

Publikacja upowszechniająca

Lider kształcenia zawodowego
branży budowlanej



Centrum Szkoleniowo-Doradcze Lider

Zespół redakcyjny

Katarzyna Boniewska, Julia Krajanowska, Mateusz Dobkowski

Wydawca

Centrum Szkoleniowo-Doradcze LIDER Anna Agnieszka Lisikiewicz

ul. Marii Skłodowskiej-Curie 12A/8, 10-110 Olsztyn

tel./fax +48 89 521 34 05

www.csd.edu.pl, www.doskonalenie.csd.edu.pl, projekt@csd.edu.pl



© Copyright by CSD LIDER, Olsztyn 2012

Publikacja bezpłatna

Publikacja została wydana w ramach projektu „Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Działanie 3.4.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Człowiek – najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści

Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej	4
Część 1. Projekt w oczach uczestników i przedsiębiorców	7
Część 2. Partnerzy projektu	31
Część 3. Kształcenie zawodowe w Polsce	41
Część 4. Przykładowe narzędzia dla nauczyciela zawodu	47
Organizator projektu.....	59



Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej



4 W dobie ciągłego postępu technicznego niezwykle ważne jest, aby osoby kształcące młodych ludzi były gotowe na sprostanie wyzwaniom, które niesie ze sobą to zjawisko. W szczególności dotyczy to nauczycieli nauczających w szkołach zawodowych i technicach, ponieważ przygotowują oni uczniów do wykonywania zawodu. Aby przyszli pracownicy byli dobrze przygotowani do wejścia na rynek pracy, nauczyciele powinni przekazywać im aktualną wiedzę, zgodną z oczekiwaniami pracodawców. W gestii nauczycieli powinno leżeć zatem pogłębianie ich kompetencji w zakresie zawodów, w których kształcą.

W odpowiedzi na ten problem Centrum Szkoleniowo-Doradcze LIDER realizuje projekt **Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej**. Inicjatywa ta ma na celu opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskona-

lenia zawodowego nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w branży budowlanej. Projekt obejmuje działania województwa warmińsko-mazurskie i pomorskie.

Pierwszym etapem działań było posiedzenie Panelu Ekspertów, na którym metodycy, nauczyciele kształcenia zawodowego, przedsiębiorcy, przedstawiciele szkół wyższych oraz kuratoriów oświaty wspólnie opracowali programy doskonalenia zawodowego dla poszczególnych zawodów branży budowlanej. Taki skład Panelu wynikał z chęci zestawienia ze sobą różnych poglądów i podejść do kształcenia zawodowego i doskonalenia nauczycieli. W trakcie realizacji projektu odbyły się kolejne dwa Panele Ekspertów, podczas których na bieżąco omawiano postępy pilotażowego wdrażania programów oraz korygowano ich zapisy.

Zgodnie z opracowanym dokumentem doskonalenie nauczycieli zostało podzielone na 2 bloki: szkoleniowy i praktyczny.

Blok szkoleniowy obejmuje 2 moduły: metodyczny i merytoryczny. Szkolenie metodyczne trwa 32 godziny i dotyczy atrakcyjnych metod nauczania oraz tworzenia nowoczesnych środków dydaktycznych. W ramach szkoleń merytorycznych uczestnicy mieli przewidziane 32 godziny zajęć, spośród następujących tematów:

- nowoczesne techniki spawalnicze – 8h;
- obróbka szkła – 8h;
- ostrzenie narzędzi – 16h;
- pokazy elektronarzędzi – 8h;
- pomiary i techniki geodezyjne – 8h;
- techniki termowizyjne – 8h.

Blok praktyczny przewiduje praktyki zawodowe dla nauczycieli w aktywnie działających na rynku przedsiębiorstwach z branży budowlanej. Zaplanowanych jest 10 dni praktyki w około 5 przedsiębiorstwach, aby umożliwić nauczycielom prześledzenie całego procesu budowlanego, od momentu powstania

projektu, aż po jego ostateczne wykonanie. Przedsiębiorstwa muszą działać w województwach warmińsko-mazurskim i pomorskim oraz zapewnić praktykantowi opiekuna praktyki, który będzie zajmował się nim w firmie.

Pilotażowego wdrożenia programu doskonalenia dokonuje 40 nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu z województw objętych działaniem projektu. Grupa obejmuje: 9 instruktorów i 31 nauczycieli, 17 kobiet i 23 mężczyzn, 24 osoby w wieku powyżej 45 roku życia. Uczestnicy mają zapewnione koszty dojazdów i noclegów podczas praktyk, a także dodatkowo wyżywienia podczas szkoleń.

Niniejsza publikacja ma na celu upowszechnienie programu doskonalenia jako formy doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Znajdują się w niej refleksje dotyczące projektu ze strony uczestników i przedsiębiorców, prezentacja zaangażowanych stron, narzędzia metodyczne do wykorzystania przez nauczycieli, a także informacje promujące kształcenie zawodowe.

Część 1

Projekt w oczach uczestników i przedsiębiorców

Niezawodni i aktywni, czyli nowe kompetencje nauczycieli branży budowlanej

Wiadomo powszechnie, że jakość życia, konkurencyjność przedsiębiorstw oraz tempo rozwoju gospodarczego związane są z jakością kapitału ludzkiego: wiedzą, postawami i umiejętnościami obywateli. W XXI wieku, to powiązanie staje się coraz bardziej aktualne. Na co dzień obserwujemy, jak zmienia się organizacja i charakter pracy, rosną wymagania wobec pracowników. Obok kwalifikacji zawodowych cenna stała się dyspozycyjność pracownika, jego mobilność, gotowość do podejmowania ryzyka, czy też umiejętność dostosowania się do zmiennych warunków pracy. Na tym tle coraz wyższą pozycję zyskuje WIEDZA. Właściwie należałoby mówić o gospodarce opartej na wiedzy i umiejętnościach jej wykorzystywania, wspartych osobistymi i społecznymi motywami działania, chęciami i pozytywnym nastawieniem jednostki do rozwoju. A są to przecież elementy oczekiwanych na rynku pracy kwalifikacji zawodowych, w które powinna wyposażać młodego człowieka przede wszystkim szkoła zawodowa. Nie ulega wątpliwości, że

to trudne wyzwania dla szkolnictwa zawodowego uznawanego dziś za główny instrument polityki oświatowej państwa.

Od wielu miesięcy jesteśmy świadkami wdrażania kolejnych, bardzo poważnych zmian w szkolnictwie zawodowym, które obowiązować będą od września 2012 r. Wynikają one nie tylko z wcześniej przedstawionych czynników, ale także – jak podaje Ministerstwo Edukacji Narodowej, z naszych zobowiązań jako państwa członkowskiego Unii Europejskiej. Zobowiązania te odnoszą się zwłaszcza do odnowionej Strategii Lizbońskiej oraz powiązanych z nią inicjatyw i dokumentów: Strategii uczenia się przez całe życie, Europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym, europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym, suplementu EUROPASS oraz walidacji pozaformalnego i nieformalnego uczenia się.

W związku z powyższym zaistniała konieczność wsparcia szkół zawodowych w dostosowaniu organizacji i jakości kształcenia nie tylko do wymagań rynku pracy, ale także realizacji wskazanych zobowiązań. Jednym z obszarów tego wsparcia ze strony MEN jest realizacja projektu systemowego „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru” ukierunkowanego na przygotowanie kadry zarządzającej i pedagogicznej szkół i placówek

kształcenia zawodowego do wdrożenia rozwiązań wynikających z modernizacji kształcenia zawodowego. W ramach tego działania CSD LIDER z Olsztyna realizuje projekt pt. **LIDER KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO BRANŻY BUDOWLANEJ**. Projekt skierowany jest do nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu ze wskazanej branży, z terenu województwa warmińsko-mazurskiego i pomorskiego.



Pierwszy Panel Ekspertów w ramach projektu: 11-12 czerwca 2011, Gdańsk-Sobieszewo

Nadrzędnym celem przedsięwzięcia ustanowiono opracowanie Programu Doskonalenia Zawodowego, który stanowić będzie propozycję modelowego programu rozwoju wspomnianej grupy zawodowej w zakresie stosowanych technologii wykonywanych w budownictwie oraz technik wykończeniowych i pomiarowych poprzez realizację szkoleń z zakresu budownictwa, atrakcyjnych metod nauczania oraz projektowania i tworzenia nowoczesnych środków dydaktycznych. Autorami tego dokumentu są organizatorzy projektu (Centrum Szkoleniowo-Doradcze LIDER z Olsztyna) współpracujący z Panelem Ekspertów powołanych spośród przedstawicieli przedsiębiorców, nauczycieli kształcenia zawodowego, metodyków oraz pracowników uczelni wyższych oraz nadzoru pedagogicznego. Ważnym założeniem Programu jest udział nauczy-

cieli w praktykach zawodowych w przedsiębiorstwach aktywnie działających na rynku pracy. Od momentu rozpoczęcia realizacji projektu, tj. czerwca 2011r. do dnia 25 lutego 2012 r. odbyło się już 11 takich praktyk, w których udział wzięło 14 uczestników projektu. Nauczycieli-praktykantów przyjęło 10 firm z branży budowlanej zlokalizowanych na terenie Olsztyna, Iławy, Giżycka, Szczytna oraz Kwidzyna. Ponadto CSD LIDER zorganizowało w dniach 18-21 listopada 2011 roku w Hotelu Azzun k/Barczewo szkolenie metodyczne dla pierwszej grupy uczestników projektu (11 osób), a także szkolenie metodyczne dla 8 nauczycieli Zespołu Szkół Budowlanych w Olsztynie. Zajęcia te realizowano w dniach 30-31 stycznia oraz 7 lutego 2012 roku na terenie warsztatów szkolnych ZSB. Obecnie planowane są już kolejne szkolenia nauczycieli w ramach przedsięwzięcia.



Szkolenie metodyczne,
18-21 listopada 2011,
Barczewo

Na zakończenie warto zauważyć, że skierowanie projektu do nauczycieli branży budowlanej było niezwykle słuszne. Potwierdzają to m.in. wnioski z przeprowadzonych badań zawarte w raporcie pt. *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy*¹: „budownictwo podczas ostatnich 15–20 lat przechodziło zmienne koleje, aktualnie zaś boryka się z de-

¹ Raport: Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy, U. Sztandar-Sztanderska (red.), Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Ośrodek Badań Rynku Pracy, Warszawa 2010r.

ficytem odpowiednio przygotowanych kadr i istnieją przesłanki by sądzić, że ten deficyt może się pogłębiać.” Dlatego należy promować wśród młodzieży zawody branży budowlanej oraz dbać o aktualizowanie wiedzy kadry pedagogicznej szkół kształcących w tych kierunkach. Niezwykle ważne i w pełni uzasadnione jest więc wyposażanie nauczycieli również w umiejętności wykorzystywania na zajęciach ciekawych metod nauczania. Aby cel taki osiągnąć Centrum Szkoleniowo-Do-



radcze LIDER z Olsztyna zapewnia uczestnikom projektu wykwalifikowaną kadrę dydaktyczną oraz atrakcyjne miejsca szkoleniowe. Nauczyciele podczas zajęć poznają nie tylko nowe technologie i materiały stosowane w budownictwie, ale mają także wyjątkową okazję do wymiany doświadczeń, poznania

ciekawej literatury fachowej i wzbogacenia swojego warsztatu pracy o nowe metody i techniki kształcenia. Należy mieć zatem nadzieję, że nauczyciele innych branż zawodowych również będą mogli skorzystać z tak atrakcyjnego programu doskonalenia zawodowego.

dr Danuta Oleksiak

Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doskonalenia
Nauczycieli w Elblągu

Zespół Szkół Budowlanych im. Żołnierzy Armii Krajowej w Olsztynie w projekcie Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej

Szkolnictwo zawodowe przygotowuje młodych ludzi do pracy w gospodarce, w której systemy jakości zaczynają odgrywać coraz większą rolę. Bardzo ważnym elementem dzisiejszej rzeczywistości jest zapewnienie wysokiej jakości wytwarzania dóbr i świadczonych usług, co jest warunkiem pozwalającym na sprostanie konkurencji. Oświata również podlega tym regułom, a uczeń jest klientem oczekującym usług wysokiej jakości. Szkoła ma zaspokoić jego oczekiwania i potrzeby. Zadaniem szkoły jest przygotowanie absolwentów do rozwijającego i zmieniającego się świata. W poprawie jakości kształcenia szczególny nacisk powinien być położony na jakość przygotowania zawodowego w wymiarze praktycznym. Konieczna jest zatem ścisła współpraca szkoły z pracodawcami. Współczesny pracodawca poszukuje pracowników przygotowanych do szybkiego i samodzielnego wykonywania zadań zawodowych, a także gotowych do ciągłych zmian.

Przygotowanie praktyczne uczniów odgrywa więc bardzo istotną rolę. To od zapoznania nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu z nowymi technologiami i trendami organizacyjnymi stosowanymi w przedsiębiorstwach zależy poziom przekazywania wiedzy praktycznej. Nauczyciel zawodu to ważna osoba przygotowująca ucznia do drogi zawodowej. Brak rzetelnie wykształconych absolwentów szkół zawodowych stanowi poważne ograniczenie dla dalszego rozwoju firm i wzrostu efektywności niezbędnej na współczesnym rynku. Potrzebne są działania związane z odbudowaniem właściwych relacji pomiędzy szkołami, nauczycielami i przedsiębiorcami. W procesie edukacji zawodowej niezbędny jest ciągły kontakt szkół z firmami. Dlatego dziesięciu nauczycieli Zespołu Szkół Budowlanych im. Żołnierzy Armii Krajowej w Olsztynie uczestniczy w projekcie **LIDER KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO BRANŻY BUDOWLANEJ** przygotowanym przez Centrum Szkoleniowo-Doradcze LIDER.

Założenia projektu umożliwiają nauczycielom dokonanie wyboru firm, w których chcieliby odbywać praktyki, w celu dostosowania poziomu kształcenia do indywidualnych potrzeb i możliwości. Praktyki były tak zorganizowane, że każdy z nauczycieli czynnie uczestniczył w zajęciach. Udział w projekcie jest okazją do poszerzenia wiedzy i podniesienia kwalifikacji zawodowych poprzez uczestnictwo w profesjonalnych szkoleniach i kontakt z renomowanymi firmami. Projekt jest podzielony na trzy części: Część I – 32 godziny – to szkolenie metodyczne, którego tematyką było:

- omówienie i opracowanie nowej podstawy programowej,
 - przedstawienie aktywizujących metod nauczania,
- Część II – 32 godziny – to szkolenie merytoryczne, które prowadzone było w warsztatach szkolnych. O tematyce szkoleń zdecydowaliśmy sami. Uczestniczyliśmy w następujących zajęciach:
- sposoby i metody szklenia (szkło cienkie, grube, zbrojone, klejone-zespolone, cięcia krzywoliniowe);
 - obsługa ostrzarki sterowanej cyfrowo do ostrzenia pił, frezów;
 - nowoczesne techniki spawalnicze.



Część III – część praktyczna projektu to uczestniczenie w praktyce w 5 firmach po dwa dni. Braлиśmy udział w zajęciach w m.in. następujących firmach: „DOMPOL” – poznaliśmy tam najnowsze techniki malarskie wykończenia wnętrz od tynków weneckich, tapet do przepięknych stiuków. „PROGRESJA” – poznaliśmy metody i sposoby wykończenia podłóg drewnianych przez bardzo modne i ekologiczne woskowanie. Nauczyciele z dużym zaangażowaniem uczestniczą w szkoleniach, które w przeważa

jącej większości odbywają się poza godzinami zajęć szkolnych. Współpraca szkoły i nauczycieli z przedsiębiorcami pozwala na ciągłą aktualizację wiedzy związanej z postępem techniczno – organizacyjnym oraz poznawanie oczekiwań firm dotyczących umiejętności i kompetencji absolwentów szkół. Korzyści wynikające z uczestnictwa w projekcie są bardzo duże, a dobrze przygotowani nauczyciele będą przekazywać swoją wiedzę uczniom – przyszłym pracownikom lub przedsiębiorcom.

Anna Duliszewska
Krystyna Kalinowska

ZS Budowlanych im. Żołnierzy Armii Krajowej
w Olsztynie



IPB w projekcie „Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej”

Inicjatywa projektu „Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej” realizowanego przez Centrum Szkoleniowo-Doradcze Lider z siedzibą w Olsztynie ma na celu opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu w branży budowlanej. Projekt obejmuje działaniami województwa warmińsko-mazurskie i pomorskie. Całość projektu realizowana jest w dwóch

modułach. Część szkoleniowa obejmuje teorię merytoryczną z zakresu budownictwa oraz metodyczną z zakresu atrakcyjnych metod nauczania i tworzenia nowoczesnych technik dydaktycznych. Na część praktyczną składają się praktyki zawodowe dla nauczycieli w przedsiębiorstwach z branży budowlanej, umożliwiające zapoznanie się ze współczesnym procesem technologicznym, obejmującym realizację różnych kontraktów budowlanych.

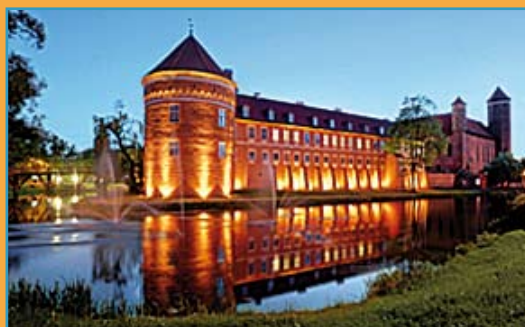


Siedziba Łławskiego
Przedsiębiorstwa
Budowlanego
IPB Sp. z o.o. w Łławie
przy ul. Lubawskiej 3

I to właśnie w części praktycznej udział ze strony przedsiębiorców w realizowanym projekcie wzięło łławskie Przedsiębiorstwo Budowlane „IPB” Sp. z o.o., które niewątpliwie jest jednym z liderów branży budowlano-montażowej województwa warmińsko-mazurskiego. „Od lat chętnie współpracujemy z lokalnymi szkołami w zakresie praktycznej nauki zawodu, - mówi Pan Marcin Kopera - zakładowy opiekun praktyk w IPB Sp. z o.o. - należałoby też wspomnieć, iż dużą część naszej kadry stanowią uczniowie przyzakładowej szkoły zawodowej, którzy odbywali praktyki właśnie w naszym przedsiębiorstwie. Są oni dziś cenionymi fachowcami, którzy swoją wiedzę przekazują młodszym Pracownikom naszej Firmy. Także i dziś w omawianym przedsiębiorstwie praktyki zawodowe są ważnym elementem jej funkcjonowania. „Zdajemy sobie sprawę z tego, że dopływ nowych i wykształconych pracowników nie zależy tylko i wyłącznie od

systemu edukacji – kontynuuje M. Kopera, który w Firmie odpowiada także za rekrutację nowych pracowników na stanowiska robotnicze. Poszczególne firmy, i nie mam tu na myśli tylko i wyłącznie firm z branży budowlanej, planując swoją przyszłość ma rynku powinny aktywnie uczestniczyć w procesie edukacji. Niestety, często bywa tak, zwłaszcza w małych firmach, że praktyki zawodowe służą pozyskaniu pracownika do wykonywania prostych i niezłożonych prac, na które nie ma się po prostu czasu. Wówczas praktyka taka nie ma właściwie żadnego sensu, praktykant zamiast stopniowo i etapami zdobywać nowe umiejętności cały swój czas poświęca tym samym prostym czynnościom, przyglądając się jedynie procesom, które sam powinien powoli opanowywać. Tak więc właściciele firm, jak również i ich pracownicy powinni zmienić swoje spojrzenie na praktyki zawodowe. Owszem, wiadomo że na początku praktykantowi należy

Zdjęcia przedstawiają możliwości budowlano-montażowe IPB Sp. z o.o. – niedawno oddany do użytkowania Hotel Krasicki w Lidzbarku Warmińskim



poświęcić dużo czasu i uwagi, pojawić się także mogą niewielkie straty ekonomiczne (materiał, narzędzia, czas), jednak proszę mi wierzyć, że wkład poniesiony w przekazanie wiedzy i umiejętności praktykantowi szybko się zwróci. Warto też zauważyć, że co roku analizowane są ankiety wypełniane przez praktykantów na zakończenie praktyki w zakresie funkcjonowania Firmy. W ten sposób pozyskuje się cenną ocenę osób „z zewnątrz” na temat organizacji pracy i praktyk, dzięki czemu z roku na rok system organizacyjny oraz sam przebieg pracy jest udoskonalany.

Dzisiaj Firma IPB Sp. z o.o. wciąż aktywnie współuczestniczy w procesie edukacji zawodowej uczniów. Czasem jednak dochodzi do sytuacji, gdzie uczniowie nie mają wystarczającego przygotowania teoretycznego bądź też przygotowanie jest już po prostu nieaktualne. I właśnie realizowany projekt jest odpowiedzią na ten problem. Myślę, że co jakiś czas także i nauczyciele przygoto-

wujący uczniów do zawodu powinni odświeżyć i uaktualnić swoją wiedzę, – mówi Pan Krzysztof Ostrowski, Dyrektor ds. Technicznych IPB Sp. z o.o. – budownictwo bowiem, jak i inne działy przemysłu nie stoi w miejscu. Wciąż pojawiają się nowe materiały, maszyny, narzędzia oraz technologie usprawniające proces produkcyjny. Niestety muszę przyznać, że dochodzi do sytuacji, w których praktykanci lub absolwenci nie mają wystarczającego przygotowania, by po ukończeniu szkoły być pełnowartościowymi pracownikami. Często bywa tak, że pierwsze miesiące pracy są swojego rodzaju praktyką przygotowującą do zawodu. Uważam więc, że udział nauczycieli kształcenia zawodowego w takich praktykach, jak te w ramach projektu „Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej” jest pożądanym. I nie chodzi mi o wytykanie jakichkolwiek błędów ze strony systemu edukacji. Powinniśmy, mając na uwadze wspólny cel, jakim jest wykształcenie nowych i pełnowartościowych pracowników współ-

pracować w jego realizacji. I ta współpraca powinna być dwustronna. Większość firm powinna przeobrazić swoje stanowisko w stosunku do praktyk zawodowych, tak i również nauczyciele powinni stopniowo uaktualniać swoją wiedzę w zakresie nowych technologii stosowanych w budownictwie. W słowach Pana K. Ostrowskiego można zmieścić ogólny sens realizacji projektu, o którym tu mowa. Jak mówi stare przysłowie, kto stoi w miejscu, ten się cofa. Tak więc niezwykle ważnym jest, aby przekazywana wiedza w murach szkół zawodowych była adekwatna do tego wszystkiego, co współcześnie można zaobserwować w produkcji budowlano-montażowej.

Jak to było już napisane powyżej, projekt „Lider kształcenia zawodowego” wychodzi naprzeciw tym założeniom poprzez umożliwienie odbycia praktyk przez nauczycieli w nowoczesnych firmach budowlanych. Nauczyciele sami wskazują przedsiębiorstwa, w których odbywają praktyki. Sam zaś ich udział opiera się także na zasadzie dobro-

wolności. Niezwykle ważne w tym jest to, że nikt tu nikogo do niczego nie zmusza. Przede wszystkim sami nauczyciele muszą zrozumieć, że wiedzę należy nieustannie aktualizować. Tylko takie działania z ich strony dadzą większą gwarancję odpowiedniego przygotowania samych uczniów. Nauczycielskie praktyki trwają

10 dni roboczych, można je odbyć w jednym lub kilku przedsiębiorstwach co też jest ważnym atutem realizowanego projektu. Umożliwia to bowiem porównanie procesów produkcyjnych stosowanych przez różne firmy. Nauczyciele odbywający praktykę w IPB Sp. z o.o. z ciekawością i zaangażowaniem zapoznawali się ze współczesnym procesem technologicznym różnych prac budowlano-montażowych. Sama praktyka może też być początkiem zawiązania się stałej współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a szkołami.

Po odbytej praktyce już poza samym projektem nauczyciel z własnej woli przyszedł

z grupą uczniów na budowę na tzw. „wycieczkę” w celu pokazania im tego, co sam zaobserwował w czasie praktyki. Taki przykład jest potwierdzeniem słuszności i zasadności realizowanego projektu.

Kończąc należy pochwalić wszelkie działania mające na celu ponowne zbliżenie szkół do zakładów pracy. Trzeba wyjść

z założenia, że instytucje te nie są konkurencją, lecz mając na uwadze wspólny cel jakim jest wykształcenie odpowiednich kadr powinny jak najczęściej ze sobą współpracować. Tylko taka współpraca pozwoli zwiększyć gwarancję osiągnięcia tego celu. Jednym z takich działań niewątpliwie jest projekt „Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej”, który swoją uwagę skupił na kadrze pedagogicznej. Jeszcze raz należy pochwalić jego wdrożenie zachęcając tym samym do szerszego udziału w nim innych przedsiębiorców oraz nauczycieli kształcenia zawodowego.

Marcin Kopera

Z-ca Kierownika Zespołu ds. Pracowniczych
IPB Sp. z o.o.

Projekt „Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej” – relacja uczestniczki

Jestem uczestniczką projektu **Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej** realizowanego przez Centrum Szkoleniowo-Doradcze LIDER Anna Agnieszka Lisikiewicz. Chcę się z Państwem podzielić osobistym odbiorem tego projektu oraz tym, czym jest to przedsięwzięcie w moim rozwoju zawodowym.

Wydawałoby się, że nauczyciel przedmiotów zawodowych z 25-letnim stażem zna prawie wszystkie metodyczne tajniki swojego zawodu. Jako ogromna zwolenniczka stosowania w praktyce zróżnicowanych i aktywizujących uczniów metod nauczania, zastanawiałam się, co też mnie – nauczycielskiej wydze – może zaproponować firma szkoleniowa. No cóż Szanowni Czytelnicy, dawno nie dostałam tak dobrej lekcji warsztatu zawodowego i takiego motywacyjnego kopa.

Ostatnie lata to regres w szkolnictwie zawodowym w powiecie kwidzińskim, którego jestem mieszkanką. Poza niektórymi wyjątkami, była to niestety tendencja ogólnopolska. Niestety, nie mogę powiedzieć, że uczyć w szkole XXI wieku. Przykro mi to pisać, ale

poziom wyposażenia dydaktycznego mojej placówki i rozwoju metodycznego nauczycieli zatrzymał się w XX wieku, pomimo szczerych chęci niektórych z nich, żeby to zmienić. I wreszcie w 2011 roku coś się zaczęło dziać, zauważono problem cofania się w szkolnictwie zawodowym.

W tym projekcie znalazłam się dzięki Kierownikowi Warsztatów Szkolnych mojej szkoły – p. mgr inż. Renacie Gołgowskiej i jestem jej za to niezmiernie wdzięczna.

Zanim zdam relację z przebiegu mojego dotychczasowego funkcjonowania w tym przedsięwzięciu szkoleniowym muszę podkreślić zyski pozamerytoryczne. Poznałam grupę nauczycieli z wielu szkół działających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego, przedstawicieli Kuratorium i Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli oraz pracowników firmy LIDER. Wymiana doświadczeń między nami, to nieoceniona nauka, nie mówiąc o nawiązaniu sympatycznych relacji koleżeńskich. Atmosfera stworzona przez firmę LIDER sprzyjała rozwojowi naszej kreatywności i moty-

wowała nie tylko do rozwoju stymulowanego przez zwierzchników, ale przede wszystkim do samorozwoju. Budujące jest to, że są nauczyciele, którym leży na sercu jakość szkolnictwa zawodowego i że są to specjaliści, którzy w wielu przypadkach mają praktyczny kontakt z wykonawstwem budowlanym, czy też projektowaniem. Jest to dla mnie znaczący zysk z tego projektu.

Mój zawodowy kontakt z tym projektem zaczął się w czerwcu 2011 Panelem Ekspertów. W Gdańsku-Sobieszewie w dniach 11-12.06.2011 r. w pięknej scenerii nadmorskiej spotkaliśmy się w gronie nauczycieli, przedsiębiorców i dydaktyków z uczelni wyższych. Bardzo istotnym aspektem była tu wymiana spostrzeżeń na kształcenie zawodowe między nauczycielami a przedstawicielami przedsiębiorstw budowlanych. Spojrzenie na jedno zagadnienie z dwóch różnych stron wskazało w jakim kierunku to doskonalenie zawodowe nauczycieli powinno zmierzać. Oczywiście uwzględniając możliwości i oczekiwania wszystkich stron tego procesu. Pod-

czas burzy mózgów grzmiało i błyskało, ale się opłacało. Efektem współpracy było opracowanie programu praktyk i określenie kryteriów wyboru przedsiębiorstw i zasad szkolenia nauczycieli.

Nie można nie napisać o jeszcze jednym bardzo istotnym zagadnieniu poruszonym w ramach tego Panelu. Warmińsko-Mazurski Kurator Oświaty p. Grażyna Przasnyska przedstawiła nam założenia rewolucji w kształceniu zawodowym, a mianowicie ogólne zasady planowanych zmian w podstawach programowych. Konsekwencją czerwcowych wydarzeń było dla mnie uczestniczenie w dniach 18-21.11.2011 r. w szkoleniu w Kromerowie koło Olsztyna. W ramach szkolenia merytorycznego z zakresu budownictwa mieliśmy okazję zapoznać się praktycznie na terenie obiektu z zagadnieniami technologii budowy drogi szybkiego ruchu. Bardzo ciekawym dla mnie aspektem funkcjonowania takiej budowli inżynierskiej były przejścia dla zwierząt. Tą część szkolenia prowadzili koleżanki i koledzy – specjaliści w dziedzinie budownictwa drogowego.

Następnym etapem szkolenia były zajęcia dotyczące atrakcyjnych metod nauczania oraz projektowania i tworzenia nowoczesnych środków dydaktycznych. Szkoliła nas p. Danuta Oleksiak z elbląskiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli. Dawno mnie nikt tak kompetentnie nie szkolił. Zazdroszczę moim kolegom i koleżankom, że mogą współpracować z Ośrodkiem Doskonalenia Nauczycieli, prezentującym tak wysoki poziom szkoleniowy. Nie przypuszczałam, że mogę się metodycznie jeszcze czegoś nauczyć. Zaprezentowano mi metody, których nigdy dotychczas nie uwzględniłabym w nauczaniu przedmiotów zawodowych. Pomysł opanowania trudnego nazewnictwa technicznego poprzez tworzenie rebusów i krzyżówek zastosowałam od razu po szkoleniu na lekcjach. Zabawa była wyśmienita, mogłam zobaczyć twórczych i zaangażowanych uczniów. Mogłam poprawić ich umiejętności pracy w zespole. Efekty pracy powiesiliśmy na ścianach, poprawiając oczywiście wystrój pomieszczenia. Hasła: metoda tekstu przewodniego, instrukcja, gwiazda pytań, metoda projektu, fazy realizacji projektu, owszem obły mi się o uszy, ale do tej pory nie stosowałam ich z pełną świadomością. Owszem, realizowa-



Po obowiązkowym krótkim szkoleniu bhp zapoznałam się z dokumentacją techniczną obiektu.

łam zajęcia według konkretnego scenariusza, ale kierując się przede wszystkim wypracowaną przez lata intuicją dydaktyczną. Pracowałam metodą projektów, ale tylko z wybraną grupą uczniów, nigdy z całą klasą. Pewne aspekty metodyczne opanowałam bardzo dobrze, inne - słabiej, a jeszcze inne – wcale. Pierwszy raz od kilkunastu lat miałam okazję wysłuchać konkretów na temat praktycznych metod kształcenia zawodowego. Nie mniej istotnym zagadnieniem rozwiniętym przez panią metodyk były przyszłe zmiany w podstawach programowych. Pani Oleksiak przeprowadziła z nami ćwiczenia dotyczące tworzenia programów nauczania. Bardzo istotnym etapem projektu „Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej”

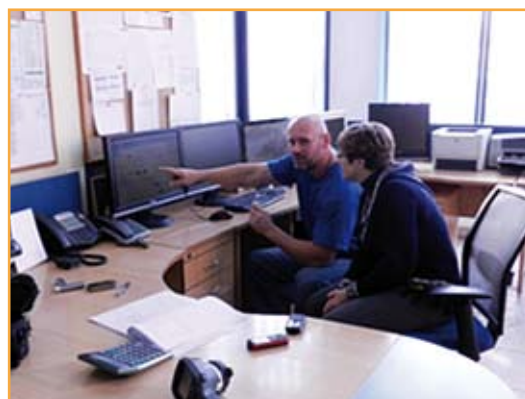
są praktyki w wybranych przez siebie przedsiębiorstwach. Spośród pięciu wybranych przeze mnie firm zrealizowałam praktyki w dwóch.

Pierwszą firmą, która wykazała się otwartością na współpracę ze mną w czasie dwóch dni szkoleniowych było Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego „Celbud-Przemysłówka” Sp. z o.o. z Kwidzyna. Moim opiekunem – mentorem był młody inżynier Krzysztof Chrzanowski, który stanął na wysokości zadania jako szkoleniowiec. Pierwszy dzień praktyk spędziłam na budowie hali sportowej przy ulicy Żwirki i Wigury w Kwidzynie.

Kolejnym etapem było poznanie konstrukcji hali i obserwacja robót tynkarskich.

Już prawie sama chciałam wziąć kielnię i pacę. Niestety, miałam tylko strój inspektora nadzoru i nie mogłam pochwalić się umiejętnościami. Jednakże najbardziej zaciekała mnie ściana szczelna oporowa wykonana z larsenów, jako specyficzny element konstrukcyjny, zabezpieczający posadowienie budynków zlokalizowanych powyżej oraz stanowiący umocnienie skarpy.

Miałam też okazję uczestniczyć w naradzie, której tematem przewodnim było uzgodnienie decyzji dotyczących wykończenia obiektu



i dokonania ewentualnych poprawek i zmian. Czyli zaliczyłam jeden z elementów zarządzania budową.

Dzień drugi był dniem wzajemnej wymiany doświadczeń zawodowych. Ponieważ jestem też właścicielką firmy, która między innymi zajmuje się badaniami termowizyjnymi, to mieliśmy wspólnie z moim młodym opiekunem praktyk okazję zbadać świeżo oddany do eksploatacji budynek mieszkalny wielorodzinny w kontekście izolacyjności termicznej. Obserwowałam też roboty przygotowawcze placu budowy sąsiedniego budynku mieszkalnego.

Drugą firmą, która wykazała się otwartością na edukację było Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej PEC Sp. z o.o. w Kwidzynie. Formalnym opiekunem był Dyrektor ds. Technicznych Bogusław Franckowski, jednakże to na Kierownika Działu Utrzymania Ruchu – Leszku Dondziaku spoczęło zadanie przekazania mi konkretnej wiedzy.

Pierwszy dzień praktyk to był czas poznawania następujących zagadnień :

- przepisy bhp obowiązujące na terenie obiektów technicznych eksploatowanych w PEC Kwidzyn,
- przedmiot i zakres działania przedsiębiorstwa,



- archiwizacja danych eksploatacyjnych, odczyt i zasady tworzenia raportów miesięcznych i dobowych,
- system nadzoru: monitoring sieci oraz węzłów cieplnych,
- zasada działania węzła cieplnego grupowego,
- system zarządzania jakością ISO.

Zostałam też przedstawiona ekipie monterów odpowiedzialnych bezpośrednio za prawidłową pracę sieci cieplnej.

Bardzo sympatyczną chwilą było poznanie podopiecznych PEC-u, dwóch psiaków, które stanowią kadrowy zasób firmy.

Drugi dzień był czasem poznawania infrastruktury technicznej rozmieszczonej na terenie miasta.

Chciałam z panami jechać, ale nie chcieli mnie zabrać ze sobą. Żartuję sobie.

Podczas objazdu po obiektach spotkaliśmy zespół, który miał za zadanie zapewnić opał

w koksownikach rozstawionych w kilku punktach miasta.

Kierownik Dondziak tłumaczy mi technologię funkcjonowania węzła indywidualnego.

Tu wykazuje się obsługa węzła grupowego, z wielkim zaangażowaniem panowie starają się przekazać jak najwięcej informacji.

Oczywiście i w tej firmie nie obyło się bez wymiany doświadczeń zawodowych.

Na terenie każdego obiektu przeprowadziliśmy badania izolacji przewodów i zasobników.

Po pierwszym etapie projektu, czyli szkoleniu dotyczącym metodyki nauczania oraz po odbyciu praktyk, na razie w dwóch firmach, doszłam do wniosku że takie projekty powinny być stałym corocznym elementem rozwoju zawodowego nauczycieli. Jest to też skuteczny sposób pozyskania aktualnych pomocy dydaktycznych od firm oraz pomysłów metodycznych.

Joanna Cichorek

inżynier inżynierii środowiska,
od 25 lat nauczycielka przedmiotów zawodowych w kwidzyńskich szkołach,
od 2011 r. właścicielka firmy TermoDOMino

Praktyki w firmie Dompol

Firma nasza zajmuje się wykańczaniem wnętrz i istnieje już od 20 lat. Głównym założeniem przedsiębiorstwa jest satysfakcja klienta z wykonanej pracy oraz innowacyjność we wprowadzaniu nowych trendów i technologii aranżacji wnętrz. Przez cały czas staramy się podtrzymywać najwyższą jakość świadczonych usług i co za tym idzie aktywnie uczestniczymy w poszukiwaniu nowych rozwiązań i technik dekoracyjnych. Świadczą o tym liczne nagrody i referencje. Drugim czynnikiem, który dał nam wysoką pozycję wśród firm wykonawczych, jest duży nacisk na wyszkolenie zespołu pracowników. Mocny i efektywny zespół jest filarem prężnie działającej firmy. Stworzenie takiego zespołu wymaga przeprowadzania ciągłych ukierunkowanych zajęć doszkalających.

Praktyki takie pozwolą także na zbudowanie zespołowego poczucia celu i wartości oraz rozwijania zdolności współpracy. Ze względu na wprowadzanie co raz to nowszych rozwiązań technologicznych, cały czas aktywnie

uczestniczymy we wszelkiego rodzaju szkoleniach praktycznych, które organizują dostawcy i producenci materiałów. Dzięki temu posiadamy wysoce wyspecjalizowaną ekipę fachowców.

Zatrudniając nowych pracowników bierzemy przede wszystkim pod uwagę ich wykształcenie, a nie doświadczenie, które w obecnych czasach jest ciężko zdobyć młodym osobom zaraz po ukończeniu szkoły. Jesteśmy tego świadomi i wychodzimy z założenia, że łatwiej i skuteczniej jest nauczyć osobę młodą, która ukończyła nie dawno edukację, niż pozbyć się złych nawyków u bardziej doświadczonych pracowników.

Według nas, ogromną rolę w całym procesie szkolenia odgrywa projekt **Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej**. Uważamy go za świetne rozwiązanie i dużą pomoc dla przedsiębiorstwa. Dzięki organizowanym w naszej firmie praktykom dla nauczycieli z miejscowej Szkoły Budowlanej, również pomagamy sobie. Od wielu lat sporą część na-



szych pracowników stanowią jej absolwenci. Poprzez doszkalanie grona nauczycieli, jesteśmy pewni, że wiedzę zdobytą na ćwiczeniach praktycznych przełożą oni swoim podopiecznym.

Ponieważ mamy do czynienia z młodymi absolwentami szkoły budowlanej zauważamy istniejące braki w praktycznym wykorzystaniu zdobytej przez nich wiedzy.

Uczestnicy szkoleń sami zgłaszali problemy, związane z brakami w programie nauczania zajęć doskonalących dla nauczycieli. Związane jest to zapewne z szybko rozwijającymi się technologiami wykończeniowymi, a niestety program nauczania jest zapewne nieaktualny lub aktualizowany zbyt późno. Dlatego też, staraliśmy się podczas praktyk przekazać im taką wiedzę, jaką oczekivalibyśmy od przyszłego pracownika.

Ze względu na różnorodność technik wykończeniowych zajęcia praktyczne musieliśmy poprzedzić wykładami teoretycznymi. Przed ćwiczeniami praktycznymi niezbędne było zapoznanie się z instrukcjami i kartami technicznymi produktów. Przedstawiliśmy także problemy, których sami doświadczyliśmy przez wiele lat praktyki.

Dzięki temu, że praktyki trwają kilka dni, jest szansa na to aby cały proces tworzenia konkretnej techniki, był przeprowadzony przez uczestnika zgodnie z procedurami. Jest to niezmiernie ważne, gdyż efekt końcowy jest zależny właśnie od tego. Założeniem naszym było, aby praktykanci poznali wybrane techniki tj. stiuk wenecki, trawertyn, glinka wenecka oraz laserunki. Uczestniczyli rów

nież w zajęciach tapetowania oraz montażu sztukaterii.

Mając cały czas na myśli dobro absolwentów oraz ich nauczycieli, staramy się tak dobierać plan praktyk, aby zaowocował on w przyszłości. Przedstawiane na zajęciach techniki oraz sposoby dekoracji pomieszczeń będą zapewne stosowane przez kilka następnych lat. W tak odległej ocenie pomagają nam projektanci i architekci, z którymi współpracujemy. To oni głównie wyznaczają trendy w aranżacji wnętrz. Praktyki cieszyły się dużym zainteresowaniem i odbywały się w miłej atmosferze. Padło wiele ciekawych pytań, co zaowocowało niekiedy żywą dyskusją. Oprócz wiadomości przekazanych podczas zajęć, była to również świetna okazja do wymiany opinii i doświadczeń.

Adam Skrzyński

PPHU Dompol, Olsztyn

Część 2

Partnerzy projektu

Szkoły zaangażowane w realizację praktyk w ramach projektu *Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej*



Zespół Szkół Budowlanych im. Żołnierzy Armii Krajowej w Olsztynie
ul. Żołnierska 15, 10-558 Olsztyn
www.zsb.internetdsl.pl
W projekcie *Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej* wzięło udział **10 nauczycieli**.



Technikum Transportowe w Gdyni
Aleja Zwycięstwa 194, 81-540 Gdynia
ttgdy.pl.pl
W projekcie *Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej* wzięło udział **5 nauczycieli**.



Zespół Szkół im. Macieja Rataja w Reszlu
ul. Łukasiewicza 3, 14-440 Reszel
rataj.reszel.pl
W projekcie *Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej* wzięło udział **4 nauczycieli**.



Powiatowe Centrum Edukacyjne w Kętrzynie
ul. Poznańska 21, 11-400 Kętrzyn
www.pceketryn.pl
W projekcie *Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej* wzięło udział **3 nauczycieli**.

Powiatowe Centrum Kształcenia Praktycznego w Łławie

ul. 1 Maja 8a, 14-200 Łławie

www.pckp.net

W projekcie *Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej* wzięło udział **3 nauczycieli**.



Zespół Szkół Chłodniczych i Elektronicznych w Gdyni

ul. Sambora 48, 81-201 Gdynia

zschiegdynia.edupage.org

W projekcie *Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej* wzięło udział **3 nauczycieli**.



Zespół Szkół Budowlanych im. Bronisława Bukowskiego w Gdyni

ul. Kazimierza Tetmajera 65, 81-421 Gdynia

www.zsb.gdynia.pl

W projekcie *Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej* wzięło udział **3 nauczycieli**.



Zespół Szkół Budowlanych i Odzieżowych im. Henryka Sienkiewicza w Tczewie

ul. Bałdowska 19, 83-110 Tczew

www.zsbio.tcz.pl

W projekcie *Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej* wzięło udział **2 nauczycieli**.



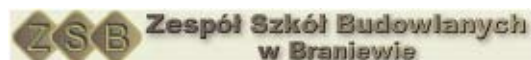


Zespół Szkół Technicznych im. Floriana Ceynowy w Kartuzach

ul. Mściwoja II, 83-300 Kartuzy

www.zst.kartuzy.pl

W projekcie *Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej* wzięło udział **2 nauczycieli**.



Zespół Szkół Budowlanych w Braniewie

ul. Wiejska 2, 14-500 Braniewo

www.zsb.iq.pl

W projekcie *Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej* wzięło udział **1 nauczyciel**.



Zespół Szkół Kształtowania Środowiska i Agrobiznesu w Giżycku

ul. I dyw. T. Kościuszki 23, 11-500 Giżycko

www.zksia.edu.pl

W projekcie *Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej* wzięło udział **1 nauczyciel**.



Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 4 w Kwidzynie

ul. Staszica 25, 82-500 Kwidzyn

www.zsp4kwidzyn.edu.pl

W projekcie *Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej* wzięło udział **1 nauczyciel**.

Przedsiębiorstwa zaangażowane w realizację praktyk w ramach projektu *Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej*

INPRO S.A.

ul. Opata Jacka Rybińskiego 8, 80-320 Gdańsk-Oliwa

www.inpro.com.pl



Transprojekt Gdański Spółka z o.o.

ul. Partyzantów 72A, 80-254 Gdańsk

www.tgd.pl



HYDORBODOWA GDAŃSK S.A.

ul. Grunwaldzka 135, 80-264 Gdańsk

www.hydrobudowa.com.pl



IZOPANEL Spółka z o.o.

ul. Budowlanych 36, 80-298 Gdańsk

www.izopanel.pl



Firma Budowlano – Drogowa MTM S.A.

ul. Hutnicza 35, 81 – 061 Gdynia

www.mtm-sa.com.pl



PPHU DOMPOL Andrzej Przybyszewski

ul. Barcza 8, 10-685 Olsztyn

www.dompol.olsztyn.pl





SZKŁOLAND Sp. z o.o.
Gutkowo 52, 10-900 Olsztyn
www.szkloland.pl



BARWA SYSTEM Sp. z o.o.
ul. Przemysłowa 21, 11-034 Stawiguda
www.barwasystem.pl



Ławskie Przedsiębiorstwo Budowlane IPB Sp. z o.o.
ul. Lubawska 3, 14-200 Ława
www.ipbilawa.com.pl



Przedsiębiorstwo Budowlane „KOKOSZKI” S.A.
ul. Budowlanych 31, 80-298 Gdańsk-Kokoszki
www.kokoszki.pl

Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego „CELBU – Przemysłówka” Spółka z o.o.
ul. Lotnicza 1, 82-500 Kwidzyn
www.celbud.strefa.pl



Vistal Gdynia S.A.
ul. Hutnicza 40, 81-061 Gdynia
vistal.pl

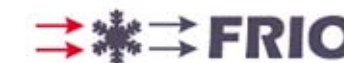


P.P.U. CREON Sp. z o.o.
ul. Energetyków 7, 81-184 Gdynia
www.creon.pl

Foster s. c.
ul. Jana Sebastiana Bacha 20, 80-171 Gdańsk
www.foster.pl



FRIO Sp. z o.o. Sp. Komandytowa
ul. Małe Karwiny 1, 81-595 Gdynia
www.frio.com.pl



Grupa Prefabet S.A.
Zakład Reda, ul. Gniewowska 5, 82-240 Reda
www.grupa-prefabet.pl



REMBUD – PBK Sp. z o.o.
ul. Lubawska 12, 14-200 Ława
rembudpbk.pl



Biuro Projektów „NOW-EKO” Sp. z o.o.
ul. Dąbrowszczaków 39, 10-542 Olsztyn
now-eko.com.pl



Przedsiębiorstwo Robót Inżynieryjnych Budownictwa Sp. z o.o.
ul. Cementowa 3, 10-429 Olsztyn
www.prib.olsztyn.pl



Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej PEC Sp. z o.o.
ul. Słoneczna 1, 82-500 Kwidzyn
www.peckwidzyn.pl





BOSTA-BETON®

Bosta-Beton Sp. z o.o. Region Olsztyn
ul. Cementowa 1A, 10-429 Olsztyn
www.bostabeton.com.pl



OPB Development
ul. Jana III Sobieskiego 4, 14-100 Ostróda
www.opb.com.pl



Przedsiębiorstwo Budowlano-Montażowe ELZAMBUD Sp. z o.o.
ul. Warszawska 135, 82-300 Elbląg
www.elzambud.com.pl



Technik s. c.
ul. Wyszyńskiego 7, 10-457 Olsztyn
www.technik.olsztyn.pl



Iławskie Przedsiębiorstwo Instalacyjno-Budowlane Sp. z o.o.
ul. Usługowa 8, 14-200 Iława
www.ipib.pl



Przedsiębiorstwo Inżynieryjno-Budowlane „Sanbud” Sp. z o.o.
ul. Jarocka 21, 10-699 Olsztyn
www.sanbud.olsztyn.pl

PROGRESJA s. c., Antoni Kościukiewicz, Jerzy Safijański
ul. Gietkowska 1, 10-170 Olsztyn
www.progresja.pl



Przedsiębiorstwo Budowlane M. Minikowicz M. Minikowicz Sp. j.
ul. Dyw. Im. T. Kosciuszki 8A lok. 1, 11-500 Giżycko
www.minikowicz.pl



**Usługi Budowlane F.H.U
Tomasz Gibowicz**
Staświny 1
11-513 Miłki

**INWEST Zakład Budowlano-Instalacyjny
Lech Frąc**
ul. Elbląska 23
14-500 Braniewo

FASADA Andrzej Ejsymont
ul. Daszyńskiego 7c/16
11-500 Giżycko,
ejsymont.com.pl

**Firma Handlowo-Usługowa „DEM-AR”
Paweł Dembiński**
ul. Grudziądzka 71
14-200 Iława
www.dem-ar.com.pl

**INS-BUD Usługi Budowlane
Zarębski B.**
ul. Sienkiewicza 4B
13-100 Nidzica

**Firma Usługowo-Doradcza SPECTOM
Tomasz Stańczyk**
Leśny Dwór 112
12-100 Szczytno

**CIEPŁO-TECH-SYSTEM
Andrzej Tunkiewicz**
ul. Obwodowa 3, 11-500 Giżycko
www.cieplotechsystem.pl

**Biuro Projektów „CZECHPROJ”
Zdzisław Czechowski**
ul. Królewska 13
14-500 Braniewo

Część 3

Kształcenie zawodowe w Polsce

Kwalifikacyjne kursy zawodowe

Od września 2012 roku osoby, które chcą poszerzyć swoją wiedzę i umiejętności oraz zdobyć nowe kwalifikacje zawodowe będą mogły skorzystać z oferty kwalifikacyjnych kursów zawodowych (KKZ). Jest to nowy sposób kształcenia w formach pozaszkolnych zaproponowany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Ustawa o systemie oświaty, znowelizowana w dniu 19 sierpnia 2011 roku, definiuje kwalifikacyjny kurs zawodowy jako kurs, którego program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodach, w zakresie jednej kwalifikacji, którego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie tej kwalifikacji. Organizatorami kursów mogą być:

1. publiczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe w zakresie zawodów, w których kształcą;
2. niepubliczne szkoły posiadające uprawnienia szkół publicznych, prowadzących kształcenie zawodowe, w zakresie zawodów, w których kształcą;
3. publiczne i niepubliczne szkoły dla doro-

łych, placówkach kształcenia ustawicznego, ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego;

4. instytucje rynku pracy (publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa społecznego), prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową;
5. osoby prawne i fizyczne prowadzące działalność oświatową nieobejmującą prowadzenia szkoły, placówki lub zespołu.

W rozporządzeniu w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego wskazano te zawody, dla których istnieje możliwość prowadzenia kształcenia na KKZ w zakresie kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie. Kurs taki musi być prowadzony według programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach, w zakresie jednej kwalifikacji.

Program kwalifikacyjny kursów zawodowych obejmuje:

- elementy wskazane w podstawie programowej kształcenia w zawodach;

- elementy wskazane w rozporządzeniu o kształceniu ustawicznym w formach pozaszkolnych.

Elementy składowe programu nauczania dla KKZ:

1. ogólne cele i zadania kształcenia zawodowego;
2. efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów;
3. efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia, stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów;
4. efekty kształcenia właściwe dla danej kwalifikacji;
5. warunki realizacji kształcenia w zawodzie, w którego ramach została wyodrębniona kwalifikacja, właściwe dla tej kwalifikacji;
6. minimalna liczba godzin kształcenia zawodowego.

Kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych prowadzi się na podstawie programu nauczania, który zawiera:

- nazwę formy kształcenia;
- czas trwania, liczbę godzin i sposób jego realizacji;
- wymagania wstępne dla uczestników
- cele kształcenia i sposoby ich osiągnięcia, z uwzględnieniem możliwości indywidualizacji pracy słuchaczy, w zależności od

ich potrzeb i możliwości;

- plan nauczania określający nazwę zajęć oraz ich wymiar;
- treści nauczania w zakresie poszczególnych zajęć;
- opis efektów kształcenia;
- wykaz literatury oraz niezbędnych środków i materiałów dydaktycznych;
- sposób i formę zaliczenia.

W przypadku, gdy osoba podejmująca kształcenie posiada określone w rozporządzeniu dyplomy, świadectwa oraz zaświadczenia, może być ona zwolniona na swój wniosek z zajęć dydaktycznych. Ukończenie kursu umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikację w zawodzie.

Kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych może być prowadzone jako stacjonarne (co najmniej przez 3 dni w tygodniu) i zaoczne (co najmniej raz na 2 tygodnie). Jeśli kurs jest organizowany przez publiczną szkołę, placówkę lub ośrodek to liczba jego słuchaczy powinna wynosić co najmniej 20, jednak za zgodą organu prowadzącego może być zmniejszona. Podmiot prowadzący KKZ jest obowiązany poinformować OKE o rozpoczęciu kształcenia na kwalifikacyjnym kursie zawodowym w terminie 14 dni od daty rozpoczęcia tego kształcenia.

Tworzenie programu kursu kwalifikacyjnego

Ramowy plan kwalifikacyjnego kursu zawodowego dla kwalifikacji **B.33 – Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych**, właściwej dla zawodu **technik budownictwa**, powinien zawierać:

- minimalną liczbę godzin dla efektów kształcenia wspólnych dla obszarów wszystkich zawodów oraz efektów dla zawodów w ramach obszaru budowlanego stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grup zawodów;
- minimalną liczbę godzin dla danej kwalifikacji;
- warunki realizacji kształcenia.

Przykład:

Typ szkoły: technikum

Nazwa zawodu: technik budownictwa

Kod i nazwa kwalifikacyjnego kursu zawodowego: B.33 – Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych.

I. Minimalna liczba godzin

Efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów oraz wspólne dla zawodów w ramach obszaru budowlanego stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów	430 godzin
B.33. Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych	220 godzin

II. Warunki realizacji kształcenia

Szkoła/placówka organizując kształcenie w zakresie kwalifikacji B.33 – Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych powinna zapewniać:

1. pracownię budowlaną wyposażoną w

Planowanie kursów kwalifikacyjnych

Z przeprowadzonej diagnozy potrzeb szkoleniowych związanych z kwalifikacyjnymi kursami zawodowymi wynika, że jest zapotrzebowanie na kurs w zakresie kwalifikacji: **B.33 – Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych**.

Wśród chętnych są osoby, które mają dyplom potwierdzający kwalifikacje w zawodzie: murarz tynkarz (+ kurs z OMZ), monter konstrukcji budowlanych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, betoniarz-zbrojarz, technik mechatronik i technik elektryk. Należy opracować plan takiego kursu tak, aby żaden uczestnik nie powtarzał po raz kolejny uzyskanych już wcześniej efektów kształcenia.

Przykład

Obszar: budowlany

Nazwa i kod kwalifikacji: B.33 – Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych

1. Zestawienie dotychczasowych efektów kształcenia uczestników kursu

Uczestnik kursu/zawód	Potwierdzone efekty wspólne dla zawodów	Potwierdzone efekty wspólne dla zawodów w ramach obszaru
murarz-tynkarz	HHP, JOZ, PDG, KPS	PKZ (B.c)
.....

2. Ramowy plan kursu dla kwalifikacji B.33

Efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów oraz wspólne dla zawodów w ramach obszaru budowlanego stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów	430 godzin
B.33. Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych	220 godzin

3. Plan kursu z uwzględnieniem uzyskanych wcześniej efektów kształcenia

Uczestnik kursu/zawód	Proponowana liczba godzin na efekty wspólne dla zawodów BHP, JOZ, PDG, KPS	Proponowana liczba godzin na efekty wspólne dla zawodów w ramach obszaru PKZ (B.c), PKZ (B.k)	Proponowana liczba godzin na efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji B.33
murarz-tynkarz	zwolniony	PKZ (B.k) – 150 godz.	220 godz.
.....

Część 4

Przykładowe narzędzia dla nauczyciela zawodu

Metaplan

Metaplan, to metoda kształcenia zaliczana do grupy dyskusji problemowych. Stanowi graficzny zapis dyskusji prowadzonej przez uczestników zajęć na określony temat (problem). Metoda metaplanu stosowana jest przy rozwiązywaniu trudnych, często kontrowersyjnych problemów, zagadnień. Ważne jest to, aby podczas dyskusji nie wskazywać, która z dyskutujących stron ma rację. Istotne jest przedstawienie wielu aspektów danego problemu. Celem bowiem tej metody jest spokojne rozważenie i skoncentrowanie się na zagadnieniu i poszukiwaniu wspólnego rozwiązania. Zadaniem uczestników zajęć jest dogłębna analiza problemu, sformułowanie opinii, sądów, hipotez, a na koniec zaproponowanie rozwiązania lub kilku rozwiązań analizowanego problemu/sytuacji.

Przebieg zajęć:

1. Nauczyciel przygotowuje duży arkusz papieru z zaznaczonymi obszarami dyskusji (patrz schemat niżej). Rozdaje uczniom samoprzylepne karteczki, które będą zapisywać i przyklejać na plakat.

2. Nauczyciel na początku zajęć przedstawia w formie problemowej zagadnienie. Prosi uczniów o zastanowienie się jak scharakteryzowałiby dany problem/sytuację.
3. Uczniowie zapisują swoje myśli na kartkach (określonego kształtu i koloru) w krótkiej formie – w postaci równoważników zdań. Następnie karki przypinają do tablicy pod hasłem „JAK JEST?”.
4. Nauczyciel lub wybrany uczeń odczytuje głośno zapisy na kartkach i wspólnie z uczestnikami zajęć decyduje, czy należy jeszcze coś dodać, dopisać.
5. Nauczyciel prosi uczniów o to, aby zastanowili się i napisali na kartkach, jak dana sytuacja powinna przedstawiać się w pozytywnym aspekcie. Odpowiedzi uczniowie przyklejają na plakacie pod hasłem „JAK BYĆ POWINNO?”.
6. Nauczyciel lub wybrany uczeń ponownie odczytuje głośno zapisy na kartkach i wspólnie z uczestnikami zajęć decyduje, czy należy jeszcze coś dodać, dopisać.

7. Uczniowie w grupach lub wspólnie z nauczycielem zastanawiają się, dlaczego dana sytuacja przedstawia się nie tak, jak wszyscy tego oczekują? Swoje propozycje zapisują na kartkach i przyklejają na plakat pod hasłem: „DLACZEGO NIE JEST TAK JAK BYĆ POWINNO?”

8. Na zakończenie dyskusji uczniowie dokonują próby wyciągnięcia wniosków i wskazania rozwiązania (rozwiązań) danego problemu, sytuacji. Propozycje te zapisywane są na kartkach i przyklejane na plakat pod hasłem „WNIOSKI”.

9. Nauczyciel podsumowuje dyskusję.

SCHEMAT PLAKATU METAPLANU

Problem

Jak jest?

Jak być powinno?

Dlaczego nie jest tak jak być powinno?

WNIOSKI

Poniżej przedstawiono przykładowy metaplan opracowany przez uczestników projektu „Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej” podczas szkolenia metodycznego

BHP na budowie

Jakie jest?

- Brak odzieży ochronnej, np. rękawic, kasków
- Samodzielna naprawa sprzętu i narzędzi
- Brak odpowiedniego sprzętu, ludzi do odpowiednich zadań
- Brak kontroli pracowników (picie)
- Brak zabezpieczeń przy otworach, schodach, krawędziach.
- Brak odpowiednich warunków sanitarnych (szatnie, stołówki)
- Niedziałający sprzęt zastępowany jest prowizorycznymi narzędziami
- Brak odpowiednich warunków sanitarnych (szatnie, stołówki)

Jakie powinno być?

- Nadzór
- Zabezpieczenia
- Odpowiednie warunki higieniczno-sanitarne dla pracowników
- Pełna odzież ochronna
- Profesjonalne szkolenia BHP
- Zatrudnianie odpowiednich pracowników

Wnioski:

- Zabezpieczenia zbiorowe, przykrycia ochronne, rusztowania
- Uświadomienie ludzi o zagrożeniu: od pracownika do szefa
- Konsekwentne działanie instytucji kontrolujących
- Większe kary dla właścicieli firm, którzy oszczędzają na pracownikach

METODA TEKSTU PRZEWODNIEGO

Metoda tekstu przewodniego pozwala na szczególną integrację teorii z praktyką, a także na kształtowanie umiejętności kluczowych uczniów, w tym planowania pracy, kontroli i samo-kontroli, samooceny, krytycznej analizy wykonania zadania, refleksji w zakresie usprawnienia działania. Metodę tekstu przewodniego najkrócej zdefiniować można w następujący sposób:

METODA TEKSTU PRZEWODNIEGO (PROWADZĄCEGO)

M – jak mnóstwo pytań

T – jak trochę uwag i wskazówek nauczyciela

P – jak „podróż” ucznia z „przewodnikiem”

Stosując niniejszą metodę należy koniecznie przygotować odpowiedni arkusz (przewodnik) z dyspozycjami, który „prowadzi” ucznia przez poszczególne fazy zaplanowanego działania. Jest to także miejsce dokumentowania stopnia przygotowania teoretycznego ucznia, umiejętności planowania, rozwiązywania problemów, działania praktycznego, czy też oceny jakości wykonanego zadania. Arkusz „tekstu przewodniego” otrzymuje każdy uczeń przed wykonaniem zadania, wypełnia go, działa według jego wskazań, dokumentując tym samym swoją aktywność w procesie nauczania – uczenia się. Arkusz, po zakończonych zajęciach, może pozostać w dyspozycji nauczyciela stanowiąc materiał obrazujący postępy edukacyjne ucznia, w tym szczególnie rozwój jego umiejętności zawodowych.

PRZYKŁADOWE „PRZEWODNIKI”

Zadanie: Remont łazienki - ułożenie podłogi w łazience

I. Informacje:

Zadanie wraz z wypełnionym przewodnikiem należy wykonać w ciągu 240 minut, korzystając z materiałów i narzędzi zgromadzonych w pracowni. Zadanie należy wykonać w 2-osobowej grupie. Zadanie będzie ocenione przez nauczyciela zgodnie z następującymi kryteriami:

- dobór sprzętu i materiałów – 2 pkt.
- przygotowanie materiałów – 2 pkt.
- prawidłowość techniki wykonania – 3 pkt.
- przestrzeganie przepisów BHP – 2 pkt.

50 Dlaczego nie jest takie jakie powinno być?

- Koszty
- Polityka firmy
- Niewykwalifikowana kadra

- propozycja wykonania (układ, rodzaj, kolor itp.) – 3 pkt.
- stosowana terminologia w odpowiedziach – 2 pkt.

Punktacja a oceny:

- 14 pkt. – bdb
- 13-11 pkt. – db
- 10-8 pkt. – dst
- 7-6 pkt. – dop
- 5 pkt. i mniej – nast.

Pytania prowadzące:

1. Na czym polega przygotowanie podłoża pod płytki w pomieszczeniach mokrych (narażonych na zawilgocenie)?
2. Jakie znasz rodzaje podłóg ze względu na usytuowanie?
.....
3. Wymień rodzaje podłoża.
.....
4. Jakie wyróżniamy rodzaje i cel stosowania dylatacji w:
 - podłożu
.....
 - podkładzie?
.....
5. Jakie można stosować materiały na podkład?
.....
6. Co to jest podłoga pływająca i po co się ją stosuje?
.....
7. Wymień klasy ścieralności płytek od najmniejszej do największej.
.....

II. Planowanie

Pytania prowadzące:

1. Jakie zastosujecie rodzaje posadzek w łazience ze względu na materiał?
.....
2. Jakie wybieriecie materiały i narzędzia do wykonania zadania?
.....
3. Jak przygotujecie podłoże w zależności od posadzki?
.....
4. Jak ułożycie posadzkę w zależności od wyboru materiału?
.....
5. Jakich zasad BHP będziecie przestrzegać podczas pracy?
.....
6. Wykonajcie szkic ułożenia podłogi w łazience.

III. Ustalenia

Pytania prowadzące:

1. Czy dokonaliście prawidłowego wyboru materiału i narzędzi?
 2. Czy odpowiedzieliście prawidłowo i wyczerpująco na zadane pytania
 3. Czy ustaliliście prawidłowo tok działania i podział pracy?
 4. Czy prawidłowo wybraliście sposób ułożenia posadzki i kolor?
 5. Czy dobraliście właściwe przygotowanie podłoża w zależności od materiału?
 6. Czy uzyskaliście akceptację zadań powyższych od nauczyciela?
 7. Czy wykonaliście szkic wykonania posadzki zgodnie z założonym materiałem i wymiarami pomieszczenia?
 8. Czy dobraliście sposób ułożenia posadzki tak aby było jak najmniej odpadów?
 9. Czy dobraliście poziom trudności wykonania do ustalonego czasu?
- Jeśli planowanie było poprawne i otrzymaliście akceptację nauczyciela – przystąpcie do wykonania zadania.

IV. Realizacja

Jeżeli pojawią się problemy w wykonaniu zadania zgłóście się do nauczyciela.

V. Sprawdzenie

	samoocena ucznia (zaznaczyć prawidłowe)		liczba punktów przydzielonych przez nauczyciela
Czy prawidłowo dobraliście materiał i sprzęt?	TAK	NIE	
Czy prawidłowo przygotowaliście materiał?	TAK	NIE	
Czy prawidłowo wykonaliście posadzkę?	TAK	NIE	
Czy przestrzegaliście przepisów BHP?	TAK	NIE	
Czy dobraliście najlepsze w waszym zdaniem wykonanie posadzki odpowiednio do pomieszczenia?	TAK	NIE	
Czy zastosowaliście język techniczny podczas odpowiedzi?	TAK	NIE	
RAZEM			
OCENA			

VI. Analiza

Pytania prowadzące:

1. Jaki punkt (etap) zadania sprawił Wam największe trudności?
.....
2. Co poprawilibyście w wykonaniu zadania, gdybyście wykonywali je jeszcze raz?
.....
3. Na co będziecie zwracać największą uwagę podczas wykonywania tego typu prac?
.....
4. Czy jesteście zadowoleni z wyników swojej pracy?
.....
5. Czy zgadzacie się z oceną Waszej pracy otrzymaną od nauczyciela? Jeśli nie, to dlaczego?
.....

Praca wykonana przez uczestników projektu „Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej” podczas szkolenia metodycznego.

Autorzy: Aleksandra Jakubowska, Łukasz Duliszewski, Szymon Gula, Roman Wysocki

Korekta metodyczna: dr Danuta Oleksiak

Zadanie: Wykonaj narożnik muru o długości 1 mb na 1 mb z cegły pełnej z 1 cegły 25 cm w 1 cegłę 25 cm (4 warstwy) na zaprawie murarskiej (wapienno-cementowej) w wiązaniu główkowo-wozówkowym.

I. Informacje

Zadanie wykonaj w ciągu 180 minut korzystając z cegieł i zaprawy oraz sprzętu zgromadzonego w pracowni.

Kryteria oceny:

1. Przygotowanie cegieł i zaprawy według obliczeń, które wykona uczeń – 5 pkt.
2. Zachowanie dokładności mieszania oraz grubości spoin (fuga) – 4 pkt.
3. Zachowanie pionu i poziomu (kontrola) wrzutu – 3 pkt.
4. Dobranie narzędzi i sprzętu kontrolno-pomiarowego – 2 pkt.
5. Zachowanie zasad BHP: porządku na stanowisku, podczas wykonywania zadania – 1 pkt.
6. Samoocena wykonanego zadania – 2 pkt.

Ocena pracy:

- celujący – 17 pkt.
- bardzo dobry – 16 – 15 pkt.
- dobry – 14 – 12 pkt.
- dostateczny – 11 – 9 pkt.
- dopuszczający – 8 – 7 pkt.
- niedostateczny – 6 pkt. i mniej

Pytania prowadzące:

1. Jaki jest wymiar cegły pełnej?
.....
2. Jaki jest wymiar „dziewiątki” (3/4 cegły)?
.....
3. Jaki jest wymiar „połówki” (1/2 cegły)?
.....
4. Jaki jest wymiar „belki” (1/2 cegły wzdłuż)?
.....
5. Jak oznaczamy w/w wymiary cegieł (na rysunku)?
.....
6. Jaki jest wymiar spoiny poziomej i pionowej?
.....

II. Planowanie

Pytania prowadzące:

1. Ile cegieł pełnych jest potrzebnych do wykonania zadania?
.....
2. Ile jest potrzebnej zaprawy do wykonania zadania (zgodnie z normą na opakowaniu)?
.....
3. Jak wyznaczysz kont prosty (90°)?
.....
4. W jaki sposób wyprowadzisz pierwszą warstwę?
.....
5. Jakie zastosujesz narzędzia i przyrządy pomiarowe?
.....
6. Czy znasz układ wiązania główkowo-wozówkowego?
.....

III. Ustalenia

Pytania prowadzące:

1. Czy do wykonania poszczególnych warstw dociąłeś cegły na właściwy wymiar?
2. Czy wyliczyłeś odpowiednią ilość cegieł i zaprawy do wykonania muru?
3. Czy zgromadziłeś potrzebny sprzęt towarowy i narzędzia?
4. Czy znasz technikę mieszania wskazana w zadaniu?
5. Czy potrafisz wykonać zadanie na podstawie rysunku?
6. Czy znasz zasady BHP przy wykonywaniu tego zadania?

IV. Realizacja

Proszę o wykonanie zadania zgodnie z planem. Wszystkie problemy należy zgłosić prowadzącemu. Ocenie podlega również przestrzeganie przepisów BHP.

V. Sprawdzenie

Kryteria	Przydzielone punkty	
	samoocena ucznia	punkty nauczyciela
1. Przygotowanie cegieł i zaprawy według obliczeń, które wykona uczeń – max 5 pkt.		
2. Zachowanie dokładności mieszania oraz grubości spoin (fuga) – max 4 pkt.		
3. Zachowanie pionu i poziomu (kontrola) wrzutu – max 3 pkt.		
4. Dobranie narzędzi i sprzętu kontrolno-pomiarowego – max 2 pkt.		
5. Zachowanie zasad BHP: porządku na stanowisku, podczas wykonywania zadania – max 1 pkt.		
6. Samoocena wykonanego zadania – max 2 pkt.		
Suma punktów		
Ocena:		

VI. Analiza

Pytania prowadzące:

1. Co sprawiło Ci największą trudność podczas realizacji zadania?
.....
2. Co zrobiłbyś lepiej podczas ponownego wykonania tego zadania?
.....
3. Czy jesteś zadowolony z efektów swojej pracy?
.....

Praca wykonana przez uczestników projektu „Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej” podczas szkolenia metodycznego.

Autorzy: Piotr Rams, Czesław Rymkiewicz, Adam Steranka

Korekta metodyczna: dr Danuta Oleksiak

The image features a white background with decorative wavy lines in blue and orange. A large orange rectangle is positioned in the top right corner. The text 'Organizator projektu' is centered in the lower right area of the white space.

Organizator projektu



Centrum Szkoleniowo-Doradcze LIDER działa od 2006 roku. Posiadamy doświadczenie w organizacji logistycznej szkoleń, kursów, konferencji i seminariów. Przygotowujemy programy szkoleniowe oraz ewaluacje dostosowane do indywidualnych potrzeb Klientów.

Organizujemy i prowadzimy szkolenia oraz warsztaty w zakresie m.in.:

- Doradztwa zawodowego
- Pośrednictwa pracy
- Komunikacji interpersonalnej
- Asertywności
- Wypalenia zawodowego
- Budowania wizerunku firmy
- Obsługi klienta
- Umiejętności współpracy w grupie i w zespole
- Rozwijania dyspozycji motywacyjnych

Zespół CSD LIDER to specjaliści posiadający doświadczenie, wiedzę i umiejętności, wykazujący się profesjonalizmem i skutecznością w działaniu.

Jako trenerzy i doradcy posiadamy przygotowanie dydaktyczne zdobyte m.in. w pracy na wyższych uczelniach i studiach podyplomowych oraz prowadząc zajęcia warsztatowe. Mamy też duże doświadczenie w pracy przy projektach finansowanych z funduszy unijnych, w tym jako eksperci ds. pośrednictwa pracy, doradcy zawodowi oraz trenerzy.



Zapraszamy do współpracy!

Publikacja została wydana w ramach projektu „Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej” współfinansowanemu ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Działanie 3.4.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Człowiek – najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

