

Kształcenie zawodowe nauczycieli/instruktorów branży budowlanej poprzez praktyki w firmach budowlanych w kraju i za granicą



Człowiek – najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
STAWIAMY NA PRAKTYKĘ – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego
poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej

**Kształcenie zawodowe
nauczycieli/instruktorów
branży budowlanej
poprzez praktyki
w firmach budowlanych
w kraju i za granicą**

Kształcenie zawodowe nauczycieli/instruktorów branży budowlanej poprzez praktyki w firmach budowlanych w kraju i za granicą



Człowiek – najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
STAWIAMY NA PRAKTYKĘ – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego
poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej

**Kształcenie zawodowe nauczycieli/instruktorów branży budowlanej
poprzez praktyki w firmach budowlanych w kraju i za granicą**

Redakcja i autorzy: Tomasz Kupidura, Mirosław Żurek

Recenzent: dr Krzysztof Symela

Tom 269

Monograficzna seria wydawnicza – **Biblioteka Pedagogiki Pracy**

Ukazuje się od 1987 r.

Redaktor naukowy: prof. dr hab. Henryk Bednarczyk

Egzemplarz bezpłatny (według stanu na wrzesień 2014 r.)

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej*

ISBN 978-83-7789-301-2

© *Copyright by* Europejska Uczelnia Społeczno-Techniczna w Radomiu, 2014

Projekt okładki: Bożena Mazur

Redakcja językowa: Joanna Iwanowska

Opracowanie wydawnicze: Bożena Mazur

Nakład: 2000 egz.



Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji
ul. K. Pułaskiego 6/10, 26-600 Radom, tel. 364-42-41, fax 364-47-65
e-mail: instytut@itee.radom.pl <http://www.itee.radom.pl>

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie – <i>Tomasz Kupidura, Mirosław Żurek</i>	7
Rozdział 1. Uwzględnienie w kształceniu praktycznym treści wynikających z oczekiwań pracodawców poprzez udział nauczycieli w praktykach w przedsiębiorstwach – <i>Mirosław Żurek</i>	9
1.1. <i>Od idei uczenia się przez całe życie do koncepcji projektu STAWIAMY NA PRAKTYKĘ</i>	9
1.2. <i>Uzasadnienie realizacji projektu</i>	14
1.3. <i>Model organizacji praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego</i>	18
Rozdział 2. Organizacja kształcenia uczniów szkół zawodowych w obszarze budowlanym – <i>Mirosław Żurek</i>	21
2.1. <i>Zmiany w systemie kształcenia zawodowego w Polsce po 1 września 2012 roku</i>	21
2.2. <i>Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego – zawody szkolne z obszaru kształcenia budowlanego</i>	23
2.3. <i>Podstawa programowa kształcenia w zawodach</i>	28
2.4. <i>Program nauczania dla zawodu</i>	37
Rozdział 3. Od diagnozy stanu budownictwa, poprzez oczekiwania pracodawców do programów praktyk zawodowych dla nauczycieli kształcących w zawodach z obszaru budowlanego – <i>Tomasz Kupidura</i>	41
3.1. <i>Diagnoza stanu budownictwa w Polsce – Tomasz Kupidura</i>	41
3.2. <i>Wymagania i oczekiwania pracodawców – Mirosław Żurek</i>	49
3.3. <i>Potrzeba doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w Polsce – Mirosław Żurek</i>	54
3.4. <i>Standardy kwalifikacji i kompetencji zawodowych – Tomasz Kupidura</i>	58

<i>Rozdział 4. Opis działań ukierunkowanych na promocję projektu i nabór nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów kształcenia zawodowego na praktyki w przedsiębiorstwach branży budowlanej – Mirosław Żurek</i>	62
<i>Rozdział 5. Przygotowanie i realizacja praktyk krajowych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów kształcenia zawodowego – Tomasz Kupidura</i>	71
<i>5.1. Organizacja i przebieg praktyk krajowych</i>	71
<i>5.2. Regulamin projektu i umowa szkoleniowa.....</i>	81
<i>5.3. Programy praktyk krajowych – nowa podstawa programowa kształcenia w zawodzie.....</i>	85
<i>Rozdział 6. Organizacja praktyk zagranicznych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów kształcenia zawodowego – Tomasz Kupidura</i>	96
<i>6.1. Organizacja praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach zagranicznych</i>	96
<i>6.2. Programy zagranicznych praktyk zawodowych.....</i>	100
<i>Rozdział 7. Ewaluacja krajowych i zagranicznych praktyk nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach z branży budowlanej</i>	107
<i>7.1. Opinie uczestników o krajowych praktykach zawodowych – Mirosław Żurek</i>	110
<i>7.2. Opinie uczestników o zagranicznych praktykach zawodowych – Tomasz Kupidura.....</i>	122
<i>Rozdział 8. Udział nauczycieli w krajowych i zagranicznych praktykach zawodowych w przedsiębiorstwach – wnioski i rekomendacje – Tomasz Kupidura</i>	131
<i>Bibliografia</i>	137

Wprowadzenie

Prezentowana publikacja pt. „Kształcenie zawodowe nauczycieli/instruktorów branży budowlanej poprzez praktyki w firmach budowlanych w kraju i za granicą” została opracowana w ramach projektu *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej* współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytetu 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 został przygotowywany i zrealizowany w partnerstwie Wyższej Szkoły Nauk Społecznych i Technicznych (obecnie: Europejska Uczelnia Społeczno-Techniczna w Radomiu, lider) i WYG International Sp. z o.o. w Warszawie (partner).

Wykonawcy projektu, odpowiadając na zdiagnozowane luki kompetencyjne nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodów w ramach projektu, podjęli się organizacji dla nich krajowych i zagranicznych praktyk zawodowych u pracodawców. W praktykach udział wzięło 400 nauczycieli kształcenia zawodowego z całej Polski.

W publikacji w sposób syntetyczny i przystępny dla szerokiego grona odbiorców podjęto próbę przybliżenia projektu oraz wypracowanych w jego ramach efektów.

W rozdziale 1 skoncentrowano się na przedstawieniu idei projektu poprzez zaprezentowanie jego celu, celów szczegółowych, uzasadnienia realizacji oraz modelu organizacji praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

W rozdziale 2 Czytelnik znajdzie odpowiedzi m.in. na poniższe pytania związane z organizacją kształcenia uczniów szkół zawodowych w obszarze budowlanym:

- 1) *Jakie zmiany zaszły w polskim systemie kształcenia zawodowego od 2012 roku?*
- 2) *Jakie zawody w klasyfikacji szkolnictwa zawodowego zostały przypisane do obszaru kształcenia budowlanego?*
- 3) *Jak zastosować podstawę programową kształcenia w zawodach w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu?*
- 4) *Jaką strukturę mają zalecane przez KOWEZiU programy kształcenia dla zawodu?*

Tematyce związanej z sytuacją w budownictwie w Polsce, wymaganiami i oczekiwaniami pracodawców, potrzebami doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego i Standardami kwalifikacji i kompetencji zawodowych poświęcony został rozdział 3.

W kolejnym rozdziale przedstawiono zadania związane z promocją projektu, rekrutacją nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów kształcenia zawodowego na praktyki.

Organizacja i przebieg praktyk krajowych i zagranicznych, dokumentacja z tym związana, przykładowe programy praktyk zostały opisane w rozdziałach 5 i 6.

Z wybranymi wynikami badań opinii uczestników o krajowych i zagranicznych praktykach zawodowych można się zapoznać w rozdziale 7.

Publikację zamykają wnioski i rekomendacje (rozdział 8).

Autorzy mają nadzieję, że przedstawione w publikacji treści przyczynią się do rozwoju idei organizacji praktyk zawodowych, czy też staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, w przedsiębiorstwach i innych instytucjach (w tym instytutach naukowo-badawczych, uczelniach wyższych, centrach transferu technologii, parkach technologicznych i innych), w których to będą mogli się oni zapoznać z innowacyjnymi materiałami, technologiami i samodzielnie wykonać zadania zawodowe, które umożliwią im nabycie nowych umiejętności, wiedzy i kompetencji personalnych i społecznych.

Tomasz Kupidura, Mirosław Żurek

Rozdział 1.

Uwzględnienie w kształceniu praktycznym treści wynikających z oczekiwań pracodawców poprzez udział nauczycieli w praktykach w przedsiębiorstwach

Zmiany związane z postępowaniem technicznym, informatyzacją, mechanizacją, automatyzacją, robotyzacją procesów produkcyjnych, intelektualizacją procesu pracy, globalizacją, rozwojem nauki, społeczeństwa informacyjnego i gospodarką opartą na wiedzy z jednej strony nie generują wystarczającej liczby miejsc pracy, a z drugiej wpływają na niedostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy. Pracujący, w szczególności nauczyciele, chcąc nadążyć za zmianami, powinni nabyć umiejętności uczenia się przez całe życie, planowania ścieżek rozwoju zawodowego, korzystania z całozyciowego poradnictwa kariery, doskonalenia zawodowego. Zmianom tym towarzyszy zmiana paradygmatu w edukacji osób dorosłych – od nauczania do uczenia się.

Odwołując się do idei uczenia się przez całe życie, w rozdziale podjęto próbę odpowiedzi na poniższe pytania:

- 1) *Jakie są przesłanki wymuszające uczenie się przez całe życie?*
- 2) *Skąd wynikała potrzeba realizacji projektu STAWIAMY NA PRAKTYKĘ?*
- 3) *Jakie są cele projektu STAWIAMY NA PRAKTYKĘ?*
- 4) *Jakie działania składają się na model praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodów kształcących w szkołach budowlanych?*

1.1. Od idei uczenia się przez całe życie do koncepcji projektu STAWIAMY NA PRAKTYKĘ

Globalizacja gospodarki i postęp naukowo-techniczny generują zmiany na rynku pracy, którym towarzyszą rosnące wymagania kwalifikacyjne wobec pracowników. Jest to nie lada wyzwanie dla całego społeczeństwa.

Każdy z nas zmuszony jest przez to do nieustannego podnoszenia kwalifikacji w celu utrzymania się na rynku pracy. Szczególną rolę w ich podnoszeniu odgrywa szkoła oraz inne podmioty kształcenia/szkolenia zawodowego, zatrudnieni w nich nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu. To oni w pierwszej kolejności są zobligowani do doskonalenia zawodowego ukierunkowanego na poznanie nowych technologii, metod pracy, narzędzi czy też materiałów. Opanowana przez nich wiedza i umiejętności zawodowe następnie powinny być przekazywane uczącym się. Okazuje się że jest to dość trudne zadanie dla osób dorosłych, które często są sceptycznie nastawione do zdobywania nowych umiejętności. Jednak muszą sobie one uświadomić, że ciągłe podnoszenie kwalifikacji czy też doszkalanie się przez całe życie może być kluczową kwestią utrzymania swojego miejsca pracy.

Na znaczenie koncepcji uczenia się przez całe życie (*Life Long Learning*) zwrócono uwagę m.in. w 2000 roku w strategii lizbońskiej. Dzięki edukacji gospodarka UE miała stać się najbardziej konkurencyjną i dynamiczną gospodarką na świecie. A społeczeństwo przekształcić się ma w społeczeństwo wiedzy, w którym uczeniu się nadano wysoką rangę.

*W produktywnym społeczeństwie jednostki muszą się uczyć*¹. Kraje, gdzie wszyscy są dobrze wykształceni, osiągają znacznie więcej niż kraje, gdzie dostęp do edukacji mają tylko jednostki. Fakt ten potwierdzili analitycy badający, w jaki sposób Stany Zjednoczone dogoniły na początku XX wieku Wielką Brytanię pod względem dochodu krajowego na głowę mieszkańca. Z ich badań wynika, że sukces ten związany jest z wyższymi kwalifikacjami amerykańskich pracowników².

Istotnym w rozwoju założeń edukacji permanentnej dokumentem przygotowanym na zlecenie UNESCO jest *Raport Delorsa*³, w którym zwrócono szczególną uwagę na konieczność umożliwienia przez rządy krajów swoim obywatelom dostępu do edukacji ustawicznej, sprowadzającej się do czterech podstawowych filarów współczesnej edukacji:

¹ L. Thurow: *Fortuna sprzyja odważnym. Co zrobić, by zbudować trwałą i dobrze prosperującą gospodarkę globalną*. WWL Muza S.A. 2007, s. 410.

² N. Crafts, *Forging Ahead and Falling Behind*, Journal of Economic Perspective 1998, s. 200.

³ *Edukacja – jest w niej ukryty skarb. Raport UNESCO*, J. Delors (red.), Warszawa 1998.

- *uczyć się, aby żyć wspólnie* – uczenie harmonijnego współistnienia – rozwijanie rozumienia bliźnich, ich historii, tradycji i duchowych wartości;
- *uczyć się, aby wiedzieć* – uczenie zdobywania wiedzy – przekazanie podstaw wykształcenia ogólnego i rozbudzanie potrzeby uczenia się przez całe życie;
- *uczyć się, aby działać* – uczenie do działania – rozwijanie kompetencji radzenia sobie z nietypowymi sytuacjami oraz umiejętności pracy grupowej;
- *uczyć się, aby być* – uczenie do życia – żaden z ludzkich talentów: pamięć, logiczne myślenie, fantazja, umiejętności manualne, zmysł estetyki, umiejętności komunikacji, naturalna charyzma przewodzenie w grupie nie mogą zostać zaprzepaszczone.

Sformułowane filary stanowią podstawę nowych zakresów edukacji powszechnej, pozaszkolnej i edukacji dorosłych oraz systemu kształcenia nauczycieli.

Współcześnie wydawałoby się, że nie trzeba nikogo przekonywać do koncepcja idei uczenia się przez całe życie. Normą powinno być, że każdy człowiek ma prawo i powinien uczyć się przez całe swoje życie. Jednak tak nie jest. Wyniki badań prowadzonych na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości wskazują, że wraz z wiekiem spada nasza motywacja do kształcenia. Zgodnie z raportem PARP „Bilansu Kapitału Ludzkiego” z 2012 r. jedynie 20% Polaków w wieku 18–64 lat doksztalało się w jakiegokolwiek formie w roku poprzedzającym badanie. Dlatego tak ważne jest, aby propagować wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu koncepcję uczenia się przez całe życie.

W przedstawioną koncepcję *Life Long Learning* dobrze wpisuje się projekt *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej* współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (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 był przygotowywany i realizowany w partnerstwie: Wyższej Szkoły Nauk Społecznych i Technicznych (obecnie: Europejska Uczelnia Społeczno-Techniczna w Radomiu – lider) i WYG International Sp. z o.o. w Warszawie (partner).

Realizacja projektu w partnerstwie umożliwiła liderowi skorzystanie z doświadczenia partnera z obszaru doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, w szczególności związanych z organizacją praktyk zagranicznych.

Celem projektu było opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu (kobiet i mężczyzn) kształcących w szkołach budowlanych.

Celem głównym projektu było podniesienie stopnia przygotowania nauczycielek/nauczycieli kształcenia zawodowego uczących w zawodach z obszaru budowlanego.

Cele szczegółowe projektu zakładały:

- aktualizację wiedzy nauczycieli na temat rozwiązań technologiczno-organizacyjnych w branży budowlanej,
- zwiększenie umiejętności prowadzenia zajęć z wykorzystaniem ćwiczeń praktycznych,
- zwiększenie świadomości nauczycielek/nauczycieli na temat potrzeby ustawicznego samokształcenia w zakresie najnowszych rozwiązań technologiczno-organizacyjnych w obszarze branży budowlanej.

Projekt miał za zadanie przyczynić się do upowszechnienia wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodów idei kształcenia life-long learning oraz do budowy społeczeństwa informacyjnego.

Z rezultatów projektu pośrednio skorzystają także uczniowie oraz szkoły, gdyż nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodów, którzy skorzystali z praktyk, będą oferować wyższy poziom nauczania z treściami dostosowanymi do wymagań nowoczesnej gospodarki.

Początkowo działania w projekcie były skierowane do nauczycieli i instruktorów z ośmiu województw. Ostatecznie rozszerzono je na teren całej Polski.

Główne działania podejmowane w projekcie były ukierunkowane na opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodów kształcących w zawodach z obszaru budowlanego:

- 1) murarz 712[06],
- 2) posadzkarz 713[05],
- 3) technolog robót wykończeniowych 713[06],
- 4) monter instalacji i urządzeń sanitarnych 713[02],
- 5) technik budownictwa 311[04],
- 6) technik architektury krajobrazu 321[07].

W związku z modernizacją systemu kształcenia zawodowego w Polsce i pojawieniem się rozporządzeń wprowadzających nową *klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego*⁴ i nowej generacji *podstawy programowej kształcenia w zawodach*⁵ oraz związane z nimi plany i programy nauczania dla zawodu zmieniła się w trakcie realizacji lista zawodów:

- 1) technik budownictwa (311204),
- 2) murarz-tylnik (711204),
- 3) monter izolacji budowlanych (712401),
- 4) monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych (712616),
- 5) monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (712905),
- 6) technik architektury krajobrazu⁶ (314202).

⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r. poz. 7).

⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012 r. poz. 184).

⁶ Wyjaśnienie: zawód technik architektury krajobrazu w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego obowiązujący od grudnia 2011 roku został przypisany do obszaru kształcenia rolniczo-leśnego z ochroną środowiska (R).

1.2. Uzasadnienie realizacji projektu⁷

Jak podają wnioskodawcy, wybór powyższych zawodów podyktowany jest tym, że budownictwo jest jednym z priorytetów rozwoju kraju⁸, a indeks koniunktury budowlanej w trzecim kwartale 2011 roku wyniósł 8,7% i wzrósł w stosunku do analogicznego okresu 2010 roku⁹. Ponadto w związku z inwestycjami związanymi z organizacją w Polsce EURO 2012 oraz rozbudową sieci dróg i autostrad szacuje się, że będzie następował wzrost zapotrzebowania na specjalistów z branży budowlanej.

Warto także odnotować, że z danych Centralnej Komisji Egzaminacyjnej z 2010 roku wynika, że w roku szkolnym 2009/2010 liczba absolwentów szkół kształcących w wyżej wymienionych zawodach szkolnych wyniosła 12 498 uczniów.

Kolejne uzasadnienie realizacji działań w branży budowlanej związane może być z dużą intensywnością zmian stosowanych technologii, materiałów. W związku z tym była potrzeba uwzględnienia w procesie kształcenia zawodowego aktualnych trendów i uwarunkowań w kraju i na świecie podwyższających poziom przygotowania zawodowego absolwentów szkół oraz zwiększających ich szanse na wejście na rynek pracy.

W oparciu o doświadczenia WYG w realizacji projektów ukierunkowanych na organizację doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w innych obszarach kształcenia oraz analizę zewnętrznych danych zidentyfikowano następujące problemy, z jakimi borykają się nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu:

1. Dezaktualizacja wiedzy w zakresie najnowszych rozwiązań w branży budowlanej. Przyrost nowej wiedzy zarówno w obszarze nowych technologii budowlanych (np. budowy domów z pustaków styropianowych czy z paneli PCW), jak i w obszarze nowych materiałów budowlanych (np. geosyntetyków, geowłóknin, materiałów z wykorzystaniem zdobyczy nanotechnologii) jest na tyle duży, że na-

⁷ Przy opracowaniu rozdziału wykorzystano materiały z wniosku o dofinansowanie projektu *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ*.

⁸ *Strategia Zrównoważonego Budownictwa w Polsce*, ITB, Warszawa 2009.

⁹ *Sektor budowlany w Polsce*, PMR, Warszawa 2011.

uczycielom i instruktorom trudno jest na bieżąco nie tylko śledzić te zmiany, ale również poznawać praktyczne zastosowania.

2. Ograniczony stopień wykorzystywania ćwiczeń praktycznych podczas prowadzenia zajęć szkolnych. Obecnie kształcenie zawodowe polega głównie na ustnym opisie wykonania poszczególnych zadań zawodowych, a nie na ich wykonywaniu. Kontrola postępów ucznia odbywa się zwykle poprzez sprawdzenie poprawności opisu czynności (test wiedzy) nie zaś na próbie pracy. Zamiast uczyć praktycznego wykonywania zadań nauczyciel lub instruktor opowiada, jak je wykonać, co wynika m.in. z braków w ich przygotowaniu do wykonywania zadań praktycznych. Powyższe może mieć swoje odzwierciedlenie w wynikach egzaminów zawodowych. Według danych Centralnej Komisji Egzaminacyjnej z 2010 tylko 64,3% absolwentów szkół kształcących w objętych projektem sześciu zawodach zdało egzamin zawodowy (np. w zawodzie technik architektury krajobrazu dyplom technika otrzymało zaledwie 36,3% zdających, a w zawodzie murarz 59,6%).

3. Niski poziom świadomości nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu dotyczący potrzeby ciągłego dokształcania się. Kształcenie ustawiczne, którego znaczenie z roku na roku wzrasta (z uwagi na gwałtowny rozwój technologiczny, przeobrażenia ekonomiczno-społeczne itp.) powinno w sposób szczególny dotyczyć osób, które uczą innych, tj. nauczycieli. Tymczasem z danych Systemu Informacji Oświatowych za 2008/2009 wynika, że różne formy kształcenia i doskonalenia ukończyło jedynie 11,8% zatrudnionych nauczycieli, a liczba nauczycieli korzystających z płatnych urlopów szkoleniowych była 75 razy niższa niż korzystających z urlopu na podratowanie zdrowia. Charakterystyczne, że w mniejszym stopniu o rozwój zawodowy dbają nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu niż nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących i teoretycznych, co skutkuje np. stosowaniem przez nich przestarzałych metod nauczania.

W fazie składania wniosku i na początkowym etapie realizacji projekt został skierowany do nauczycieli przedmiotów zawodowych i in-

strukturów praktycznej nauki zawodu z 8 województw: mazowieckiego, dolnośląskiego, śląskiego, wielkopolskiego oraz lubuskiego, opolskiego, podlaskiego i świętokrzyskiego. Dobór województw był celowy. Cztery pierwsze województwa charakteryzuje wysoki wskaźnik inwestycji budowlanych (GUS). Nie bez znaczenia jest duża liczba szkół zawodowych kształcących w 6 wymienionych zawodach szkolnych (łącznie 900 szkół na terenie 4 województw). Cztery kolejne: niskie wskaźniki i mała liczba szkół (337 szkół). Docelowo projekt objął swoimi działaniami szkoły zawodowe kształcące w zawodach budowlanych z terenu całej Polski.

W początkowej fazie realizacji projektu, mając na uwadze pilotażowy charakter w projekcie podjęto się próby zestawienia doświadczeń nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z regionów o różnej intensywności rozwoju branży budowlanej i różnym poziomie nasycenia szkołami zawodowymi.

Beneficjentem ostatecznym w projekcie była grupa 400 (w tym 80 kobiet) nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z min. 80 szkół zawodowych kształcących w zawodach¹⁰: technik budownictwa (311204), murarz-tylnkarz (711204), monter izolacji budowlanych (712401), monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych (712616), monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (712905), technik architektury krajobrazu (314202) i zamieszkałych, zatrudnionych w szkołach zawodowych na terenie całego kraju.

WYG International, posiadając doświadczenie w realizacji praktyk zawodowych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz powołując się na wyniki analiz zewnętrznych omówionych wyżej, wykazał, że posiada zasobną wiedzę na temat sytuacji beneficjentów ostatecznych, którzy:

- względnie rzadko posiadają praktyczne doświadczenie zawodowe w pracy zgodnej z nauczaniem zawodem,
- mają utrudniony dostęp do najnowszej wiedzy w obszarze branży budowlanej,
- mają trudności z pozyskaniem przedsiębiorców do współpracy.

¹⁰ Podano nazwy zawodu zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r. poz. 7).

Wymienionym wyżej problemom towarzyszą problemy związane z postawą nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, z których część charakteryzuje się:

- brakiem lub niskim zainteresowaniem dostosowania się do współczesnych wymagań technologicznych w branży budowlanej,
- brakiem lub wręcz negatywnym nastawieniem do podejmowania nowych form kształcenia.

Dodatkowym problemem kształcenia zawodowego w Polsce jest także względnie zaawansowany wiek nauczycieli przedmiotów zawodowych. Z danych Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli¹¹ wynika, że średnia wieku nauczycieli przedmiotów zawodowych w Polsce wynosi 43,8 lat, gdy dla ogółu nauczycieli 40,6 lat. W związku z tym zasadne było przyjęcie w projekcie założenia, że minimum 30% beneficjentów ostatecznych będzie w wieku powyżej 45 lat. Osoby w wieku 45+:

- rzadziej korzystają z kształcenia ustawicznego niż młodsze osoby (swoje kwalifikacje chciało podwyższać 70% osób do 30 roku życia i tylko 43% powyżej 45 lat),
- mają zdezaktualizowaną wiedzę i mniejsze umiejętności w zakresie korzystania z nowoczesnych technologii niż osoby młodsze,
- wolniej przystosowują się do zmian niż młodsze osoby i są mniej mobilne na rynku pracy (szacuje się, że u osób 45+ mobilność zawodowa jest o 50% niższa niż u 30-latków).

Z wcześniejszych doświadczeń partnera z realizacji programów doskonalenia zawodowego wynika, że beneficjenci ostateczni oczekują, że wsparcie będzie:

- miało charakter praktyczny i pozwoli nabyć umiejętności przydatne w pracy z uczniami,
- umożliwiło zebranie doświadczeń z różnych przedsiębiorstw,
- intensywne i organizowane w dogodnym czasie.

Odpowiadając na powyższe oczekiwania beneficjentów ostatecznych, w projekcie zaproponowano organizację praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach krajowych i zagranicznych. Przyjęto, że w trakcie praktyk

¹¹ *Stan i struktura zatrudnienia nauczycieli*, CODN, Warszawa 2009.

zawodowych szczególnie nacisk będzie położony na zobrazowanie zastosowania wiedzy w praktyce. Uczestnicy praktyk będą m.in. wykonywać zadania zawodowe z uwzględnieniem nowoczesnych rozwiązań technologiczno-organizacyjnych.

1.3. Model organizacji praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego

W podrozdziale podjęto próbę opracowania modelu organizacji doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach krajowych i zagranicznych. Model powstał na bazie analizy zapisów wniosku o dofinansowanie, dowodów z realizacji projektu oraz informacji pozyskanych od osób zaangażowanych w realizację projektu oraz doświadczeń własnych.

Model przedstawiono poprzez pryzmat zadań, jakie należy zrealizować, organizując praktyki, staże zawodowe dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, instruktorów praktycznej nauki zawodu:

- 1. Diagnoza potrzeb w obszarze doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego** – wybór zawodów szkolnych, terenu badań, przeprowadzenia sondażu diagnostycznego wśród nauczycieli (wskazane, aby było to działanie cykliczne), z zastosowaniem narzędzia badawczego – kwestionariusza ankiety opracowanego na bazie zapisów zawartych w: standardach kwalifikacji zawodowych, standardach kompetencji zawodowych, podstawach programowych kształcenia w zawodach, przykładowych programach nauczania dla zawodu i innych.
- 2. Opracowanie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach krajowych i zagranicznych** – zalecane, aby struktura była zgodna z programami rekomendowanymi przez KOWEZiU. Opracowującymi programy powinni być eksperci (ze szkół zawodowych, rynku pracy) posiadający doświadczenie w projektowaniu programów. Opracowując programy, należy uwzględnić wyniki badań oraz indywidualne potrzeby uczestników. Opracowane programy powinny być

poddane recenzji lub ocenie przez niezależnych ekspertów – przedstawiciele szkolnictwa zawodowego, rynku pracy (np. panel ekspercki).

- 3. Przeprowadzenie naboru przedsiębiorstw krajowych i zagranicznych** – rozpoznanie rynku i wybór przedsiębiorstw, ze szczególnym zwróceniem uwagi na możliwość nabycia przez uczestników praktyk wiedzy, umiejętności oraz kompetencji personalnych i społecznych zawartych w programie. Godnym polecenia jest zatrudnienie ambasadorów, którzy będą poszukiwali potencjalnych pracodawców oraz przeprowadzą wywiad, podczas którego zweryfikują możliwość spełnienia wymagań zawartych w programie; stworzenie listy rekomendowanych pracodawców; podpisanie z wybranymi najlepszymi przedsiębiorstwami porozumienia dotyczącego organizacji praktyk zawodowych; wskazanie w przedsiębiorstwie opiekuna praktyk, podpisanie z nim umowy; w przypadku praktyk zagranicznych zapewnienie opiekuna praktyk i/lub tłumacza.
- 4. Rekrutacja uczestników praktyk** – opracowanie bazy szkół; przeprowadzenie akcji informacyjnej poprzez przesłanie zaproszeń do szkół wraz z deklaracją udziału szkoły oraz wskazaniem osoby do kontaktu w szkole w sprawie praktyk; opracowanie listy szkół zainteresowanych udziałem; przesłanie do osób do kontaktu w szkołach kwestionariuszy diagnostycznych z deklaracją udziału i danymi umożliwiającymi weryfikację spełnienia kryteriów naboru przez potencjalnego uczestnika. Sporządzenie listy uczestników wraz z listą rezerwową.
- 5. Działania promocyjne** – prowadzone przez cały okres realizacji projektu praktyk; opracowanie strony internetowej projektu i/lub profilu na portalu społecznościowym jako narzędzi wspomagającego proces rekrutacji i komunikacji z uczestnikami; druk ulotek i plakatów popularyzujących idee praktyk zawodowych, programy doskonalenia zawodowego, konferencje itp.; przeprowadzenie kampanii w prasie ogólnopolskiej lub lokalnej (zależnie od zakresu oddziaływania) i/lub telewizji, Internetu; przygotowanie publikacji zwartej z odbytych praktyk; organizacja konferencji upowszechniających na początku, w trakcie i po zakończeniu projektu.

- 6. Zarządzenie projektem praktyk zawodowych** – personel: dyrektor/kierownik projektu, specjalista ds. rozliczeń i sprawozdawczości, specjalista ds. promocji, specjalista ds. praktyk krajowych, specjalista ds. praktyk zagranicznych, specjalista ds. rekrutacji, ambasadorzy projektu, specjalista ds. metodologii i ewaluacji, eksperci autorzy programów; zatrudnienie z uwzględnieniem zasady równościowej.
- 7. Działania wspomagające** – zakup materiałów, surowców, ubrań roboczych, zapewnienie zakwaterowania lub zwrotu kosztu dojazdów, wyżywienia uczestnikom w trakcie praktyk, zapewnienie dojazdu na praktyki zagraniczne, zapewnienie ubezpieczenia uczestnikom praktyk.
- 8. Przeprowadzenie audytu zewnętrznego** – po wydatkowaniu 50% budżetu przeprowadzony przez zewnętrzny podmiot niezależny od wykonawcy i powinien objąć m.in. sprawdzenie czy projekt realizowany był zgodnie z umową i obowiązującym prawem, kwalifikowalność ponoszonych wydatków, prawidłowość wypełniania dokumentów i dowodów księgowych, sposób rozliczania, sprawozdawczość i promocje projektu, przechowywanie i archiwizowanie dokumentów z uwzględnieniem przepisów prawa o ochronie danych osobowych.

Poszczególne elementy składowe modelu szczegółowej zostały opisane w kolejnych rozdziałach publikacji. Opisy te uzupełniono dwoma rozdziałami 2 i 3, w których odniesiono się do zmian, jakie zaszły w kształceniu zawodowym oraz na rynku pracy w odniesieniu do sektora budowlanego.

Rozdział 2.

Organizacja kształcenia uczniów szkół zawodowych w obszarze budowlanym

W rozdziale podjęto próbę odpowiedzi na poniższe pytania:

- 5) *Jakie zmiany zaszły w polskim systemie kształcenia zawodowego od 2012 roku?*
- 6) *Czym są kwalifikacyjne kursy zawodowe?*
- 7) *Jakie zawody w klasyfikacji szkolnictwa zawodowego zostały przypisane do obszaru kształcenia budowlanego?*
- 8) *Czym jest postawa programowa kształcenia w zawodach?*
- 9) *Jak zastosować podstawę programową kształcenia w zawodach w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu?*
- 10) *Jaką strukturę mają zalecane przez KOWEziU programy kształcenia dla zawodu?*

Udzielając odpowiedzi na tak postawione pytania uwzględniono obowiązujące¹² regulacje prawne opisujące funkcjonowanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce.

2.1. Zmiany w systemie kształcenia zawodowego w Polsce po 1 września 2012 roku

Kształcenie zawodowe jest procesem, w trakcie którego uczniowie nabywają wiedzę, umiejętności oraz kształtują postawy społeczne i personalne niezbędne do pracy w wyuczonym zawodzie. Jak podaje Cz. Kupisiewicz¹³, *rezultatem kształcenia zawodowego jest wykształcenie zawodowe uzyskane w określonej specjalności.*

W roku szkolnym 2012/2013 przeprowadzono modernizację systemu kształcenia zawodowego w Polsce, której celem była *poprawa efektów*

¹² Według stanu prawnego na dzień 31.08.2014.

¹³ Cz. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 2009, s. 90.

kształcenia, zwiększenie skuteczności kształcenia oraz dostosowanie oferty edukacyjnej do zmieniającego się rynku pracy¹⁴. Podstawą do jej przeprowadzenia była ustawa o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw¹⁵.

Z modernizacją systemu kształcenia zawodowego związane były zmiany:

- klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego,
- obudowy programowej kształcenia zawodowego – podstawy programowej kształcenia w zawodach, programów nauczania,
- organizacji kształcenia zawodowego – ramowe plany nauczania,
- systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe,
- w zakresie wprowadzenia kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

W rezultacie wprowadzonych zmian kształcenie zawodowe po 1 września 2012 roku odbywa się w następujących typach szkół:

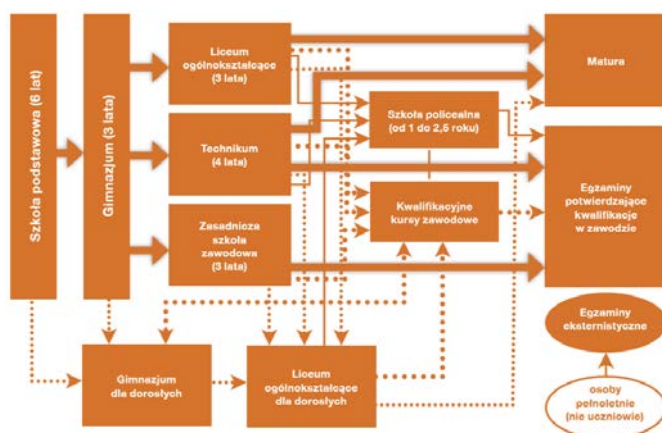
- 1) **zasadniczej szkole zawodowej** (trzyletnia, kończy się uzyskaniem dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie, umożliwia kontynuację kształcenia ogólnego od klasy drugiej w liceum ogólnokształcącym dla dorosłych),
- 2) **technikum** (czteroletnie, umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie oraz uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego),
- 3) **szkole policealnej** (nauka trwa od 1 do 2,5 roku, umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie),
- 4) **szkole specjalnej przysposabiającej do pracy** (trzyletnia, umożliwia uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy).

Na rys. 2.1 przedstawiono możliwe ścieżki kształcenia uczniów po ukończeniu gimnazjum.

¹⁴ *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Vademecum*. KOWEZiU, Warszawa 2013, s. 6.

¹⁵ Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. nr 205, poz. 1206).

Jednymi z najistotniejszych zmian są wprowadzenie kwalifikacji w zawodzie jako wyodrębnionych zestawów efektów kształcenia oraz możliwości prowadzenia w szkołach o uprawnieniach szkół publicznych i niepublicznych zajęć w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Jest to nowe wyzwanie dla kadry dydaktycznej szkół zawodowych. Kursy te skierowane są do osób dorosłych, które oczekują przede wszystkim nabycia umiejętności praktycznych podbudowanych wiedzą teoretyczną, niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych w miejscu pracy. Z opinii uzyskanych od nauczycieli czy też dyrektorów szkół tak sformułowane wymagania mogą być jednym z powodów zwiększenia wymagań stawianych w procesie dydaktycznym nauczycielom przedmiotów zawodowych i instruktorom praktycznej nauki zawodu. Aby sprostać tym wymaganiom, wskazane byłoby nabycie, uzupełnienie lub aktualizacja posiadanych przez nauczycieli kwalifikacji zawodowych.



Rys. 2.1. Ścieżki kariery edukacyjnej w szkolnictwie ponadgimnazjalnym w Polsce
 Źródło: *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Vademecum. KOWEZiU, Warszawa 2013, s. 8. Za: www.kształceniemodulowe-koweziu.pl.*

2.2. Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego – zawody szkolne z obszaru kształcenia budowlanego

Obowiązująca *Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego*¹⁶ została wprowadzona rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia

¹⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r. poz. 7).

23 grudnia 2011 r., zgodnie z którym klasyfikacja stanowi *usystematyzowany układ tabelaryczny obejmujący: 1) nazwy zawodów nauczanych w systemie oświaty, uporządkowanych według grup wielkich, dużych i średnich zgodnych z nazwami grup ustalonymi w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy*¹⁷; 2) *wnioskodawców – ministrów, na wniosek których wprowadzono zawody do klasyfikacji*¹⁸; 3) *obszary kształcenia, do których są przypisane poszczególne zawody wpisane do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego; 4) typy szkół ponadgimnazjalnych, w których może odbywać się kształcenie w danym zawodzie; 5) nazwy kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie*¹⁹; 6) *możliwość prowadzenia kształcenia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych w zakresie kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie; 7) szczególne uwarunkowania lub ograniczenia związane z kształceniem w danym zawodzie zawarte we wnioskach ministrów właściwych w zakresie zawodów*²⁰ (tabela 2.1).

W klasyfikacji wskazano osiem obszarów kształcenia:

- 1) administracyjno-usługowy (A);
- 2) budowlany (B);
- 3) elektryczno-elektroniczny (E);
- 4) mechaniczny i górniczo-hutniczy (M);
- 5) rolniczo-leśny z ochroną środowiska (R);
- 6) turystyczno-gastronomiczny (T);
- 7) medyczno-społeczny (Z);
- 8) artystyczny (S),

w których uwzględniając Polską Klasyfikację Działalności (PKD), pogrupowano zawody pod względem wspólnych lub zbliżonych kwalifikacji wymaganych do realizacji zadań zawodowych w obrębie danego zawodu.

¹⁷ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 82, poz. 537).

¹⁸ Ministrowie właściwi w zakresie danego zawodu są wskazani w ustawie z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz. U. z 2007 r. Nr 65, poz. 437, z późn. zm.).

¹⁹ Uwaga: zawody szkolnictwa artystycznego nie mają wyodrębnienia kwalifikacji w zawodzie.

²⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r. poz. 7).

W dniu 8 sierpnia 2014 roku dokonano zmian w *klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego*²¹, w efekcie których klasyfikacja grupuje **201 zawodów**.

Tabela 2.1. Struktura *klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego*

Symbol cyfrowy	Nazwa grupy zawodów/ Nazwa zawodu	Wnioskodawca – minister właściwy w zakresie zawodu	Obszar kształcenia	Typy szkół			Nazwy kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach	Kształcenie w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych	Szczególne uwarunkowania lub ograniczenia związane z kształceniem w danym zawodzie
				Z S Z	T	SP			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
311204	Technik budownictwa	budownictwa, lokalnego planowania i zagospodarowania przestrzennego oraz mieszkalnictwa	B		X		K1 Montaż konstrukcji budowlanych albo Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarских albo Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich K2 Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych K3 Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej	X X	
711102	Monter konstrukcji budowlanych	budownictwa, lokalnego planowania i zagospodarowania przestrzennego oraz mieszkalnictwa	B	X			K1 Montaż konstrukcji budowlanych	X	
711204	Murarz-tynkarz	budownictwa, lokalnego planowania i zagospodarowania przestrzennego oraz mieszkalnictwa	B	X			K1 Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	X	

Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r. poz. 7), s. 6–7.

Za zawody z **obszaru kształcenia budowlanego** odpowiedzialny jest minister właściwy ds. budownictwa, lokalnego planowania i zagospodarowania przestrzennego oraz mieszkalnictwa, który ma pod swoją „opieką” 25 zawodów, w tym na poziomie:

- **technikum** (9 zawodów): technik geodeta (kod zawodu: 311104), technik budownictwa (311204), technik budownictwa wodnego (311205), technik drogownictwa (311206), technik dróg i mostów kolejowych (311207), technik urządzeń sanitarnych (311209), technik renowacji elementów architektury (311210), technik gazownictwa (311913), technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej (311930);

²¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 8 sierpnia 2014 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2014 poz. 1140).

- w *zasadniczej szkole zawodowej* (16 zawodów): monter konstrukcji budowlanych (711102), zdun (711203), murarz-tynkarz (711204), kamieniarz (711301), betoniarz-zbrojarz (711402), cieśla (711501), monter nawierzchni kolejowej (711603), monter budownictwa wodnego (711701), dekarz (712101), monter izolacji budowlanych (712401), monter izolacji przemysłowych (712403), monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych (712616), monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (712905), kominiarz (713303), blacharz izolacji przemysłowych (721303), mechanik maszyn i urządzeń drogowych (834201).

W porównaniu z klasyfikacją sprzed grudnia 2011 roku, w obszarze kształcenia budowlanego wprowadzono następujące zmiany:

- 1) połączono zawody: posadzkarz + technolog robót wykończeniowych w budownictwie + malarz-tapeciarz i nadano im nazwę: monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie;
- 2) połączono zawody: monter instalacji i urządzeń sanitarnych + monter sieci komunalnych i nadano im nazwę: monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych;
- 3) połączono zawody: renowator zabytków architektury + technik sztukatorstwa i kamieniarstwa artystycznego i nadano im nazwę: technik renowacji elementów architektury;
- 4) zmieniono nazwę zawodu z murarz na murarz-tynkarz.

Jak już wspomniano wcześniej, w każdym z zawodów z obszaru budowlanego wyodrębniono kwalifikacje, czyli zestaw oczekiwanych efektów kształcenia (wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych). Należy podkreślić, że składowymi elementami kwalifikacji są efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów dla obszaru kształcenia i właściwe dla zawodu²².

Kwalifikacje, jak pokazano na rys. 2.1, są potwierdzane poprzez egzamin sprawdzający kwalifikacje w zawodzie organizowany przez Centralną i Okręgowe Komisje Egzaminacyjne. Zdanie egzaminu z kwalifikacji równoznaczne jest z uzyskaniem świadectwa potwierdzającego

²² Więcej informacji patrz rozdział podstawa programowa kształcenia w zawodach.

kwalifikacje w zawodzie. Uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, np. technika budownictwa wymaga zdania 3 egzaminów z poszczególnych kwalifikacji zawodowych oraz ukończenia nauki z wynikiem pozytywnym w technikum (potwierdzonego uzyskaniem świadectwa szkolnego).

Do obowiązku szkoły należy tak zorganizować kształcenie, aby uczący się mógł uzyskać wykształcenie z zakresu wszystkich kwalifikacji opisanych w zawodzie. Wyodrębniona w zawodzie liczba kwalifikacji wynosi od 1 do 3 tym samym ustalona jest kolejność realizacji oraz jej potwierdzenia.

Zgodnie z klasyfikacją poniżej zaprezentowano podział zawodów obszaru budowlanego ze względu na ilość wyodrębnionych kwalifikacji:

- zawody z 1 kwalifikacją: *monter konstrukcji budowlanych, zdun, murarz-tylnkarz, kamieniarz, cieśla, betoniarz-zbrojarz, monter budownictwa wodnego, monter nawierzchni kolejowych, dekarz, monter izolacji budowlanych, monter izolacji przemysłowych, kominiarz, blacharz izolacji przemysłowych;*
- zawody z 2 kwalifikacjami: *technik budownictwa wodnego, technik gazownictwa, technik renowacji elementów architektury, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, mechanik maszyn i urządzeń drogowych;*
- zawody z 3 kwalifikacjami: *technik geodeta, technik budownictwa, technik dróg i mostów kolejowych, technik drogownictwa, technik urządzeń sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie murarz-tylnkarz.*

W tabeli 2.2 przedstawiono liczbę i nazwy kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach, w których realizowano doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w ramach projektu.

Istotną informacją zaprezentowaną w klasyfikacji jest przedstawienie zawodów, w których może zostać zorganizowane kształcenie na kwalifikacyjnych kursach zawodowych (KKZ) w zakresie kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie. W obszarze budowlanym można zorganizować kwalifikacyjne kursy zawodowe dla wszystkich kwalifikacji z obszaru

budowlanego. Wyjątkiem jest zawód technik geodeta, dla którego trzech wyodrębnionych kwalifikacji nie można zorganizować KKZ.

Tabela 2.2. Kwalifikacje w zawodach, w których realizowano doskonalenie zawodowe nauczycieli w ramach projektu

Nazwa zawodu i kod	Nazwy kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie lub brak wyodrębnienia kwalifikacji w zawodzie
Technik budownictwa (311204)	K1 Montaż konstrukcji budowlanych <i>albo</i> Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich, <i>albo</i> Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich K2 Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych K3 Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej
Murarz-tylnkarz (711204)	K1 Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich
Monter izolacji budowlanych (712401)	K1 Wykonywanie izolacji budowlanych
Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych (712616)	K1 Wykonywanie robót związanych z budową i remontem sieci komunalnych K2 Wykonywanie robót związanych z montażem i remontem instalacji sanitarnych
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (712905)	K1 Montaż systemów suchej zabudowy K2 Wykonywanie robót malarsko-tapeciarskich K3 Wykonywanie robót posadzkarsko-okładzinowych
Technik architektury krajobrazu* (314202)	K1 Projektowanie, urządzenie i pielęgnacja roślinnych obiektów architektury krajobrazu K2 Organizacja prac związanych z budową oraz konserwacją obiektów małej architektury krajobrazu

* Uwaga zawód technik architektury krajobrazu w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego został przypisany do obszaru kształcenia rolniczo-leśnego z ochroną środowiska (R).

Źródło: opracowanie własne.

Reasumując, w obszarze kształcenia budowlanego dla 25 zawodów szkolnych wydzielono 36 kwalifikacji zawodowych.

2.3. Podstawa programowa kształcenia w zawodach

Głównym dokumentem w systemie kształcenia zawodowego w Polsce jest podstawa programowa kształcenia w zawodach, która jest wydana przez Ministra Edukacji Narodowej w drodze rozporządzenia²³, zgodnie z którym *podstawa programowa kształcenia w zawodach to obowiązkowe zestawy celów kształcenia i treści nauczania opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, niezbędnych dla*

²³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012 r. poz. 184).

zawodów lub kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach, uwzględniane w programach nauczania i umożliwiające ustalenie kryteriów ocen szkolnych i wymagań egzaminacyjnych oraz warunki realizacji kształcenia w zawodach, w tym zalecane wyposażenie w pomoce dydaktyczne i sprzęt oraz minimalna liczba godzin kształcenia zawodowego²⁴.

Z analizy powyższej definicji podstawy z rozporządzenia wynika jej ważność dla procesu kształcenia w zawodzie:

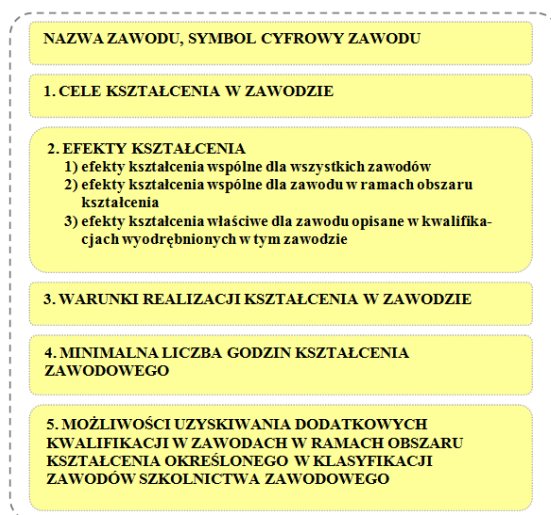
- 1) zawarte w niej zapisy stanowią minimalne wymagania, jakie mają opanować uczniowie w procesie kształcenia;
- 2) określa wymagania egzaminacyjne (zastąpiła standardy wymagań egzaminacyjnych);
- 3) wskazuje warunki realizacji kształcenia w zawodach, w tym zalecane wyposażenie w pomoce dydaktyczne i sprzęt;
- 4) ustala minimalną liczbę godzin na poszczególne grupy efektów kształcenia, co jest szczególnie ważne przy organizacji kursów kwalifikacji zawodowych.

Nowe podstawy programowe kształcenia w zawodach zostały opracowane w ramach projektu systemowego *Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego* realizowanego przez KOWEZiU w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet III Wysoka jakość systemu edukacji. O wartości i wiarygodności podstaw programowych w zawodach może świadczyć fakt, że w ich tworzenie zaangażowani są nauczyciele, pracodawcy, przedstawiciele placówek doskonalenia nauczycieli, systemu egzaminów zewnętrznych, uczelni wyższych i instytucji naukowo-badawczych.

Punktem wyjścia do ich opracowania były opisy kwalifikacji zawarte w *klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego*.

Elementy składowe podstawy programowej w zawodach przedstawiono na rys. 2.2.

²⁴ Tamże.



Rys. 2.2. Struktura podstawy programowej kształcenia w zawodach

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Vademecum. KOWEziU, Warszawa 2013, s. 20.*

Analizując strukturę podstawy programowej, należy szczególną uwagę zwrócić na trzy grupy efektów kształcenia:

- 1) efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów;
- 2) efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia;
- 3) efekty kształcenia właściwe dla zawodu opisane w kwalifikacjach wyodrębnionych w tym zawodzie.

W skład **efektów kształcenia wspólnych dla wszystkich zawodów** wchodzi:

- 1) BHP – bezpieczeństwo i higiena pracy (rys. 2.3),
- 2) PDG – podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej,
- 3) JOZ – język obcy ukierunkowany zawodowo,
- 4) KPS – kompetencje personalne i społeczne,
- 5) OMZ – organizacja pracy małych zespołów (uwaga: tylko dla zawodów nauczanych na poziomie technika).

Efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia stanowią podbudowę do kształcenia w zawodzie (PKZ) lub grupie zawodów. Oznaczone są jako trzyliterowy skrót PKZ, a w nawiasie wielka litera alfabetu oznacza przyporządkowanie do obszaru kształcenia, natomiast mała litera mówi o charakterze porządkowym (aby roz-

różnić PKZ w ramach obszaru kształcenia). Obszar budownictwa zawiera 12 grup efektów – oznaczonych od PKZ(B.a) do PKZ(B.l). Efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru budowlanego zawierają umiejętności stanowiące podbudowę do kształcenia w zakresie poszczególnych kwalifikacji w 16 zawodach jak to jest w przypadku PKZ(B.c) – rys. 2.4 oraz do pojedynczych np. PKZ(B.k) i PKZ(B.l).

(BHP). Bezpieczeństwo i higiena pracy

Uczeń:

- 1) rozróżnia pojęcia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, ochroną przeciwpożarową, ochroną środowiska i ergonomią;
- 2) rozróżnia zadania i uprawnienia instytucji oraz służb działających w zakresie ochrony pracy i ochrony środowiska w Polsce;
- 3) określa prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 4) przewiduje zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem zadań zawodowych;
- 5) określa zagrożenia związane z występowaniem szkodliwych czynników w środowisku pracy;
- 6) określa skutki oddziaływania czynników szkodliwych na organizm człowieka;
- 7) organizuje stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska;
- 8) stosuje środki ochrony indywidualnej i zbiorowej podczas wykonywania zadań zawodowych;
- 9) przestrzega zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosuje przepisy prawa dotyczące ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska;
- 10) udziela pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach przy pracy oraz w stanach zagrożenia zdrowia i życia.

Rys. 2.3. Wykaz efektów kształcenia z BHP wspólnych dla wszystkich zawodów

Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012 r. poz. 184), s. 20.

PKZ(B.c) Umiejętności stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodach: kominiarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, monter izolacji budowlanych, dekarz, cieśla, betoniarz-zbrojarz, kamieniarz, zdun, murarz-tylnik, monter konstrukcji budowlanych, technik renowacji elementów architektury, technik budownictwa, technik dróg i mostów kolejowych, monter systemów rurociągowych, monter nawierzchni kolejowej, technik drogownictwa

Uczeń:

- 1) rozpoznaje rodzaje i elementy obiektów budowlanych;
- 2) rozróżnia konstrukcje obiektów budowlanych i technologie ich wykonania;
- 3) rozróżnia rodzaje i elementy instalacji budowlanych;
- 4) rozpoznaje materiały budowlane i określa ich zastosowanie;
- 5) przestrzega zasad sporządzania rysunków budowlanych;
- 6) wykonuje szkice robocze;
- 7) rozróżnia rodzaje i elementy dokumentacji stosowanej w budownictwie;
- 8) rozróżnia przyrządy pomiarowe stosowane w robotach budowlanych;
- 9) przestrzega zasad wykonywania pomiarów związanych z robotami budowlanymi;
- 10) rozpoznaje elementy zagospodarowania terenu budowy;
- 11) rozróżnia środki transportu stosowane w budownictwie;
- 12) przestrzega zasad transportu i składowania materiałów budowlanych;
- 13) rozróżnia rodzaje rusztowań oraz przestrzega zasad ich montażu, użytkowania i demontażu;
- 14) stosuje programy komputerowe wspomagające wykonywanie zadań.

Rys. 2.4. Przykładowe efekty kształcenia wspólne dla zawodów z obszaru kształcenia budowlanego PKZ(B.c)

Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012 r. poz. 184), s. 30-31.

Efekty kształcenia właściwe dla zawodu opisane w kwalifikacjach wyodrębnionych w tym zawodzie są efektami specyficznymi dla danego

zawodu. Składają się one z części potocznie nazywanych jednostkami efektów kształcenia, które tworzą kwalifikację. W obszarze kształcenia budowlanego wydzielono 36 kwalifikacji (od B.1. do B.36.). Wykaz kwalifikacji oraz ich powiązania z zawodami i efektami kształcenia uporządkowane narastająco według oznaczeń kwalifikacji w ramach poszczególnych obszarów kształcenia przedstawiono w rozporządzeniu (tabela 2.3).

Tabela 2.3. Efekty kształcenia, kwalifikacje i ich powiązania z zawodami

Oznaczenie kwalifikacji	Nazwa kwalifikacji	Symbol cyfrowy zawodu	Nazwa zawodu, w którym wyodrębniono daną kwalifikację	Efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów z uwzględnieniem BHP, PDG, JOZ, KPS
1	2	3	4	5
OBZAR BUDOWLANY (B)				
B.1.	Eksploatacja maszyn i urządzeń drogowych	834201	Mechanik maszyn i urządzeń drogowych	PKZ(B.a)
B.2.	Wykonywanie robót drogowych	834201	Mechanik maszyn i urządzeń drogowych	PKZ(B.a)
		311206	Technik drogownictwa	
B.3.	Wykonywanie płaszczy ochronnych z blachy oraz konstrukcji wsporczych i nośnych izolacji przemysłowych	721303	Błacharz izolacji przemysłowych	PKZ(B.b)
B.4.	Wykonywanie robót kominarskich	713303	Kominiarz	PKZ(B.c) PKZ(B.d)
B.5.	Montaż systemów suchej zabudowy	712905	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	PKZ(B.c)
B.6.	Wykonywanie robót malarsko-tapeciarskich	712905	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	PKZ(B.c)
B.7.	Wykonywanie robót posadzkarsko-okładzinowych	712905	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	PKZ(B.c)
B.8.	Wykonywanie robót związanych z budową i remontem sieci komunalnych	712616	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	PKZ(B.e)
		311209	Technik urządzeń sanitarnych	

Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012 r. poz. 184), s. 9.

Z tabeli 2.3 wynika, że zawody szkolne, w których nauka odbywa się w zasadniczej szkole zawodowej, przeważnie są jednokwalifikacyjne. W przypadku obszaru kształcenia budowlanego wyjątkami od tej reguły są zawody: mechanik maszyn i urządzeń drogowych (2 kwalifikacje), monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych (2 kwalifikacje) i monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (3 kwalifikacje).

W zawodach szkolnych z poziomu technikum na ogół pierwsza kwalifikacja stanowi podbudowę zawodu z poziomu zasadniczej szkoły zawodowej. Wyjątek jest w zawodzie technik budownictwa, w którym to podbudowę z poziomu zasadniczej szkoły może stanowić jedna z trzech kwalifikacji przypisanych do zawodów: monter konstrukcji budowlanych, betoniarz-zbrojarz, murarz-tylnkarz. O wyborze kwalifikacji decyduje dyrektor szkoły na podstawie analizy zapotrzebowania rynku pracy.

Strukturę kwalifikacji i powiązania pomiędzy nimi dla zawodów szkolnych, w ramach których nauczyciele odbywali praktyki zawodowe w projekcie, przedstawiono rys. 2.5.

Zasadnicza szkoła zawodowa		Technikum		
Monter izolacji budowlanych (712401)				
B.11. Wykonywanie izolacji budowlanych				
Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych (712616)		Technik urządzeń sanitarnych (311209)		
B.8. Wykonywanie robót związanych z budową i remontem sieci komunalnych				
B.9. Wykonywanie robót związanych z montażem i remontem instalacji sanitarnych				
		B.27. Organizacja robót związanych z budową i eksploatacją sieci komunalnych oraz instalacji sanitarnych		
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (712905)				
B.5. Montaż systemów suchej zabudowy				
B.6. Wykonywanie robót malarsko-tapeciarskich				
B.7. Wykonywanie robót posadzgarsko-okładzinowych				
Monter konstrukcji budowlanych (711102)	Betoniarz-zbrojarz (711402)	Murarz-tylnkarz (711204)	Technik budownictwa (311204)	
B.20. Montaż konstrukcji budowlanych albo B.16. Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich, albo B.18. Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich				
B.33. Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych				
		Technik budownictwa (311204)	Technik drogownictwa (311206)	Technik dróg i mostów kolejowych (311207)
B.30. Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej				
Technik architektury krajobrazu* (314202)				
R.21. Projektowanie, urządzenie i pielęgnacja roślinnych obiektów architektury krajobrazu				
R.22. Organizacja prac związanych z budową oraz konserwacją obiektów małej architektury krajobrazu				

Rys. 2.5. Kwalifikacje w wybranych zawodach szkolnych z obszaru budowanego i kolejność ich realizacji

* Uwaga zawód techniki architektury krajobrazu w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego został przypisany do obszaru kształcenia rolniczo-leśnego z ochroną środowiska (R).

Źródło: opracowanie własne.

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom dyrekcji i nauczycieli uczących w polskich szkołach zawodowych, na swojej stronie internetowej

(<http://new.koweziu.edu.pl/kziu-ppkwz>, dostęp: 31.08.2014) zamieścić złożone na bazie *rozporządzenia w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach* podstawy programowe dla zawodów szkolnictwa zawodowego. Poniżej przedstawiono fragment złożonej podstawy programowej dla zawodu murarz-tylnkarz jako jednego z 6 zawodów, w ramach których uczestnicy projektu mieli możliwość odbywania staży zawodowych w przedsiębiorstwach.

PODSTAWA PROGRAMOWA KSZTAŁCENIA W ZAWODZIE

Opracowano na podstawie dokumentu z dnia 7 lutego 2012 r.

Murarz-tylnkarz 711204

Celem kształcenia zawodowego jest przygotowanie uczących się do życia w warunkach współczesnego świata, wykonywania pracy zawodowej i aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy.

Zadania szkoły i innych podmiotów prowadzących kształcenie zawodowe oraz sposób ich realizacji są uwarunkowane zmianami zachodzącymi w otoczeniu gospodarczo-społecznym, na które wpływają w szczególności: idea gospodarki opartej na wiedzy, globalizacja procesów gospodarczych i społecznych, rosnący udział handlu międzynarodowego, mobilność geograficzna i zawodowa, nowe techniki i technologie, a także wzrost oczekiwań pracodawców w zakresie poziomu wiedzy i umiejętności pracowników.

W procesie kształcenia zawodowego ważne jest integrowanie i korelowanie kształcenia ogólnego i zawodowego, w tym doskonalenie kompetencji kluczowych nabytych w procesie kształcenia ogólnego, z uwzględnieniem niższych etapów edukacyjnych. Odpowiedni poziom wiedzy ogólnej powiązanej z wiedzą zawodową przyczyni się do podniesienia poziomu umiejętności zawodowych absolwentów szkół kształcących w zawodach, a tym samym zapewni im możliwość sprostania wyzwaniom zmieniającego się rynku pracy.

W procesie kształcenia zawodowego są podejmowane działania wspomagające rozwój każdego uczącego się, stosownie do jego potrzeb i możliwości, ze szczególnym uwzględnieniem indywidualnych ścieżek edukacji i kariery, możliwości podnoszenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych oraz zapobiegania przedwczesnemu kończeniu nauki.

Elastycznemu reagowaniu systemu kształcenia zawodowego na potrzeby rynku pracy, jego otwartości na uczenie się przez całe życie oraz mobilności edukacyjnej i zawodowej absolwentów ma służyć wyodrębnienie kwalifikacji w ramach poszczególnych zawodów wpisanych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

1. CELE KSZTAŁCENIA W ZAWODZIE

Absolwent szkoły kształcącej w zawodzie murarz-tylnkarz powinien być przygotowany do wykonywania następujących zadań zawodowych:

- 1) wykonywania zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych;
- 2) wykonywania mурowanych konstrukcji budowlanych;
- 3) wykonywania tynków wewnętrznych i zewnętrznych;
- 4) wykonywania remontów i rozbiórki mурowanych konstrukcji budowlanych;
- 5) wykonywania napraw tynków wewnętrznych i zewnętrznych.

2. EFEKTY KSZTAŁCENIA

Do wykonywania wyżej wymienionych zadań zawodowych niezbędne jest osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia, na które składają się:

- 1) efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów;

...

(PDG). Podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej

Uczeń:

- 1) stosuje pojęcia z obszaru funkcjonowania gospodarki rynkowej;
- 2) stosuje przepisy prawa pracy, przepisy prawa dotyczące ochrony danych osobowych oraz przepisy prawa podatkowego i prawa autorskiego;
- 3) stosuje przepisy prawa dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej;

...

(JOZ). Język obcy ukierunkowany zawodowo

Uczeń:

- 1) posługuje się zasobem środków językowych (leksykalnych, gramatycznych, ortograficznych oraz fonetycznych), umożliwiających realizację zadań zawodowych;
- 2) interpretuje wypowiedzi dotyczące wykonywania typowych czynności zawodowych artykułowane powoli i wyraźnie, w standardowej odmianie języka;
- 3) analizuje i interpretuje krótkie teksty pisemne dotyczące wykonywania typowych czynności zawodowych;
- 4) formułuje krótkie i zrozumiałe wypowiedzi oraz teksty pisemne umożliwiające komunikowanie się w środowisku pracy;
- 5) korzysta z obcojęzycznych źródeł informacji.

(KPS). Kompetencje personalne i społeczne

Uczeń:

- 1) przestrzega zasad kultury i etyki;
- 2) jest kreatywny i konsekwentny w realizacji zadań;

<p>2) efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru budowlanego, stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów PKZ (B.C);</p> <p>PKZ(B.C) Umiejętności stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodach: kominiarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, monter izolacji budowlanych, dekarz, cieśla, betoniarz-zbrojarz, kamieniarz, zdun, murarz-tylnkarz, monter konstrukcji budowlanych, technik renowacji elementów architektury, technik budownictwa, technik dróg i mostów kolejowych, monter systemów rurociągowych, monter nawierzchni kolejowej, technik drogowictwa</p> <p>Uczeń:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) rozpoznaje rodzaje i elementy obiektów budowlanych; 2) rozróżnia konstrukcje obiektów budowlanych i technologie ich wykonania; 3) rozróżnia rodzaje i elementy instalacji budowlanych; 				
<p>3) efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie murarz-tylnkarz opisane w części II:</p> <p>B.18. Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich</p> <p>1. Wykonywanie zapraw murarskich i tynkarskich oraz mieszanek betonowych</p> <p>Uczeń:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) rozróżnia rodzaje zapraw murarskich i tynkarskich, określa ich właściwości i zastosowanie; 2) posługuje się dokumentacją projektową, specyfikacjami technicznymi wykonania i odbioru robót budowlanych, normami, katalogami oraz instrukcjami dotyczącymi wykonywania zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych; 3) dobiera składniki zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych; 				
<p>3. WARUNKI REALIZACJI KSZTAŁCENIA W ZAWODZIE</p> <p>Szkoła podejmująca kształcenie w zawodzie murarz-tylnkarz powinna posiadać następujące pomieszczenia dydaktyczne:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) pracownię budowlaną, wyposażoną w: stanowisko komputerowe dla nauczyciela z dostępem do Internetu, z drukarką, ze skanerem i z projektorem multimedialnym, pakiet programów biurowych, program do tworzenia prezentacji i grafiki; próbki i karty katalogowe materiałów budowlanych, modele i rysunki konstrukcji budowlanych i ich elementów, plansze i filmy instruktażowe dotyczące robót murarskich i tynkarskich, normy, aprobaty techniczne i certyfikaty jakości materiałów budowlanych, przykładowe dokumentacje projektowe, specyfikacje warunków technicznych wykonania i odbioru robót murarskich i tynkarskich, katalogi nakładów rzeczowych, cenniki do kosztorysowania robót budowlanych; <p>ponadto każde stanowisko powinno być wyposażone w: środki ochrony indywidualnej, zestaw przepisów prawa dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska oraz instrukcje obsługi maszyn i urządzeń oraz specyfikacje warunków technicznych wykonania i odbioru robót.</p> <p>Kształcenie praktyczne może odbywać się w: pracowniach i warsztatach szkolnych, placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego oraz podmiotach stanowiących potencjalne miejsce zatrudnienia absolwentów szkół kształcących w zawodzie.</p>				
<p>4. Minimalna liczba godzin kształcenia zawodowego¹⁾</p> <table border="1"> <tr> <td>Efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów oraz efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru budowlanego stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów</td> <td>350 godz.</td> </tr> <tr> <td>B.18. Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich</td> <td>600 godz.</td> </tr> </table> <p>¹⁾ W szkole liczbę godzin kształcenia zawodowego należy dostosować do wymiaru godzin określonego w przepisach w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych, przewidzianego dla kształcenia zawodowego, zachowując minimalną liczbę godzin wskazanych w tabeli odpowiednio dla efektów kształcenia: wspólnych dla wszystkich zawodów i wspólnych dla zawodów w ramach obszaru kształcenia stanowiących podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów oraz właściwych dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie.</p> <p>5. MOŻLIWOŚCI UZYSKIWANIA DODATKOWYCH KWALIFIKACJI W ZAWODACH W RAMACH OBSZARU KSZTAŁCENIA OKREŚLONEGO W KLASYFIKACJI ZAWODÓW SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO</p> <p>Absolwent szkoły kształcącej w zawodzie murarz-tylnkarz po potwierdzeniu kwalifikacji B.18. Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich może uzyskać dyplom potwierdzający kwalifikacje w zawodzie technik budownictwa po potwierdzeniu dodatkowo kwalifikacji B.33. Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych i B.30. Sporządzanie kosztorysów i przygotowywanie dokumentacji przetargowej oraz uzyskaniu wykształcenia średniego.</p>	Efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów oraz efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru budowlanego stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów	350 godz.	B.18. Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	600 godz.
Efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów oraz efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru budowlanego stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów	350 godz.			
B.18. Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	600 godz.			

Rys. 2.6. Fragmenty złożonej podstawy programowej kształcenia w zawodzie murarz-tylnkarz
 Źródło: KOWEziU, http://www.koweziu.edu.pl/pp_zawod.php?nr_zawodu=711204, dostęp: 31.08.2014.

Reasumując rozważania prowadzone w podrozdziale, należy stwierdzić, że podstawa programowa kształcenia w zawodach ma za zadanie ułatwić nauczycielom przygotować proces kształcenia uczącym się tak, aby pozytywnie potwierdzili nabyte kwalifikacje w systemie egzaminów

zewnątrznych. Stanowi ona podstawę do opracowania szkolnych planów nauczania, a następnie programów nauczania w systemie szkolnym i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

Podstawa programowa kształcenia w zawodach może także stanowić doskonale narzędzie do diagnozowania luk kompetencyjnych w obszarach wiedzy i/lub umiejętności zawodowych i na ich bazie identyfikacji potrzeb szkoleniowych nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w ramach zawodu czy też prowadzących zajęcia na kursach kwalifikacji zawodowych i/lub umiejętności zawodowych. Takie podejście wskazuje na możliwość zaprojektowania dla każdego z nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu indywidualnej ścieżki doskonalenia zawodowego z uwzględnieniem potrzeb nabycia określonej wiedzy (na szkoleniach ogólnych) i umiejętności (w trakcie staży czy też praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach). W związku z tym być może dobrym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie na stałe takich rozwiązań prawnych, które wymuszałyby cykliczne diagnozowanie potrzeb szkoleniowych nauczycieli przedmiotów zawodowych i na ich bazie podnoszenie, uzupełnianie czy też aktualizowanie posiadanych kompetencji i kwalifikacji zawodowych w ramach nauczanych zawodów.

Zagrożenie dla statusu nauczycieli i liczby godzin ich pracy może skrywać się w zapisach dotyczących możliwości odbywania kształcenia praktycznego. Ustawodawca w podstawie programowej kształcenia w zawodach dopuszcza, że kształcenie praktyczne może odbywać się w: pracowniach i warsztatach szkolnych, placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego oraz podmiotach stanowiących potencjalne miejsce zatrudnienia absolwentów szkół kształcących w zawodzie. W przyszłości wzmocnienie pozycji pracodawców może skutkować zmniejszeniem liczby godzin instruktorów praktycznej nauki zawodu.

2.4. Program nauczania dla zawodu

Od 1 września 2012 roku obowiązek napisania szkolnego planu nauczania²⁵ i programu nauczania²⁶ z uwzględnieniem wszystkich efektów kształcenia zawartych w podstawach programowych kształcenia w zawodach spoczywa na dyrektorze i gronie pedagogicznym szkół zawodowych.

W kształceniu zawodowym funkcjonują dwa typy programów nauczania: przedmiotowy i modułowy.

Przedmiotowy program nauczania dla zawodu zawiera zestawy przedmiotów kształcenia w danym zawodzie i odpowiadających im działów programowych wyodrębnionych na podstawie określonych kryteriów, które pozwalają na zdobywanie wiedzy oraz kształtowanie umiejętności i kompetencji określonych dla zawodu. W przypadku tych programów występuje widoczny podział na kształcenie teoretyczne i praktyczne.

W modułowym programie zawarto zestaw modułów kształcenia w danym zawodzie i odpowiadających im jednostek modułowych. Jednostki te są wyodrębnione na podstawie ustalonych kryteriów umożliwiających zdobywanie wiedzy i kształtowanie umiejętności oraz kompetencji personalnych i społecznych. Cechą charakterystyczną tych programów jest integracja treści teoretycznych i praktycznych.

Programy modułowe w obecnej sytuacji gospodarki globalnej wychodzą naprzeciw oczekiwaniom pracodawców co do zapotrzebowania na konkretne kwalifikacje zawodowe umożliwiające zatrudnienie na stanowisku pracy.

Istotnym elementem w kształceniu modułowym są **kompetencje i kwalifikacje nauczyciela przedmiotów zawodowych i instruktora praktycznej nauki zawodu**. W kształceniu tym wymagane są od nauczyciela wiedza i umiejętności w zakresie przygotowania teoretycznego

²⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych.

²⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 czerwca 2012 r. w sprawie dopuszczania do użytku w szkole programów wychowania przedszkolnego i programów nauczania oraz dopuszczania do użytku szkolnego podręczników.

i praktycznego. Nauczyciel prowadząc kształcenie w zawodach robotniczych budowlanych oraz na poziomie technika, powinien umieć wykonywać to, czego mają nauczyć się uczący. Doskonałym punktem wyjścia, jeśli idzie o przygotowanie nauczyciela do pracy w kształceniu modułowym, jest połączenie pracy zawodowej w szkole z pracą w przedsiębiorstwie branży budowlanej, w którym „szlifowane” są praktyczne umiejętności zawodowe. Dodatkowo posiadane umiejętności praktyczne nauczyciel może doskonalić na drodze samokształcenia. Wskazane jest, aby nauczyciel przedmiotów zawodowych posiadał specjalistyczne uprawnienia budowlane.

W związku z obowiązkiem przygotowania się szkół do wprowadzenia zmian od 1 września 2012 r. w KOWEZiU opracowano przykładowe plany (<http://new.koweziu.edu.pl/spn>, dostęp: 31.08.2014) i programy nauczania dla zawodów szkolnych (<http://new.koweziu.edu.pl/ppn>, dostęp: 31.08.2014). Przedstawiciele szkół zawodowych, korzystając z tych przykładów, powinni o tym pamiętać, aby je przeanalizować i dostosować do specyfiki własnej oraz potrzeb lokalnego rynku pracy.

Zgodnie z zapisami zawartymi w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach²⁷ w programie nauczania dla zawodu należy uwzględnić poniższe treści zawarte w podstawie programowej kształcenia w zawodach:

- 1) ogólne cele i zadania kształcenia zawodowego;
- 2) cele kształcenia w zawodzie;
- 3) efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów, określone w części II;
- 4) efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów;
- 5) efekty kształcenia właściwe dla każdej kwalifikacji wyodrębnionej w danym zawodzie;
- 6) warunki realizacji kształcenia w danym zawodzie;
- 7) minimalną liczbę godzin kształcenia zawodowego.

²⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012 r. poz. 184).

Struktura (spisy treści) rekomendowanych przez KOWEziU programów nauczania w układzie przedmiotowym i modułowym dla zawodu murarz-tylnkarz przedstawiona została na rys. 2.7 i 2.8.

1. PODSTAWY PRAWNE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO	4
2. OGÓLNE CELE I ZADANIA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO.....	4
3. INFORMACJA O ZAWODZIE MURARZ-TYNKARZ	5
4. UZASADNIENIE POTRZEBY KSZTAŁCENIA W ZAWODZIE MURARZ-TYNKARZ	5
5. POWIĄZANIA ZAWODU MURARZA-TYNKARZA Z INNYMI ZAWODAMI.....	6
6. CELE SZCZEGÓLWNE KSZTAŁCENIA W ZAWODZIE MURARZ-TYNKARZ.....	6
7. KORELACJA PROGRAMU NAUCZANIA DLA ZAWODU MURARZ-TYNKARZ Z PODSTAWĄ PROGRAMOWĄ KSZTAŁCENIA OGÓLNEGO ..7	
8. PLAN NAUCZANIA DLA ZAWODU MURARZ-TYNKARZ.....	8
9. PROGRAMY NAUCZANIA DLA POSZCZEGÓLNYCH PRZEDMIOTÓW W ZAWODZIE MURARZ-TYNKARZ	12
1. Materiałoznawstwo i technologia robót murarskich i tynkarskich	12
2. Rysunek zawodowy.....	29
3. Język obcy zawodowy w robotach murarskich i tynkarskich.....	34
4. Działalność gospodarcza w budownictwie	39
5. Roboty murarskie i tynkarskie – zajęcia praktyczne.....	46
ZAŁĄCZNIKI	60
Załącznik 1. EFEKTY KSZTAŁCENIA DLA ZAWODU MURARZ-TYNKARZ ZAPISANE W ROZPORZĄDZENIU W SPRAWIE PODSTAWY PROGRAMOWEJ KSZTAŁCENIA W ZAWODACH.....	60
Załącznik 2. POGRUPOWANE EFEKTY KSZTAŁCENIA DLA ZAWODU MURARZ-TYNKARZ	65
Załącznik 3. USZCZEGÓLOWIONE EFEKTY KSZTAŁCENIA DLA ZAWODU MURARZ-TYNKARZ.....	74

Rys. 2.7. Spis treści programu nauczania dla zawodu murarz-tylnkarz 711204 o strukturze przedmiotowej

Źródło: Program nauczania dla zawodu murarz-tylnkarz 711204 o strukturze przedmiotowej (praca zbiorowa). KOWEziU, Warszawa 2012 (<http://new.koweziu.edu.pl/ppn>, dostęp: 31.08.2014)

1. PODSTAWY PRAWNE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO	5
2. OGÓLNE CELE I ZADANIA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO	5
3. INFORMACJA O ZAWODZIE MURARZ-TYNKARZ	6
4. UZASADNIENIE POTRZEBY KSZTAŁCENIA W ZAWODZIE MURARZ-TYNKARZ	6
5. POWIĄZANIA ZAWODU MURARZA-TYNKARZA Z INNYMI ZAWODAMI	7
6. CELE SZCZEGÓLWNE KSZTAŁCENIA W ZAWODZIE MURARZ-TYNKARZ	7
7. KORELACJA PROGRAMU NAUCZANIA DLA ZAWODU MURARZ-TYNKARZ Z PODSTAWĄ PROGRAMOWĄ KSZTAŁCENIA OGÓLNEGO..	8
8. PLAN NAUCZANIA DLA ZAWODU MURARZ-TYNKARZ	9
9. PROGRAMY NAUCZANIA DLA POSZCZEGÓLNYCH MODUŁÓW W ZAWODZIE MURARZ-TYNKARZ	12
711204.M1. Wykonywanie przygotowawczych robót budowlanych oraz posługiwanie się rysunkami budowlanymi	12
711204.M2. Wykonywanie robót murarskich.....	19
711204.M3. Wykonywanie robót tynkarskich, remontowych i rozbiórkowych	29
711204.M3 Przygotowanie do wejścia na rynek pracy.....	37
ZAŁĄCZNIKI.....	44
Załącznik 1. EFEKTY KSZTAŁCENIA DLA ZAWODU MURARZ-TYNKARZ ZAPISANE W ROZPORZĄDZENIU W SPRAWIE PODSTAWY PROGRAMOWEJ KSZTAŁCENIA W ZAWODACH	44
Załącznik 2. POGRUPOWANE EFEKTY KSZTAŁCENIA DLA ZAWODU MURARZ-TYNKARZ	48
Załącznik 3. USZCZEGÓLOWIONE EFEKTY KSZTAŁCENIA DLA ZAWODU MURARZ TYNKARZ.....	57

Rys. 2.8. Spis treści programu nauczania dla zawodu murarz-tylnkarz 711204 o strukturze modułowej

Źródło: Program nauczania dla zawodu murarz-tylnkarz 711204 o strukturze modułowej (praca zbiorowa). KOWEziU, Warszawa 2012 (<http://new.koweziu.edu.pl/ppn>, dostęp: 31.08.2014).

Przykładowe programy kształcenia dla zawodu zamieszczone na stronie internetowej Krajowego Ośrodka Edukacji Zawodowej i Ustawicznej mogą być uzupełnieniem dla podstaw programowych kształcenia w zawodach w procesie diagnozowania luk kompetencyjnych nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. W porównaniu z podstawami programowymi kształcenia w zawodach, programy nauczania dla zawodu zawierają uszczegółowione efekty kształcenia. Przeprowadzona z ich wykorzystaniem diagnoza potrzeb doskonalenia zawodowego będzie bardziej trafna i rzetelna. W związku z tym zaleca się, aby korzystać z zapisów zawartych w programach nauczania w procesie rekrutacji i diagnozowania potrzeb uczestników szkolenia teoretycznego i/lub praktycznego. Taka diagnoza powinna być przeprowadzona przed złożeniem wniosku o dofinansowanie (jako uzasadnienie potrzeby finansowania) lub ze względu na czaso- i kosztochłonność w fazie rekrutacji uczestników szkoleń, praktyk zawodowych czy też staży u pracodawców.

Zaleca się również wykorzystanie struktury i zapisów zawartych w przykładowych programach nauczania do opracowywania programów doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Przy czym należy pamiętać, aby elementy struktury dostosować do wymagań odbiorców, warunków szkoły czy też realiów rynku pracy.

Rozdział 3.

Od diagnozy stanu budownictwa, poprzez oczekiwania pracodawców do programów praktyk zawodowych dla nauczycieli kształcących w zawodach z obszaru budowlanego

Po zapoznaniu się z zagadnieniami przedstawionymi w rozdziale możliwe będzie uzyskanie odpowiedzi na poniższe pytania:

- 1) *Jaki był stan zatrudnienia w Polsce w latach 2010–2011 w sekcji związanej z budownictwem?*
- 2) *Jakim zmianom podlegało zatrudnienie w budownictwie?*
- 3) *Na jakim poziomie jest bezrobocie w sekcji budownictwo?*
- 4) *Jakie warunki pracy panują w budownictwie w Polsce?*
- 5) *Na jakie wynagrodzenia mogą liczyć zatrudnieni w budownictwie oraz jakie koszty pracy ponoszą pracodawcy?*
- 6) *Jakie są wymagania i potrzeby pracodawców względem zatrudnianych pracowników, w tym absolwentów szkół zawodowych?*
- 7) *Z jakimi problemami boryka się kształcenie zawodowe w Polsce?*
- 8) *Jakie jest uzasadnienie podjęcia prac na rzecz tworzenia programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach krajowych i zagranicznych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu?*
- 9) *Z jakich wiarygodnych źródeł informacji należy korzystać, tworząc programy doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach krajowych i zagranicznych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu?*

Tomasz Kupidura

3.1. Diagnoza stanu budownictwa w Polsce

W rozdziale przedstawiono sytuację branży budowlanej na tle innych sektorów i sekcji gospodarki narodowej w Polsce w latach 2010–2011²⁸.

²⁸ Uwaga, że względu na dostępność danych statystycznych w przeprowadzonej analizie przedstawiono sytuację branży budowlanej w latach 2010–2011.

Podstawą do przeprowadzenia analizy zmian zachodzących na rynku pracy były dane statystyczne opublikowane w *Roczniku Statystycznym Pracy 2012*²⁹, w którym zawarto dane statystyczne uwzględniające zagadnienia podażowe i popytowe rynku pracy, odnoszące się do wynagrodzeń czy też warunków pracy. Pozyskane dane ilościowe pozwolą zdiagnozować sytuację branży budowlanej. Ze względu na poziom zatrudnienia stanowić mogą uzasadnienie do organizacji praktyk zawodowych dla nauczycieli w przedsiębiorstwach branży budowlanej.

Zgodnie z *Polską Klasyfikacją Działalności 2007 (PKD 2007)* opracowanej na podstawie *Statystycznej Klasyfikacji Działalności Gospodarczej we Wspólnocie Europejskiej*³⁰ w branży budowlanej wyróżniono dwa działy:

- 1) roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków;
- 2) roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej.

Ze względu na formę własności w polskiej gospodarce wyróżniamy dwa sektory własności: sektor publiczny, w skład którego wchodzi jednostki będące własnością państwa (Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych), jednostek samorządu terytorialnego oraz „własność mieszana” z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora publicznego oraz sektor prywatny grupujący własność prywatną krajową, zagraniczną oraz „własność mieszana” z przewagą kapitału prywatnego.

Pracujący w budownictwie na tle innych sekcji

Prawie 27% osób zatrudnionych w gospodarce narodowej w latach 2010–2011 znalazło pracę w sektorze przemysł i budownictwo (rys. 3.1).

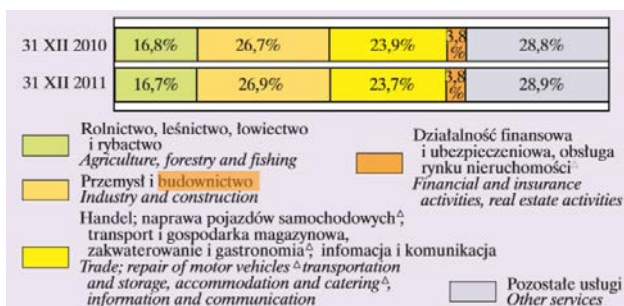
Pod koniec 2010 roku w sekcji budownictwo w Polsce było zatrudnionych 865,2 tys. osób, co stanowiło ponad 6% ogółu zatrudnionych. Zdecydowana większość (ponad 98%) „budowlańców” była zatrudniona przez pracodawców z sektora prywatnego. Pod względem liczby zatrud-

²⁹ *Rocznik Statystyczny Pracy 2012*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa. Data publikacji: 12.02.2014.

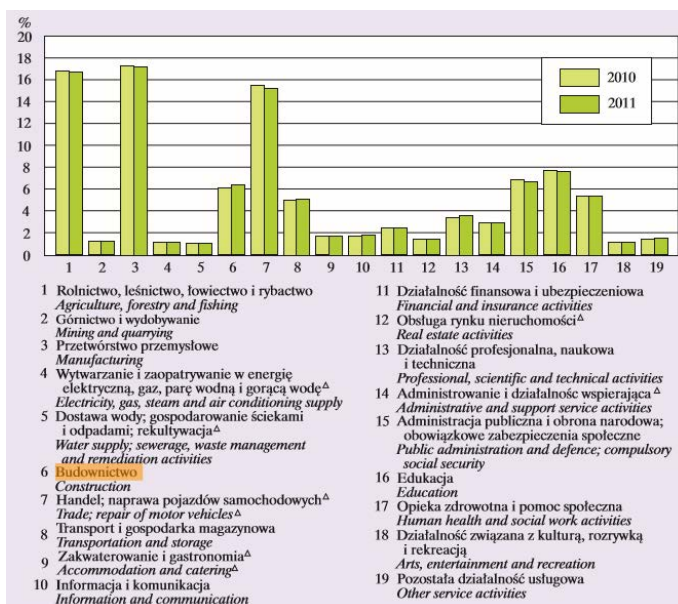
³⁰ *Statistical Classification of Economic Activities in the European Community – NACE Rev. 2*, wprowadzonej z dn. 01.01.2008 r. rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 XII 2007 r. (Dz. U. Nr 251, poz. 1885).

nionych budownictwo w 2010 roku było 6 sektorem gospodarki w Polsce. Wyższe poziomy zatrudnienia odnotowano w pięciu sekcjach gospodarki:

- 1) przetwórstwo przemysłowe (2436,5 tys.);
- 2) rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (2376,1 tys.);
- 3) handel; naprawa pojazdów samochodowych (2189,1 tys.);
- 4) edukacja (1079,9 tys.);
- 5) administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (970,1 tys.).



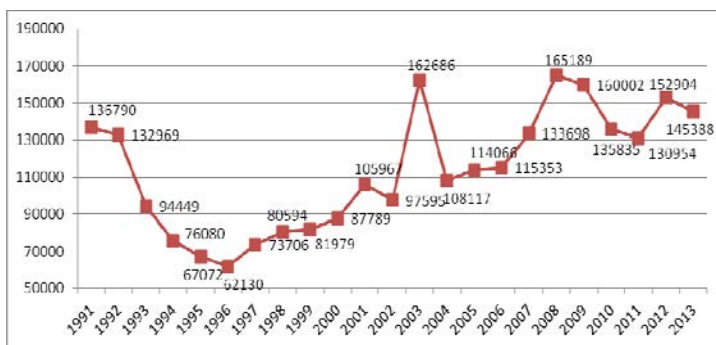
Rys. 3.1. Struktura pracujących w gospodarce narodowej według sektorów ekonomicznych
 Źródło: Rocznik Statystyczny Pracy 2012. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa. Data publikacji: 12.02.2014, s. 371.



Rys. 3.2. Pracujący w gospodarce narodowej według sekcji PKD (stan w dniu 31 XII)
 Źródło: Rocznik Statystyczny Pracy 2012. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa. Data publikacji: 12.02.2014, s. 372.

Pod koniec 2011 roku w porównaniu z rokiem 2010 zaobserwowano wzrost o 44 tys. (o ponad 5%) liczby osób pracujących w budownictwie.

Tendencja zatrudnienia w budownictwie powiązana jest z liczbą oddawanych mieszkań w Polsce (rys. 3.3). Wraz z ich wzrostem odnotowujemy wzrost poziomu zatrudnienia.



Rys. 3.3. Liczba mieszkań oddanych do użytkowania w okresie 1991–2014

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/przemysl-budownictwo-srodk-trwale/budownictwo/budownictwo-mieszaniowe-1991-2014-tablice-przepladowe,6,2.html>, dostępne: 25.08.2014).

Niepokojącym zjawiskiem w budownictwie jest wzrost liczby osób pracujących na umowę zlecenie lub umowę o dzieło. Z danych statystycznych wynika, że w roku 2010 liczba osób, z którymi w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia roku sprawozdawczego zawarto umowę zlecenie lub umowę o dzieło, a które nie były nigdzie zatrudnione na podstawie stosunku pracy w budownictwie wyniosła 28,6 tys. W roku 2011 liczba ta uległa podwojeniu i osiągnęła poziom 62,2 tys., co stanowiło ponad 6% ogółu pracujących na umowę zlecenie lub o dzieło w Polsce.

Największy odsetek pracujących na umowę zlecenie lub dzieło w Polsce w roku 2011 odnotowano w sekcjach: administrowanie i działalność wspierająca (ponad 30%), przetwórstwo przemysłowe (około 15%) oraz handel, naprawa pojazdów samochodowych (ponad 11%).

Co czwarty z pracowników zatrudnionych w latach 2010–2011 w budownictwie był zatrudniony na umowę na umowy okresowe. Związane jest to m.in. z sezonowością prac budowlanych. Firmy, chcąc obniżyć koszty swojej działalności w „sezonie” budowlanym, zatrudniają więcej osób niż zimą, kiedy front robót budowlanych ze względu na niekorzystne warunki pogodowe jest mocno ograniczony.

Zawody związane z budownictwem w Polsce są zdominowane przez mężczyzn. Kobiety stanowiły w latach 2010–2011, tylko albo aż, około 11% ogółu zatrudnionych. Przy czym w 2011 roku w porównaniu z 2010 liczba kobiet zatrudnionych w budownictwie wzrosła o 5,4 tys. osób. Kobiety zdominowały sekcje edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, handlu, działalności finansowej i ubezpieczeniowej.

Analizując dane statystyczne odnoszące się do przeciętnego zatrudnienia według sekcji i działów, można sformułować następujące wnioski:

- 1) w sekcji budownictwo wyróżnia się trzy działy;
- 2) największa liczba zatrudnionych w latach 2010–2011 była w dziale *roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków* (265 tys. – 2010 i 269,4 tys. – 2011);
- 3) zbliżony poziom zatrudnienia do działu *roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków* odnotowano w dziale *roboty budowlane specjalistyczne* (247,2 tys. – 2010 i 259,0 tys. – 2011);
- 4) najniższy poziom zatrudnienia dotyczył działu *budowa obiektów inżynierii lądowej i wodnej* (162,2 tys. – 2010 i 176,8 tys. – 2011).

Ruch zatrudnieniowy w budownictwie

Zgodnie z GUS *informacje o ruchu zatrudnionych obejmują pełnozatrudnionych (łącznie z sezonowymi i zatrudnionymi dorywczo) w gospodarce narodowej poza rolnictwem indywidualnym, bez podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących wynosiła 9 i mniej osób. Dane te dotyczą liczby przyjęć do pracy i zwolnień z pracy, a nie liczby osób. Liczba przyjęć do pracy oraz zwolnień z pracy może być wyższa od liczby osób, ponieważ jedna osoba może kilkakrotnie zmienić pracę w ciągu roku*³¹.

Współczynnik przyjęć (zwolnień) oblicza się jako *stosunek liczby przyjęć pomniejszonej o osoby powracające do pracy z urlopów wychowawczych (lub liczby zwolnień pomniejszonej o osoby, które otrzymały urlopy wychowawcze) w roku badanym do liczby pełnozatrudnionych według stanu w dniu 31 XII z roku poprzedzającego rok badany*³².

³¹ *Rocznik Statystyczny Pracy 2012*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa. Data publikacji: 12.02.2014, s. 151.

³² Tamże.

Sekcja budownictwa w Polsce w porównaniu z innymi sekcjami charakteryzuje się jednymi z najwyższych współczynników przyjęć i zwolnień. W roku 2010 współczynnik przyjęć osiągnął poziom 33,1%, a w 2011 – 37,2%. Dla porównania współczynnik przyjęć dla wszystkich sekcji w roku 2010 zatrzymał się na poziomie 20,3%, a w 2011 – 22,7%. Wysoki współczynnik przyjęć jest zjawiskiem pozytywnym, gdyż świadczy o wzroście liczby zatrudnionych.

Gorzej ma się sytuacja ze współczynnikiem zwolnień. W przypadku budownictwa współczynnik zwolnień osiągnął 32,2% (2010) i 35,2% (2011), obniżając wzrost liczby zatrudnianych pracowników w budownictwie. Wysokie wartości współczynników świadczą o znacznej fluktuacji kadr, co nie jest dobrym zjawiskiem zarówno dla pracodawców, jak i pracobiorców.

W roku 2010 pracodawcy zwalniający pracowników branży budowlanej korzystali najczęściej z opcji zwolnienia w drodze wypowiedzenia przez zakład pracy. Takie wypowiedzenia otrzymało 23,4 tys. pracowników, co stanowiło ponad 15% ogółu zwolnionych w 2010 r.

W 2010 roku w budownictwie przyjęto do pracy³³ 154,4 tys. osób (2011 – 180,7 tys.). Z czego około 10% osób w analizowanym okresie podjęło pierwszą pracę, w tym absolwenci³⁴ stanowili odpowiednio 11 tys. (2010) i 12,6 tys. (2011). Większa liczba absolwentów była zatrudniona w sekcjach: przetwórstwo przemysłowe (41,9 tys. – 2010, 46,9 tys. – 2011), handel; naprawa pojazdów samochodowych (31,1 tys. – 2010, 34,5 tys. – 2011), administrowanie i działalność wspierająca oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Bezrobocie w sekcji budownictwo

Ponad 15% ogółu bezrobotnych uprzednio pracujących (188 tys. osób) w IV kwartale 2012 roku było ostatnio zatrudnionych w sektorze budowlanym. Z czego około 96% stanowili mężczyźni, a osoby zamieszkujące w mieście stanowiły około 56% bezrobotnych.

³³ Uwaga, dane dotyczą pracowników pełnozatrudnionych (łącznie z sezonowymi i zatrudnionymi dorywczo); bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób.

³⁴ Uwaga, dane dotyczą szkół wyższych, policealnych, średnich i zasadniczych.

Warunki pracy

Z danych zamieszczonych w *Roczniku*³⁵ za IV kwartał 2012 r. wynika, że pracownicy sekcji budowlanej w porównaniu z innymi sekcjami przepracowali największą liczbę godzin w tygodniu (42,5 godz.) w głównym miejscu pracy.

Pod względem liczby osób narażonych na zagrożenia czynnikami szkodliwymi występujące w miejscu pracy sekcja budownictwa jest jedną z najbardziej niebezpiecznych. Ponad 10% zatrudnionych w budownictwie pracuje w warunkach zagrożenia. Większy odsetek osób odnotowano tylko w sekcji *dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja* (około 12%).

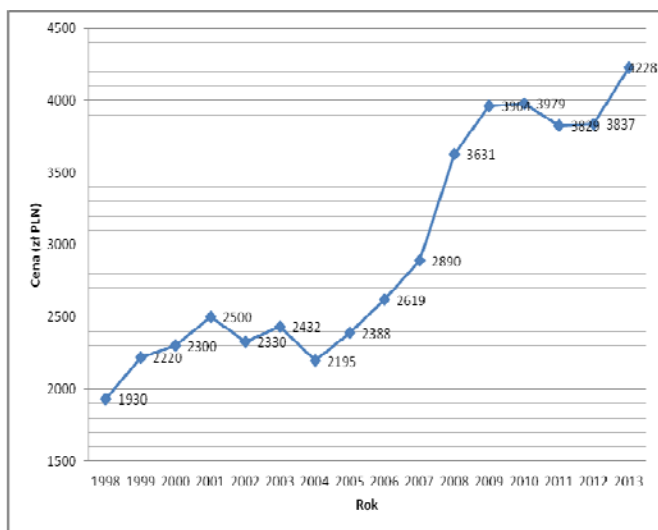
Około 11 tys. osób pracujących w branży budowlanej corocznie w latach 2010–2011 było poszkodowanych w wypadkach przy pracy, w tym około 100 osób ze skutkiem śmiertelnym. Najczęstsza z przyczyn wypadków przy pracy w sekcji budownictwo w roku 2011 związana była z nieprawidłowym zachowaniem się pracowników.

Wynagrodzenia i koszty pracy

W 2011 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przemysł i budownictwo osiągnęło wysokość 3358,53 zł, co stanowiło 98,7% średniego wynagrodzenia w gospodarce. Niższe wynagrodzenie pobierali tylko pracujący w sektorze *handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja*. Dla samej sekcji budownictwo w 2011 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto było jeszcze niższe i wyniosło 2884,10 zł. Przy czym na wyższe zarobki w budownictwie mogli liczyć pracownicy zatrudnieni w sektorze publicznym oraz na terenie województwa mazowieckiego (ponad 4000 zł) i dolnośląskiego (ponad 3100 zł).

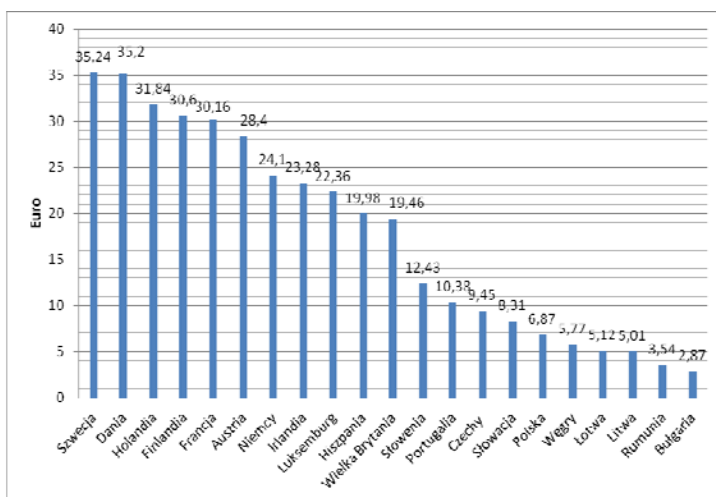
Wzrostowi poziomu wynagrodzenia może sprzyjać ciągły wzrost ceny 1 metra kwadratowego powierzchni użytkowej budynku mieszkalnego oddanego do użytkowania (rys. 3.4).

³⁵ *Rocznik Statystyczny Pracy 2012*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 12.02.2014, s. 226.



Rys. 3.4. Cena 1 metra kwadratowego powierzchni użytkowej budynku mieszkalnego oddanego do użytkowania

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/przemysl-budownictwo-srodk-trwale/budownictwo/cena-1-m2-powierzchni-uzytkowej-budynku-mieszkalnego-oddanego-do-uzytkowania,8,1.html>, stan na 25.08.2014 r.).



Rys. 3.5. Koszt 1 godziny przepracowanej w sekcji budowlanej w krajach UE (2011 r.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w *Roczniku Statystycznym Pracy 2012*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa. Data publikacji: 12.02.2014, s. 336.

Koszty pracy stanowią sumę wynagrodzeń brutto (łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych i ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe płaconymi przez ubezpieczonego pracownika) oraz pozapłacowych wydatków (m.in.

składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacanych przez pracodawcę, wydatków na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr). Z danych EUROSTATU³⁶ wynika, że w porównaniu z państwami Unii Europejskiej mamy jedno z najniższych kosztów przypadające na jedną przepracowaną godzinę w budownictwie (rys. 3.5).

Mirosław Żurek

3.2. Wymagania i oczekiwania pracodawców

Powoli odchodzą w niepamięć czasy kiedy to raz wyuczony zawód, nabyte w nim wiedza i umiejętności wystarczały człowiekowi na całe życie. Świat zawodów wciąż zmienia się, przekształca, rozbudowuje. Zmieniają się technologie, doskonalsze maszyny, w ślad za tym ewoluują wymagania i oczekiwania pracodawców.

Zmiana stała się nieodzowną częścią naszego życia. *Pięć pokoleń temu nie było elektryczności, samochodów, telefonów, tworzyw sztucznych, lodówek, aspiryny, a nawet splukiwanych toalet; trzy pokolenia temu nie było samolotów, radia, telewizji, komputerów, antybiotyków, laserów i bomb atomowych, nic też nie wiedzano o strukturze DNA; jeszcze pokolenie temu nie istniały komputery osobiste i telefony komórkowe* – te słowa **R. Galora**³⁷ w sposób dość wymowny charakteryzują zakres zmian, jaki się dokonał w ostatnim stuleciu.

Wraz z upływem czasu pojawiają się coraz to doskonalsze narzędzia pracy, technologie. Zachodzące w społeczeństwie przemiany według **A. Tofflera**³⁸ związane są z rozwojem technicznej sfery działalności człowieka.

³⁶ Za: *Rocznik Statystyczny Pracy 2012*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa. Data publikacji: 12.02.2014, s. 336.

³⁷ R. Galar, *Kształcenie dla społeczeństwa opartego na wiedzy*, [w:] *Zadania polskich szkół wyższych w realizacji Strategii Lizbońskiej. Materiały robocze z ogólnopolskiego seminarium*, Instytut Społeczeństwa Wiedzy, 2004, s. 54.

³⁸ A. Toffler, H. Toffler, *Budowa Nowej cywilizacji – Polityka trzeciej fali*, Zysk i S-ka, Warszawa 1998; A. Toffler, H. Toffler, *Nadciągająca czwarta fala*, „Polityka” nr 52, 1999.

Współczesna gospodarka bywa nazywana *erą informacji*, opartą na wiedzy. W niej na wzrost ważności informacji i wiedzy z pewnością mają wpływ procesy **globalizacyjne**, powstanie i rozwój **technologii informacyjnych**. Jak zauważa **F. Mayor**³⁹: *trzecia rewolucja przemysłowa, ugruntowana na epoce informacji i na przyspieszonym wprowadzeniu nowych technologii do wszystkich dziedzin ludzkiego bytu, zmienia świat i czyni zeń świat globalny*.

Umiędzynarodowienie handlu i globalizacja technologii oraz w szczególności pojawienie się społeczeństwa informacyjnego zwiększyły możliwości dostępu do informacji i wiedzy. To trzy kolejne wielkie czynniki głębokich przemian wpływające na zmiany zachodzące w środowisku pracy. Pod ich wpływem zmienia ulega charakter i organizacja pracy oraz tendencje rozwoju i kształcenia społeczeństwa.

Wszystkie te zjawiska pociągają za sobą konieczność modyfikacji kwalifikacji i zasad organizacji pracy. Dlatego też sytuacja społeczna każdego z nas będzie w coraz większym stopniu zależała od zdobytej przez nas wiedzy i zdolności do adaptacji w odniesieniu do zachodzących zmian. Społeczeństwo będzie inwestować w wiedzę i stanie się społeczeństwem uczenia się i nauczania, w którym każdy będzie tworzył swoje kwalifikacje. Innymi słowy powstanie społeczeństwo uczące się⁴⁰.

Powstające nowe zawody często są swoistą „nakładką” postępu technologicznego na już istniejące. Do zachodzących zmian na rynku pracy pracownicy powinni się dostosować. W przeciwnym wypadku grozi im utrata pracy i w efekcie bycie bezrobotnym.

Co kilka miesięcy pojawiają się nowe specjalizacje. Są wśród nich takie, na które na rynku pracy popyt jest bardzo duży i takie, na które praktycznie zanika. W przyszłości pojawią się z pewnością nowe profesje, których nazw nie potrafimy przytoczyć. Są to jedynie przewidywania. Osoby pracujące muszą liczyć się w przyszłości z koniecznością zmiany zawodu nawet kilka razy w swoim życiu.

³⁹ F. Mayor, *Przyszłość świata*, Warszawa 2001, s. 12.

⁴⁰ *Biała księga. Nauczanie i uczenie się na drodze do uczącego się społeczeństwa*. Komisja Europejska. WSP TWP, Warszawa 1998.

Wyniki badań przeprowadzonych w 2008 oraz w 2010 roku przez Manpower pokazują, że m.in. co drugi pracodawca w Polsce deklaruje, iż ma trudności z obsadzeniem stanowisk. Trudności te są spowodowane głównie brakiem kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach.

W oczekiwaniach pracodawców wobec przyszłych pracowników można wydzielić dwie grupy wymagań: „twarde” (kwalifikacje, wykształcenie i doświadczenie) i tzw. „miękkie” (predyspozycje osobowościowe, umiejętności interpersonalne oraz nastawienie do pracy)⁴¹.

Z badań prowadzonych na potrzeby Urzędu Pracy w Warszawie⁴² wynika, że duże znaczenie w procesie rekrutacji przywiązuje się do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia i doświadczenia zawodowego.

Autorzy *Raportu o stanie edukacji 2010*⁴³ uważają, że *na sukces zawodowy pracownika wpływ mają nie tylko poziom i dziedzina wykształcenia, ale też umiejętności ogólne, np. znajomość języków obcych czy obsługa programów komputerowych. Ważne stają się także umiejętności miękkie, choćby praca w zespole czy kreatywność.*

Do podobnych wniosków doszedł **T. Rostkowski**⁴⁴, który na podstawie analizy treści 522 ogłoszeń rekrutacyjnych adresowanych do osób o stażu pracy nieprzekraczającym 2 lat wskazał na konieczność posiadania przez kandydatów do pracy następujących kompetencji uniwersalnych: znajomość języka obcego (angielskiego), obsługa oprogramowania, samodzielność w działaniu, komunikatywność, dobra organizacja pracy, praca zespołowa, zdolności interpersonalne, dyspozycyjność, umiejętności analityczne, kreatywność.

Potwierdzeniem tego, że kompetencje społeczne bywają uznawane za nie mniej ważną komponentę sukcesu na rynku pracy jak formalne kwalifikacje są wyniki badań z warszawskiego rynku pracy⁴⁵, z których wyni-

⁴¹ *Znajomość oczekiwań pracodawców i pracobiorców w zakresie umiejętności i kwalifikacji zawodowych – kluczem do walki z bezrobociem.* Fundacja Rozwoju, ABM Agencja Badań Marketingowych, 2006.

⁴² M. Filipek (red.), *Kompleksowa i prognostyczna sytuacja na warszawskim rynku pracy.* Instytut MillwardBrown SMG/KRC, Urząd Pracy m.st. Warszawy, Warszawa 2009.

⁴³ *Spoleczeństwo w drodze do wiedzy. Raport o stanie edukacji 2010.* M. Federowicz, M. Sitek (red.), IBE, Warszawa 2011, s. 14.

⁴⁴ T. Rostkowski, *Wymagania rekrutacyjne pracodawców 2003. Raport z badań,* HRK Partners, 2003.

⁴⁵ *Kompleksowa i prognostyczna sytuacja na warszawskim rynku pracy.* M. Filipek (red.), Instytut MillwardBrown SMG/KRC, Urząd Pracy m.st. Warszawy, Warszawa 2009, s. 30.

ka, że pracodawcy szczególnie cenią u swoich pracowników komunikatywność i umiejętność pracy w zespole, które w ocenie autorów raportu są niezbędne do utrzymania przyjaznej atmosfery i efektywności w miejscu pracy. Nie mniej ważne są odporność na stres i umiejętność radzenia sobie z nim oraz otwartość na nowe doświadczenia i zadania, szczególnie ważna w sytuacji rozwoju i szybkich zmian technologicznych.

Posiadanie umiejętności uniwersalnych powoduje, że pracownik staje się na tyle elastyczny, że może być zatrudniany na różnorodnych pod względem funkcji oraz poziomu stanowiskach w firmie. To z pewnością poprawia konkurencyjność danych osób na rynku pracy.

Interesujące są dane ukazujące **braki w kwalifikacjach zawodowych i społecznych** kandydatów do pracy⁴⁶.

W przypadku **kwalifikacji zawodowych** podstawowe problemy osób ubiegających się o zatrudnienie w ocenie pracodawców związane są przede wszystkim z brakiem doświadczenia zawodowego (76,1%).

Podobną ocenę barier, z jakimi się spotyka osoba młoda wchodząca na rynek pracy, przedstawiono w raporcie *Młodzi 2011*⁴⁷. Bariery te wynikają w szczególności z braków w kwalifikacjach zawodowych (zarówno tych technicznych, jak i nietechnicznych – miękkich, powolnego przyrostu miejsc pracy, dyskryminacji osób młodych przez pracodawców, braków w umiejętnościach poszukiwania pracy – poszukiwanie pracy na stanowiskach niezwiązanych z wyuczonym zawodem), braku umiejętności „sprzedaży” własnej osoby podczas rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą, brak środków finansowych umożliwiających choćby poszukiwanie pracy poza miejscem zamieszkania czy podjęcie własnej działalności gospodarczej lub też z ograniczeniami fizycznymi lub zdrowotnymi.

Absolwenci w swoich wypowiedziach podkreślali, że:

- *mają za mało godzin z praktykami, które są przydatne w zawodzie;*
- *w programie zajęć wiele przedmiotów nie jest związanych z przyszłą pracą;*
- *mają za mało godzin z języków obcych, w większości kierunków oferowany tylko jeden, głównie język angielski.*

⁴⁶ *Tamże*, s. 33–34.

⁴⁷ *Młodzi 2011*, K. Szafraniec (red.), Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 138.

Oczywiste staje się, że współczesny rynek pracy stawia na pracowników o coraz wyższych kompetencjach, co też potwierdzają słowa **Ł. Arendta**⁴⁸: *polskie przedsiębiorstwa stają się coraz bardziej świadome, że kapitał ludzki zgromadzony w firmie pod postacią kompetencji pracowników stanowi istotny, jeśli nie najważniejszy, czynnik przewagi konkurencyjnej zapewniający przedsiębiorstwu sukces rynkowy.*

Interesujące są dane ukazujące **braki w kwalifikacjach zawodowych i społecznych** kandydatów do pracy⁴⁹. W przypadku **kwalifikacji zawodowych** podstawowe problemy osób ubiegających się o zatrudnienie w ocenie pracodawców związane są przede wszystkim z brakiem doświadczenia zawodowego (76,1%). Pracodawcy wskazali także na niedostateczne lub nieodpowiednie umiejętności i poziom wykształcenia (34,7%), co w mojej ocenie ściśle koreluje z brakiem doświadczenia zawodowego. W przypadku **kompetencji społecznych** osoby ubiegające się pracę wg pracodawców powinny popracować nad zaangażowaniem (34,4%), zwiększeniem odporności na stres (32,9%), samodzielnością w realizacji powierzonych im zadań (31,2%), komunikatywnością, odpowiedzialnością, charyzmatycznością, pewnością siebie, dyspozycyjnością, aktywnością, samodzielną organizacją pracy, umiejętnością pracy zespołowej, skutecznością, sumiennością itp.

Podsumowując, można postawić tezę, że absolwenci różnych poziomów kształcenia, w tym szkół zawodowych i technicznych w Polsce, wchodząc na rynek pracy, nie są w wystarczającym stopniu przygotowani do podjęcia „rol” pracownika, podejmowania świadomych decyzji związanych z planowaniem ścieżki kariery zawodowej. Dla pracodawców liczą się nie tylko umiejętności „twarde”, lecz i „miękkie” związane z kompetencjami społecznymi. Kwestia niedopasowania umiejętności posiadanych przez pracobiorców (absolwentów) a poszukiwanych przez pracodawców jest jednym z podstawowych problemów współczesnego rynku pracy.

⁴⁸ Ł. Arendt, *Raport z badań w projekcie Uczelnia Przyjazna Pracodawcom*. IPiSS, eDialog, Warszawa 2010, s. 5.

⁴⁹ *Kompleksowa i prognostyczna sytuacja na warszawskim rynku pracy*. Filipek M. (red.), Instytut MillwardBrown SMG/KRC, Urząd Pracy m.st. Warszawy, Warszawa 2009, s. 33–34.

3.3. Potrzeba doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w Polsce⁵⁰

Zachodzące zmiany na rynku pracy generują także problemy w samym środowisku nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Problemy, z jakimi boryka się polskie szkolnictwo zawodowe, zdiagnozowano, uzasadniając potrzebę realizacji projektu *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ*.

Diagnostując problem w ośmiu województwach (mazowieckim, dolnośląskim, śląskim, wielkopolskim, lubuskim, opolskim, podlaskim i świętokrzyskim), w których wstępnie zaplanowano realizację projektu, wnioskodawca odwoływał do różnorodnych źródeł danych, w tym Systemu Informacji Oświatowej (SIO), międzynarodowej grupy badawczej Ipsos, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE) oraz raportów z badań, w których to wskazał przykładowe problemy/zagrożenia zidentyfikowane na terenie województwa w obszarze kształcenia zawodowego:

- 1) w województwie śląskim: *Raport z badania potrzeb w zakresie doskonalenia i doksztalcania zawodowego nauczycieli ze szkół i placówek województwa śląskiego*, Kuratorium Oświaty, Katowice 2009; *Diagnoza potrzeb edukacji zawodowej w subregionie częstochowskim. Raport z badań*, ARR, RODN, WOM, Akademia im. Jana Długosza, Częstochowa 2010:
 - jednokierunkowa kooperacja przedsiębiorców ze szkołami zawodowymi. Współpraca w zdecydowanej większości dotyczy tylko jednej grupy – uczniów lub absolwentów;
 - szkoły w niewielkim stopniu wykorzystują możliwości podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli zawodu u przedsiębiorców w ramach praktyk zawodowych lub szkoleń (co dwunasta szkoła), mimo że co dziesiąty pracodawca deklaruje chęć nawiązania współpracy w tym zakresie;

⁵⁰ Przy opracowaniu rozdziału wykorzystano materiały z wniosku o dofinansowanie projektu *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ*.

- deklaracje pracodawców (co piąty przedsiębiorca) potwierdzają niewielkie zainteresowanie szkół tą formą współpracy (nie spotykając się z inicjatywą szkoły do współpracy z przedsiębiorcą w zakresie organizacji praktyk dla nauczycieli;
 - na potrzebę realizacji projektu wskazują też priorytety i kierunki działań przyjęte w *Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego*, w szczególności kierunek działań A.1.1: Poprawa jakości kształcenia poprzez: wspieranie rozwoju narzędzi oraz podnoszenia jakości doskonalenia zawodowego nauczycieli we współpracy z placówkami doskonalenia nauczycieli, wspieranie dostosowania programów kształcenia do wymagań rozwoju nowoczesnej i innowacyjnej gospodarki regionu (...) w ramach prowadzonych zajęć lekcyjnych;
- 2) w województwie wielkopolskim: *Raport z badania dotyczącego modernizacji oferty kształcenia zawodowego w Poznaniu*, WYG PSDB Sp. z o.o., Warszawa 2010:
- zaawansowana wiekiem kadra nauczycielska, niezainteresowana dostosowaniem się do zmieniających wymagań;
 - trudność z pozyskaniem nowych nauczycieli przedmiotów zawodowych;
 - „zamrożenie” zasobów kadrowych poprzez dominację nauczycieli zaawansowanych wiekiem;
 - negatywne nastawienie nauczycieli, instruktorów kształcenia zawodowego (szczególnie starszych) do zmian form kształcenia;
 - trudności z pozyskaniem przedsiębiorców do współpracy;
 - brak doświadczenia zawodowego w pracy zgodnej z nauczonym zawodem;
- 3) w województwie mazowieckim: *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Kuratorium Oświaty, Warszawa 2009:
- brak nauczycieli o określonych specjalnościach zawodowych. Do szkół zawodowych trafia zbyt mało absolwentów uczelni poli-

- technicznych. Zawód nauczyciela przedmiotów zawodowych dla absolwentów kierunków politechnicznych może być mało atrakcyjny, biorąc pod uwagę uposażenie młodego nauczyciela oraz perspektywę długiej ścieżki awansu zawodowego;
- zbyt mała ilość autorskich rozwiązań metodycznych, dydaktycznych poszukiwań oraz innowacji proponowanych przez nauczycieli. Z jednej strony większość nauczycieli przedmiotów zawodowych to osoby doświadczone, z długoletnim stażem, czyli znajdujące się w konwencjonalnym stadium rozwoju zawodowego; z drugiej – prawie 65% takich nauczycieli zatrzymuje swój rozwój na tym poziomie;
 - brak zainteresowania niektórych pracodawców autentycznym kształceniem praktycznym. Niechęć pracodawców do współpracy ze szkołą;
 - brak zrozumienia przez dyrekcję szkół potrzeb kształcenia zawodowego nauczycieli oraz małe zrozumienie specyfiki i problemów kształcenia zawodowego w organach prowadzących szkoły;
 - na potrzebę realizacji projektu wskazują też priorytety i kierunki działań przyjęte w *Strategii Rozwoju Województwa Mazowieckiego*, w szczególności Cel pośredni 1: Rozwój kapitału społecznego Kierunek: 1.2. Wzrost poziomu wykształcenia i poprawa jakości kadr poprzez objęcie systemem kształcenia nauczycieli oraz dostosowanie kierunków kształcenia zawodowego do potrzeb regionalnych i lokalnych rynków pracy;
- 4) w województwie opolskim: *Perspektywy zmian w szkolnictwie zawodowym na Opolszczyźnie*, Kuratorium Oświaty, Opole 2009;
- brak środków na rozwój bazy dydaktycznej, w tym pracowni praktycznych i specjalistycznych pracowni (laboratorium), np. chemicznej, fizycznej, biologicznej;
 - braki kadrowe w zakresie odpowiednio wykwalifikowanej kadry. Brak właściwego ukierunkowania doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz braki kadrowe wśród nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe;

- brak zainteresowania niektórych pracodawców autentycznym kształceniem praktycznym. Niechęć pracodawców do współpracy ze szkołą;
- 5) w województwie dolnośląskim: *Diagnoza potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolenia zawodowego*, Dolnośląska Izba Gospodarcza, Wrocław 2010:
- nieodpowiedni system kształcenia;
 - niedostosowany do realiów model kształcenia zawodowego;
 - brak wykwalifikowanej kadry nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu;
 - brak środków dydaktycznych;
 - warto zwrócić uwagę na fakt, że wskazane problemy kształcenia zawodowego znajdują odbicie w dokumentach programowych tak regionalnych (wojewódzkie strategie/programy rozwoju edukacji), gdzie wskazuje się na następujące zagrożenia: odpływ nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu z uwagi na niskie zarobki, niewystarczające wyposażenie pracowni/laboratoriów szkolnych, nienowoczesną bazę dydaktyczną, a jednym z celów jest podniesienie jakości kształcenia zawodowego, jak i krajowych *Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013*, cel 3.4.2 – poprawa efektywności kształcenia praktycznego, podniesienie znaczenia praktycznej nauki zawodu;
- 6) w województwie podlaskim: *Program Rozwoju Edukacji Województwa Podlaskiego do 2013 roku*. Urząd Marszałkowski, Białystok 2007:
- odpływ nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu z uwagi na niskie zarobki;
 - niewystarczające wyposażenie pracowni/laboratoriów szkolnych;
 - nienowoczesna baza dydaktyczna;
 - a jednym z celów jest podniesienie jakości kształcenia zawodowego poprzez poprawę współpracy szkół z pracodawcami w obszarze kształcenia praktycznego oraz prowadzenie doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej przez przedsiębiorców;
- 7) w województwie świętokrzyskim: *Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do 2020 roku*. Zarząd Województwa Świętokrzy-

skiego, Kielce, 2006; *Kształcenie zawodowe w województwie świętokrzyskim. Szanse i perspektywy*, Kuratorium Oświaty, Kielce 2009:

- w *Strategii* wskazuje się cel w postaci doskonalenia systemu szkolnictwa zawodowego, uwzględniającego potrzeby rynku pracy;
 - w raporcie stwierdza się, że istnieje konieczność podejmowania przez nauczycieli przedmiotów zawodowych różnych form doskonalenia zawodowego we współpracy z uczelniami i podmiotami gospodarczymi w formie odbywania staży i praktyk;
- 8) w województwie lubuskim: *Lubuska Regionalna Strategia Innowacji do 2013 roku; Stan kształcenia zawodowego w województwie lubuskim*, Kuratorium Oświaty, Zielona Góra 2010:
- w dokumentach podkreśla się niewystarczające przygotowanie praktyczne absolwentów szkół zawodowych w województwie lubuskim (jako jedna z najsłabszych stron regionu) oraz wskazuje na potrzebę dostosowania systemu kształcenia zawodowego do faktycznych potrzeb rynku pracy.

Przedstawione wnioski z badań potwierdzają celowość organizacji praktyk zawodowych dla grup nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu prowadzących kształcenie w zawodach szkolnych z obszaru budowlanego.

Tomasz Kupidura

3.4. Standardy kwalifikacji i kompetencji zawodowych

Pozostaje odpowiedź na pytanie: Z jakich źródeł informacji należy skorzystać, tworząc program doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu?

Częściowo odpowiedzi na to pytanie udzielono w rozdziale opisującym zmiany w systemie kształcenia zawodowego w Polsce, w którym to rekomenduje się przy tworzeniu programów doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego skorzystać z podstaw programowych kształcenia w zawodach oraz przykładowych programów kształcenia dla zawodu zamieszczonych na stronie internetowej Krajowego

Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. To są dokumenty ukazujące nabywanie efektów kształcenia w procesie edukacyjnym.

Natomiast wskazane byłoby odwołanie się do wymagań pracodawców stawianych kandydatom do pracy w konkretnych zawodach, na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwach.

Badania nad wymaganiami kwalifikacyjnymi dla osób zatrudnionych w zawodach czy też specjalnościach są prowadzone w szczególności z udziałem Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu od roku 1998 w ramach projektów:

- 1) Phare 98 *Badanie potrzeb szkoleniowych*;
- 2) Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego*;
- 3) Phare 2002 *Publiczne Służby Zatrudnienia – Doskonalenie Kwalifikacji PSZ w celu wdrażania Europejskiej Strategii Zatrudnienia i uczestnictwa w systemie EURES* (w tych badaniach Instytut nie uczestniczył);
- 4) SPO RZL 2004–2006 *Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych*;
- 5) PO KL 2012–2013 *Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców*.

Z rezultatami prac, tj. opracowanymi standardami kwalifikacji zawodowych a od 2013 roku standardami kompetencji zawodowych można się zapoznać w bazie danych udostępnionej na serwerze Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Rezultaty (<http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl>, dostęp: 31.08.2014). Korzystanie z bazy danych jest bezpłatne, lecz wymaga zalogowania się do systemu.

Aktualnie baza zawiera 253 standardy kwalifikacji zawodowych oraz 300 standardów kompetencji zawodowych.

Standard kompetencji zawodowych jest normą opisującą kompetencje zawodowe konieczne do wykonywania zadań zawodowych wchodzących w skład zawodu, akceptowaną przez przedstawicieli organizacji zawodowych i branżowych, pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych.

Podstawę do sporządzenia opisów standardów kwalifikacji czy też obecnie kompetencji zawodowych stanowiły wyniki badań prowadzone w przedsiębiorstwach z udziałem pracowników wykonujących określony

zawód oraz ich bezpośrednich przełożonych. Przez co standardy są wiarygodnym źródłem informacji.

Standardy kompetencji zawodowych mają kluczowe znaczenie dla poprawy jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz powiązanie usług edukacyjnych z wymaganiami rynku pracy. Powinny one być punktem odniesienia do tworzenia podstaw programowych kształcenia w zawodach, programów nauczania dla zawodu czy też programów nauczania na kursach kwalifikacji zawodowych lub umiejętności zawodowych.

Należy podkreślić, że struktura opisu standardu kompetencji zawodowych jest spójna z wymaganiami Europejskich i Polskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie i składają się na nią następujące elementy:

1. Dane identyfikacyjne zawodu.
2. Opis zawodu.
3. Opis kompetencji zawodowych.
4. Profil kompetencji kluczowych.
5. Słownik.

Podsumowując, zasadnym będzie udzielenie odpowiedzi na pytanie: *w jaki sposób skorzystano ze standardów kompetencji lub kwalifikacji zawodowych, opracowując programy doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodów w ramach projektu?*

W przypadku projektu *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ*, opracowując projekty programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodów, przeprowadzono analizę porównawczą podstaw programowych kształcenia w zawodach, programów nauczania i standardów kwalifikacji zawodowych. Następnie projekt był konsultowany z ekspertami ze szkół zawodowych (dyrektorami, nauczycielami przedmiotów zawodowych, instruktorami praktycznej nauki zawodu) oraz przedstawicielami przedsiębiorstw budowlanych biorących udział w projekcie.

Po przeprowadzeniu analizy i uzyskaniu opinii od ekspertów opracowano programy doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodów kształcących w zawodach branży budowlanej:

- 1) murarz 712[06],
- 2) posadzkarz 713[05],
- 3) technolog robót wykończeniowych 713[06],
- 4) monter instalacji i urządzeń sanitarnych 713[02],
- 5) technik budownictwa 311[04],
- 6) technik architektury krajobrazu 321[07].

Tabela 3.1. Powiązanie podstaw programowych kształcenia w zawodach ze standardami kwalifikacji zawodowych

Zawód „szkolny” (kod)	Standard kwalifikacji zawodowych (kod, data opracowania)
Murarz 712[06]	Murarz/tynkarz (713302/712102, wrzesień 2003)
Posadzkarz 713[05]	Posadzkarz/głazurnik (713201/713203, wrzesień 2003)
Technolog robót wykończeniowych 713[06]	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie (713901, wrzesień 2003)
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych 713[02]	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych (7136, wrzesień 2003)
Technik budownictwa 311[04]	Technik budownictwa (311204, wrzesień 2003)
Technik architektury krajobrazu 321[07]	Technik architektury krajobrazu (321202, wrzesień 2003)

Źródło: opracowanie własne.

Po wprowadzeniu zmian w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz nowych podstaw programowych kształcenia w zawodach programy doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodów kształcących w zawodach branży budowlanej uległy modyfikacji. W efekcie opracowano nowe programy doskonalenia zawodowego dla krajowych praktyk w zawodach:

- 1) technik budownictwa (311204),
- 2) murarz-tynkarz (711204),
- 3) monter izolacji budowlanych (712401),
- 4) monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych (712616),
- 5) monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (712905),
- 6) technik architektury krajobrazu (314202).

Przykładowe programy doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach krajowych i zagranicznych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodów kształcących w zawodach branży budowlanej zaprezentowano w dalszych rozdziałach.

Rozdział 4.

Opis działań ukierunkowanych na promocję projektu i nabór nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów kształcenia zawodowego na praktyki w przedsiębiorstwach branży budowlanej

Z analizy zapisów wniosku o dofinansowanie projektu, informacji udzielonych przez osoby realizujące, informacji zamieszczonych w sieci wynika, że w procesie promocji i rekrutacji wykonawcy zastosowali wiele narzędzi wspomagających dotarcie z informacją o realizowanych praktykach zawodowych do szkół zawodowych, a przez to do nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodów oraz pracodawców.

W procesach promocji idei projektu oraz rekrutacji uczestników i pracodawców zastosowano następujące metody/narzędzia:

1. *Dedykowana projektowi strona internetowa*: <http://praktyki.wsnsit.pl> (rys. 4.1).

Na stronie zamieszczono niezbędne z punktu widzenia realizacji projektu informacje. W ośmiu zakładkach osoba odwiedzająca stronę odnajdzie:

- „Stronę główną”, na której zamieszczono ogólne informacje o projekcie oraz numery telefonów, pod którymi można było uzyskać informację o praktykach i przedsiębiorstwach budowlanych, w których realizowane były praktyki;
- „Dla firm”: 1) zapraszanie przedsiębiorców do przyjęcia nauczycieli kształcenia zawodowego ze szkół kształcących w branży budowlanej na 10-dniowe praktyki zawierające informacje o sfinansowaniu kosztów opiekuna w firmie, stawianych wymaganiach i korzyściach, jakie odniosą przedsiębiorstwa, gdy przyjmą na praktykę nauczycieli kształcenia zawodowego; 2) linki do plików z programami praktyk zawodowych według starej podstawy programowej;

3) linki do programów praktyk zawodowych wg nowej podstawy programowej (programy obowiązywały od 17.06.2013 roku);

The screenshot shows the website for the 'STAWIAMY NA PRAKTYKĘ' pilot program. At the top left is the logo of the European Union School Education Institute (EUST). The main title is 'STAWIAMY NA PRAKTYKĘ - pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach branży budowlanej.' Below this, it states the project is funded by the Operational Program 'Human Capital' and the European Union's European Social Fund. A large banner image shows two construction workers in hard hats. A navigation menu includes: Strona główna, Dla firm, Dla nauczycieli, Zamówienie, O nas, Kontakt, Cele, Rekrutacja. The main content area features a small image of three workers and a text block describing the project's goal: to develop and pilot professional training programs for teachers in construction companies. It lists specific specializations: mason, bricklayer, architectural drafter, construction technology, and sanitary installation. Contact information is provided for both teachers and construction companies.

Projekt przewiduje opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodów kształcących w szkołach budowlanych w specjalizacjach: murarz, posadźkarz, technik architektury krajobrazu, technik budownictwa, technolog robót wykończeniowych, monter instalacji i urządzeń sanitarnych.

Informacje o praktykach można uzyskać tutaj:

- tel. 22 462 72 18,
- fax: 22 464 71 13
- e-mail: praktyki@wyginternational.pl

Informacje dla firm budowlanych:

- tel. 48 344 00 55
- fax: 48 360 13 22
- e-mail: praktyki@eust.pl

Strona współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Rys. 4.1. Strona internetowa projektu *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ*

Źródło: <http://praktyki.wsnsit.pl/>, dostęp: 02.09.2014.

- „Dla nauczycieli”: 1) zaproszenie z krótką informacją odnośnie do warunków, jakie należy spełnić, aby stać się uczestnikiem praktyki, numerami telefonów, pod którymi można uzyskać dodatkowe informacje o praktykach, opisem procedury przystąpienia do projektu, link do dokumentów rekrutacyjnych (Deklaracja zainteresowania szkoły projektem, Regulamin Rekrutacji, Ankieta rekrutacyjna, Ankieta na wejściu badająca poziom stopnia przygotowania do zajęć z uwzględnieniem ćwiczeń i zajęć praktycznych); 2) zasady zwrotu kosztów dojazdu uczestników praktyk z linkami do niezbędnej dokumentacji (*Zasady rozliczenia kosztów zwrotnych, Rachunek bankowy, Oświadczenie o praktykach zagranicznych, Oświadczenie o cenie biletu, Zaświadczenie o cenie biletu, Oświadczenie o samo-*

chodzi prywatnym, Umowa użyczenia samochodu, Rezygnacja ze zwrotu kosztów); 3) krótka informacja o praktykach zagranicznych; 4) linki do *Ankiety*, za pomocą której badany był na wejściu poziom stopnia przygotowania do zajęć z uwzględnieniem ćwiczeń i zajęć praktycznych;

- „Zamówienia” – wykaz latami wraz z dokumentacją postępowań przeprowadzonych w projekcie zgodnie z zasadą konkurencyjności (wyboru ambasadorów projektu, przedsiębiorstw budowlanych, autorów publikacji, zakupu usług cateringowych, zakwaterowania itp.);
- „O nas” – prezentacja działalności lidera i partnera;
- „Kontakt” – dane do kontaktów telefonicznych, drogą elektroniczną i tradycyjną pocztą z wykonawcami;
- „Cele” – zaprezentowano cele projektu, cele szczegółowe, obszar oddziaływania oraz zamieszczono link do archiwum projektu;
- „Rekrutacja” – zamieszczono do pobrania dokumenty dotyczące rekrutacji, w tym *Regulamin* i *Ankiety rekrutacyjną*.

Należy podkreślić, że strona internetowa projektu pełniła równocześnie funkcje rekrutacyjną i promocyjną. Na stronie umieszczono szczegółowe informacje dotyczące samego projektu, opisano ścieżkę aplikacyjną do projektu, zamieszczono wzory dokumentów do pobrania.

2. *Strony internetowe wykonawcy* (rys. 4.2), partnera projektu oraz inne (np. portalu społecznościowego GoldenLine.pl (rys. 4.3)).

Wskazane byłoby w przyszłości rozszerzenie przekazu informacji za pośrednictwem bardziej popularnych portali społecznościowych niż GoldenLine.pl (np. Facebook, Twitter).

3. *Zaproszenie skierowane do potencjalnych pracodawców* (rys. 4.4).

W zaproszeniu przedstawiono krótko sylwetki lidera i partnera wraz z danymi teleadresowymi oraz syntetyczne informacje o projekcie i wymaganiach stawianych pracodawcom zainteresowanym przyjęciem na praktyki nauczycieli kształcenia zawodowego.

Władze

Rozpoczęliśmy realizację kolejnego projektu unijnego!

Europejska Uczelnia Społeczno-Techniczna rozpoczęła realizację kolejnego projektu unijnego pt. „Stawiamy na praktykę - pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej” w ramach POKL (Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty. Działanie 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie. Poddziałanie 3.4.3 Upopraczenie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe). W ramach projektu zorganizujemy dla 400 nauczycieli przedmiotów zawodowych ze szkół budowlanych (kobiet i mężczyzn) praktyki zawodowe w Polsce i Niemczech.

Projekt przewiduje opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodów kształcących w zawodach z branży budowlanej: murarz, posadzkarz, technik architektury krajobrazu, technik budownictwa, technolog robot wykończeniowych oraz monter instalacji i urządzeń sanitarnych.

Projekt jest skierowany do 400 nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu z 8 województw: mazowieckiego, dolnośląskiego, śląskiego, wielkopolskiego, lubuskiego, opolskiego, podlaskiego i świętokrzyskiego.

Szczegóły projektu dostępne są na stronie www.praktyki.wnsnit.pl

Partnerem projektu jest WYG International Sp. z o.o.

Jest to nasz trzeci obecnie realizowany projekt unijny. Kolejne złożone projekty czekają na pozytywne rozstrzygnięcie konkursów.

Serdecznie zapraszamy do udziału w projekcie!

człowiek – najlepsza inwestycja

Rys. 4.2. Strona internetowa lidera z informacją o projekcie

Źródło: <http://eust.pl/o-uczelni/wladze/147-eust-pl/414-rozpoczlymy-realizacj-kolejnego-projektu-unijnego>, dostęp: 02.09.2014.

GoldenLine Szukaj ludzi, grup, pracy... Praca dla Ciebie Zarobki Grupy

konto usunięte

Szanowni Państwo

Firma WYG International Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie ma przyjemność zaprosić Państwa do udziału w projekcie: „STAWIAMY NA PRAKTYKĘ – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej”, realizowanym w ramach Działania 3.4 – Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Priorytetu III - Wysoka jakość systemu oświaty pod nadzorem Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Szczegółowe informacje o projekcie, w tym o warunkach przystąpienia i zasadach udziału, a także o korzyściach płynących z projektu znajdują Państwo w ulocie informacyjnej stanowiącej załącznik do niniejszego zaproszenia.

Jeżeli chcieliby się Państwo dowiedzieć więcej o projekcie, prosimy o kontakt z biurem projektu – chętnie udzielimy informacji telefonicznie lub mailowo.

Deklarację oraz ankietę rekrutacyjną – diagnostyczną proszę przesałać w postaci skanu na adres praktyka@wyginternational.pl lub na numer faksu 22/492 71 13, a następnie oryginał pocztą tradycyjną na adres:

“STAWIAMY NA PRAKTYKĘ”
WYG International Sp. z o.o.
ul. Marynarska 15
02-674 Warszawa

Serdecznie zapraszamy do udziału w projekcie.

Z wyrazami szacunku

Zespół Projektu

Strona projektu: <http://praktyki.wnsnit.pl> ; Tel.: 22 492 72 18; Fax.: 22 492 71 13

30.11.2011, 13:00 Wartosciowa | Ignoruj autora | Naduzycie | Cytuj

Rys. 4.3. Informacja o projekcie zamieszczona na portalu GoldenLine.pl

Źródło: <http://www.goldenline.pl/grupy/Pozostale/edukacja-w-przyszlosci/praktyki-zawodowe-dla-nauczycieli-predmiotow-zawodowych,2687982/s/1>, dostęp: 02.09.2014.

LIDER I PARTNER PROJEKTU czerwone - niepłatne inwestycje

LIDER PROJEKTU:
Wyższa Szkoła Nauk Społecznych i Technicznych w Radomiu jest niepubliczną uczelnią wyższą utworzoną w 2007 roku decyzją Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Prowadzi studia licencjackie, inżynierskie, magisterskie oraz podyplomowe na pięciu kierunkach studiów: budownictwo, zarządzanie, administracja, pedagogika o zdrowie publiczne. Realizuje projekty współfinansowane ze środków Unii Europejskiej. Jest organizatorem konferencji i sympozjów naukowych. Prowadzi także projekty badawcze.

Biuro Projektu:
Wyższa Szkoła Nauk Społecznych i Technicznych
 ul. Wodna 13/21, 26-600 Radom
 Tel. (48) 344 00 55, fax: (48) 360 13 22
 e-mail: praktyki@wsns.it.pl

PARTNER PROJEKTU:
Firma WYG International Sp. z o.o. jest wiodącą na polskim rynku firmą wyspecjalizowaną w obszarze zarządzania projektami finansowanymi ze środków publicznych. Spółka, utworzona w 19 roku, dysponuje potencjałem ponad 200 wysokiej klasy ekspertów z bogatym doświadczeniem zawodowym zdobytym w instytucjach administracji publicznej, w placówkach naukowych oraz podmiotach sektora prywatnego. WYG jest liderem na rynku zarządcza wielodyscyplinarnymi projektami społeczno-gospodarczymi i infrastrukturalnymi, które są współfinansowane ze środków Unii Europejskiej.

WYG International Sp. z o.o.
 ul. Marynarska 15, 02-674 Warszawa
 Tel. (22) 492 72 18, fax: (22) 492 71 13
 e-mail: praktyki@wyginternational.pl

ZAPRASZAMY DO PROJEKTU!
www.praktyki.wsns.it.pl

Zapraszamy Przedsiębiorców do przyjęcia nauczycieli kształcenia zawodowego ze szkół kształcących

CELE PROJEKTU

Projekt przewiduje opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach - dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu (kobiet i mężczyzn) kształcących w szkołach budowlanych.

CEL GŁÓWNY PROJEKTU:
 Celem głównym projektu jest podniesienie stopnia przygotowania nauczycieli i nauczycieli kształcenia zawodowego z branży budowlanej do prowadzenia zajęć w szkole.

CELE SZCZEGÓLNE PROJEKTU TO:

- aktualizacja wiedzy nauczycieli na temat rozwiązań technologiczno-organizacyjnych w branży budowlanej,
- zwiększenie umiejętności prowadzenia zajęć z wykorzystaniem ćwiczeń praktycznych i modułowych programów nauczania,
- zwiększenie świadomości nauczycieli i nauczycieli na temat potrzeby ustawicznego samokształcenia w zakresie najnowszych rozwiązań technologiczno-organizacyjnych w obszarze branży budowlanej.

Projekt przyczynia się do upowszechnienia wśród pedagogów idei kształcenia life-long learning oraz do budowy społeczeństwa informacyjnego.

Z projektu skorzystają także uczniowie oraz szkoły, które będą oferować wyższy poziom nauczania z treściami dostosowanymi do wymagań nowoczesnej gospodarki.

Wszystkie informacje o projekcie i formularze dostępne są na stronie projektu: www.praktyki.wsns.it.pl

Informacje można także uzyskać pod numerami telefonów:
 tel. (48) 344 00 55, fax. (48) 360 13 22 oraz adresem e-mail: praktyki@wsns.it.pl

INFORMACJE DLA PRZEDSIĘBIORSTW

KOGO POSZUKUJEMY?
 Poszukujemy nowoczesnych firm wykorzystujących najnowsze rozwiązania w branży budowlanej. Kłócą mogą przyjąć uczestników i uczestniczki projektu - nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu na 20-dniowe praktyki w następujących zawodach: murarz, posadźkarz, technik architektury krajobrazu, technik budownictwa, technologia robót wykończeniowych, monter instalacji i urządzeń sanitarnych.

Nauczyciele w czasie praktyk będą ubezpieczeni przez realizatora projektu. Opiekun praktyki za swoją pracę otrzyma wynagrodzenie.

CZEGO ODCZEKUJEMY OD PRZEDSIĘBIORCÓW?

- zapoznania nauczycieli z nowoczesnymi technologiami stosowanymi w przedsiębiorstwie,
- zapoznania nauczycieli z organizacją pracy w przedsiębiorstwie,
- wytypowania pracownika pełniącego rolę opiekuna (jednego na 3-5 nauczycieli).

KORZYSCY DLA PRZEDSIĘBIORCÓW:

- projekt może się przyczynić do stałej współpracy typu SZKOŁA - FIRMA
- możliwość pogłębienia uczniów na praktyki, a po ukończeniu szkoły pracowników,
- dostosowany do potrzeb rynku pracy proces nauczania przyczyni się do tego, że absolwenci szkół będą w większym stopniu spełniać oczekiwania pracodawcy.

Jeżeli są Państwo zainteresowani przyjęciem uczestników i uczestniczek projektu na praktyki zawodowe, a chcieliby Państwo uzyskać dodatkowe informacje, prosimy o kontakt:
 tel. (48) 344 00 55, fax. (48) 360 13 22
 e-mail: praktyki@wsns.it.pl

www.praktyki.wsns.it.pl www.praktyki.wsns.it.pl

Rys. 4.4. Zaproszenie skierowane do potencjalnych pracodawców
Źródło: materiał promocyjny opracowany w projekcie STAWIAMY NA PRAKTYKĘ.





4. Deklaracja zainteresowania szkoły projektem (rys. 4.5).

Deklaracja wraz z ulotką o projekcie była rozsyłana do dyrekcji szkół budowlanych na terenie całego kraju. Jej celem było przeprowadzenie wstępnego rozeznania wśród szkół zawodowych zainteresowanych projektem. Dyrektor lub upoważniony przez niego pracownik po wypełnieniu deklaracji przysyłał skan drogą elektroniczną do zamawiającego. Deklaracja zawiera podstawowe dane teleadresowe szkoły.

Na przyszłość wskazane byłoby umieszczenie w deklaracji danych osoby, która została wyznaczona przez dyrektora do pośrednictwa w sprawie udziału nauczycieli ze szkoły w praktykach zawodowych.

5. Zaproszenie skierowane do potencjalnych uczestników (rys. 4.6).

Do nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu rozesłano zaproszenia do udziału w bezpłatnych praktykach zawodowych. W zaproszeniu zamieszczono podstawowe informacje o wykonawcach, projekcie oraz o organizowanych krajowych i zagranicznych praktykach zawodowych. W szczególności zwrócono uwagę, że pierwszeństwo w dostępie do projektu mają osoby powyżej 45 roku życia.

	<p>STAWIAMY NA PRAKTYKĘ – PILOTAŻOWY PROGRAM DOSKONALENIA NAUCZYCIELI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO POPRZEC PRAKTYKI W PRZEDSIĘBIORSTWACH Z BRANŻY BUDOWLANEJ Projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego</p>	
<h2>DEKLARACJA ZAINTERESOWANIA SZKOŁY PROJEKTEM</h2>		
<p>Ja</p> <p style="text-align: center;">(imię i nazwisko Dyrektora szkoły)</p>		
<p>dyrektor</p> <p style="text-align: center;">(nazwa szkoły)</p>		
<p>wyrażam zainteresowanie udziałem szkoły w projekcie pn.</p>		
<p>„STAWIAMY NA PRAKTYKĘ - PILOTAŻOWY PROGRAM DOSKONALENIA NAUCZYCIELI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO POPRZEC PRAKTYKI W PRZEDSIĘBIORSTWACH Z BRANŻY BUDOWLANEJ”.</p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pełna nazwa szkoły* 2. Adres szkoły (w tym województwo)* 3. NIP 4. REGON 5. Imię i nazwisko Dyrektora szkoły* 6. Telefon kontaktowy 7. Adres e-mail* 		
<p><i>*Prosimy wypełnić drukowanymi literami</i></p>		
<p>.....</p> <p style="text-align: center;">(pieczęć szkoły) (pieczęć imienna i podpis Dyrektora szkoły)</p>		
<p>Prosimy o przesłanie <i>Deklaracji zainteresowania szkoły projektem</i> w formie skanu za pośrednictwem poczty e-mail na adres praktyka@wyginternational.pl lub na numer faksu 22/492 71 13. Oryginał zgłoszenia prosimy przesłać na adres: WYGInternational sp. z o.o., ul. Marynarska 15, 02-674 Warszawa</p>		
 <p>KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI</p>		<p>UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY</p> 

Rys. 4.5. Deklaracja zainteresowania szkoły projektem

Źródło: wzór formularza został opracowany w projekcie *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ*.

LIDER PROJEKTU:

Wyższa Szkoła Nauk Społecznych i Technicznych w Radomiu jest niepubliczną uczelnią wyższą utworzoną w 2007 roku decyzją Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Prowadzi studia licencjackie, inżynierskie, magisterskie oraz podplomowe na pięciu kierunkach studiów: budownictwo, zarządzanie, administracja, pedagogika oraz zdrowie publiczne. Realizuje projekty współfinansowane ze środków Unii Europejskiej. Jest organizatorem konferencji i sympozjów naukowych. Prowadzi także projekty badawcze.

Biuro Projektu:

Wyższa Szkoła Nauk Społecznych i Technicznych
ul. Wodna 13/21, 26-600 Radom
Tel. (48) 344 00 55, fax: (48) 360 13 22
e-mail: praktyki@wsnait.pl

PARTNER PROJEKTU:

Firma WYG International Sp. z o.o. jest wiodącą na polskim rynku firmą wyspecjalizowaną w obszarze zarządzania projektami finansowanymi ze środków publicznych. Spółka, utworzona w 1999 roku, dysponuje potencjałem ponad 200 wysokiej klasy ekspertów z bogatym doświadczeniem zawodowym zdobytym w instytucjach administracji publicznej, w placówkach sektora prywatnego. WYG jest wielodyscyplinarnymi projektami i infrastrukturalnymi, które są Europejskiej.

WYG International Sp. z o.o.
ul. Marynarska 15, 02-674 Warszawa
Tel. (22) 492 72 18, fax: (22) 41
e-mail: praktyka@wyginternational

ZAPRASZAMwww.praktyki.wsnait.pl**STAWIAMY NA PRAKTYKĘ**

- Priorytetowy program skierowania nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej



Zapraszamy nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu ze szkół budowlanych (kobiety i mężczyźni) na krajowe i zagraniczne

BEZPŁATNE PRAKTYKI
w nowoczesnych firmach!**DO KOGO SKIEROWANY JEST PROJEKT?**

Projekt jest skierowany do 400 nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu (kobiet i mężczyzn) kształcących w zawodach z branży budowlanej: murarz, posadzicznik, technik architektury krajobrazu, technik budownictwa, technolog robot wykończeniowych oraz monter instalacji i urządzeń sanitarnych.

Uczestniczki i uczestnicy muszą mieszkać oraz być zatrudnieni na terenie województwa mazowieckiego, łódzkiego, śląskiego, wielkopolskiego, lubuskiego, opolskiego, podlaskiego i świętokrzyskiego. **Pierwszeństwo w dostępie do projektu mają osoby po 45 roku życia.**

Cel główny projektu to podniesienie stopnia przygotowania nauczycielskich/nauczycieli kształcenia zawodowego z branży budowlanej do prowadzenia zajęć w szkole.

Cele szczegółowe projektu to:

- aktualizacja wiedzy na temat rozwiązań technologiczno-organizacyjnych w branży budowlanej,
- zwiększenie umiejętności prowadzenia zajęć z wykorzystaniem ćwiczeń praktycznych i modułowych programów nauczania,
- zwiększenie świadomości na temat potrzeby ustawicznego samokształcenia w zakresie najnowszych rozwiązań technologiczno-organizacyjnych w obszarze branży budowlanej.

Projekt przyczynia się do upowszechnienia wśród pedagogów idei kształcenia life long learning oraz do budowy społeczeństwa informacyjnego. Z projektu skorzystają także uczniowie oraz szkoły, które będą oferować wyższy poziom nauczania z treściami dostosowanymi do wymagań nowoczesnej gospodarki.

Kontakt dla uczestniczek i uczestników projektu:

Wszystkie informacje o projekcie i formularze dostępne są na stronie projektu: www.praktyki.wsnait.pl.

Informacje można także uzyskać pod numerami telefonów: tel. (22) 492 72 18, fax: (22) 494 71 13 oraz adresem e-mail: praktyka@wyginternational.pl

CO OFERUJEMY NAUCZYCIELOM?**PRAKTYKI KRAJOWE**

Uczestniczki i uczestnicy projektu – nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu z branży budowlanej – wezmą udział w 10-dniowych praktykach, które odbędą się w nowoczesnych przedsiębiorstwach budowlanych.

Podczas praktyk uczestnicy zapoznają się ze specyfiką stanowisk pracy w przedsiębiorstwie, obserwując sposób realizacji zadań przy wykorzystaniu nowoczesnego sprzętowania. Będą aktualizować swoją wiedzę i umiejętności poprzez kontakt z nowymi technologiami i formami organizacji pracy. Będą wykonywać lub obserwować prace na stanowiskach związanych z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole.

Dodatkowo w czasie trwania praktyk krajowych zapewnione będą: opieka merytoryczna w przedsiębiorstwie sprawowana przez specjalnie oddelegowanego pracownika (1 opiekun na 3-5 nauczycieli), ubezpieczenie, bezpłatne codziennie wyżywienie oraz zakwaterowanie (w przypadku, gdy firma, w której uczestniczki/uczestniczka będzie praktykować, znajduje się poza miejscowością zamieszkania nauczyciela) lub zwrot kosztów dojazdu (jeżeli firma znajduje się w miejscowości zamieszkania – wówczas nauczyciel nie może korzystać z noclegów).

PRAKTYKI ZAGRANICZNE

Uczestniczki/uczestnicy projektu wezmą udział w 5-dniowych praktykach w centrach kształcenia praktycznego i firmach budowlanych położonych na terenie Niemiec.

Podczas tych praktyk nauczyciele zapoznają się z nowoczesną technologią i organizacją kształcenia praktycznego uczniów stosowaną w zawodach, w których nauczyciele ci realizują proces kształcenia w Polsce.

Dodatkowo w czasie trwania praktyk zagranicznych zapewnione będą: polski opiekun, tłumaczenie w czasie praktyk, bezpłatny transport z Polski na miejsce praktyk, a także zakwaterowanie i wyżywienie podczas pobytu w Niemczech oraz ubezpieczenie. **Udział w praktykach zagranicznych uwarunkowany jest wcześniejszym odbyciem praktyk krajowych.**

www.praktyki.wsnait.plwww.praktyki.wsnait.pl

Rys. 4.6. Zaproszenie dla nauczycieli kształcenia zawodowego do udziału w projekcie *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ*.
Źródło: materiały promocyjne z projektu STAWIAMY NA PRAKTYKĘ.

6. Ogłoszenia prasowe (rys. 4.7).

Akcje promocyjne i rekrutacyjne pracodawców oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych, a także nauczycieli kształcenia praktycznego wsparto poprzez zamieszczenie w prasie ogólnokrajowej ogłoszeń. Ogłoszenia prasowe poprzez wysoki nakład ukazujących się gazet docierały do szerokiego grona potencjalnych uczestników.

człowiek – najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA FUNDACJA WZROSTU



UNIA EUROPEJSKA
FUNDUSZ SPÓŁNOTY
REGIONALNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
Priorytet II Wysoka jakość systemu oświaty Działanie 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie
Poddziałanie 3.4.3 Ubezpieczenie uczenia się przez całe życie - projekty konkursowe

**Projekt „STAWIAMY NA PRAKTYKĘ - pilotażowy program
doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki
w przedsiębiorstwach z branży budowlanej”**



Ogłoszenie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

TRWA REKRUTACJA

nauczycieli przedsiębiorstw zawodowych i instruktorów praktycznej nauki
zawodu ze szkół budowlanych (kobiet i mężczyzn) z całej Polski
kształcących w 6 zawodach zgodnych z nową podstawą programową
(murarz-tylnikarz, monter instalacji budowlanych, technik architektury
krajobrazu, technik budownictwa, monter zabudowy i robót wykończeniowych
w budownictwie oraz monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych) na

BEZPŁATNE PRAKTYKI
w nowoczesnych firmach budowlanych!

Celem ogólnym projektu jest podniesienie stopnia przygotowania nauczycieli/nauczycielek do prowadzenia zajęć w szkole. **Pierwszeństwo w dostępie do projektu mają osoby po 45. roku życia.**

W ramach projektu zapewniamy:

- 10-dniowe praktyki w Polsce
- 6-dniowe praktyki w Niemczech (po odbyciu krajowych praktyk)
- opiekuna podczas praktyk krajowych i zagranicznych
- ubezpieczenie NNW
- tłumacza języka niemieckiego w czasie praktyk zagranicznych
- całodzienne wyżywienie
- zakwaterowanie (w przypadku praktyk krajowych wyłącznie dla osób, które będą odbywać praktyki min. 70 km od miejsca zamieszkania)
- zwrot kosztów dojazdów w przypadku praktyk krajowych, jeśli odległość od miejsca zamieszkania do miejsca odbywania praktyk nie przekracza 70 km
- bezpłatny transport z Polski na praktyki w Niemczech

Wszystkie informacje na temat projektu oraz dokumenty rekrutacyjne znajdują się na stronie projektu:

www.praktyki.wnsnit.pl

Lider projektu:
Wyższa Szkoła Nauk Społecznych i Technicznych
ul. Wodna 13/21, 26-600 Radom
tel. 48 344 00 55, faks: 48 360 13 22
e-mail: praktyki@wnsnit.pl



Partner projektu:
WYG International Sp. z o.o.
ul. Marynarska 15, 02-674 Warszawa
tel. 22 492 72 18, faks: 22 492 71 13
e-mail: praktyka@wyginternational.pl



Rys. 4.7. Plakat, ogłoszenie o rekrutacji zamieszczone w prasie ogólnopolskiej
Źródło: materiały promocyjne w projekcie STAWIAMY NA PRAKTYKĘ.

7. Wizyty ambasadorów projektu w szkołach zawodowych i u pracodawców.

Dotychczasowe doświadczenia partnera w projekcie pokazały, że są większe problemy w pozyskaniu do współpracy przedsiębiorców niż nauczycieli. Tak też uzasadniono potrzebę zatrudnienia ambasadorów, którzy posiadali doświadczenie w prowadzeniu działań promocyjnych. Działania ambasadorów w projekcie miały przede wszystkim ograniczyć się do pozyskiwania krajowych przedsiębiorstw z branży budowlanej oferujących najnowsze rozwiązania technologiczno-organizacyjne. Ambasadorowie mieli za zadanie zaprezentować przedsiębiorcom korzyści z udziału w projekcie nie tylko w perspektywie krótkoterminowej (firmy będą odpłatnie opiekować się nauczycielami kształcenia zawodowego), ale także długoterminowej (dostosowany do potrzeb rynku pracy proces nauczania przyczyni się to tego, że uczniom

wie/absolwenci szkół zawodowych będą w większym stopniu spełniali oczekiwania pracodawców).

Kontakt z przedsiębiorstwem ambasadorowie nawiązywali telefonicznie lub poprzez bezpośrednie wizyty.

8. *Konferencja* ma na celu upowszechnienie rezultatów projektu oraz upowszechnienie wypracowanych rozwiązań (m.in. wśród szkół, organów prowadzących szkoły itd.).
9. *Publikacja popularyzująca* ideę praktyk zawodowych dla nauczycieli została przygotowana po zakończeniu praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach i będzie udostępniona podczas konferencji oraz rozesłana do szkół zawodowych prowadzących kształcenia w zawodach z obszaru budowlanego w Polsce.
10. Informacje rozsyłane za pośrednictwem *poczty elektronicznej*, dedykowany adres e-mail: praktyka@wyginternational.pl oraz bezpośrednio kontakty telefoniczne z potencjalnymi uczestnikami projektu.
11. *Wizualizacja projektu*.

Na potrzeby wizualizacji projektu przygotowano banner reklamowy typu roll-up, który został ustawiony w biurze projektu oraz był wykorzystywany do wizualizacji w trakcie organizowanych spotkań informacyjnych, w których udział brali potencjalni uczestnicy. Będzie również widoczny podczas konferencji podsumowującej projekt.

W biurach projektu u wykonawców zamieszczono (na zewnątrz biura) tablice informacyjne, za pośrednictwem których udzielono informacji opinii publicznej o projekcie i współfinansowania przedsięwzięcia ze środków EFS.

Wszystkie materiały merytoryczne, biurowe, promocyjne i informacyjne zastosowane w projekcie były oznaczone zgodnie z wymogami, o których mowa w Wytycznych dotyczących oznakowania projektów w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w rozporządzeniu Rady. Konieczność wizualizacji projektu wynika z obowiązku prowadzenia przez Beneficjenta działań informacyjnych i promocyjnych kierowanych do opinii publicznej, informujących o finansowaniu realizacji projektu przez Unię Europejską.

Rozdział 5. Przygotowanie i realizacja praktyk krajowych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów kształcenia zawodowego

5.1. Organizacja i przebieg praktyk krajowych

Uczestnikami praktyk było 400 (w tym 202 kobiety) nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w zawodach szkolnych przedstawionych w tabeli 5.1.

Tabela 5.1. Lista zawodów szkolnych, w których prowadzono praktyki zawodowe w projekcie

Wykaz zawodów przed 17.06.2013	Wykaz zawodów po 17.06.2013
Murarz 712[06]	Murarz-tylnkarz (711204)
Posadzkarz 713[05]	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (712905)
Technolog robót wykończeniowych 713[06]	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych (712616)
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych 713[02]	Monter izolacji budowlanych (712401)
	Technik budownictwa (311204)
Technik budownictwa 311[04]	Technik architektury krajobrazu (314202)
Technik architektury krajobrazu 321[07]	

Źródło: opracowanie własne.

Jak już wspomniano wcześniej, w związku z modernizacją systemu kształcenia zawodowego w Polsce i pojawieniem się rozporządzeń wprowadzających nową *klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego*⁵¹ i nowej generacji *podstawy programowe kształcenia w zawodach*⁵² zmieniła się lista zawodów, w których prowadzono praktyki zawodowe w projekcie. Od 17.06.2013 roku do programu praktyk dodano jeden nowy zawód – monter izolacji budowlanych, który uzupełnia ofertę po połączeniu się zawodów

⁵¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie *klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego* (Dz. U. z 2012 r. poz. 7).

⁵² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie *podstawy programowej kształcenia w zawodach* (Dz. U. z 2012 r. poz. 184).

posadzkarz 713[05] i technolog robót wykończeniowych 713[06] w zawód monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (712905).

Pierwszy etap realizacji praktyk zawodowych został przeprowadzony przez wykonawcę i partnera przed złożeniem wniosku o dofinansowanie projektu. Wykonana została diagnoza zasadności realizacji projektu w grupie nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodów uczących w szkołach budowlanych w wyżej wymienionych zawodach. Wyniki diagnozy przedstawiono w rozdziale 3.3.

Rekrutacja uczestników i realizacja praktyk została przeprowadzona w oparciu o *Regulamin organizacyjny projektu* i objęła niżej wymienione etapy:

1. Akcja informacyjno-promocyjna

Akcja informacyjno-promocyjna była prowadzona z wykorzystaniem kanałów uniwersalnych (stron internetowych projektu, ogłoszenia w prasie, plakaty, ulotki) oraz bezpośrednich (zaproszenia wysyłane do szkół kształcących, a w razie potrzeby spotkania specjalisty ds. rekrutacji z dyrektorami i/lub nauczycielami kształcenia zawodowego celem omówienia zasad udziału w projekcie). Swoim zasięgiem objęła wszystkie województwa.

W akcję informacyjną byli włączani także ambasadorzy projektu, których zadaniem była prezentacja projektu podczas spotkań indywidualnych z dyrektorami szkół, którzy wyrazili chęć osobistego kontaktu.

2. Rekrutacja nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu

Rekrutacja do projektu była prowadzona przez Komisję rekrutacyjną, w skład której weszli specjalista ds. rekrutacji i koordynator projektu.

W odpowiedzi na akcję informacyjną dyrektorzy szkół wypełniali i przesyłali do wykonawców *Deklarację wstępnego zainteresowania szkoły uczestnictwem w projekcie*, na podstawie której były rozsyłane w pierwszej kolejności zaproszenia do udziału w projekcie dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Do zaproszeń dołączono *Ankiety rekrutacyjno-diagnostyczną*. Ankieta posłużyła do zebrania deklaracji udziału w projekcie, podstawowych ich danych osobowych, umożliwi-

ła weryfikację spełnienia kryteriów naboru oraz pozwoliła na zbadanie poziomu przygotowania nauczycieli kształcenia zawodowego do prowadzenia zajęć z uwzględnieniem ćwiczeń praktycznych. Kwestionariusze były rozsyłane do beneficjentów ostatecznych za pośrednictwem poczty elektronicznej i/lub tradycyjnej.

Nauczyciele i instruktorzy zainteresowani udziałem w projekcie po wypełnieniu ankiety przesyłali ją faxem, e-mailem lub w formie papierowej (pocztą tradycyjną) na adres komisji rekrutacyjnej.

Na pierwszym etapie selekcji specjalista ds. rekrutacji przeprowadzał formalną weryfikację dokumentów nadesłanych przez nauczycieli i instruktorów, tj. sprawdzano wypełnienie wszystkich wymaganych pól, czytelność podpisów, kompletność załączników. Nauczyciele i instruktorzy zainteresowani uczestnictwem w praktykach zawodowych w ramach projektu, którzy dostarczyli niekompletną dokumentację aplikacyjną, byli brani pod uwagę w procesie rekrutacji dopiero po uzupełnieniu wszystkich braków. O konieczności uzupełnienia dokumentacji aplikacyjnej był informowany przez specjalistę ds. rekrutacji niezwłocznie po wstępnej weryfikacji dokumentów odbywającej się na bieżąco w miarę składania dokumentów.

Zgodnie z założeniami projektu wybór uczestników praktyk odbywał się z uwzględnieniem trzech kryteriów obligatoryjnych: 1) statusu zawodowego (nauczyciel przedmiotów zawodowych, instruktor praktycznej nauki zawodu prowadzący kształcenie w jednym z sześciu zawodów), 2) miejsce zamieszkania/zatrudnienia (początkowo było to 8 województw, ostatecznie rozszerzono nabór na teren całego kraju i od tego momentu kryterium to straciło na ważności), 3) zidentyfikowanie luki w przygotowaniu do prowadzenia zajęć z wykorzystaniem ćwiczeń praktycznych (na podstawie wyników kwestionariusza) oraz dwóch kryteriów fakultatywnych: 1) pierwszeństwo mają osoby w wieku powyżej 45 lat, 2) beneficjent ostateczny nie mógł być uczestnikiem praktyki zawodowej w ciągu ostatnich 3 lat. Prowadząc nabór uczestników na praktyki zawodowe uwzględniono zasadę równości płci. W projekcie założono, że będzie w nim uczestniczyło minimum 20% kobiet. Ocena spełnienia kryteriów przez potencjalnych

uczestników była prowadzona w systemie zerojedynkowym i była przeprowadzona na podstawie danych zawartych w oświadczeniach beneficjentów ostatecznych lub w oparciu o wyniki kwestionariuszy. Największe szanse udziału w projekcie miały osoby spełniające wszystkie kryteria. W przypadku większej liczby kandydatów niż miejsc, osoby z nadwyżki były wpisywane na listę rezerwową.

Informacje o zakwalifikowaniu się do uczestnictwa w projekcie były przekazane kandydatom telefonicznie lub mailem.

Ostatecznie wybrani uczestnicy projektu zobowiązani byli do wypełnienia i przesłania *Deklaracji udziału w projekcie, Umowy szkoleniowej* oraz oświadczenia o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych na potrzeby realizacji projektu.

Dane beneficjentów, którzy pomyślnie przeszli przez proces rekrutacji, były wpisane do bazy danych PEFS.

Osoby, które złożyły komplet dokumentów i spełniały wymagania, a które nie zostały zakwalifikowane do udziału w praktykach zawodowych z powodu braku miejsc, umieszczane były na liście rezerwowej. Lista rezerwowa stanowiła zabezpieczenie przed rezygnacją z uczestnictwa w projekcie któregoś z zakwalifikowanych kandydatów. Wówczas na miejsce tej osoby zapraszano kolejną osobę z listy rezerwowej.

Ewentualne odwołania od wyników naboru będzie rozpatrywał Dyrektor firmy WYG International Sp. z o.o.

Zgodnie z założeniami projektu, rekrutacja była przeprowadzona w 3 turach (nabór w 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014). Uzasadniono to przede wszystkim ograniczonymi możliwościami czasowymi nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Lider projektu, bazując na doświadczeniach partnera z realizacji programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego wprowadzając *umowę szkoleniową* zapobiegł rezygnacji z udziału w projekcie beneficjentów ostatecznych. Przez to wskaźnik rezygnacji wśród zgłoszonych nauczycieli kształcenia zawodowego był niski.

3. Wybór przedsiębiorstw i przebieg praktyk

Praktyki odbywały się w firmach i przedsiębiorstwach wyposażonych w nowoczesny sprzęt, stosujących nowoczesne technologie oraz posiadających dobrze wyszkoloną kadrę pracowniczą. Przyjęto w projekcie założenie, że organizacja praktyk ma umożliwić beneficjentom ostatecznym bezpośrednie uczestnictwo w pracy przedsiębiorstwa poprzez wykonywanie praktycznych zadań zawodowych na poszczególnych stanowiskach wynikających z technologii i organizacji pracy. Wykonywana praca stała się punktem odniesienia do przeprowadzenia analizy treści i metod kształcenia stosowanych przez nauczyciela w szkole, przekładającej się na ściślejsze dostosowanie absolwenta do wymagań współczesnego rynku pracy.

Praktyki były organizowane w czasie wolnym od zajęć szkolnych. Czas trwania praktyki krajowej wynosił 10 dni roboczych (8 godzin dziennie).

Wyznaczeni w przedsiębiorstwie opiekunowie sprawowali bieżący nadzór nad przebiegiem i organizacją praktyk.

Wybór przedsiębiorstw, w których odbywały się praktyki zawodowe, został przeprowadzony z zachowaniem zasady konkurencyjności w drodze zapytania ofertowego. Zakres usług w zapytaniu obejmował: opiekę nad praktykantami oraz zapewnienie warunków technicznych i zagwarantowanie przeprowadzenia praktyk zgodnie z programem przedstawionym przez zamawiającego, zapewnienie surowców, materiałów, ubrań roboczych uczestnikom.

Zgodnie z zapytaniem ofertowym, celem odbywania praktyki było:

- poznanie wybranych regulaminów, przepisów bhp, ochrony środowiska obowiązujących w przedsiębiorstwie,
- poznanie technologii stosowanych w zakładzie,
- poznanie specyfiki pracy na wybranych stanowiskach,
- asystowanie przy przykładowych czynnościach charakterystycznych dla danego zakładu,
- doskonalenie praktycznych umiejętności (zastosowanie posiadanej wiedzy teoretycznej),

- nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego,
- doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami,
- poznanie zasad marketingu prowadzonego przez zakład pracy,
- poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku,
- poznanie zasad zapewniania jakości obsługi klienta.

W warunkach udziału w postępowaniu wymagano, aby potencjalny wykonawca (przedstawiciel firmy budowlanej) zadeklarował, że:

- posiada wiedzę i doświadczenie niezbędne do wykonania zamówienia;
- przedsiębiorstwo cechuje innowacyjność procesowa, produktowa, organizacyjna oraz posiada pełne doświadczenie w realizacji praktyk zawodowych;
- zapewni opiekę nad praktykantem przez cały czas trwania praktyki;
- zapewni uczestnikowi projektu realizację praktyk w warunkach zgodnych z obowiązującymi wymogami i przepisami BHP;
- usługa będzie świadczona w miejscu i w warunkach funkcjonującego przedsiębiorstwa z branży budowlanej.

Głównym kryterium wyboru ofert spełniających wymagania formalne była cena oferty.

W przyszłości wskazane byłoby rozważenie, czy nie wprowadzić do kryteriów oceny przedsiębiorstw dodatkowych punktowanych kryteriów oceny. Można poddać ocenie poniższe kryteria oceny ofert przedsiębiorstwa zapisami we wniosku:

- 1) cechuje go innowacyjność procesowa (wykorzystywanie nowoczesnych technologii w budownictwie);
- 2) cechuje innowacyjność produktowa (firma jest producentem nowoczesnych urządzeń/materiałów budowlanych);
- 3) cechuje innowacyjność organizacyjna (prowadząc swoją działalność, firma stosuje nowoczesne rozwiązania organizacyjne);
- 4) przedsiębiorstwo posiada doświadczenie w realizacji praktyk zawodowych dla nauczycieli lub dla uczniów;

5) przedsiębiorstwo zapewnieni opiekunów praktyk (w wymiarze 8 godzin dziennie przez 10 dni).

W przypadku gdy firmy budowlane uzyskiwałyby taką samą ilość punktów za kryteria merytoryczne, to przyjęto dodatkowe kryterium rozstrzygające – wybiera się firmę, która jest zlokalizowana najbliżej miejsca zamieszkania beneficjentów.

Wybór krajowych przedsiębiorstw budowlanych odbywał się każdorazowo przed rozpoczęciem kolejnej tury praktyk zawodowych nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

W efekcie przeprowadzonych zapytań o cenę w poszczególnych latach w Polsce wyłoniono 18 przedsiębiorstw (3 – 2012, 13 – 2013, 2 – 2014), w których przeprowadzono praktyki zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

4. Dokumentacja przebiegu praktyki

Dokumentowanie przebiegu praktyk przez uczestników sprowadzało się do wypełnienia *Dziennika Praktyk*, w którym wpisywano przebieg praktyk z krótką analizą, wnioskami lub uwagami. Wypełniony *Dziennik Praktyk* z podpisem opiekuna praktyki stanowi podstawę do zaliczenia praktyk. Zaliczenia praktyk przeprowadzał kierownik projektu na podstawie dostarczonego *Dzienniczka Praktyk*.

Dodatkowo uczestnicy projektu zobligowani byli do wypełniania niezbędnej na potrzeby projektu dokumentacji przedstawionej przez wykonawców projektu, w tym: ankiet oceny, ankiet ewaluacyjnych, list obecności, dokumentów poświadczających otrzymanie usług, świadczeń i innych.

5. Ubezpieczenie uczestników praktyk zawodowych

W związku z tym, że odbywanie praktyk zawodowych w miejscu pracy może wiązać się z ryzykiem ulegnięcia wypadkowi, zasadnym było w ramach projektu ubezpieczenie jego uczestników od następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW). Wykonawcy dane rozwiązanie zaproponowali w analogii z wymaganiami organizacji praktyk studenckich, w przypadku których objęcie praktykanta ubezpieczeniem NNW przewiduje rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 sierpnia 1991 r. w sprawie *studenckich praktyk zawodowych oraz w sprawie praktycz-*

nej nauki zawodu przez uczniów/słuchaczy szkół zawodowych (rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r.).

Poniżej przedstawiono wzorce dokumentacji zastosowanej w projekcie, w tym: ankietę rekrutacyjno-diagnostyczną (rys. 5.1) oraz oświadczenia uczestnika projektu (rys. 5.2–5.3).

ANKIETA REKRUTACYJNO-DIAGNOSTYCZNA – część I

Dane uczestnika		
1	Imię (imiona)	
2	Nazwisko	
3	PESEL	
4	Płeć	<input type="checkbox"/> kobieta <input type="checkbox"/> mężczyzna
5	Wykształcenie	<input type="checkbox"/> ponadgimnazjalne
		<input type="checkbox"/> pomaturalne
		<input type="checkbox"/> wyższe
		<input type="checkbox"/> inne
6	Opieka nad dziećmi do lat 7 lub opieka nad osobą zależną	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie
Adres zamieszkania		
7	Ulica	
8	Nr domu	
9	Nr lokalu	
10	Miejscowość	
11	Obszar	<input type="checkbox"/> miejski
		<input type="checkbox"/> wiejski
12	Kod pocztowy	
13	Województwo	
14	Powiat	
Dane kontaktowe		
15	Telefon stacjonarny (z numerem kierunkowym)	
16	Telefon komórkowy	
17	Adres poczty elektronicznej (e-mail)	
Dane związane z zatrudnieniem		
18	Nazwa pracodawcy	
19	Adres pracodawcy	
20	Regon	

W przypadku szkół prywatnych proszę podać wielkość przedsiębiorstwa zgodnie z poniższą klasyfikacją		
21	Rodzaj przedsiębiorstwa zatrudnienia	<input type="checkbox"/> mikro
		<input type="checkbox"/> małe
		<input type="checkbox"/> średnie
		<input type="checkbox"/> duże
22	Aktualne stanowisko pracy	<input type="checkbox"/> Nauczyciel przedmiotów zawodowych <input type="checkbox"/> Instruktor praktycznej nauki zawodu
23	Nauczyciel/Instruktor kształcący w zawodzie	<input type="checkbox"/> Murarz
		<input type="checkbox"/> Posadzkarz
		<input type="checkbox"/> Technik Architektury Krajobrazu
		<input type="checkbox"/> Technik Budownictwa
		<input type="checkbox"/> Technolog Robót Wykończeniowych
		<input type="checkbox"/> Monter Instalacji i Urządzeń Sanitarnych
		<input type="checkbox"/> Murarz-Tynkarz*
		<input type="checkbox"/> Monter Zabudowy i Robót Wykończeniowych w Budownictwie*
		<input type="checkbox"/> Monter Sieci, Instalacji i Urządzeń Sanitarnych*
24	Nazwy przedmiotów/modułów, w których prowadzi Pan/i zajęcia dydaktycznych:	
25	Praktyki najchętniej odbędą w terminie:	

*Nazwy zawodów, które obowiązują od WRZESNIA 2012.

ANKIETA REKRUTACYJNO-DIAGNOSTYCZNA – część II

Prosimy udzielić odpowiedzi na poniższe pytania.

1	Czy pracował/-a Pan/Pani w zawodzie związanym z branżą budowlaną, w którym Pan/Pani obecnie kształci?	Tak	Nie
2	Czy posiada Pan/Pani doświadczenie w kontaktach zawodowych z przedsiębiorstwami zajmującymi się usługami w branży budowlanej, mających na celu współpracę w zakresie kształcenia uczniów?	Tak	Nie
2	Czy w ciągu ostatnich 3 lat uczestniczył/a Pan/Pani w praktykach zawodowych w przedsiębiorstwach zajmujących się branżą budowlaną?	Tak	Nie
3	Czy znana jest Pani/Panu specyfika i organizacja pracy na rzeczywistych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwach związanych z branżą budowlaną?	Tak	Nie
4	Czy według Pani/Pana, wiedza przekazywana uczniom przez Panią/Pana jest spójna z faktycznymi warunkami i specyfiką pracy występującymi na danym stanowisku pracy w przedsiębiorstwach?	Tak	Nie
5	Czy posiada Pani/Pan aktualną wiedzę z zakresu zmian technologiczno-organizacyjnych w przedsiębiorstwach zajmujących się branżą budowlaną?	Tak	Nie
6	Czy Pani/Pana zdaniem, udział nauczyciela w praktykach zawodowych w przedsiębiorstwach może przyczynić się do nawiązania kontaktów między szkołą a przedsiębiorstwem , umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego uczniów?	Tak	Nie
7	Czy prowadzi Pan/Pani działalność gospodarczą związaną z branżą budowlaną?	Tak	Nie
8	Czy Pana/Pani zdaniem udział w praktykach zawodowych na terenie przedsiębiorstwa może przyczynić się do usprawnienia procesu kształcenia zawodowego ?	Tak	Nie

Rys. 5.1. Ankieta rekrutacyjno-diagnostyczna

Źródło: wzór formularza został opracowany w projekcie STAWIAMY NA PRAKTYKĘ.

Oświadczenia

Oświadczam że:

1. Jestem pracownikiem szkoły zawodowej kształcącej w zawodach z branży budowlanej zatrudnionym na stanowisku nauczyciela przedmiotów zawodowych / instruktora praktycznej nauki zawodu kształcącym w co najmniej jednym z zawodów:
 - Murarz
 - Posadzkarz
 - Technik Architektury Krajobrazu
 - Technik Budownictwa
 - Technolog Robót Wykończeniowych
 - Monter Instalacji i Urządzeń Sanitarnych
 - Murarz – Tynkarz*
 - Monter Zabudowy i Robót Wykończeniowych w Budownictwie*
 - Monter Sieci, Instalacji i Urządzeń Sanitarnych*
2. Zapoznałem/am się z regulaminem projektu i znane są mi zasady i warunki udziału w praktykach.
3. Deklaruję uczestnictwo w projekcie 3.4. POKL „STAWIAMY NA PRAKTYKĘ – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej” realizowanym przez Wyższą Szkołę Nauk Społecznych i Technicznych w Radomiu w partnerstwie z WYG International Sp. z o.o., pod nadzorem Ministerstwa Edukacji Narodowej.
4. Zostałem/am poinformowany/na, że projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
5. Nie byłem/am karany/a za przestępstwo popełnione umyślnie oraz, że korzystam z pełni praw publicznych.
6. Wszystkie podane w ankiecie rekrutacyjno-diagnosticskiej informacje są zgodne ze stanem faktycznym, a w przypadku ich zmiany niezwłocznie powiadomię Wykonawcę projektu o zaistniałym fakcie.
7. Zostałem/am uprzedzony/a o odpowiedzialności karnej z art. 233 Kodeksu Karnego za złożenie nieprawdziwych informacji lub zatajenie prawdy w ankiecie rekrutacyjno-diagnosticskiej.

.....
Miejscowość, data

.....
Czytelny podpis

*Nazwy zawodów, które obowiązują od WRZEŚNIA 2012.

Rys. 5.2. Oświadczenie uczestnika projektu

Źródło: wzór formularza został opracowany w projekcie STAWIAMY NA PRAKTYKĘ.

OŚWIADCZENIE UCZESTNIKA PROJEKTU

W związku z przystąpieniem do projektu pn. „STAWIAMY NA PRAKTYKĘ – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej” oświadczam, że przyjmuję do wiadomości, iż:

- 1) administratorem moich danych osobowych jest Minister Rozwoju Regionalnego pełniący funkcję Instytucji Zarządzającej dla Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, mający siedzibę przy ul. Wspólnej 2/4, 00-926 Warszawa.
- 2) podstawę prawną przetwarzania moich danych osobowych stanowi art. 23 ust. 1 pkt 2 lub art. 27 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2002 r. Nr 101 poz. 926, ze zm.) – dane osobowe są niezbędne dla realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
- 3) moje dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu udzielenia wsparcia, realizacji projektu „STAWIAMY NA PRAKTYKĘ – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej” ewaluacji, kontroli, monitoringu i sprawozdawczości w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (POKL);
- 4) moje dane osobowe zostały powierzone do przetwarzania Instytucji Pośredniczącej – Ośrodek Rozwoju Edukacji al. Ujazdowskie 28, 00-478 Warszawa beneficjentowi realizującemu projekt **Wyższej Szkoły Nauk Społecznych w Radomiu** oraz **partnerowi WYG International Sp. z o.o.** oraz podmiotom, które na zlecenie beneficjenta i partnera uczestniczą w realizacji projektu, tj.:
 - firmy budowlane na terytorium Polski wybrane zgodnie z zasadą konkurencyjności – w zakresie danych uczestników/czek - imię, nazwisko, zawód i numer telefonu,
 - firma zagraniczna organizująca praktyki zagraniczne wybrana zgodnie z zasadą konkurencyjności - w zakresie danych uczestników/czek imię, nazwisko, zawód i numer telefonu,
 - firma przeprowadzająca badania ewaluacyjne CATI wybrana zgodnie z zasadą konkurencyjności – w zakresie danych uczestników – imię, nazwisko, zawód i numer telefonu,
 - firma przeprowadzająca audyt projektu wybrana zgodnie z zasadą konkurencyjności – w pełnym zakresie,Moje dane osobowe mogą zostać udostępnione firmom badawczym realizującym na zlecenie Instytucji Zarządzającej POKL, Instytucji Wdrażającej/Instytucji Pośredniczącej lub beneficjenta badania ewaluacyjne w ramach POKL oraz specjalistycznym firmom realizującym na zlecenie Instytucji Zarządzającej POKL lub Instytucji Pośredniczącej kontrolę w ramach POKL;
- 5) podanie danych jest dobrowolne, aczkolwiek odmowa ich podania jest równoznaczna z brakiem możliwości udzielenia wsparcia w ramach Projektu;
- 6) mam prawo dostępu do treści swoich danych i ich poprawiania.

.....
MIEJSCOWOSC I DATA

.....
CZYTELNY PODPIS UCZESTNIKA PROJEKTU

Rys. 5.3. Oświadczenie – zgoda na przetwarzanie danych osobowych

Źródło: wzór formularza został opracowany w projekcie STAWIAMY NA PRAKTYKĘ.

5.2. Regulamin projektu i umowa szkoleniowa

Nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu z obszaru budowlanego zainteresowani odbyciem praktyk zawodowych w ramach projektu *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ* poprzez *Regulamin projektu* mogli zapoznać się z warunkami uczestnictwa w projekcie, zasadami organizacji praktyk oraz podstawowymi prawami i obowiązkami.

Wypracowany na potrzeby projektu *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ Regulamin projektu* oraz *Umowę szkoleniową* przedstawiono poniżej.

REGULAMIN PROJEKTU⁵³

STAWIAMY NA PRAKTYKĘ

*– pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego
poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej*

§1 Informacje ogólne

1. Przedmiotem Regulaminu jest określenie warunków uczestnictwa w projekcie *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej*, organizacji praktyk oraz praw i obowiązków uczestników projektu. Każda osoba wyrażająca chęć udziału w Projekcie zobowiązana jest do zapoznania się z treścią niniejszego regulaminu.
2. Projekt realizowany jest przez Wyższą Szkołę Nauk Społecznych i Technicznych w Radomiu, ul. Wodna 13/21, 26-600 Radom – LIDER oraz firmę WYG International Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, ul. Marynarska 15, 02-674 Warszawa – PARTNER.
3. Projekt realizowany jest w ramach Priorytetu 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.
4. Projekt swoim zasięgiem obejmuje 8 województw: dolnośląskie, lubuskie, śląskie, opolskie, świętokrzyskie, podlaskie, wielkopolskie, mazowieckie.
5. Celem projektu jest opracowanie i wdrożenie, we współpracy z przedsiębiorcami i szkołami zawodowymi kształcącymi w zawodach branży budowlanej, pilotażowych programów praktyk w przedsiębiorstwach, dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

§2 Rekrutacja

1. Rekrutacja uczestników projektu trwa od 01.10.2011 r. do 31.01.2014 r.
2. Rekrutacja odbywa się zgodnie z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.
3. Pierwszeństwo w dostępie do projektu mają osoby po 45 roku życia.
4. Projekt jest przeznaczony dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących w zawodach:
 - murarz,
 - posadzkarz,
 - technik architektury krajobrazu,
 - technik budownictwa,
 - technolog robót wykończeniowych,
 - monter instalacji i urządzeń sanitarnych.
5. W chwili przystąpienia do projektu uczestnicy muszą mieszkać na terenie województwa dolnośląskiego, lubuskiego, śląskiego, opolskiego, świętokrzyskiego, podlaskiego, wielkopolskiego, mazowieckiego.

⁵³ Regulamin został opracowany w projekcie *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ*.

6. Podstawą przyjęcia zgłoszenia osoby do udziału w projekcie jest przekazanie realizatorowi projektu wypełnionej w całości i poświadczonej własnoręcznym podpisem *Ankiety rekrutacyjno-diagnostycznej*.
7. Osoba staje się uczestnikiem projektu z chwilą podpisania *Deklaracji uczestnictwa w projekcie*.

§3 Wsparcie

Projekt zakłada realizację następujących form wsparcia:

1. Praktyki krajowe – Uczestnicy wezmą udział w 10-dniowych (2 tygodnie) praktykach w zakładach oferujących usługi związane z zawodem, w którym realizują proces kształcenia. Każdemu uczestnikowi praktyk krajowych przysługiwać będą:
 - wsparcie opiekuna w firmach, w których będą odbywały się praktyki,
 - zakwaterowanie (10 noclegów) i całodzienne wyżywienie (wyłącznie dla osób, które będą odbywać praktyki min. 70 km od miejsca zamieszkania. Odległość ta może zostać zmniejszona na pisemną, uzasadnioną prośbę beneficjenta),
 - ubezpieczenie NNW.
2. Praktyki zagraniczne – Uczestnicy wezmą udział w 5 dniowych praktykach w modelowych przedsiębiorstwach i instytucjach realizujących praktyczne kształcenie zawodowe na terenie Niemiec. Każdemu uczestnikowi praktyk zagranicznych przysługiwać będą:
 - diety pobytowe wpłacane zgodnie z rozporządzeniem MPiPS z dn. 19.12.2002r. (Dz. U. z 2002r., nr 236 poz. 1991 z późn. zm.),
 - wsparcie opiekuna z firmy zagranicznej podczas odbywania praktyk,
 - wsparcie polskiego opiekuna merytorycznego podczas odbywania praktyk,
 - usługa tłumacza w czasie zajęć,
 - przejazd autokarem,
 - noclegi podczas pobytu zagranicą,
 - ubezpieczenie NNW.

§4 Koszt udziału w projekcie

1. Udział w projekcie jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.
2. Uczestnik projektu nie ponosi żadnych opłat z tytułu przystąpienia do projektu.
3. Uczestnik projektu nie ponosi żadnych opłat z tytułu odbywania praktyki.

§5 Obowiązki i prawa uczestników projektu

1. Uczestnik projektu zobowiązany jest do wypełniania i/lub poświadczania własnoręcznym podpisem wszelkiej dokumentacji projektowej przedłożonej mu przez Realizatora projektu, w tym: ankiet oceny, ankiet ewaluacyjnych, list obecności, dokumentów poświadczających otrzymanie usług i świadczeń i innych.
2. Uczestnik projektu zobowiązany jest do wzięcia udziału w badaniu CATI po zakończeniu udziału w praktykach.
3. Uczestnik projektu zobowiązany jest do obecności w każdym dniu realizacji wsparcia, którym został objęty w ramach projektu.
4. Uczestnik projektu, który ukończy praktyki zawodowe krajowe i zagraniczne, otrzyma zaświadczenie ukończenia praktyk zawodowych.
5. Uczestnik projektu zobowiązany jest do przestrzegania zasad BHP oraz zasad organizacji pracy obowiązujących na terenie zakładu w którym odbywa praktyki.
6. Na terenie zakładu uczestnik ponosi pełną odpowiedzialność za ewentualne zniszczenia spowodowane przez niego.
7. W przypadku rezygnacji z uczestnictwa w projekcie przed rozpoczęciem praktyk zawodowych Uczestnik zobowiązuje się dostarczyć informacje o tym fakcie osobiście, telefonicznie, bądź za pośrednictwem poczty elektronicznej.
8. Rezygnacja z udziału w projekcie po rozpoczęciu praktyk możliwa jest tylko i wyłącznie w uzasadnionych przypadkach i następuje poprzez złożenie pisemnego oświadczenia.

§6 Postanowienia końcowe

1. Sprawy nieuregulowane niniejszym regulaminem rozstrzygane są przez Realizatora projektu w oparciu o wytyczne dla instytucji biorących udział we wdrażaniu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.
2. Powyższy regulamin projektu wchodzi w życie z dniem 01.10.2011 r. i obowiązuje przez okres realizacji projektu tj. do 31.10.2011 r.

UMOWA SZKOLENIOWA⁵⁴

Zawarta w Radomiu w dniuroku
pomiędzy, NIP
zwanym dalej „Organizatorem” reprezentowanym przez,
a
Panem/Panią zamieszkałym/lą w przy ul.

PESEL: zwanym dalej „Uczestnikiem”.
zwanymi dalej każda z osobna „Stroną”, a łącznie „Stronami”, o następującej treści:

Preambula

Niniejsza umowa (dalej zwana „Umową”) zawarta jest w ramach projektu POKL.03.04.03-00-007/11-00 „**STAWIAMY NA PRAKTYKĘ – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach w branży budowlanej**” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Poddziałanie 3.4.3 Upowszechnienie uczenia się przez całe życie- projekty konkursowe (dalej zwanego „Projektem”), realizowanego przez Organizatora w okresie 01.10.2011r. – 31.10.2014r., w ramach umowy z Ośrodkiem Rozwoju Edukacji al. Ujazdowskie 28, 00-478 Warszawa jako Instytucji Pośredniczącej II Stopnia zgodnie z umową o dofinansowanie Projektu nr UDA -UDA-POKL.03.04.03-00-007/11-00 z dnia 2.09.2011r.

W ramach Projektu Organizator zorganizuje i przeprowadzi staże krajowe i zagraniczne dalej zwane „STAŻEM”.

§1. Przedmiot umowy

1. Na mocy niniejszej Umowy Organizator zobowiązuje się zapewnić bezpłatny udział Uczestnikowi, z zastrzeżeniem zapisów ust. 2, w Szkoleniu realizowanych przez Organizatora w ramach Projektu, zgodnie z dokonany zgłoszeniem przez Uczestnika oraz przeprowadzonym przez Organizatora procesem rekrutacji.
2. Projekt jest skierowany do nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu (murarz, posadzkarz, technik architektury krajobrazu, technik budownictwa, technolog robót wykończeniowych, monter instalacji i urządzeń sanitarnych) z terenu całej Polski.
3. Staże zostaną przeprowadzone w terminach i miejscach zgodnie z harmonogramem określonym na stronie przez organizatora.
4. Staż krajowy będzie obejmował 10 dni co stanowi 80 godzin odbywania praktyk w firmie budowlanej zgodnie z programem stażu w zawodzie wskazanym przez uczestnika.
5. Staż zagraniczny będzie obejmował 5 dni odbywania praktyk zagranicznych zgodnie z programem stażu w zawodzie wskazanym przez uczestnika.

§2. Zgłoszenie udziału w Projekcie

1. Uczestnik zobowiązuje się do udziału w stażu krajowym i zagranicznym.
2. W związku z przystąpieniem do Projektu Uczestnik oświadcza, że z dniem podpisania Umowy:
 - a) wyraża wolę uczestniczenia w Projekcie (udział w stażu krajowym i zagranicznym),
 - b) spełnia kryteria kwalifikowalności uprawniające do udziału w Projekcie,
 - c) jest świadomy odpowiedzialności za składanie oświadczeń niezgodnych z prawdą.
3. W celu zapewnienia przez Organizatora udziału Uczestnika w Szkoleniu, Uczestnik zobowiązuje się do doręczenia Organizatorowi, następujących dokumentów (w oryginale):
 - a) deklaracja uczestnictwa w Projekcie,
 - b) oświadczenia o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych,
 - c) formularz zgłoszeniowy.
4. Zgłaszający się uzyskuje status uczestnika Stażu w momencie zakwalifikowania go do udziału w Stażach przez Organizatora i na podstawie dokumentów, o których mowa w ust. 3.
5. Uczestnik zobowiązuje się do niezwłocznego pisemnego informowania Organizatora o zmianie danych osobowych zawartych w formularzu zgłoszeniowym, a które zaszły w okresie realizacji Projektu, nie później jednak niż w terminie 7 dni od ich zaistnienia.

§3. Obowiązki Stron

1. Do obowiązków Organizatora należy:
 - a) zapewnienie firmy budowlanej na terenie Polski w której uczestnik będzie odbywał staż krajowy,

⁵⁴ Formularz umowy został opracowany w projekcie *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ*.

- b) zapewnienie w czasie odbywania praktyk krajowych materiałów, surowców, ubrań roboczych niezbędnych do udziału w praktykach,
 - c) zapewnienie zwrotu kosztów dojazdu/zakwaterowania/ wyżywienia w czasie odbywania praktyk krajowych na warunkach zgodnych z regulaminem uczestnictwa w projekcie,
 - d) zapewnienie przejazdu na i z praktyk zagranicznych,
 - e) zapewnienie wszystkich niezbędnych materiałów zgodnych z programem praktyk zagranicznych tj. materiałów, surowców, ubrań roboczych,
 - f) zapewnienie zakwaterowania i wyżywienia podczas praktyk zagranicznych,
 - g) wydanie certyfikatu ukończenia staży w przypadku uczestnictwa w wymaganym wymiarze godzin,
 - h) zapewnienie ubezpieczenia NNW,
 - i) przestrzeganie procedur ochrony danych osobowych uczestników Staży, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.
2. Do obowiązków Uczestnika należą:
- a) przekazanie wymaganych dokumentów Organizatorowi zgodnie z zapisami §2 ust. 3,
 - b) aktywnego, zgodnego z programem Stażu, uczestnictwo w stażach,
 - c) podpisywanie list obecności, wypełnianie testów i kwestionariuszy oraz ankiet ewaluacyjnych podczas Szkolenia,
 - d) uczestniczenie w co najmniej 80% godzin zajęć dydaktycznych,
 - e) uczestnictwo w stażu krajowym i zagranicznym,
 - f) udział w badaniach efektywności Projektu realizowanych w trakcie lub po zakończeniu Projektu przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego lub Ośrodki Rozwoju Edukacji w Warszawie bądź upoważniony podmiot,
 - g) usprawiedliwienie nieobecności poprzez dostarczenie zwolnienia lekarskiego na druku L4.
3. Organizator zobowiązuje się zrealizować Szkolenie zgodnie z wymaganiami określonymi w Umowie i osiągnięciami współczesnej wiedzy, z zastosowaniem właściwych metod, technik i narzędzi zapewniających wysoki standard świadczonych usług.

§4. Rezygnacja z udziału w Projekcie

1. Uczestnikowi przysługuje prawo do rezygnacji z udziału w stażach poprzez pisemne oświadczenie złożone Organizatorowi nie później niż na 3 dni kalendarzowe przed datą realizacji Stażu krajowego.
2. W przypadku rezygnacji przez Uczestnika z udziału w stażach w terminie późniejszym niż określony w ust. 1 lub naruszenia przez Uczestnika obowiązku, o którym mowa w §3 ust. 2 lit. d, Uczestnik zobowiązuje się do pokrycia całkowitych kosztów staży.
3. Organizator odstąpi od egzekwowania pokrycia kosztów staży w całości lub części w przypadku, o którym mowa w ust. 2, o ile będzie miał możliwość skierowania za Uczestnika innej osoby na staż i nie będzie się to wiązało z poniesieniem dodatkowych kosztów.
4. W przypadku niedostatecznej liczby zgłoszonych osób na staż, Organizator jest uprawniony do odwołania Stażu nie później niż na 3 dni kalendarzowe przed planowanym terminem Stażu. W takim przypadku Organizator zobowiązuje się do niezwłocznego poinformowania Uczestnika o odwołaniu Stażu oraz o nowym terminie Stażu.

§5. Postanowienia końcowe

1. Zmiany do Umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
2. W sprawach nieuregulowanych Umową mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa.
3. Wszelkie spory związane z Umową będą rozstrzygane polubownie, a w przypadku braku porozumienia przez Sąd Rejonowy właściwy dla siedziby Organizatora.
4. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

Uczestnik

Organizator

(*)- jeżeli Organizator zażąda spełnienia takiego kryterium.

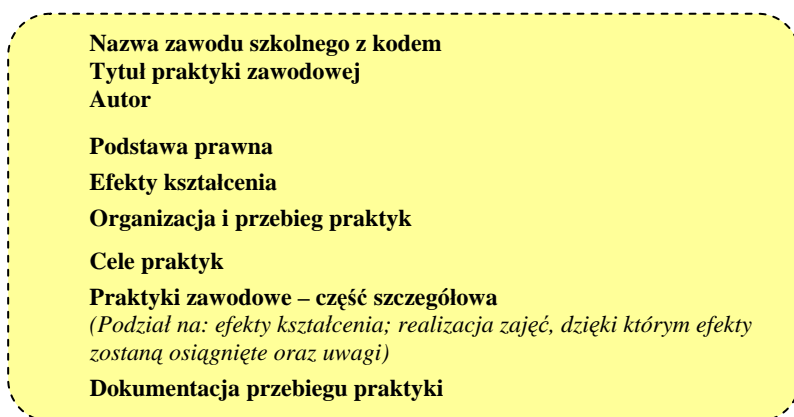
5.3. Programy praktyk krajowych – nowa podstawa programowa kształcenia w zawodzie

W projekcie opracowane zostały dwa zestawy programów krajowych praktyk doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu prowadzących zajęcia w wybranych zawodach z obszaru budowlanego i rolniczo-leśnego. Opracowanie drugiego zestawu praktyk wymuszone było zmianami w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz wprowadzeniem zmian w organizacji kształcenia zawodowego od roku szkolnego 2012/2013.

W związku z powyższym zasadnym będzie przedstawienie tylko zgodnych z obowiązującymi regulacjami prawnymi programów praktyk zawodowych. Ze względu na znaczną ich objętość ograniczono się do zaprezentowania w rozdziale dwóch przykładowych programów w zawodach murarz-tylnkarz (711204) i technik architektury krajobrazu (314202).

Pozostałe programy doskonalenia zawodowego w zawodach: technik budownictwa (311204), monter izolacji budowlanych (712401), monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych (712616), monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (712905) są udostępnione na stronie internetowej projektu (<http://praktyki.wsnsit.pl/>, zakładka „Dla Firm”, dostęp: 02.09.2014 r.). 17.06.2013 roku.

Na rys. 5.4 przedstawiono strukturę programu krajowych praktyk zgodną z wymaganiami nowej podstawy programowej.



Rys. 5.4. Struktura programu krajowych praktyk według nowej podstawy programowej w programie: *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ*

Źródło: opracowanie własne.

ZAWÓD: MURARZ-TYNKARZ (711204)⁵⁵

Program praktyk dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego uczestniczących w programie „STAWIAMY NA PRAKTYKĘ” – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej”

Autorzy: Karolina Musiałek-Białas, Tomasz Sokół

Podstawa prawna

Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. *o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw*.
Rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z dnia 23 grudnia 2011 r.
Rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach z dnia 7 lutego 2012 r.
Rozporządzenie w sprawie ramowych planów nauczania z dnia 7 lutego 2012 r.
Rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach z dnia 31 grudnia 2002 r. z późn. zm.
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu.
Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.
Ustawa Prawo budowlane z dnia 7 lipca 1994 r. z późn. zm.
Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 27 sierpnia 2002 r. w sprawie szczegółowego zakresu i formy planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz szczegółowego zakresu rodzajów robót budowlanych, stwarzających zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia ludzi.

Efekty kształcenia

Wiedza i umiejętności oraz kompetencje personalne i społeczne, których uczyć się nabywa w procesie kształcenia zawodowego w zawodzie murarz-tylnkarz, są opisane, zgodnie z ideą europejskich ram kwalifikacji, w języku efektów kształcenia, które obejmują:

- 1) *efekty kształcenia wspólne dla zawodów* w ramach obszaru budowlanego, stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów: PKZ(B.c) – zawiera umiejętności stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodach: kominiarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, monter izolacji budowlanych, dekarz, cieśla, betoniarz-zbrojarz, kamieniarz, zdun, murarz-tylnkarz, monter konstrukcji budowlanych, technik renowacji elementów architektury, technik budownictwa, technik dróg i mostów kolejowych, monter systemów rurociągowych, monter nawierzchni kolejowej, technik drogownictwa;
- 2) *efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji* wyodrębnionych w zawodzie, w ramach których kwalifikacja B.18. Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich, która jest wspólną i kwalifikacją dla zawodów: murarz-tylnkarz (B.18.) (z poziomu zasadniczej szkoły zawodowej) oraz technik budownictwa (technikum), tj. w efekcie modernizacji kształcenia zawodowego absolwent technikum poprzez zdanie kwalifikacji B.18. zdobywa kwalifikacje z poziomu zasadniczej szkoły zawodowej.

Organizacja i przebieg praktyk

Właściwa organizacja praktyk ma za zadanie umożliwić nauczycielom bezpośredni udział w funkcjonowaniu firmy/przedsiębiorstwa na poszczególnych stanowiskach w zawodzie murarz-tylnkarz. W czasie praktyk nauczyciele będą *asystować lub wykonywać* prace na konkretnych stanowiskach, łącząc teorię z praktyką. Doświadczenia zdobyte podczas stażu z pewnością będą niezwykle pomocne w czasie prowadzenia zajęć w systemie modułowym. Praktyki będą organizowane w czasie wolnym od zajęć szkolnych w terminach ustalonych na drodze porozumienia między pracodawcą a uczestnikami projektu.

Czas trwania praktyki: 10 dni roboczych po 8 godzin dziennie.

Nadzór nad przebiegiem i organizacją praktyk sprawują opiekunowie z przedsiębiorstwa przeprowadzającego praktyki.

Cele praktyk

Celem praktyk jest zastosowanie teorii w praktyce, zapoznanie ze stosowanymi w przedsiębiorstwie technologiami, urządzeniami, narzędziami i sprzętem do prowadzenia robót murarskich, ze zwróceniem szczególnej uwagi na nowoczesne rozwiązania technologiczne i materiałowe. Na cele szczegółowe wskazują efekty kształcenia.

⁵⁵ Program został opracowany w projekcie *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ*.

Praktyki zawodowe – część szczegółowa

Efekty kształcenia	Realizacja zajęć, dzięki którym efekty zostaną osiągnięte	Uwagi
<p>Praktykant potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • przewidzieć i rozpoznać zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem szeroko rozumianych prac murarskich i tynkarskich; • zapobiegać zagrożeniom dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związanym z wykonywaniem zadań w zawodzie murarz-tynkarz; • zapobiegać zagrożeniom wynikającym z wykonywania zadań zawodowych; • wskazać skutki oddziaływania czynników szkodliwych na organizm człowieka; • zorganizować stanowisko pracy murarza-tynkarza zgodnie z wymogami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska; • tworzyć, odczytywać i posługiwać się dokumentacją budowlaną. 	<p>Zapoznanie z:</p> <ul style="list-style-type: none"> • działalnością przedsiębiorstwa, strukturą organizacyjną i zasadami organizacji pracy; • zasadami ochrony przeciwpożarowej w budownictwie ogólnie oraz podczas konkretnych czynności i prac murarskich i tynkarskich; • z czynnikami szkodliwymi dla zdrowia i życia człowieka występującymi podczas wykonywania konkretnych prac murarskich i tynkarskich; • kategoriami ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy w przedsiębiorstwie budowlanym; • poznanie zasad pomocy medycznej w przypadku sytuacji stanowiącej zagrożenie zdrowia i życia podczas wykonywania czynności zawodowych murarza-tynkarza. 	<p>Efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów – BHP</p>
<ul style="list-style-type: none"> • rozpoznać: <ol style="list-style-type: none"> a) rodzaje i elementy obiektów budowlanych; b) materiały budowlane i określić ich zastosowanie; c) elementy zagospodarowania terenu budowy; • rozróżnić: <ol style="list-style-type: none"> a) konstrukcje obiektów budowlanych i technologie ich wykonania oraz rodzaje i elementy instalacji budowlanych; b) rodzaje i elementy dokumentacji stosowanej w budownictwie; c) przyrządy pomiarowe stosowane w robotach budowlanych; d) środki transportu stosowane w budownictwie; e) rodzaje rusztowań oraz przestrzeganie zasad ich montażu, użytkowania i demontażu; • przestrzegać zasad: <ol style="list-style-type: none"> a) sporządzania rysunków budowlanych; b) wykonywania pomiarów związanych z robotami budowlanymi; c) transportu i składowania materiałów budowlanych; • wykonać szkice robocze; • stosować programy komputerowe wspomagające wykonywanie zadań. 	<ul style="list-style-type: none"> • rozpoznawanie: <ol style="list-style-type: none"> a) rodzajów i elementów obiektów budowlanych; b) materiałów budowlanych i określenie ich zastosowania; c) elementów zagospodarowania terenu budowy; • rozróżnianie: <ol style="list-style-type: none"> a) konstrukcji obiektów budowlanych i technologii ich wykonania oraz rodzajów i elementów instalacji budowlanych; b) rodzajów i elementów dokumentacji stosowanej w budownictwie; c) przyrządów pomiarowych stosowanych w robotach budowlanych; d) środków transportu stosowanych w budownictwie; e) rodzajów rusztowań oraz przestrzeganie zasad ich montażu, użytkowania i demontażu; • przestrzeganie zasad: <ol style="list-style-type: none"> a) sporządzania rysunków budowlanych; b) wykonywania pomiarów związanych z robotami budowlanymi; c) transportu i składowania materiałów budowlanych; • wykonywanie szkiców roboczych; • stosowanie programów komputerowych wspomagających wykonywanie zadań. 	<p>PKZ(B.c)</p>

<p>W ramach wykonywania zapraw murarskich i tynkarskich oraz mieszanek betonowych praktykant potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) rozróżniać rodzaje zapraw murarskich i tynkarskich, określać ich właściwości i zastosowanie; b) posługiwać się dokumentacją projektową, specyfikacjami technicznymi wykonania i odbioru robót budowlanych, normami, katalogami oraz instrukcjami dotyczącymi wykonywania zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych; c) dobierać składniki zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych, narzędzia i sprzęt do wykonywania zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych; d) sporządzać przedmiar robót związanych z wykonywaniem zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych oraz kalkulować koszty ich wykonania; e) przygotować składniki zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych; f) wykonać zaprawy murarskie, tynkarskie i mieszanki betonowe zgodnie z recepturą; g) wykonywać obmiar robót związanych z wykonywaniem zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych i sporządzać rozliczenie tych robót; h) oceniać jakość wykonania zapraw murarskich i tynkarskich oraz mieszanek betonowych. <p>W ramach wykonywania murowanych konstrukcji budowlanych praktykant potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) rozróżniać rodzaje murowanych konstrukcji budowlanych; izolacji budowlanych oraz określać sposoby ich wykonania; b) posługiwać się dokumentacją projektową, specyfikacjami technicznymi wykonania i odbioru robót budowlanych, normami, katalogami oraz instrukcjami wykonania murowanych konstrukcji budowlanych; c) rozpoznać sposoby wiązania cegieł w murach; d) dobierać oraz przygotować materiały do wykonania murowanych konstrukcji budowlanych; e) dobierać narzędzia i sprzęt do wykonywania murowanych konstrukcji budowlanych; f) sporządzać przedmiar robót związanych z wykonaniem murowanych konstrukcji budowlanych oraz kalkulować koszty ich wykonania; g) wyznaczać położenie murowanych konstrukcji budowlanych; h) wykonać murowane ściany, stropy, nadproża, sklepienia, słupy, filary oraz kominy; 	<p>W ramach wykonywania zapraw murarskich i tynkarskich oraz mieszanek betonowych:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) rozróżnianie rodzajów zapraw murarskich i tynkarskich, określanie ich właściwości i zastosowania; b) posługiwanie się dokumentacją projektową, specyfikacjami technicznymi wykonania i odbioru robót budowlanych, normami, katalogami oraz instrukcjami dotyczącymi wykonywania zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych; c) dobieranie składników zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych; narzędzi i sprzętu do wykonywania zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych; d) sporządzanie przedmiaru robót związanych z wykonywaniem zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych oraz kalkulowanie kosztów ich wykonania; e) przygotowanie składników zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych; f) wykonywanie zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych zgodnie z recepturą; g) wykonywanie obmiaru robót związanych z wykonywaniem zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych i sporządzanie rozliczenia tych robót; h) ocenianie jakości wykonania zapraw murarskich i tynkarskich oraz mieszanek betonowych. <p>W ramach wykonywania murowanych konstrukcji budowlanych:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) rozróżnianie rodzajów murowanych konstrukcji budowlanych; izolacji budowlanych oraz określanie sposobów ich wykonania; b) posługiwanie się dokumentacją projektową, specyfikacjami technicznymi wykonania i odbioru robót budowlanych, normami, katalogami oraz instrukcjami wykonania murowanych konstrukcji budowlanych; c) rozpoznawanie sposobów wiązania cegieł w murach; d) dobieranie oraz przygotowanie materiałów do wykonania murowanych konstrukcji budowlanych; e) dobieranie narzędzi i sprzętu do wykonywania murowanych konstrukcji budowlanych; f) sporządzanie przedmiaru robót związanych z wykonaniem murowanych konstrukcji budowlanych oraz kalkulowanie kosztów ich wykonania; 	<p>B.18.</p>
--	--	---------------------

<p>i) wykonać spoinowanie i licowanie ścian; j) wykonać roboty ziemne i izolacyjne oraz pomocnicze roboty betoniarskie i zbrojarskie związane z wykonywaniem murowanych konstrukcji budowlanych; k) wykonać obmiar robót związanych z wykonaniem murowanych konstrukcji budowlanych i sporządzać rozliczenie tych robót; l) oceniać jakość wykonania robót murarskich.</p> <p>W ramach wykonywania tynków praktykant potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozróżniać rodzaje tynków; • posługiwać się dokumentacją projektową, specyfikacjami technicznymi wykonania i odbioru robót budowlanych, normami, katalogami oraz instrukcjami wykonania tynków; • dobierać oraz przygotować materiały do wykonywania tynków wewnętrznych i zewnętrznych; • dobierać narzędzia i sprzęt do wykonania tynków wewnętrznych i zewnętrznych; • sporządzać przedmiar robót związanych z wykonaniem tynków wewnętrznych i zewnętrznych oraz kalkuluje koszty ich wykonania; • przygotować podłoże do wykonania tynków wewnętrznych i zewnętrznych; • wykonać: <ul style="list-style-type: none"> a) tynki wewnętrzne i zewnętrzne; b) czynności związane z wykańczaniem powierzchni tynkowanych oraz osadzeniem krutek wentylacyjnych i innych elementów; c) naprawę tynków wewnętrznych i zewnętrznych; d) obmiar związany z wykonaniem tynków wewnętrznych i zewnętrznych i sporządza rozliczenie tych robót; • rozpoznać rodzaje uszkodzeń tynków wewnętrznych i zewnętrznych oraz dobrać sposoby ich naprawy; • oceniać jakość wykonania robót tynkarskich. <p>W ramach wykonywania remontów oraz rozbiórki murowanych konstrukcji budowlanych praktykant potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • posługiwać się dokumentacją projektową, specyfikacjami technicznymi wykonania i odbioru robót budowlanych, normami, katalogami oraz instrukcjami wykonania robót remontowych i rozbiórkowych murowanych konstrukcji budowlanych; • dobierać oraz przygotować materiały budowlane do wykonywania remontu murowanych konstrukcji budowlanych; • dobierać narzędzia i sprzęt do wykonywania robót związanych z remontem oraz 	<p>g) wyznaczanie położenia murowanych konstrukcji budowlanych; h) wykonanie murowanych ścian, stropów, nadproży, sklepień, słupów, filarów oraz kominów; i) wykonanie spoinowania i licowania ścian; j) wykonanie robót ziemnych i izolacyjnych oraz pomocniczych robót betoniarskich i zbrojarskich związanych z wykonywaniem murowanych konstrukcji budowlanych; k) wykonywanie obmiaru robót związanych z wykonaniem murowanych konstrukcji budowlanych i sporządzanie rozliczenia tych robót; l) ocenianie jakości wykonania robót murarskich.</p> <p>W ramach wykonywania tynków:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozróżnianie rodzajów tynków; • posługiwanie się dokumentacją projektową, specyfikacjami technicznymi wykonania i odbioru robót budowlanych, normami, katalogami oraz instrukcjami wykonania tynków; • dobieranie oraz przygotowanie materiałów do wykonywania tynków wewnętrznych i zewnętrznych; • dobieranie narzędzi i sprzętu do wykonania tynków wewnętrznych i zewnętrznych; • sporządzanie przedmiaru robót związanych z wykonaniem tynków wewnętrznych i zewnętrznych oraz kalkulowania kosztów ich wykonania; • przygotowanie podłoża do wykonania tynków wewnętrznych i zewnętrznych; • wykonanie: <ul style="list-style-type: none"> a) tynków wewnętrznych i zewnętrznych; b) czynności związanych z wykańczaniem powierzchni tynkowanych oraz osadzeniem krutek wentylacyjnych i innych elementów; c) naprawy tynków wewnętrznych i zewnętrznych; d) obmiaru związanych z wykonaniem tynków wewnętrznych i zewnętrznych i sporządzanie rozliczenia tych robót; • rozpoznawanie rodzajów uszkodzeń tynków wewnętrznych i zewnętrznych oraz dobieranie sposobów ich naprawy; • ocenianie jakości wykonania robót tynkarskich. <p>W ramach wykonywania remontów oraz rozbiórki murowanych konstrukcji budowlanych:</p> <ul style="list-style-type: none"> • posługiwanie się dokumentacją projektową, specyfikacjami technicznymi wy- 	
---	---	--

<p>rozbiórką murowanych konstrukcji budowlanych;</p> <ul style="list-style-type: none"> • sporządzać przedmiar robót związanych z wykonaniem remontu i rozbiórki murowanych konstrukcji budowlanych oraz kalkuluje koszty ich wykonania; • wykonać: <ul style="list-style-type: none"> a) roboty murarskie związane z remontami murowanych konstrukcji budowlanych; b) roboty rozbiórkowe murowanych konstrukcji budowlanych; c) obmiar robót związanych z wykonywaniem remontu i rozbiórki murowanych d) konstrukcji budowlanych i sporządzać rozliczenie tych robót. • oceniać jakość wykonania robót remontowych i rozbiórkowych murowanych konstrukcji budowlanych. 	<p>konania i odbioru robót budowlanych, normami, katalogami oraz instrukcjami wykonania robót remontowych i rozbiórkowych murowanych konstrukcji budowlanych;</p> <ul style="list-style-type: none"> • dobieranie oraz przygotowanie materiałów budowlanych do wykonywania remontu murowanych konstrukcji budowlanych; • dobieranie narzędzi i sprzętu do wykonywania robót związanych z remontem oraz rozbiórką murowanych konstrukcji budowlanych; • sporządzanie przedmiaru robót związanych z wykonaniem remontu i rozbiórki murowanych konstrukcji budowlanych oraz kalkulowanie kosztów ich wykonania; • wykonywanie: <ul style="list-style-type: none"> a) robót murarskich związanych z remontami murowanych konstrukcji budowlanych; b) robót rozbiórkowych murowanych konstrukcji budowlanych; c) obmiaru robót związanych z wykonywaniem remontu i rozbiórki murowanych konstrukcji budowlanych i sporządzanie rozliczania tych robót; • ocenianie jakości wykonania robót remontowych i rozbiórkowych murowanych konstrukcji budowlanych. 	
<p>W ramach kompetencji personalnych i społecznych praktykant potrafi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) przestrzegać zasad kultury i etyki; 2) być kreatywny i konsekwentny w realizacji zadań; 3) przewidywać skutki podejmowanych działań; 4) być otwarty na zmiany; 5) radzić sobie ze stresem; 6) aktualizować wiedzę i doskonalić umiejętności zawodowe; 7) przestrzegać tajemnicy zawodowej; 8) ponosić odpowiedzialność za podejmowane działania; 9) współpracować w zespole. 	<p>W ramach kompetencji personalnych i społecznych:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) przestrzeganie zasad kultury i etyki; 2) przewidywanie skutków podejmowanych działań; 3) aktualizowanie wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych; 4) przestrzeganie tajemnicy zawodowej; 5) ponoszenie odpowiedzialności za podejmowane działania; 6) współpraca w zespole. 	<p>(KPS). Kompetencje personalne i społeczne</p>

Dokumentacja przebiegu praktyki

1. Obowiązkiem uczestnika praktyk jest dokumentowanie zajęć poprzez systematyczne wypełnianie Dziennika Praktyk, w którym wpisuje się przebieg praktyk z krótką analizą, wnioskami lub uwagami. Dziennik Praktyk stanowi podstawę do zaliczenia praktyk.
 2. Wypełniony przez uczestnika Dziennik Praktyk podpisuje także Opiekun praktyk.
 3. Zaliczenia praktyk dokonuje Kierownik Projektu na podstawie dostarczonego Dziennika Praktyk.
 4. Uczestnik projektu zobowiązany jest do wypełniania wszelkiej dokumentacji projektowej przedłożonej mu przez Realizatora projektu, w tym: ankiet oceny, ankiet ewaluacyjnych, list obecności, dokumentów poświadczających otrzymanie usług, świadczeń i innych.
- Uczestnikami praktyk są nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy kształcenia praktycznego w zawodzie murarz-tylnik, zakwalifikowani przez WYG International sp. z o.o. i skierowani przez WSNSiT.

Podstawą przyjęcia zgłoszenia osoby do udziału w projekcie jest przekazanie realizatorowi projektu wypełnionej w całości i poświadczonej własnoręcznym podpisem *Ankiety rekrutacyjno-diagnostycznej*. Z chwilą podpisania *Deklaracji uczestnictwa w projekcie* nauczyciel staje się uczestnikiem projektu.

Praktyki odbywają się w firmach i przedsiębiorstwach budowlanych wyposażonych w nowoczesny sprzęt, stosujących nowoczesne technologie oraz posiadających dobrze wyszkoloną kadrę pracowniczą.

ZAWÓD: TECHNIK ARCHITEKTURY KRAJOBRAZU 314202⁵⁶

Program praktyk dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego uczestniczących w programie „STAWIAMY NA PRAKTYKĘ” – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej”

Autor: Beata Figarska-Wysocka

Podstawa prawna

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.).

Rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z dnia 23 grudnia 2011 r.

Rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach z dnia 7 lutego 2012 r.

Rozporządzenie w sprawie ramowych planów nauczania z dnia 7 lutego 2012 r.

Rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach z dnia 31 grudnia 2002 r. z późn. zm.;

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2010 nr 244 poz. 1626).

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz. U. z dnia 19 marca 2003 r. Nr 47, poz. 401).

Ustawa z dnia 27 marca 2003 r. o zmianie ustawy Prawo budowlane oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. 2003 nr 80 poz. 718).

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 27 sierpnia 2002 r. w sprawie szczegółowego zakresu i formy planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz szczegółowego zakresu rodzajów robót budowlanych, stwarzających zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia ludzi (Dz. U. Nr 151, poz. 1256).

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie.

Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o wyrobach budowlanych,

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 11 sierpnia 2004 r. w sprawie sposobów deklarowania zgodności wyrobów budowlanych oraz sposobu znakowania ich znakiem budowlanym.

Efekty kształcenia

Zawód technik architektury krajobrazu nie ma wspólnych kwalifikacji z innymi zawodami. Posiada efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru rolniczo-leśnego z ochroną środowiska stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodach (PKZ (R.c)): ogrodnik, technik ogrodnik, pszczelarz, technik pszczelarz, rolnik, technik rolnik, technik architektury krajobrazu, technik hodowca koni, operator maszyn leśnych, technik leśnik, rybak śródlądowy, technik rybactwa śródlądowego, technik weterynarii.

Organizacja i przebieg praktyk

Właściwa organizacja praktyk ma za zadanie umożliwić nauczycielom bezpośredni udział w funkcjonowaniu firmy/przedsiębiorstwa na poszczególnych stanowiskach w zawodzie technik architektury krajobrazu. W czasie praktyk nauczyciele będą *asystować lub wykonywać* prace na konkretnych stanowiskach, łącząc teorię z praktyką. Doświadczenia zdobyte podczas stażu z pewnością będą niezwykle pomocne w czasie prowadzenia zajęć w systemie modułowym. Praktyki będą organizowane w czasie wolnym od zajęć szkolnych w terminach ustalonych na drodze porozumienia między pracodawcą a uczestnikami projektu.

Czas trwania praktyki: 10 dni roboczych po 8 godzin dziennie.

Nadzór nad przebiegiem i organizacją praktyk sprawują opiekunowie z przedsiębiorstwa przeprowadzającego praktyki.

Cel praktyk

Celem praktyk jest: zapoznanie się z urządzeniami, narzędziami i innym sprzętem technicznym stosowanym przy pracach w zakresie architektury krajobrazu, poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach pracy w zawodzie technik architektury krajobrazu, nauka praktycznego zastosowania wiedzy teoretycznej. Na cele szczegółowe wskazują efekty kształcenia.

⁵⁶ Program został opracowany w projekcie *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ*.

Praktyki zawodowe – część szczegółowa

Efekty kształcenia	Realizacja zajęć, dzięki którym efekty zostaną osiągnięte	Uwagi
Praktykant potrafi:		
<ul style="list-style-type: none"> • przewidzieć i rozpoznać zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związane z wykonywaniem prac w zawodzie technik architektury krajobrazu; • zapobiegać zagrożeniom dla zdrowia i życia człowieka oraz mienia i środowiska związanym z wykonywaniem zadań w zawodzie technik architektury krajo- brazu; • zapobiegać zagrożeniom wynikającym z wykonywania zadań zawodowych; • wskazać skutki oddziaływania czynników szkodliwych na organizm człowieka; • zorganizować stanowisko pracy technika architektury krajobrazu zgodnie z wymogami ergonomii, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska; • tworzyć, odczytywać i posługiwać się właściwą dla zawodu dokumentacją; 	<p>zapoznanie z:</p> <ul style="list-style-type: none"> • działalnością przedsiębiorstwa, strukturą organizacyjną i zasadami organizacji pracy; • zasadami ochrony przeciwpożarowej w budownictwie ogólnie oraz podczas konkretnych czynności i prac właściwych dla zawodu technik architektury krajobrazu; • z czynnikami szkodliwymi dla zdrowia i życia człowieka występującymi podczas wykonywania konkretnych prac w zakresie architektury krajobrazu; • kategoriami ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy w przedsiębiorstwie; • poznanie zasad pomocy medycznej w przypadku sytuacji stanowiącej zagrożenie zdrowia i życia podczas wykonywania czynności zawodowych technika architektury krajobrazu; 	<p>Efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów – BHP</p>
<ul style="list-style-type: none"> • wykonać czynności kontrolno-obsługowe ciągników rolniczych; • stosować przepisy prawa dotyczące ruchu drogowego; • przestrzegać zasad kierowania ciągnikiem rolniczym; • wykonywać czynności związane z prowadzeniem i obsługą ciągnika rolniczego w zakresie niezbędnym do uzyskania prawa jazdy kat. T; 	<ul style="list-style-type: none"> • wykonywanie czynności kontrolno-obsługowych ciągników rolniczych; • stosowanie przepisów prawa ruchu drogowego; • przestrzeganie zasad kierowania ciągnikiem rolniczym; • wykonywanie czynności związanych z prowadzeniem i obsługą ciągnika rolniczego w zakresie niezbędnym do uzyskania prawa jazdy kat. T; 	<p>PKZ(R.c)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • rozpoznać: <ol style="list-style-type: none"> a) gatunki roślin ozdobnych; b) typy i rodzaje gleb; c) chwasty, choroby i szkodniki roślin ozdobnych; • rozróżniać: <ol style="list-style-type: none"> a) czynniki siedliska roślin; b) sprzęt i maszyny stosowane do uprawy i pielęgnacji roślin ozdobnych; c) rodzaje zabiegów uprawowych; d) rodzaje zabiegów stosowanych w pielęgnacji terenów zieleni; e) rodzaje obiektów terenów zieleni; f) style architektury krajobrazu z różnych okresów historycznych; g) rodzaje dokumentacji dotyczącej budowy obiektów architektury krajo- brazu; h) rodzaje materiałów budowlanych oraz określać ich zastosowanie w obiektach małej architektury; i) sprzęt geodezyjny stosowany do pomiarów w terenie; 	<ul style="list-style-type: none"> • rozpoznawanie: <ol style="list-style-type: none"> a) gatunków roślin ozdobnych; b) typów i rodzajów gleb; c) chwastów, chorób i szkodników roślin ozdobnych; • rozróżnianie: <ol style="list-style-type: none"> a) czynników siedliska roślin; b) sprzętu i maszyn stosowanych do uprawy i pielęgnacji roślin ozdobnych; c) rodzajów zabiegów uprawowych; d) rodzajów zabiegów stosowanych w pielęgnacji terenów zieleni; e) rodzajów obiektów terenów zieleni; f) stylów architektury krajobrazu z różnych okresów historycznych; j) rodzajów dokumentacji dotyczącej budowy obiektów architektury krajo- brazu; k) rodzajów materiałów budowlanych oraz określanie ich zastosowania w obiektach małej architektury; 	<p>PKZ(R.I)</p>

<ul style="list-style-type: none"> • klasyfikować nawozy i ocenić ich wpływ na glebę i rośliny; grunty i określać ich przydatność do budowy obiektów architektury krajobrazu; • określać typy i zasoby krajobrazu; • wykonywać rysunki odręczne z zastosowaniem różnych technik rysunkowych i barwnych; • sporządzać rysunki techniczne odręcznie oraz z wykorzystaniem technik komputerowych; • odczytywać informacje z planów zagospodarowania przestrzennego; • posługiwać się mapami i planami sytuacyjno-wysokościowymi; • przestrzegać zasad wykonywania przedmiarów i obmiarów robót na terenach zieleni; • organizować teren budowy obiektów małej architektury; • stosować przepisy prawa dotyczące terenów zieleni; • stosować programy komputerowe wspomagające wykonywanie zadań. 	<p>l) sprzętu geodezyjnego stosowanego do pomiarów w terenie;</p> <ul style="list-style-type: none"> • klasyfikowanie nawozów i ocenianie ich wpływu na glebę i rośliny; grunty i określanie ich przydatności do budowy obiektów architektury krajobrazu; • określanie typów i zasobów krajobrazu; • wykonywanie rysunków odręcznych z zastosowaniem różnych technik rysunkowych i barwnych; • sporządzanie rysunków technicznych odręcznie oraz z wykorzystaniem technik komputerowych; • odczytywanie informacji z planów zagospodarowania przestrzennego; • posługiwanie się mapami i planami sytuacyjno-wysokościowymi; • przestrzeganie zasad wykonywania przedmiarów i obmiarów robót na terenach zieleni; • organizowanie terenu budowy obiektów małej architektury; • stosowanie przepisów prawa dotyczącego terenów zieleni; • stosowanie programów komputerowych wspomagających wykonywanie zadań. 	
<p>W ramach przygotowywania roślin ozdobnych do urządzania obiektów architektury krajobrazu praktykant potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • określać funkcje roślin ozdobnych w kształtowaniu krajobrazu oraz zastosać podstawowe grupy roślin w obiektach architektury krajobrazu; • dobierać narzędzia i sprzęt do prac związanych z uprawą i pielęgnacją roślin ozdobnych oraz technologie produkcji roślin do warunków przyrodniczych i ekonomicznych; • wykonywać podstawowe prace uprawowe i pielęgnacyjne w szkółkach roślin ozdobnych; • oceniać stan roślin przeznaczonych do urządzania obiektów architektury krajobrazu; • przygotowywać: <ul style="list-style-type: none"> a) materiał roślinny do ekspedycji zgodnie ze specyfikacją; b) rośliny do transportu, składowania i sadzenia; c) materiały do wykonywania dekoracji roślinnych. <p>W ramach wykonywania i pielęgnacji roślinnych obiektów architektury krajobrazu praktykant potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • przeprowadzać: <ul style="list-style-type: none"> a) inwentaryzację szaty roślinnej; b) analizy funkcjonalno-przestrzenne wewnątrz ogrodowych; 	<p>W ramach przygotowywania roślin ozdobnych do urządzania obiektów architektury krajobrazu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • określanie funkcji roślin ozdobnych w kształtowaniu krajobrazu oraz zastosowanie podstawowych grup roślin w obiektach architektury krajobrazu; • dobieranie narzędzi i sprzętu do prac związanych z uprawą i pielęgnacją roślin ozdobnych oraz technologii produkcji roślin do warunków przyrodniczych i ekonomicznych; • wykonywanie podstawowych prac uprawowych i pielęgnacyjnych w szkółkach roślin ozdobnych; • ocenianie stanu roślin przeznaczonych do urządzania obiektów architektury krajobrazu; • przygotowywanie: <ul style="list-style-type: none"> a) materiału roślinnego do ekspedycji zgodnie ze specyfikacją; b) roślin do transportu, składowania i sadzenia; d) materiałów do wykonywania dekoracji roślinnych. <p>W ramach wykonywania i pielęgnacji roślinnych obiektów architektury krajobrazu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • przeprowadzanie: <ul style="list-style-type: none"> a) inwentaryzacji szaty roślinnej; b) analiz funkcjonalno-przestrzennych wewnątrz ogrodowych; 	<p>R.21.</p>

<ul style="list-style-type: none"> wykorzystywać zasady kompozycji w projektowaniu obiektów roślinnych architektury krajobrazu; opracowywać projekty koncepcyjne, techniczne i graficznie obiektów roślinnych; projektować: <ul style="list-style-type: none"> a) układy roślinne z uwzględnieniem warunków siedliskowych i wartości dekoracyjnych i wykonuje dekoracje roślinne. dobierać metody sadzenia roślin ozdobnych i ich nawadniania posługiwać się narzędziami, urządzeniami i sprzętem ogrodniczym; planować: <ul style="list-style-type: none"> a) rozmieszczenie zadrzewień w krajobrazie; b) organizację prac związanych z sadzeniem roślin; przygotowywać glebę do sadzenia roślin ozdobnych; wykonywać czynności związane z sadzeniem roślin i zabiegi pielęgnacyjne roślin; rozliczać koszt robót i materiałów związanych z wykonywaniem i pielęgnacją obiektów roślinnych. 	<ul style="list-style-type: none"> wykorzystywanie zasady kompozycji w projektowaniu obiektów roślinnych architektury krajobrazu; opracowywanie projektów koncepcyjnych, technicznych i graficznych obiektów roślinnych; projektowanie: <ul style="list-style-type: none"> a) układów roślinnych z uwzględnieniem warunków siedliskowych i wartości dekoracyjnych i wykonywanie dekoracji roślinnych: dobieranie metod sadzenia roślin ozdobnych i ich nawadniania posługiwanie się narzędziami, urządzeniami i sprzętem ogrodniczym; planowanie: <ul style="list-style-type: none"> a) rozmieszczenia zadrzewień w krajobrazie; b) organizacji prac związanych z sadzeniem roślin; przygotowywanie gleby do sadzenia roślin ozdobnych; wykonywanie czynności związanych z sadzeniem roślin i zabiegów pielęgnacyjnych roślin; rozliczanie kosztów robót i materiałów związanych z wykonywaniem i pielęgnacją obiektów roślinnych. 	
<p>W ramach kształtowania i projektowania obiektów małej architektury krajobrazu praktykant potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> określać walory kulturowe oraz zasady kształtowania i ochrony krajobrazu obszarów zurbanizowanych i niezurbanizowanych; dobierać elementy wyposażenia do różnych obiektów architektury krajobrazu; wykonywać inwentaryzację wyposażenia terenów zieleni oraz projekty koncepcyjne i techniczne małych form architektonicznych; dokonywać analizy funkcjonalno-przestrzennej elementów małej architektury ogrodowej; wykorzystywać zasady kompozycji w projektowaniu elementów małej architektury krajobrazu; opracowywać graficznie projekty koncepcyjne i techniczne obiektów architektury krajobrazu; dobierać materiały budowlane do wykonania małych form architektury krajobrazu. <p>W ramach urządzania i konserwacji obiektów małej architektury krajobrazu praktykant potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> korzystać z dokumentacji projektowo-technicznej dotyczącej wykonywania elementów małej architektury; 	<p>W ramach kształtowania i projektowania obiektów małej architektury krajobrazu:</p> <ul style="list-style-type: none"> określanie walorów kulturowych oraz zasady kształtowania i ochrony krajobrazu obszarów zurbanizowanych i niezurbanizowanych; dobieranie elementów wyposażenia do różnych obiektów architektury krajobrazu; wykonywanie inwentaryzacji wyposażenia terenów zieleni oraz projektów koncepcyjnych i technicznych małych form architektonicznych; dokonywanie analizy funkcjonalno-przestrzennej elementów małej architektury ogrodowej; wykorzystywanie zasady kompozycji w projektowaniu elementów małej architektury krajobrazu; opracowywanie graficzne projektów koncepcyjnych, technicznych architektury krajobrazu; dobieranie materiałów budowlanych do wykonania małych form architektury krajobrazu. <p>W ramach urządzania i konserwacji obiektów małej architektury krajobrazu:</p> <ul style="list-style-type: none"> korzystanie z dokumentacji projektowo-technicznej dotyczącej wykonywania elementów małej architektury; 	R.22.

<ul style="list-style-type: none"> • planować organizację prac związanych z budową małych form architektonicznych oraz prace związane z rewaloryzacją zabytkowych elementów małej architektury krajobrazu; • wykonywać: <ul style="list-style-type: none"> a) roboty ziemne związane z budową małych form architektonicznych; b) czynności związane z budową obiektów architektury krajobrazu; c) zabiegi związane z konserwacją elementów małej architektury krajobrazu; • dobierać techniki wykonywania elementów małej architektury krajobrazu; • posługiwać się narzędziami, urządzeniami i sprzętem do robót budowlanych; • rozlicza koszt robót i materiałów związanych z zarządzaniem i konserwacją elementów małej architektury krajobrazu. 	<ul style="list-style-type: none"> • planowanie organizacji prac związanych z budową małych form architektonicznych oraz prac związanych z rewaloryzacją zabytkowych elementów małej architektury krajobrazu; • wykonywanie: <ul style="list-style-type: none"> a) robót ziemnych związanych z budową małych form architektonicznych; b) czynności związanych z budową obiektów architektury krajobrazu; c) zabiegów związanych z konserwacją elementów małej architektury krajobrazu; • dobieranie techniki wykonywania elementów małej architektury krajobrazu; • posługiwanie się narzędziami, urządzeniami i sprzętem do robót budowlanych; • rozliczanie kosztu robót i materiałów związanych z zarządzaniem i konserwacją elementów małej architektury krajobrazu. 	
<p>W ramach kompetencji personalnych i społecznych praktykant potrafi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) przestrzegać zasad kultury i etyki; 2) być kreatywny i konsekwentny w realizacji zadań; 3) przewidywać skutki podejmowanych działań; 4) być otwarty na zmiany; 5) radzić sobie ze stresem; 6) aktualizować wiedzę i doskonalić umiejętności zawodowe; 7) przestrzegać tajemnicy zawodowej; 8) ponosić odpowiedzialność za podejmowane działania; 9) współpracować w zespole. 	<p>W ramach kompetencji personalnych i społecznych:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) przestrzeganie zasad kultury i etyki; 2) przewidywanie skutków podejmowanych działań; 3) aktualizowanie wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych; 4) przestrzeganie tajemnicy zawodowej; 5) ponoszenie odpowiedzialności za podejmowane działania; 6) współpraca w zespole 	<p>(KPS). Kompetencje personalne i społeczne</p>

Dokumentacja przebiegu praktyki

1. Obowiązkiem uczestnika praktyk jest dokumentowanie zajęć poprzez systematyczne wypełnianie Dziennika Praktyk, w którym wpisuje się przebieg praktyk z krótką analizą, wnioskami lub uwagami. Dziennik Praktyk stanowi podstawę do zaliczenia praktyk.
2. Wypełniony przez uczestnika Dziennik Praktyk podpisuje także Opiekun praktyk.
3. Zaliczenia praktyk dokonuje Kierownik Projektu na podstawie dostarczonego Dziennika Praktyk.
4. Uczestnik projektu zobowiązany jest do wypełniania wszelkiej dokumentacji projektowej przedłożonej mu przez Realizatora projektu, w tym: ankiet oceny, ankiet ewaluacyjnych, list obecności, dokumentów poświadczających otrzymanie usług, świadczeń i innych.

Uczestnikami praktyk są nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy kształcenia praktycznego w zawodzie technik architektury krajobrazu, zakwalifikowani przez WYG International sp. z o.o. i skierowani przez WSNSiT.

Podstawą przyjęcia zgłoszenia osoby do udziału w projekcie jest przekazanie realizatorowi projektu wypełnionej w całości i poświadczonej własnoręcznym podpisem *Ankiety rekrutacyjno-diagnostycznej*. Z chwilą podpisania *Deklaracji uczestnictwa w projekcie* nauczyciel staje się uczestnikiem projektu. Praktyki odbywają się w firmach i przedsiębiorstwach budowlanych wyposażonych w nowoczesny sprzęt, stosujących nowoczesne technologie oraz posiadających dobrze wyszkoloną kadrę pracowniczą.

Rozdział 6.

Organizacja praktyk zagranicznych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów kształcenia zawodowego

6.1. Organizacja praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach zagranicznych

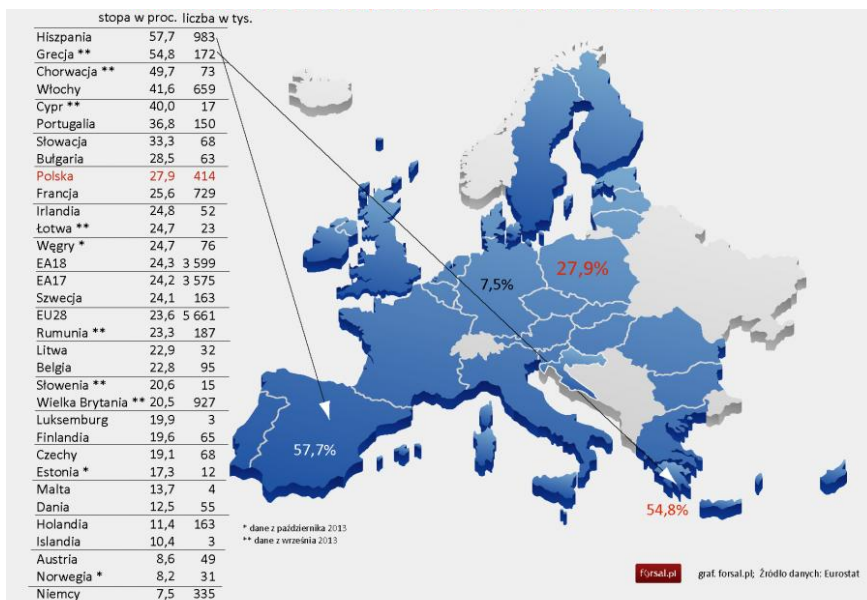
Zgodnie z umową zawartą pomiędzy nauczycielami kształcenia zawodowego a wykonawcami projektu po odbyciu praktyk w krajowych przedsiębiorstwach budowlanych uczestnicy wzięli udział w 5-dniowych praktykach w przedsiębiorstwach i instytucjach realizujących praktyczne kształcenie zawodowe na terenie Niemiec.

Celem zagranicznych praktyk zawodowych było przygotowanie nauczycieli kształcenia zawodowego do stosowania w swoich szkołach niemieckich rozwiązań technologicznych i organizacyjnych w zakresie kształcenia zawodowego, szczególnie w jego części praktycznej.

Wybór Niemiec jest z jednej strony uzasadniony specyfiką systemu kształcenia zawodowego, która polega na łączeniu tradycyjnego modelu nauki z praktyką zawodową w przedsiębiorstwie (model dualny). W efekcie wielu uczniów po zakończeniu nauki uzyskuje zatrudnienie u pracodawcy, u którego odbywali praktykę. To z kolei przekłada się na fakt, że na tle wszystkich krajów członkowskich Unii Europejskiej w Niemczech w listopadzie 2013 roku odnotowano najniższy wskaźnik bezrobocia wśród młodych ludzi, którzy nie ukończyli 25 roku życia (rys. 6.1).

System dualny uwzględnia udział przedsiębiorców w kształceniu zawodowym przez to, że ponoszą oni 100% kosztów kształcenia praktycznego. Niemieccy przedsiębiorcy finansują kształcenie praktyczne realizowane w centrach prowadzonych przez Izby Przemysłowo-Handlowe, w których są stowarzyszeni. Dzięki temu, że centra są wyposażane przez

firmy w maszyny, urządzenia, materiały możliwa jest organizacja praktyk w taki sposób, jakby odbywały się one w samych firmach. A to z kolei umożliwi płynne przejście z edukacji na rynek pracy do wykonywania określonych zadań zawodowych w rzeczywistym miejscu pracy.



Rys. 6.1. Bezrobocie wśród młodych poniżej 25 roku życia w krajach Europy (listopad 2013 r.)
Źródło: <http://forsal.pl/galerie/769123,duze-zdjecie,1,eurostat-stopa-bezrobocia-w-polsce-i-krajach-ue-listopad-2013.html>, dostępne: 04.09.2014.

W ocenie niemieckich polityków ich system kształcenia zawodowego może być jednym ze sposobów rozwiązania problemu bezrobocia wśród ludzi młodych w UE. Jest to ważne współcześnie, gdy obserwujemy ciągły wzrost bezrobocia wśród tej grupy demograficznej. Dla porównania, w listopadzie 2012 roku stopa bezrobocia wśród młodych w krajach UE wynosiła 23,4 proc. a rok później wzrosła do 23,6 proc. W Polsce prawie 28% ludzi młodych do 25 roku życia było bezrobotnych, co plasuje nasz kraj powyżej średniej w UE.

Poprzez udział w praktykach zawodowych nauczyciele kształcenia zawodowego mieli okazję zapoznać się z dualnym systemem kształcenia zawodowego. Być może staną się oni ambasadorami zmian w swoich szkołach, zmian ukierunkowanych na łączenie teorii kształcenia zawodo-

wego z nabywaniem umiejętności praktycznych w przedsiębiorstwach budowlanych i wyspecjalizowanych centrach.

Możliwość podjęcia zatrudnienia po zakończeniu edukacji zawodowej w Niemczech przyczyniła się do popularyzacji tej formy kształcenia wśród ludzi młodych. W 2013 roku około 60% młodych Niemców zdecydowało się na tę formę kształcenia po szkole podstawowej⁵⁷. Jest to szczególnie istotne dla nas, gdyż obecnie prowadzone są prace zachęcające uczniów szkół gimnazjalnych do wyboru ścieżki kształcenia zawodowego w miejsce ogólnokształcącego.

Z drugiej strony należy przychylić się do uzasadnienia we wniosku projektu, z którego wynika, że niemiecki rynek budownictwa należy do światowych liderów w zakresie praktycznych rozwiązań, dostarczania nowych technologii oraz know-how. Dla przykładu w Polsce dopiero się wspomina o domach pasywnych, a w Niemczech już takie rozwiązania funkcjonują.

Innym argumentem przemawiającym za wyborem Niemiec na praktyki może być liczba patentów związanych z przemysłem budowlanym. Dla przykładu w 2010 r. rejestrowano ich około 17,5 tys., co stawia ten kraj na 3 miejscu na świecie. W efekcie opatentowanych rozwiązań powstają nowe technologie i materiały budowlane, które do naszego kraju docierają z opóźnieniem.

Niemiecki przemysł budowlany przoduje w Europie, w szczególności w zakresie:

- nowoczesnej chemii budowlanej,
- produkcji nowych materiałów budowlanych,
- technologii wznoszenia budowli.

W związku z tym warto, aby polscy nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu mogli nabywać wiedzę i umiejętności od najlepszych. Opracowując praktyki, wykonawcy wyszli z założenia, że umożliwią one w świecie zmian szybszą aktualizację naj-

⁵⁷ K. Frymark, *Niemcy eksportują system kształcenia zawodowego*. <http://www.osw.waw.pl/pl/publikacje/analizy/2013-09-18/niemcy-eksportuja-system-ksztalcenia-zawodowego>, dostęp: 03.09.2014.

nowszej wiedzy najpierw wśród nauczycieli, a następnie wśród uczniów (poprzez nauczycieli).

Jak podaje lider projektu we wniosku o dofinansowanie, organizacja praktyk zagranicznych w dużym stopniu warunkuje sukces przedsięwzięcia, gdyż była jednym z podstawowych atutów projektu zachęcających nauczycieli do udziału w przedsięwzięciu.

Wykonawcy założyli w projekcie, że praktyki w zagranicznych firmach z branży budowlanej umożliwią nauczycielom kształcenia zawodowego:

- 1) poznać specyfikę zadań na nowoczesnych stanowiskach pracy branży budowlanej,
- 2) zapoznać się z trendami w zakresie rozwiązań technologicznych i know-how,
- 3) zdobyć nowe doświadczenia zawodowe związane z wybraną specjalnością i wzbogacić je o doświadczenia zagraniczne,
- 4) nawiązać kontakty zawodowe umożliwiające ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego,
- 5) podwyższyć umiejętności interpersonalne w bezpośrednim kontakcie z pracownikami, w tym obserwacja/nabycie nowych sposobów, stylów i standardów pracy,
- 6) poznać potrzeby i możliwości na rynku pracy w kontekście zawodu/specjalności, której są nauczycielami.

Wyboru przedsiębiorstw zagranicznych dokonała instytucja zewnętrzna, na której też spoczywał obowiązek organizacji praktyk. Wszystkie decyzje odnośnie do organizacji praktyk zagranicznych wytypowana instytucja konsultowała z partnerem projektu.

Partner projektu, ogłaszając konkurs na wybór operatora praktyk zagranicznych, brał pod uwagę przede wszystkim cenę (60% przyznanej punktacji) oraz kryteria merytoryczne (40%), na które składało się doświadczenie w realizacji projektów współfinansowanych z POKL, projektów edukacyjnych, projektów szkoleniowych z udziałem przedstawicieli przedsiębiorstw.

Podobnie jak w przypadku praktyk krajowych, w praktykach zagranicznych zorganizowano 3 tury praktyk. Przed każdą z nich dokonywano

wyboru przedsiębiorstw zagranicznych, w których następnie odbywały się praktyki zagraniczne nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Z analizy programów praktyk zagranicznych wynika, że jej uczestnicy mieli możliwość:

- zebrania informacji na temat struktury i organizacji zakładu pracy, zrozumienia procesów pracy i koniecznych kwalifikacji na stanowiskach pracy w branży budowlanej w Niemczech,
- zebrania informacji związanych trendami w zakresie rozwiązań technicznych i technologicznych,
- sporządzenia opisu stanowisk pracy związanych z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole z uwzględnieniem struktury i specyfiki stanowisk w zakładach pracy,
- obserwowania prac prowadzonych na poszczególnych stanowiskach pracy w poszczególnych zakładach Niemiec,
- asystowania przy prowadzeniu prac na stanowiskach związanych z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole,
- wykonywania (o ile możliwe) wybranych prac w niemieckich zakładach pracy.

Reasumując, zasadne jest uzupełnienie praktyk krajowych możliwością odbycia praktyk za granicą. Takie podejście przyczynia się z jednej strony do zwiększenia zainteresowania praktykami ze strony nauczycieli kształceni zawodowego. A z drugiej umożliwia zdobycie wiedzy na temat systemu dualnego, innowacyjnych materiałów, technologii związanych z budownictwem. Zasadnym było przyjęcie w projekcie założenia, że warunkiem udziału w praktykach zagranicznych było ukończenie praktyk krajowych (taka sekwencja działań ma mobilizować uczestników do pełnego udziału w projekcie).

6.2. Programy zagranicznych praktyk zawodowych

W rozdziale przedstawiono programy zagranicznych praktyk doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów

praktycznej nauki zawodu kształcących w zawodach z obszaru budowlanego. Programy zostały opracowane przez zewnętrznych ekspertów w ramach projektu *Stawiamy na praktykę – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej*.

Podobnie jak dla praktyk krajowych w projekcie opracowano sześć programów praktyk zagranicznych dla zawodów: *murarz, posadzkarz, technik architektury krajobrazu, technik budownictwa, technolog robót wykończeniowych i monter instalacji i urządzeń sanitarnych*.

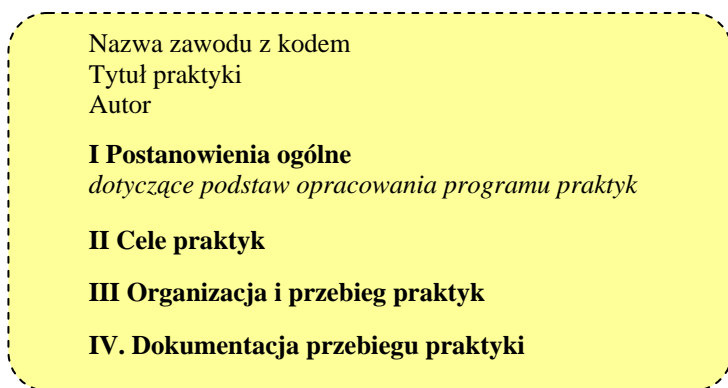
Jak już wspomniano wcześniej, przygotowane praktyki zagraniczne miały na celu zapoznanie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z organizacją kształcenia praktycznego w Niemczech. Podczas pięciodniowego pobytu nauczyciele zapoznali się z systemem dualnego kształcenia zawodowego, w którym ważną rolę odgrywają pracodawcy. Organizacja praktyk umożliwiła nauczycielom m.in. bezpośrednie uczestniczenie na stanowiskach pracy oraz dokonanie analizy przebiegu czynności typowych dla zawodów z obszaru budowlanego. Uczestnicy mogli zapoznać się z technologią i organizacją pracy w Niemczech, co daje w późniejszym czasie możliwość przeprowadzenia analizy treści i metod kształcenia w szkole tak, aby dostosować absolwenta do wymagań współczesnego rynku pracy. Opracowując program praktyk zagranicznych, uwzględniono oczekiwania uczestników przedstawione w ankietach naboru oraz w kwestionariuszach umiejętności praktycznych związanych z zawodem.

Na rys. 6.2 przedstawiona została struktura programu zagranicznych praktyk dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego uczestniczących w programie.

Więcej szczegółowych informacji nt. organizacji praktyk można uzyskać, analizując opracowane w ramach projektu programy praktyk zagranicznych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. W rozdziale przedstawiono programy zagranicznych praktyk w zawodach murarz i technik architektury krajobrazu.

W programie praktyki zagranicznej dla każdego z zawodów przedstawiono:

- 1) postanowienia ogólne, w których wskazano:
 - akty prawne i inne wiarygodne źródła informacji, na bazie których przeprowadzono analizę i ustalono zawartość programu,
 - kto może być uczestnikiem i jakie należy w tym celu wypełnić dokumenty,
 - w jakiego rodzaju przedsiębiorstwach będą się odbywały praktyki;
- 2) cele ogólny i szczegółowe praktyk zagranicznych;
- 3) zasady organizacji i przebieg praktyk, z uwzględnieniem harmonogramu ramowego organizacji praktyk;
- 4) wymagania od uczestnika praktyk dokumentację z przebiegu praktyki.



Rys. 6.2. Struktura programu zagranicznych praktyk w programie: *Stawiamy na praktykę – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej*

Źródło: opracowanie własne.

Przykładowe programy praktyk zagranicznych:

1) zawód: murarz-tylnik:

ZAWÓD: MURARZ 712[06]⁵⁸

Program praktyk dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego uczestniczących w programie „STAWIAMY NA PRAKTYKĘ”
– pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej

Autor: Barbara Głód

I. Postanowienia ogólne

1. Podstawą opracowania programu są:
 - Podstawa programowa kształcenia w zawodzie murarz (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 czerwca 2011 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach: dekarz, monter budownictwa wodnego, monter systemów rurociągowych, murarz, technik budownictwa, technik

⁵⁸ Program został opracowany w projekcie *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ*.

budownictwa wodnego, technik geodeta, technik geofizyk, technik urządzeń sanitarnych, technolog robót wykończeniowych w budownictwie i wiertacz odwiertów eksploatacyjnych i geofizycznych, Dz.U. Nr 141, z 2011 r., poz. 826).

- Projekt Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie nowej podstawy programowej kształcenia w zawodach, które wejdzie w życie z dniem 1 września 2012 r., wg której w zawodzie murarz-tynkarz będzie możliwość potwierdzania jednej kwalifikacji: B.18. Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich.
 - Programy nauczania w zawodzie murarz.
 - Krajowy Standard Kwalifikacji Zawodowych w zawodzie murarz.
2. Uczestnikami praktyk są nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy kształcenia praktycznego w zawodzie murarz, zakwalifikowani przez WYG International sp. z o.o. i skierowani przez WSNSiT. Podstawą przyjęcia zgłoszenia osoby do udziału w projekcie jest przekazanie realizatorowi projektu wypełnionej w całości i poświadczonej własnoręcznym podpisem *Ankiety rekrutacyjno-diagnostycznej*. Z chwilą podpisania *Deklaracji uczestnictwa w projekcie* nauczyciel staje się uczestnikiem projektu.
3. Praktyki odbywają się w firmach i przedsiębiorstwach budowlanych wyposażonych w nowoczesny sprzęt, stosujących nowoczesne technologie oraz posiadających dobrze wyszkoloną kadrę pracowniczą.

II. Cele praktyk

Celem praktyk jest rozpoznanie przez uczestników potrzeb rynku budowlanego w odniesieniu do absolwentów szkół zawodowych kształcących w zawodzie murarz i weryfikacja wiedzy i umiejętności zdobywanych przez uczniów w szkole z oczekiwaniami pracodawców.

W czasie praktyk nauczyciel powinien:

- przeanalizować strukturę organizacyjną i potrzeby kadrowe przedsiębiorstwa z uwzględnieniem stanowiska – murarz,
- rozpoznać stosowane w przedsiębiorstwie technologie ze zwróceniem szczególnej uwagi na nowoczesne rozwiązania technologiczne i materiałowe,
- doskonalić praktyczne zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką),
- rozpoznać stosowane urządzenia, narzędzia i sprzęt do prowadzenia robót murarskich,
- rozpoznać stosowane urządzenia, narzędzia i sprzęt do prowadzenia robót tynkarskich,
- przeanalizować specyfikę pracy na rzeczywistych stanowiskach pracy w zawodzie murarz,
- przeanalizować dokumentację w zakresie robót murarskich i odbiorów robót zgodnie z warunkami technicznymi oraz wpisy do dziennika budowy,
- nawiązać kontakty zawodowe umożliwiające ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego,
- przeanalizować zasady zapewnienia jakości produkcji i usług w przedsiębiorstwie w zakresie robót murarskich i tynkarskich,
- przeanalizować zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej niezbędne na stanowisku murarz,
- przeanalizować potrzeby i możliwości zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w zawodzie murarz.

III. Organizacja i przebieg praktyk

Organizacja praktyk powinna umożliwić nauczycielom bezpośrednie uczestniczenie w działalności przedsiębiorstwa na poszczególnych stanowiskach wynikających z technologii i organizacji pracy w celu analizy treści i metod kształcenia w szkole, ściślej dostosowujących absolwenta do wymagań współczesnego rynku pracy. Praktyki będą organizowane w czasie wolnym od zajęć szkolnych.

Czas trwania praktyki: 5 dni po 6 godzin dziennie.

Bieżący nadzór nad przebiegiem i organizacją praktyk sprawują opiekunowie z przedsiębiorstwa przeprowadzającego praktyki.

Przebieg praktyk

1 dzień: Zapoznanie się z systemem kształcenia zawodowego w Niemczech

- Rozpoczęcie projektu, wprowadzenie – informacja o instytucji realizującej praktykę w Niemczech.
- Niemiecki system kształcenia zawodowego (Dualsystem) – analiza i porównanie:
 - zadań stawianych przed szkolnictwem zawodowym w Niemczech i w Polsce,
 - systemu kształcenia zawodowego, z uwzględnieniem zawodu murarz, w Niemczech w odniesieniu do systemu kształcenia stosowanego w Polsce,
 - struktury i treści niemieckich ramowych planów kształcenia,
 - zasad systemu oceniania i certyfikacji w niemieckim szkolnictwie zawodowym,
 - praktycznej nauki zawodu w zawodzie sprzedawca w Niemczech na przykładzie wybranej szkoły/ /jednostki kształcenia zawodowego.

- Sporządzenie dziennego zapisu z przebiegu praktyki.

2 dzień: Metody praktycznej nauki zawodu w Niemczech

- Wizyta w Ośrodku Szkoleniowym. Zapoznanie się, analiza i ocena:
 - metod pracy z uczniem podczas realizacji kształcenia praktycznego,
 - wyposażenia i stosowanych środków dydaktycznych,
- działań metodyczno-dydaktycznych na przykładzie realizacji wybranego zadania zawodowego;
- sporządzenie dziennego zapisu z przebiegu praktyki.

3 dzień: Nauczyciel bliżej praktyki

- Uczestnictwo, obserwacja i analiza przebiegu czynności typowych dla zawodu murarz, w tym:
 - asystowanie przy wykonywaniu typowych prac,
 - obserwowanie lub w miarę możliwości bezpośrednie wykonywanie różnych prac na stanowisku murarz,
 - zastosowanie na stanowiskach pracy przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska,
- Sporządzenie dziennego zapisu z przebiegu praktyki.

4 dzień: Szczegółowe kształcenie praktyczne

- Uczestnictwo w zajęciach praktycznej nauki zawodu w ośrodkach o zróżnicowanej tematyce:
 - ćwiczenia dla uczniów realizowane w centrach szkoleniowych,
 - ocena i porównanie stanowiska/zawodu pracy murarz w Polsce i w Niemczech.
- Sporządzanie dziennego zapisu z przebiegu praktyki.

5 dzień: Poradnictwo/doradztwo zawodowe

- Zapoznanie się, ocena i analiza prezentacji:
 - perspektyw, możliwości i wymagań zawodowych, stawianych przed kandydatami na murarzy – sposób naboru kandydatów do zawodu,
 - sporządzanie materiałów promocyjno-informacyjnych w celu zainteresowania zawodem.
- Podsumowanie przebiegu praktyk, zadawanie pytań, formułowanie wniosków – ocena praktyk.
- Odbiór zaświadczeń potwierdzających uczestnictwo w szkoleniu.
- Wypełnienie końcowe dziennika praktyk.

Przebieg i rozkład praktyk uwzględniony w programie stanowi przykład tematycznie dobranych zagadnień, które mogą być dostosowane w dowolnej kolejności do bieżących możliwości przedsiębiorstwa prowadzącego działalność produkcyjną lub usługową oraz wynikającej z aktualnych zleceń, a także potrzeb nauczyciela realizującego praktykę.

IV. Dokumentacja przebiegu praktyki

1. Obowiązkiem uczestnika praktyk jest dokumentowanie zajęć poprzez systematyczne wypełnienie Dziennika Praktyk, w którym wpisuje się przebieg praktyk z krótką analizą, wnioskami lub uwagami. Dziennik Praktyk stanowi podstawę do zaliczenia praktyk.
2. Uczestnik projektu zobowiązany jest do wypełniania wszelkiej dokumentacji projektowej przedłożonej mu przez Realizatora projektu, w tym: ankiet oceny, ankiet ewaluacyjnych, list obecności, dokumentów poświadczających otrzymanie usług, świadczeń i innych.

2) zawód: technik architektury krajobrazu:

ZAWÓD: TECHNIK ARCHITEKTURY KRAJOBRAZU 321[07]⁵⁹

Program praktyk dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w ramach projektu „STAWIAMY NA PRAKTYKĘ” – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej

Autor: Michał Zajac

Poniższe opracowanie dotyczy programu praktyk dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w ramach projektu „STAWIAMY NA PRAKTYKĘ” – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej.

⁵⁹ Program został opracowany w projekcie STAWIAMY NA PRAKTYKĘ.

I. Postanowienia ogólne

1. Podstawą opracowania programu są:
 - Podstawa programowa kształcenia w zawodzie technik architektury krajobrazu (Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 28 grudnia 2005 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach: *asystent operatora dźwięku, fotograf, monter izolacji budowlanych, operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej, operator maszyn i urządzeń metalurgicznych, technik architektury krajobrazu, technik hutnik, technik mechanik, technik mechatronik i technik technologii odzieży*. Dz.U. Nr 10, z 2006 r., poz. 54).
 - Projekt Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie nowej podstawy programowej kształcenia w zawodach, które wejdzie w życie z dniem 1 września 2012 r., wg której w zawodzie technik architektury krajobrazu będzie możliwość potwierdzania dwóch kwalifikacji R.21. Projektowanie, zarządzanie i pielęgnacja roślinnych obiektów architektury krajobrazu; R.22. Organizacja prac związanych z budową oraz konserwacją obiektów małej architektury krajobrazu.
 - Programy nauczania w zawodzie technik architektury krajobrazu.
 - Krajowy Standard Kwalifikacji Zawodowych w zawodzie technik architektury krajobrazu.
2. Uczestnikami praktyk są nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy kształcenia praktycznego w zawodzie technik architektury krajobrazu, zakwalifikowani przez WYG International Sp. z o.o. i skierowani przez WSNSiT. Podstawą przyjęcia zgłoszenia osoby do udziału w projekcie jest przekazanie realizatorowi projektu wypełnionej w całości i poświadczonej własnoręcznym podpisem *Ankiety rekrutacyjno-diagnostycznej*.
Z chwilą podpisania *Deklaracji uczestnictwa w projekcie* nauczyciel staje się uczestnikiem projektu.
3. Praktyki odbywają się w firmach i przedsiębiorstwach wyposażonych w nowoczesny sprzęt, stosujących nowoczesne technologie oraz posiadających dobrze wyszkoloną kadrę pracowniczą.

II Cele praktyk

Celem odbywania praktyk jest:

- poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstwa na rynku – aspekty: ekonomiczny, organizacyjny i techniczny,
- analiza technologii z zakresu architektury krajobrazu stosowanych w przedsiębiorstwie,
- zapoznanie się z urządzeniami, narzędziami i innym sprzętem technicznym stosowanym w przedsiębiorstwie między innymi do prowadzenia prac mierniczych, robót ziemnych, prac pielęgnacyjnych, ochrony roślin, itp.,
- poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach pracy w zawodzie technik architektury krajobrazu,
- doskonalenie praktycznego zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką),
- zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybranymi zadaniami zawodowymi określonymi w standardzie kwalifikacji zawodowych w zawodzie technik architektury krajobrazu,
- nawiązanie kontaktów zawodowych możliwych do wykorzystania w procesie kształcenia zawodowego,
- analiza zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonych przez przedsiębiorstwo,
- analiza systemu zapewnienia jakości produkcji i usług w przedsiębiorstwie,
- analiza zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie niezbędnych na stanowisku technik architektury krajobrazu,
- rozpoznanie potrzeb i możliwości zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w zawodzie technik architektury krajobrazu.

III. Organizacja i przebieg praktyk

Organizacja praktyk powinna umożliwić nauczycielom bezpośrednie uczestniczenie w działalności przedsiębiorstwa na poszczególnych stanowiskach, wynikających z technologii i organizacji pracy w celu analizy treści i metod kształcenia w szkole, ściślej dostosowujących absolwenta do wymagań współczesnego rynku pracy.

Praktyki będą organizowane w czasie wolnym od zajęć szkolnych w terminach ustalonych na drodze porozumienia między pracodawcą a uczestnikami projektu.

Czas trwania praktyki: 5 dni roboczych po 6 godzin dziennie.

Bieżący nadzór nad przebiegiem i organizacją praktyk sprawują opiekunowie z przedsiębiorstwa przeprowadzającego praktyki.

Harmonogram praktyk

Lp.	Temat	Liczba dni
1	<ul style="list-style-type: none"> Rozpoczęcie projektu, wprowadzenie – informacja o instytucji realizującej praktykę w Niemczech. Niemiecki system kształcenia zawodowego (Dualsystem) – analiza i porównanie: <ul style="list-style-type: none"> zadań stawianych przed szkolnictwem zawodowym w Niemczech i w Polsce, systemu kształcenia zawodowego, z uwzględnieniem zawodu technik architektury krajobrazu, w Niemczech w odniesieniu do systemu kształcenia stosowanego w Polsce, struktury i treści niemieckich ramowych planów kształcenia w zawodach budowlanych, w tym w zawodzie technik architektury krajobrazu, zasad systemu oceniania i certyfikacji w niemieckim szkolnictwie zawodowym, praktycznej nauki zawodu w zawodzie technik architektury krajobrazu w Niemczech na przykładzie wybranej szkoły/jednostki kształcenia zawodowego. 	1
2	<ul style="list-style-type: none"> Zapoznanie z wymaganymi kwalifikacjami zawodowymi i zakresem prac na poszczególnych stanowiskach pracy w zawodzie technik architektury krajobrazu. Analizowanie organizacji i planowania prac architektoniczno-krajobrazowych w przedsiębiorstwie. Obserwowanie przydziału zadań poszczególnym pracownikom i zespołom roboczym. Uczestniczenie przy organizowaniu składowania i transportowania materiałów niezbędnych do aranżowania ogrodów letnich i zimowych. Sporządzenie dziennej dokumentacji z przebiegu praktyk. 	1
3	<ul style="list-style-type: none"> Uczestnictwo, obserwacja i analiza przebiegu czynności typowych dla zawodu technik architektury krajobrazu, w tym: <ul style="list-style-type: none"> asystowanie przy wykonywaniu typowych prac w danym zawodzie, zastosowanie na stanowiskach pracy przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska, porównanie systemów Niemcy – Polska. Sporządzenie dziennego zapisu z przebiegu praktyki. 	1
4	<ul style="list-style-type: none"> Uczestnictwo w zajęciach praktycznej nauki zawodu w ośrodkach o zróżnicowanej tematyce: <ul style="list-style-type: none"> praktyczna nauka zawodu w zakresie realizacji zadań w dużej firmie aranżacyjnej, ćwiczenia dla uczniów realizowane w centrach szkoleniowych, ocena i porównanie stanowiska pracy technika krajobrazu w Polsce i w Niemczech. Sporządzanie dziennego zapisu z przebiegu praktyk. 	1
5	<ul style="list-style-type: none"> Zapoznanie się, ocena i analiza prezentacji: <ul style="list-style-type: none"> perspektyw, możliwości i wymagań zawodowych stawianych przed kandydatami na stanowisku technika architektury krajobrazu – sposób naboru kandydatów do zawodu, sporządzanie materiałów promocyjno-informacyjnych w celu zainteresowania zawodem. Posumowanie przebiegu praktyk, zadawanie pytań, formułowanie wniosków – ocena praktyk. Odbiór zaświadczeń potwierdzających uczestnictwo w szkoleniu. Wypełnienie końcowe dziennika praktyk. 	1

Uwaga: Proponowany przebieg i rozkład praktyk stanowi przykład tematycznie dobranych zagadnień, które mogą być dostosowane w dowolnej kolejności do bieżących możliwości przedsiębiorstwa prowadzącego działalność usługową i wynikającej z aktualnych zleceń oraz potrzeb nauczyciela realizującego praktykę.

IV. Dokumentacja przebiegu praktyki

- Obowiązkiem uczestnika praktyk jest dokumentowanie zajęć poprzez systematyczne wypełnienie Dziennika Praktyk, w którym wpisuje się przebieg praktyk z krótką analizą, wnioskami lub uwagami. Dziennik Praktyk stanowi podstawę do zaliczenia praktyk.
- Uczestnik projektu zobowiązany jest do wypełniania wszelkiej dokumentacji projektowej przedłożonej mu przez Realizatora projektu, w tym: ankiet oceny, ankiet ewaluacyjnych, list obecności, dokumentów poświadczających otrzymanie usług, świadczeń i innych.

Rozdział 7.

Ewaluacja krajowych i zagranicznych praktyk nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach z branży budowlanej

W rozdziale przedstawiono wybrane wyniki przeprowadzonej w ramach projektu *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ* ewaluacji wewnętrznej.

Podjęte działania w obszarze ewaluacji sprowadzały się do ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej.

Ewaluacja zewnętrzna przeprowadzana była po wydatkowaniu 50% budżetu w ramach audytu zewnętrznego przez zewnętrzny podmiot niezależny od wykonawcy. Swoim zakresem objęła m.in.:

- sprawdzenie czy projekt realizowany był zgodnie z umową i obowiązującym prawem,
- kwalifikowalność ponoszonych wydatków,
- prawidłowość wypełniania dokumentów i dowodów księgowych,
- sposób rozliczania,
- sprawozdawczość i promocje projektu,
- przechowywanie i archiwizowanie dokumentów z uwzględnieniem przepisów prawa o ochronie danych osobowych.

Realizacja badań opinii uczestników praktyk zawodowych oparta została na podstawowych zasadach metodologii badań społecznych i ekonomicznych. Podstawowym założeniem było przygotowanie i przeprowadzenie badania w sposób umożliwiający realizację zakładanego celu.

Ewaluacja wewnętrzna sprowadzała się do:

- przeprowadzenia panelu eksperckiego z udziałem specjalisty ds. kształcenia zawodowego, przedstawicieli przedsiębiorstw przyjmujących na praktyki zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w zawodach z obszaru

kształcenia budowlanego, zewnętrznych ekspertów merytorycznych w zakresie przedmiotów nauczania objętych projektem przedstawiciele branży budowlanej. Celem panelu było podsumowanie nagromadzonych w trakcie realizacji projektu doświadczeń i na ich bazie sformułowanie wniosków i rekomendacji dotyczących zmian w programach praktyk zawodowych dla 6 zawodów z obszaru kształcenia budowlanego. Każdy z ekspertów oceniał i weryfikował wnioski wynikające z wdrożenia pilotażowych programów krajowych i zagranicznych praktyk zawodowych pod kątem posiadanej przez siebie wiedzy i/lub doświadczenia w odniesieniu do pożądanej formy i zakresu kształcenia w zawodach objętych projektem. Zgodnie z ideą projektu było wypracowanie takich programów doskonalenia zawodowego, które miałyby przyczynić się do poprawy efektywności prowadzonego przez nich procesu kształcenia zawodowego uczniów, który sprostą rzeczywistym oczekiwaniom rynku. Zasadne było uzyskanie opinii (i ewentualnych zaleceń/rekomendacji) od docelowego, kluczowego odbiorcy procesu kształcenia, tj. branży, dla której realizowany byłby proces kształcenia. Wyniki z panelu eksperckiego przedstawiono w formie protokołu;

- przeprowadzenia wizytacji krajowych i zagranicznych praktyk przez eksperta ds. metodologii i ewaluacji. W sumie zaplanowano przeprowadzenie 13 (10 krajowych i 3 zagraniczne) takich wizytacji, z których sporządzono protokoły. Celem wizytacji było zebranie wniosków i rekomendacji ukierunkowanych m.in. na doskonalenie programów praktyk zawodowych, czy też samą ich organizację;
- przeprowadzenia **sondażu diagnostycznego** wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu celem oceny nabytych w trakcie praktyk **wiedzy i umiejętności**. Badania prowadzono przed rozpoczęciem praktyk krajowych, po ich zakończeniu oraz po zakończeniu praktyk zagranicznych. Respondentami w badaniach byli wszyscy uczestnicy projektu. Na potrzeby badań opracowano pięć zestawów kwestionariuszy ankiet badawczych dla zawodów: murarz/murarz-tylnkarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych/monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, technolog robót wykończeniowych w budownictwie/monter zabudowy i robót wykoń-

zeniowych w budownictwie, technik architektury krajobrazu, technik budownictwa.

Kwestionariusz ankiety badawczej zastosowanej do badania przyrostu umiejętności w efekcie realizacji praktyk krajowych oraz wybrane wyniki badań przedstawiono w rozdziale 7.1;

- przeprowadzenia **sondażu diagnostycznego** wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu celem oceny nabytych w trakcie praktyk **wiedzy** nt. nowych technologii, wiedzy nt. organizacji produkcji/usług, wiedzy nt. zapewnienia jakości produkcji/usług, wiedzy nt. realizacji ćwiczeń praktycznych, nt. wymagań z zakresu bhp i **umiejętności zawodowych** oraz nawiązanych **kontaktów zawodowych** i **włączenia** nowych **treści kształcenia** do programu kształcenia zawodowego w szkole. Badania przeprowadzono przed i po zakończeniu praktyk zawodowych;
- **sondażu diagnostycznego** z wykorzystaniem techniki **wywiadu bezpośredniego** CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*, wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny). Badanie to zlecono zewnętrznej firmie, którą wybrano w drodze zapytania z zachowaniem zasady konkurencyjności. Celem badania było m.in. określenie, czy zdobyta w ramach praktyk wiedza i umiejętności zostały faktycznie wykorzystane w procesie kształcenia zawodowego.

Zastosowanie techniki CATI uzasadnione było tym, że respondenci chętniej udzielą telefonicznie odpowiedzi na kilka pytań niż wypełnią i prześlą do wykonawcy kwestionariusz ankiety. Za wyborem CATI przemawia także pozyskanie opinii znacznej liczby uczestników praktyk zawodowych. W porównaniu z tradycyjną formą przeprowadzania wywiadu lub wypełniania kwestionariusza ankiety przez respondentów, technika CATI jest szybsza, a dzięki możliwości udzielania telefonicznie wskazówek i wyjaśnień przez ankietera pozwala uniknąć występowania błędów związanych z niezrozumiałością lub błędną interpretacją zapisów w kwestionariuszu ankiety.

Zgodnie z zapisami we wniosku badania CATI będą przeprowadzone trzykrotnie: dla I, II i III tury beneficjentów ostatecznych w ciągu 3 miesięcy od zakończenia ich udziału w praktykach zawodowych.

7.1. Opinie uczestników o krajowych praktykach zawodowych

W projekcie *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej* dla pozyskania opinii nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu opracowano zestaw kwestionariuszy badawczych dla pięciu zawodów. Na jeden zestaw dla zawodu składały się dwa kwestionariusze ankiet wypełniane przez uczestnika praktyk zawodowych przed przystąpieniem do nich i po ich zakończeniu.

Na rys. 7.1 przedstawiono przykładową strukturę kwestionariusza dla samooceny umiejętności związanych z zawodem, w tym przypadku monterem sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych.

Każdy z uczestników miał dokonać samooceny posiadanych przez siebie umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych na stanowisku pracy. Przy czym liczba umiejętności była uzależniona od specyfiki zawodu, dla przykładu w zawodzie monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych tych umiejętności było 6, a w zawodzie monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie – 14.

We wstępie kwestionariusza wprowadzono uwagę dla uczestników szkolenia, aby podczas oceniania umiejętności wzięli pod uwagę, że nie każda umiejętność wymaga osiągnięcia poziomu eksperckiego.

Przeprowadzenie samooceny polegało na tym, że do każdej z wymienionych umiejętności należało przyporządkować ocenę w skali od 1 do 5. Gdzie dla 1 oznaczało poziom zerowy osiągnięcia danej umiejętności przez respondenta a 5 – ekspercki. Do każdej oceny ze skali w kwestionariuszu ankiety było zamieszczone krótkie wyjaśnienie.

Kwestionariusz ankiety wypełniło 400 (rys. 7.2) nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z całego kraju.

Przy czym kobiety oraz osoby w wieku powyżej 45 lat stanowiły ponad 50% ogółu uczestników praktyk zawodowych. Czyli przyjęte w projekcie wskaźniki związane z wiekiem i płcią zostały osiągnięte.



**Kwestionariusz umiejętności praktycznych związanych z zawodem
monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych
(do uzupełnienia w początkowym/końcowym okresie realizacji praktyki)**

Imię i nazwisko Uczestnika praktyk:

a. Kwestionariusz dotyczy głównych umiejętności praktycznych wykonywanych na stanowisku **monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych**

b. Każdej z wymienionych umiejętności przyporządkowano opis zakresu ich posiadania odpowiednio do skali:

1 – poziom zerowy, 2 – poziom podstawowy, 3 – poziom dobry, 4 – poziom bardzo dobry, 5 – poziom ekspercki

c. Należy wziąć pod uwagę, że nie każda umiejętność wymaga osiągnięcia poziomu eksperckiego.

Proszę zakreślić odpowiednie komórki przy każdej z pięciu wymienionych umiejętności.

Lp.	Umiejętność	Poziom osiągnięcia				
		1 – zerowy	2 – podstawowy	3 – dobry	4 – bardzo dobry	5 – ekspercki
1	Wykonanie instalacji wodociągowej i kanalizacyjnej.	Brak umiejętności	Znajomość podstawowych funkcji, częste popełnianie błędów. Konieczna pomoc przy rozwiązywaniu problemów.	Znajomość wszystkich funkcji. Rzadkie popełnianie błędów. Podejmowanie prób samodzielnego rozwiązywania problemów często zakończone sukcesem.	Bardzo dobra znajomość wszystkich funkcji. Bardzo rzadkie popełnianie błędów. Samodzielne korygowanie błędów. Bardzo rzadka potrzeba pomocy.	Niepopewnienie błędów. Sprawna i bezbłędna organizacja. Samodzielne wykonywanie i rozwiązywanie problemów. Udzielanie pomocy osobom z mniejszym zasobem umiejętności.
2	Wykonanie instalacji centralnego ogrzewania.	Brak umiejętności	Znajomość podstawowych funkcji, częste popełnianie błędów. Konieczna pomoc przy rozwiązywaniu problemów.	Znajomość wszystkich funkcji. Rzadkie popełnianie błędów. Podejmowanie prób samodzielnego rozwiązywania problemów często zakończone sukcesem.	Bardzo dobra znajomość wszystkich funkcji. Bardzo rzadkie popełnianie błędów. Samodzielne korygowanie błędów. Bardzo rzadka potrzeba pomocy.	Niepopewnienie błędów. Sprawna i bezbłędna organizacja. Samodzielne wykonywanie i rozwiązywanie problemów. Udzielanie pomocy osobom z mniejszym zasobem umiejętności.
3	Wykonanie instalacji wentylacyjnej i klimatyzacyjnej.	Brak umiejętności	Znajomość podstawowych funkcji, częste popełnianie błędów. Konieczna pomoc przy rozwiązywaniu problemów.	Znajomość wszystkich funkcji. Rzadkie popełnianie błędów. Podejmowanie prób samodzielnego rozwiązywania problemów często zakończone sukcesem.	Bardzo dobra znajomość wszystkich funkcji. Bardzo rzadkie popełnianie błędów. Samodzielne korygowanie błędów. Bardzo rzadka potrzeba pomocy.	Niepopewnienie błędów. Sprawna i bezbłędna organizacja. Samodzielne wykonywanie i rozwiązywanie problemów. Udzielanie pomocy osobom z mniejszym zasobem umiejętności.
4	Sporządzenie przedmiaru robót, w celu wykonania kalkulacji kosztów.	Brak umiejętności	Znajomość podstawowych funkcji. Częste popełnianie błędów. Konieczna pomoc przy rozwiązywaniu problemów.	Znajomość wszystkich funkcji. Rzadkie popełnianie błędów. Podejmowanie prób samodzielnego rozwiązywania problemów często zakończone sukcesem.	Bardzo dobra znajomość wszystkich funkcji. Bardzo rzadkie popełnianie błędów. Samodzielne korygowanie błędów. Bardzo rzadka potrzeba pomocy.	Niepopewnienie błędów. Sprawna i bezbłędna obsługa programów. Samodzielne rozwiązywanie problemów. Udzielanie pomocy osobom z mniejszym zasobem umiejętności.



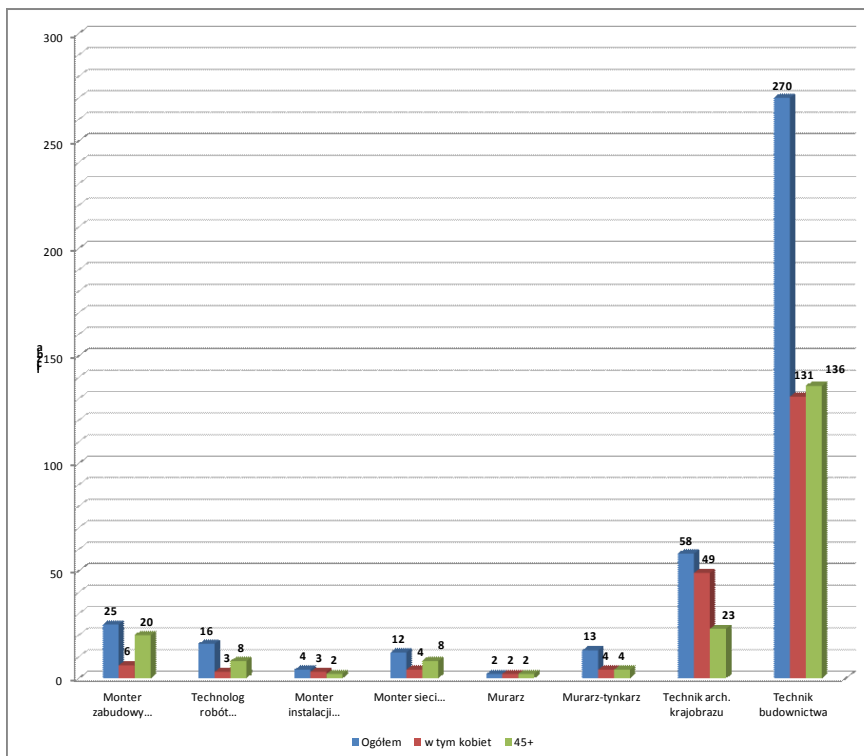
Rys. 7.1. Fragment kwestionariusza ankiety dla samooceny umiejętności praktycznych związanych z zawodem

Źródło: materiał opracowany w ramach projektu „Stawiam na praktykę”.

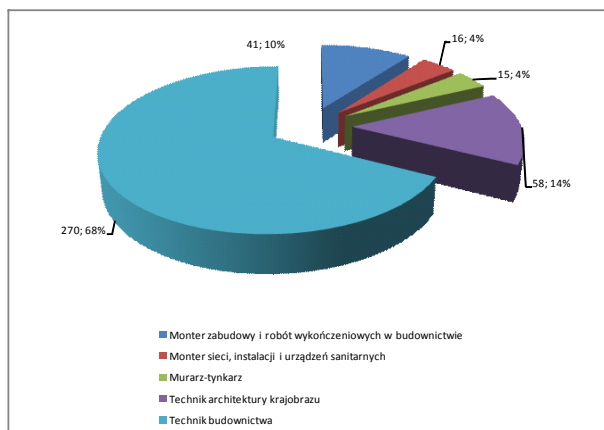
Najczęściej wybieranym zawodem, w ramach którego odbywały się praktyki zawodowe, był technik budownictwa (prawie 70%, rys. 7.3). Następnym pod względem popularności był technik architektury krajo-brazu (prawie 15% ogółu uczestników).

Wybór technika budownictwa był uzasadniony przede wszystkim za-kresem wprowadzonych zmian od 1 września 2012 roku w efekcie prze-prowadzonej przez KOWEZiU modernizacji kształcenia zawodowego w Polsce. Dla przypomnienia, w zawodzie technik budownictwa wpro-wadzono 3 kwalifikacje. Przy czym kwalifikacja z poziomu zasadniczej szkoły zawodowej (robotnika wykwalifikowanego) jest do wyboru spo-

śród 3 zawodów: murarz-tylnkarz, betoniarz-zbrojarz, monter konstrukcji budowlanych.

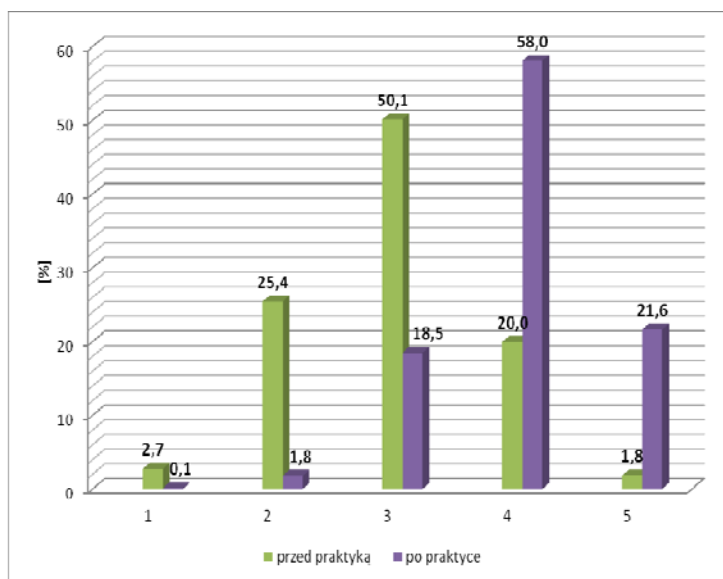


Rys. 7.2. Uczestnicy krajowych praktyk zawodowych wg zawodów, płci i wieku [N = 400]
Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.



Rys. 7.3. Uczestnicy krajowych praktyk zawodowych wg zawodów [N = 400]
Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Na rys. 7.4 przedstawiono uśrednione zbiorcze zestawienie wyników samooceny na wejściu i po zakończeniu krajowych praktyk zawodowych w 5 zawodach. Wyniki samooceny posiadanych umiejętności po zakończeniu praktyk są wyższe niż przed ich rozpoczęciem. Co też jest w pewnym stopniu jednym ze wskaźników świadczących o skuteczności i efektywności przeprowadzonych w projekcie krajowych praktyk zawodowych.



Rys. 7.4. Poziom samooceny umiejętności [N = 400]

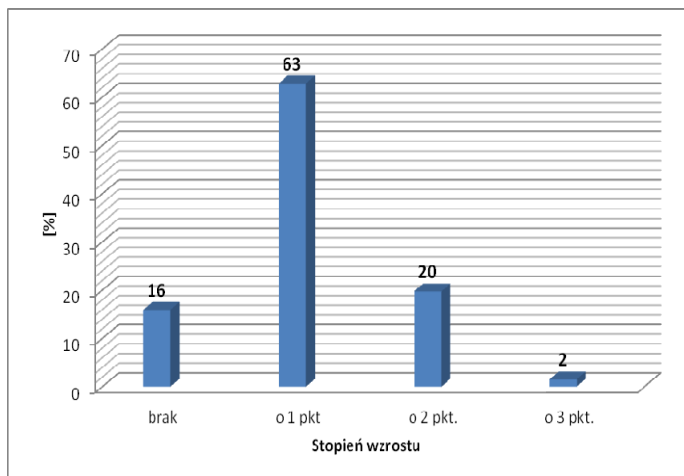
Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Należy nadmienić, że dla ponad 60% uczestników krajowych praktyk zawodowych nastąpił o 1 pkt przyrost wiedzy na wyjściu w porównaniu z jej poziomem na wejściu (rys. 7.5). Co piąty z respondentów zadeklarował, że stopień wzrostu umiejętności ocenili na 2 pkt.

Niepokojący jest fakt, że 16% uczestników badania nie zaobserwowało u siebie przyrostu umiejętności. Być może to świadczy o niedopasowaniu programu praktyk i nabywanych w nim umiejętności, wiedzy, kompetencji personalnych do potrzeb bezpośrednich odbiorców.

Poniżej przedstawiono charakterystykę poszczególnych zawodów (liczbę uczestników praktyk zawodowych z podziałem na płeć i wiek) oraz zbiorcze wyniki samooceny biorących udział w praktykach zawodowych.

Z uwagi na wprowadzone w trakcie realizacji projektu zmiany w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego wprowadzono stare i obowiązujące nazewnictwo dla zawodów, w których przeprowadzano praktyki zawodowe.

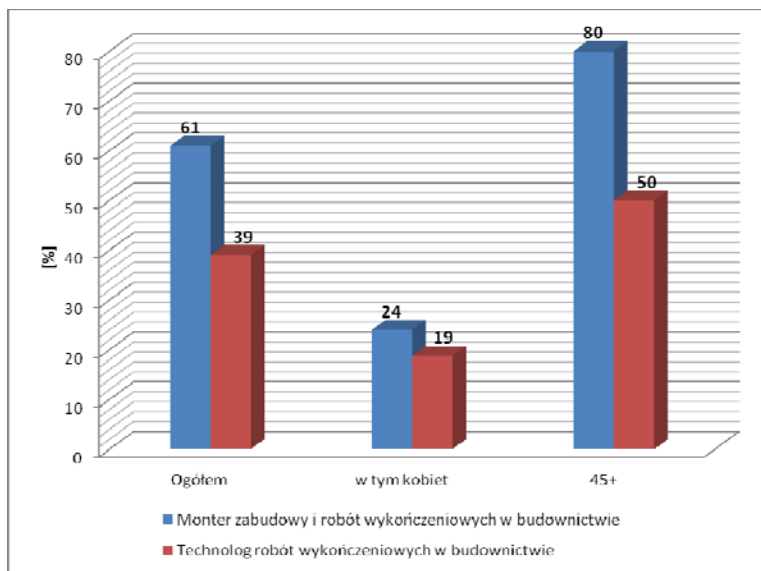


Rys. 7.5. Stopień wzrostu umiejętności uczestników krajowych praktyk zawodowych [N = 400]
Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Technolog robót wykończeniowych w budownictwie/monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie – praktyki krajowe

W praktykach zawodowych w zawodach technolog robót wykończeniowych w budownictwie oraz monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie łącznie wzięło udział 41 nauczycieli kształcenia zawodowego, z czego ponad 20% stanowiły kobiety, ponad 60% osoby w wieku powyżej 45 lat (rys. 7.6).

Przed rozpoczęciem krajowych praktyk zawodowych i po jej zakończeniu nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu ocenili 14 umiejętności. Zestawienie z samooceny poziomu umiejętności przed i po praktyce oraz stopnia wzrostu przedstawiono w tabeli 7.1. Dla ułatwienia prowadzenia analizy wprowadzono średnie wartości poziomów osiągnięcia i stopnia wzrostu dla 14 umiejętności podlegających ocenie. Wartości średnie stanowią punkt odniesienia dla oceny, które z umiejętności są trudne (poniżej średniej wartości) i łatwe (poniżej średniej).



Rys. 7.6. Charakterystyka ogólna grupy odbywającej praktyki w zawodach technolog robót wykończeniowych w budownictwie oraz monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie [N = 41]

Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Monter instalacji i urządzeń sanitarnych/monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych – praktyki krajowe

W zawodach monter instalacji i urządzeń sanitarnych oraz monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych praktyki odbyło 16 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Ponad 50% ogółu biorących udział w praktykach stanowiły kobiety i osoby w wieku powyżej 45 roku życia (rys. 7.7).

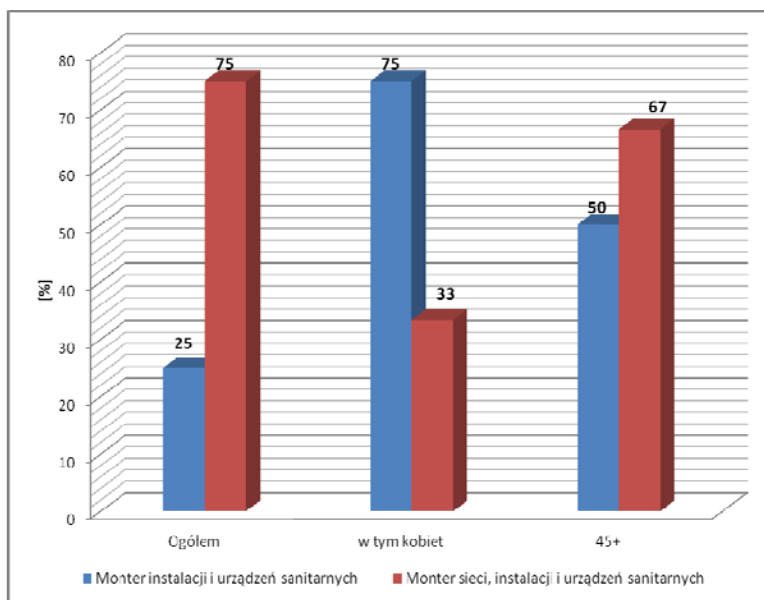
Uczestnicy praktyk zawodowych w zawodach sanitarnych przed rozpoczęciem szkolenia ocenili 6 umiejętności zawodowych (tabela 7.2). Z pozyskanych danych wynika, że dla większości biorących udział w badaniach poziomu samooceny umiejętności po odbyciu praktyk w porównaniu sprzed umiejętności wzrosły o 1 pkt. Po zakończeniu praktyk zawodowych powyżej średniej wartości, czyli 10,2 oceniono umiejętności związane z wykonywaniem instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych (12), kontrolowanie jakości wykonywania robót instalacyjnych (12) oraz sporządzania przedmiaru robót w celu wykonania kalkulacji (11).

Tabela 7.1. Zestawienie wartości poziomu samooceny umiejętności przed i po praktyce i stopnia wzrostu w zawodach technolog robót wykończeniowych w budownictwie oraz monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie [N = 41]

Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie - umiejętności	Okres oceny	Poziom osiągnięcia					Stopień wzrostu			
		1	2	3	4	5	0	1	2	3
1. Wykonanie prac związanych z przygotowaniem podłoża do robót wykończeniowych	przed praktyką	2	9	25	4	1	3	32	10	1
	po praktyce	0	2	4	30	5				
2. Sporządzenie przedmiaru robót, w celu w celu wykonywania kalkulacji kosztów	przed praktyką	1	12	17	11	0	7	27	7	0
	po praktyce	0	1	7	27	6				
3. Przygotowanie materiałów do robót wykończeniowych	przed praktyką	1	6	22	11	1	6	30	5	0
	po praktyce	0	1	3	28	9				
4. Wykonanie posadzek z materiałów drzewnych	przed praktyką	1	7	21	12	0	8	27	5	1
	po praktyce	0	0	8	23	10				
5. Wykonanie posadzek z materiałów ceramicznych	przed praktyką	0	7	24	10	0	10	24	7	0
	po praktyce	0	1	5	28	7				
6. Wykonanie posadzek z tworzyw sztucznych	przed praktyką	0	10	23	8	0	6	28	7	0
	po praktyce	0	1	7	25	8				
7. Wykonanie posadzek wylewanych	przed praktyką	0	7	28	6	0	2	33	5	1
	po praktyce	0	0	4	29	8				
8. Wykonanie tynków pocienionych	przed praktyką	2	13	22	4	0	6	24	11	0
	po praktyce	1	2	10	19	9				
9. Wykonanie malowania	przed praktyką	1	7	22	10	1	11	18	11	1
	po praktyce	0	1	4	25	11				
10. Wykonanie tapetowania	przed praktyką	0	9	21	11	0	9	23	9	0
	po praktyce	0	2	5	23	11				
11. Wykonanie robót okładzinowych z materiałów drzewnych	przed praktyką	0	9	23	9	0	9	22	10	0
	po praktyce	0	1	6	25	9				
12. Wykonanie robót okładzinowych z materiałów mineralnych	przed praktyką	2	11	21	6	0	5	26	8	2
	po praktyce	1	2	4	24	10				
13. Wykonanie robót okładzinowych z tworzyw sztucznych	przed praktyką	1	9	26	5	0	5	27	9	0
	po praktyce	0	2	6	25	8				
14. Wykonanie napraw i usuwanie usterek robót wykończeniowych	przed praktyką	0	8	24	9	0	5	25	10	1
	po praktyce	0	0	4	25	12				
WARTOŚĆ UŚREDNIONA	przed praktyką	0,8	8,9	22,8	8,3	0,2	6,6	26,1	8,1	0,5
	po praktyce	0,1	1,1	5,5	25,4	8,8				

Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

W zawodach monter instalacji i urządzeń sanitarnych oraz monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych niektórzy z uczestników praktyk powinni jeszcze popracować nad doskonaleniem zawodowym w obszarze umiejętności związanych w wykonywaniem instalacji centralnego ogrzewania (8) oraz wykonywaniem instalacji wentylacyjnej i klimatyzacyjne (8).



Rys. 7.7. Charakterystyka ogólna grupy odbywającej praktyki w zawodach monter instalacji i urządzeń sanitarnych oraz monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych [N = 16]

Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

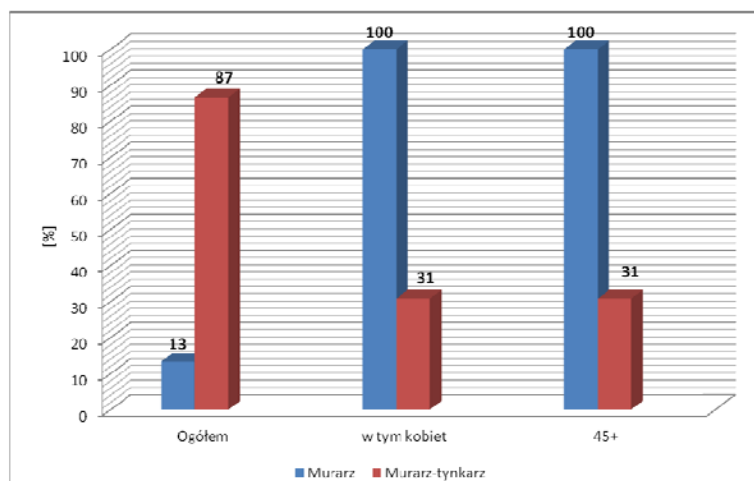
Tabela 7.2. Zestawienie wartości poziomu samooceny umiejętności przed i po praktyce i stopnia wzrostu w zawodach monter instalacji i urządzeń sanitarnych oraz monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych [N = 16]

Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych - umiejętności	Okres oceny	Poziomosiągnięcia					Stopień wzrostu			
		1	2	3	4	5	0	1	2	3
1. Wykonanie instalacji wodociągowej i kanalizacyjnej	przed praktyką	0	1	12	3	0	2	12	2	0
	po praktyce	0	0	1	12	3				
2. Wykonanie instalacji centralnego ogrzewania	przed praktyką	0	6	9	1	0	0	12	2	1
	po praktyce	0	0	4	8	4				
3. Wykonanie instalacji wentylacyjnej i klimatyzacyjnej	przed praktyką	0	6	9	1	0	2	9	5	0
	po praktyce	0	0	5	8	3				
4. Sporządzenie przedmiaru robót, w celu wykonania kalkulacji kosztów	przed praktyką	0	2	11	2	0	2	10	4	0
	po praktyce	0	0	2	11	3				
5. Wykonanie napraw i konserwacji instalacji	przed praktyką	0	2	12	2	0	3	10	2	0
	po praktyce	0	0	3	10	3				
6. Kontrolowanie jakości wykonanych robót instalacyjnych	przed praktyką	0	1	14	1	0	1	12	3	0
	po praktyce	0	0	1	12	3				
WARTOŚĆ UŚREDNIONA	przed praktyką	00	30	11,2	1,7	00	1,7	108	30	02
	po praktyce	00	00	27	10,2	3,2				

Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Murarz/murarz-tylnkarz

Kwestionariusz umiejętności praktycznych związanych z zawodami murarz i murarz-tylnkarz łącznie wypełniło 15 osób, z czego 13% stanowili uczestnicy w zawodzie murarz (rys. 7.8). Kobiety i osoby powyżej 45 roku życia stanowiły w tej grupie ponad 60%.



Rys. 7.8. Charakterystyka ogólna grupy odbywającej praktyki w zawodach murarz oraz murarz-tylnkarz [N = 15]

Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Tabela 7.3. Zestawienie wartości poziomu samooceny umiejętności przed i po praktyce i stopnia wzrostu w zawodach murarz oraz murarz-tylnkarz [N = 15]

Murarz-tylnkarz - umiejętności	Okres oceny	Poziom osiągnięcia					Stopień wzrostu			
		1	2	3	4	5	0	1	2	3
1. Wykonanie murów	przed praktyką	1	8	5	1	0	0	8	6	1
	po praktyce	0	0	5	6	4				
2. Sporządzenie przedmiaru robót, w celu wykonania kalkulacji kosztów	przed praktyką	0	7	7	1	0	2	9	4	0
	po praktyce	0	1	3	10	1				
3. Wykonanie ścianek działowych	przed praktyką	0	7	7	1	0	1	8	5	1
	po praktyce	0	0	2	11	2				
4. Wykonanie pomocniczych robót murarskich	przed praktyką	2	5	8	0	0	0	9	5	1
	po praktyce	0	0	4	9	2				
5. Przygotowanie betonów i zapraw	przed praktyką	1	4	10	0	0	1	9	5	0
	po praktyce	0	0	3	11	1				
6. Wykonanie tynków wewnętrznych	przed praktyką	0	7	7	1	0	0	9	4	2
	po praktyce	0	0	3	7	5				
WARTOŚĆ UŚREDNIONA	przed praktyką	0,7	6,3	7,3	0,7	0,0	0,7	8,7	4,8	0,8
	po praktyce	0,0	0,2	3,3	9,0	2,5				

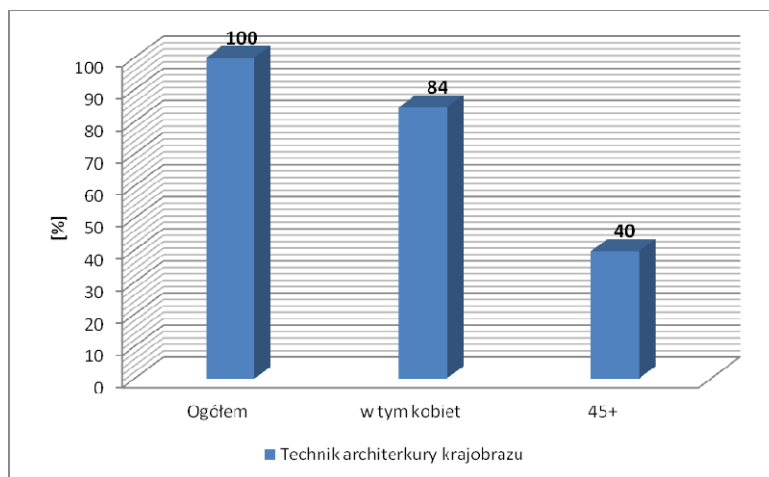
Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Po odbyciu praktyk zawodowych nauczyciele kształcenia zawodowego w porównaniu ze stanem przed najlepiej radzą sobie z wykonywaniem ścianek działowych (11 pkt ocena na poziomie 4), przygotowaniem betonów i zapraw (11), (tabela 7.3). Gorzej oceniają swoje umiejętności, wykonując zadania związane z wykonywaniem murów, tynków wewnętrznych oraz pomocniczych robót murarskich.

Technik architektury krajobrazu

Praktyki zawodowe w zawodzie technik architektury krajobrazu odbyło 58 nauczycieli kształcenia zawodowego, z czego 84% stanowiły kobiety, a 40% osoby w wieku powyżej 45 lat (rys. 7.9).

Z analizy danych pozyskanych za pośrednictwem kwestionariusza umiejętności praktycznych w zawodzie technik architektury krajobrazu (tabela 7.4) wynika, że u ponad 30% uczestników praktyk zawodowych zaobserwowano jednopunktowy stopień wzrostu umiejętności. Dla zdecydowanej większości osób odnotowano przesunięcie poziomu osiągnięcia umiejętności z 3 na 4.



Rys. 7.9. Charakterystyka ogólna grupy odbywającej praktyki w zawodzie technik architektury krajobrazu [N = 58]

Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Po zakończeniu praktyk zawodowych nauczyciele najlepiej się czują, wykonując prace miernicze związane z przeniesieniem projektu obiektu

architektury krajobrazu na teren. Wśród sześciu analizowanych umiejętności najwięcej trudności sprawiają im utrzymanie obiektów architektury krajobrazu oraz kontrolowanie jakości wykonywanych robót związanych z zarządzaniem terenów zielonych.

Tabela 7.4. Zestawienie wartości poziomu samooceny umiejętności przed i po praktyce i stopnia wzrostu w zawodzie technik architektury krajobrazu [N = 58]

Technik architektury krajobrazu - umiejętności	Okres oceny	Poziom osiągnięcia					Stopień wzrostu			
		1	2	3	4	5	0	1	2	3
1. Wykonanie prac niemieckich związanych z przeniesieniem projektu obiektu architektury krajobrazu na teren	przed praktyką	7	16	22	12	1	14	33	13	4
	po praktyce	0	5	12	34	7				
2. Sporządzanie kosztorysów	przed praktyką	9	6	27	14	2	13	37	6	2
	po praktyce	0	5	12	28	13				
3. Zagospodarowanie i zarządzanie obiektów architektury krajobrazu	przed praktyką	3	10	20	23	2	15	38	4	1
	po praktyce	0	1	12	29	16				
4. Wykonanie nawierzchni utwardzonych	przed praktyką	5	21	21	9	2	12	33	12	1
	po praktyce	0	0	16	29	8				
5. Utrzymanie obiektów architektury krajobrazu	przed praktyką	0	14	32	9	3	12	35	11	0
	po praktyce	0	0	13	27	15				
6. Kontrolowanie jakości wykonanych robót związanych z zarządzaniem terenów zielonych	przed praktyką	1	14	26	15	2	12	35	11	0
	po praktyce	1	1	12	27	19				
WARTOŚĆ UŚREDNIONA	przed praktyką	4,2	13,5	24,7	13,7	2,0	13,0	35,2	9,5	1,3
	po praktyce	0,2	2,0	12,8	29,0	13,0				

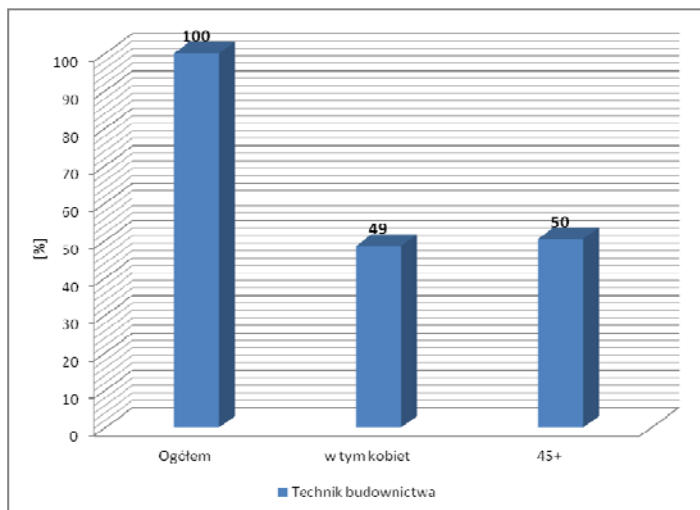
Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Technik budownictwa

Najliczniejsza grupa nauczycieli kształcenia zawodowego odbywała praktyki w zawodzie technik budownictwa – 270 osób. Połowę uczestników praktyk zawodowych stanowiły kobiety i osoby w wieku powyżej 45 roku życia (rys. 7.10).

W kwestionariuszu umiejętności praktycznych związanych z zawodem technik budownictwa respondenci ocenili, że ich umiejętności zawodowe po zakończeniu praktyk uległy zwiększeniu w porównaniu z posiadanymi przed rozpoczęciem praktyk (tabela 7.5). Ponad 170 uczestników praktyk oceniło w skali czterostopniowej, że o 1 pkt wzrosły ich umiejęt-

ności na wyjściu. Natomiast dwupunktowy przyrost swoich umiejętności zadeklarowało 54 nauczycieli kształcenia zawodowego.



Rys. 7.10. Charakterystyka ogólna grupy odbywającej praktyki w zawodzie technik budownictwa [N = 270]

Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Tabela 7.5. Zestawienie wartości poziomu samooceny umiejętności przed i po praktyce i stopnia wzrostu w zawodzie technik budownictwa [N = 270]

Technik budownictwa - umiejętności	Okres oceny	Poziom osiągnięcia					Stopień wzrostu			
		1	2	3	4	5	0	1	2	3
1. Wykonanie robót związanych z zagospodarowaniem placu budowy	przed praktyką	4	76	154	35	1	31	187	48	4
	po praktyce	0	5	58	162	45				
2. Sporządzanie przedmiarów i kosztorysów robót budowlanych	przed praktyką	5	85	116	54	10	52	161	53	4
	po praktyce	0	4	66	140	60				
3. Określanie właściwości materiałów do robót budowlanych	przed praktyką	6	60	126	75	2	51	165	52	2
	po praktyce	0	5	43	158	64				
4. Wykonanie robót budowlanych	przed praktyką	4	66	139	55	6	42	172	53	3
	po praktyce	0	2	43	168	57				
5. Kontrolowanie i nadzorowanie jakości wykonanych robót budowlanych	przed praktyką	7	62	136	58	6	34	171	62	3
	po praktyce	0	3	37	162	68				
WARTOŚĆ UŚREDNIONA	przed praktyką	5,2	69,8	134,2	55,4	5	42	171,2	53,6	3,2
	po praktyce	0	3,8	49,4	158	58,8				

Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Analizując 4 poziom osiągnięć, można stwierdzić, że nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu po zakończeniu praktyk najlepiej sobie radzą, wykonując roboty budowlane oraz prace związane z zagospodarowaniem placu budowy. W porównaniu z tymi umiejętnościami powinni ukierunkować swoje doskonalenie na sporządzanie przedmiarów i kosztorysów budowlanych.

Reasumując, z przeprowadzonych samoocen umiejętności praktycznych związanych z zawodami, w których nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu odbywali krajowe praktyki, wynika, że:

- u ponad 60% uczestników krajowych praktyk zawodowych nastąpił o 1 pkt przyrost wiedzy na wyjściu w porównaniu z jej poziomem na wejściu;
- niepokojącym jest fakt, że 16% uczestników badania nie zaobserwowało u siebie przyrostu umiejętności. Być może to świadczy o niedopasowaniu programu praktyk i nabywanych w nim umiejętności, wiedzy kompetencji personalnych do potrzeb bezpośrednich odbiorców.

Tomasz Kupidura

7.2. Opinie uczestników o zagranicznych praktykach zawodowych

W podrozdziale przedstawiono opinie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów kształcenia zawodowego nt. zagranicznych praktyk zawodowych. Opinie były zebrane z zastosowaniem kwestionariusza ankiety zmian w zakresie znajomości zagadnień zawodowych, w którym to respondenci przed rozpoczęciem i po zakończeniu praktyk dokonali:

- 1) samooceny wiedzy nt.:
 - nowych technologii,
 - organizacji produkcji/usług,
 - zapewnienia jakości produkcji/usług,

- umiejętności realizacji ćwiczeń praktycznych,
 - wymagań z zakresu bhp;
- 2) nabytych umiejętności zawodowych;
 - 3) nawiązanych kontaktów zawodowych;
 - 4) zastosowania treści z praktyk w programie kształcenia zawodowego w szkole.

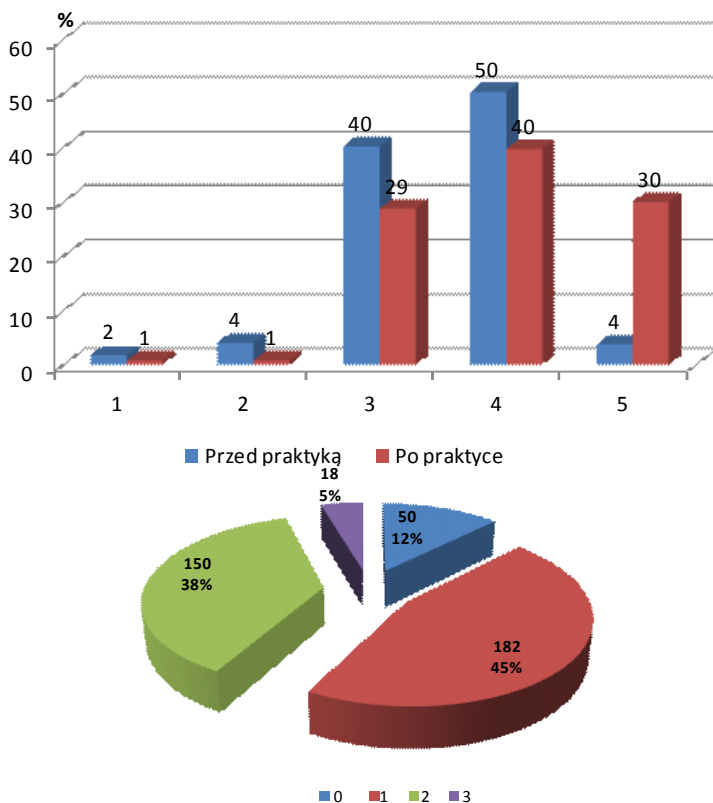
Zamieszczone w rozdziale dane zostały opracowane na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu. Pełne wyniki z badań zostaną przedstawione przez wykonawcę (firmę zewnętrzną) w oddzielnym raporcie.

W badaniach z zastosowaniem kwestionariusza dotyczącego zmiany w zakresie znajomości zagadnień zawodowych z praktyk zagranicznych wzięło udział 400 respondentów.

Poniżej przedstawiono zestawienie wyników badań dla całej populacji bez rozbicia na zawody. Na zamieszczonych wykresach i w tabelach przedstawiono zbiorcze wyniki samoocena przyrostu poszczególnych komponentów wiedzy, umiejętności zawodowych, kontaktów zawodowych i praktycznego wykorzystania nabytych informacji w treściach programów nauczania.

Z samooceny przyrostu wiedzy nt. **nowych technologii** nabytej w trakcie praktyki zagranicznej (rys. 7.11) wynika, że u wszystkich uczestników praktyk zawodowych po ich zakończeniu w porównaniu z momentem rozpoczęcia nastąpił przyrost wiedzy w tym obszarze. Ponad 180 (45%) uczestników zadeklarowało, że przyrost ten był na poziomie 1 pkt bazowego w czterostopniowej skali. Natomiast dla 150 (38%) respondentów przyrost osiągnął poziom 2 punktów.

Mniej optymistyczne dane niż w przypadku nowych technologii uzyskano, dokonując oceny wiedzy nt. **organizacji produkcji/usług** (rys. 7.12). Co czwarty z badanych stwierdził, że nie nastąpił u niego przyrost wiedzy w tym obszarze. Około 55% badanych oceniło, że w porównaniu z rozpoczęciem praktyki zawodowej po jej zakończeniu nastąpił u nich jednostopniowy przyrost wiedzy z organizacji produkcji/usług.

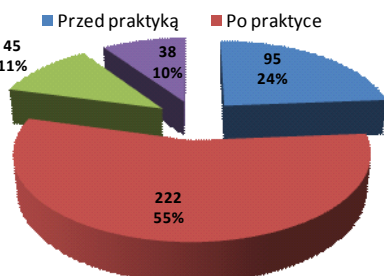
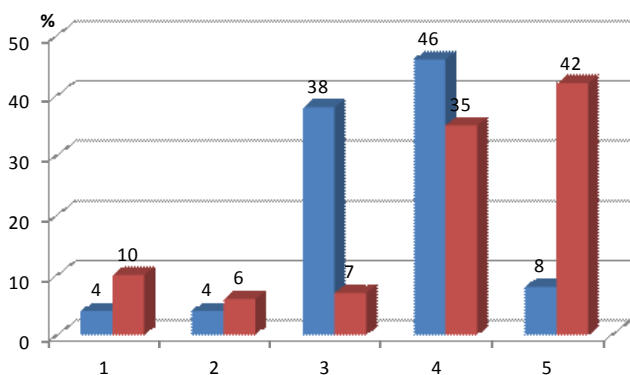


Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką	7	16	161	201	15	50	182	150	18
po praktyce	3	3	115	159	120	50	182	150	18

Rys. 7.11. Samoocena przyrostu wiedzy nt. nowych technologii nabytej w trakcie praktyki zagranicznej [N = 400]

Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Największy przyrost wiedzy nastąpił w grupie ekspertów z poziomu 8% do 42%, co też dobrze świadczy o jakości odbywanych praktyk zawodowych. Przy czym należy podkreślić, że nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu dość wysoko ocenili swój poziom wiedzy przed rozpoczęciem praktyk zawodowych (150 przyznało sobie ocenę 3, a 185 – 4), co też dość znacznie podważyło wymagania, z jakimi musieli zmierzyć się eksperci przyjmujący ich na praktykach zawodowych.



■ 0 ■ 1 ■ 2 ■ 3
Stopień wzrostu

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką	18	15	150	185	32	95	222	45	38
po praktyce	39	25	28	140	168				

Rys. 7.12. Samoocena przyrostu wiedzy nt. organizacji produkcji/usług nabytej w trakcie praktyki zagranicznej [N = 400]

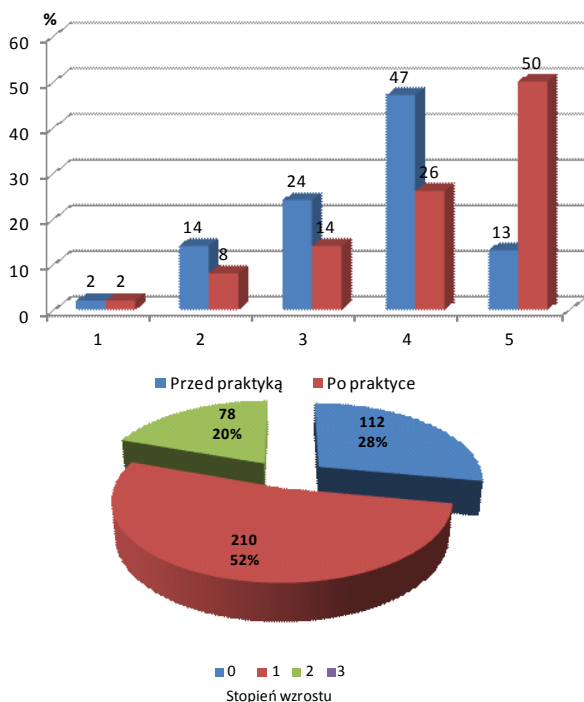
Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Na rys. 7.13 przedstawiono zbiorcze zestawienie wyników samooceny przyrostu wiedzy nt. zapewnienia jakości produkcji/usług nabytej w trakcie praktyki zagranicznej.

Z pozyskanych od respondentów danych odnośnie do wiedzy nt. zapewnienia jakości produkcji/usług wynika, że:

- poziom wiedzy uczestników przed rozpoczęciem zagranicznych praktyk zawodowych był wysoki (47% respondentów przyznało sobie ocenę 4),
- po zakończeniu zagranicznej praktyki zawodowej największy przyrost liczby nastąpił w grupie ekspertów (z 51 osób do 199),

- ponad 50% respondentów oceniło, że stopień wzrostu wiedzy po odbyciu praktyk wyniósł 1 pkt, a dla 34% osiągnął poziom 2 punktów bazowych w czterostopniowej skali.



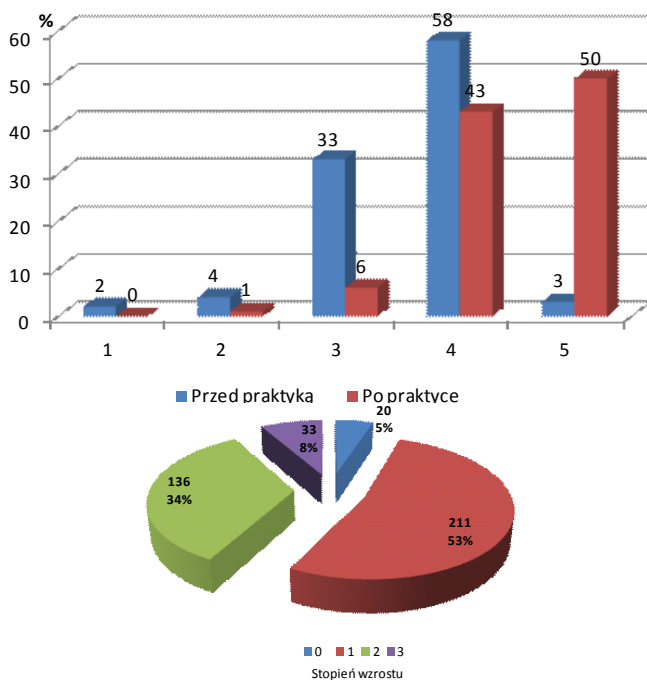
Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	Stopień wzrostu					Stopień wzrostu			
	1	2	3	4	5	0	1	2	3
przed praktyką	9	55	96	189	51	112	210	78	0
po praktyce	9	32	58	102	199				

Rys. 7.13. Samoocena przyrostu wiedzy nt. zapewnienia jakości produkcji/usług nabytej w trakcie praktyki zagranicznej [N = 400]

Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Z punktu widzenia prowadzonych w szkołach zawodowych zajęć z młodzieżą szczególnie istotna dla uczestników zagranicznych praktyk zawodowych była **wiedza nt. realizacji ćwiczeń praktycznych**. Z przeprowadzonej samooceny wynika (rys. 7.14), że ponad 50% respondentów oceniło, iż stopień przyrostu wiedzy wyniósł 1 punkt, a dla 34% osiągnął poziom 2 punktów. Tylko w przypadku 5% biorących udział w praktykach nie stwierdzono przyrostu wiedzy nt. realizacji ćwiczeń praktycznych.

Należy podkreślić, że znacznie wzrósł odsetek ocen na poziomie eksperta – z 3% (10 respondentów) do 50% (162).



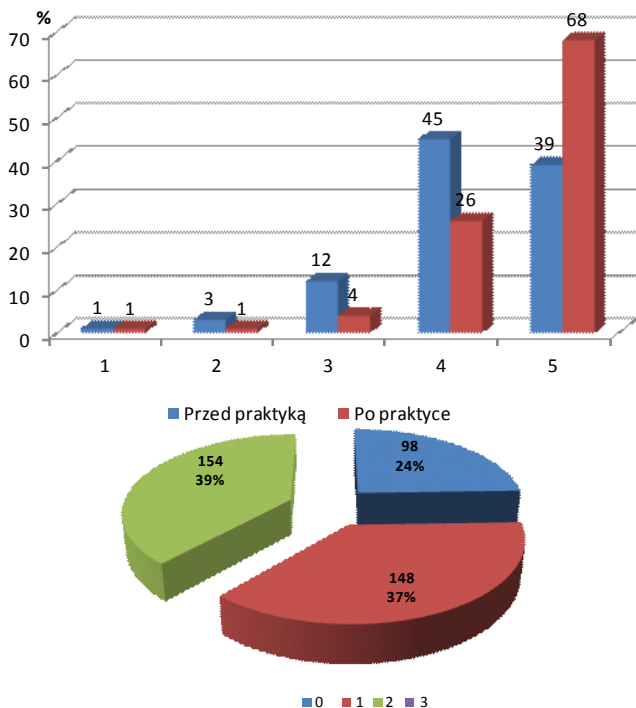
Oceń swoją wiedzę nt. umiejętności ćwiczeń praktycznych:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką	6	13	107	184	10	20	211	136	33
po praktyce	0	3	18	137	162				

Rys. 7.14. Samoocena przyrostu wiedzy nt. realizacji ćwiczeń praktycznych nabytej w trakcie praktyki zagranicznej [N = 320]

Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Jednym z efektów kształcenia wspólnych dla wszystkich zawodów a podlegających samoocenie przez uczestników zagranicznych praktyk zawodowych była **wiedza z zakresu bhp**. O ważności tego obszaru wiedzy w procesie kształcenia może świadczyć odsetek nauczycieli (24%, 98), którzy stwierdzili, że nie nastąpił u nich przyrost wiedzy (rys. 7.15). Potwierdzili oni w ten sposób, że przywiązują duże znaczenie do tych zagadnień w procesie kształcenia i są do tego bardzo dobrze przygotowani pod względem merytorycznym i praktycznym.

76% respondentów zadeklarowało, że poprzez udział w zagranicznych praktykach zawodowych podnieśli swoją wiedzę z bhp, przy czym jednostopniowy wzrost nastąpił u 148 (37%) uczestników, a dwustopniowy – 154 (39%).



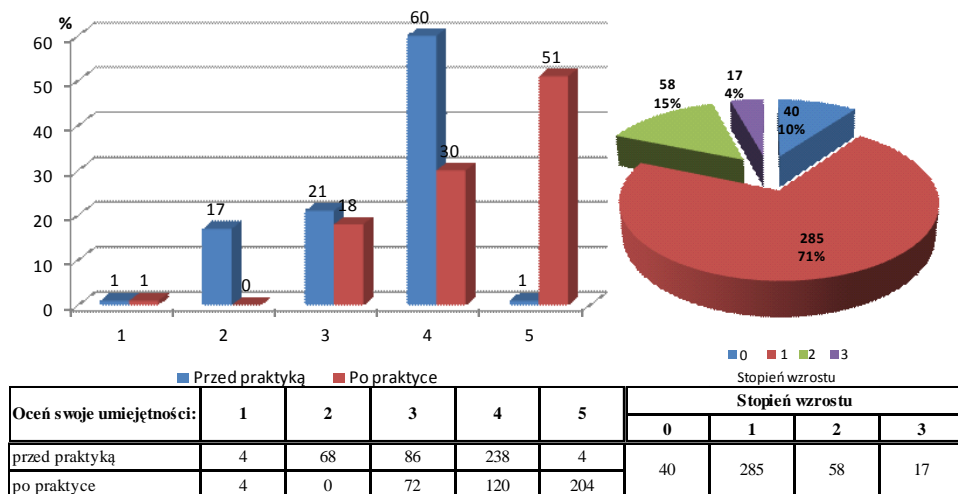
Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	Stopień wzrostu					Stopień wzrostu			
	1	2	3	4	5	0	1	2	3
przed praktyką	3	12	38	143	124	98	148	154	0
po praktyce	3	3	12	83	219				

Rys. 7.15. Samoocena przyrostu wiedzy nt. wymagań z zakresu bhp nabytej w trakcie praktyki zagranicznej [N = 320]

Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Tylko jeden na dziesięciu biorących udział w badaniach stwierdził, że nie nastąpił u niego przyrost umiejętności zawodowych nabytych w trakcie praktyki zagranicznej (rys. 7.16). Jest to dobry wynik, uwzględniając skalę realizowanego projektu.

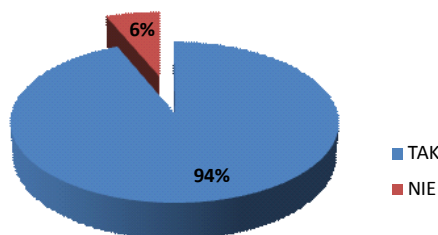
W porównaniu z dotychczas ocenianą wiedzą, imponująca jest samoocena w obszarze ekspertów. Po zakończeniu zagranicznej praktyki zawodowej nastąpił przyrost liczby ekspertów z 4 do 204 osób.



Rys. 7.16. Samoocena przyrostu umiejętności zawodowych nabytych w trakcie praktyki zagranicznej [N = 400]

Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

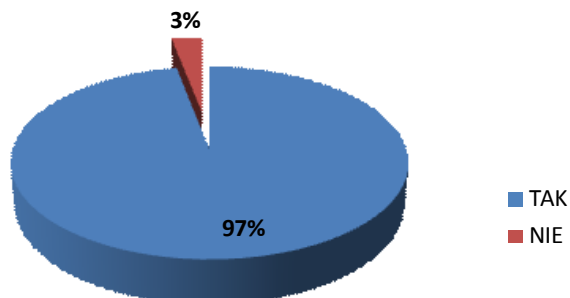
Z punktu widzenia dalszego rozwoju zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu istotne było m.in. nawiązanie kontaktów interpersonalnych, które poprzez wymianę informacji mogą w przyszłości przyczynić się do doskonalenia zawodowego. 94% uczestników zagranicznych praktyk zawodowych zadeklarowało, że w trakcie trwania praktyk nawiązało kontakty zawodowe z zagranicznymi i krajowymi specjalistami z branży budowlanej (7.17).



Rys. 7.17. Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe? [N = 400]

Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Budującym jest fakt, że respondenci zadeklarowali, iż nabyta w trakcie realizacji zagranicznych praktyk zawodowych wiedza i ukształtowane umiejętności zawodowe będą przez nich wykorzystane w codziennej pracy z uczniami szkół zawodowych (rys. 7.18).



Rys. 7.18. Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? [N = 400]

Źródło: opracowanie własne na podstawie zbiorczych wyników badań przekazanych przez lidera i partnera projektu.

Z przekazanych przez lidera i partnera danych liczbowych wynika, że nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki biorący udział w zagranicznych praktykach zawodowych zadeklarowali, iż:

- u większości z nich nastąpił przyrost wiedzy, umiejętności zawodowych po zakończeniu praktyk,
- przekładając stopień przyrostu wiedzy na punkty, można stwierdzić, że dla większości był to jednostopniowy przyrost,
- przyrost ten mógłby być większy, lecz posiadana przez uczestników wiedza i umiejętności zawodowe przed rozpoczęciem praktyk były wysoko ocenione,
- praktycznie we wszystkich obszarach poddanych samoocenie największy przyrost liczby nastąpił w grupie ekspertów,
- nawiązane w trakcie praktyk kontakty mogą być przydatne do dalszego doskonalenia zawodowego,
- nabyte umiejętności i wiedza przez uczestników zostanie wykorzystana w realizacji programów kształcenia w szkołach zawodowych.

Rozdział 8.

Udział nauczycieli w krajowych i zagranicznych praktykach zawodowych w przedsiębiorstwach – wnioski i rekomendacje

Wnioski

Zmiany związane z postępowaniem technicznym, informatyzacją, mechanizacją, automatyzacją, robotyzacją procesów produkcyjnych, intelektualizacją procesu pracy, globalizacją, rozwojem nauki, społeczeństwa informacyjnego i gospodarką opartą na wiedzy z jednej strony nie generują wystarczającej liczby miejsc pracy, a z drugiej wpływają na niedostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy. Uczniowie i absolwenci, chcąc nadążyć za zmianami, powinni nabyć umiejętności uczenia się przez całe życie, planowania ścieżek rozwoju zawodowego, korzystania z całonocnego poradnictwa kariery. Zmianom tym towarzyszy zmiana paradygmatu w edukacji – od nauczania do uczenia się, który w sposób istotny wpływa na zmianę roli nauczyciela, instruktora kształcenia zawodowego. W tradycyjnym systemie nauczania nauczyciel spełnia nadrzędną rolę wobec ucznia. Współczesny system kształcenia nawiązujący do idei uczenia się przez całe życie preferuje przyjęcie roli opiekuna, doradcy. Istotą procesu nauczania staje się jego indywidualizacja, zapewnienie uczniowi nie tylko odpowiednich treści, lecz także dostosowanie metod, technik i środków do wykonywanych zadań dydaktycznych. Szkoła zawodowa wraz z jej kadrami i wyposażeniem winna spełniać funkcje służebne wobec potrzeb i oczekiwań uczących się.

W świecie zmian, w którym przyszło nam żyć i pracować ważne jest nabywanie przez uczących się aktualnych czy wręcz wyprzedzających potrzeby rynku pracy umiejętności, wiedzy i kompetencji. To wymaga od nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego ciągłego uczenia się, poszukiwania nowinek technicznych i technologicznych, opanowywania

nowych umiejętności, wiedzy. Jest to możliwe m.in. poprzez odbywanie praktyk zawodowych w innowacyjnych przedsiębiorstwach. Nauczyciel, instruktor kształcenia zawodowego ma być jednym z inspiratorów propagowania i przygotowania uczniów do realizacji idei uczenia się przez całe życie.

W naszej ocenie modernizacja kształcenia zawodowego w Polsce powiązana z wprowadzeniem innowacyjnych postaw programowych kształcenia w zawodzie, bazujących na efektach kształcenia, kwalifikacjach jest rozwiązaniem innowacyjnym na skalę światową. Zawarcie w efektach kształcenia trzech komponentów: wiedzy, umiejętności i kompetencji personalnych i społecznych preferuje kształcenie modułowe. Lecz jego wprowadzenie w praktykę kształcenia zawodowego wymusza na prowadzących zajęcia z młodzieżą konieczność łączenia teorii z praktyką. W związku z tym dla nauczycieli uczących do tej pory przedmiotów teoretycznych zawodowych i niepracujących w przedsiębiorstwie budowlanym czy też instruktorów, którzy utracili już jakiś czas temu możliwość praktykowania wyuczonego czy też nauczanego zawodu, niezwykle cenne jest stworzenie możliwości nabycia lub też „odświeżenia” umiejętności praktycznych w innowacyjnych przedsiębiorstwach. Naprzeciw tym potrzebom wychodzą projekty finansowane ze środków pomocowych Unii Europejskiej umożliwiające odbycie praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach. Projekty te w naszej ocenie są niezbędnym uzupełnieniem wprowadzonych zmian w kształceniu zawodowym w roku szkolnym 2012/2013.

Opracowane w ramach projektu *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ* procedury i zasady odbywania praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w szkołach budowlanych, bazujące na programach doskonalenia zawodowego powiązanych z nowymi podstawami programowymi kształcenia w zawodach i z wymaganiami pracodawców określonymi w krajowych standardach kwalifikacji czy też kompetencji zawodowych, wychodzą naprzeciw oczekiwaniom środowisk powiązanych z edukacją zawodową w Polsce.

Wykonawcy projektu należą się szczególne słowa uznania za podjęcie szybkiej reakcji w ramach odpowiedzi na zmiany zachodzące o otoczeniu i spowodowane modernizacją kształcenia zawodowego z dniem

01.09.2012 roku. W efekcie zmodyfikowano programy doskonalenia zawodowego w zawodach z obszaru kształcenia budowlanego. Wprowadzono do nich efekty z nowych podstaw programowych kształcenia w zawodzie, które zostały uszczegółowione. W przemodelowanych programach uwzględniono także potrzebę kształtowania w trakcie praktyk kompetencji personalnych i społecznych.

Obowiązujące podstawy programowe kształcenia w zawodach oraz przykładowe programy nauczania dla zawodu są doskonałymi narzędziami do diagnozowania luk kompetencyjnych nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Określenie efektów kształcenia dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie nie tylko umożliwi lepsze dostosowanie (pod względem wiedzy i umiejętności) kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy, ale także przyczyni się do łatwiejszego przechodzenia od edukacji do zatrudnienia i docelowo również od kształcenia formalnego do kształcenia pozaformalnego i nieformalnego. Podstawa programowa kształcenia w zawodach w proponowanym kształcie ma więc istotne znaczenie dla rozwoju ustawicznej edukacji zawodowej osób dorosłych zainteresowanych uzyskaniem dodatkowych kwalifikacji w celu szybkiego przekwalifikowania się, co korzystnie wpłynie na polepszenie ich sytuacji na rynku pracy.

Podjęcie działań na rzecz doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu uzasadnione jest m.in. tym, że na studiach wyższych nie zawsze są oni przygotowani do praktycznego wykonywania zadań zawodowych na poziomie robotnika wykwalifikowanego czy technika, których muszą nauczyć uczniów, np. związanych z pracami murarskimi, malarskimi, wykończeniowymi, montażem ceramiki sanitarnej. W doskonaleniu powinni uczestniczyć również nauczyciele, którzy długo prowadzili zajęcia teoretyczne i nie mieli powiązań z praktyką zawodową, a przez to mogli wypaść z wprawy, nawet jeśli kiedyś posiadali umiejętności praktyczne.

Nauczyciele jako odbiorcy oferowanych im praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach w naszej ocenie są grupą wymagającą. Przystępując do projektu, większość z nich kieruje się korzyściami, jakie może uzyskać. Przy czym korzyści te przede wszystkim związane są z nabyciem nowej wiedzy, umiejętności zawodowych. Lecz nie bez znaczenia są tak-

że: miejsce odbywania praktyk, okres ich realizacji, zakwaterowanie, wyżywienie czy też aspekty związane z transportem.

Nadal najlepszą formą promocji „dobrych” praktyk jest informacja przekazywana przez uczestników swoim koleżankom i kolegom po fachu. W związku z tym instytucje świadczące usługi na rzecz tej grupy odbiorców na żadnym z jej etapów nie mogą sobie pozwolić na niską jakość.

W Polsce nadal dość trudno jest przekonać przedsiębiorstwa do podjęcia współpracy przy realizacji praktyk zawodowych nauczycieli. Często słyszy się głosy, że przyjęcie nauczyciela do firmy to odciążenie od pracy jednego lub kilku specjalistów, a to jest postrzegane jako strata.

Z samooceny umiejętności praktycznych związanych z zawodami, w których nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu odbywali krajowe praktyki wynika, że:

- u ponad 60% uczestników krajowych praktyk zawodowych nastąpił o 1 pkt przyrost wiedzy na wyjściu w porównaniu z jej poziomem na wejściu;
- niepokojącym jest fakt, że 16% uczestników badania nie zaobserwowało u siebie przyrostu umiejętności. Być może to świadczy o niedopasowaniu programu praktyk i nabywanych w nim umiejętności, wiedzy kompetencji personalnych do potrzeb bezpośrednich odbiorców.

Z przekazanych przez lidera i partnera danych liczbowych wynika, że nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki biorący udział w zagranicznych praktykach zawodowych zadeklarowali, że:

- u większości z nich nastąpił przyrost wiedzy, umiejętności zawodowych po zakończeniu praktyk,
- przekładając stopień przyrostu wiedzy na punkty, można stwierdzić, że dla większości był to jednostopniowy przyrost,
- przyrost ten mógłby być większy, lecz posiadana przez uczestników wiedza i umiejętności zawodowe przed rozpoczęciem praktyk były wysoko ocenione,
- praktycznie we wszystkich obszarach poddanych samoocenie największy przyrost liczby nastąpił w grupie ekspertów,
- nawiązane w trakcie praktyk kontakty mogą być przydatne do dalszego doskonalenia zawodowego,
- nabyte umiejętności i wiedza przez uczestników zostanie wykorzystana w realizacji programów kształcenia w szkołach zawodowych.

Rekomendacje

1. Nowe podstawy programowe kształcenia w zawodach, standardy kompetencji czy też kwalifikacji zawodowych, uzupełnione o aktualne diagnozy potrzeb kształcenia w zawodzie należy rekomendować jako wiarygodne źródła informacji niezbędne przy tworzeniu programów praktyk zawodowych dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu.
2. W opracowywaniu programów praktyk zawodowych powinny uczestniczyć zespoły a nie pojedynczy eksperci. Takie rozwiązanie zastosowano w Krajowym Ośrodku Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, gdzie w skład zespołów opracowujących nowe podstawy programowe kształcenia w zawodach, standardy wyposażenia czy też rekomendowane plany i programy kształcenia obok nauczycieli weszli przedstawiciele pracodawców i instytucji naukowo-badawczych.
3. Wypracowane w ramach projektu *STAWIAMY NA PRAKTYKĘ* procedury i zasady odbywania praktyk zawodowych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach budowlanych rekomenduje się do szerokiego upowszechnienia i wdrożenia w rzeczywistość edukacyjno-zawodową.
4. Rekomenduje się łączenie odbywania praktyk krajowych i zagranicznych. Praktyki zagraniczne zwiększają atrakcyjność oferty skierowanej do nauczycieli kształcenia zawodowego oraz umożliwiają zapoznanie się z innowacyjnymi rozwiązaniami organizacyjnymi (system dualny, finansowanie kształcenia praktycznego w Niemczech), technologicznymi czy też nowymi materiałami stosowanymi w budownictwie przez firmy niemieckie.
5. Wskazane byłoby, aby na etapie prowadzenia rekrutacji uczestników praktyk zawodowych przeprowadzić wśród nich diagnozę potrzeb z wykorzystaniem zapisów zawartych w podstawach programowych w zawodzie lub programach nauczania. Taka diagnoza powinna być przeprowadzona przed złożeniem wniosku o dofinansowanie (jako

uzasadnienie potrzeby realizacji i finansowania) lub ze względu na czasowo- i kosztochłonność w fazie rekrutacji uczestników szkoleń, praktyk zawodowych czy też staży u pracodawców.

6. Zaleca się również wykorzystanie struktury i zapisów zawartych w przykładowych programach nauczania opracowanych w KOWEziU do opracowywania programów doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Przy czym należy pamiętać, aby elementy struktury dostosować do wymagań odbiorców, warunków szkoły, czy też realiów rynku pracy.
7. Zasadnym byłoby wypracowanie takich procedur, mechanizmów odbywania praktyk zawodowych, które spowodowałyby, że nauczycieli w przedsiębiorstwie nie byłoby postrzegany jako „intruz” a być może jako cenny pracownik. Lecz to wymaga zmiany także w postawie samych nauczycieli, którym może się nie spodobać pomysł ich włączenia na czas odbywania praktyk do grona pracowników. Jednak w naszej ocenie jest to najefektywniejszy sposób na opanowanie przez nauczycieli nowych umiejętności, wiedzy i kompetencji personalnych i społecznych. Nie można prowadzić praktyk w wykorzystaniem pokazu, demonstracji połączonych z miniwykładem.
8. Chcąc podwyższyć efektywność przeprowadzonych praktyk, wskazane byłoby z jednej strony podwyższenie wymagań stawianych przedsiębiorstwom, w których odbywałyby się praktyki, a z drugiej zwiększenie ich zainteresowania poprzez odpowiedni system motywacji.
9. Przy tak dużym znaczeniu nieformalnych sposobów rekomendacji w promowaniu praktyk, organizator je przygotowujący i realizujący powinien zwrócić uwagę na każdy element składowy świadczonej usługi, gdyż często niezadowolenie uczestników tylko z jednego błędnego powodu może skutkować zniechęceniem przyszłych potencjalnych uczestników.
10. Rekomenduje się włączanie w proces realizacji projektów ukierunkowanych na organizację praktyk zawodowych ambasadorów, uznanych i cenionych w środowisku specjalistów jako osób zachęcających innych do odbycia praktyk.

Bibliografia

1. Arendt Ł., *Raport z badań w projekcie Uczelnia Przyjazna Pracodawcom*. IPiSS, eDialog, Warszawa 2010.
2. *Biała księga. Nauczanie i uczenie się na drodze do uczącego się społeczeństwa*. Komisja Europejska. WSP TWP Warszawa, 1998.
3. Crafts N., *Forging Ahead and Falling Behind*, Journal of Economic Perspective 1998.
4. *Diagnoza potrzeb edukacji zawodowej w subregionie częstochowskim. Raport z badań*, ARR, RODN, WOM, Akademia im. Jana Długosza, Częstochowa 2010.
5. *Diagnoza potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolenia zawodowego*, Dolnośląska Izba Gospodarcza, Wrocław 2010.
6. *Edukacja – jest w niej ukryty skarb. Raport UNESCO*, J. Delors (red.), Warszawa 1998.
7. Federowicz M., Sitek M. (red.), *Spoleczeństwo w drodze do wiedzy. Raport o stanie edukacji 2010*. IBE, Warszawa 2011.
8. Filipek M. (red.), *Kompleksowa i prognostyczna sytuacja na warszawskim rynku pracy*. Instytut MillwardBrown SMG/KRC, Urząd Pracy m.st. Warszawy, Warszawa 2009.
9. Frymark K., *Niemcy eksportują system kształcenia zawodowego*. <http://www.osw.waw.pl/pl/publikacje/analizy/2013-09-18/niemcy-eksportuja-system-ksztalcenia-zawodowego>, dostęp: 03.09.2014.
10. Galar R., *Kształcenie dla społeczeństwa opartego na wiedzy, [w:] Zadania polskich szkół wyższych w realizacji Strategii Lizbońskiej. Materiały robocze z ogólnopolskiego seminarium*, Instytut Społeczeństwa Wiedzy, 2004.
11. *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Vademecum*. KOWEzIU, Warszawa 2013.
12. *Kształcenie zawodowe w województwie świętokrzyskim. Szanse i perspektywy*, Kuratorium Oświaty, Kielce 2009.
13. Kupisiewicz Cz., Kupisiewicz M., *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 2009.
14. Mayor F., *Przyszłość świata*, Warszawa 2001.
15. *Perspektywy zmian w szkolnictwie zawodowym na Opolszczyźnie*, Kuratorium Oświaty, Opole 2009.
16. *Program Rozwoju Edukacji Województwa Podlaskiego do 2013 roku*. Urząd Marszałkowski, Białystok 2007.
17. *Raport z badania dotyczącego modernizacji oferty kształcenia zawodowego w Poznaniu*, WYG PSDB Sp. z o.o., Warszawa 2010.
18. *Raport z badania potrzeb w zakresie doskonalenia i dokształcania zawodowego nauczycieli ze szkół i placówek województwa śląskiego*, Kuratorium Oświaty, Katowice 2009.
19. *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Kuratorium Oświaty, Warszawa 2009.

20. *Rocznik Statystyczny Pracy 2012*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa. Data publikacji: 12.02.2014.
21. Rostkowski T., *Wymagania rekrutacyjne pracodawców 2003. Raport z badań*, HRK Partners, 2003.
22. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2010 nr 244 poz. 1626).
23. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r. poz. 7).
24. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012 r. poz. 184).
25. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 8 sierpnia 2014 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. 2014 poz. 1140).
26. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. 2003 nr 47 poz. 401).
27. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 82, poz. 537).
28. *Sektor budowlany w Polsce*, PMR, Warszawa 2011.
29. *Stan i struktura zatrudnienia nauczycieli*, CODN, Warszawa 2009.
30. *Statistical Classification of Economic Activities in the European Community – NACE Rev. 2*, wprowadzonej z dniem 1 I 2008 r. rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 XII 2007 r. (Dz. U. Nr 251, poz. 1885).
31. *Strategia Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do 2020 roku*. Zarząd Województwa Świętokrzyskiego, Kielce 2006.
32. *Strategia Zrównoważonego Budownictwa w Polsce*, ITB, Warszawa 2009.
33. Szafraniec K. (red.), *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
34. Thurow L., *Fortuna sprzyja odważnym. Co zrobić, by zbudować trwałą i dobrze prosperującą gospodarkę globalną*. WWL Muza S.A. 2007.
35. Toffler A., Toffler H., *Budowa Nowej cywilizacji – Polityka trzeciej fali*, Zysk i S-ka, Warszawa 1998; A. Toffler, H. Toffler, *Nadciągą czwarta fala*, „Polityka” nr 52, 1999.
36. Ustawa *Prawo budowlane* z dnia 7 lipca 1994 r. z późn. zm. (Dz.U. 1994 nr 89 poz. 414).
37. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw z późn. zm. (Dz.U. 2011 nr 205 poz. 1206).
38. *Znajomość oczekiwań pracodawców i pracobiorców w zakresie umiejętności i kwalifikacji zawodowych – kluczem do walki z bezrobociem*. Fundacja Rozwoju, ABM Agencja Badań Marketingowych, 2006.