

# Spis treści

<b>Wprowadzenie</b> .....	2
<b>1. Ogólna charakterystyka projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”</b> .....	8
1.1. Cele i główne założenia projektu .....	8
1.2. Zasady rekrutacji uczestników .....	9
1.3. Główne działania realizowane w ramach projektu .....	10
1.4. Oczekiwania uczestników projektu - wyniki badań przeprowadzonych podczas konferencji inauguracyjnych oraz paneli eksperckich .....	11
<b>2. Wybrane uwarunkowania szkolnictwa zawodowego w Polsce i województwie lubelskim</b> .....	14
2.1. Szkolnictwo zawodowe w Polsce .....	14
2.2. Funkcjonujące aktualnie programy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli .....	20
2.3. Szkolnictwo zawodowe a rynek pracy w województwie lubelskim .....	26
<b>3. Wdrażanie programu doskonalenia nauczycieli zawodowych w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”</b> .....	35
3.1. Konferencje inauguracyjne .....	35
3.2. Platforma edukacyjna .....	38
3.3. Panele eksperckie .....	41
3.4. Szkolenia .....	43
3.5. Praktyki .....	46
3.6. Studyjne wyjazdy zagraniczne .....	53
<b>4. Ocena projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”</b> .....	56
4.1. Rezultaty projektu .....	56
4.2. Wyniki ewaluacji .....	57
4.3. Ocena programów praktyk .....	75
4.4. Opinie uczestników i pracodawców dotyczące realizacji projektu .....	77
<b>Podsumowanie</b> .....	82
<b>Bibliografia</b> .....	87

## Wprowadzenie

W ostatnich latach, zarówno w teorii, jak i w opinii praktyków coraz wyraźniej uwidacznia się tendencja do zmiany znaczenia poszczególnych zasobów przedsiębiorstwa w jego potencjale rozwojowym. Przeważają opinie, że fundamentem wzrostu konkurencyjności oraz rozwoju przedsiębiorstwa są kompetencje i umiejętności zespołów ludzkich oraz kapitał społeczny wyrażający się głównie w relacjach z otoczeniem. Istotne znaczenie przypisuje się tu przede wszystkim kompetencjom o charakterze intelektualnym, zlokalizowanym w obszarach ważnych dla klientów, unikatowych i zapewniających możliwość budowania odpowiednio „wartościowych” produktów i usług. Podstawowym źródłem tych kompetencji jest kapitał ludzki rozumiany jako wiedza i umiejętności, o które dana osoba wzbogaca miejsce pracy lub jako wiedza, umiejętności i zdolności pracowników niezbędne do rozwiązywania problemów uznawanych przez klientów za kluczowe.

Niezależnie od sektora i rodzaju prowadzonej działalności przedsiębiorstwa muszą obecnie funkcjonować i rozwijać się w nowych uwarunkowaniach znacznie bardziej złożonych, współzależnych, często nieprzewidywalnych oraz trudnych do kontrolowania, a zatem wymagających istotnie większych zasobów wiedzy i kreatywności, aby sprostać wyzwaniom tworzenia nowych modeli biznesowych oraz sposobów kształtowania ich rozwoju. Niestabilność otoczenia zewnętrznego oraz szybkie tempo jego zmian wymagają od przedsiębiorstw nowatorskich metod działania pozwalających uzyskać możliwie wysoką efektywność, w efekcie determinujących nowe wyzwania w stosunku do kadry i zespołów pracowniczych. Stąd trudno jest dzisiaj wyobrazić sobie przedsiębiorstwo, które nie dostrzeżałoby rynkowego znaczenia wysokich kwalifikacji własnych pracowników, chociaż nie jest łatwo wykazać bezpośrednio, że inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich poprawia wyniki ekonomiczno - finansowe przedsiębiorstwa. Jednocześnie szeroko znane są wyniki badań, które wskazują, że przedsiębiorstwa stosujące „dobre” praktyki zarządzania zasobami ludzkimi osiągają prawie o 1/5 wyższą rentowność i podobnie wyższą produktywność w porównaniu z przedsiębiorstwami nie przykładającymi zbyt dużej uwagi do rozwoju własnej kadry pracowników.

Atrakcyjność kapitału ludzkiego w kontekście regionalnej gospodarki wynika ze stopnia dopasowania posiadanych i rozwijanych przez pracowników umiejętności do zapotrzebowania na te składniki zgłaszanego przez pracodawców.

Rynek pracy województwa lubelskiego posiada specyficzne cechy uwarunkowane w znacznym stopniu rolniczym charakterem regionu. Lubelszczyzna wyróżnia się jednym z najwyższych w Polsce odsetkiem osób pracujących w rolnictwie. Gospodarka regionu w szczególności generuje zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę wykonawczą posiadającą odpowiednie do wykorzystywanych przez przedsiębiorstwa technologii przygotowanie praktyczne.

Z wielu badań przeprowadzonych w ostatnim czasie w regionie wynika, że wśród cech szczególnie poszukiwanych przez pracodawców u przyszłych pracowników na pierwszym miejscu jest doświadczenie i umiejętności praktyczne (ponad 2/3 wskazań) następnie stopień zaangażowania i samodzielność w procesie pracy potencjalnego pracownika (ponad 50% wskazań) oraz odpowiednie, co do poziomu, wykształcenie (prawie 40% wskazań). Jednocześnie w oparciu o te wyniki można stwierdzić, że mimo występowania na rynku pracy znacznej nadwyżki potencjalnych kandydatów do pracy przedsiębiorstwa napotykają na bariery w procesie rekrutacji wynikające głównie z faktu, iż osoby deklarujące chęć podjęcia pracy nie dysponują preferowanymi przez przedsiębiorców kompetencjami. Dotyczy to, zarówno osób dorosłych, jak również absolwentów różnych poziomów kształcenia i typów szkół.

Za szczególnie deficytowe, w tym co interesujące także u aplikujących absolwentów szkolnictwa zawodowego, uznawane są takie kompetencje, jak: przygotowanie praktyczne absolwentów do pracy w określonym zawodzie, niska znajomość stosowanych w zakładach technologii i nowoczesnego parku maszyn oraz brak „obycia” w rzeczywistym środowisku pracy. W opinii przedsiębiorców przygotowanie praktyczne absolwentów szkół o profilu zawodowym jest niewystarczające, głównie z powodu: zbyt krótkiego czasu trwania procesu przygotowania zawodowego, jego w znaczącym stopniu obserwacyjnego charakteru, braku bazy czy też kontaktów z realnym środowiskiem pracy. Jednym z kluczowych problemów szkolnictwa zawodowego jest zanik współpracy szkół z przedsiębiorstwami, z których bazy technicznej mogłyby one korzystać w celach dydaktycznych.

Kształcenie zawodowe należy do tych obszarów edukacji, które w sposób bezpośredni są powiązane z rynkiem pracy. Skuteczne wejście młodych ludzi na rynek pracy w dużym stopniu jest uzależnione od ich przygotowania zawodowego zgodnego z preferencjami pracodawców i realizowanego przy ich aktywnym udziale. Stąd udział pracodawców w procesie kształcenia zawodowego wydaje się niezbędny, zarówno w fazie jego kształtowania, jak i w realizacji, co pozwoliłoby osiągnąć znacznie wyższą spójność systemu edukacji w relacji do oczekiwań rynku pracy. System kształcenia zawodowego powinien umożliwiać nie tylko efektywne przekazywanie wiedzy i kształtowanie odpowiednich umiejętności zawodowych, ale także elastyczne reagowanie na zmiany poszczególnych elementów rynku pracy. Wymaga to lepszej koordynacji systemu, wzmocnienia powiązań i ściślejszej współpracy szkół ze środowiskiem pracodawców. Opinie w tej kwestii zarówno pracodawców, jak i przedstawicieli szkół są zgodne. Współpraca dla obydwu stron jest korzystna i powinna być rozwijana. Tym bardziej, że przedsiębiorcy zdecydowanie lepiej oceniają umiejętności zawodowe i kompetencje społeczne tych absolwentów, którzy w trakcie nauki w szkole uczestniczyli w procesie kształcenia praktycznego i odbywali praktyki zawodowe w realnym środowisku pracy.

Katalog pozytywnych efektów identyfikowanych przez przedsiębiorców współpracujących ze szkołami w zakresie realizacji procesu kształcenia zawodowego jest znaczny. Znajdują się w nim przede wszystkim: lepsze przygotowanie potencjalnych pracowników dla przedsiębiorstwa, możliwość pozyskania przez przedsiębiorstwo najlepszych uczniów do pracy, wykształcenie wyspecjalizowanych

kadr dla rynku pracy i promowanie marki przedsiębiorstwa wśród przyszłych klientów. Niewątpliwie wiele korzyści ze współpracy z przedsiębiorcami odnoszą również szkoły, w tym głównie: zapewnienie młodzieży możliwości zdobywania umiejętności zawodowych z wykorzystaniem nowoczesnych urządzeń i technologii, pozyskiwania umiejętności przystosowanych do aktualnych wymagań rynku pracy ale także podnoszenie kwalifikacji nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W tym miejscu warto podkreślić fakt szczególnej roli, jaką przypisują wszyscy badani takiej współpracy dla samych uczniów - potencjalnych pracowników. W wielu opiniach przejawia się silne przekonanie, że największymi beneficjentami współpracy przedsiębiorstwa ze szkołą są uczniowie. Zapewnia im ona możliwość uzyskania w ramach nauki odpowiednich, kluczowych dla rynku pracy praktycznych umiejętności branżowych, co pozycjonuje ich w atrakcyjniejszej sytuacji w procesie poszukiwania zatrudnienia, a jednocześnie stanowi ważny atrybut kwalifikacji z punktu widzenia przedsiębiorcy. Ważność tego rodzaju współpracy oraz wzajemne z niej korzyści podkreślane są, zarówno przez wielu przedstawicieli przemysłu, jak i szkół.

*„Podczas praktyk i wizyt studyjnych w naszym zakładzie młodzież ma okazję poznać funkcjonowanie linii produkcyjnych, nowoczesną aparaturę w laboratorium zakładowym a także zapoznać się z podstawami systemu zarządzania jakością i bezpieczeństwem zdrowotnym żywności. Współpraca naszej firmy ze szkołami przy organizacji praktycznego szkolenia zawodowego uczniów jest korzystna zarówno dla Spółdzielni APIS - otrzymujemy dużą pomoc przy prostych pracach na wydziale produkcji oraz promujemy przedsiębiorstwo, ale także dla uczniów, którzy mogą zapoznać się ze specyfiką pracy w przemyśle spożywczym i wiele się nauczyć w warunkach produkcyjnych”* twierdzi Pan Piotr Pełka - Kierownik Zakładu Produkcyjnego Spółdzielni Pszczelarskiej APIS w Lublinie, w którym odbywa się szkolenie praktyczne młodzieży ze szkół o profilu spożywczym.

*„Uczniowie z Zespołu Szkół Chemicznych i Przemysłu Spożywczego w Lublinie już od kilku lat odbywają zajęcia praktyczne oraz praktyki zawodowe w Spółdzielni Pszczelarskiej Apis pod opieką nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Kształcenie zawodowe uczniów w przedsiębiorstwie umożliwia im powiązanie teorii z praktyką. Pozwala zaobserwować organizację pracy, przebieg procesów technologicznych, poznać nowoczesne maszyny, linie technologiczne oraz pracę w laboratorium zakładowym, co umożliwia szkole realizację programu nauczania zawodu i dobre przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy zawodowej w przemyśle spożywczym”* podkreśla Pani Maria Wesołowska - Kierownik Szkolenia Praktycznego.

Znaczenie współpracy przemysłu z systemem edukacji oraz rolę takich przedsięwzięć dla przygotowania odpowiedniej kadry pracowników ilustrują także liczne przykłady tzw. dobrych praktyk w tym zakresie. *„Od kilku lat Vattenfall Heat Poland S.A. regularnie monitoruje trendy zmian poziomu zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach w przedsiębiorstwie oraz na rynku pracy. W odpowiedzi na dotkliwą dla przedsiębiorcy lukę na rynku pracy w postaci braku odpowiednio przygotowanych specjalistów w 2007 roku Spółka postanowiła rozpocząć ścisłą współpracę z technicznymi szkołami średnimi z terenów województwa mazowieckiego kształcącymi młodzież w interesujących*

*przedsiębiorstwo kierunkach. Przede wszystkim służyć miała ona niezbędnemu z uwagi na zmiany w potencjale wytwórczym i wprowadzanie nowych technologii podnoszeniu kwalifikacji pracowników, dzięki którym wzrasta efektywność pracownika w miejscu pracy, ale też możliwy jest jego rozwój w strukturze firmy. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi ułatwia również pozyskiwanie i kształcenie przyszłych pracowników w sposób zgodny z zapotrzebowaniem firmy. Realizując swoje cele, Vattenfall Heat Poland przyczynia się równocześnie do wprowadzania pozytywnych zmian w systemie szkolnictwa - wywiera świadomy wpływ na zmianę systemu oświaty, widząc ścisłe powiązanie interesów obu stron obecnie i w przyszłości. Aktualnie koncern współpracuje z 6 średnimi szkołami technicznymi. W ramach prowadzonej współpracy z technicznymi szkołami średnimi koncern angażuje się w pomoc rzeczową i merytoryczną skierowaną do placówek partnerskich. Przedsiębiorstwo pomaga w tworzeniu i wyposażaniu pracowni naukowych, przekazując specjalistyczny sprzęt i maszyny. Ponadto w szkołach partnerskich utworzone zostały Koła Energetyka, w ramach których zajęcia prowadzą pracownicy firmy. Vattenfall Heat Poland funduje również stypendia zawodowe dla najzdolniejszych uczniów klas objętych patronatem w każdej szkole partnerskiej. Natomiast współpracujące z firmą szkoły dostosowują swój program nauczania do potrzeb przedsiębiorstwa. Spółka podejmuje również inicjatywy skierowane do uczniów szkół gimnazjalnych, których celem jest popularyzacja wiedzy i kształcenia technicznego, przybliżenie młodzieży energetyki oraz zainteresowanie jej podjęciem edukacji zawodowej w tym kierunku. W ramach tych inicjatyw organizowane są dla przykładu konkursy wiedzy z zakresu energetyki, w których bierze udział coraz więcej uczniów. Poprzez różnorodność form współpracy z sektorem edukacji Vattenfall Heat Poland kształtuje u uczniów znajomość lokalnego rynku pracy, a także wspiera u nich rozwój kompetencji niezbędnych z punktu widzenia przyszłego pracodawcy. Projekt współpracy Spółki z systemem edukacji jest traktowany jako działanie systemowe i długofalowe ze względu na ogromne korzyści, jakie przynosi partnerom”.*

Rozwój współpracy przedsiębiorstw ze szkołami na rzecz poprawy jakości kształcenia zawodowego powinien przynieść młodzieży takie przygotowanie do pracy, które znajdzie uznanie u wszystkich pracodawców i jednocześnie sprosta wyzwaniom stawianym przez wysoce mobilny rynek pracy. Aby ten rozwój był możliwy potrzebne jest jeszcze większe zaangażowanie wszystkich partnerów zainteresowanych kreowaniem nowoczesnego rynku pracy w realizację zadań niezbędnych do osiągnięcia większej korelacji pomiędzy systemem kształcenia a potrzebami współczesnego rynku pracy. Szczególna rola przedsiębiorców, jaką mogą oni spełnić w procesie kształcenia praktycznego uczniów sprawia, że rosną wobec nich oczekiwania głównie w zakresie większej aktywności w nawiązywaniu współpracy ze szkołami i centrami kształcenia praktycznego. Ten wysiłek z punktu widzenia przedsiębiorców musi być potraktowany, jako swoista inwestycja w rozwój, w przyszły sukces, w likwidowanie barier w dostępie do odpowiednio przygotowanych pracowników a tym samym likwidowanie dysfunkcji jakościowej na rynku pracy. Doskonalenie kompetencji zawodowych pracowników (także tych przyszłych) różnych szczebli zarządzania i specjalności jest bez wątpienia procesem zwiększającym potencjał konkurencyjny przedsiębiorstwa, jego zdolność do identyfikacji nowych dróg rozwoju, tworzenia unikalnych ofert,



metod i organizacji pracy, sposobów prowadzenia działań marketingowych, co w przyszłości stanowić może podstawę do efektywniejszego wykorzystania szans tkwiących w zmiennych i coraz trudniejszych warunkach środowiska gospodarczego.

Inicjatywę doskonale wpisującą się w proces poprawy jakości kształcenia zawodowego i zacieśnienia współpracy systemu edukacji z przedsiębiorcami w województwie lubelskim stanowił projekt **"Nauczyciel w przedsiębiorstwie"**. Jego celem było podniesienie kompetencji zawodowych nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez opracowanie poprzez pilotażowe wdrażanie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Projekt realizowany był przez Lubelską Agencję Ochrony Środowiska Spółka Akcyjna w partnerstwie z Euro Inwest J. S. Centrum Doradztwa Finansowego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki - Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie.

Beneficjentami projektu byli czynni zawodowo nauczyciele kształcenia zawodowego oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu z województwa lubelskiego, prowadzący teoretyczne/praktyczne kształcenie zawodowe z co najmniej jednej branży objętej wsparciem w projekcie (budowlana, rolnicza, energoelektryczna, ochrona środowiska, medyczna, kosmetyczna). Byli to nauczyciele szkół zawodowych publicznych i niepublicznych takich, jak: zasadnicze szkoły zawodowe, technika, szkoły policealne, szkoły integracyjne i specjalne kształcące w branżach: budownictwo, rolnictwo, ochrona środowiska, medycyna, kosmetyka oraz energoelektryka (OZE).

Realizacja projektu rozpoczęła się 1 listopada 2011 roku, natomiast zakończenie nastąpiło 31 października 2013 roku.

#### **W ramach projektu uczestnicy korzystali z następujących form wsparcia:**

- specjalistyczne szkolenia adekwatne do branży nauczyciela/instruktora;
- przygotowanie nauczycieli do przyszłych zmian związanych z reformą szkolnictwa zawodowego;
- dwutygodniowe praktyki krajowe w zakładach oferujących usługi związane z zawodem w oparciu o opracowane programy i harmonogramy praktyk;
- wizyty studyjne w przedsiębiorstwach zagranicznych.

Edukacja zajmuje bardzo ważne miejsce w społeczeństwie wiedzy i społeczeństwie informacyjnym, a nabycie kompetencji kluczowych umożliwia elastyczne dostosowanie się do zachodzących zmian. Zasięg i rezultaty projektu przełożyły się na podniesienie jakości procesu kształcenia w lubelskich szkołach, a w konsekwencji pozwoliły na realizację założonych w Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego celów, a w szczególności celu operacyjnego: *„Podniesienie poziomu wykształcenia i wiedzy mieszkańców regionu”*.

Niniejsze opracowanie ma na celu podsumowanie najważniejszych działań realizowanych w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”, z uwzględnieniem celów realizowanego przedsięwzięcia oraz oczekiwań uczestników względem projektu, które zostały omówione w rozdziale pierwszym.

Zagadnienia poruszane w rozdziale drugim skupiają się na wybranych uwarunkowaniach i czynnikach kształtujących kierunki zmian w systemie kształcenia zawodowego.

Kolejna część opracowania poświęcona jest charakterystyce poszczególnych działań realizowanych w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”. W tym rozdziale scharakteryzowano: konferencje inauguracyjne, platformę edukacyjną, panele eksperckie, szkolenia, praktyki oraz zagraniczne wizyty studyjne.

W części czwartej dokonano oceny projektu. Przedstawiono efekty osiągnięte dzięki jego realizacji oraz wyniki ewaluacji poszczególnych działań. Zamieszczono również fragmenty recenzji programów praktyk oraz opinii uczestników projektu i osób związanych ze szkolnictwem zawodowym.

Piąty rozdział opracowania stanowi podsumowanie niniejszej publikacji. Zawarto w nim najważniejsze wnioski płynące z realizacji projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie” oraz rekomendacje.

# 1. Ogólna charakterystyka projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”

## 1.1. Cele i główne założenia projektu

**Celem głównym projektu** było podniesienie kompetencji zawodowych nauczycieli kształcenia zawodowego z terenu województwa lubelskiego poprzez kontakt z nowoczesną technologią, oprzyrządowaniem i rozwiązaniami organizacyjnymi w rzeczywistym miejscu pracy. Umożliwiło to uczestnikom projektu zaktualizowanie wiedzy i umiejętności odpowiednio do realiów gospodarki i potrzeb rynku pracy.

Realizacja powyższego celu była możliwa dzięki opracowaniu i pilotażowemu wdrożeniu sześciu programów doskonalenia dla 250 nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach z sektora budownictwa, energoelektryki (OZE), rolnictwa, ochrony środowiska, medycyny oraz kosmetyki, poprzez udział w praktykach organizowanych w firmach na terenie kraju i zagranicą. Dodatkowo Projekt zakłada przygotowanie kadry dydaktycznej szkół zawodowych do przyszłych zmian związanych z reformą szkolnictwa zawodowego.



Rysunek 1. Branże objęte wsparciem w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”

**W cele szczegółowe projektu wpisują się następujące zagadnienia:**

- nawiązanie współpracy z przedsiębiorstwami ukierunkowanej na wprowadzenie rozwiązań będących nową jakością w doskonaleniu zawodowym nauczycieli, poprzez opracowanie i realizację 6 programów praktyk w przedsiębiorstwach;
- podniesienie kompetencji zawodowych poprzez praktyczne doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu;
- zapoznanie nauczycieli z rzeczywistymi warunkami środowiska pracy;

- przeszkolenie nauczycieli w obsłudze nowoczesnego sprzętu;
- wdrażanie nowoczesnych oraz innowacyjnych sposobów nauczania przy wykorzystaniu nowych technik i technologii;
- przygotowanie nauczycieli do przyszłych zmian związanych z reformą szkolnictwa zawodowego;
- upowszechnienie osiągniętych efektów z wdrożonych w ramach realizacji projektu programów doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Uczestnicy projektu mogli podnieść swoje kwalifikacje zawodowe i dostosować je do technologii stosowanych w przedsiębiorstwach i wymogów rynku pracy poprzez udział w bezpłatnych szkoleniach metodycznych, dwutygodniowych praktykach w przedsiębiorstwach adekwatnych do branży oraz wizytach studyjnych w innowacyjnych przedsiębiorstwach zagranicznych.

Działania te pozwoliły na podniesienie kompetencji zawodowych poprzez praktyczne doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w rzeczywistych warunkach pracy w przedsiębiorstwach. Uczestnictwo w projekcie umożliwiło również uczestnikom m.in. nawiązanie stałych więzi współpracy między szkołami kształcenia zawodowego a przedsiębiorstwami.

## 1.2. Zasady rekrutacji uczestników

Grupą docelową projektu byli czynni zawodowo nauczyciele kształcenia zawodowego oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu z województwa lubelskiego, zatrudnieni w szkołach ponadgimnazjalnych, prowadzących teoretyczne/praktyczne kształcenie zawodowe oraz posiadający wykształcenie zgodne z co najmniej jedną branżą objętą wsparciem w projekcie.

Proces rekrutacji uwzględniał zasadę równych szans, w tym równości płci. Uczestnicy projektu byli zobowiązani do wypełnienia i złożenia takich dokumentów, jak kwestionariusz osobowy, deklaracja udziału w projekcie, oraz oświadczenie dotyczące danych osobowych. Warunek konieczny zakwalifikowania danej osoby do projektu stanowiło uzyskanie pozytywnego wyniku podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

**Proces rekrutacji był podzielony na cztery etapy:**

- **Etap I** - rejestracja uczestników zainteresowanych udziałem w projekcie poprzez złożenie wymaganych dokumentów w Biurze Projektu, ul Czechowska 19A/48; 20-072 Lublin,
- **Etap II** - powołanie komisji rekrutacyjnej, której zadaniem była weryfikacja zgłoszeń, z zachowaniem równych szans pod względem płci, wieku, miejsca zamieszkania i miejsca zatrudnienia,

- **Etap III** - rozmowa kwalifikacyjna,
- **Etap IV** - ogłoszenie listy uczestników projektu oraz listy rezerwowej.

Osoby spełniające wszystkie kryteria rekrutacji, które nie zostały przyjęte do projektu z powodu braku miejsc, były umieszczane na liście rezerwowej.

### 1. 3. Główne działania realizowane w ramach projektu

**Realizacja projektu była oparta na czterech głównych zadaniach:**

- **Zadanie I:** Opracowanie sześciu programów praktyk;
- **Zadanie II:** Pilotażowe wdrożenie praktyk w przedsiębiorstwach;
- **Zadanie III:** Analiza wyników;
- **Zadanie IV:** Audyt wewnętrzny.

Pierwszy etap realizowanego projektu zakładał opracowanie programów praktyk. W ramach zadania zostało opracowanych sześć programów praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w następujących branżach: budowlanej, energoelektrycznej, rolniczej, ochrona środowiska, medycznej i kosmetycznej. Na terenie województwa lubelskiego odbyły się cztery konferencje informacyjne inaugurujące projekt, na które zostali zaproszeni przedsiębiorcy oraz przedstawiciele szkół prowadzących kształcenie zawodowe z terenu Lubelszczyzny w podanych branżach.

Drugi etap omawianego projektu odnosił się do pilotażowej realizacji praktyk w przedsiębiorstwach. W oparciu o opracowany program praktyk oraz w uzgodnieniu z firmami został przygotowany szczegółowy harmonogram praktyk. Każdy z uczestników brał udział w dwutygodniowych praktykach, poprzedzonych specjalistycznym przygotowaniem instruktazowo-szkoleniowym adekwatnie do danej branży. Ponadto uczestnicy brali udział w kilkudniowych wizytach studyjnych w przedsiębiorstwach zagranicznych o profilu odpowiadającym specyfice zawodu. Stanowiły one uzupełnienie dwutygodniowych programów praktyk w przedsiębiorstwach krajowych. Kontakt z rzeczywistym środowiskiem pracy w firmach stosujących innowacyjne w skali światowej rozwiązania produktowe, procesowe i organizacyjne umożliwił nauczycielom zaktualizowanie wiedzy, poznanie najnowszych technologii oraz może wpłynąć na modyfikację procesu kształcenia zawodowego. Poznanie nowoczesnych parków technologicznych stosowanych w danej branży jest odpowiedzią na potrzebę zmodernizowania szkolnictwa zawodowego, które musi zostać powiązane z potrzebami zmieniającego się rynku pracy, innowacyjnej i konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy z zastosowaniem nowoczesnych technologii projektowania i wytwarzania. Podczas wizyt studyjnych uczestnicy mieli możliwość nawiązania kontaktów z przedsiębiorstwami zagranicznymi.

W trzecim etapie realizowanego projektu założono upowszechnianie jego efektów. Został opracowany i wydany raport przedstawiający rezultaty projektu, zawierający wnioski z przeprowadzonych badań ewaluacyjnych oraz rekomendacje. Wyniki zostały opublikowane w formie publikacji oraz zamieszczone na stronie internetowej projektu, a także przesłane do szkół i przedsiębiorców. Na zakończenie została zorganizowana konferencja podsumowująca projekt.

### 1. 4. Oczekiwania uczestników projektu - wyniki badań przeprowadzonych podczas konferencji inaugurujących oraz paneli eksperckich

Podczas konferencji inauguracyjnych oraz paneli eksperckich przeprowadzono badania dotyczące oczekiwań uczestników względem projektu. Pomiaru dokonano za pomocą wstępnych ankiet ewaluacyjnych. W konferencjach inaugurujących wzięło udział 101 osób, w tym nauczyciele zawodu/instruktorzy praktycznej nauki zawodu, dyrektorzy szkół, przedsiębiorcy oraz osoby zainteresowane. Badaniu poddało się 87 osób. Z kolei w panelach eksperckich wzięło łącznie udział 300 osób, w tym nauczyciele zawodu/instruktorzy praktycznej nauki zawodu, dyrektorzy szkół, przedsiębiorcy, zespół projektowy, kadra wykładowców oraz osoby zainteresowane. Kwestionariusze wypełniło 198 osób.

Zdecydowana większość uczestników konferencji inaugurujących projekt (97%) zgadza się ze stwierdzeniem, iż istnieje potrzeba doskonalenia zawodowego dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez współpracę z przedsiębiorstwami. Badania przeprowadzone podczas paneli eksperckich potwierdziły ten wniosek – 99% ankietowanych dostrzegła konieczność zwiększania kompetencji nauczycieli związanych ze szkolnictwem zawodowym. Twierdząco wypowiadają się również na ten temat przedsiębiorcy, którzy chętnie podjęliby współpracę w celu dostosowania programów nauczania do potrzeb rynku pracy, a tym samym lepszego przygotowania uczniów wobec wymagań stawianych przez przyszłych pracodawców.

Istotnym elementem przeprowadzonych badań było uzyskanie informacji dotyczących oczekiwań przyszłych uczestników projektu (tabela 1).

Tabela 1. Oczekiwania potencjalnych uczestników projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”

Oczekiwania względem projektu	Konferencje inauguracyjne		Panele eksperckie	
	Liczba odpowiedzi	Odsetek badanych [%]	Liczba odpowiedzi	Odsetek badanych [%]
1. Podniesienie kwalifikacji zawodowych w obszarze tematycznym szkoleń	59	67,8	170	85,9
2. Zwiększenie szans na sukces zawodowy	18	20,7	95	48,0
3. Utrzymanie pracy	14	16,1	48	24,2
4. Aktualizacja umiejętności zawodowych	60	69,0	125	63,1
5. Podniesienie poziomu nauczania	49	56,3	160	80,8
6. Nawiązanie współpracy z przedsiębiorstwami	35	40,2	114	57,6
7. Zapoznanie z najnowocześniejszymi technologiami, rozwiązaniami technicznymi	39	44,8	154	77,8
8. Lepsze przygotowanie uczniów na potrzeby rynku pracy	47	54,0	153	77,3
9. Podniesienie motywacji do działania	17	19,5	58	29,3
10. Nabycie umiejętności komunikacyjnych i interpersonalnych	8	9,2	50	25,3
11. Możliwość zdobycia zaświadczenia o ukończeniu szkolenia	5	5,7	33	16,7
12. Bezpłatna promocja	4	4,6	29	14,6
13. Prestiż firmy w środowisku lokalnym i regionalnym	11	12,6	27	13,6
14. Pokrycie przez organizatorów projektu kosztów praktyk	10	11,5	63	31,8
15. Wynagrodzenie dla opiekuna praktyk	7	8,0	30	15,2
16. Nawiązanie współpracy ze szkołami	17	19,5	77	38,9
17. Otrzymanie materiałów dydaktycznych	-	-	97	49,0
18. Inne	1	1,1	25	12,6

Objaśnienia: w pytaniu o oczekiwania potencjalnych uczestników projektu była możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Z danych zawartych w tabeli 1 wynika, iż uczestnicy konferencji inauguracyjnych oczekiwali od projektu przede wszystkim aktualizacji umiejętności zawodowych (69% badanych) oraz podniesienia kwalifikacji zawodowych w obszarze tematycznym szkoleń (68%). W związku z coraz to większym brakiem zainteresowania absolwentów gimnazjum nauką w szkołach zawodowych, system edukacji powinien podjąć wyzwania nowoczesnej edukacji i zacząć ją wdrażać w programy nauczania. Atrakcyjność sposobu nauczania w szkołach zawodowych w dużej mierze wpływa na zainteresowanie młodzieży kształceniem zawodowym. Większość badanych podkreślała znaczenie podniesienia poziomu nauczania (56%) oraz zwiększenie możliwości lepszego przygotowania uczniów na potrzeby rynku pracy (54%).

Wśród oczekiwań osób ankietowanych podczas paneli eksperckich na pierwszym miejscu również znalazło się podniesienie kwalifikacji zawodowych w obszarze tematycznym szkoleń (86% badanych). Bardzo istotna dla uczestników paneli okazała się także możliwość podniesienia poziomu nauczania

(81%) oraz zapoznania się z najnowocześniejszymi technologiami oraz rozwiązaniami technicznymi (78%). Zdaniem znacznej części ankietowanych poziom oraz sposób przekazywanej podczas projektu wiedzy powinien przyczynić się do lepszego przygotowania uczniów na potrzeby rynku pracy (77%).

W przypadku osób reprezentujących przedsiębiorstwa większość ankietowanych za korzyści z udziału w projekcie uznała możliwość nawiązania współpracy ze szkołami oraz lepsze przygotowanie uczniów na potrzeby rynku pracy. Oprócz tego jako istotne zalety czynnego udziału w działaniach przewidzianych przez projekt wymieniono prestiż firmy w środowisku regionalnym i lokalnym, bezpłatna promocja oraz planowane wynagrodzenie dla opiekuna podczas przeprowadzanych praktyk.

Dzięki przeprowadzonym badaniom możliwe było również poznanie dodatkowych uwag odnośnie oczekiwań przyszłych uczestników projektu. Oczekiwania uczestników konferencji inauguracyjnych sprowadzały się głównie do sugestii aby zapewnić im możliwość odbywania staży w nowoczesnych zakładach z danej branży, podając często nazwy konkretnych firm. W ich opiniach bardzo często przejawiało się zadowolenie z perspektywy potencjalnego udziału w bardzo interesującym projekcie.



## 2. Wybrane uwarunkowania szkolnictwa zawodowego w Polsce i województwie lubelskim

### 2.1. Szkolnictwo zawodowe w Polsce

Szkolnictwo zawodowe jest jednym z elementów kształcenia polskiego systemu kształcenia i stanowi zarówno kolejny etap w procesie edukacji, jak również jest jedną z form kształcenia ponadgimnazjalnego w procesie uczenia się przez całe życie. To bardzo ważne, by w rozumieniu edukacji wykształciła się świadomość ciągłości procesu od chwili narodzin.

Całozyciowy proces edukacji rozpoczyna wychowanie mające miejsce w rodzinie oraz środowisku, które określane jest mianem wychowania naturalnego. Kolejny etap to edukacja szkolna oraz ustawiczna, czyli permanentna dorosłych w procesie doksztalcania, doskonalenia i samokształcenia. Edukację permanentną charakteryzuje ciągłość, wielowymiarowość i interaktywność. Podstawą kształcenia permanentnego jest edukacja szkolna, na którą składają się lata nauki w szkole podstawowej, gimnazjum, szkole ponadgimnazjalnej i szkole wyższej. Temu etapowi towarzyszy edukacja równoległa prowadzona na zajęciach pozalekcyjnych i pozaszkolnych, w placówkach kulturalno-oświatowych i opiekuńczo-wychowawczych, organizacjach i stowarzyszeniach a także przez środki masowego przekazu.

Szkolne placówki edukacyjne realizują proces edukacji przedzawodowej (szkoły podstawowe, gimnazja, licea), edukacji prozawodowej (edukacja równoległa), wreszcie edukacji zawodowej (zasadnicze szkoły zawodowe, szkoły policealne, placówki kształcenia ustawicznego). Celem współczesnej edukacji zawodowej jest przygotowanie człowieka do pracy. Powinien on posiadać nie tylko kwalifikacje i umiejętności zawodowe, ale również wykazywać się aktywnością w dążeniu do własnego rozwoju zawodowego. Zgodnie z oczekiwaniami pracodawców absolwenci szkół zawodowych powinni m. in.: poddawać się szkoleniom, posiadać zdolność samodzielnej pracy i pracy w zespole. Od 2007 roku w Polsce wdrażany jest, podobnie jak w 30 innych państwach Unii Europejskiej, program „Uczenia się przez całe życie”, którego celem jest zwiększanie uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie osób w każdym wieku, w tym osób o szczególnych potrzebach edukacyjnych oraz grup defaworyzowanych, niezależnie od ich środowiska społeczno-gospodarczego, a także wspieranie kreatywności, konkurencyjności, szans na zatrudnienie oraz postaw przedsiębiorczych. Te dwa cele programu wymuszają na państwach Unii Europejskiej działania zmierzające do poprawy jakości kształcenia zawodowego oraz zbliżenia oferty edukacyjnej szkół prowadzących kształcenie w zawodach do potrzeb rynku pracy oraz ułatwienia dostępu do aktualizowania i formalnego potwierdzania kompetencji zawodowych. Wynikiem tych dążeń było powołanie w 2008 roku międzyresortowego zespołu ds. modernizacji kształcenia zawodowego. Zespół prowadził szerokie konsultacje w zakresie oczekiwanych przez wszystkich zmian - zostały one ogólnie zarysowane w dokumencie „Reforma programowa. Opis zmian potrzebnych w systemie edukacji”.

Podstawowym aktem prawnym regulującym funkcjonowanie oświaty w Polsce jest *Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty*. Dla realizacji polityki uczenia się przez całe życie w obszarze kształcenia zawodowego kluczowe znaczenie mają zmiany wprowadzone *Ustawą z dnia 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty* oraz niektórych innych ustaw oraz powiązane z nią akty wykonawcze. Zasadniczym celem wymienionej powyżej ustawy jest zwiększenie skuteczności i efektywności systemu kształcenia zawodowego oraz zharmonizowania go z rynkiem pracy.

#### **Będzie to możliwe poprzez wdrożenie następujących rozwiązań:**

1. zmodyfikowanie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z uwzględnieniem podziału zawodów na kwalifikacje oddzielnie potwierdzane w procesie kształcenia;
2. wdrożenie zmodernizowanej podstawy programowej kształcenia w zawodach;
3. dostosowanie struktury szkolnictwa do nowego modelu kształcenia zawodowego i ustawicznego, w tym:
  - a. ujednoczenie cyklu edukacyjnego w zasadniczej szkole zawodowej na rzecz kształcenia trzyletniego;
  - b. konsolidacja edukacji zawodowej i ustawicznej w centrach kształcenia zawodowego i ustawicznego;
  - c. umożliwienie osobom dorosłym nabywania kwalifikacji zawodowych w formach kursowych;
4. ujednoczenie systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe i otwarcie go na efekty uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego;
5. włączenie szkół prowadzących kształcenie zawodowe w system kształcenia ustawicznego;
6. ułatwienie uzyskiwania wykształcenia zawodowego, ale także uzupełnianie kwalifikacji i zdobywanie nowego zawodu.

Znowelizowana ustawa umożliwia łączenie szkół zawodowych w centra kształcenia zawodowego i ustawicznego.

Oprócz ustawy istotne znaczenie mają również uzupełniające ją akty prawne. Wśród nich należy wymienić *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego* (obowiązujące od 1 września 2012 roku). Określa ono klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego, stanowiącą załącznik do rozporządzenia.



#### **Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego to 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 wnioskodawców – ministrów, na wniosek których wprowadzono zawody do klasyfikacji (ministrów właściwych w zakresie danego zawodu – wyznaczonych ze względu na odpowiedni dział administracji rządowej, wskazany w *Ustawie z dnia 4 września 1997 roku o działach administracji rządowej*;
2. obszary kształcenia, do których są przypisane poszczególne zawody wpisane do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
3. typy szkół ponadgimnazjalnych, w których może odbywać się kształcenie w danym zawodzie, tj. trzyletnią zasadniczą szkołę zawodową, czteroletnie technikum oraz szkołę policealną o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku;
4. nazwy kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie lub brak wyodrębnienia kwalifikacji w zawodzie (zawody szkolnictwa artystycznego);
5. możliwość prowadzenia kształcenia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych w zakresie kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie;
6. szczególne uwarunkowania lub ograniczenia związane z kształceniem w danym zawodzie, zawarte we wnioskach ministrów właściwych w zakresie zawodów.

Dla celów kształcenia w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego wskazano obszary kształcenia, do których są przypisane poszczególne zawody. Obszary kształcenia obejmują zatem zestawy zawodów pogrupowanych pod względem wspólnych lub zbliżonych kwalifikacji wymaganych do realizacji zadań zawodowych w obrębie danego zawodu. W ramach danego obszaru kształcenia możliwa będzie konsolidacja zasobów edukacyjnych i kadrowych w centrach kształcenia zawodowego i ustawicznego, umożliwiającą racjonalne wykorzystanie potencjału szkół i placówek oświatowych.

#### **Uwzględniając Polską Klasyfikację Działalności (PKD), wyodrębniono następujące obszary 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. medyczny-społeczny (Z);
8. artystyczny (S).

Nowa klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego obejmuje 200 zawodów (opisanych w załączniku do rozporządzenia).

#### **W klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego ujęto:**

- 98 zawodów (1 kwalifikacja na zawód),
- 72 zawody (po 2 kwalifikacje na zawód),
- 23 zawody (po 3 kwalifikacje na zawód),
- 7 zawodów szkolnictwa artystycznego, dla których nie wyodrębnia się kwalifikacji.

Łącznie wydzielonych zostało 252 kwalifikacje. Dla 161 kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego daje możliwość prowadzenia kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

Dla większości zawodów przypisano typ szkoły, w której przewiduje się możliwość kształcenia w systemie szkolnym, jak i w formach kursowych (na kwalifikacyjnych kursach zawodowych). Dla 39 zawodów przewiduje się możliwość kształcenia tylko w formach szkolnych.

Należy podkreślić, że zmianie uległa podstawa programowa w wyniku wejścia w życie *Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 roku w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach*. Określa ono podstawę programową kształcenia w zawodach wpisanych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonej w przepisach wydanych na podstawie art. 24, ust. 1 *Ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty*. W rozporządzeniu tym znajdują się zarówno wymagania na koniec każdego etapu edukacyjnego tj. przedstawienie treści kształcenia w języku efektów, jak też wyodrębnione w zawodach kwalifikacje opisane językiem efektów kształcenia, które pogrupowano na: efekty wspólne dla wszystkich zawodów, efekty wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia i efekty właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie. Wyznaczono również minimalną liczbę godzin kształcenia zawodowego, opisano warunki kształcenia w zawodach i wskazano możliwości dalszego rozwoju zawodowego w ramach obszaru kształcenia.

Kolejnym ważnym aktem prawnym jest *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 roku w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych*. Rozporządzenie określiło odmienną od dotychczasowej konstrukcję ramowego planu nauczania - w miejsce tygodniowego wymiaru godzin w cyklu kształcenia na poszczególne obowiązkowe zajęcia edukacyjne wprowadzono minimalne liczby godzin przeznaczone na poszczególne przedmioty w całym cyklu kształcenia. Ponadto rozporządzenie określa tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć edukacyjnych w poszczególnych klasach, minimalną liczbę godzin w cyklu kształcenia na kształcenie zawodowe teoretyczne i praktyczne oraz na zajęcia rewalidacyjne, na nowo zdefiniowano również godziny do dyspozycji dyrektora szkoły. Zupełnie nowe rozwiązania w postaci kursów kwalifikacyjnych wymagały określenia warunków ich organizacji i prowadzenia, a także sposobów potwierdzania efektów kształcenia w ramach

kwalifikacyjnych kursów zawodowych (KKZ). Rozporządzenie zawiera informacje dotyczące rodzaju placówek i ośrodków uprawnionych do prowadzenia KKZ, wzory dokumentów wystawianych po zakończeniu poszczególnych form kształcenia pozaszkolnego oraz warunki i tryb wnoszenia opłat za kształcenie w formach pozaszkolnych w tym w KKZ.

Wśród ważnych dokumentów należy również wymienić *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 roku w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych*.

**Formy pozaszkolne kształcenia ustawicznego to:**

1. kwalifikacyjny kurs zawodowy;
2. kurs umiejętności zawodowych;
3. kurs kompetencji ogólnych;
4. kurs inny niż wymienione powyżej, umożliwiający uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych;
5. turnus doksztalcania teoretycznego młodocianych pracowników.

**Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą być prowadzone przez:**

1. publiczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe w zakresie zawodów, w których kształcą;
2. niepubliczne szkoły posiadające uprawnienia szkół publicznych, prowadzące kształcenie zawodowe w zakresie zawodów, w których kształcą;
3. publiczne i niepubliczne placówki i ośrodki, o których mowa w ust. 1, pkt 2;
4. instytucje rynku pracy, o których mowa w art. 6 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową;
5. podmioty prowadzące działalność oświatową, o której mowa w art. 83a, ust. 2.

**W Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 lutego 2012 roku zmieniającym rozporządzenie w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych wprowadzono następujące zmiany:**

1. egzamin będzie przeprowadzany dla każdej wyodrębnionej w zawodzie kwalifikacji;
2. egzaminy we wszystkich wyodrębnionych w zawodach kwalifikacjach będą obejmowały wykonanie testu praktycznego. Ocenie przez egzaminatora będzie podlegać efekt końcowy - wyrób, usługa lub dokumentacja, w zależności od zawodu i kwalifikacji;
3. uczniowie szkół prowadzących kształcenie zawodowe będą przystępować do egzaminów w trakcie nauki, a nie - jak dotychczas - po zakończeniu szkoły;
4. dla słuchaczy kwalifikacyjnych kursów zawodowych egzaminy będą organizowane po zakończeniu

zajęć;

5. egzaminy będą organizowane przez okręgowe komisje egzaminacyjne, natomiast przeprowadzane będą w szkołach, placówkach i u pracodawców;
6. część pisemną egzaminu można będzie przeprowadzać w trybie on-line;
7. po zdaniu egzaminu z danej kwalifikacji, zdający otrzyma nowy dokument - świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie. Osoba, która zdobędzie świadectwa potwierdzające uzyskanie wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie oraz poziom wykształcenia wymagany dla danego zawodu, otrzyma dyplom potwierdzający kwalifikacje w wyuczonym zawodzie.

W rozporządzeniu uregulowano także zasady ponownego przystępowania do egzaminów zawodowych przez osoby, które nie zgłosiły się na egzamin albo nie zdały go w części lub w całości.

**Z kolei Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 roku w sprawie egzaminów eksternistycznych określa:**

1. warunki i tryb przeprowadzania egzaminów eksternistycznych, w tym warunki ich oceniania;
2. warunki dopuszczania do egzaminów eksternistycznych oraz egzaminów eksternistycznych potwierdzających kwalifikacje w zawodzie;
3. zawody, w zakresie których nie przeprowadza się egzaminów eksternistycznych potwierdzających kwalifikacje w zawodzie;
4. wysokość opłat pobieranych za egzaminy eksternistyczne oraz egzaminy eksternistyczne potwierdzające kwalifikacje w zawodzie;
5. warunki wynagradzania egzaminatorów przeprowadzających egzaminy eksternistyczne.

Na zakończenie należy wspomnieć o Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 15 grudnia 2010 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu, które obowiązuje od 1 stycznia 2011 roku. Praktyczna nauka zawodu uczniów organizowana jest przez szkołę, natomiast w przypadku młodocianych pracowników przez pracodawcę, który zawarł z nimi umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. Praktyczna nauka zawodu odbywa się w formie zajęć praktycznych oraz praktyk zawodowych.

W przypadku kształcenia z wykorzystaniem programów modułowych nie ma wydzielonych zajęć praktycznych, które realizowane są w modułach.

**Praktyczna nauka zawodu (z wykorzystaniem programów przedmiotowych i modułowych) może odbywać się w:**

- warsztatach szkolnych,

- pracowniach szkolnych,
- placówkach kształcenia ustawicznego,
- placówkach kształcenia praktycznego,
- u pracodawcy,
- w indywidualnych gospodarstwach rolnych.

## 2. 2. Funkcjonujące aktualnie programy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli

„Nie ma obowiązku uczenia się, nie ma obowiązku przetrwania”

-W.E. Deming

Alvin Tofler uważał, że „Analfabetami 21 wieku nie będą ci, którzy nie umieją pisać ani czytać lecz ci, którzy nie potrafią uczyć się, douczać i uczyć ponownie”. Twierdzenie to w istotny sposób odzwierciedla ideę zmian w podejściu do kształcenia w ogóle a zawodowego w szczególności. Minęły bowiem bezpowrotnie czasy, gdy obowiązywał model: jedno życie, jeden zawód. Zmieniło się też podejście do wykonywanej pracy, a zawód pojmuje się jako zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji lub kompetencji /wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych/ zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Pracownik musi być przygotowany do pełnienia różnych ról w życiu zawodowym, dlatego wyróżnia się:

- edukację dla własnego rozwoju,
- edukację dla samodzielności,
- edukację dla zatrudnienia.

Zatem „nowe kształcenie zawodowe” musi być nastawione na twórcze „bycie” w sytuacjach zawodowych z uwzględnieniem zdolności do odnajdywania się i działania w różnych sytuacjach oraz zdolności do realizowania zadań i ról zawodowych z tendencją do zmian.

**Te istotne zmiany mają dokonać się w:**

1. organizacji procesu kształcenia,
2. treściach kształcenia,
3. czynnościach pedagogicznych.

Powszechne stało się też przekonanie, że kształcenie zawodowe nie może być oderwane od realnych warunków i musi przebiegać we współpracy z pracodawcami. Aby zapewnić konstruktywistyczne podejście do edukacji zawodowej ukierunkowanej na samodzielne pobieranie informacji, konstruowanie wiedzy własnej, aktywny charakter uczenia się przez gotowość do zmieniania kwalifikacji konieczne były zmiany systemowe w szkole. Wśród nich należy wskazać stworzenie możliwości nabywania kwalifikacji zawodowych w ramach formalnego, nieformalnego i pozaformalnego kształcenia, nowe zasoby edukacyjne (kształcenie modułowe), podstawę programową i poradnictwo zawodowe, procesy potwierdzania kwalifikacji, a także pojawienie się działań zawodowych (wiadomości, umiejętności i doświadczenie) w treściach kształcenia.

Ogromne zmiany dotyczą procesu edukacyjnego a przede wszystkim czynności i ról pedagogicznych, w którym nauczyciel jest przewodnikiem uczącego się; jest nauczycielem-tutorem, ale też emocjonalnie wspomagającym ucznia w procesie uczenia się przez doświadczenie. Obowiązujący się staje model kształcenia stymulujący aktywność (metoda projektu, tekstu przewodniego, metoda przypadku).

Obecnie nauka w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe realizowana jest w oparciu o dwie podstawy programowe: kształcenia ogólnego i kształcenia w zawodach. Podstawy programowe określają efekty kształcenia, które powinien osiągnąć uczeń kończący szkołę i uzyskujący kwalifikacje w systemie oświaty. Poziom opanowania przez ucznia wiadomości i umiejętności wynikających z podstaw programowych podlega w trakcie nauki w szkole ocenie dokonywanej przez nauczycieli. Podstawy programowe determinują także zakres wiadomości i umiejętności, które będą sprawdzane w zakresie kształcenia ogólnego na egzaminie maturalnym, a w zakresie kształcenia zawodowego na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie, tym samym stanowią one standardy egzaminacyjne.

Podstawa programowa kształcenia ogólnego. Począwszy od 1 września 2012 roku, w klasach pierwszych szkół ponadgimnazjalnych (liceum ogólnokształcące, technikum i zasadnicza szkoła zawodowa) obowiązuje nowa podstawa programowa kształcenia ogólnego. Program nauki w liceach ogólnokształcących, technikach i zasadniczych szkołach zawodowych został powiązany z programem realizowanym w gimnazjach, co oznacza, że treści ogólnokształcące rozpoczęte w gimnazjum mają być kontynuowane w zakresie podstawowym na poziomie ponadgimnazjalnym.

W liceum ogólnokształcącym, technikum i zasadniczej szkole zawodowej w zakresie podstawowym realizowane są te same przedmioty ogólnokształcące. Różny jest jednak okres ich realizacji: w liceum ogólnokształcącym - jeden rok, w technikum - dwa lata, w zasadniczej szkole zawodowej - trzy lata. Dzięki temu absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, aby uzyskać wykształcenie średnie mogą kontynuować naukę w liceach ogólnokształcących dla dorosłych bezpośrednio od klasy drugiej.

Różnica pomiędzy poszczególnymi typami szkół ponadgimnazjalnych dotyczy przedmiotów ogólnokształcących w zakresie rozszerzonym. Uczniowie liceum ogólnokształcącego wybierają od 2



do 4 przedmiotów ujętych w podstawie programowej kształcenia ogólnego w zakresie rozszerzonym. Co najmniej jednym z tych przedmiotów powinna być: historia, geografia, biologia, chemia lub fizyka. Uczniowie, którzy nie realizują w zakresie rozszerzonym przedmiotu historia, obowiązani są realizować przedmiot uzupełniający historia i społeczeństwo. Uczniowie, którzy nie realizują w zakresie rozszerzonym przedmiotu geografia, biologia, chemia lub fizyka, obowiązani są realizować przedmiot uzupełniający przyroda. Takie rozwiązanie ma gwarantować zachowanie równowagi pomiędzy nauczaniem przedmiotów ścisłych i humanistycznych.

Uczniowie technikum mają możliwość wyboru dwóch przedmiotów ujętych w podstawie programowej kształcenia ogólnego w zakresie rozszerzonym. Jednym z tych przedmiotów powinna być geografia, biologia, chemia, fizyka lub matematyka. Uczniowie technikum będą mogli realizować również w zakresie rozszerzonym przedmiot historia. Uczeń, który realizuje w zakresie rozszerzonym przedmioty historia i matematyka, jest obowiązany realizować przedmiot uzupełniający przyroda. Przedmioty realizowane w zakresie rozszerzonym powinny być powiązane z zawodem, w którym kształci szkoła. Istotną zasadą jest bowiem korelacja kształcenia ogólnego i zawodowego.

**Podstawa programowa kształcenia w zawodach.** Istotna zmiana w kształceniu zawodowym wprowadzona od 1 września 2012 roku dotyczy podstawy programowej kształcenia w zawodach. Obejmuje ona obowiązkowe zestawy celów kształcenia i treści nauczania opisane w formie oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, niezbędnych dla zawodów lub kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach, które należy uwzględnić w programach nauczania. Podstawa programowa kształcenia w zawodach określa także warunki realizacji kształcenia w zawodach, w tym zalecane wyposażenie w pomoce dydaktyczne i sprzęt oraz minimalną liczbę godzin kształcenia zawodowego.

#### **Treści nauczania, opisane w formie oczekiwanych efektów kształcenia obejmują:**

- efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów: bezpieczeństwo i higiena pracy, podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej, język obcy ukierunkowany zawodowo, kompetencje personalne i społeczne oraz organizacja pracy małych zespołów (w technikum i szkole policealnej),
- efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia, stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów,
- efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach.

W trakcie toczącej się dyskusji wokół słabej „kondycji” szkolnictwa zawodowego zwraca się szczególną uwagę na politykę edukacyjną państwa, niskie wyposażenie pracowni szkolnych, niską jakość programów nauczania, natomiast stosunkowo rzadko podnosi się zagadnienia uwarunkowań odnoszących się zarówno do czynników nauczycielskich jak tych leżących po stronie uczniów. Biorąc pod uwagę fakt, iż do szkół zawodowych trafiają uczniowie przede wszystkim uzdolnieni manualnie

nie bez znaczenia będzie zwrócenie uwagi, że na efekty każdego kształcenia - w tym zawodowego - wpływ mają: inteligencja ucznia, wyniki jego dotychczasowych osiągnięć edukacyjnych (wyniki sprawdzianu po szkole podstawowej i ilość uzyskanych punktów na egzaminie gimnazjalnym), dysleksja, a nawet poziom wykształcenia rodziców i zamożność gospodarstwa domowego ucznia. Te dane nie są imponujące w przypadku uczniów szkół zawodowych, toteż i efekty kształcenia nie są zachwycające i dalekie od modelu absolwenta oczekiwanego przez pracodawców.

Ponadto nie ma wątpliwości, że to „*jakość pracy nauczyciela moderuje efekt genetycznego potencjału poznawczego ucznia*”. Na tę jakość ma wpływ poziom wiedzy merytorycznej nauczyciela danego przedmiotu, klimat nauczania, struktury i techniki nauczania, motywacja do pracy, harmonogram zajęć, a nawet ustalenie celów kształcenia czy długość odbytych kursów.

Pozytywny wpływ na wyniki uczniów, ich efekty kształcenia ma udział nauczycieli w szkoleniach nie tylko z zakresu prowadzenia zajęć, ale też wiedza z nauczanego przedmiotu - w tym wiedza praktyczna nauczycieli przedmiotów zawodowych. Kwalifikacje zdobyte przez uczniów powinny się zmierzyć z realnymi wymogami rynku pracy, zatem istnieje realna potrzeba poznania przez nauczycieli rzeczywistych warunków pracy w przedsiębiorstwie jako sposobu na potwierdzanie posiadanych kompetencji. Nauczyciel przygotowujący swoich uczniów do funkcjonowania w obecnej gospodarce nie może bazować wyłącznie na wiedzy zdobytej wiele lat temu.

Przemiany technologiczne o radykalnym charakterze powodują niezwykłą zmienność rynku pracy i tym samym wymuszają na współczesnym człowieku ciągłą gotowość do podejmowania edukacyjnego trudu ukierunkowanego na zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych albo udoskonalenie tych posiadanych. Nauczyciel znajduje się w centrum grupy społecznej odpowiedzialnej za rozwój zasobów ludzkich, edukację zawodową i ustawiczną, dlatego sam musi nieustannie modyfikować swój warsztat pracy w oparciu o różne źródła wiedzy. Od nauczycieli zawodu dodatkowo wymaga się, by byli osobami kompetentnymi, znali najnowsze rozwiązania technologiczne – nawet te wprowadzane z dnia na dzień na szeroką skalę w branżach będących domeną nauczanych przez nich przedmiotów. Nie może być rozbieżności między wiedzą teoretyczną a praktyczną, gdyż nauczyciel traci wiarygodność i autorytet, a kształcenie zawodowe przestaje mieć sens.

Jednym z ważniejszych czynników decydujących o jakości systemów edukacyjnych jest skuteczność nauczycieli, która wynika z ich zawodowego przygotowania. Kształcenie i doskonalenie nauczycieli ma decydujące znaczenie w osiąganiu przez uczniów sukcesów edukacyjnych. Podstawą działań prowadzonych przez różne instytucje jest przekonanie, że doskonalenie nauczycieli jest kluczem do rozwoju szkół i podnoszenia jakości kształcenia. Jednym z najważniejszych elementów tego sukcesu jest zespołowe uczenie się nauczycieli. W tym zakresie oferta edukacyjna, zarówno na poziomie krajowym, jak i lokalnym jest bogata.

W tabeli 2 przedstawiono instytucje wspierające doskonalenie nauczycieli w województwie lubelskim.

Tabela 2. Instytucje wspierające doskonalenie nauczycieli w województwie lubelskim

Nazwa instytucji	Opis
<b>Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE)</b> <a href="http://www.ore.edu.pl">www.ore.edu.pl</a>	<p>Ośrodek Rozwoju Edukacji jest publiczną placówką doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym prowadzoną przez Ministra Edukacji Narodowej. Powstał z dniem 1 stycznia 2010 roku w wyniku połączenia Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli i Centrum Metodycznego Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej na podstawie zarządzenia Ministra Edukacji Narodowej.</p> <p>Celem Ośrodka jest podejmowanie i realizacja działań na rzecz podnoszenia jakości edukacji zgodnie z polityką oświatową państwa w obszarze kształcenia ogólnego i wychowania oraz zgodnie z wprowadzanymi zmianami w systemie oświaty.</p> <p>Od 2010 roku Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE) realizuje projekt "System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół", który ma na celu opracowanie zasad nowego modelu wspomaganie szkół. W ramach projektu organizowane są działania ułatwiające wprowadzenie do systemu oświaty nowego modelu doskonalenia nauczycieli, który polega na wspomaganie pracy szkół - od diagnozy, przez planowanie i wdrażanie zmian, po ich ewaluację - oraz na prowadzeniu sieci współpracy i samokształcenia.</p> <p>Projektowi systemowemu, prowadzonemu przez ORE towarzyszą projekty pilotażowe. Powiaty w ramach Działania 3.5 „Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół” (Priorytet III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki), wdrażają nowy model doskonalenia i zewnętrzne wspomaganie pracy szkoły.</p> <p>Założenia nowego modelu wdrażają również placówki Doskonalenia Nauczycieli w ramach programu „Nowa Rola Placówek Doskonalenia Nauczycieli”, prowadzonego przez ORE. Obie inicjatywy pozwolą na praktyczne sprawdzenie rozwiązań wypracowanych w ramach projektu systemowego oraz ich ocenę. Dyrektorzy i nauczyciele otrzymają również pomoc w wykonywaniu zadań nakładanych przez państwo. Podejmowane działania są bowiem związane z obszarami edukacji, które w ostatnich latach objęte zostały istotnymi zmianami.</p> <p>W zmodernizowanym modelu doskonalenia nauczycieli ORE odchodzi od organizowania pojedynczych, jednorazowych form doskonalenia. Działania prowadzone na rzecz nauczycieli są elementem zaplanowanego i spójnego projektu rozwojowego.</p> <p>ORE posiada własną platformę: <a href="http://www.doskonaleniewsieci.pl">www.doskonaleniewsieci.pl</a>.</p>
<b>Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEziU)</b> <a href="http://www.koweziu.edu.pl">www.koweziu.edu.pl</a>	<p>Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEziU), <a href="http://www.koweziu.edu.pl">www.koweziu.edu.pl</a>.</p> <p>Obszary wsparcia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• modernizacja kształcenia zawodowego;</li> <li>• poradnictwo zawodowe;</li> <li>• kształcenie na odległość.</li> </ul> <p>Formy wsparcia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• publikacje;</li> <li>• promocje;</li> <li>• kursy (stacjonarne, blended, on-line).</li> </ul> <p>Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej realizuje program „Monitorowanie i doskonalenie procesu wdrażania podstaw programowych kształcenia w zawodach w latach 2012-2015”, Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.3. Poprawa jakości kształcenia, Poddziałanie 3.3.3. Modernizacja treści i metod kształcenia – projekty systemowe. Głównym celem projektu jest wsparcie szkół zawodowych we wdrażaniu nowej podstawy programowej kształcenia w zawodach. Cel ten jest realizowany poprzez opracowanie programów kursów doskonalących dla kadry zarządzającej szkół zawodowych, zespołów nauczycieli oraz szkół w zakresie wdrażania i monitorowania podstaw programowych kształcenia w zawodach.</p>

Nazwa instytucji	Opis
<b>Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie (KCER)</b> <a href="http://www.kcer.pl">www.kcer.pl</a>	<p>Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie rozpoczęło działalność w dniu 1 września 2007 roku jako publiczna placówka doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy nauczają w szkołach rolniczych.</p> <p>Centrum jest państwową jednostką budżetową z siedzibą w Brwinowie i ma zasięg ogólnopolski. Organem prowadzącym Centrum jest Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi.</p> <p>Centrum realizuje w szczególności następujące cele i zadania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• diagnozowanie stanu kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych w szkołach rolniczych;</li> <li>• prowadzenie prac koncepcyjnych dotyczących zakresu i sposobu organizowania form doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i kadry kierowniczej w szkołach rolniczych;</li> <li>• opracowywanie we współpracy z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny, priorytetów doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych w szkołach rolniczych;</li> <li>• przygotowywanie programów doskonalenia zawodowego oraz opracowywanie materiałów edukacyjnych dla nauczycieli szkół rolniczych w zakresie przedmiotów zawodowych;</li> <li>• prowadzenie różnych form doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i kadry kierowniczej w szkołach rolniczych;</li> <li>• organizowanie różnorodnych form współpracy i wymiany doświadczeń, w tym warsztatów, konferencji i seminariów, dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i kadry kierowniczej w szkołach rolniczych;</li> <li>• współpraca w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych szkół rolniczych z partnerami krajowymi i zagranicznymi;</li> <li>• wspieranie inicjatyw oraz wspomaganie samokształcenia i doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych w szkołach rolniczych;</li> <li>• udzielanie konsultacji nauczycielom, kadry kierowniczej z zakresu kształcenia zawodowego realizowanego przez szkoły rolnicze;</li> <li>• opracowywanie i realizowanie projektów edukacyjnych finansowanych ze środków funduszy europejskich i innych programów wspierających doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz kadry kierowniczej w szkołach rolniczych</li> <li>• diagnozowanie i analizowanie efektów nauczania przedmiotów zawodowych w szkołach rolniczych;</li> <li>• wsparcie metodyczne nauczycieli w realizacji kształcenia zawodowego w szkołach rolniczych;</li> <li>• inicjowanie i merytoryczne wspieranie zmian programowych kształcenia zawodowego w szkołach rolniczych;</li> <li>• tworzenie i rozwijanie multimedialnych centrów informacji pedagogicznej dla potrzeb edukacji rolniczej oraz prowadzenie działalności wydawniczej w tym zakresie.</li> </ul> <p>Propozycje KCER skierowane są do szkół zawodowych kształcących w zawodach, dla których w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego ministrem właściwym jest minister ds. rolnictwa, rozwoju wsi, rynków rolnych i rybołówstwa. Do korzystania z oferty doskonalenia uprawnieni są nauczyciele przedmiotów zawodowych, reprezentujący szkoły rolnicze prowadzone, zarówno przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi, jak i przez jednostki samorządu terytorialnego różnego szczebla.</p>
<b>Lubelskie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli (LSCDN)</b> <a href="http://www.lscdn.pl">www.lscdn.pl</a>	<p>LSCDN jest wszechstronną, profesjonalną placówką świadczącą w sposób efektywny i użyteczny różnorodne usługi edukacyjne, odpowiadające stale diagnozowanym potrzebom klienta, poszukującą rozwiązań wpływających na podnoszenie jakości pracy. Swoją misję realizuje w szczególności poprzez:</p>

Nazwa instytucji	Opis
	<ul style="list-style-type: none"> <li>współpracę z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny i organami prowadzącymi w zakresie opracowywania priorytetów w kształceniu ustawicznym nauczycieli oraz zarządzania oświatą;</li> <li>reagowanie na potrzeby środowiska oświatowego i koncentrowanie się na spełnianiu wymagań klienta placówki;</li> <li>służenie radą i pomocą w rozwiązywaniu problemów zawodowych nauczycieli oraz dbanie o rozwój partnerstwa z osobami i instytucjami współpracującymi z ośrodkiem;</li> <li>zaangażowanie wszystkich pracowników w osiągnięcie założonych celów ośrodka;</li> <li>pobudzanie i wspieranie działań innowacyjnych w szkołach i placówkach służących osiągnięciu coraz wyższego poziomu jakości usług edukacyjnych;</li> <li>rozwijanie umiejętności i postaw pracowników sprzyjających kreatywności oraz maksymalnemu wykorzystaniu tkwiącego w nas potencjału twórczego;</li> <li>właściwe i skuteczne promowanie ośrodka, prezentowanie naszego doświadczenia i dorobku oraz otwartość na zmianę służącą rozwojowi placówki.</li> </ul> <p>Realizowane kursy: cyfrowe ćwiczenia interaktywne - warsztaty, edukacja wczesnoszkolna, kursy kwalifikacyjne z zakresu terapii pedagogicznej oraz bibliotekoznawstwa, metody aktywizujące przygotowujące do egzaminu maturalnego oraz gimnazjalnego, kursy doskonalące dla nauczycieli biblioteki szkolnej i dla nauczycieli języka polskiego, oferta szkoleniowa dla jednostek oświatowych Samorządu Województwa Lubelskiego, kurs kwalifikacyjny z zakresu oligofrenopedagogiki.</p> <p><b>Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli KURSOR</b> www.kursor.edu.pl/wodn/</p> <p>Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli KURSOR w Lublinie jest niepubliczną placówką doskonalenia nauczycieli o zasięgu wojewódzkim, która funkcjonuje od 2004 roku i zgodnie ze statutem realizuje zadania związane z doskonaleniem warsztatu pracy dyrektorów, nauczycieli wszystkich typów szkół i placówek oraz pracowników organów prowadzących.</p> <p>Celem Ośrodka jest działanie na rzecz podnoszenia jakości edukacji, w szczególności przez wspieranie środowiska oświatowego w realizacji celów i zadań edukacyjnych stawianych nowoczesnej szkole - szkole przygotowującej uczniów do życia w zmieniającej się rzeczywistości, w społeczeństwie wiedzy i społeczeństwie informacyjnym.</p> <p>Realizowane kursy: kursy kwalifikacyjne, kursy nadające uprawnienia, doskonalenie warsztatu pracy dyrektora, reforma programowa, awans zawodowy nauczycieli, dydaktyczne umiejętności nauczyciela, ocenianie osiągnięć uczniów, edukacja dzieci i młodzieży niepełnosprawnej, kursy komputerowe, wychowawcze umiejętności nauczyciela, umiejętności psychologiczne i interpersonalne.</p>

### 2. 3. Szkolnictwo zawodowe a rynek pracy w województwie lubelskim

Zgodnie z wykazem Centrum Informacji Oświatowej z dnia 8 lipca 2011 roku na terenie województwa lubelskiego funkcjonuje 565 szkół i placówek kształcenia zawodowego według następujących typów szkół:

- szkoły przysposabiające do pracy,
- technika,
- technika uzupełniająca,

- zasadnicze szkoły zawodowe,
- szkoły policealne i pomaturalne.

W tabeli 3 zamieszczono dane na temat liczby szkół zawodowych w województwie lubelskim oraz liczby uczących się w nich uczniów.

**Tabela 3. Liczba szkół i uczniów szkół zawodowych w województwie lubelskim na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej - stan na dzień 30 września 201 roku**

Typ szkoły	Liczba szkół	Liczba uczniów
Zasadnicza szkoła zawodowa	110	10 487
Technikum	149	29 738
Technikum uzupełniające	56	2 594
Szkoła policealna	161	23 070
Szkoła przysposabiająca do pracy	26	629

Wśród najpopularniejszych zawodów, w których kształcą się uczniowie województwa lubelskiego znalazły się w roku szkolnym 2012/13 takie zawody, jak: technik informatyk, technik administracji, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik usług kosmetycznych oraz technik pojazdów samochodowych (tabela 4). Należy zauważyć, iż technik informatyk to najpopularniejszy kierunek kształcenia zawodowego nie tylko w ostatnim roku, ale na przestrzeni ostatnich czterech lat.

**Tabela 4. Zawody, w których najchętniej kształcą się uczniowie i słuchacze szkół ponadgimnazjalnych w województwie lubelskim**

Miejsce	Liczba uczniów i słuchaczy w roku szkolnym			
	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013
1	Technik informatyk 5339	Technik informatyk 5947	Technik informatyk 5585	Technik informatyk 5460
2	Technik mechanik 4014	Technik administracji 3111	Technik administracji 3077	Technik administracji 3687
3	Technik ekonomista 3151	Technik mechanik 2971	Technik usług fryzjerskich 2803	Technik BHP 2891
4	Mechanik pojazdów samochodowych 2502	Technik ekonomista 2547	Technik mechanik 2799	Technik usług kosmetycznych 2737
5	Technik administracji 2474	Mechanik pojazdów samochodowych 2538	Technik budownictwa 2780	Technik pojazdów samochodowych 2408



**Kształcenie zawodowe jest realizowane również w ramach pozaszkolnych form kształcenia, do których zalicza się:**

1. **seminarium** - pozaszkolna forma kształcenia o czasie nie krótszym niż 5 godzin zajęć edukacyjnych, której ukończenie umożliwia uzyskanie lub uzupełnienie wiedzy na określony temat, realizowana zgodnie z programem nauczania przyjętym przez organizatora szkolenia;
2. **kurs** - pozaszkolna forma kształcenia o czasie trwania nie krótszym niż 30 godzin edukacyjnych, której ukończenie umożliwia uzyskanie lub uzupełnienie wiedzy ogólnej, umiejętności lub kwalifikacji zawodowych, realizowaną zgodnie z programem nauczania przyjętym przez organizatora kształcenia;
3. **kurs zawodowy** - kurs, którego program nauczania obejmuje usystematyzowane treści nauczania wybrane z programu nauczania dla zawodu, dopuszczonego do użytku szkolnego przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania; wyniki kursu zawodowego są zaliczane przy podejmowaniu nauki w szkole dla dorosłych prowadzącej kształcenie zawodowe;
4. **praktyka zawodowa** - pozaszkolna forma kształcenia o czasie trwania uzależnionym od złożoności umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych, nie krótsza jednak niż 80 godzin zajęć, której ukończenie umożliwia uzyskanie lub uzupełnienie praktycznych umiejętności zawodowych z wykorzystaniem wiedzy i doświadczenia uczestników.

**Placówki, które obecnie w systemie oświaty, oprócz szkół zawodowych, realizujące zadania związane z kształceniem zawodowym, to:**

- placówki kształcenia praktycznego;
- placówki kształcenia ustawicznego;
- ośrodki doksztalania i doskonalenia zawodowego.

**Liczba placówek kształcenia ustawicznego w województwie lubelskim jest następująca:**

1. **jednostki publiczne:** centra kształcenia ustawicznego - 14; centra kształcenia praktycznego - 14; ośrodki doksztalania i doskonalenia zawodowego - 15;
2. **jednostki niepubliczne** - placówki kształcenia ustawicznego funkcjonujące na podstawie wpisu do ewidencji prowadzonej przez jednostki samorządu terytorialnego zgodnie z ustawą o systemie oświaty - 138.

Należy także wspomnieć, iż w województwie lubelskim działają Państwowe Komisje Egzaminacyjne do przeprowadzania egzaminów na tytuły zawodowe przy 14 zespołach szkół i placówkach kształcenia ustawicznego. Egzamin kwalifikacyjny przeprowadza się na tytuł zawodowy w zawodzie, odpowiadającym nazwie zawodu występującego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz na tytuł zawodowy mistrza w zawodzie. W 2011 roku tytuł robotnika wykwalifikowanego uzyskało

459 osób, natomiast tytuł mistrza - 167 osób.

Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego pełniący funkcję Instytucji Pośredniczącej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL) w ramach konsultacji nad planami działania na rok 2012 przeprowadził ankietę w zakresie potencjału szkolnictwa zawodowego w regionie wśród dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego, przedstawicieli jednostek powiatowych oraz przedstawicieli Powiatowych i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia. Głównym celem badania ankietowego było zapoznanie się z opinią wymienionych wyżej grup na temat potencjału i barier szkolnictwa zawodowego na terenie województwa lubelskiego. Dodatkowo Departament Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego przeprowadził również wśród doświadczonych beneficjentów, realizujących projekty w ramach Priorytetu IX PO KL ankietę w zakresie możliwości realizowania przez nich jako operator projektów w ramach Działania 9.2 PO KL.

**W wyniku przeprowadzonych badań sformułowano następujące wnioski:**

1. Zdecydowana większość przebadanych grup respondentów tj. dyrektorzy szkół i placówek kształcenia zawodowego, przedstawiciele jednostek powiatowych oraz przedstawiciele Powiatowych i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia uważa, iż oferta edukacyjna szkół zawodowych znajdujących się na terenie danego powiatu odpowiada potrzebom rynku pracy. Dodatkowo przedstawiciele jednostek powiatowych podkreślali, iż oferta szkół zawodowych tworzona jest w porozumieniu z Powiatowymi Urzędami Pracy.
2. W opinii przedstawicieli jednostek powiatowych oraz przedstawicieli Powiatowych i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia oferta kształcenia zawodowego oferowana w szkołach znajdujących się na terenie danego powiatu powinna zostać zmodernizowana. Jedynymi respondentami, którzy uważają, iż oferta szkół nie wymaga modernizacji są dyrektorzy szkół i placówek kształcenia zawodowego.
3. Według przedstawicieli jednostek powiatowych oraz przedstawicieli Powiatowych i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia do kluczowych dla rynku pracy można zaliczyć kierunki kształcenia oferowane w szkołach kształcenia zawodowego związane między innymi z budownictwem, informatyką i mechaniką.
4. Zarówno przedstawiciele jednostek powiatowych, jak i przedstawiciele Powiatowych i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia widzą potrzebę wprowadzenia nowych kierunków kształcenia zawodowego w kontekście strategicznych trendów rozwoju. Do najbardziej pożądaných kierunków wskazywanych przez obydwie grupy respondentów zaliczyć można kierunki związane z budownictwem, mechaniką i energetyką.
5. Istnieje pewna rozbieżność pomiędzy opinią dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego a opinią przedstawicieli jednostek powiatowych w zakresie współpracy szkół zawodowych z pracodawcami poza formami określonymi w podstawie programowej. Spośród wszystkich ankietowanych reprezentujących grupę dyrektorów szkół i placówek kształcenie zawodowe mniej niż połowa wskazała, iż nawiązała współpracę z pracodawcami w określonej formie. Natomiast

ponad 70% ankietowanych reprezentujących przedstawicieli jednostek powiatowych stwierdziło, iż szkoły znajdujące się na ich terenie zawiązały współpracę z pracodawcami poza formami określonymi w postawie programowej kształcenia zawodowego.

6. W kwestii współpracy szkół zawodowych z uczelniami zarówno dyrektorzy szkół i placówek kształcenia zawodowego, jak i przedstawiciele jednostek powiatowych zgodnie w zdecydowanej większości stwierdzili, iż taka współpraca jest nawiązywana.
7. W odniesieniu do badania wśród doświadczonych beneficjentów realizujących projekty w ramach Priorytetu IX PO KL należy podkreślić, iż zdecydowana większość bo ponad 60% deklaruje chęć realizacji projektów w ramach Działania 9.2 PO KL jako operator.

Szczegółowe wyniki badań dotyczące kluczowych dla rynku pracy kierunków kształcenia w szkołach zawodowych oraz potrzeb w zakresie wprowadzania nowych specjalności zamieszczono w tabeli 5.

**Tabela 5. Kluczowe dla rynku pracy kierunki kształcenia w szkołach zawodowych oraz potrzeby w zakresie wprowadzania nowych specjalności**

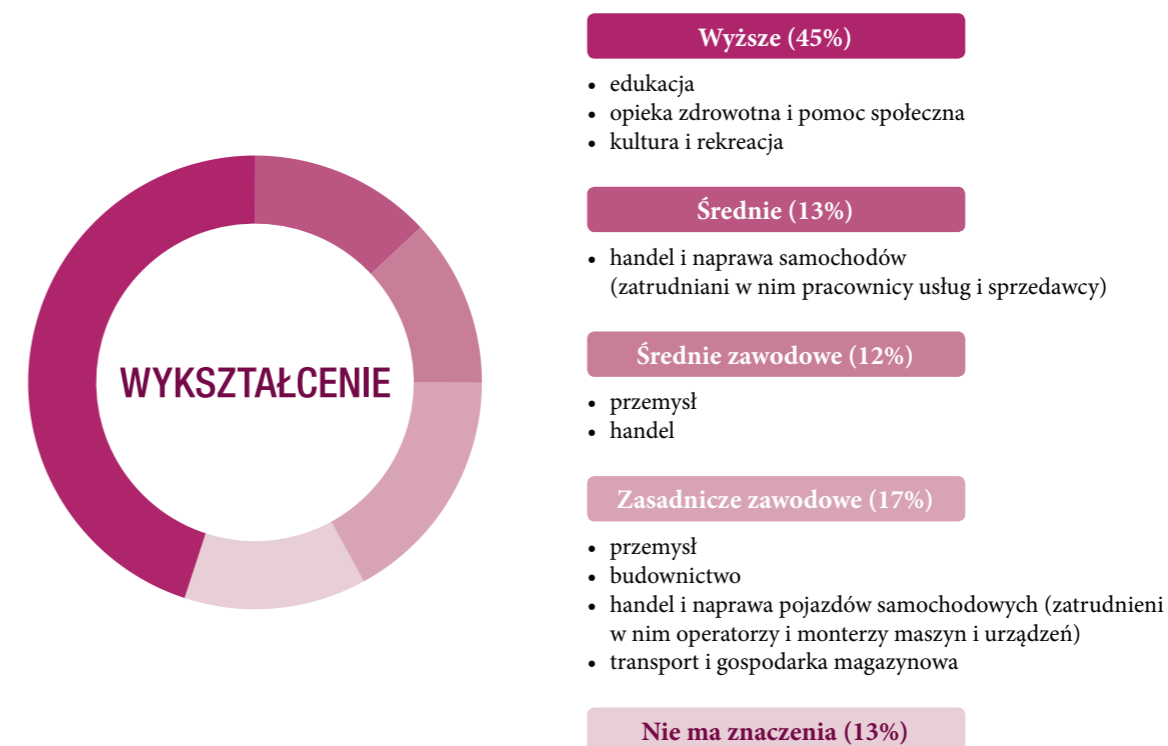
Wyszczególnienie	Przedstawiciele jednostek powiatowych	Przedstawiciele rad zatrudnienia
Kierunki kluczowe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• budownictwo - 84,2%;</li> <li>• informatyka - 57,9%;</li> <li>• mechanika - 52,6%;</li> <li>• technika - 42,1%;</li> <li>• gastronomia i hotelarstwo - 36,8%;</li> <li>• zawody ekonomiczne - 21,1%;</li> <li>• rolnictwo - 21,1%;</li> <li>• - 15,8%;</li> <li>• elektronika - 10,5%;</li> <li>• logistyka, ślusarstwo, technik technologii drzewnej - po 5,3%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• budownictwo - 66,7%;</li> <li>• mechanika samochodowa - 52,4%;</li> <li>• gastronomia - 42,9%;</li> <li>• informatyka - 38,1%;</li> <li>• elektronika - 33,3%.</li> </ul>
Nowe pożądane kierunki	<ul style="list-style-type: none"> <li>• turystyka i rekreacja;</li> <li>• geodezja;</li> <li>• mechanika (technik mechanik lotniczy);</li> <li>• budownictwo (zawody związane z budową dróg, pracownicy budowlani);</li> <li>• ogrodnictwo;</li> <li>• energetyka (technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik energetyk);</li> <li>• zawody związane z przetwórstwem spożywczym, techniką organizacji reklamy, technologią drewna, blacharstwem i lakiernictwem, logistyką, inwestycjami regionalnymi, operowanie maszynami CNC oraz obrabiarkami skrawającymi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kierunki budowlane i mechaniczne (w tym mechanika samochodowa) - po 40%;</li> <li>• kształcenie w specjalnościach związanych z energetyką - 26,67%;</li> <li>• rzemiosło ludowe, obsługa ruchu granicznego (w tym pasażerskiego) - po 20%.</li> </ul>

Przedstawione powyżej opinie respondentów nie w pełni odpowiadają wynikom prowadzonych badań lubelskiego rynku pracy. Według danych gromadzonych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy istnieje kilka specjalności poszukiwanych w regionie, które są zgodne z kierunkami kształcenia w szkołach zawodowych (tabela 6). Jednakże większość z nich nie ma odzwierciedlenia w programach realizowanych w szkolnictwie zawodowym.

**Tabela 6. Najczęstsze specjalności zgodne z kierunkami kształcenia w szkołach zawodowych, na które zgłaszają zapotrzebowanie pracodawcy w województwie lubelskim**

Specjalność	Liczba ofert pracy
Sprzedawca	916
Kucharz	265
Technik prac biurowych	183
Kelner	173
Elektryk	162
Mechanik pojazdów samochodowych	153
Ślusarz	132

Rolę jakości kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym w systemie edukacji ilustrują opinie dotyczące oczekiwań pracodawców, co do wykształcenia pracowników kluczowych. W branżach zajmujących ważną rolę w strukturze gospodarki województwa pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników głównie z wykształceniem średnim zawodowym i zasadniczym zawodowym o określonych specjalnościach (rysunek 2).



**Rysunek 2. Oczekiwania pracodawców wobec pracowników kluczowych**  
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych LORP.

Szczegółowe dane dotyczące lubelskiego rynku pracy, w tym dotyczące zapotrzebowania na poszczególne zawody, gromadzone są przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy (Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie). LORP podaje wykaz zawodów deficytowych oraz nadwyżkowych w oparciu o przeprowadzane cyklicznie badania na rynku pracy województwa lubelskiego.

Zawód deficytowy rozumiany jako zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie (wynikające z potrzeb kadrowych zgłaszanych do urzędów pracy przez pracodawców) niż liczba osób bezrobotnych, które są jego reprezentantami. Można wnioskować, że przedstawiciele takich zawodów nie powinni mieć znacznych problemów w znalezieniu pracy, gdyż posiadają zawód bardzo pożądaną przez pracodawców. Nie występuje tu także istotna konkurencja w rywalizacji o wolne miejsca pracy. W związku z tym bezrobocie w przypadku przedstawicieli takiego zawodu powinno być na bardzo niskim poziomie.

Zawód nadwyżkowy natomiast to zawód, na który na rynku pracy występuje mniejsze zapotrzebowanie (wynikające z potrzeb kadrowych zgłaszanych do urzędów pracy przez pracodawców) aniżeli liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Na kształt klasyfikacji wpływa duża liczba bezrobotnych posiadających określony zawód w stosunku do niewielkiej liczby wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłaszanych przez pracodawców do urzędów pracy w tych zawodach.

W tabeli 7 przedstawiono ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim prezentujących dane z powiatowych urzędów pracy na koniec 2012 roku (opracowanie WUP w Lublinie).

**Tabela 7. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w ujęciu poszczególnych zawodów i specjalności w województwie lubelskim w 2012 roku**

Zawody deficytowe		Zawody nadwyżkowe	
Zawód	Wskaźnik*	Zawód	Wskaźnik*
Archiwista zakładowy	37,5	Ogrodnik szkółkarz	0,0127
Sprzedawca uliczny żywności	33	Technik architektury krajobrazu	0,0115
Operator maszyn do lakierowania i laminowania	31	Technik pojazdów samochodowych	0,0112
Urzędnik podatkowy	30	Technik technologii odzieży	0,0104
Pracownik kancelaryjny	22,4	Dziwiarz	0,0104
Zamiatacz	18	Ekonomista	0,0098
Nauczyciel muzyki w szkole podstawowej	16	Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	0,0096
Instruktor gimnastyki korekcyjnej	16	Inżynier rolnictwa	0,0087
Urzędnik ubezpieczeń społecznych	15	Specjalista do spraw stosunków międzynarodowych	0,0085
Elektromonter telekomunikacyjnych urządzeń zasilających	15	Mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych	0,0085
Instruktor tańca	14	Technik hotelarstwa	0,0084
Operator strugarek i frezarek do drewna	14	Inżynier ogrodnictwa	0,0079

Zawody deficytowe		Zawody nadwyżkowe	
Zawód	Wskaźnik*	Zawód	Wskaźnik*
Klasyfikator grzybów	13	Elektromechnik sprzętu gospodarstwa domowego	0,0079
Asystent nauczyciela przedszkola	12,1	Technik mechanik	0,0077
Technik automatyk	10	Lekarz	0,0075
Pozostali windykatrzy i pokrewni	10	Rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby	0,0066
Pozostali pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	9,8	Technik ekonomista	0,0059
Monter ociepleń budynków	9,6	Pozostali mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	0,0058
Kierowca ciągnika siodłowego	9,5	Historyk	0,0053
Pracownik obsługi monitoringu	9	Filolog - filologia obcojęzyczna	0,0049
Monter / konserwator urządzeń przeciwpożarowych	9	Technik technologii drewna	0,0045
Pracownik prac dorywczyczych	9	Technik mechanizacji rolnictwa	0,0059
Robotnik oczyszczania miasta	8,5	Matematyk	0,0043
Technik elektryk samochodowy	8	Technik organizacji usług gastronomicznych	0,0041
Sekretarz sądowy	7,7	Socjolog	0,004
Pracownik działu logistyki	7,5	Technik ogrodnik	0,0037
Operator wprowadzania danych	7,4	Technik rolnik	0,0029
Kierownik działu szkoleń	7	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	0,002
Bukieciarz	7	Politolog	0,0015
Maszynista kotła	7	Bez zawodu	0,0014
Recepcjonista hotelowy	6,8	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	0,001

Źródło: Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim. Raport z badań 2013, WUP w Lublinie.

\* Wskaźnik intensywności deficytu (nadwyżki) liczony jest jako iloraz średniej miesięcznej liczby zgłoszonych ofert pracy w danym zawodzie i średniej miesięcznej liczby zarejestrowanych bezrobotnych w danym zawodzie w 2012 roku. W analizie przyjęto, że zawody deficytowe posiadają wskaźnik intensywności większy od 1,1, natomiast nadwyżkowe - mniejszy od 0,9.

W aktualnych warunkach rynkowych sukces przedsiębiorstw jest determinowany głównie elastycznością działania i jakością kadry, która decyduje o atrakcyjności produktów i usług. Wysoka jakość zasobów ludzkich jest uzależniona od polityki zatrudnienia i strategii rozwoju zasobów ludzkich oraz od ilości i jakości kadr dostępnych na lokalnym rynku. Wyniki badań głównych uwarunkowań wpływających na funkcjonowanie rynku pracy na terenie województwa lubelskiego i czynników kształtujących popytową stronę rynku pracy wskazują nadal na jedną z ważnych barier występujących w procesach rekrutacji pracowników, a mianowicie brak korelacji pomiędzy systemem kształcenia zawodowego a potrzebami regionalnego rynku pracy, brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych, brak umiejętności „przenoszenia” wiedzy teoretycznej do praktyki środowiska pracy w konkretnych branżach. Pociąga to za sobą wiele niekorzystnych zjawisk, w tym m. in. występowanie bezrobocia strukturalnego



wynikającego z niedopasowania zawodów, kwalifikacji i umiejętności osób poszukujących pracy do wymagań pracodawców.

Dla poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy istotne jest kompleksowe oraz ciągle rozpoznawanie preferencji osób poszukujących pracy oraz „wchodzących” na rynek, a także informowanie ich o potrzebach tego rynku i możliwościach dostosowania ich umiejętności do oczekiwań pracodawców. Może to pozwolić z jednej strony na zmniejszenie dysproporcji między popytem na pracę a jej podażą, z drugiej zaś ukierunkować działania placówek edukacyjnych na uruchamianie i prowadzenie tych kierunków kształcenia, które potrzebne są dla zapewnienia wolnych i tworzących się miejsc pracy oraz na bardziej priorytetowe traktowanie edukacji zawodowej.

### 3. Wdrażanie programu doskonalenia nauczycieli zawodowych w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”

#### 3.1. Konferencje inauguracyjne projektu

Cykl konferencji inauguracyjnych projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie” zorganizowała Lubelska Agencja Ochrony Środowiska S. A. w Świdniku w partnerstwie z firmą Euro Inwest J. S. Centrum Doradztwa Finansowego. Ideą konferencji była promocja omawianego projektu wraz z zainicjowaniem współpracy szkół z województwa lubelskiego z przedsiębiorstwami. Informacje przekazywane podczas konferencji dotyczyły: celów, najważniejszych działań oraz kryteriów rekrutacji w ramach realizowanego projektu. W konferencji wzięli udział nauczyciele zawodu oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu, przedstawiciele przedsiębiorstw, a także inne osoby zainteresowane problematyką edukacji.

W ramach cyklu na terenie województwa lubelskiego zorganizowano cztery konferencje inauguracyjne.

Tematykę prelekcji przedstawionych w ramach konferencji inauguracyjnych zaprezentowano w tabeli 8.

*Tabela 8. Tematyka prelekcji zaprezentowanych podczas konferencji inauguracyjnych projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”*

Lp.	Temat prelekcji
1.	Stan i struktura szkolnictwa zawodowego w woj. lubelskim w powiązaniu z potrzebami regionalnego rynku pracy.
2.	Zastosowanie innowacyjnych rozwiązań w przedsiębiorstwach, jako odpowiedź na potrzeby nowoczesnej gospodarki.
3.	Trendy w kształceniu zawodowym wobec wyznań gospodarki opartej na wiedzy.
4.	Rola nauczyciela kształcenia zawodowego w procesie edukacyjnym.
5.	Kształcenie zawodowe w kontekście nowych regulacji prawnych.

W ramach pierwszego wystąpienia pt.: „Stan i struktura szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim w powiązaniu z potrzebami regionalnego rynku pracy” poruszono następującą problematykę:

- Przedstawienie form kształcenia zawodowego na podstawie danych statystycznych SIO;
- Zaprezentowanie liczby szkół ponadgimnazjalnych, zawodowych w województwie lubelskim wraz z liczbą uczniów do nich uczęszczających;
- Omówienie pozaszkolnych form kształcenia m.in. kurs, kurs zawodowy, seminarium, praktyka zawodowa;
- Podjęcie tematyki związanej z tytułami kwalifikacyjnymi w nawiązaniu do zawodów cieszących się

największym zainteresowaniem wśród uczniów, a także zawodów deficytowych wśród młodzieży podejmującej edukację;

- Zwrócenie uwagi na wzrost wsparcia ze strony państwa dla kształcenia zawodowego.

Drugi referat dotyczący zastosowania innowacyjnych rozwiązań w przedsiębiorstwach obejmował takie zagadnienia, jak:

- Przedstawienie definicji „innowacyjnego przedsiębiorstwa”;
- Przeanalizowanie konsekwencji zmian, jakie wprowadzane są do środowiska biznesowego w szczególności: daleko idące ograniczenie możliwości trafnego określania (determinowania) przyszłych zmian i ich efektów, wzrost oddziaływania czynników losowych, równoległe występowanie - obok głównego kierunku trendów bocznych, zmian mniej lub bardziej związanych z podstawowym nurtem przeobrażeń, nieregularny charakter zmian ich kumulacja i nakładanie się, brak kontynuacji zjawisk i procesów, gwałtowny zanik trendów i tendencji;
- Prezentacja istotnych zaleceń niezbędnych do rozwoju przedsiębiorstwa innowacyjnego;
- Komponenty wartości przedsiębiorstwa w tym szczególnie kapitału intelektualnego;
- Konsolidacja w ramach współpracy sukcesem do osiągnięcia innowacyjności;
- Wpływ systemu edukacji na tworzenie przedsiębiorstwa innowacyjnego;
- Przykład opieki zdrowotnej jako przejaw instytucji wdrażającej innowacyjność we własne struktury.

Podczas trzeciej prelekcji dotyczącej trendów w kształceniu zawodowym w odniesieniu do wyznań gospodarki opartej na wiedzy odwołano się do następujących kwestii:

- Globalne i lokalne trendy w kształceniu zawodowym;
- Kształcenie rzemieślnicze i inżynierskie wraz z metodologią;
- Podnoszenie kwalifikacji na różnych poziomach edukacji i zależność wynagrodzenia od poziomu kwalifikacji;
- Zwrócenie uwagi na znaczenie kształcenia pracowników poprzez organizację szkoleń;
- Problem braku czasu i kosztów na przeprowadzenie szkoleń, który w znacznym stopniu ogranicza rozwój kariery zawodowej;

Czwarte wystąpienie pt. „Rola nauczyciela kształcenia zawodowego w procesie edukacyjnym” obejmowało następujące zagadnienia:

- Proces kształcenia, nauczania i uczenia się;
- Osobowość i wpływ nauczyciela przedmiotów zawodowych jako istotny czynnik w kształtowaniu sylwetki przyszłego absolwenta;
- Teoria i praktyka w ramach zajęć jako integralne ogniwo procesu kształcenia, przygotowanie

specjalistów w określonych dziedzinach do realizacji zadań zawodowych w miejscu pracy, możliwość kontaktu z technologiami wykorzystywanymi w przedsiębiorstwach jako możliwość dostępu do nowoczesnej bazy technologicznej;

- Rola nauczyciela jako wychowawcy, dydaktyka, opiekuna, badacza. System zarządzania jakością czyli jakość kształcenia jako wyznacznik sukcesu szkoły zawodowej. Potrzeby i oczekiwania klienta - ucznia pomocne w tworzeniu efektywnego systemu edukacji. Współpraca zagraniczna szansą na zdobycie nowoczesnej wiedzy niedostępnej na polskim rynku;

Problematyka ostatniego referatu pt. „Kształcenie zawodowe w kontekście nowych regulacji prawnych” obejmowała następujące kwestie:

- Nowa podstawa prawna kształcenia ogólnego;
- Zwrócenie uwagi na obszary podstawowych zmian w kształceniu zawodowym;
- Obudowa programowa kształcenia zawodowego - podstawa programowa w oparciu o Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 4 stycznia (7 lutego) 2012 roku w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach;
- Najistotniejsze zmiany w ustawie o systemie oświaty;
- Kwalifikacyjne kursy zawodowe i podmioty je prowadzące;
- Omówienie zmian wprowadzonych w „Karcie Nauczyciela”;
- Organizacja kształcenia zawodowego - ramowe plany nauczania w technikum, zasadniczych szkołach zawodowych, szkołach policealnych;
- Uzyskanie świadectwa lub dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe - kto i kiedy może je otrzymać;
- Klasyfikacje zawodów szkolnictwa zawodowego na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Program konferencji stanowił podstawę do wymiany poglądów. Każda z konferencji kończyła się panelem dyskusyjnym, podczas którego uczestnicy zadawali pytania i wymieniali poglądy. Ta część została uznana za szczególnie interesującą.

Organizacja czterech konferencji inauguracyjnych projekt zakończyła się sukcesem i w konsekwencji zespół projektowy osiągnął zamierzone rezultaty w postaci promocji projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”. Wymiernym efektem działań informacyjno-promocyjnych były zgłoszenia przysyłane przez osoby zainteresowane udziałem w projekcie.

## 3. 2. Platforma edukacyjna

Platformy edukacyjne to systemy komputerowe pozwalające organizować i wspomagać nauczanie przez Internet. Podstawowe zadania tych systemów polegają na gromadzeniu materiałów dydaktycznych, ich organizowaniu i udostępnianiu odbiorcom przez Internet. Platforma edukacyjna pozwala określić, kto ma dostęp do określonych materiałów i w jakim czasie. Uczestnik może z platformy pobierać przeznaczone dla niego materiały, wykonywać ćwiczenia - rozwiązywać testy i zgłaszać swoje rozwiązania. Podstawą serwisu jest baza danych, w której zgromadzone są wszystkie informacje przechowywane na platformie: materiały dydaktyczne, dane o uczestnikach, ich oceny i wpisy.

Internet stwarza szerokie możliwości współpracy uczestników kursu - kanały komunikacyjne udostępniane przez platformy obejmują możliwości publicznej wypowiedzi (np. fora, tablice, czat), indywidualnej wymiany informacji (np. poczta, czat) i robienia regularnych zapisków (np. blogi, dzienniki, albumy). Istotną funkcję platformy stanowią oceny i raporty, które umożliwiają pomiar aktywności i ocenę postępów uczestników. Platformy są w stanie odnotować czas zalogowania użytkownika, dostęp użytkownika do poszczególnych elementów i oczywiście przesłane odpowiedzi i rozwiązania. Mogą również automatycznie ocenić test lub inne zadania.

Wdrożenie platformy edukacyjnej/e-learningowej (przygotowanie i wprowadzenie ścieżki dydaktycznej) w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie” miało na celu zwiększenie skuteczności szkolenia i praktyk oraz znaczne podniesienie komfortu nauki uczestnikom projektu. Możliwość nauki w praktycznie dowolnym czasie i miejscu, duża kontrola nad procesem przyswajania wiedzy i rozwoju umiejętności, dostęp do baz danych oraz innych przydatnych informacji/forum pozwoliły elastycznie dostosować proces szkoleniowy do celów, tematyki, specyfiki grup szkoleniowych i branży. Platforma została również wykorzystana do zarządzania projektem metodą PCM poprzez panel administracyjny.



Zakup platformy edukacyjnej i koszt jej utrzymania był kosztem porównywalnym do jej dzierżawy (informacje uzyskane w oparciu o przeprowadzoną analizę rynku). Koszty związane z utrzymaniem platformy obejmują: koszty administracji całą platformą, koszty aktualizacji danych, koszty zabezpieczenia działania platformy przez 24 h oraz koszty wszystkich innych usług związanych z poprawnym działaniem platformy i funkcjonowaniem przez okres trwania całego projektu.



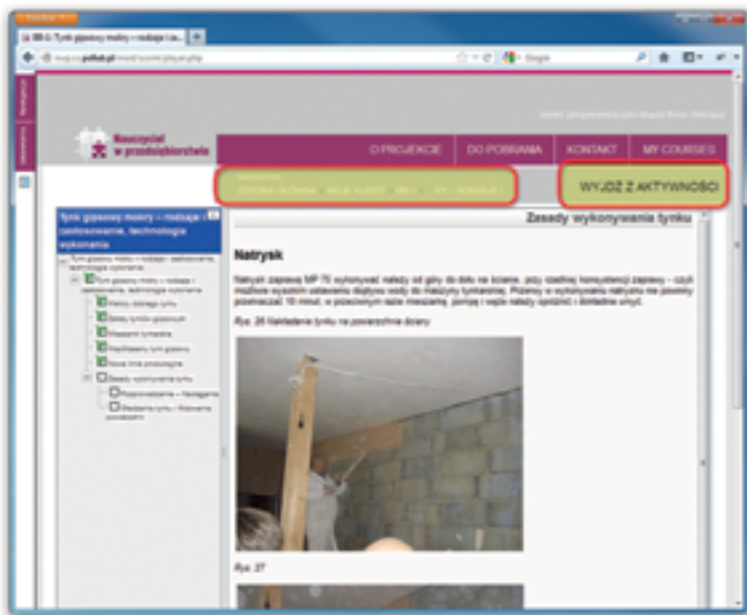
Administracją w zakresie uzupełnienia treści platformy edukacyjnej (tj. opracowywaniem i bieżącą aktualizacją materiałów szkoleniowych na platformie, w tym ustalaniem struktury treści, nadzorem nad ich opracowywaniem, czy przygotowywaniem narzędzi, np. ankiet do pomiaru przyrostu kompetencji zawodowych na platformę e-learningową) zajmowały się osoby do tego celu zatrudnione, z odpowiednim wykształceniem oraz doświadczeniem, a także konsultanci ds. merytorycznych.

W celu przygotowania wymienionych wyżej pracowników do obsługi platformy został przeprowadzony kurs przez docelowego administratora platformy. Po uzyskaniu kluczowych informacji odnośnie funkcjonowania platformy, osoby odpowiedzialne rozpoczęły konsultacje z uczestnikami projektu z poszczególnych branż. Korzystanie z platformy edukacyjnej przez uczestników było możliwe po zalogowaniu się - dostęp do materiałów on-line był możliwy w sposób kompleksowy.

W zakładce „Moje kursy” każdy uczestnik miał dostęp do materiałów dotyczących jego branży. Ponadto w każdej branży występował moduł prawny „Prawo a szkolnictwo zawodowe”.

Przeglądanie zasobów dostępnych na platformie stanowiło opcję stosunkowo łatwą w obsłudze. Uczestnik miał możliwość wyboru konkretnego tematu, jednakże zakończenie kursów on-line było możliwe po zapoznaniu się z zawartością platformy i zdaniu egzaminów umieszczonych w ramach poszczególnych branż. Pominięcie jakiegokolwiek treści uniemożliwiało pełne zrealizowanie dostępnych kursów.





Materiały on-line umieszczone na platformie e-learningowej zawierały nie tylko treści teoretyczne, ale również fotografie, schematy, wykresy, tabele - dane statystyczne, dające szerszy pogląd na całość zamieszczonych informacji. Każda część zamieszczonych materiałów w ramach poszczególnych branż zakończona była streszczeniem. Warunkiem otrzymania pozytywnej oceny, a jednocześnie zakończenia kursów on-line, było udzielenie niezbędnej ilości prawidłowych odpowiedzi podczas rozwiązywania testu „Sprawdź swoją wiedzę”. Dzięki temu, każdy uczestnik miał możliwość sprawdzenia i zweryfikowania zdobytej podczas kursów wiedzy.

Wszelkie powstałe problemy, pytania, uwagi i sugestie każdy uczestnik rozwiązywał na bieżąco wykorzystując do tego celu forum. Dzięki stworzonej grupie dyskusyjnej uczestnicy projektu wymieniali się zdobytym doświadczeniem i przekazywali bieżące informacje.

**Do zalet stosowania platformy edukacyjnej w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie” należy niewątpliwie zaliczyć:**

- możliwość zgromadzenia w jednym miejscu wszystkich materiałów dotyczących kursu (jest to miejsce w sieci, a gromadzone materiały mają postać elektroniczną);
- nieograniczona w czasie dostępność do platformy z dowolnego miejsca, w którym jest dostęp do Internetu;
- przeniesienie całej komunikacji pomiędzy użytkownikami a administratorem w jedno miejsce: wiadomości, fora, czaty,
- zwiększenie poziomu motywacji wśród nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodu;
- stworzenie możliwości wyrażania swoich poglądów oraz myśli w sposób jasny i czytelny dla innych odbiorców;
- sprzyjanie łatwej wymianie informacji pomiędzy poszczególnymi grupami użytkowników platformy.

Ponadto należy podkreślić, że zainstalowana platforma działała dobrze i nie wymagała częstych interwencji administratora. Jest to zatem narzędzie stosunkowo tanie i proste w obsłudze. Korzystanie z platformy wymagało od użytkowników pewnych umiejętności, jednakże jej obsługa nie jest bardziej skomplikowana niż korzystanie z przeciętnych serwisów internetowych.

### 3.3. Panele eksperckie

Panele eksperckie dla sześciu branż zostały zorganizowane przez Lubelską Agencję Ochrony Środowiska S.A. w Świdniku w partnerstwie z firmą Euro Inwest J. S. Centrum Doradztwa Finansowego w Nałęczowie. Ideą paneli było wypracowanie założeń do programów praktyk dla uczestników projektu w przedsiębiorstwach w ramach branż: budowlanej, energoelektrycznej, rolniczej, ochrony środowiska, medycznej oraz kosmetycznej. W spotkaniach wzięli udział uczestnicy projektu - nauczyciele zawodu/instruktorzy praktycznej nauki zawodu, a także przedstawiciele lokalnych przedsiębiorstw. Tematykę wystąpień w ramach przeprowadzonych paneli eksperckich przedstawiono w tabeli 9.

*Tabela 9. Tematyka paneli eksperckich zorganizowanych w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”*

Lp.	Temat prelekcji
1.	Zmiany strukturalno-programowe w szkolnictwie zawodowym (ze szczególnym uwzględnieniem podstawy programowej).
2.	Sylwetka absolwenta szkoły zawodowej (wyposażenie w wiadomości i umiejętności zawodowe z punktu widzenia nauczyciela/dyrektora szkoły).
3.	Sylwetka absolwenta szkoły zawodowej (wyposażenie w wiadomości i umiejętności zawodowe z punktu widzenia szkoły wyższej).
4.	Sylwetka absolwenta szkoły zawodowej (wyposażenie w wiadomości i umiejętności zawodowe w poszczególnych branżach z punktu widzenia pracodawcy).
5.	Prezentacja wybranej szkoły wyższej kształcącej w poszczególnych branżach (nowoczesna technologia).
6.	Sylwetka absolwenta szkoły zawodowej z punktu widzenia instytucji rynku pracy.
7.	Prezentacja wybranej firmy z poszczególnych branż (nowoczesna technologia).

Udział w panelach eksperckich (łącznie sześciu) był bezpłatny dla uczestników projektu. Wszystkie prezentacje przedstawione przez ekspertów, zatrudnionych w ramach poszczególnych branż, zostały udostępnione na stronie internetowej projektu, co stworzyło możliwość ponownego i głębszego zapoznania się z zaprezentowaną w ramach paneli tematyką.



Panel ekspercki - branża budowlana



Panel ekspercki - branża medyczna



Panel ekspercki - branża kosmetyczna



Panel ekspercki - branża ochrona środowiska



Panel ekspercki - branża rolnicza



Panel ekspercki - branża energoelektryczna

Organizacja sześciu paneli eksperckich zakończyła się sukcesem - zespół projektowy osiągnął zamierzone rezultaty w postaci wypracowania założeń do programów praktyk nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach. Opracowane założenia stanowiły podstawę przygotowania kompletnego programu realizacji praktyk w wybranych firmach z województwa lubelskiego dla osób opracowujących programy praktyk, koordynatorów ds. realizacji praktyk oraz konsultantów merytorycznych.

### 3.4. Szkolenia





Szkolenia dla poszczególnych branż zorganizowała Lubelska Agencja Ochrony Środowiska S.A. w Świdniku w partnerstwie z firmą Euro Inwest J. S. Centrum Doradztwa Finansowego. Podmiotem odpowiedzialnym za realizację szkoleń stacjonarnych (wyłoniona zgodnie z zasadą konkurencyjności) była firma RCBusiness Szkolenia&Coaching. Podstawowym celem warsztatów było przygotowanie uczestników projektu, tj. nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu do realizacji programu praktyk w przedsiębiorstwach oraz zapoznanie się z najnowszymi technologiami i rozwiązaniami stosowanymi w poszczególnych branżach. Szkolenia odbyły się w 25-osobowych grupach w wymiarze 40 godzin dla każdej z branż. Zajęcia były prowadzone przez wykwalifikowaną kadrę trenerską - pracownicy naukowci Uczelni a także praktycy reprezentujące regionalne przedsiębiorstwa. Łącznie udział w szkoleniach wzięło 273 osoby, w tym 250 uczestników.

Tematyka podjęta podczas zajęć dotyczyła nowoczesnych technologii stosowanych w poszczególnych branżach, tj. budowlanej, energoelektrycznej, rolniczej, ochrony środowiska, kosmetycznej, medycznej, a także zastosowania programów komputerowych i systemów zarządzania informacją, nowoczesnych metod zarządzania firmą, prezentacji najnowszych urządzeń i rozwiązań technologicznych, korzyści płynących z transferu wiedzy, roli innowacji procesowych, produktowych, organizacyjnych i marketingowych w działalności firmy usługowej i produkcyjnej. Szczegółowa charakterystyka tematyki szkoleniowej dla każdej z branż została zamieszczona w tabeli 10.

Tabela 10. Tematyka szkoleń przeprowadzonych w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”

Branża	Moduły szkoleniowe
<b>Budowlana</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Współczesne koncepcje organizacji oraz metody zarządzania;</li> <li>• Podejmowanie (rozwój) działalności gospodarczej w rolnictwie i źródła finansowania (w tym wsparcie UE);</li> <li>• Nowoczesne instalacje w energii odnawialnej stosowane w budownictwie ekologicznym;</li> <li>• Zarządzanie jakością oraz certyfikowanie materiałów budowlanych;</li> <li>• Warsztaty dotyczące EURO KODÓW w zakresie konstrukcji betonowych i murowych Nowoczesne instalacje w energii odnawialnej stosowane w budownictwie ekologicznym;</li> <li>• Fizyka budowli.</li> </ul>
<b>Medyczna</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Współczesne koncepcje organizacji oraz metody zarządzania;</li> <li>• Rozwój technologii i zarządzanie innowacjami w branży medycznej;</li> <li>• Podejmowanie (rozwój) działalności gospodarczej w rolnictwie i źródła finansowania (w tym wsparcie UE);</li> <li>• Ochrona środowiska i bezpieczeństwo wytwarzania w branży;</li> <li>• Nowoczesne metody obrazowania ciała ludzkiego;</li> <li>• Nowoczesne metody i techniki badań czynności bioelektrycznej ciała ludzkiego;</li> <li>• Technologia informatyczna w medycynie;</li> <li>• Nowoczesna aparatura elektromedyczna;</li> </ul>



Branża	Moduły szkoleniowe
<b>Kosmetyczna</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostyka i leczenie manualne zaburzeń czynności narządu ruchu w oparciu o nowoczesne koncepcje lecznicze (Anatomy Trains, Kinesiotaping, Masaż tkanek głębokich i inne).</li> <li>• Biofizyka w kosmetologii;</li> <li>• Współczesne koncepcje organizacji oraz metody zarządzania;</li> <li>• Rozwój technologii i zarządzanie innowacjami w branży kosmetycznej;</li> <li>• Przebarwienia - etiologia, metody leczenia kosmetologiczne i medyczne, zakres uprawnień;</li> <li>• Wizaż, stylizacja, charakterystyka;</li> <li>• Podejmowanie (rozwój) działalności gospodarczej w branży i źródła finansowania (w tym wsparcie UE);</li> <li>• Aspekty psychospołeczne w branży kosmetycznej (etyka zawodu, komunikacja interpersonalna, negocjacje, zarządzanie czasem, rozwiązywanie konfliktów, asertywność);</li> <li>• Ochrona środowiska i bezpieczeństwo wytwarzania w branży kosmetycznej.</li> </ul>
<b>Ochrona środowiska</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Współczesne koncepcje organizacji oraz metody zarządzania;</li> <li>• Rozwój technologii i zarządzanie innowacjami w branży;</li> <li>• Podejmowanie (rozwój) działalności gospodarczej w rolnictwie i źródła finansowania (w tym wsparcie UE);</li> <li>• Ochrona środowiska w społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)-kształtowanie świadomości ekologicznej;</li> <li>• Techniczne i organizacyjne aspekty gospodarki odpadami;</li> <li>• Wymagania prawne wobec przedsiębiorstw związane z ochroną środowiska (opłaty za korzystanie ze środowiska, opłata produktowa i depozytowa, zezwolenia i pozwolenia);</li> <li>• Nowoczesne rozwiązania technologiczne w gospodarce wodą i ściekami;</li> <li>• Obiekty wodne jako elementy architektury zieleni zwiększające atrakcyjność placówek turystycznych i gastronomicznych;</li> <li>• Nowe przepisy dotyczące oceny stanu środowiska związane z wdrażaniem dyrektyw Unii Europejskiej.</li> </ul>
<b>Rolnicza</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ochrona środowiska i bezpieczeństwo wytwarzania w branży rolniczej;</li> <li>• Rozwój technologii i zarządzanie innowacjami w branży;</li> <li>• Polityka wsparcia branży w perspektywie 2020-instrumenty sektorowe;</li> <li>• Współczesne koncepcje organizacji oraz metody zarządzania;</li> <li>• Organizacja i zarządzanie gospodarstwem rolniczym oraz produkcją;</li> <li>• Podejmowanie (rozwój) działalności gospodarczej w rolnictwie i źródła finansowania (w tym wsparcie UE);</li> <li>• Wspólna Polityka Rolna - instrumenty, efekty i perspektywy;</li> <li>• Środki techniczne w gospodarstwie rolniczym;</li> <li>• Ekologiczna produkcja żywności i certyfikacja gospodarstw;</li> </ul>
<b>Energoelektryczna</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ochrona środowiska i bezpieczeństwo wytwarzania w branży energoelektrycznej;</li> <li>• Funkcjonowanie rynku energii w UE i Polsce-efekty i perspektywa;</li> <li>• Polityka wsparcia branży w perspektywie 2020-instrumenty sektorowe;</li> <li>• Współczesne koncepcje organizacji oraz metody zarządzania;</li> <li>• Podejmowanie(rozwój) działalności gospodarczej w branży i źródła finansowania (w tym wsparcie UE);</li> <li>• Technologia i techniczne uwarunkowania stosowania OZE-instalacje solarne;</li> <li>• Diagnostyka środków transportu;</li> <li>• Odnawialne źródła energii-biopaliwa, napędy hybrydowe;</li> <li>• Rozwój technologii i zarządzania innowacjami w branży energoelektrycznej;</li> </ul>

Programy szkoleń zostały opracowane przez zespół projektowy i wcześniej przesłane każdemu uczestnikowi drogą elektroniczną wraz z szczegółowymi informacjami odnośnie terminów, miejsca i organizacji zajęć szkoleniowych. Materiały dydaktyczne (skrypty), które otrzymali uczestnicy projektu w ramach zajęć, zostały opracowane przez zespół ekspertów tworzących kadrę trenerów podczas szkoleń stacjonarnych. Stanowiły one bazę wiedzy oraz źródło nowych informacji dotyczących problematyki omawianej na szkoleniach. Materiały szkoleniowe zostały przygotowane pod kątem specyfiki branżowej z uwzględnieniem charakterystyki miejsc przyszłych praktyk, ale zawierały także materiały do wykorzystania również po zakończeniu projektu.

#### Szkolenia w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”





Organizacja szkoleń w ramach zadania drugiego „Pilotażowe wdrożenie praktyk w przedsiębiorstwach na terenie województwa lubelskiego” pozwoliła na zrealizowanie założonego celu, jakim było przygotowanie uczestników projektu do przyszłych praktyk w przedsiębiorstwach. Podczas przeprowadzonych szkoleń uczestnicy w sposób teoretyczny i w wielu przypadkach praktyczny mieli możliwość zapoznania się z najnowszymi technologiami i rozwiązaniami technicznymi stosowanymi aktualnie w poszczególnych branżach.

### 3.5. Praktyki

Praktyki dla poszczególnych branż zorganizowała Lubelska Agencja Ochrony Środowiska S.A. w Świdniku w partnerstwie z firmą Euro Inwest J. S. Centrum Doradztwa Finansowego. Każdy z uczestników projektu wziął udział w dwutygodniowych praktykach (łącznie 80 godzin), zrealizowanych w przedsiębiorstwach wybranych adekwatnie do branżowych zainteresowań uczestników.

Praktyki miały głównie na celu zapoznanie nauczycieli z rzeczywistymi warunkami pracy, zapoznanie uczestników projektu z najnowszymi technologiami i rozwiązaniami technicznymi stosowanymi w branżach objętych projektem, przeszkolenie w obsłudze nowoczesnego sprzętu, a także doskonalenie umiejętności poszukiwania wiedzy dotyczącej nowych rozwiązań technologicznych i ich stosowanie w kształceniu zawodowym. W ramach przeprowadzonych praktyk uczestnicy nabyli praktyczne umiejętności w zakresie: obsługi najnowszych urządzeń i rozwiązań technologicznych, zastosowania systemów komputerowych i programów stosowanych w poszczególnych branżach oraz zapoznali się z nowoczesnymi metodami zarządzania firmą.

Praktyki odbywały w grupach nie większych niż 10 osób bądź indywidualnie, w jednym bądź kilku przedsiębiorstwach. Każdy uczestnik zobowiązany był do udziału w 80-godzinnych (10-dniowych) praktykach.

Zestawienie zawodów, w ramach których odbyły się praktyki, w podziale na poszczególne branże zostało zaprezentowane w tabeli 11.

**Tabela 11. Zestawienie zawodów, w ramach których odbyły się praktyki realizowane w projekcie „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”**

Branża	Zawody
<b>Budowlana</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik budownictwa</li> <li>• Technik urządzeń sanitarnych</li> <li>• Technik technologii drewna</li> <li>• Monter zabudowy i robót wykończeniowych</li> <li>• Dekarz</li> </ul>

Branża	Zawody
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cieśla</li> <li>• Stolarz</li> </ul>
<b>Medyczna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elektronik</li> <li>• Elektryk</li> <li>• Elektroenergetyk</li> </ul>
<b>Kosmetyczna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik agrobiznesu</li> <li>• Technik rolnik/rolnik</li> <li>• Technik ogrodnik/ogrodnik</li> <li>• Technik pszczelarz/pszczelarz</li> <li>• Mechanik - operator pojazdów maszyn rolniczych</li> </ul>
<b>Ochrona środowiska</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik ochrony środowiska</li> <li>• Technik architektury krajobrazu</li> <li>• Geodeta</li> </ul>
<b>Rolnicza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kosmetyk</li> <li>• Fryzjer</li> </ul>
<b>Energoelektryczna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik masażysta</li> <li>• Technik farmaceuta</li> <li>• Technik elektro radiolog</li> <li>• Ratownik medyczny</li> <li>• Opiekun medyczny</li> <li>• Terapeuta zajęciowy</li> </ul>

Rekrutacja potencjalnych przedsiębiorstw, które mogły przyjąć uczestników projektu na praktyki, odbyła się w oparciu o zasadę konkurencyjności na podstawie zapytań ofertowych.

**Kryteria oceny i wyboru przedsiębiorstw przyjmujących nauczycieli - praktykantów były następujące:**

- posiadane wyposażenie techniczne i jego nowoczesność,
- doświadczenie przedsiębiorstwa - ocena dotychczasowego funkcjonowania,
- odległość przedsiębiorstwa od miejsca zamieszkania i zatrudnienia nauczyciela.

**O możliwości realizacji praktyk w przedsiębiorstwach decydowały również:**

- posiadanie niezbędnej wiedzy i doświadczenia oraz dysponowanie potencjałem technicznym, nowoczesnym parkiem maszynowym i osobami zdolnymi do zapewnienia realizacji treści merytorycznych programu praktyk;
- możliwość zaangażowania osób o odpowiednim przygotowaniu merytorycznym i doświadczeniu do pełnienia funkcji Opiekunów praktyk;
- sytuacja ekonomiczna i finansowa przedsiębiorstwa zapewniająca pełną realizację programu praktyk.

Przedsiębiorstwa zainteresowane realizacją praktyk, składając ofertę, wskazywały liczbę uczestników, liczbę dni praktyk oraz kwotę wynagrodzenia za jedną godzinę praktyk. Oprócz w/w

dokumentu potencjalny wykonawca składał także kwestionariusz zgłoszeniowy.

Realizacja praktyk przez wykonawców (wybrane przedsiębiorstwa) przebiegała w oparciu o trzy moduły wynikające z opracowanych programów praktyk.

#### Przedsiębiorstwa przyjmujące na praktyki zobowiązane były do:

- przeprowadzenia instruktarzu BHP i przepisów przeciwpożarowych;
- zapewnienia każdemu z uczestników warunków niezbędnych do realizacji praktycznej nauki zawodu: zapewnienia dostępu do stanowisk szkoleniowych i stanowisk pracy wyposażonych w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną z uwzględnieniem wymagań BHP, przydzielenia pomieszczeń do przechowywania odzieży, zapoznanie uczestników praktyk z organizacją pracy, regulaminem pracy w zakresie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy oraz z zasadami pracy na poszczególnych stanowiskach;
- wyznaczenie każdej grupie uczestników praktyk co najmniej jednego Opiekuna Praktyk.

#### Podstawę do zrealizowania praktyk stanowiły:

- opracowane wytyczne do programów praktyk, przygotowane przez eksperta ds. kształcenia zawodowego – zawierają one odniesienia m.in. do obowiązujących przepisów prawa oświatowego, odpowiednich programów/podstaw programowych, wypracowanych materiałów podczas paneli eksperckich;
- sześć programów praktyk opracowanych przez zespoły eksperckie, w których skład wchodziło specjalistów z danej branży posiadających doświadczenie w opracowywaniu programów edukacyjnych.

Opracowanie, a następnie wdrożenie, programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla uczestników projektu było ważnym czynnikiem w procesie wdrażania jednolitego systemu potwierdzania i uznawania kwalifikacji zawodowych. Zmienny i niestabilny rynek pracy ujawnia ciągłą rozbieżność między oczekiwaniami pracodawców a rzeczywistymi, praktycznymi umiejętnościami absolwentów szkół zawodowych. Warto zatem podkreślić, iż coraz większą wagę przywiązuje się do odbudowywania więzi szkół zawodowych z pracodawcami oraz aktywnego włączania się pracodawców w proces kształcenia przyszłych pracowników poprzez przygotowanie nauczycieli zawodu w zakresie zastosowań nowych technologii i nowoczesnych urządzeń.

We wszystkich zawodach dla uzyskania niezbędnych kwalifikacji konieczny jest trening praktyczny, bowiem praktyka zawodowa jest elementem praktycznej nauki zawodu, którą realizuje się dla uczniów w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej przez nich wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy, a zatem poza szkołą.

Opracowanie programów praktyk dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w branżach objętych projektem z założenia uwzględniało kilka istotnych dla grupy docelowej

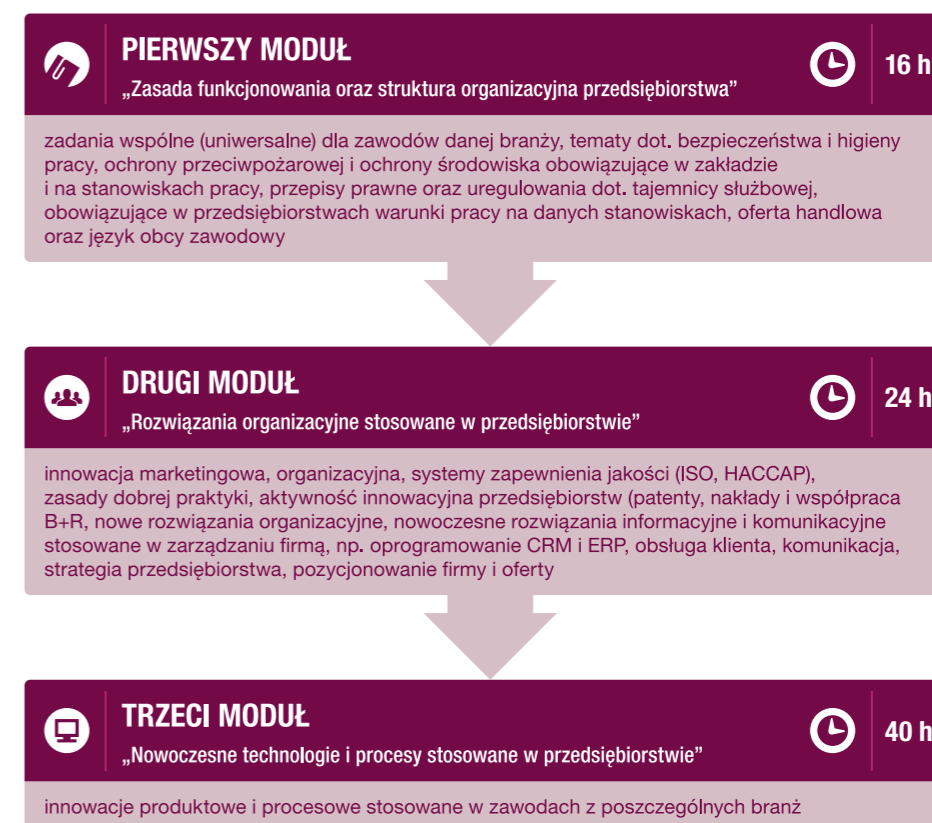
#### projektu aspektów, w tym:

- aspekt związany z metodyką i dydaktyką,
- aspekt związany ze specyfiką funkcjonowania przedsiębiorstwa,
- aspekt związany z praktyczną nauką zawodu,
- aspekt związany z teoretycznymi uwarunkowaniami nauki zawodu,
- aspekt związany z uwarunkowaniami prawnymi szkolnictwa zawodowego.

#### Podstawy prawne wykorzystane przy tworzeniu programów praktyk to przede wszystkim:

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 7 lutego 2012 roku w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach;
- OECD Oslo Manual Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data. OECD Publishing Edition 2005.

Każdy z opracowanych programów praktyk był podzielony na trzy moduły zaprezentowane na rysunku 3. Zadania zawarte w poszczególnych programach ukierunkowane zostały na samodzielne wykonywanie pracy przez uczestnika projektu - praktykanta pod kierunkiem opiekuna praktyk.



Rysunek 3. Moduły realizowane w ramach programów praktyk w projekcie „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”



Założona modularyzacja w strukturach programów praktyk umożliwiła uzyskanie wyższej efektywności procesu kształcenia oraz przekazywania wiedzy i kształtowania umiejętności zawodowych. Trzy zaproponowane moduły pozwoliły stopniowo i efektywnie rozwinąć kompetencje zawodowe poprzez nabycie umiejętności praktycznych. W efekcie pozwoliło to na podniesienie pożądanych kompetencji zawodowych.

#### Kształcenie modułowe charakteryzują się bowiem:

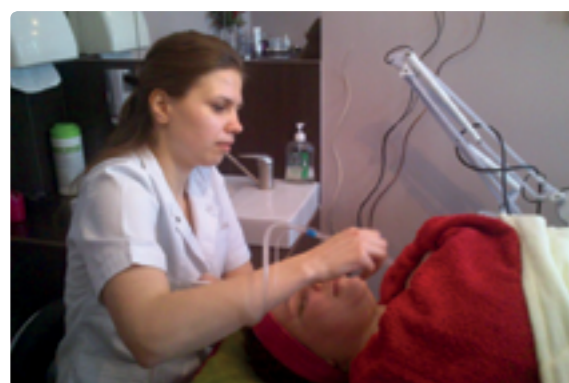
- ukierunkowaniem procesu nauczania - uczenia się na osiągnięcie określonych rezultatów w formie umiejętności intelektualnych i praktycznych, które umożliwiają wykonywanie określonego zakresu pracy w zawodzie,
- dokonaniem transferu wiedzy i umiejętności uzyskanych na wcześniejszych etapach edukacyjnych,
- aktualizowaniem i wymianą modułów i jednostek modułowych w zależności od potrzeb edukacyjnych,
- kreatywnością, zdolnością do samooceny uczącego się z wyznaczeniem nowych funkcji i ról nauczyciela.



Praktyki - branża budowlana



Praktyki - branża medyczna



Praktyki - branża kosmetyczna



Praktyki - branża ochrona środowiska



Praktyki - branża rolnicza



Praktyki - branża energoelektryczna

Ogólna charakterystyka praktyk zawodowych zrealizowanych w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie” zaprezentowana została w tabeli 12.

Tabela 12. Charakterystyka praktyk zrealizowanych w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”

Firma	Temat	Liczba uczestników
<b>BRANŻA BUDOWLANA</b>		
<b>Liczba osób uczestniczących w praktykach ogółem - 31</b>		
<b>FAKRO Sp. z o.o., Nowy Sącz</b>	Nowoczesne materiały budowlane - okna dachowe: budowa, zalety, zastosowanie i montaż	31 osób
<b>Omega NMB Sp. z o.o., Lublin</b>	Nowoczesne technologie i materiały w budownictwie	31 osób
<b>Stachema Polska Sp. z o.o., Świdnik</b>	Nowoczesne technologie i materiały w budownictwie	31 osób
<b>BRANŻA MEDYCZNA</b>		
<b>Liczba osób uczestniczących w praktykach ogółem - 53 osoby</b>		
<b>Środowiskowy Dom Samopomocy, Modryń</b>	Realizacja praktyk w Środowiskowym Domu Samopomocy w Hrubieszowie - terapia zajęciowa	8 osób
<b>Warsztat Terapii Zajęciowej w Zamościu, Zamość</b>	Realizacja praktyk w Warsztatach Terapii Zajęciowej w Zamościu	2 osoby
<b>Fundacja Teatrotterapia Lubelska, Lublin</b>	Realizacja praktyk w ramach branży medycznej - terapia zajęciowa	5 osób
<b>Dom Samopomocy Społecznej im. Matki Teresy z Kalkuty, Lublin</b>	Realizacja zajęć praktycznych w ramach branży medycznej - terapeuta zajęciowy	5 osób
<b>Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej MSW w Lublinie, Lublin</b>	Realizacja praktyk w ramach branży medycznej - technik masażysta	9 osób
<b>Centrum Medyczne SANITAS, Lublin</b>	Realizacja praktyk w Centrum Medycznym Sanitas	31 osób



Firma	Temat	Liczba uczestników
<b>BRANŻA KOSMETYCZNA</b>		
<b>Liczba osób uczestniczących w praktykach ogółem - 45</b>		
<b>Image Studio Urody</b> Małgorzata Nowosad, Kraśnik	Nowoczesne technologie stosowane w gabinecie kosmetycznym	1 osoba
<b>Centrum Urody,</b> Lublin	Realizacja praktyk w gabinecie kosmetycznym	23 osoby
<b>Studio Fryzjersko-Kosmetyczne Afrodyta,</b> Lublin	Nowoczesne technologie stosowane w zakładzie fryzjersko-kosmetycznym „Afrodyta”	12 osób
<b>Salon Kosmetyczny Angela,</b> Zamość	Nowoczesne technologie stosowane w gabinecie kosmetycznym „Angela”	9 osób
<b>BRANŻA OCHRONA ŚRODOWISKA</b>		
<b>Liczba osób uczestniczących w praktykach ogółem - 35</b>		
<b>P.W. FLORA-BUD,</b> Lublin	Realizacja praktyk w przedsiębiorstwie „P.W. FLORA-BUD”	2 osoby
<b>Miejskie Przedsiębiorstwo Zieleni w Lublinie Sp. z o.o.,</b> Lublin	Realizacja praktyk w przedsiębiorstwie „Miejskim Przedsiębiorstwie Zieleni w Lublinie”	11 osób
<b>Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie - Gospodarstwo Doświadczalne,</b> Czesławice k. Nałęczowa	Realizacja praktyk w Gospodarstwie Doświadczalnym Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie	22 osoby
<b>BRANŻA ROLNICZA</b>		
<b>Liczba osób uczestniczących w praktykach ogółem - 36</b>		
<b>DARY NATURY,</b> Grodzisk	Produkcja i sprzedaż ziół oraz produktów naturalnych	23 osoby
<b>Spółdzielnia Pszczelarska Apis w Lublinie,</b> Lublin	Produkcja miodów pitnych i pszczelich	5 osób
<b>P.P.U.H. „ARPIS” Sp. z o.o.,</b> Tyszowce	Funkcjonowanie firmy handlowo usługowej w agrobiznesie	1 osoba
<b>AgroMirex,</b> Lublin	Funkcjonowanie firmy handlowo usługowej w agrobiznesie	29 osób
<b>BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA</b>		
<b>Liczba osób uczestniczących w praktykach ogółem - 50 osób</b>		
<b>w4e Centrum Energii Wiatrowej,</b> Technopark Łódź	Energia Wiatrowa - realizacja praktyk w Centrum Energii Wiatrowej W4E	35 osób
<b>P.P.U.H. „ARPIS” Sp. z o.o.,</b> Tyszowce	Badania techniczne i remonty pojazdów	1 osoba
<b>P.U.P. TECHNIKA Grupa Black Red White,</b> Łukowa	Realizacja praktyk w ramach branży energoelektrycznej	6 osób
<b>EURO-CAR Sp. z o.o.,</b> Zamość	Badania techniczne i remonty pojazdów	43 osoby
<b>PGE Energia Odnawialna S.A. Oddział ZEW Solina - Myczkowce w Solinie (GRUPA EKO-KARPATY Sp. z o.o.),</b> Ustrzyki Dolne	Elektrownie wodne - źródło odnawialnej energii oraz nowych możliwości dla branży energoelektrycznej	43 osoby

### 3. 6. Studyjne wyjazdy zagraniczne

Zorganizowanie wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach zagranicznych miało na celu umożliwienie nauczycielom bezpośredniego kontaktu z rzeczywistym środowiskiem pracy w przedsiębiorstwie o profilu odpowiadającym specyfice zawodu. Wizyty odbyły się w przedsiębiorstwach stosujących rozwiązania technologiczne na poziomie światowym.

W tabeli 13 zostały wymienione przedsiębiorstwa, z którymi zapoznali się uczestnicy projektu podczas studyjnych wyjazdów zagranicznych.

**Tabela 13. Lista przedsiębiorstw, które odwiedzili uczestnicy projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie” podczas wyjazdów zagranicznych**

Branża	Moduły szkoleniowe
<b>Budowlana</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kassens w Papenburgu</li> <li>Kreutzjans w Lorup</li> <li>Clima Center Werlt</li> <li>Baumarktcenters Knipper Sogel</li> <li>Bunte</li> <li>„Zielone Technologie” w Groningen w Holandii</li> </ul>
<b>Medyczna</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ospedale San Bortolo di Vicenza</li> <li>Ospedale U.L.S.S. Alto Vicentino Santorso</li> <li>La CASA di Schio</li> <li>Miur Ufficio Scholastico Vicenza</li> </ul>
<b>Kosmetyczna</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Victory S.R.L. Vicenza</li> <li>Confartigianato Vicenza</li> <li>Moma SRL Vicenza</li> <li>Salone Georgia, v. Quasimodo</li> <li>Viest Hotel, Centro SPA Benessere w Vicenza</li> </ul>
<b>Ochrona środowiska</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loacker Recycling GmbH</li> <li>Regionalnej Oczyszczalni Ścieków ARA Dornbirn-Schwarzach</li> <li>Wyspa Mainau Ogród Botaniczny</li> <li>Centrum Zawodowo-Edukacyjnego Buchs</li> <li>Przedsiębiorstwo zagospodarowania odpadów ZAK w Kempten</li> <li>Muzeum Przyrody Inatura w Dornbirn</li> </ul>
<b>Rolnicza</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bäuerliches Schul- und Bildungszentrum für Vorarlberg</li> <li>Mleczarnia Metzler naturhautnah.at</li> <li>Browar Mohren Das Vorarlberg Bier</li> <li>Gospodarstwo Sunnahof w Götzis</li> <li>Sonja i Monfred Baumgartner Kissern</li> <li>Szkółka drzew Ren „Rheinbaumschulen”, Magda Und Markus Kobelt</li> <li>Miejskie Zakłady Użyteczności: gospodarka wodna dla rolnictwa oraz rybołówstwo w Lindau - Stadtwarke Lindau</li> </ul>
<b>Energoelektryczna</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elektro Ruther w Papenburgu</li> <li>Centrum Konferencyjno-Hotelowe Historisch Okologische Bildungsstätte Emsland w Papenburgu</li> <li>Stocznia Meyer</li> <li>Elektro Ruther</li> <li>EWE Oldenburg</li> <li>Technika Energetyczna i Energoelektryka Farmsum</li> </ul>

Podczas wyjazdów zagranicznych nauczyciele oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu poznali placówki kształcenia zawodowego oraz przedsiębiorstwa stosujące nowoczesne technologie, oprzyrządowanie techniczne i efektywne rozwiązania organizacyjne. Wizyty były doskonałą formą uzupełnienia realizacji dwutygodniowych programów praktyk w przedsiębiorstwach w poszczególnych branżach. Kontakt z rzeczywistym środowiskiem pracy w firmach stosujących innowacyjne w skali światowej rozwiązania produktowe, procesowe i organizacyjne umożliwił zaktualizowanie wiedzy, poznanie najnowszych technologii oraz w znaczącym stopniu wpłynął na poszerzenie możliwości unowocześnienia procesu kształcenia zawodowego przez uczestników.

Poznanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych stosowanych w poszczególnych branżach było odpowiedzią na potrzeby zgłaszane przez osoby biorące udział w projekcie a wiedza zgromadzona przez nich powinna stanowić istotny wkład w proces modernizacji systemu szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim, który musi zostać powiązany z potrzebami regionalnej innowacyjnej i tym samym konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy.

Podczas wizyt studyjnych Uczestnicy Projektu mieli również możliwość nawiązania kontaktu z osobami reprezentującymi przedsiębiorstwa zagraniczne. W efekcie może to w przyszłości zaowocować intensywniejszą współpracą w zakresie realizacji projektów i przedsięwzięć partnerskich np. w obszarze organizacji praktyk dla nauczycieli i uczniów szkół zawodowych w zagranicznych placówkach edukacyjnych i przedsiębiorstwach, wymianą doświadczeń zawodowych oraz transferem „dobrych” praktyk do lubelskich szkół zawodowych. Ponadto poznanie nowoczesnych technologii, sprawdzonych w praktyce metod kształcenia zawodowego oraz zbudowane relacje interpersonalne istotnie podnoszą prawdopodobieństwo, że udział w wizytach studyjnych podniesie poziom wiedzy, umiejętnościach oraz przyniesie znaczące zmiany w postawach uczestników projektu a tym samym wpłynie na przyspieszenie procesu doskonalenia systemu edukacji zawodowej w województwie lubelskim. Jest to ważny problem z punktu widzenia rozwoju i poprawy konkurencyjności regionu. Lubelszczyzna ze względu na swą obecną strukturę gospodarki jest regionem o jednym z najniższych PKB w kraju i nadal relatywnie wysokiej stopie bezrobocia. Jego dynamiczny rozwój jest możliwy dzięki stałemu podnoszeniu jakości kapitału ludzkiego i społecznego oraz wzrostowi efektywności systemu edukacji w odniesieniu do bieżących i przyszłych potrzeb regionalnego rynku pracy.



Panel ekspercki - branża budowlana



Panel ekspercki - branża medyczna



Panel ekspercki - branża kosmetyczna



Panel ekspercki - branża ochrona środowiska



Panel ekspercki - branża rolnicza



Panel ekspercki - branża energoelektryczna



## 4. Ocena projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”

### 4.1. Rezultaty projektu

Jak wspomniano we wstępie nauczyciele kształcenia zawodowego i instruktorzy praktycznej nauki zawodu, którzy odbyli szkolenie w przedsiębiorstwie niewątpliwie mogą dzisiaj prowadzić proces dydaktyczny w sposób bardziej dostosowany do realiów nowoczesnej gospodarki. Uczestnicy projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie” mieli możliwość zaktualizowania swojej wiedzy poprzez bezpośrednie doświadczenia z pracy w przedsiębiorstwach, kontakt z nowoczesną technologią, oprzyrządowaniem i rozwiązaniami organizacyjnymi.

Realizacja projektu pozwoliła na wypracowanie dobrych praktyk w zakresie doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. Upowszechnienie takiej formy doskonalenia zawodowego oraz związanych z nią „dobrych praktyk” dotyczących współpracy z pracodawcami niewątpliwie przyczyni się do podniesienia jakości kształcenia zawodowego w województwie lubelskim.

**Rezultaty twarde osiągnięte dzięki realizacji projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie” to przede wszystkim:**

- Organizacja czterech konferencji inauguracyjnych/promujących projekt „Nauczyciel w przedsiębiorstwie” na obszarze województwa lubelskiego.
- Rekrutacja 250 uczestników projektu - grupa docelowa nauczyciele kształcenia zawodowego/instruktorzy praktycznej nauki zawodu z terenu województwa lubelskiego.
- Realizacja sześciu paneli eksperckich z udziałem uczestników projektu (dla łącznej liczby 250 uczestników), kadry ekspertów, zespołu projektowego.
- Realizacja specjalistycznych/metodycznych zajęć szkoleniowych w wymiarze 40-godzinny - adekwatnie do danej branży dla 250 uczestników projektu.
- Opracowanie sześciu modułowych programów praktyk w przedsiębiorstwach z branż objętych projektem: kosmetycznej, medycznej, budowlanej, rolniczej, ochrony środowiska oraz energoelektrycznej (we współpracy z nauczycielami i przedsiębiorcami).
- Pilotażowa realizacja praktyk w wybranych przedsiębiorstwach, położonych blisko miejsca zamieszkania uczestników i posiadających park maszynowo - narzędziowy (łączna liczba 24 porozumień - osiągnięto wskaźnik założony w projekcie 20 porozumień - 120%) dla łącznej liczby uczestników projektu (250 osób) w ramach sześciu branż we wskazanych zawodach zgodnie z aktualną podstawą programową kształcenia w zawodzie.
- Realizacja sześciu wizyt zagranicznych (wybrane państwa Unii Europejskiej) dla łącznej liczby uczestników projektu (250 osób).

- Opracowanie i wydanie raportu upowszechniającego rezultaty projektu, zawierający wnioski z przeprowadzonych badań ewaluacyjnych oraz rekomendacje - wyniki zostały opracowane w formie publikacji, umieszczone na stronie internetowej projektu oraz przesłane do szkół i przedsiębiorców.
- Organizacja konferencji na zakończenie projektu.

**Z kolei do rezultatów miękkich należy zaliczyć przede wszystkim:**

- wzrost wiedzy i umiejętności kadry pedagogicznej w zakresie innowacji i nowoczesnych technologii,
- nawiązanie współpracy z firmami, dzięki której nauczyciele i uczniowie będą mieli możliwości poznawania nowych technologii stosowanych w przedsiębiorstwach a także tworzenia partnerstw w zakresie szkolenia praktycznego uczniów,
- zmniejszenie bariery między systemem edukacji a dynamicznym rozwojem technologii w przedsiębiorstwach,
- kształtowanie wizerunku szkoły otwartej na nowe technologie, ściśle współpracującej z przedsiębiorstwami.

### 4.2. Wyniki ewaluacji

Celem procesu ewaluacji było określenie skuteczności i efektywności projektu, ocena jego funkcjonowania oraz tworzenie przesłanek do usprawnienia kolejnych działań, a zatem zapewnienie wsparcia dla zarządzania projektem.

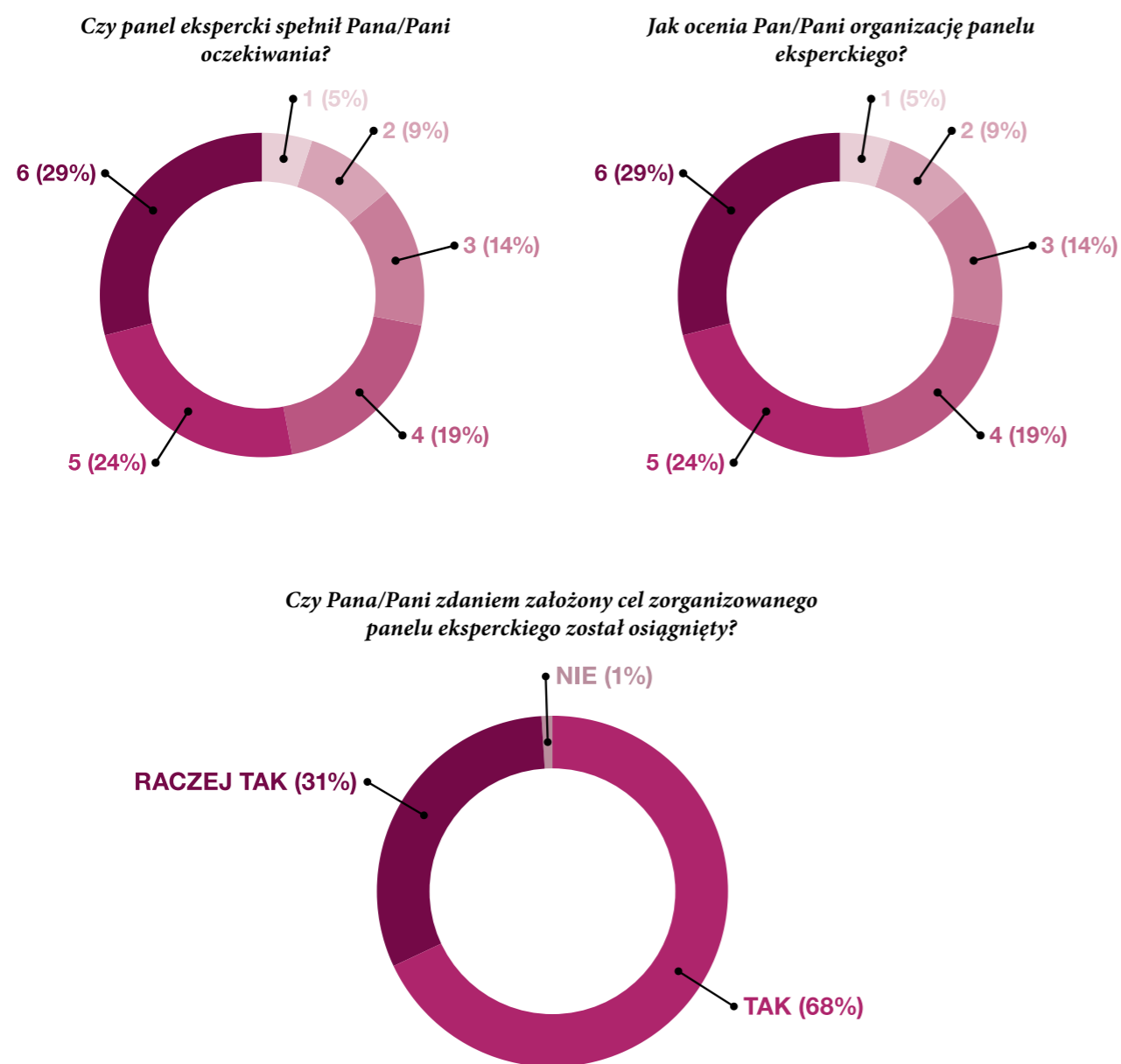
Poniżej zostały przedstawione wyniki ewaluacji dla poszczególnych etapów realizacji projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”.

**W panelach eksperckich** wzięło udział łącznie 300 osób, w tym nauczyciele zawodu/instruktorzy praktycznej nauki zawodu, dyrektorzy szkół, przedsiębiorcy, zespół projektowy, kadra wykładowców oraz osoby zainteresowane. W badaniu uczestniczyło 198 osób.

Dla organizatorów paneli eksperckich bardzo ważna była opinia uczestników projektu odnośnie osiągnięcia założonego celu panelu, stopnia spełnienia ich oczekiwań oraz organizacji tego przedsięwzięcia. Ankietowani w sposób niezwykle korzystny i pozytywny ocenili organizację paneli eksperckich – zarówno w odniesieniu do osób prowadzących zajęcia teoretyczne, jak i osób zajmujących się organizacją. Ponadto zgodnie stwierdzili, iż cel panelu, tj. *wypracowanie założeń do programów praktyk nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach*, został w pełni osiągnięty.



Na rysunku 4 zaprezentowano szczegółową ocenę paneli eksperckich przez uczestników.



Rysunek 4. Opinie Uczestników na temat paneli eksperckich zorganizowanych w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”

Objaśnienia: skala od 1 do 6, gdzie 1 - ocena najniższa, 6 - ocena najwyższa.

Przeprowadzone podczas paneli eksperckich badania umożliwiły również zapoznanie się z dodatkowymi uwagami uczestników. Ankietowani zostali poproszeni o wyrażenie opinii na temat treści programów paneli, które ich zdaniem były najbardziej przydatne, a także zagadnień związanych z omawianą tematyką, o które panel mógłby zostać poszerzony. Podsumowanie tej części badania zaprezentowano w tabeli 14.

Tabela 14. Opinie uczestników na temat treści programów paneli eksperckich zorganizowanych w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”

Najbardziej przydatne elementy programu panelu eksperckiego	Propozycje uczestników odnośnie możliwości rozszerzenia programów paneli eksperckich
<b>BRANŻA BUDOWLANA</b>	
Nowe kierunki i technologie w budownictwie, nowoczesne technologie konstrukcji budynków, prezentacja technologii budynku pasywnego, określenie założeń do realizacji praktyk nauczycielskich, wykłady dotyczące sylwetki absolwenta szkoły zawodowej z punktu widzenia pracodawcy, prezentacja wybranej firmy budowlanej (Stachema Polska Sp. z o.o.), zmiany strukturalno-programowe oraz nowa formuła kompetencji absolwenta (Kuratorium Oświaty), sylwetka absolwenta szkoły zawodowej z punktu widzenia szkoły wyższej, prezentacja szkoły wyższej (Politechnika Lubelska), prezentacja instytucji rynku pracy (Miejski Urząd Pracy w Lublinie), dyskusja.	Historia budownictwa wraz z technologią instalacyjną, warsztaty z zakresu efektywnego poszukiwania pracy jako podstawa do przygotowania zajęć tematycznych z młodzieżą.
<b>BRANŻA MEDYCZNA</b>	
Zmiany strukturalno-programowe w szkolnictwie zawodowym, mocne i słabe strony kształcenia zawodowego (Kuratorium Oświaty), charakterystyka firmy z branży medycznej, sylwetka absolwenta szkoły zawodowej z punktu widzenia pracodawcy (Sanitas CM), możliwość spotkania z pracownikiem instytucji rynku pracy (Miejski Urząd Pracy w Lublinie).	Nowoczesne metody nauczania, oczekiwania pracodawcy oraz ucznia względem szkolnictwa medycznego, oferty nawiązania współpracy z przedsiębiorstwami, możliwość nawiązania współpracy szkół medycznych z placówkami o podobnym profilu w krajach sąsiednich z instytucjami opiekuńczymi, możliwość pozyskiwania środków na podnoszenie kwalifikacji zawodowych nauczycieli - specjalistyczne szkolenia z dziedziny fizjoterapii, rola i zadania nauczyciela w procesie kształcenia przyszłych pracowników służby zdrowia.
<b>BRANŻA KOSMETYCZNA</b>	
Aspekty prawne, oczekiwania rynku pracy wobec absolwentów z punktu widzenia instytucji rynku pracy (Miejski Urząd Pracy w Lublinie), zmiany strukturalno-programowe wraz z cechami jakie powinien posiadać przyszły pracownik według pracodawcy (Kuratorium Oświaty), sylwetka absolwenta szkoły zawodowej z punktu widzenia dyrektora/nauczyciela (Medyczne Studium im. S. Liebharta w Lublinie) oraz szkoły wyższej (Uniwersytet Medyczny w Lublinie), dyskusja.	Sprawy praktyk zawodowych i wspomaganie osób chcących podjąć działalność gospodarczą, tematyka branżowa, a dokładnie medycyna estetyczna, prezentacja lekarzy specjalistów - dermatologia, spotkania z menadżerami innych firm.
<b>BRANŻA OCHRONA ŚRODOWISKA</b>	
Sylwetka absolwenta szkoły zawodowej z punktu widzenia pracodawcy (Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej Sp. z o.o. Ryki), zmiany w jakości kształcenia zawodowego (Kuratorium Oświaty), prezentacja sylwetki absolwenta z punktu widzenia instytucji rynku pracy (Miejski Urząd Pracy w Lublinie) oraz z punktu widzenia dyrektora/nauczyciela (Zespół Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Pszczelnej Woli) i szkoły wyższej (Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie), dyskusja.	Wymiana doświadczeń związanych z organizowaniem praktyk i nauki zawodu uczniów, jak również zatrudnianie absolwentów szkół zawodowych, wymagania stawiane przez pracodawców absolwentom kierunków ochrony środowiska, prezentacja większej liczby firm branżowych.

**BRANŻA ROLNICZA**

Tematy związane z sylwetką absolwenta szkoły zawodowej z punktu widzenia szkoły wyższej oraz sama prezentacja szkoły wyższej (Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie), przykłady dobrych praktyk w kształceniu zawodowym (Zespół Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Pszczelnej Woli), zmiany strukturalno-programowe w szkolnictwie zawodowym (Kuratorium Oświaty), prezentacja wybranej firmy branżowej (Herbapol Lublin S.A.), sylwetka absolwenta z punktu widzenia rynku pracy (Miejski Urząd Pracy w Lublinie), mocne i słabe strony branży rolniczej.

Tematyka związana z przygotowaniem absolwentów branży rolniczej do wejścia i funkcjonowania na rynku pracy, wspólna polityka rolna, zawody rolnicze i okołorolnicze, informacje o architekturze krajobrazu, aspekty tematyczne z technologii żywności.

**BRANŻA ENERGOELEKTRYCZNA**

Informacje związane z energetyką obywatelską, elektrownie słoneczne, kierunki rozwoju gospodarki światowej, nowe trendy w branży energoelektrycznej, zawody przyszłości, zmiany strukturalno-programowe (Kuratorium Oświaty), prezentacja szkoły wyższej (Uniwersytet Przyrodniczy), oczekiwania pracodawcy względem przyszłych pracowników (Miejski Urząd Pracy w Lublinie), dyskusja o słabych i mocnych stronach kształcenia zawodowego.

Możliwość otrzymania środków na rozwój szkoły zgodnie z nowymi technologiami, spotkania z większą liczbą pracodawców branży energoelektrycznej, tematy dotyczące energii odnawialnej – elektrownia wiatrowa, pompy ciepłe.

W szkoleniach wzięło łącznie udział 273 osoby, w tym nauczyciele zawodu/instruktorzy praktycznej nauki zawodu i kadra wykładowców. W badaniu uczestniczyło 250 osób, jednakże nie wszystkie ankiety zostały w sposób rzetelny i szczegółowy wypełnione.

W ramach części pierwszej: „zawartość szkolenia i prowadzący”, uczestnicy mieli możliwość dokonania oceny tematyki prowadzonych wykładów oraz osób prowadzących. Nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu oceniali w skali od 1 do 6 spełnienie ich oczekiwań w ramach prezentowanych tematów (gdzie: 1 - szkolenie nie spełniło oczekiwań, 6 - szkolenie przerosło oczekiwania), wskazywali treści, które w programach szkoleń spotkały się z największym zainteresowaniem, a także te, o które programy powinny być poszerzone.

Uczestników szkoleń dla **branży budowlanej** zainteresowały w szczególności problematyka dotycząca: fizyki budowli, konstrukcji domów pasywnych, nowoczesnych instalacji w energii odnawialnej stosowane w budownictwie ekologicznym oraz warsztaty dotyczące EURO KODÓW w zakresie konstrukcji betonowych i murowych. Zdaniem nauczycieli i instruktorów wiedza przekazywana podczas warsztatów powinna być wzbogacona o tematy dotyczące budowania wilgotnościowego, posługiwanie się kamerą termowizyjną, nowoczesnych technologii i materiałów w instalacjach sanitarnych oraz w energii odnawialnej. Uczestników interesowałyby również informacje związane z przepisami prawa dotyczącego kształcenia w zawodzie oraz zmiany programów nauczania w zakresie różnych zawodów budowlanych. **Większość uczestników oceniła poziom spełnienia ich oczekiwań odnośnie**

**szkolenia na 4 punkty (42%) oraz 5 punktów (39%). Z kolei 15% ankietowanych uznało, że szkolenie przerosło ich oczekiwania.**

Wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu w ramach **branży energoelektrycznej** wszystkie tematy omawiane podczas zajęć szkoleniowych spotkały się z dużym zainteresowaniem. Zagadnienia najczęściej wymieniane jako interesujące to: współczesne koncepcje organizacji oraz metody zarządzania, rozwój technologii i zarządzanie innowacjami w branży energoelektrycznej, diagnostyka środków transportu, odnawialne źródła energii-biopaliwa, napędy hybrydowe, funkcjonowanie rynku energii w Polsce i UE, perspektywy techniczne i technologiczne uwarunkowania stosowania OZE, podejmowanie działalności gospodarczej w branży, OBD diagnostyka silnika, ochrona środowiska i bezpieczeństwo. Wśród treści, o jakie należałoby wzbogacić zajęcia według uczestników, znalazły się: uwarunkowania prawne w ramach branży energoelektrycznej, praktyczne wykorzystanie zdobytych wiadomości podejmowania działalności gospodarczej, instalacje solarne, biopaliwa, źródła finansowania działalności gospodarczej. **Zdecydowana większość uczestników (68%) oceniła poziom spełnienia ich oczekiwań odnośnie szkolenia na 5 punktów, natomiast 9% uznało, że szkolenie przerosło ich oczekiwania. Z kolei 17% ankietowanych oceniło spełnienie oczekiwań na 4 punkty.**

Uczestnicy szkoleń dla **branży rolniczej** za szczególnie interesujące uznali tematy dotyczące ochrony środowiska, rozwoju technologii i zarządzania innowacjami, polityki wsparcia w perspektywie 2020 oraz tematykę związaną z żywnością ekologiczną. Zdaniem nauczycieli niektóre tematy pomimo, iż zostały podjęte w ramach prowadzonych zajęć, należałoby poszerzyć o szczegółowe informacje. Dotyczyło to takich zagadnień, jak: Wspólna Polityka Rolna na lata 2014-2020, rozwój technologii i zarządzania innowacjami, ekologiczna produkcja żywności i certyfikacja gospodarstw, tematy związane z mechanizacją rolnictwa, odnawialne źródła energii. **Większość uczestników (51%) oceniła poziom spełnienia ich oczekiwań odnośnie szkolenia na 5 punktów, natomiast 49% - na 4 punkty.**

Podczas szkoleń dla **branży ochrona środowiska** szczególnie dużym zainteresowaniem cieszyły się następujące zagadnienia: nowoczesne rozwiązania technologiczne w gospodarce wodą i ściekami, obiekty wodne jako elementy architektury zieleni zmieniające atrakcyjność placówek turystycznych i gastronomicznych, nowe przepisy dotyczące oceny stanu środowiska związane z wdrażaniem dyrektywy UE, podejmowanie działalności gospodarczej i źródła finansowania, rozwój technologii i zarządzanie innowacjami, ochrona środowiska w społecznej odpowiedzialności biznesu CSR. W opinii uczestników warsztaty powinny być poszerzone o treści związane z architekturą krajobrazu, prowadzeniem działalności gospodarczej (szczególnie kierunek gastronomia) oraz rozwiązaniami technologicznymi w oczyszczaniu wody. Uczestnicy zwrócili uwagę na kameralną atmosferę co umożliwiło nawiązanie lepszego kontaktu z wykładowcami. **Zdecydowana większość uczestników (83%) oceniła poziom spełnienia ich oczekiwań odnośnie szkolenia na 5 punktów, natomiast 6% uznało, że szkolenie przerosło ich oczekiwania. Z kolei 11% ankietowanych oceniło spełnienie oczekiwań na 4 punkty.**

Uczestnicy szkoleń dla **branży kosmetycznej** w szczególności uznali za atrakcyjne następujące zagadnienia: biofizyka, wizaż i stylizacja, przebarwienia w tym etiologia, metody leczenia kosmetyczne i medyczne, ochrona środowiska w branży kosmetycznej, aspekty psychospołeczne w branży kosmetycznej (etyka zawodu, komunikacja interpersonalna, negocjacje, zarządzanie czasem, rozwiązywanie konfliktów, asertywność), wykłady dotyczące współczesnych koncepcji organizacji oraz metody zarządzania oraz rozwój technologii i zarządzanie innowacjami w branży kosmetycznej. Zdaniem nauczycieli i instruktorów program szkolenia stacjonarnego zyskałby, gdyby został wzbogacony o tematy związane z chemią kosmetyczną, SPA i Wellness, dermatologią - zakres kompetencji kosmetyczki, negocjacjami i rozwiązywaniem konfliktów, nowoczesnymi zabiegami na włosy i stopy, makijażem permanentnym, zastosowaniem laserów w kosmetyce, korygowaniem owalu twarzy z zastosowaniem botoksu, wytwarzaniem kosmetyków fryzjerskich, stylizacją fryzur oraz charakterystyką teatralną. **Półowa uczestników oceniła poziom spełnienia ich oczekiwań odnośnie szkolenia na 5 punktów (50%), natomiast 34% ankietowanych na 4 punkty. Z kolei 7% uczestników uznało, że szkolenie przerosło ich oczekiwania.**

Podczas szkoleń dla **branży medycznej** największym zainteresowaniem nauczycieli i instruktorów cieszyły się takie tematy, jak: współczesne koncepcje organizacji oraz metody zarządzania, rozwój technologii i zarządzanie innowacjami w branży medycznej, podejmowanie (rozwój) działalności gospodarczej i źródła finansowania, diagnostyka i leczenie manualne zaburzeń czynności narządu ruchu w oparciu o nowoczesne koncepcje lecznicze, nowoczesne metody i techniki badań czynności bioelektrycznej ciała, podejmowanie działalności gospodarczej a ochrona środowiska, nowoczesna aparatura elektromedyczna oraz technologia informatyczna. W opinii uczestników prezentowane zagadnienia należałoby poszerzyć o praktyczną fizjoterapię, kontrolowanie usług zdrowotnych, zagadnienia związane z obszarem farmacji i sterylizacji, diagnostykę i leczenie manualne zaburzeń czynności narządu ruchu, masaż receptorów stóp, pokaz urządzeń oraz możliwość ich użycia, rolę nauczyciela w przedsiębiorstwie, wiadomości ponadpodstawowe z zakresu diagnostyki obrazowej, zagadnienia z zakresu psychologii oraz terapię zajęciową. **Większość uczestników oceniła poziom spełnienia ich oczekiwań odnośnie szkolenia na 5 punkty (38%) oraz 4 punkty (38%). Z kolei 2% ankietowanych uznało, że szkolenie przerosło ich oczekiwania.**

W ramach części drugiej: „miejsce i organizacja szkolenia”, zakres oceny uczestników obejmował: miejsce szkolenia, wyposażenie sal szkoleniowych, wyżywienie oraz organizację szkolenia (sposób informowania, przebieg). Zdaniem uczestników organizacja szkoleń stacjonarnych przebiegła w sposób prawidłowy.

**Ocena praktyk** obejmowała m.in. stopień zadowolenia, spełnienie oczekiwań, zasadność realizowania podobnych działań w przyszłości. Praktyki oceniane były na podstawie wypełnionych przez uczestników projektu kwestionariuszy ankiet ewaluacyjnych. Badania ankietowe były anonimowe, a ich wyniki posłużyły wyłącznie celom ewaluacyjnym projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”.

Kwestionariusze zawierały pytania otwarte i zamknięte, na które należało udzielić odpowiedzi pisemnej bądź zaznaczyć „x” na pięciostopniowej skali, gdzie: 1 - ocena bardzo niska, 2 - ocena niska, 3 - ocena średnia, 4 - ocena dobra, 5 - ocena bardzo dobra.

Podsumowanie wyników oceny praktyk w poszczególnych przedsiębiorstwach zostały zaprezentowane w tabeli 15.

**Tabela 15. Ocena praktyk zrealizowanych w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”**

Firma	Ogólna ocena praktyk przez uczestników
<b>BRANŻA BUDOWLANA</b>	
<b>Liczba osób uczesniczących w praktykach ogółem - 31</b>	
<b>FAKRO Sp. z o.o.,</b> Nowy Sącz	Uczestnicy projektu z branży budowlanej odbywali praktyki w firmie FAKRO Sp. z o.o. w ramach następujących zawodów: technik budownictwa, dekarz, stolarz, cieśla. Ze względu na prezentowany prestiż i renomę firmy, wszyscy uczestnicy z branży budowlanej wykazali spore zainteresowanie i chęć uczestnictwa w zajęciach praktycznych organizowanych w firmie. Uczestnicy zwiedzili zakład, zapoznając się ze strukturą przedsiębiorstwa, specyfiką produkcji i zatrudnienia, poznając laboratoria i ich najnowocześniejsze wyposażenie, organizację procesu projektowania, kontroli jakości i zagadnień logistycznych. Zdobyta wiedza i umiejętności zostaną na pewno wykorzystane przez nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodu w Ich własnej pracy zawodowej. Uczestnicy nie mieli żadnych zastrzeżeń - zarówno organizację jak również dobór tematyki ocenili na bardzo wysokim poziomie.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b>
<b>Omega NMB Sp. z o.o.,</b> Lublin	Realizację praktyk w firmie OMEGA Nowoczesne Materiały Budowlane Sp. z o.o. oceniono bardzo pozytywnie. Uczestników szczególnie zainteresował sposób przekazywania wiedzy przez Opiekuna Praktyk, a jednocześnie prezesa w/w firmy. Przygotowanie merytoryczne Opiekuna, zdaniem uczestników było na bardzo wysokim poziomie. Zdobyte informacje na pewno będą przydatne w dalszym nauczaniu i Ich pracy zawodowej.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 97%.</b>
<b>Stachema Polska Sp. z o.o.,</b> Świdnik	Uczestnicy praktyk zorganizowanych w firmie Stachema Polska Sp. z o.o. ocenili zajęcia bardzo wysoko. Szczególnie podobało im się przygotowanie merytoryczne osoby prowadzącej i pełniącej funkcję opiekuna praktyk. Mimo, iż uczestnicy podczas szkoleń brali już udział w wizytacji w/w firmy to Ich obecność na zajęciach praktycznych została nagrodzona kompleksowo przekazaną wiedzą i doświadczeniem firmy Stachema Polska Sp. z o.o.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 97%.</b>
<b>BRANŻA MEDYCZNA</b>	
<b>Liczba osób uczesniczących w praktykach ogółem - 53 osoby</b>	
<b>Środowiskowy Dom Samopomocy,</b> Modryń	Uczestnicy praktyk zgodnie stwierdzili, iż tego typu zajęcia praktyczne są doskonałym sposobem poszerzania wiedzy nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz stwarzają możliwość bezpośredniego zastosowania zdobytej wiedzy. Środowiskowy Dom Samopomocy, jak również pozostałe placówki zdrowotne, funkcjonujące w ramach prowadzenia terapii zajęciowej są idealnym miejscem do zdobycia wiedzy i poszerzenia umiejętności przydatnych w pracy zawodowej, np. z ludźmi dorosłymi z upośledzeniem umysłowym.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b>



Firma	Ogólna ocena praktyk przez uczestników
<b>Warsztat Terapii Zajęciowej w Zamościu,</b> Zamość	Praktykanci odbywający praktyki w Warsztatach Terapii Zajęciowej w Zamościu byli bardzo zadowoleni z ich realizacji. Zdobyta wiedza umożliwi im w łatwiejszy sposób przekazać cenne wskazówki swoim uczniom, wykorzystując jednocześnie aktywne metody kształcenia.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b>
<b>Fundacja Teatrotterapia Lubelska,</b> Lublin	Teatrotterapia ma oczyszczający wpływ na psychikę człowieka, pozwala odreagować stłumione uczucia, stać się na chwilę kimś innym. Ponadto prowadzi do zmiany zachowania w kierunku lepszego przystosowania się do rzeczywistości. Pośrednio wiąże się z teatrem edukacyjnym, którego celem jest wchłanianie, powtarzanie i przyswajanie odpowiednich zachowań oraz uwzględnienie potrzeb intelektualnych, emocjonalnych, moralnych i estetycznych. Wszystkie te informacje, wiedzę i umiejętności mogli zdobyć uczestnicy praktyk podczas zajęć prowadzonych przez Fundację Teatrotterapii Lubelskiej.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b>
<b>Dom Samopomocy Społecznej im. Matki Teresy z Kalkuty,</b> Lublin	Dom Pomocy Społecznej im. Matki Teresy z Kalkuty jest jednym z kilku istniejących na rynku lubelskim domów seniora. Odbyły się tam zajęcia praktyczne z zakresu terapii zajęciowej i opieki medycznej, zwłaszcza nad osobami starszymi. Stworzyła szansę poznania przez uczestników „od środka” metod stosowanych w dziedzinie gerontologii. Uczestnicy praktyk byli bardzo zadowoleni z przeprowadzonych zajęć.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b>
<b>Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej MSW w Lublinie,</b> Lublin	Praktyki, które odbyły się w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej MSW w Lublinie dotyczyły branży medycznej, w szczególności osób uczących zgodnie z podstawą programową w zawodzie – technik masaży. Zajęcia obejmowały przede wszystkim metody stosowane podczas zabiegów fizjoterapeutycznych - techniki masażu stosowane względem osób będących pacjentami SPZOZ MSW w Lublinie. Uczestnicy praktyk mieli możliwość poznania nowych metod, a następnie wykorzystania zdobytej wiedzy we własnej pracy zawodowej.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b>
<b>Centrum Medyczne SANITAS,</b> Lublin	Uczestnicy, którzy wzięli udział w praktykach w Centrum Medycznym Sanitas reprezentowali następujące zawody: technik elektroradiolog, technik masaży, opiekun medyczny (sterylizacja, położnictwo i ginekologia), ratownik medyczny. Praktykanci byli bardzo zadowoleni z zajęć praktycznych, tematykę i sposób prowadzenia zajęć ocenili bardzo wysoko. Osoby pełniące funkcję Opiekunów Praktyk w bardzo profesjonalny sposób podeszły do swoich obowiązków i wykazały się bogatą wiedzą merytoryczną. Dzięki praktykom uczestnicy zdobyli wiele interesujących informacji, które następnie będą mogli przekazać w swojej pracy zawodowej Uczniom.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 97%.</b>
<b>BRANŻA KOSMETYCZNA</b> <b>Liczba osób uczesniczących w praktykach ogółem - 45</b>	
<b>Image Studio Urody Małgorzata Nowosad,</b> Kraśnik	Uczestniczka praktyk, które odbyły się w Image Studio Urody zasugerowała, iż czas przeznaczony na realizację praktyk powinien być dłuższy i trwać nawet przez 3-4 tygodnie. Z powyższej opinii wywnioskować należy, iż zajęcia praktyczne cieszyły się tak dużym zainteresowaniem, iż czas przeznaczony ogólnie na realizację praktyk był za krótki. Atmosfera, miła obsługa i profesjonalne podejście osoby pełniącej funkcję Opiekuna Praktyk stworzyły możliwość zdobycia przez uczestniczkę niezwykle potrzebnej wiedzy i praktyki, którą zapewne wykorzysta we własnej pracy zawodowej.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b>

Firma	Ogólna ocena praktyk przez uczestników
<b>Centrum Urody,</b> Lublin	Zajęcia praktyczne w Centrum Urody cieszyły się dużym zainteresowaniem wśród uczestniczek. Atmosfera, jaka panowała podczas zajęć, pozytywnie wpłynęła na korzystne opinie i oceny Praktykantek. Mottem przewodnim salonu kosmetycznego Centrum Urody jest następująca myśl: „Nikt nie jest doskonały... ale piękno tkwi w każdym z Nas, trzeba je tylko w odpowiedni sposób wydobyć”. Oprócz piękna ważna jest również mądrość, którą uczestniczki w sposób kompleksowy zdobyły dzięki profesjonalnej obsłudze i przygotowaniu merytorycznemu osoby pełniącej funkcję Opiekuna Praktyk.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b>
<b>Studio Fryzjersko-Kosmetyczne Afrodyta,</b> Lublin	Praktykantki, które odbywały praktyki w salonie kosmetyczno-fryzjerskim Afrodyta były bardzo zadowolone z obsługi, sposobu prowadzenia zajęć i przygotowania merytorycznego osoby pełniącej funkcję Opiekuna Praktyk. Uczestniczki praktyk swoją uwagę zwróciły jedynie na małą ilość czasu poświęconą tematami związanym z zastosowaniem laserów w kosmetyce. Pozostałe tematy związane z zabiegami, jakie wykonywały, bądź w których brały bierny udział uczestniczki, zostały przedstawione w sposób wyczerpujący.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b>
<b>Salon Kosmetyczny Angela,</b> Zamość	Praktyki w Salonie kosmetycznym Angela zakończyły się dużym sukcesem i pozytywnymi opiniami uczestniczek. Stwierdziły one, iż profesjonalne przygotowanie merytoryczne, miła obsługa i atmosfera, jaką starała się stworzyć osoba pełniąca rolę Opiekuna Praktyk, umożliwiły zrealizowanie niezwykle interesujących zajęć praktycznych.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b>
<b>BRANŻA OCHRONA ŚRODOWISKA</b> <b>Liczba osób uczesniczących w praktykach ogółem - 35</b>	
<b>P.W. FLORA-BUD,</b> Lublin	Ankiety wypełnione przez uczestniczki praktyk w firmie FLORA-BUD oraz ich wyniki wskazują na duże zadowolenie z przebiegu ich realizacji. Szczególnie, iż w ramach zawodu architekt krajobrazu, możliwość zobaczenia od wewnątrz funkcjonowania firmy zajmującej się projektowaniem ogrodów i innych terenów zieleni jest niezwykle korzystne. Zajęcia z udziałem profesjonalistów i profesjonalnych programów komputerowych dały uczestniczkom szansę podniesienia własnych kompetencji zawodowych.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b>
<b>Miejskie Przedsiębiorstwo Zieleni w Lublinie Sp. z o.o.,</b> Lublin	Praktyki zrealizowane w firmie MPZ w Lublinie zostały ocenione pozytywnie, spotkały się z dużym zainteresowaniem nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodu.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b>
<b>Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie - Gospodarstwo Doświadczalne,</b> Czesławice k. Nałęczowa	Ankiety zostały wypełnione przez wszystkich uczestników praktyk Gospodarstwie Doświadczalnym Uniwersytetu Przyrodniczego. Uczestnicy byli bardzo zadowoleni z odbytych praktyk. Szczególnie docenili sposób prowadzenia zajęć, zrozumiałość i przystępność przekazywanych treści, dobrą atmosferę oraz organizację praktyk  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b>
<b>BRANŻA ROLNICZA</b> <b>Liczba osób uczesniczących w praktykach ogółem - 36</b>	
<b>DARY NATURY,</b> Grodzisk	Praktyki w przedsiębiorstwie Dary Natury odbywały się zarówno na hali produkcyjnej, jak również w terenie – na obszarze wyznaczonym do uprawy roślin, ziół. Uczestnicy zakończyli praktyki bogatsi o wiedzę związaną z tematyką poświęconą ekologicznej uprawie oraz wytwarzaniu produktów ekologicznych. Szczególne zainteresowanie grupy wzbudziła nowość w działalności produkcyjnej firmy, tj. wytwarzanie orkiszowej kawy ekologicznej, która produkowana jest ze starej pierwotnej formy pszenicy „orkiszu”.  <b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b>

Firma	Ogólna ocena praktyk przez uczestników
<b>Spółdzielnia Pszczelarska Apis w Lublinie,</b> Lublin	<p>Uczestnicy praktyk, które odbyły się w Spółdzielni Pszczelarskiej Apis w Lublinie byli bardzo zadowoleni z zajęć. Opinie odnośnie organizacji i struktury firmy były bardzo pozytywne - tematyka zajęć bardzo interesująca, a firma mająca wieloletnie doświadczenie zaimponowała swoimi osiągnięciami technologicznymi. Praktyki obejmowały wszystkie najważniejsze aspekty funkcjonowania firmy produkcyjnej. Uczestnicy zapoznali się m.in. z zasadami działania maszyn i urządzeń w S.P. Apis oraz z najważniejszymi procesami takimi, jak: mapowanie procesów produkcyjno-logistycznych, zagadnienia z obszaru marketingu i handlu (strategia marketingowa przedsiębiorstwa i zarządzanie wizerunkiem marki, oferta handlowa przedsiębiorstwa). Omówiona została kontrola jakości surowców i produktów finalnych. Całość zebranych materiałów i informacji posłuży uczestnikom w Ich własnej pracy zawodowej, szczególnie w ramach szerzenia aktywnych metod kształcenia.</p> <p><b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b></p>
<b>P.P.U.H. „ARPIS” Sp. z o.o.,</b> Tyszowce	<p>Praktyki odbywane przez 1 osobę w firmie Arpis w ramach branży rolniczej przede wszystkim obejmowały tematykę mechaniki pojazdów rolniczych: ciągników firmy Landini, Farmtrac, Pronor, Ursus, Kioti, a także innych maszyn rolniczych. Uczestnik bardzo wysoko ocenił poziom organizacji zajęć praktycznych.</p> <p><b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b></p>
<b>AgroMirex,</b> Lublin	<p>Praktyki odbywane przez uczestników Projektu w firmie AgroMirex przebiegały ze szczególnym uwzględnieniem analizy działalności w/w firmy, środków produkcji, zasobów ludzkich i finansowych oraz kosztów działalności, jak również przepisów dotyczących obrotu towarami rolniczymi w kraju i z zagranicy. Ogólna ocena zorganizowanych zajęć wypadła bardzo pozytywnie, uczestnicy byli zadowoleni, a zdobyta wiedzę przekażą swoim Uczniom.</p> <p><b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b></p>
<b>BRANŻA ELEKTROENERGETYCZNA</b>	
<b>Liczba osób uczesniczących w praktykach ogółem - 50 osób</b>	
<b>w4e Centrum Energii Wiatrowej,</b> Technopark Łódź	<p>Mimo, iż w ankietach oceniających realizację praktyk w firmie w4e, uczestnicy nie na wszystkie pytania udzielili odpowiedzi, to na podstawie zweryfikowanych wyników, można wywnioskować, że zajęcia praktyczne, które odbyły się w Centrum Energii Wiatrowej zakończyły się sporym sukcesem. Zajęcia odbyły się w ramach zawodów: elektryk, elektronik, elektroenergetyk. Wszyscy uczestnicy praktyk z dużym zainteresowaniem brali udział w prowadzonych wykładach, a następnie zajęciach praktycznych i w sposób pozytywny ocenili całokształt zorganizowanych praktyk.</p> <p><b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b></p>
<b>P.P.U.H. „ARPIS” Sp. z o.o.,</b> Tyszowce	<p>Praktykant, który odbywał praktyki w firmie Arpis, podsumował organizację, przygotowanie merytoryczne i dobór programu praktyk bardzo pozytywnie.</p> <p><b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b></p>
<b>P.U.P. TECHNIKA Grupa Black Red White,</b> Łukowa	<p>Wśród uczestników oceniających praktyki w tym przedsiębiorstwie pojawiło się stwierdzenie, iż zbyt mało czasu poświęcono na treści szczegółowe związane z nowoczesnymi technologiami stosowanymi w firmie. Jednakże mimo tego, zajęcia praktyczne zostały ocenione w sposób pozytywny, a uczestnicy w ramach branży energoelektrycznej szczególnie z zakresu programów informatycznych i sterujących, byli zadowoleni z wiedzy i umiejętności zdobytych podczas prowadzonych zajęć.</p> <p><b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 100%.</b></p>

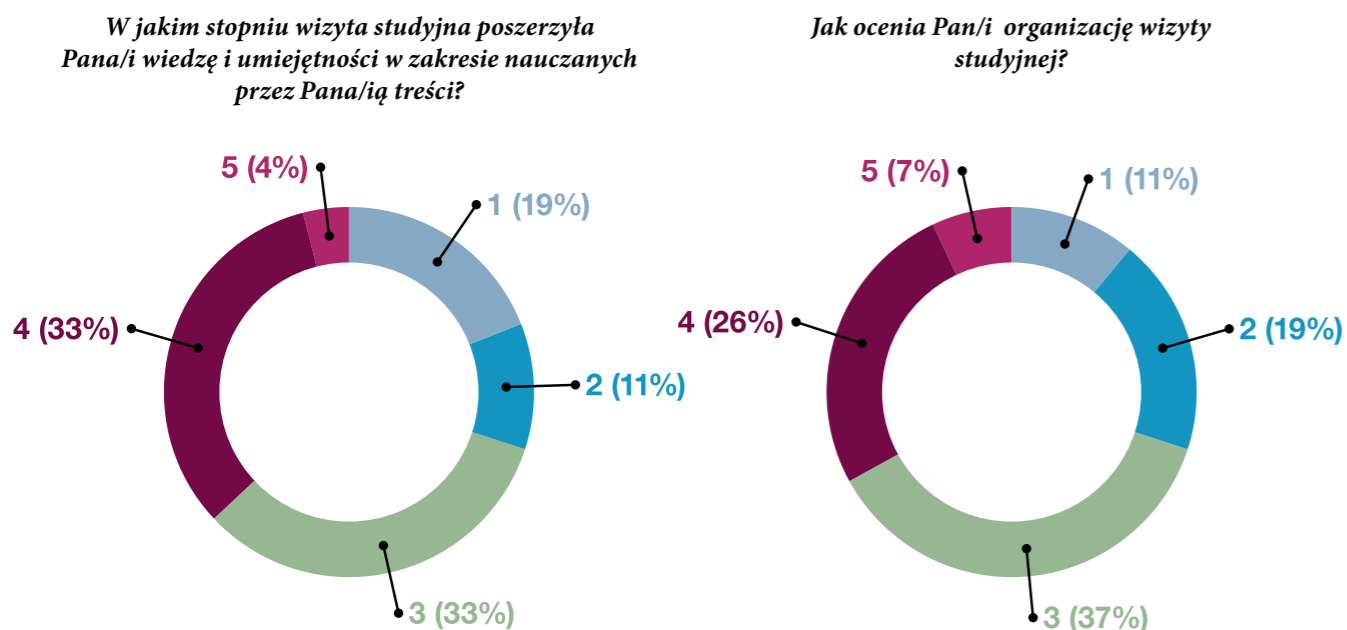
Firma	Ogólna ocena praktyk przez uczestników
<b>EURO-CAR Sp. z o.o.,</b> Zamość	<p>Wśród uczestników biorących udział w zajęciach praktycznych w firmie Euro Car Sp. z o.o. większość oceniła organizację praktyk na wysokim poziomie. Według nauczycieli zawodu/instruktorów praktycznej nauki zawodu osoba prowadząca zajęcia w sposób wyczerpujący przedstawiła i omówiła zgodnie z programem praktyk funkcjonowanie w/w firmy uwzględniając nowoczesne metody wykorzystywane w świadczonych przez nią usługach.</p> <p><b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 91%.</b></p>
<b>PGE Energia Odnawialna S.A. Oddział ZEW Solina - Myczkowce w Solinie (GRUPA EKO-KARPATY Sp. z o.o.),</b> Ustrzyki Dolne	<p>Praktyki w PGE Energia Odnawialna S.A. Oddział ZEW Solina - Myczkowce w Solinie odbyły się w celu poznania najważniejszych elementów, które były brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o budowie zapory w Solinie. Budowa jedynej w swoim rodzaju zapory i elektrowni wodnej w Solinie była budowlą hydrotechniczną wykonywaną wg najnowszej myśli inżynierskiej nie tylko krajowej, ale i europejskiej. Do dnia dzisiejszego jest to największa zaporą z dopływem naturalnym w kraju. Te wszystkie atuty mogli poznać podczas zajęć praktycznych uczestnicy z branży energoelektrycznej. Ogólna ocena organizacji wyjazdu wypadła bardzo pozytywnie, a zdobyte informacje zdecydowanie wzbogaciły kompetencje zawodowe nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodu.</p> <p><b>Odsetek osób, które oceniły stopień spełnienia ich oczekiwań bardzo wysoko i wysoko: 98%.</b></p>

**Ocena studyjnych wyjazdów zagranicznych** dotyczyła dwóch obszarów w ramach realizowanych wizyt studyjnych, tj. zdobytej wiedzy oraz organizacji. Ponadto oprócz odpowiedzi udzielanych na wskazane pytania, Uczestnicy mieli również możliwość wyrażenia swoich uwag i sugestii odnośnie samego wyjazdu, jak również wskazania tematyki szkoleń/kursów/praktyk, w których w przyszłości chcieliby brać udział. Kwestionariusze zawierały pytania otwarte i zamknięte, na które należało udzielić odpowiedzi pisemnej bądź zaznaczyć „x” na pięciostopniowej skali, gdzie:

- 1 - ocena bardzo niska;
- 2 - ocena niska;
- 3 - ocena średnia;
- 4 - ocena dobra;
- 5 - ocena bardzo dobra.

W wizycie studyjnej w Niemczech i Holandii zorganizowanej dla **branży budowlanej** wzięło łącznie udział 27 osób. Ogólna ocena zorganizowanej wizyty wypadła bardzo dobrze. Uczestnicy szczególnie zwrócili uwagę na bardzo dobre warunki socjalne - baza noclegowa, wyżywienie. Według niektórych uczestników wybrane firmy zagraniczne nie do końca spełniły ich oczekiwania pod względem zawodowym.

Na rysunku 5 przedstawiono opinie uczestniczek odnośnie stopnia poszerzenia wiedzy i umiejętności oraz organizacji wizyty studyjnej.

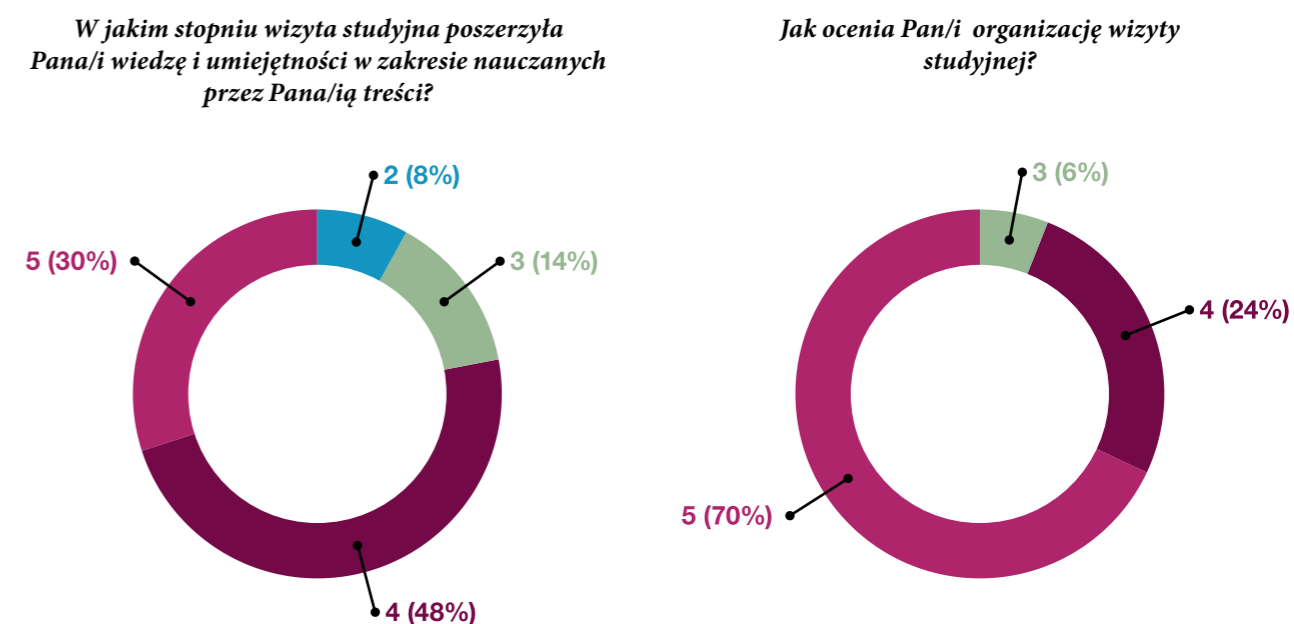


Rysunek 5. Opinie uczestniczek dotyczące zagranicznej wizyty studyjnej dla branży budowlanej

Uczestnicy wizyty studyjnej zorganizowanej w ramach branży budowlanej w stopniu średnim określili wzrost własnych kompetencji zawodowych. W doborze firm zagranicznych zabrakło tych specjalizujących się przede wszystkim w inżynierii sanitarnej. Mimo tego, możliwość porównania systemu kształcenia zawodowego w wybranych krajach Unii Europejskiej z panującym systemem edukacji skłoniła uczestników do refleksji odnośnie zmian, jakie należałoby wprowadzić w celu ulepszenia procesu kształcenia naszych przyszłych „budowlańców”.

W wizycie studyjnej w Niemczech i Holandii zorganizowanej dla **branży energoelektrycznej** wzięło łącznie udział 50 osób. Ocena ogólna zorganizowanej wizyty studyjnej wypadła bardzo pozytywnie. Baza noclegowa i ogólne warunki socjalne spełniły oczekiwania uczestników projektu. Miła atmosfera, opieka Organizatorów, trafny dobór wizytowanych miejsc sprawiły, że wyjazd studyjny w ramach branży energoelektrycznej zakończył się sukcesem, zdobyciem doświadczenia i szeregiem pozytywnych emocji oraz wspomnień. W efekcie uczestnicy wyrazili chęć korzystania w przyszłości z podobnych projektów. Według ankietowanych tylko niektóre kwestie organizacyjne powinny ulec pewnym poprawkom, a mianowicie tłumaczami podczas takich wyjazdów powinni być inżynierowie branżowi z doskonałą znajomością języka branżowego i zagadnień z danej dziedziny (terminologia techniczna).

Na rysunku 6 przedstawiono opinie uczestniczek odnośnie stopnia poszerzenia wiedzy i umiejętności oraz organizacji wizyty studyjnej.



Rysunek 6. Opinie uczestniczek dotyczące zagranicznej wizyty studyjnej dla branży energoelektrycznej

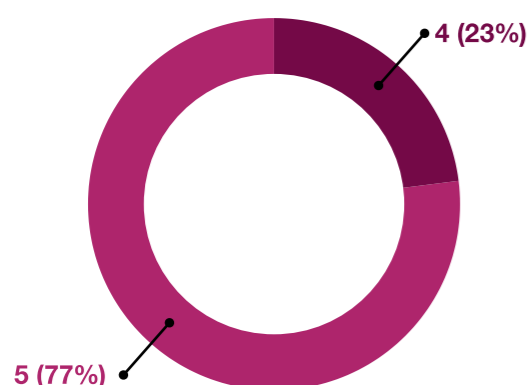
Uczestnicy wizyty studyjnej zorganizowanej w ramach branży energoelektrycznej stwierdzili, że możliwość wizytacji zagranicznych przedsiębiorstw znacznie podniosła ich kompetencje zawodowe. Szansa poznania struktury organizacyjnej oraz specyfiki każdej z firm przybliżyła praktyczne rozwiązania z zakresu kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach zagranicznych.



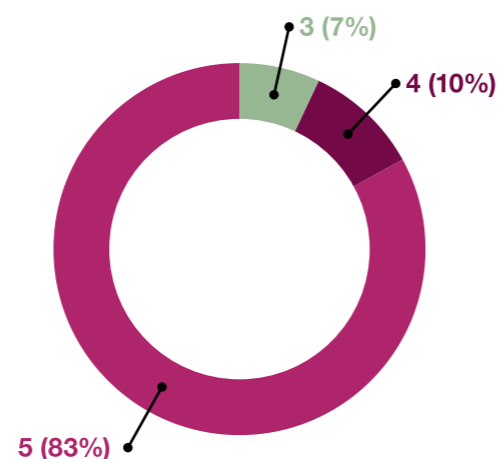
W wizycie studyjnej w Austrii, Niemczech i Szwajcarii zorganizowanej dla **branży rolniczej** wzięło łącznie udział 30 osób. Ogólna ocena realizacji wizyty studyjnej zorganizowanej w ramach branży rolniczej wypadła bardzo pozytywnie. Uczestnicy byli zadowoleni z całokształtu organizacji, stworzonej atmosfery i opieki ze strony organizatorów.

Na rysunku 7 przedstawiono opinie uczestniczek odnośnie stopnia poszerzenia wiedzy i umiejętności oraz organizacji wizyty studyjnej.

*W jakim stopniu wizyta studyjna poszerzyła Pana/i wiedzę i umiejętności w zakresie nauczanych przez Pana/ią treści?*



*Jak ocenia Pan/i organizację wizyty studyjnej?*



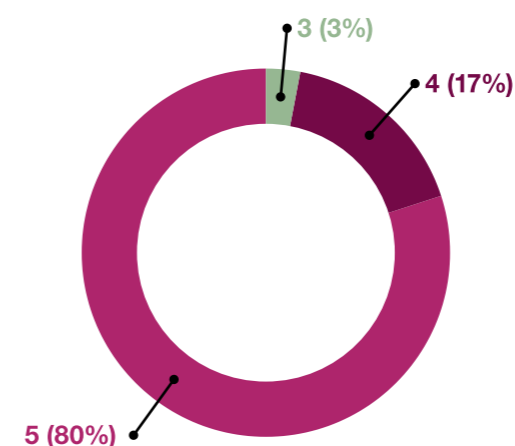
*Rysunek 7. Opinie uczestników dotyczące zagranicznej wizyty studyjnej dla branży rolniczej*

Wizyta studyjna zorganizowana w ramach branży rolniczej zdecydowanie podniosła kompetencje Uczestników. Przede wszystkim nauczyciele i instruktorzy praktycznej nauki zawodu stwierdzili, że ich wiedza i umiejętności zostały wzbogacone w zakresie: stosowania innowacyjnej technologii w firmach, technologii uzdatniania wody, zarybiania, hodowli zagrożonych gatunków ryb, produkcji mleka i jego przetworów, integracji poziomej i pionowej w rolnictwie, elastyczności gospodarstw rolnych i dostosowania do rynku w zakresie jakości. Dzięki wizytacji w podmiotach zagranicznych uczestnicy mogli porównać gospodarstwa rolne i ogrodnicze z tymi funkcjonującymi w Polsce, a zebrane materiały i wykonana dokumentacja fotograficzna umożliwią następnie przygotowanie wielu ciekawych zajęć.

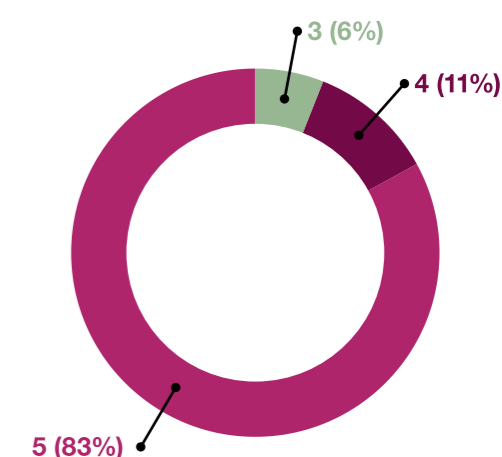
W wizycie studyjnej w Austrii, Niemczech i Szwajcarii zorganizowanej dla **branży ochrona środowiska** wzięło łącznie udział 35 osób. Ogólna ocena zorganizowanej wizyty studyjnej wypadła bardzo pozytywnie. Uczestnicy uznali, że wyjazd został przygotowany w sposób profesjonalny. Na szczególne pochwały i podziękowania zasłużyli opiekunowie i tłumacze, którzy w 100% wykazali swoje zaangażowanie. Zarówno baza noclegowa, stworzona atmosfera, jak i zwiedzane miejsca spełniły w zupełności oczekiwania uczestników.

Na rysunku 8 przedstawiono opinie uczestniczek odnośnie stopnia poszerzenia wiedzy i umiejętności oraz organizacji wizyty studyjnej.

*W jakim stopniu wizyta studyjna poszerzyła Pana/i wiedzę i umiejętności w zakresie nauczanych przez Pana/ią treści?*



*Jak ocenia Pan/i organizację wizyty studyjnej?*

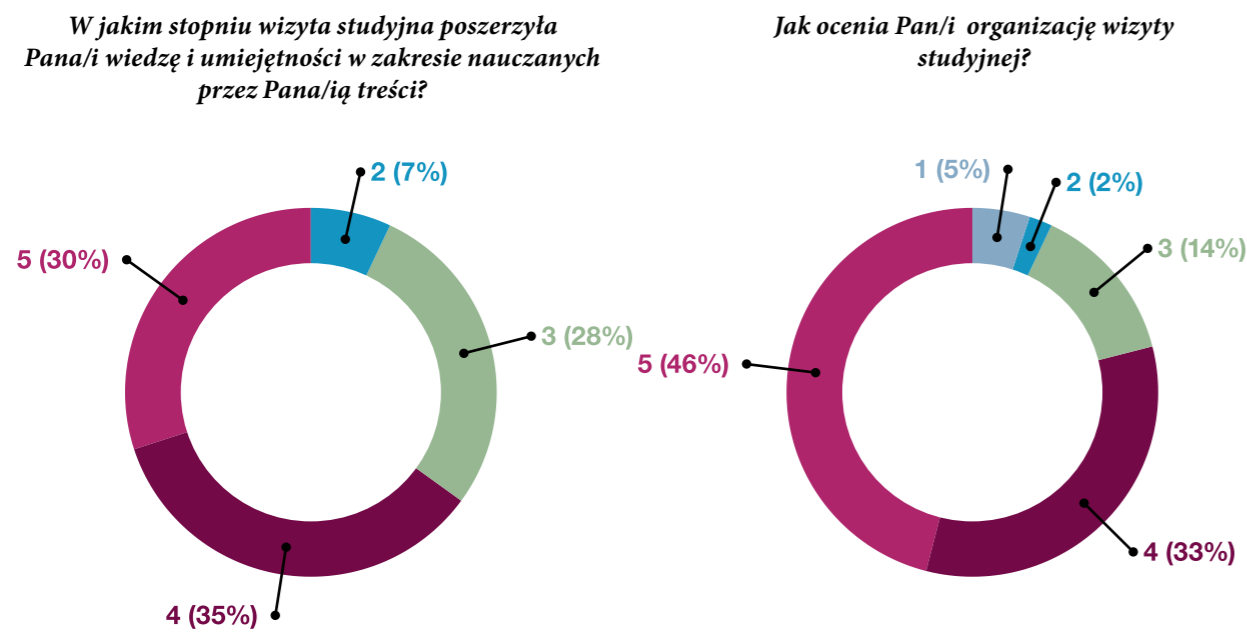


*Rysunek 8. Opinie uczestników dotyczące zagranicznej wizyty studyjnej dla branży ochrona środowiska*

Uczestnicy wizyty studyjnej zorganizowanej w ramach branży ochrona środowiska stwierdzili, że możliwość zwiedzenia firm zagranicznych w sposób znaczny podniosła ich kompetencje zawodowe, szczególnie w zakresie wykorzystywania teorii w praktyce. Wizyta poszerzyła wiadomości z tematyki ochrony środowiska, a zebrane materiały posłużą w przyszłości w procesie kształcenia. Za najbardziej szczegółowo zaprezentowane zagadnienie uznano segregację odpadów, a następnie wykorzystywanie ich w gospodarstwach domowych jako materiałów i surowców do produkcji energii elektrycznej, ciepłej i kompostu. Zapoznanie się z nowymi procesami technologicznymi recyklingu i utylizacji oraz spalania chemicznego i kompostowania odpadów dostarczyło dużo nowych informacji i uświadomiło uczestnikom występujące różnice w tej dziedzinie między krajami Unii Europejskiej i Polski. Ponadto uczestnicy mieli możliwość poznania systemu szkolnictwa zawodowego w Szwajcarii, co przyniosło wiele refleksji na temat różnic panujących w systemach edukacji.

W wizycie studyjnej we Włoszech zorganizowanej dla **branży kosmetycznej** wzięło łącznie udział 43 osoby. Ocena ogólna zorganizowanej wizyty studyjnej wypadła bardzo pozytywnie. Uczestniczki projektu zwróciły uwagę na pełen profesjonalizm pracy ze strony opiekunów i organizacji wyjazdu, szczególnie obecność pilotów oraz ich uprzejmość i czynność. Baza noclegowa, wyżywienie, itp. zaspokoiła wszelkie potrzeby. Wśród słabych stron wymieniano: zaistniałe opóźnienia komunikacyjne, długą podróż, brak pokazów praktycznych i wizyt w firmach produkujących bezpośrednio swoje kosmetyki.

Na rysunku 9 przedstawiono opinie uczestniczek odnośnie stopnia poszerzenia wiedzy i umiejętności oraz organizacji wizyty studyjnej.

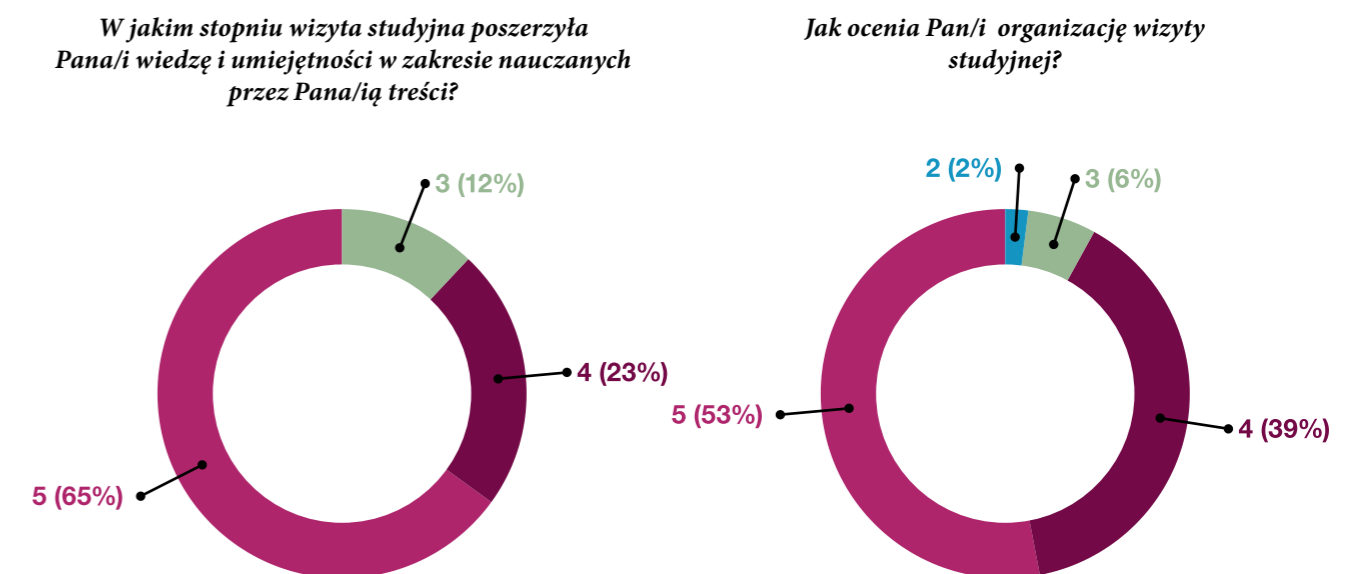


Rysunek 9. Opinie uczestniczek dotyczące zagranicznej wizyty studyjnej dla branży kosmetycznej

Wizyta zagraniczna dla wielu uczestniczek z branży kosmetycznej stworzyła możliwość podniesienia, jak również uzupełnienia dotychczas posiadanych kompetencji zawodowych. Wizytacja zagranicznych przedsiębiorstw była doskonałym porównaniem panujących realiów na rynku polskim i włoskim. Dzięki temu znacznie łatwiej będzie zaprezentować zdobyte informacje swoim uczniom, wpływając jednocześnie na rozwiązanie problemów związanych z przepływem różnych treści merytorycznych między pracodawcą, szkołą a uczniem. Wizyta w znacznym stopniu poszerzyła wiedzę w zakresie organizacji nauki i kształcenia w zawodzie kosmetyczki i fryzjerki. Niektóre Panie zwróciły uwagę na brak praktycznych pokazów w gabinetach kosmetycznych, ośrodkach SPA, czy też prezentacji kosmetyków w miejscach bezpośrednio produkujących. Pamiętać jednak należy, iż wizyty zagraniczne miały na celu zobrazowanie funkcjonowania firm z branży kosmetycznej, a zajęcia praktyczne odbywały się podczas realizowanych praktyk krajowych. Oprócz zdobytej wiedzy czysto branżowej i biznesowej, uczestniczki miały możliwość poznania systemu kształcenia zawodowego występującego we Włoszech. Szczególnie wizyta w Centrum Nauczania Zawodowego przyniosła wiele korzyści, jak również refleksji. Dla wielu kosmetyczek i fryzjerek prowadzących własną działalność gospodarczą, wizyta okazała się bardzo owocna i pełna inspiracji.

W wizycie studyjnej we Włoszech zorganizowanej dla **branży medycznej** wzięło łącznie udział 49 osób. Ogólna ocena organizacji wizyty studyjnej dla branży medycznej wypadła bardzo korzystnie. Uczestnicy z uwagi na atrakcyjność miejsca docelowego (Włochy) wspólnie stwierdzili, iż czas pobytu powinien być znacznie dłuższy. Zarówno baza noclegowa, opieka jak i program wizyty spotkały się z dużym uznaniem Uczestników. Jediną słabością było nieznaczne opóźnienie w komunikacji i długa podróż. We wszystkich placówkach i zakładach leczniczych uczestnicy byli przyjmowani z dużą życzliwością i profesjonalizmem.

Na rysunku 10 przedstawiono opinie uczestniczek odnośnie stopnia poszerzenia wiedzy i umiejętności oraz organizacji wizyty studyjnej.




Rysunek 10. Opinie uczestniczek dotyczące zagranicznej wizyty studyjnej dla branży medycznej

Uczestnicy projektu, którzy w ramach branży medycznej odbyli wizytę studyjną we Włoszech uznali, iż możliwość poznania i jednocześnie porównania systemów służby zdrowia i funkcjonowania firm oraz szpitali zagranicznych z polskimi w znacznym stopniu podniosła ich kompetencje zawodowe. Osoby reprezentujące zawody takie jak: masażyści, terapeuci zajęciowi, opiekunka medyczna, ratownik medyczny itd., wskazały szczególnie na zasadność odbywania takich wizyt w kontekście poznania nowych technologii, organizacji i funkcjonowania placówek służby zdrowia za granicą (w tym poznania oczekiwań pacjentów), zapoznania się z wykorzystywaną aparaturą i analityką medyczną. Ponadto zdobyte informacje i materiały posłużą w przyszłości do prowadzenia ciekawych zajęć wśród uczniów z wykorzystywaniem aktywnych metod nauczania. Zestawienie obu systemów służby zdrowia nasunęło uczestnikom wiele konkluzji odnośnie modernizacji instytucji polskich, w tym również celowości ciągłego pozyskiwania środków finansowych na rozwój i wsparcie choćby systemu kształcenia pielęgniarek, wyposażenia szpitali itp.

Uczestnicy podczas wypełniania kwestionariuszy ankiet mieli również możliwość wskazania tematyki szkoleń/kursów/praktyk, w których w przyszłości chcieliby wziąć udział. Podsumowanie opinii nauczycieli i instruktorów w tym zakresie w podziale na poszczególne branże przedstawiono w tabeli 16.

**Tabela 16. Opinie uczestników zagranicznych wyjazdów studyjnych zorganizowanych w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie” dotyczące tematyki szkoleń/kursów/praktyk, w których w przyszłości chcieliby wziąć udział**

Branża	Moduły szkoleniowe
<b>Budowlana</b> 	<p>Uczestnicy wizyty zagranicznej w ramach branży budowlanej bardzo chętnie w przyszłości skorzystaliby ze szkoleń/praktyk o następującej tematyce: budowa dróg i mostów, budownictwo pasywne, nowoczesne technologie wykończenia wnętrz, oddziaływanie źródeł energii (w tym elektrownie wiatrowe, biogazownie, ogniwa fotowoltaiczne, kolektory słoneczne), nowoczesne laboratoria materiałowe służące do badania właściwości fizycznych i chemicznych, projektowanie wspomagane komputerowo - w tym program AutoCad. Padła również bardzo konkretna propozycja zorganizowania w ramach kontynuacji wizyt studyjnych wyjazdu do Centrum Kształcenia Praktycznego w Niemczech firmy Viessmann, Knauf czy też Kludi.</p>
<b>Medyczna</b> 	<p>Uczestnicy bardzo chętnie w przyszłości wezmą udział w podobnych szkoleniach/praktykach/kursach – szczególnie z tematyki, która pozwoli im poznać nowoczesne technologie istniejące w państwach Unii Europejskiej. Mile widziane byłyby zajęcia praktyczne, które umożliwiają nauczycielom zawodu/instruktorom praktycznej nauki zawodu szersze i dokładniejsze poznanie wybranej dziedziny. Organizacja szkoleń/praktyk w zakładach fizjoterapii, masażu, laboratoriach. Poznanie nowych metod diagnozowania, opieki długoterminowej nad osobami starszymi, niesamodzielnymi, niepełnosprawnymi - szczególnie w wybranych państwach Holandia i Niemcy. Szkolenia w zakresie komunikacji interpersonalnej i negocjacji w rozwiązywaniu konfliktów, autoprezentacja, szczegółowe zasady kształcenia personelu medycznego, tematyka położnicza, zarządzanie administracyjne jednostek medycznych w krajach UE.</p>
<b>Kosmetyczna</b> 	<p>Uczestniczki Projektu zwróciły szczególną uwagę na potrzebę odbywania szkoleń/kursów z języka branżowego stosowanego w kosmetyce i fryzjerstwie, np. język angielski, francuski. Oprócz tego niezwykle istotnymi kwestiami są tematy związane z przedsiębiorczością - marketing, promocja, a także wiedza związana z możliwością pozyskania środków unijnych na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Wskazywano również potrzebę prowadzenia praktycznych zajęć w zakresie kosmetyki pielęgnacyjnej, estetycznej chirurgii plastycznej, chemii kosmetyków (w tym, ich produkcja), zabiegi SPA, techniki strzyżenia i substancji aktywnych, szkolenia z podologii i aparatury kosmetycznej.</p>
<b>Ochrona środowiska</b> 	<p>Przed wszystkim Uczestnicy, którzy chętnie przystąpiliby do kolejnych projektów mających na celu podniesienie ich kompetencji zawodowych. Wymieniali tematykę zblizoną do tej w ramach, której uczestniczyli w szkoleniach, praktykach czy wyjazdach w projekcie „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”, a zatem: ochrona środowiska, ekologia i ochrona środowiska obszarów wiejskich, wykorzystanie tematyki ochrony środowiska w multimedialnych, architektura krajobrazu czy ogólnie organizacja i zmiany szkolnictwa zawodowego. W zakresie nowych zagadnień wskazywano na tematy dotyczące: rekultywacji terenów zniszczonych przez przemysł, energia odnawialna w aspektach gospodarstw rolnych (biogazownie, solary, farmy wiatrowe), ogrodów historycznych Europy, przystosowania osób niepełnosprawnych do różnych zawodów oraz szkolenia i kursy o tematyce ekonomicznej.</p>
<b>Rolnicza</b> 	<p>Uczestnicy przede wszystkim chcą w dalszym ciągu szkolić się w ramach rolnictwa i ochrony środowiska, a szczególnie w wybranych obszarach tej dziedziny takich, jak: gospodarka wodna, przetwórstwo spożywcze (produkcja wina, produkcja zielarska), agroturystyka/turystyka/hotelarstwo, mechanizacja rolnictwa i technika leśna, oczyszczalnie ścieków, nowoczesne metody pielęgnacji i urządzania terenów zieleni miejskiej, technologie produkcji roślinnej i rewaloryzacja ogrodów historycznych, energia odnawialna. Ponadto interesują ich także: rozliczenia podatkowe przedsiębiorstw Unii Europejskiej, kształcenie zawodowe uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych – praca z dziećmi niepełnosprawnymi, systemy prowadzenia firm rodzinnych, wypracowanie marki zakładu, znaczenie organizacji branżowych i ich tworzenie.</p>

Branża	Moduły szkoleniowe
<b>Energoelektryczna</b> 	<p>Uczestnicy wizyty studyjnej zorganizowanej dla nauczycieli zawodu/instruktorów praktycznej nauki zawodu w ramach branży energoelektrycznej wymienili wiele tematów szkoleń/praktyk, w których chcieliby w przyszłości brać udział, m.in.: odnawialne źródła energii - (biogazownie, elektrownie wiatrowe, elektrownie słoneczne, turbiny wodne) technologia informacyjna w kształceniu zawodowym, mechatronika i automatyka przemysłowa, praktyczne zasady działania określonych systemów i urządzeń sterujących i nadzorujących, nowoczesne technologie z elektroenergetyki z uwzględnieniem urządzeń energetyki odnawialnej małych mocy, tendencje w rozwoju przemysłu maszynowego.</p>

### 4. 3. Ocena programów praktyk

Opracowane w ramach projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie” Programy Praktyk miały na celu rozwój kompetencji zawodowych nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu w rzeczywistym miejscu pracy u przedsiębiorcy, a zatem w realiach, z jakimi w przyszłości mają spotkać się Ich uczniowie. Wszystkie przygotowane, a następnie zrealizowane, programy uzyskały bardzo dobre recenzje kadry naukowej lubelskich Uczelni. W przypadku wszystkich branż struktura programów praktyk została oceniona jako przejrzysta i logiczna, a podstawa prawna - jako stosowna i wyczerpująca. Poniżej zamieszczono wybrane cytaty z opinii dotyczącej wartości merytorycznej programów praktyk w poszczególnych branżach.

#### Program Praktyk - branża budowlana:

*„Pobyt uczestników w czasie trwania praktyk na terenie firmy w sposób wyraźny ułatwił zapoznanie się z ofertą firmy, normami jakościowymi, specjalistycznymi urządzeniami i oprogramowaniem. Pobyt na terenie firmy był również istotny ze względu na możliwość prześledzenia całej ścieżki wytwarzanego wyrobu, fazy projektowej, badawczej i produkcyjnej.”*

*„Proponowana modułowa struktura programu umożliwiła efektywność procesu kształcenia, przekazywania wiedzy i kształtowania umiejętności zawodowych - w efekcie pozwoliło to na osiągnięcie pożądaných kompetencji zawodowych. Cele edukacyjne zostały w sposób właściwy zdefiniowane. Na szczególną uwagę zasługuje kompleksowość przyjętych do opanowania przez uczestników zagadnień. Bez zastrzeżeń pozostaje również zakres tematów warunkujących osiągnięcie wyznaczonych celów.”*

#### Program Praktyk - branża elektroenergetyczna:

*„Założenie Programu, a mianowicie zapewnienie uczestnikom Praktyk kontaktu z najnowocześniejszymi technologiami, technikami i rozwiązaniami organizacyjnymi zostało zrealizowane w sposób właściwy. Dobór przedsiębiorstw współpracujących, które poprzez specyficzne warunki pracy przybliżyły tematykę uczestnikom, był jednym z kluczowych warunków prawidłowej realizacji praktyk. Autorzy zaproponowali modułowe rozwiązanie, które pozwoliło stopniowo, efektywnie i w dużej mierze*



samodzielnie rozwinęło kompetencje zawodowe uczestników. Wprowadzenie do praktyki edukacyjnej tego rodzaju programów doskonalenia zawodowego było istotnym czynnikiem w procesie wdrażania jednolitego systemu uznawania kwalifikacji zawodowych.”

„Niewątpliwie włączenie się pracodawców w system praktyk poprawiło proces kształcenia, dostarczając na rynek pracy pracowników o wyższym poziomie kompetencji i umiejętności.”

„Program zawierał istotne dla organizacji procesu kształcenia nauczycieli informacje i zasady. Wprowadzenie ich do realizacji praktyk umożliwiło uczestnikom podwyższenie kompetencji oraz poziomu wiedzy. (...) Ważną zaletą opracowanego programu była możliwość wymiany jednostek modułowych w zależności od potrzeb edukacyjnych.”

#### **Program Praktyk - branża rolnicza:**

„Rzeczywiste warunki pracy przybliżyły uczestnikom Praktyk realia z jakimi zapewne spotkają się w przyszłości ich uczniowie.”

„Włączenie się pracodawców w system praktyk poprawiło proces kształcenia. Wymagało to nie tylko zaangażowania pracodawców, ale w szczególności nauczycieli kształcenia praktycznego, którzy powinni przekazywać najnowszą, dynamicznie zmieniającą się wiedzę w sposób kompetentny i aktualny. Zaproponowana modularyzacja kształcenia zwiększyła efektywność procesu przekazywania wiedzy i kształtowania umiejętności zawodowych. Opracowany Program Praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu wykorzystał podstawy programowe kształcenia w zawodach branży rolniczej.”

„Zrecenzowany Program Praktyk zawiera istotne dla organizacji procesu kształcenia informacje i zasady. Wprowadzenie ich do realizacji praktyk umożliwiło uczestnikom podwyższenie kompetencji oraz poziomu wiedzy. Modułowy system nabywania umiejętności praktycznych zaproponowany przez Autorów programu pozwolił na stopniowy i efektywny rozwój kompetencji zawodowych.”

#### **Program Praktyk - branża ochrona środowiska:**

„Opracowany Program Praktyk zawiera zwięzłe opracowanie, logicznie zaplanowane i dobrze udokumentowane, pozwalające na realizację założonych w programie celów i uzyskanych efektów. Trzy zaproponowane moduły pozwoliły stopniowo i efektywnie rozwinąć kompetencje zawodowe poprzez nabywanie umiejętności praktycznych. Założenia organizacyjne do programu objęły realizację praktyk w przedsiębiorstwach posiadających i stosujących w działalności wytwórczej nowoczesny park maszynowy, a nawet odpowiednio wyposażone laboratoria badawcze, zlokalizowane blisko miejsca zamieszkania i zatrudnienia nauczycieli.”

#### **Program Praktyk - branża kosmetyczna:**

„Ogólne założenia merytoryczne Programu zostały ocenione bardzo wysoko, wręcz jako

nie zastępowalne, bowiem żadna inna forma poza praktykowaniem w przedsiębiorstwie, nie zapewni rzeczywistego kontaktu nauczyciela z potencjalnym miejscem pracy swoich uczniów. Z uwagi na modularyzację Programu Praktyk specyficzną wartością merytoryczną odznaczyły się dwa pierwsze moduły - ich treści są indywidualne dla firm, są cenne dla uczestników z praktycznego punktu widzenia, dają możliwość obserwacji i uczestniczenia w realnie wdrożonych założeniach teoretycznych dot. organizowania i funkcjonowania firmy. Trzeci moduł założył zapoznanie się uczestników z najnowszymi technologiami stosowanymi w firmach - dobór tematów i zagadnień został skorelowany z wykazem kwalifikacji dla zawodów branży kosmetycznej stanowiących podbudowę do kształcenia w zawodzie.”

„Autorzy zaproponowali bardzo nowoczesne, modułowe metody realizacji Programu Praktyk, jako najbardziej efektywną metodę kształcenia zawodowego.”

#### **Program Praktyk - branża medyczna:**

„Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu w ramach branży medycznej był bardzo ambitny, spełnił założone formalnie wymogi programowe kształcenia w zawodach, był dostosowany do klasyfikacji zawodów w szkolnictwie zawodowym branży medycznej. Program był zaprojektowany dynamicznie, z zachowaniem kolejności wzrastającej wiedzy wynikającej z treści poszczególnych modułów. Program stworzono w przemyślny sposób, a całość była spójna i wyczerpująca. Zaproponowany (modułowy) Program Praktyk, umożliwił wszechstronne przygotowanie uczestnika do rozwoju zawodowego i dostosowanie do zmieniającego się otoczenia i rynku. Do jego realizacji w sposób starannie dobrano kandydatów do kształcenia i ośrodki, w których odbyły się praktyki.”

## **4. 4. Opinie uczestników i pracodawców dotyczące realizacji projektu**

#### **Opinie przedsiębiorców, u których uczestnicy odbywali praktyki - branża budowlana:**

„Specyficzny charakter woj. lubelskiego rolniczo-przemysłowy i występowanie w przewadze mikro przedsiębiorstw, a zatem brak dla nauczycieli dostępu do nowoczesnych technologii.”

„Wysoki poziom wiedzy i zaangażowanie nauczycieli, którzy odbywali praktyki zawodowe.”

„Brak przepisów prawa umożliwiających i zobowiązujących nauczycieli przedmiotów zawodowych do odbywania okresowych staży/praktyk zawodowych u pracodawców. Jest to ważne z punktu widzenia efektywności i jakości kształcenia zawodowego. Kluczowe znaczenie ma aktualizacja wiedzy i kompetencji nauczycieli realizujących kształcenie zawodowe po to, aby ich wiedza odpowiadała aktualnemu poziomowi rozwoju danej dziedziny i była zgodna z trendami na rynku pracy.”

#### Opinie przedsiębiorców, u których uczestnicy odbywali praktyki - branża ochrona środowiska:

„Praktyki nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach umożliwiły obserwację dobrych rozwiązań łączenia kształcenia teoretycznego z praktyką, a w szczególności w kontekście wykorzystania i zastosowania w szkole.”

„Praktyki nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach przyczyniły się do podniesienia ich kompetencji zawodowych.”

#### Opinie przedsiębiorców, u których uczestnicy odbywali praktyki - branża rolnicza:

„Kontakt przedsiębiorców z nauczycielami/instruktorami praktycznej nauki zawodu jest potrzebny w celu dostosowania programów nauczania w zawodzie, jak i bazy kształcenia praktycznego do potrzeb rynku pracy.”

„Praktyki nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach wpłynęły na świadomość nauczycieli związaną z potrzebą ustawicznego samokształcenia w zakresie najnowszych rozwiązań technologiczno-organizacyjnych w obszarach poszczególnych branż.”

#### Opinie uczestników - branża budowlana:

„Uważam, że organizacja wizyty była prawidłowa. Jeżeli chodzi o program, może nie był w pełni satysfakcjonujący, ale do zaakceptowania. Jestem bardzo zadowolony, że mogłem wziąć udział w projekcie, a szczególnie w tym wyjeździe.”

#### Opinie uczestników - branża medyczna:

„Pragnę poinformować, że ja osobiście jestem bardzo zadowolona z wyjazdu studyjnego. Wiadomości i zdobyte doświadczenie wykorzystuję aktualnie w swojej pracy zawodowej między innymi na kierunku terapeuta zajęciowy i innych kierunkach medycznych. Jest to możliwe za sprawą odwiedzin we włoskim domu pomocy społecznej oraz innych placówkach służby zdrowia. Podczas rozpoczęcia roku szkolnego koleżanki przygotowując wykład inauguracyjny wykorzystaly zdjęcia wykonane we Włoszech dotyczące nowoczesnych metod diagnostyki i leczenia.”

„Wyrażam ogromne podziękowanie dla organizatora wyjazdu do Wicency i innych miast włoskich. Przedstawiony nam program był bardzo bogaty i cały zrealizowany. Ta część programu, która obejmowała zapoznanie się z funkcjonowaniem placówek medycznych i opiekuńczych poszerzyła moją wiedzę z tego zakresu. Byłam zaskoczona takim oficjalnym przyjęciem w tych placówkach i tym że poświęcili nam czas sami Dyrektorzy i Prezesi. Czułam się bardzo dowartościowana tym, że jako taki skromny nauczyciel byłam tak zaszczytnie przyjmowana. Pokazano nam tajniki pracy w tych placówkach.”

„Jestem bardzo zadowolona z wyjazdu. Program oraz organizacja spełniała moje oczekiwania, oceniam na bdb. Miałam okazję zobaczyć różne instytucje ochrony zdrowia, poznać standard realizowanych usług medycznych, wyposażenie, warunki i organizację pracy. Dyrekcja szpitali, domu pomocy przedstawiła nam zasady funkcjonowania tych instytucji. Byli otwarci i gościnni. Poza tym urzekający krajobraz i architektura miast włoskich oraz dobra kuchnia włoska i warunki hotelowe były na miarę XXI wieku.”

„Brałam udział w Wizycie Studyjnej organizowanej we Włoszech - branża medyczna. Miałam przyjemność uczestniczyć w wielu prelekcjach i spotkaniach ze światowej sławy specjalistami - wspaniałymi, a zarazem skromnymi ludźmi. Uważam, że program całej wizyty był bardzo ciekawy. Wszyscy uczestnicy mieli okazję zobaczyć wspaniałe rozwiązania, które z czasem zostaną przeniesione na grunt polski oraz przekrój opieki we Włoszech obejmujący w swym zakresie dobro człowieka od jego narodzin aż do ostatnich dni życia.”

„W moim odczuciu zarówno organizacja i program realizacji wizyty studyjnej przebiegały prawidłowo zgodnie z założeniami. Jestem zadowolona, że mogłam wziąć udział w takim wyjeździe.”

#### Opinie uczestników - branża kosmetyczna:

„Wszystkie spotkania i szkolenia w których uczestniczyłam były bardzo ciekawe i interesujące. Przeprowadzone były ze znakomitą kadrą szkoleniową na najwyższym poziomie. Osobiście dowiedziałam się z nich wiele ciekawych i potrzebnych mi do dalszej pracy wiadomości. Wizyta studyjna we Włoszech zorganizowana była w ten sposób, że każda z uczestniczek znalazła na tych spotkaniach coś dla siebie. Hotel, wyżywienie i rezydent - super!!!! Osobiście jestem i z programu w kraju, i z wyjazdu zagranicznego bardzo zadowolona i chętnie wezmę udział w każdym tego typu szkoleniu.”

„Wyjazd był bardzo udany, była miła atmosfera i wszystko dopięte ze strony organizacyjnej. Ja z koleżankami jesteśmy zachwycone - zdobyłyśmy nowe doświadczenia z branży kosmetycznej, wymieniliśmy doświadczenia zawodowe. Dziękuję Państwu za taką możliwość.”

„Uważam, że organizacja podczas wizyt studyjnych spełniła moje oczekiwania w 100%, program również super. Cieszę się, że brałam udział w tak fajnie zorganizowanym projekcie.”

### Opinie uczestników - branża ochrona środowiska:

„Zarówno do organizacji, jak i realizacji programu podczas Zagranicznej Wizyty Studyjnej branży ekologicznej, w której uczestniczyłem, nie mam uwag, poza tą, że wyjazd był ciekawy, a realizacja zadań, jakie wynikały z programu Wizyty Studyjnej, odbyła się w 200% :)”

„Dziękuję za zorganizowanie bardzo ciekawego wyjazdu. Program Zagranicznej Wizyty Studyjnej był interesujący, zgodny z moimi zainteresowaniami, dostarczył mi wielu nowych informacji, które wykorzystam w pracy dydaktycznej z młodzieżą.”

„Organizacja była wzorowa, a program dobrany odpowiednio i wyczerpujący.”

„Uważam, że wyjazd bardzo udany i sympatyczny, poszerzyłam swoją wiedzę w dziedzinie ochrony środowiska, a także rozwoju turystycznego danego państwa. Wyjazd zorganizowany na bardzo dużym poziomie.”

„1. Organizacja wyjazdu zagranicznego na bardzo wysoki poziomie - przewodnik grupy bardzo szeroko prezentował dany kraj, bardzo dobre tłumaczenie na j. polski.  
2. Odwiedzane przedsiębiorstwa dostosowane do branży ochrona środowiska - ciekawie i szczegółowo przedstawiona tematyka ochrony środowiska w danych państwach Unii Europejskiej.”

### Opinie uczestników - branża rolnicza:

„(...) muszę podzielić się wrażeniami z wyjazdu. Wrażeniami bardzo dobrymi jeśli chodzi o organizację, hotel, odwiedzane miejsca, ludzi, którzy się nami zajmowali... Miejsca świetnie dobrane, jeśli chodzi o branżę rolniczą. Mogliśmy porównać funkcjonowanie szkoły, gospodarstwa przy szkole z miejscami naszej pracy. Zapoznać się z organizacją zajęć praktycznych, fizycznie zobaczyć warunki „szkolne”. Kolejne miejsce. Mleczarnia... rodzinny biznes... i opowieści właściciela. Nie zawsze wszystko się udawało, nie zawsze było z „górkami”, ważna jednak jest elastyczność działania no i taka swego rodzaju „odwaga”, przedsiębiorczość w podejmowaniu decyzji, czasami ryzykownych decyzji. Nie wspominając o zwiedzaniu i zapoznaniu się z linią produkcyjną w browarze Mohrenbrauerei August Huber. Jakość robi wrażenie. Kolejne wizyty programowe również bardzo dobrze zorganizowane... każda pokazująca inny obszar (aspekt) działania w branży rolno-spożywczej. Muszę również wspomnieć o ludziach, którzy się nami „zajmowali”. Niesamowite zaangażowanie, wręcz w pewnych momentach pasja... pasja w przekazywaniu informacji... żeby jak najwięcej „wynieść” z każdego dnia... Dla mnie osobiście jest to ważne doświadczenie w pracy nauczyciela, wizualizacja tezy, że pasja pozostanie... bez względu na upływający czas...”

„Pragnę serdecznie pogratulować Państwu wspaniałej organizacji wizyt studyjnych zorganizowanych dla branży rolniczej na terenie Austrii, Niemiec i Szwajcarii.”

„Program wizyt był bardzo szeroki, ciekawy i bogaty, a sposób realizacji niezwykle profesjonalny. Podczas odwiedzin w różnorodnych firmach i gospodarstwach, byliśmy przyjmowani bardzo ciepło i gościnnie. Organizatorzy, osoby odpowiedzialne za realizację, a także przewodnicy i tłumacze, zawsze byli do dyspozycji uczestników, służyli nam radą i pomocą w różnorodnych kwestiach.”

„Jeszcze raz gratuluję organizacji oraz serdecznie dziękuję, że mogłam uczestniczyć w tak interesującym wyjeździe. Życzę samych sukcesów w dalszej pracy.”

„Wyjazd zagraniczny z branży rolniczej był świetnie zorganizowany, a program wyczerpujący i poruszający zagadnienia dotyczące rolnictwa.”

### Opinie uczestników - branża energoelektryczna:

„Uważam, że organizacja, jak i program realizowany podczas całego wyjazdu był zgodny z moimi oczekiwaniami. Organizatorzy dokładali wszelkich starań, aby wszyscy byli zadowoleni.”

„W imieniu kolegów z (...) - branża energetyczna, kolejny raz serdecznie dziękuję za profesjonalne przygotowanie zagranicznego wyjazdu studyjnego Niemcy-Holandia. Program został zrealizowany w 110%.”

„Wizyty zagraniczne były dobrze zorganizowane i zrealizowały dokładnie punkt po punkcie program wizyt. Spełniły moje oczekiwania.”

„Organizacja była perfekcyjna, a program bardzo ciekawy.”



## Podsumowanie

Podniesienie jakości kształcenia zawodowego stanowi jeden z priorytetów działań podejmowanych, zarówno w Polsce, jak i w Europie. Gospodarka w wielu krajach rozwija się znacznie dynamiczniej niż system edukacji, a kształcenie zawodowe nie nadąża za zmianami technologii i organizacji produkcji, podczas gdy jego zadaniem jest przygotowanie wykwalifikowanych kadr. W związku z nadal relatywnie niskim zainteresowaniem absolwentów gimnazjum nauką w szkołach zawodowych, system edukacji powinien podjąć wyzwania nowoczesnej edukacji i zacząć skutecznie wdrażać jej zasady w programach i metodach nauczania. Atrakcyjność metod nauczania w szkołach zawodowych w dużej mierze wpływa na zainteresowanie młodzieży kształceniem zawodowym. Podobnie jest z aktualizacją umiejętności zawodowych wśród kadry dydaktycznej, co ma istotny wpływ na kwalifikacje zawodowe absolwentów. Wykwalifikowani pracownicy (absolwenci) stanowią bezsprzecznie fundament efektywnie funkcjonującej gospodarki i poszczególnych jej sektorów. Determinantą jakości kształcenia zawodowego są wysokie kwalifikacje kadry dydaktycznej Uczelni oraz nauczycieli teoretycznej i praktycznej nauki zawodu. Te grupy zawodowe dzięki aktualnej wiedzy, praktycznym umiejętnościom i doświadczeniu są w stanie przekazywać uczniom i studentom odpowiednie kompetencje pozwalające na efektywne wejście i funkcjonowanie na rynku pracy. Z tych powodów niewątpliwie ważnym zadaniem są działania ukierunkowane na zapewnienie kadry dydaktycznej sprawnego systemu doskonalenia, pozwalającego na wszechstronny rozwój kompetencji zawodowych, w tym w szczególności zapewnienia jej dostępu do wiedzy dotyczącej nowych technologii i rozwiązań funkcjonujących w przedsiębiorstwach. O efektywności wdrażanych programów doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu decyduje przede wszystkim stopień ich dopasowania do oczekiwań i potrzeb gospodarki, przedsiębiorców i ich samych. W związku z tym inicjatywy z tego zakresu winny uwzględniać opinie ekspertów i praktyków funkcjonujących w poszczególnych branżach oraz zróżnicowanych potrzeb samych nauczycieli tj. stanowić programy zindywidualizowane - „szyte” na miarę oraz możliwości ich realnego i efektywnego przeprowadzenia. Stąd opinie szerokiego grona osób bezpośrednio lub pośrednio uczestniczących w projekcie „Nauczyciel w przedsiębiorstwie” wydają się stanowić znaczny dorobek tego przedsięwzięcia w aspekcie niezbędnych zmian w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz programowania inicjatyw z tego zakresu i ich realizacji w województwie lubelskim. Zebrany w trakcie realizacji poszczególnych zadań projektu materiał pierwotny w postaci opinii, uwag i ocen, zarówno od uczestników, jak i ekspertów biorących udział w poszczególnych jego modułach pozwala na sformułowanie wielu wniosków mających potencjalnie znaczny wpływ na kierunki zmian i niezbędnej weryfikacji systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Pozyskane w trakcie realizacji poszczególnych zadań projektu paneli, szkoleń, praktyk i wizyt studyjnych opinie je oceniające pozwalają na stwierdzenie, że projekt w pełni spełnił swoje cele i znacząco przyczynił się do podniesienia kompetencji zawodowych uczestników, a tym samym powinien wpłynąć na wzrost

jakości kształcenia absolwentów w placówkach, w których są oni zatrudnieni. Udział w projekcie zapewnił także możliwość zapoznania się i wymiany doświadczeń nauczycieli z różnych placówek i szkół.

Przygotowanie uczniów do wejścia na rynek pracy stanowi jedno z najważniejszych zadań współczesnej szkoły. Jako cel horyzontalny polityki edukacyjnej wymaga integrującego podejścia do działań instytucji edukacyjnych i pracodawców, dzięki czemu możliwe jest łączenie teorii z praktyką zawodową. Czy jest możliwe takie przygotowanie młodego człowieka podejmującego naukę w szkole zawodowej stojącego wobec wymagań i oczekiwań, którym musi sprostać, obowiązków które niosą w sobie silny element nowości przez nauczycieli, którzy nie podejmą wyzwań i nie podnoszą swojej wiedzy, kwalifikacji i kompetencji? Dynamika zmian występujących w gospodarce i ich złożoność wskazuje, że praktyki zawodowe nauczycieli u pracodawców powinny stać się stałym elementem podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli kształcenia zawodowego. Jak wykazały opinie pracodawców zebrane w trakcie realizacji projektu, współpraca na linii szkoła – pracodawcy nie spełnia kompleksowych oczekiwań obydwu stron. Zdaniem pracodawców występuje nadal kilka istotnych barier ważnych z punktu widzenia efektywności i jakości kształcenia zawodowego. Dla dobrego przygotowania absolwentów do pracy kluczowe znaczenie ma aktualizacja wiedzy i kompetencji nauczycieli realizujących kształcenie zawodowe po to, aby ich wiedza odpowiadała aktualnemu poziomowi rozwoju danej dziedziny i była zgodna z trendami na rynku pracy.

**Aby te problemy rozwiązywać skutecznie należy zwrócić uwagę na bariery takie jak:**

1. Brak dostatecznej, ścisłej współpracy podmiotów odpowiedzialnych za regionalny rynek pracy.
2. Współpraca nauczycieli z pracodawcami w formie praktyk zawodowych nie jest zjawiskiem powszechnym.
3. Brak przepisów prawa umożliwiających i zobowiązujących nauczycieli przedmiotów zawodowych do odbywania okresowych staży/ praktyk zawodowych u pracodawców.
4. Brak zachęt dla pracodawców, w tym także finansowych (np. system ulg podatkowych) do przyjmowania na praktyki zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych i wspierania kształcenia zawodowego w szkołach.
5. Brak mechanizmów wymiany pokoleniowej wśród nauczycieli kształcenia zawodowego. Zwraca uwagę fakt, że wśród nauczycieli kształcenia zawodowego mało jest ludzi młodych, co wiązać się może z niską atrakcyjnością pracy na tym stanowisku w relacji do pracy w przedsiębiorstwach.

Jednocześnie pracodawcy wyrażali bardzo pozytywne opinie dotyczące nauczycieli biorących udział w praktykach w przedsiębiorstwach podkreślając ich wysoki poziom wiedzy zawodowej, zaangażowanie i aktywność podczas praktyk zawodowych.

Wzrost ekonomicznego znaczenia edukacji sprawia, że coraz mocniej podkreśla się nierozzerwalność powiązania gospodarki z edukacją. Aktualnie powszechnie podkreśla się, że przewagę konkurencyjną

kraju, czy regionu zapewnia „Gospodarka oparta na wiedzy”, co w kontekście zasobów ludzkich oznacza kształcenie ludzi w zakresie umiejętności kluczowych oraz uczenia się przez całe życie. Szczególną rolę w realizacji deklarowanych celów stanowi szkolnictwo zawodowe odpowiadające na potrzeby nowoczesnej gospodarki, dla której wyzwaniem jest pozyskiwanie wykwalifikowanych pracowników ponadto podejmujących „trud” permanentnego rozwoju. Proces transformacji polskiego szkolnictwa, w tym kształcenia zawodowego wymaga stałego unowocześniania standardów dydaktycznych i zastosowania najnowszych narzędzi i metod nauczania. Jednym z ważniejszych kierunków zmian w kształceniu zawodowym jest podniesienie roli edukacji ustawicznej. Bez wątpienia kształcenie ustawiczne staje się „przepustką” do lepszej pracy, kariery zawodowej i osiągnięcia sukcesu.

Zjawisko braku spójności między przygotowaniem absolwentów szkół zawodowych do pracy na konkretnych stanowiskach a oczekiwaniami pracodawców jest jednym z elementów charakteryzujących sytuację na lubelskim rynku pracy. Biorąc pod uwagę rozległość zmian transformacyjnych w gospodarce, w tym zmian wynikających z wdrażania nowych innowacyjnych technologii, systemów organizacyjnych, metod zarządzania i modeli biznesowych potrzebna jest szybka adaptacja absolwentów i pracowników do nowych warunków z wykorzystaniem różnych form doksztalcania na bazie programów tworzonych z udziałem pracodawców i przygotowaną do nowych wyzwań kadrą dydaktyczną. Wymaga to ściślejszej współpracy przedsiębiorstw z placówkami oświaty, bliższych powiązań edukacji z rynkiem pracy oraz nadania procesom edukacyjnym bardziej elastycznego charakteru.

W tej sytuacji każda inicjatywa wpisująca się w proces transformacji kształcenia zawodowego, zawierająca działania zmierzające do podniesienia jakości kształcenia zawodowego, a także zacieśniająca współpracę systemu edukacji z gospodarką jest przedsięwzięciem niezmiernie cennym. Takim przedsięwzięciem był niniejszy projekt.

Jak wskazano we wstępie, celem projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie” było doskonalenie kompetencji zawodowych nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu z województwa lubelskiego poprzez opracowanie i pilotażowe wdrażanie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach w branżach: budowlanej, rolniczej, energoelektrycznej, ochronie środowiska, medycznej i kosmetycznej.

Przedstawione powyżej rezultaty projektu oraz opinie uczestników pozwalają na stwierdzenie, że realizacja projektu stworzyła wyjątkową możliwość nauczycielom i instruktorom praktycznej nauki zawodu na zwiększenie potencjału zawodowego oraz rozwój kompetencji merytorycznych. Główne oczekiwania uczestników projektu, tj. poznanie aktualnych warunków i metod pracy w przedsiębiorstwie, poszerzenie i aktualizacja wiedzy z zakresu nauczanych przedmiotów, zderzenie posiadanej wiedzy teoretycznej z praktyczną mającą zastosowanie w przedsiębiorstwach oraz doskonalenie warsztatu dydaktycznego zostały podczas realizacji projektu spełnione, o czym świadczą opinie i wypowiedzi zamieszczone w opracowaniu.

**Na ich podstawie należy podkreślić, co następuje:**

- Projekt stanowił inicjatywę, która przyczyniła się do wprowadzenia działań, ulepszających system kształcenia o elementy praktyczne i jednocześnie dostosowywała treści kształcenia do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy;
- Praktyki zawodowe nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach, szkolenia w zakresie innowacyjnych technologii oraz wizyty studyjne stworzyły podstawę do uaktualnienia treści nauczania, wprowadzenia nowych zagadnień praktycznych i poznania obecnego środowiska pracy w poszczególnych branżach;
- Nawiązane w trakcie realizacji projektu relacje szkół oraz nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu z pracodawcami powinny zaowocować w przyszłości nawiązaniem ścisłej współpracy, co pozwoli na stałe modyfikowanie programów kształcenia oraz na bieżące pozyskiwanie informacji o potrzebach przedsiębiorstw w zakresie zatrudnienia, kryteriach rekrutacji, jak również na pozyskiwanie aktualnej wiedzy o innowacyjnych rozwiązaniach technologicznych stosowanych w poszczególnych branżach gospodarki;
- Wdrożenie systemu praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz uczniów z aktywnym włączaniem się ich w rozwiązywanie problemów przedsiębiorstw podczas praktyk, staży i realizacji projektów podejmujących tematykę branżową stanowić powinno optymalną w obecnych warunkach metodę poprawy efektywności praktycznego kształcenia zawodowego.

Opracowanie i realizacja w ramach projektu dedykowanego programu szkoleń i praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu z pewnością wpłynie na podniesienie jakości kształcenia, wzrost prestiżu zawodowego kadry biorącej udział w projekcie oraz całego szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim.

Potwierdzeniem przedstawionych powyżej spostrzeżeń będą zapewne przedstawione poniżej fragmenty opinii o realizacji projektu „Nauczyciel w przedsiębiorstwie”: Pani Anny Dudek-Janiszewskiej v-ce Kuratora Lubelskiego Kuratorium Oświaty, Panów Bogdana Leszczuka, Kierownika i Artura Gontarza, Konsultanta Lubelskiego Samorządowego Centrum Doskonalenia Nauczycieli Oddział w Zamościu oraz Pani Agaty Jonasz, Dyrektora Zespołu Szkół Nr 2 im. dr Z. Klukowskiego w Szczepieszynie.

*„Projekt „Nauczyciel w przedsiębiorstwie” był realizowany w okresie istotnych zmian programowych w kształceniu zawodowym. Struktura programu pozwalała nauczycielom biorącym udział w projekcie w branżach: budowlanej, rolniczej, kosmetycznej, medycznej, elektroenergetycznej i ochrony środowiska na:*

- *zdobycie wiedzy w zakresie modernizacji szkolnictwa zawodowego;*
- *zdobycie praktycznych umiejętności w tworzeniu programów nauczania w oparciu o nową podstawę*

programową;

- opracowanie programu praktyk dla uczniów w poszczególnych branżach.

*Wiedza nabyta w trakcie pobytu w zakładach pracy w kraju i zagranicą w oderwaniu od tablicy, w grupie osób o podobnych zainteresowaniach i problemach dawała możliwość wymiany doświadczeń, poznania ciekawych miejsc i ludzi. Poprzez udział w projekcie nauczyciele zwiększyli swoje szanse do przygotowania uczniów do sukcesu i to nie tylko edukacyjnego.”- Anna Dudek-Janiszewska.*

*„Należy stwierdzić, że zrealizowane działania podniosły kompetencje zawodowe nauczycieli. Kontakt z nowoczesną technologią, oprzyrządowaniem i rozwiązaniami organizacyjnymi w rzeczywistym miejscu pracy umożliwił uczestnikom zaktualizowanie wiedzy i umiejętności odpowiednio do realiów gospodarki i potrzeb rynku pracy. Ponadto realizacja projektu wyszła naprzeciw zmianom w organizacji kształcenia zawodowego i ustawicznego. Podejmowane działania przygotowały kadrę dydaktyczną szkół zawodowych do tych zmian. Spowodowały lepsze i bardziej kompleksowe przygotowanie nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu do obowiązku nauczania według nowej podstawy programowej kształcenia dla zawodów.”*

*„W naszej ocenie opracowanie i realizacja programu jest bardzo cenną i godną pochwały inicjatywą. Należy mieć nadzieję na dalsze tego typu inicjatywy skierowane w stronę kształcenia zawodowego w województwie lubelskim” - Bogdan Leszczuk; Artur Gontarz.*

*„W opinii dyrekcji szkoły oraz samych uczestników opracowany i zrealizowany program doskonalenia dla branży energoelektrycznej w wysokim stopniu wpłynął na podniesienie kompetencji zawodowych uczestników. Nauczyciele podkreślali pozytywne aspekty uczestnictwa w projekcie, tj.: kontakt z nowoczesną technologią, oprzyrządowaniem i rozwiązaniami organizacyjnymi w rzeczywistym miejscu pracy oraz możliwość aktualizacji wiedzy i umiejętności do realiów gospodarki i potrzeb rynku pracy. Dzięki uczestnictwu w projekcie nauczyciele zostali przygotowani do pełnej realizacji zmian wchodzących w organizację kształcenia zawodowego i ustawicznego. Działania zrealizowane w projekcie przygotowały kadrę dydaktyczną szkół zawodowych do tych zmian. Realizacja projektu wkomponowała się w lepsze i bardziej kompleksowe przygotowanie nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu do obowiązku nauczania według nowej podstawy programowej kształcenia dla zawodów.”*

*„W mojej ocenie opracowanie i realizacja programu jest godną pochwałą, bardzo cenną i potrzebną dla środowiska szkół zawodowych inicjatywą. Zaś najlepszą rekomendacją same opinie wyrażane przez uczestników, którzy gremialnie chwalili realizację projektu oraz wyrażali opinie o swojej gotowości do uczestnictwa w kolejnych podobnych działaniach wspierających kształcenie zawodowe w województwie lubelskim.” - Agata Jonasz.*

## Bibliografia

1. Badanie dotyczące potencjału szkolnictwa zawodowego w regionie. Analiza wyników, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie, Lublin 2011.
2. Długookresowa Strategia Rozwoju „Polska 2030 – trzecia fala nowoczesności”, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 2010.
3. Dziewulak D., Kształcenie zawodowe w Polsce i w wybranych państwach Unii Europejskiej, Analizy BAS, Biuro Analiz Sejmowych, 2013, Nr 6.
4. Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim. Raport z badań 2013, WUP w Lublinie.
5. KOWEziU, strona internetowa [www.koweziu.edu.pl](http://www.koweziu.edu.pl).
6. MEN, ORE; Nowy system doskonalenia nauczycieli. Wspomaganie pracy szkoły, Biuletyn informacyjny 2013.
7. Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców „Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca?”, WUP, Kraków 2009.
8. Raport z badań „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie”, Wydawnictwo Wyższej Szkoły im. Bogdana Jańskiego, Chełm. 2010.
9. Raport z badań „Współpraca firm z sektorem edukacji” w ramach projektu Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców, realizowanego przez PKPP Lewiatan, Warszawa, lipiec 2010.
10. Reforma programowa. Opis zmian potrzebnych w systemie edukacji. Projekt konsultacji MEN, Warszawa, kwiecień 2008.
11. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 15 grudnia 2010 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2010 r., poz. 1626).
12. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 roku w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2012 r., poz. 186).
13. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 roku w sprawie egzaminów eksternistycznych Strona MEN (Dz. U. z 2012 r., poz. 188).
14. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r., poz. 7).
15. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 lutego 2012 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 252).
16. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy



programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz.U. z 2012 r., poz. 977)

17. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 roku w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012 r., poz. 184).
18. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 roku w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 204).
19. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 82, poz. 537).
20. 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).
21. Ustawa z dnia 4 września 1997 roku o działach administracji rządowej (Dz. U. z 2007 r., Nr 65, poz. 437, z późn. zm.).
22. [www.ore.edu.pl](http://www.ore.edu.pl), strona internetowa Ośrodka Rozwoju Edukacji (ORE).
23. [www.koweziu.edu.pl](http://www.koweziu.edu.pl), strona internetowa Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZiU).
24. [www.kcer.pl](http://www.kcer.pl), strona internetowa Krajowego Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie.
25. [www.lscdn.pl](http://www.lscdn.pl), strona internetowa Lubelskiego Samorządowego Centrum Doskonalenia Nauczycieli.
26. [www.kursor.edu.pl/wodn/](http://www.kursor.edu.pl/wodn/), strona internetowa Wojewódzkiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli KURSOR.









# Notatki