

# **Praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach – forma doskonalenia zawodowego nauczycieli**

Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego  
Centrum Doskonalenia Nauczycieli  
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18  
tel. 077 40 03 315-16; fax 077 40 03 315  
[www.wdz.opole.pl/ckn.htm](http://www.wdz.opole.pl/ckn.htm); [cdn@wdz.opole.pl](mailto:cdn@wdz.opole.pl)

Opiniodawca:

Projekt okładki:

Projekt układu graficznego tekstu:

Skład tekstu:

Publikacja bezpłatna, powstała w wyniku realizacji  
projektu „Nauczyciel bliżej Przedsiębiorstwa”  
w okresie od 1 lipca 2009 r. do 30 czerwca 2011 r.

© Copyright © 2011: Wojewódzki Zakład doskonalenia Zawodowego w Opolu

Utwór w całości ani we fragmentach nie może być powielany ani rozpowszechniany za pomocą urządzeń elektronicznych, mechanicznych, kopiujących, nagrywających i innych bez pisemnej zgody posiadacza praw autorskich.

ISBN 978-83-933335-0-9

Druk i oprawa: Drukarnia

**Szanowni Państwo,**

oddajemy w Państwa ręce publikację dotyczącą realizacji przez Centrum Doskonalenia Nauczycieli Wojewódzkiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Opolu projektu edukacyjnego pt. „Nauczyciel bliżej Przedsiębiorstwa” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – Priorytet III „Wysoka jakość systemu oświaty” na podstawie umowy o dofinansowanie zawartej z Ministerstwem Edukacji Narodowej.

Osoby objęte wsparciem to czynni nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu ze szkół średnich zawodowych, zasadniczych szkół zawodowych, centrów kształcenia praktycznego i centrów kształcenia ustawicznego z województw: opolskiego, śląskiego, małopolskiego (powiat wadowicki), mazowieckiego (miasto Radom, powiat radomski).

Celem projektu było uczestnictwo czynnych nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w praktykach organizowanych w przedsiębiorstwach w Polsce i zagranicznych wyjazdach studyjnych według programu opracowanego na potrzeby projektu, a w konsekwencji umocnienie więzi pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami i uaktualnienie przez uczestników wiedzy o nowych technologiach stosowanych w przedsiębiorstwach.

Beneficjentami ostatecznymi projektu było 120 nauczycieli i instruktorów reprezentujących 7 zawodów: spawacz, ślusarz, stolarz, murarz, technik budownictwa, kucharz małej gastronomii, technik hotelarstwa.

Program doskonalenia nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu obejmował 2-tygodniowe praktyki w przedsiębiorstwach, w których profil działalności był zgodny z branżą, w jakiej dany nauczyciel się specjalizuje. W wyborze przedsiębiorstwa nie bez znaczenia było również jego położenie w pobliżu miejsca zamieszkania uczestników i przede wszystkim nowoczesność rozwiązań technologicznych i organizacyjnych.

Mamy głęboką nadzieję, że realizacja projektu w przedsiębiorstwach pozwoliła naszym beneficjentom na nawiązanie współpracy, co w konsekwencji przyniesie w przyszłości w dużej mierze korzyści samym uczniom, poprawiając związek systemu kształcenia z oczekiwaniami i warunkami na rynku pracy.

Jesteśmy przekonani, że uczestnictwo nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w naszym projekcie przyczyniło się do uaktualnienia przez nich wiedzy o nowych technologiach stosowanych w przedsiębiorstwach, wzmocniło ich mobilność i elastyczność zawodową, a także pobudziło aktywność do kształcenia ustawicznego, opracowywania innowacji pedagogicznych, organizowania wycieczek do przedsiębiorstw.

Wszystkim nauczycielom życzymy osiągnięć pedagogicznych, radości z wykonywanej pracy, zaś uczniom wiedzy i umiejętności, które pozwolą im spełnić w dorosłym życiu marzenia o sukcesie zawodowym.

Dziękujemy także przedsiębiorcom za otwarcie na potrzeby zmieniającego się szkolnictwa zawodowego, z nadzieją na dalszą owocną współpracę.

Pragniemy wyrazić szczególne wyrazy podziękowania Pracownikom Ministerstwa Edukacji Narodowej za życzliwość i wszechstronną pomoc w realizacji naszego projektu.

**Prezes Zarządu WZDZ w Opolu**  
**mgr Ryszard Dziubandowski**

Opole, czerwiec 2011 r.

### Zespół realizujący projekt

L.p.	Imię i nazwisko	Funkcja	Tel. stacjonarny /fax	E-mail
1	Leszek A. Zając	Koordynator	077/400-33-15	<a href="mailto:lazajac@wzdz.opole.pl">lazajac@wzdz.opole.pl</a>
2	Ewa Medolińska	Kierownik Ośrodka w Opolu i Asystent Koordynatora	077/400-33-15	<a href="mailto:e.med@wp.pl">e.med@wp.pl</a>
3	Dariusz Medoliński	Specjalista ds. Promocji, Monitoringu i Ewaluacji	077/400-33-15	<a href="mailto:d.med@wp.pl">d.med@wp.pl</a>
4	Roman Helbig	Kierownik Ośrodka w Katowicach	032/603-77-30	<a href="mailto:r.helbig@zdz.katowice.pl">r.helbig@zdz.katowice.pl</a>
5	Adam Tomala	Kierownik Ośrodka w Radomiu	048/331-26-94 048/331-05-23	<a href="mailto:ckzradom@zdz.kielce.pl">ckzradom@zdz.kielce.pl</a>
6	Wiesława Muzeja/ Małgorzata Smyczek	Specjalista ds. Płac i Rozliczeń Finansowych	077/400-33-24	---
7	Magdalena Rosik/ Leszek Kamiński	Informatyk	077/400-33-15	---

**Opiekunowie projektu w Departamencie Funduszy Strukturalnych Ministerstwa Edukacji Narodowej (Instytucji Pośredniczącej):**

- Sylwia Pawluk
- Iwona Włodarczyk
- Beata Zdziech
- Małgorzata Wocial

**Instytucje współpracujące:**

- Artim Sp. z o.o. w Opolu,
- MaaxGroup s.c. w Opolu,
- Audmax Błażej Biliński & Piotr Dwórnik s.c. w Kobierzycach k/o Wrocławia,
- Kancelaria Rady Prawnego Katarzyny Kałwak we Wrocławiu,
- Wyg International Sp. z o.o. w Warszawie

## **Spis treści:**

<b>1. Wstęp</b>	<b>6</b>
<b>2. Promocja projektu i identyfikacja potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących w zawodzie</b>	<b>7</b>
<b>3. Przygotowanie praktyk</b>	<b>11</b>
<b>3.1. Regulamin, program i harmonogram praktyk</b>	<b>11</b>
<b>3.2. Miejsce odbywania praktyk</b>	<b>11</b>
<b>3.3. Rekrutacja uczestników praktyk</b>	<b>12</b>
<b>4. Identyfikacja wymaganych umiejętności i zadań zawodowych występujących na stanowiskach pracy w miejscu odbywania praktyk krajowych</b>	<b>14</b>
<b>5. Ewaluacja praktyk</b>	<b>31</b>
<b>5.1. Ocena realizacji praktyk krajowych</b>	<b>32</b>
<b>5.2. Ocena realizacji praktyk zagranicznych</b>	<b>87</b>
<b>5.3. Ocena realizacji praktyk przez przedsiębiorców</b>	<b>124</b>
<b>6. Wnioski i rekomendacje</b>	<b>134</b>
<b>7. Podsumowanie</b>	<b>136</b>

# 1. WSTĘP

Przygotowanie zawodowe nauczyciela realizującego kształcenie w szkołach zawodowych ukierunkowane jest najczęściej na rozwiązywanie zagadnień teoretycznych, projektowanie maszyn lub procesów oraz nadzorowanie prawidłowego ich funkcjonowania. Nawet najlepiej przygotowany do realizacji swoich zadań zawodowych inżynier nie jest w stanie nauczyć zadań praktycznych uczniów szkoły zawodowej. Umiejętność tę zdobywa z czasem, we własnym zakresie starając się uzupełnić swoje umiejętności praktyczne, które nie znalazły się w programie studiów. Można postawić tezę: nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych są słabo przygotowani do praktycznego kształcenia umiejętności zawodowych. Często wolą omawiać proces wykonywania zadania zawodowego, niż pokazać jego wykonanie. Nawet niektóre zadania sprawdzające polegają nie na próbie pracy a na podaniu przez ucznia czynności, jakie należy wykonać. Często bowiem zamiast uczyć praktycznego wykonywania konkretnych zadań - nauczyciel jedynie opisuje, jak należy je wykonać. Wynika to najczęściej ze słabego przygotowania nauczycieli do wykonywania zadań praktycznych.

Aby stworzyć nauczycielom doskonałe w zakresie wykonywania zadań praktycznych konieczne jest umożliwienie im systematycznego odbywania praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach. Praktyki takie umożliwią też nauczycielom zweryfikowanie swojej wiedzy.

Krytykuje się powszechnie rozbieżność pomiędzy kwalifikacjami wykształconymi w szkołach zawodowych a potrzebami pracodawców. Różnice pomiędzy zawartością programów nauczania realizowanych w szkołach zawodowych a oczekiwaniami i wymaganiami kwalifikacyjnymi pracodawców wynikają przede wszystkim z tempa rozwoju technologii związanych z prowadzoną przez nich działalnością gospodarczą. Jest oczywiste, że te wymagania są zawsze nieco odmienne w poszczególnych regionach, ponieważ wynikają ze specyfiki prowadzonej działalności gospodarczej i poziomu zaawansowania stosowanych technologii.

Jednym z celów praktyk nauczycieli odbywanych u pracodawców na lokalnym rynku pracy jest uzyskanie informacji, w jakim stopniu realizowane w szkołach programy kształcenia zawodowego są adekwatne do obecnych wymagań lokalnych pracodawców. Te informacje są niezbędne dla dostosowania przygotowania absolwentów szkół zawodowych do podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem zróżnicowania występującego lokalnie w tym zakresie. Najsukursniejszą drogą do realizacji tego celu jest nawiązanie współpracy pomiędzy szkołami i pracodawcami prowadzącymi swoją działalność w tym samym regionie. Taka współpraca powinna przede wszystkim obejmować możliwości odbywania praktyk zarówno przez uczniów jak i przez nauczycieli w lokalnych przedsiębiorstwach. Dzięki realizacji projektu „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa” opracowane i zweryfikowane zostały programy praktyk dla nauczycieli w przedsiębiorstwach dla następujących zawodów: spawacz, ślusarz, stolarz, murarz, technik budowlany, kucharz małej gastronomii i technik hotelarstwa.

## 2.

## PROMOCJA PROJEKTU I IDENTYFIKACJA POTRZEB W ZAKRESIE DOSKONALENIA ZAWODOWEGO NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE

Realizację projektu rozpoczęto od przeprowadzenia próby identyfikacji potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących w zawodzie. Potrzeby te wynikają z wielu różnych powodów. Do najważniejszych z nich należą:

- słabo rozwinięte formalne i nieformalne więzi pomiędzy szkołami a lokalnymi przedsiębiorcami stanowiące ograniczenie możliwości doskonalenia nauczycieli w zakresie umiejętności praktycznych niezbędnych do nauczania w zawodzie,
- wymiana kadry nauczycieli w szkołach zawodowych będąca efektem wprowadzonej w końcu lat dziewięćdziesiątych reformy szkolnictwa zawodowego skutkująca odejściem od zawodu wielu doświadczonych nauczycieli i brakiem możliwości ich zastąpienia,
- zmiany strukturalne w gospodarce krajowej polegające w wielu regionach na gruntownej zmianie profilu działalności gospodarczej przedsiębiorstw prowadzącej w dalszej kolejności do zmian zapotrzebowania na pracowników o określonych kwalifikacjach,
- szeroki dostęp do nowych technologii, materiałów i usług systematycznie wprowadzanych przez przedsiębiorców
- niedostatki w wyposażeniu szkół w nowoczesny sprzęt i pomoce dydaktyczne uniemożliwiające realizację kształcenia w sposób oczekiwany przez przedsiębiorców

We wniosku na dofinansowanie realizacji projektu zaplanowano, że będzie on realizowany w trzech regionach: opolskim, śląskim i radomskim. W każdym z tych regionów sytuacja nauczycieli, nawet tych samych kierunków kształcenia w zawodzie, jest nieco odmienna. Inny jest profil działalności przedsiębiorstw, inne są uwarunkowania regionalne w znaczeniu kulturowym i przyrodniczym inne zapotrzebowanie na pracowników. Działania zmierzające do identyfikacji potrzeb doskonalenia nauczycieli kształcących w zawodzie i wpływu na nie uwarunkowań regionalnych były realizowane we współpracy z lokalnymi władzami oświatowymi, organami prowadzącymi szkoły, przedsiębiorcami, urzędami pracy oraz szkołami. Jednym z narzędzi, które zastosowano do badania tych potrzeb była ankieta, którą zamieszczono w załączniku nr 1. Niezależnie od bezpośrednich kontaktów z tymi instytucjami, w każdym z regionów zorganizowano konferencję z udziałem przedstawicieli ww instytucji. Głównym celem tych konferencji była promocja i omówienie zaplanowanych do realizacji zadań, przedstawienie rozpoznanych wstępnie przez realizatorów Projektu potrzeb doskonalenia nauczycieli w poszczególnych regionach, omówienie możliwości współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami w zakresie realizacji praktyk zawodowych nauczycieli kształcących w zawodzie oraz wybór jednostek edukacyjnych do uczestnictwa w Projekcie z uwzględnieniem branż i zapotrzebowania na absolwentów w określonych zawodach.

Efektom przeprowadzonych działań diagnozujących, w tym przeprowadzonych badań ankietowych było zebranie informacji dotyczących powodów uzasadniających przystąpienie do projektu oraz wykorzystania pozyskanej wiedzy i nabytych umiejętności w procesie dydaktycznym realizowanym przez każdego nauczyciela w szkole a także w procesie programowania ścieżki rozwoju i doskonalenia zawodowego nauczycieli. W uporządkowanej formie zamieszczono je poniżej.

### **Między rzeczywistością a oczekiwaniami, czyli o potrzebach nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego**

(oprac. - Ewa Medolińska)

Projekt edukacyjny „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa” współfinansowany przez Unię Europejską ze Środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki adresowany był do nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w 7 zawodach: technik budownictwa, technik hotelarstwa, kucharz małej gastronomii, murarz, ślusarz, spawacz i stolarz. Kształcenie w tych zawodach odbywa się na różnych poziomach, od zasadniczej szkoły zawodowej, poprzez technikum, do form pozaszkolnych, kursowych. W procesie kształcenia uczestniczy zarówno młodzież ze szkół ogólnodostępnych, jak i młodzież o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Ta różnorodność uczniów siłą rzeczy sprawia, że odmienne są także oczekiwania w zakresie doskonalenia zawodowego ich nauczycieli.

Wiemy, jak jest w zakresie planowania kierunków kształcenia w szkołach: wiemy, że w związek systemu edukacji i rynku pracy wpisany jest długoletni konflikt pomiędzy rozwijającą się gospodarką a inercyjnym systemem kształcenia. Brakuje lokalnych analiz rynku pracy pod kątem możliwości uzyskania pracy w konkretnych zawodach oraz popularyzacji ich wyników wśród młodzieży i jej rodziców. Dziś szkoła zawodowa nie przygotowuje absolwentów w wystarczający sposób do zetknięcia się z rynkiem pracy. Programy kształcenia zawodowego nadal nie zdołały przybliżyć szkół do przedsiębiorstw, z drugiej strony przedsiębiorstwa nie wykazują większej gotowości współdziałania ze szkołami. Ta złożona sytuacja z wieloma zmiennymi przypominająca „błędną kółko”, w której wiele czynników zależy od siebie, lub rozwiązań systemowych (np. w kwestii zasad finansowania), prowadzi do konkluzji, że bez współpracy z firmami szkoły/nauczyciele nie mają szansy nauczyć zawodów w takich warunkach, w jakich się dzisiaj pracuje, a przede wszystkim nie mają szansy zapoznać uczniów z najnowszymi i najbardziej kosztownymi technologiami. Jednak brakuje uregulowań prawnych i mechanizmów, które uczyniłyby taką współpracę korzystną dla obu stron.

Przygotowanie nauczycieli przedmiotów zawodowych i ich doskonalenie zawodowe stanowi osobny problem, bo nie nadąża za zmianami technologii i organizacji produkcji. Jak dotąd, żadna z instytucji działających w sferze edukacji nie oferowała im form doskonalenia zawodowego polegających na praktycznym ćwiczeniu umiejętności w rzeczywistych warunkach środowiska pracy. Dlatego też nie dziwi nas fakt, że beneficjenci wykazali bardzo duży stopień motywacji do doskonalenia/uczestnictwa w naszym projekcie (średni poziom 4,5 w pięciostopniowej skali). Silnym czynnikiem motywacyjnym (96% uczestników) okazała się perspektywa dłuższego zatrudnienia w szkole/przedsiębiorstwie na zajmowanym stanowisku i wykorzystania nabytych podczas doskonalenia wiedzy i umiejętności do podniesienia jakości realizowanych procesów edukacyjnych. Wśród uczestników projektu 37% zamieszkuje lub jest zatrudniona na terenach wiejskich lub miast i gmin do 10 tys. mieszkańców; 36% nauczycieli ma utrudniony dostęp do zinstytucjonalizowanego doradztwa metodycznego.

Poniżej prezentujemy uzasadnienia nauczycieli przystąpienia do projektu, wizję wykorzystania przez nich pozyskanej wiedzy i umiejętności do doskonalenia procesu edukacyjnego, a także wizję wykorzystania pozyskanej wiedzy i umiejętności do dalszego doskonalenia zawodowego.

### **1. Uzasadnienie przystąpienia do projektu**

Wśród odpowiedzi najczęściej pojawiały się informacje:

- poznanie nowoczesnych technologii stosowanych w budownictwie,
- uzyskanie możliwości nawiązania współpracy z przedsiębiorstwami budowlanymi działającymi na rynku lokalnym,
- poznanie nowoczesnych technik stosowanych w gastronomii,
- możliwość obsługi nowoczesnego sprzętu u pracodawców,
- poznanie oczekiwań pracodawców wobec absolwentów szkół zawodowych,
- utrata kontaktu z zakładami produkcyjnymi np. od 7, 20 lat,
- poznanie nowoczesnych technologii w zawodzie stolarz,



- porównanie aktualnie funkcjonujących firm budowlanych do tych z lat dziewięćdziesiątych XX wieku,
- poznanie innych nauczycieli kształcących w tych samych zawodach i wymiana doświadczeń,
- bezpośrednie poznanie procesów produkcyjnych,
- poznanie warunków pracy współczesnych obiektów hotelowych,
- poznanie nowoczesnych technologii z zakresu spawalnictwa, zapoznanie się z aktualnymi normami dotyczącymi spawalnictwa,
- zapoznanie się z aktualnymi normami dotyczącymi zapewniania jakości,
- utworzenie wizji stabilizacji i rozwoju zawodowego,
- poznanie marketingu i promocji usług,
- obsługa sprzętu gastronomicznego, poznanie nowości w tej dziedzinie, np. piece konwekcyjne,
- zaangażowanie przedsiębiorstw w zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe w szkołach.

## **2. Wizja wykorzystania pozyskanej wiedzy i umiejętności do doskonalenia procesu edukacyjnego**

- opracowanie nowych materiałów dydaktycznych w zawodzie technik hotelarstwa,
- możliwość bardziej efektywnego nauczania,
- lepsze przygotowanie młodzieży do przyszłej pracy zawodowej,
- przygotowanie uczniów do sytuacji panujących na rynku pracy,
- wykorzystanie zdobytych umiejętności w procesie kształcenia stolarzy zapoznanie uczniów z nowymi technologiami i technikami murarskimi,
- wprowadzenie innowacyjnych technik nauczania ,
- wdrożenie do procesu dydaktycznego zmian wynikających z potrzeb i oczekiwań pracodawców
- bardziej efektywna selekcja treści nauczania pod kątem wybranego zawodu,
- zorganizowanie wycieczek dydaktycznych np. na budowę, do hoteli, do restauracji,
- lepsze przygotowanie uczniów do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,
- zapoznanie uczniów z nowościami technologicznymi,
- modyfikacja programów nauczania,
- uatrakcyjnienie zajęć lekcyjnych, konkursów przedmiotowych np. z zakresu hotelarstwa (Wojewódzki Konkurs Hotelarski w Katowicach) i kucharza małej gastronomii,
- wykorzystanie materiałów pozyskanych w przedsiębiorstwach w realizacji procesu dydaktycznego,
- porównywanie maszyn, urządzeń, materiałów i technologii opisywanych w podręcznikach z obecnie stosowanymi,
- prezentacja postępu technicznego i technologicznego w przemyśle drzewnym,
- poszerzenie umiejętności uczniów z zakresu zajęć praktycznych,
- lepszy dobór miejsc praktyk zawodowych uczniów,
- stworzenie profesjonalnej, hotelarskiej pracowni symulacyjnej w szkole,
- wykorzystanie zdobytej wiedzy w przygotowaniu uczniów do konkursów gastronomicznych,
- nauczyciele uczący w szkołach zawodowych – specjalnych (np. w zawodzie kucharz małej -gastronomii) chcą aby młodzież o specjalnych potrzebach edukacyjnych miała równe szanse i była dobrze przygotowana do przyszłej pracy zawodowej; aby była konkurencyjna i pewnie czuła się na rynku pracy,
- opracowanie innowacji pedagogicznej „Być dobrym hotelarzem”,
- ewaluacja programów nauczania w zawodach realizowanych w projekcie,
- opracowanie skryptu lub przewodnika dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w wybranych zawodach,
- udoskonalenie własnego warsztatu pracy,
- stosowanie nowoczesnych metod pracy z uczniem,

- *dzielenie się wiedzą i umiejętnościami z nauczycielami w szkole macierzystej w ramach, wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli,*
- *opracowanie własnego programu autorskiego,*
- *lepsza praca z uczniem niepełnosprawnym, możliwość wizualizacji czynności, procesów,*
- *tworzenie nowych warsztatów pracy w szkole.*

**3. *Wizja wykorzystania pozyskanej wiedzy i umiejętności do dalszego doskonalenia zawodowego***

- *nawiązanie kontaktów z innymi uczestnikami projektu,*
- *wymiana informacji w zakresie nowych sposobów prowadzenia zajęć,*
- *uczestnictwo w kursach i szkoleniach,*
- *możliwość wymiany doświadczeń z innymi nauczycielami np. na różnych konferencjach, kursach,*
- *podniesienie własnych kwalifikacji zawodowych, możliwość szkolenia innych nauczycieli w obrębie szkolnych komisji nauczycieli przedmiotów zawodowych*
- *porównanie standardów kształcenia zawodowego poznanych na stażach zagranicznych ze standardami polskimi,*
- *udział w dalszych szkoleniach praktycznych,*
- *zaangażowanie się w projekty o podobnej tematyce,*
- *poszukiwanie placówek gastronomicznych w celu organizowania lekcji pokazowych oraz prelekcji,*
- *wykorzystanie doświadczeń zdobytych w projekcie podczas ubiegania się o pracę instruktora zajęć praktycznych w hotelarstwie,*
- *zdobycie uprawnień do nauczania innych przedmiotów pokrewnych w branży gastronomicznej,*
- *ukończenie kursu dla egzaminatorów przedmiotów zawodowych,*
- *zgłaszanie do Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej propozycji zmian do standardów egzaminacyjnych,*
- *udział w pracach Klubu Nauczyciela Przedmiotów Gastronomicznych w Wojewódzkim Ośrodku Metodycznym w Katowicach,*
- *zdobycie kolejnego stopnia awansu zawodowego,*
- *ułatwienie wyboru kierunku studiów podyplomowych.*

(oprac. - Ewa Medolińska)

# 3.

## PRZYGOTOWANIE PRAKTYK

### 3.1. REGULAMIN, PROGRAM I HARMONOGRAM PRAKTYK

Efekty realizacji praktyk w bardzo dużym stopniu zależą od właściwego ich przygotowania programowego i organizacyjnego, a także od postawy i zaangażowania nauczycieli – uczestników praktyk. Doceniając znaczenie tych aspektów, przed rozpoczęciem praktyki, uczestników praktyk— wyposażono w „Dziennik praktyk”. Pełny tekst tego dokumentu stanowi załącznik nr 2. W szczególności dziennik praktyk zawiera:

- Regulamin
- Program
- Harmonogram
- Ankiety identyfikacji wymaganych umiejętności na stanowisku pracy w miejscu odbywania praktyki
- Ankiety identyfikacji zadań zawodowych na stanowisku pracy w miejscu odbywania praktyki

Poprzez realizację zadań określonych w dzienniku aktywność uczestników praktyk została ukierunkowana na najważniejszy cel praktyk, jakim jest uzyskanie nowej wiedzy i umiejętności praktycznych związanych z zawodem, w którym realizują kształcenie w szkole. Najważniejszą częścią „Dziennika” jest „Ramowy program praktyk”. Określono w nim formalne podstawy odbywania praktyk, określono szczegółowe cele, zasady organizacji i przebiegu praktyk zasady zaliczania oraz opisano wymagane dokumenty niezbędne do zaliczenia praktyki. Uwzględniono w nim potrzeby zgłaszane przez nauczycieli podczas cyklu konferencji diagnostycznych oraz wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w celu rozpoznania tych potrzeb przedstawione w rozdziale 1. Ponadto zaproponowano schemat harmonogramu merytoryczno-czasowego, wg którego powinien być opracowany szczegółowy harmonogram dla każdego z uczestników praktyki oddzielnie. Harmonogram powinien być zbudowany wspólnie przez opiekuna praktyk w przedsiębiorstwie i uczestnika przed rozpoczęciem praktyki.

Realizacji głównego celu służą również ankiety identyfikacji umiejętności i zadań zawodowych na stanowiskach pracy w miejscu odbywania praktyki. Wyniki tej identyfikacji będą im przydatne do modyfikacji procesu kształcenia w szkole w kierunku lepszego dostosowania przygotowania zawodowego absolwentów szkół do potrzeb i oczekiwań lokalnych pracodawców.

Powołanie zakładowego opiekuna praktyki i współpraca z nim przyczyniła się do efektywnej realizacji programu praktyk, a także umożliwiła zaspokojenie indywidualnych zainteresowań uczestników praktyk. Zamieszczony w dzienniku formularz „Własnej oceny praktyki” pozwolił uczestnikom na wypowiedzenie się na temat przebiegu realizacji praktyki i ich własnego zaangażowania podczas odbywania praktyki.

### 3.2. MIEJSCE ODBYWANIA PRAKTYK

Ważne znaczenie w przygotowaniu praktyk przypisano wyborowi przedsiębiorstw, w których odbywały się praktyki. Głównymi kryteriami, jakimi się posłużono przy wyborze przedsiębiorstw były:

- Poziom zaawansowania technologicznego.

- Ocena dotychczasowej działalności przedsiębiorstwa i jego pozycja na rynku.
- Doświadczenie w realizacji zadań w zakresie kształcenia zawodowego, w tym współpraca z jednostkami badawczymi i edukacyjnymi.
- Bliskość przedsiębiorstwa względem miejsca zamieszkania i zatrudnienia nauczyciela.
- Elastyczność przy wyborze terminów realizacji praktyk.
- Poziom kosztów realizacji praktyk w przedsiębiorstwie.

W oparciu o ww. kryteria i przy uwzględnieniu faktycznego zapotrzebowania na miejsca odbywania praktyk w poszczególnych regionach do realizacji projektu zakwalifikowano 36 przedsiębiorstw, w tym: w regionie opolskim – 10, w regionie śląskim – 23 oraz w regionie radomskim - 3, z którymi podpisano stosowne porozumienia.

Pełną listę przedsiębiorstw zakwalifikowanych do realizacji praktyk wraz z wykazem skierowanych do nich nauczycieli zamieszczono w załączniku nr 3.

Oprócz praktyk w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w poszczególnych regionach ci sami nauczyciele uczestniczyli w praktyce-wyjeździe studyjnym, w Centrum Kształcenia Praktycznego Izby Przemysłowo-Handlowej w Niemczech w Teltow k/Berlina. Celem tego wyjazdu było stworzenie nauczycielom możliwości porównania metod i zakresów kształcenia zawodowego w Niemczech i Polsce oraz poznanie oczekiwań przedsiębiorców niemieckich w zakresie przygotowania zawodowego absolwentów szkół realizujących kształcenie w podobnych zawodach.

### **3.3. REKRUTACJA UCZESTNIKÓW PRAKTYK**

Rekrutację uczestników praktyk prowadzono w różnych typach szkół i placówek oświatowo-wychowawczych zlokalizowanych we wcześniej wymienionych regionach, przy czym region śląski został poszerzony o powiat wadowicki należący do województwa małopolskiego. Wybór szkół i zawodów wynikał z przeprowadzonej wcześniej diagnozy potrzeb w poszczególnych regionach oraz uwzględniał zakres i rodzaj działalności gospodarczej prowadzonej przez zakwalifikowane uprzednio do Projektu przedsiębiorstwa.

W wyniku przeprowadzonej rekrutacji do udziału w praktykach zakwalifikowani zostali nauczyciele pozostający na różnym stopniu awansu zawodowego i różnym stażu zawodowym zatrudnieni w następujących typach placówek:

- Zespół Szkół Zawodowych
- Zasadnicza Szkoła Zawodowa
- Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych
- Zespół Szkół Specjalnych
- Ośrodek Szkolno-Wychowawczy
- Centrum Kształcenia Praktycznego
- Centrum Kształcenia Ustawicznego

W tabeli 1 podano zestawienie zawierające informacje o nauczycielach uczestniczących w praktykach z podziałem na regiony oraz z uwzględnieniem aktualnego stopnia awansu zawodowego i kierunku kształcenia. Imienną listę uczestników praktyk z podaniem nazwy adresu placówki edukacyjnej, z której się wywodzą, zamieszczono w załączniku nr 4.

Tabela 1

	Kierunek kształcenia zawodowego	Katowice				Opole				Radom				Razem wg kierunków kształcenia
		Stopień awansu zawodowego				Stopień awansu zawodowego				Stopień awansu zawodowego				
		Nauczyciel dyplomowany	Nauczyciel mianowany	Nauczyciel kontraktowy	Stażysta	Nauczyciel dyplomowany	Nauczyciel mianowany	Nauczyciel kontraktowy	Stażysta	Nauczyciel dyplomowany	Nauczyciel mianowany	Nauczyciel kontraktowy	Stażysta	
1.	Stolarz	1		1		2	2	1	1	2	2		<b>12</b>	
2.	Ślusarz	4	1			3	5	1	1		2	2	<b>19</b>	
3.	Spawacz							1		1	2		<b>4</b>	
4.	Murarz			2	1			1				2	1	<b>7</b>
5.	Technik budownictwa	4	1	2				2		1	2		1	<b>13</b>
6.	Technik hotelarstwa	3	6	3		4		4	2	2				<b>24</b>
7.	Kucharz małej gastronomii	9	9	12		2	2		2	1	1	2		<b>40</b>
Razem		21	17	20	1	9	9	11	6	5	8	10	2	
Razem w okręgach		<b>59</b>				<b>35</b>				<b>25</b>				<b>119</b>

Dla kandydatów na uczestników praktyk przygotowano materiały informujące i szkoleniowe z zakresu prawa pracy, bhp, komunikacji interpersonalnej i doradztwa zawodowego. Zapoznanie się z ich zawartością pomogło uczestnikom w optymalnym przygotowaniu się do odbycia praktyk. Materiały te opracowano i udostępniono w formie drukowanej oraz formie elektronicznej dostępnej na platformie e-learningowej wykonawcy projektu. Pełny tekst tych materiałów zamieszczono w załączniku nr 6.

## 4.

## IDENTYFIKACJA WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI I ZADAŃ ZAWODOWYCH WYSTĘPUJĄCYCH NA STANOWISKACH PRACY W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYK KRAJOWYCH

Jednym z zadań dla nauczycieli uczestniczących w projekcie „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa” było rozpoznanie oczekiwań i potrzeb pracodawców w zakresie przygotowania absolwentów szkół zawodowych do podjęcia pracy zawodowej. Dotyczą one w pierwszym rzędzie absolwentów szkół funkcjonujących w tym samym regionie, co pracodawcy. Oczekiwania te wynikają z charakteru prowadzonej działalności gospodarczej, stosowanych materiałów i technologii, skali produkcji, charakteru usług itp.

Dla realizacji tego zadania uczestnicy praktyk wyposażeni zostali w ankiety pozwalające na identyfikację wymaganych umiejętności i zadań zawodowych występujących na stanowiskach pracy w miejscu odbywania praktyk. Ankiety te stanowiły załącznik do Dziennika praktyk i dotyczyły oddzielnie każdego z zawodów. Zakresy umiejętności dla poszczególnych zawodów zostały opracowane w oparciu o podstawy programowe kształcenia w zawodach zaś zadania zawodowe na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych.

Uczestnicy praktyk przeprowadzali identyfikację dokonując oceny punktowej w skali 1-10 dla umiejętności i w skali 1-5 dla zadań zawodowych. Wartości średnie tych ocen dla siedmiu zawodów z podziałem na trzy regiony, w których odbywały się praktyki zamieszczono w tabelach 2-8 - dla umiejętności oraz w tabelach 9 -14 - dla zadań zawodowych. Poniżej każdej z tabel zamieszczono komentarz dotyczący uzyskanych wyników przeprowadzonej identyfikacji.

### IDENTYFIKACJA WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI

#### NA STANOWISKU PRACY ŚLUSARZA W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI

W kolumnie 3 tabeli podano średnią ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 10 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

Tabela 2

Lp.	Nazwa umiejętności	Katowice	Opole	Radom
1	2	3		
		Ocena		
1.	Posługiwanie się dokumentacją konstrukcyjną i technologiczną oraz normami technicznymi,	8,00	8,45	10,0
2.	Czytanie i interpretowanie rysunków wykonawczych i złożeniowych,	9,20	8,18	9,75
3.	Wykonywanie szkiców prostych części maszyn i mechanizmów,	6,60	4,80	9,75
4.	Ustalanie kolejności zabiegów przy wykonywaniu operacji wielozabiegowych,	9,00	5,00	10,0
5.	Trasowanie w zakresie właściwym operacjom ślusarskim,	7,40	7,27	9,50

6.	Rozróżnianie i opisywanie właściwości materiałów stosowanych w ślusarstwie,	6,40	8,09	10.0
7.	Użytkowanie zgodnie z wymogami racjonalnej eksploatacji: obrabiarek właściwych operacjom ślusarskim, narzędzi i przyrządów ślusarskich,	9.00	9,63	9,75
8.	Wykonywanie operacji obróbki ślusarskiej: mechanicznej i ręcznej,	8,60	9,36	9,75
9.	Wykonywanie prostych operacji obróbki skrawaniem, obróbki plastycznej, spawania i lutowania,	8,20	9,18	9,50
10.	Wykonywanie operacji montażowych i demontażowych maszyn, urządzeń, instalacji oraz mechanizmów,	9,60	8,54	10.0
11.	Stosowanie technik pomiarowych i użytkowanie, zgodnie z przeznaczeniem sprawdzianów, przyrządów pomiarowych właściwych zakresowi wykonywanej pracy,	9,2	6,72	9,75
12.	Przeprowadzanie identyfikacji stanu technicznego i podstawowe naprawy maszyn, urządzeń, przyrządów i narzędzi.	7,8	7,27	9,5
13.	Rozróżnianie smarów, chłodziw i olejów oraz znajomość zakresów ich zastosowań w operacjach ślusarskich,	7,2	7,36	9,75
14.	Konserwowanie, regulacja i naprawy sprzęt powszechnego użytku,	8,2	7,45	10
15.	Wykorzystywanie technik komputerowych w praktyce warsztatowej,	4,80	7,09	9,50
16.	Ocenianie jakości wykonywanych prac,	9.00	9,09	9,75
17.	Kalkulowanie kosztów pracy i materiałów,	4,80	4,09	10.0
18.	Stosowanie świadomie zasad bhp, ochrony p.poż. oraz ochrony środowiska,	9,80	9,63	10,0
19.	Organizowanie i utrzymywanie w czystości stanowiska pracy,	10,0	9,54	9,75
20.	Działanie twórcze, samodzielnie podejmowanie decyzji w procesie pracy oraz korzystanie ze swoich praw	6,80	6,90	9,50

Identyfikacja występowania poszczególnych umiejętności zawodowych występujących na stanowiskach pracy ślusarzy wykazała, że zdecydowana większość umiejętności zawartych w podstawach programowych jest wymagana na ocenianych stanowiskach. Zbliżone są wyniki przeprowadzonej oceny w firmach prowadzących działalność w poszczególnych regionach, zwłaszcza duże podobieństwo poziomu ocen wystąpiło w regionie katowickim i opolskim. Najwyżej oceniono występowanie umiejętności związanych z użytkowaniem obrabiarek właściwych operacjom ślusarskim, narzędzi i przyrządów ślusarskich, wykonywaniem operacji montażowych i demontażowych maszyn, urządzeń, instalacji oraz mechanizmów, ocenianiem jakości wykonywanych prac oraz organizowaniem i utrzymywaniem w czystości stanowiska pracy, najniżej zaś wykonywanie szkieł prostych części maszyn i mechanizmów, trasowanie w zakresie właściwym operacjom ślusarskim oraz wykorzystywanie technik komputerowych w praktyce warsztatowej.

## IDENTYFIKACJA WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI

### NA STANOWISKU PRACY **SPAWACZA** W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI

W kolumnie 3 tabeli podano średnią ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 10 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie)

Tabela 3

Lp.	Nazwa umiejętności	Katowice	Opole	Radom
1	2	3		
		Ocena		
1.	Stosowanie wymaganej odzieży ochronnej i roboczej według norm zakładowych.	10,0	9,0	9,0
2.	Rozpoznawanie zagrożeń i przestrzeganie warunków bezpiecznej pracy podczas spawania i cięcia ręcznego gazowego.	10,0	10,0	10,0
3.	Rozpoznawanie zagrożeń i przestrzeganie warunków bezpiecznej pracy przy spawaniu ręcznym łukiem elektrycznym.	10,0	8,0	8,0
4.	Stosowanie zasad bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń spawalniczych	10,0	8,0	8,0
5.	Przestrzeganie zasad bezpiecznego – pod względem pożarowym - prowadzenia prac spawalniczych.	10,0	9,0	9,0
6.	Używanie w razie potrzeby sprzętu przeciw-pożarowego i podręcznego sprzętu gaśniczego.	10,0	7,0	7,0
7.	Czytanie rysunków technicznych i dokumentacji technologicznej części maszyn i konstrukcji spawanych.	10,0	7,0	7,0
8.	Wykonanie odręcznych szkiców i rysunków prostych konstrukcji spawanych	7,0	6,0	6,0
9.	Rozpoznaje gatunki i oznaczenia stali, żeliwa, miedzi i aluminium i ich stopów oraz określa ich spawalność.	7,0	8,0	8,0
	<b>Spawanie gazowe.</b>			
10.	Rozpoznawanie butli do gazów technicznych: tlenowe, acetylenowe, do dwutlenku węgla, argonu.	10,0	9,0	9,0
11.	Rozróżnianie zaworów butlowych do gazów i odczytywanie ciśnienia napełnienia i ciśnienia roboczego w zbiornikach.	10,0	9,0	9,0
12.	Montaż reduktora na butli i w centralnym zasilaniu stanowisk i obsługa reduktorów do gazów technicznych	10,0	8,0	8,0
13.	Znajomość zasad działania przyrządów i używanie ich do pomiaru nadciśnienia stosowanych w spawalnictwie.	10,0	7,0	7,0
14.	Dobór rodzaju palnika, nasadki, dysz oraz parametrów cięcia i obsługa palników do cięcia tlenem.	10,0	9,0	9,0
15.	Wykonanie konserwacji urządzeń spawalniczych.	10,0	8,0	8,0
16.	Przygotowanie brzegów elementów do spawania ręcznego gazowego	10,0	6,0	6,0
17.	Dobór materiałów podstawowych do spawania gazowego	10,0	7,0	7,0
18.	Wykonanie złączy doczołowych w pozycji podolnej	10,0	8,0	8,0
19.	Wykonanie złączy doczołowych w pozycji pionowej	10,0	10,0	10,0
20.	Wykonanie złączy doczołowych w pozycji naściennej	10,0	9,0	9,0
21.	Wykonanie spoin czołowych w pozycji podolnej na rurach stałych i obrotowych o osi poziomej.	10,0	10,0	10,0
22.	Wykonanie spoin czołowych w pozycji pionowej w rurach stałych o osi poziomej	10,0	6,0	6,0



23.	Wykonanie spoin pachwinowych na rurach stałych o osi pionowej i poziomej	10,0	6,0	6,0
24.	Wykonanie złączy narożnych i teowych spoiną pachwinową.	10,0	5,0	5,0
25.	Dobór parametrów cięcia w zależności od rodzaju i grubości przecinanego materiału,	10,0	6,0	6,0
26.	Wykonanie cięcia materiału po prostej i łuku	10,0	9,0	9,0
	<b>Spawanie łukowe.</b>			
27.	Dobór elektrod zasadowych do rodzaju materiału i grubości spawanych elementów	10,0	8,0	8,0
28.	Dobór elektrod otulonych do rodzaju materiału i grubości spawanych elementów	10,0	8,0	8,0
29.	Dobór podstawowych materiałów do spawania łukowego wykonywanego w osłonie gazów obojętnych met. TIG.	10,0	7,0	7,0
30.	Dobór podstawowych materiałów do spawania metodą MAG	10,0	10,0	10,0
31.	Uruchomienie i obsługa stanowiska do spawania łukowego elektrodą topliwą w osłonie aktywnych chemicznie gazów lub mieszanek gazowych - metodą MIG/MAG	10,0	10,0	10,0
32.	Dobór średnicy drutu elektrodowego do grubości materiału spawanego i rodzaju spoiny.	10,0	9,0	9,0
33.	Napawanie prostych ściegów łukiem nieosłoniętym elektrodą otuloną	10,0	9,0	9,0
34.	Wykonanie złączy narożnych spoiną pachwinową	10,0	10,0	10,0
35.	Wykonanie złączy narożnych spoiną pachwinową w pozycji pionowej	10,0	8,0	8,0
36.	Wykonanie złączy narożnych spoiną pachwinową w pozycji podolnej	10,0	10,0	10,0
37.	Wykonanie złączy teowych spoiną pachwinową jedno- i dwustronną	10,0	6,0	6,0
38.	Wykonanie złączy doczołowych z ukosowaniem na Y w pozycji podolnej	10,0	6,0	6,0
39.	Wykonanie złączy doczołowych z ukosowaniem na Y w pozycji pionowej	10,0	6,0	6,0
40.	Wykonanie złączy doczołowych z ukosowaniem na 1/2V w pozycji naściennej	10,0	7,0	7,0
41.	Wykonanie złączy doczołowych spoiną czołową bez ukosowania w pozycji podolnej	10,0	7,0	7,0
42.	Wykonanie złączy teowych w pozycji podolnej	10,0	6,0	6,0
43.	Wykonanie złączy teowych spoiną pachwinową jedno- i dwustronną w pozycji pionowej	10,0	6,0	6,0
44.	Wykonanie złączy teowych spoiną pachwinową jedno- i dwustronną w pozycji nabocznej	10,0	6,0	6,0
45.	Wykonanie zabiegów ulepszania cieplnego złączy spawanych	10,0	8,0	8,0
46.	Określenie metody i przeprowadzenie kontroli połączeń spawanych: badania nieniszczące i niszczące.	8,0	9,0	9,0

Lista umiejętności wyspecyfikowanych dla zawodu spawacza jest bardzo duża i zawiera aż 46 pozycji. Obejmuje umiejętności dotyczące spawania łukiem elektrycznym oraz spawanie i cięcie gazowe. Oceny występowania poszczególnych umiejętności są wysokie i podobne w różnych regionach. Nie zarejestrowano umiejętności, które byłyby wyraźnie mniej obserwowane. Wysokie, i co ważne zgodne oceny, uzyskały umiejętności dotyczące rozpoznawania zagrożeń i przestrzegania warunków bezpiecznej pracy podczas spawania i cięcia ręcznego gazowego, rozpoznawania butli do gazów technicznych, rozróżniania zaworów butlowych do gazów i odczytywania ciśnienia napełnienia i ciśnienia roboczego w zbiornikach, napawania prostych ściegów łukiem nieosłoniętym elektrodą otuloną, wykonania złączy narożnych spoiną pachwinową w pozycji podolnej, spawania łukowego elektrodą topliwą w osłonie aktywnych chemicznie gazów lub mieszanek gazowych - metodą MIG/MAG. Najbardziej w trakcie odbywania praktyk zaobserwowano umiejętność związaną z wykonaniem złą-

czy narożnych i teowych spoiną pachwinową oraz wykonanie odręcznych szkiców i rysunków prostych konstrukcji spawanych.

### IDENTYFIKACJA WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI

#### NA STANOWISKU PRACY **STOLARZA** W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI

W kolumnie 3 tabeli podano średnią ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 10 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie)

Tabela 4

Lp.	Nazwa umiejętności	Katowice	Opole	Radom
1	2	3		
		Ocena		
1.	Rozróżnianie podstawowych gatunków drewna i tworzyw drzewnych	5,00	9,50	9,20
2.	Dobór drewna, tworzyw drzewnych i materiałów pomocniczych do wytwarzania wyrobów	4,00	9,50	9,80
3.	Dokonywanie ilościowej i jakościowej oceny asortymentów tartych, tworzyw drzewnych i innych materiałów produkcyjnych	3,50	9,50	9,60
4.	Określanie i stosowanie zasad transportu, składowania i magazynowania materiałów oraz wyrobów	2,00	9,50	9,60
5.	Prowadzenie procesu naturalnego i sztucznego suszenia drewna	3,50	9,50	5,00
6.	Dobór i stosowanie metod konserwacji i ochrony drewna	1,50	7,00	9,80
7.	Stosowanie hydrotermicznej i plastycznej obróbki drewna	0,00	4,50	3,40
8.	Dobór, eksploatacja i konserwacja narzędzi, obrabiarek i urządzeń	5,00	9,50	9,20
9.	Posługiwanie się przyrządami pomiarowymi i sprawdzianami, interpretacja wyników pomiarów	9,00	9,50	10,0
10.	Odczytywanie rysunków technicznych, schematów, sporządzanie szkiców	7,50	10,0	10,0
11.	Prowadzenie obróbki skrawaniem drewna i tworzyw drzewnych sposobem ręcznym i maszynowym	10,0	9,50	9,40
12.	Wykonywanie elementów konstrukcyjnych z drewna i tworzyw drzewnych oraz połączeń	7,50	8,50	9,80
13.	Wykonywanie klejenia i oklejania wyrobów stolarskich	10,0	9,50	4,80
14.	Dobór i stosowanie systemów montażu i okuwania wyrobów, ocena ich jakości	9,50	9,50	7,40
15.	Określanie i stosowanie techniki wykończenia powierzchni drewna i tworzyw drzewnych	7,50	9,50	7,80
16.	Wykonywanie wyrobów o różnorodnym przeznaczeniu, funkcji i konstrukcji	4,50	9,50	6,00
17.	Obliczanie zapotrzebowania materiałowego, sporządzanie kosztorysów prac	8,50	6,50	10,0
18.	Ustalanie i stosowanie parametrów procesu technologicznego	4,00	8,50	9,80
19.	Dokonywanie identyfikacji jakościowej wyrobów	4,50	9,50	10,0
20.	Prowadzenie renowacji, napraw i konserwacji wyrobów	5,00	8,50	7,80
21.	Prowadzenie racjonalnej gospodarki materiałami, narzędziami i energią	8,00	9,50	9,60
22.	Organizowanie stanowiska pracy z uwzględnieniem przepisów bhp, zasad ergonomii i ochrony środowiska	7,50	9,50	10,0
23.	Stosowanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, udzielania pierwszej pomocy w nagłych przypadkach	6,50	10,0	10,0
24.	Posługiwanie się podstawowymi pojęciami ekonomicznymi, interpretacja mechanizmów rynkowych i prawa działalności gospodarczej	2,00	6,50	8,60

25.	Korzystanie z literatury technicznej, norm i innych źródeł informacji	4,00	7,50	9,00
26.	Ocenianie, prezentacja i doskonalenie własnych umiejętności zawodowych	6,00	7,00	9,40

W przedstawionych powyżej wynikach oceny umiejętności zawodowych na stanowisku stolarza występują wyraźne różnice. Zwłaszcza w regionie katowickim oceny zaobserwowanych umiejętności są na niższym poziomie. Przyczyn takiego rezultatu obserwacji należy dopatrywać się w odmienności profili działalności przedsiębiorstw, w których odbywały się praktyki. Najczęściej rejestrowano umiejętności związane z posługiwaniem się przyrządami pomiarowymi i sprawdzianami, interpretacją wyników pomiarów, prowadzeniem obróbki skrawaniem drewna i tworzyw drzewnych sposobem ręcznym i maszynowym, prowadzeniem racjonalnej gospodarki materiałami, narzędziami i energią. Zdecydowanie najrzadziej występowały umiejętności dotyczące prowadzenia procesu naturalnego i sztucznego suszenia drewna, doboru i stosowania metod konserwacji i ochrony drewna oraz stosowania hydrotermicznej i plastycznej obróbki drewna.

### IDENTYFIKACJA WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI NA STANOWISKU PRACY **TECHNIK HOTELARSTWA** W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI

W kolumnie 3 tabeli podano średnią ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 10 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

*Tabela 5*

Lp.	Nazwa umiejętności	Katowice	Opole	Radom
1	2	3		
		Ocena		
1.	Stosowanie podstawowych zasad gospodarki rynkowej,	8,50	8,20	4,00
2.	Korzystanie z przepisów prawnych do prowadzenia zakładu hotelarskiego,	9,16	9,50	5,50
3.	Stosowanie zasad i instrumentów marketingu w działalności hotelarskiej,	9,58	8,90	5,50
4.	Fachowe i kompleksowe obsługiwanie gościa hotelowego posługując się technikami pracy na stanowiskach w różnych rodzajach i kategoriach bazy hotelowej,	9,91	10,0	10,0
5.	Posługiwanie się biegle językiem obcym w zakresie słownictwa zawodowego i branżowego,	9,41	9,60	10,0
6.	Organizowanie prac w zakładzie hotelarskim,	9,58	9,00	9,00
7.	Organizowanie usług gastronomicznych oraz prawidłowe obsługiwanie konsumenta,	9,75	9,50	9,00
8.	Organizowanie i obsługiwanie kongresów, targów, zjazdów i innych imprez,	9,25	9,70	7,50
9.	Organizowanie usług turystycznych i rekreacyjnych,	8,83	9,80	5,50
10.	Wyposażanie i urządzenie wnętrza różnych jednostek hotelowych i gastronomicznych,	8,41	8,70	4,00
11.	Współpraca z firmami świadczącymi usługi dla zakładów hotelarskich,	8,66	9,30	6,00
12.	Prowadzenie korespondencji i obsługiwanie nowoczesnego sprzętu biurowego,	9,00	9,80	9,00
13.	Postępowanie zgodnie z zasadami etyki i kultury zawodu,	9,91	10,0	10,0
14.	Stosowanie przepisów ochrony środowiska,	9,25	8,70	8,00

15.	Stosowanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowych,	9,83	10,0	10,0
16.	Permanentne doskonalenie swoich kwalifikacji zawodowych.	9,66	9,40	8,50

Wszystkie umiejętności zawarte w podstawach programowych kształcenia w zawodzie technik hotelarstwa zostały zidentyfikowane w bardzo wysokim stopniu. Nieco niżej rezultaty tej identyfikacji występują w przypadku ocen przeprowadzonych u pracodawców w regionie katowickim. Przyczyn tych różnic należy dopatrywać się w odmienności prowadzonej działalności i zakresu oferowanych usług przez poszczególnych pracodawców. Najczęściej rejestrowanymi umiejętnościami były: fachowe i kompleksowe obsługiwanie gościa hotelowego posługując się technikami pracy na stanowiskach w różnych rodzajach i kategoriach bazy hotelowej, posługiwanie się biegle językiem obcym w zakresie słownictwa zawodowego i branżowego, organizowanie prac w zakładzie hotelarskim, prowadzenie korespondencji i obsługiwanie nowoczesnego sprzętu biurowego, postępowanie zgodnie z zasadami etyki i kultury zawodu oraz stosowanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i przeciwpożarowych. Stosunkowo rzadko dla tego zawodu występowały umiejętności związane z organizowaniem usług turystycznych i rekreacyjnych oraz wyposażaniem i urządzaniem wnętrza różnych jednostek hotelowych i gastronomicznych.

### IDENTYFIKACJA WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI NA STANOWISKU PRACY **TECHNIK BUDOWNICTWA** W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI

W kolumnie 3 tabeli podano średnią ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 10 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

*Tabela 6*

Lp.	Nazwa umiejętności	Katowice	Opole	Radom
1	2	3		
		Ocena		
1.	Posługiwanie się dokumentacją techniczną, wykonywanie szkiców roboczych i rysunków budowlanych,	10,00	8,00	10,00
2.	Przeprowadzanie inwentaryzacji istniejących obiektów,	7,00	10,00	2,50
3.	Planowanie zagospodarowania elementów małego osiedla, z uwzględnieniem ochrony naturalnego środowiska człowieka i jego potrzeb,	0,00	8,00	2,50
4.	Projektowanie prostych elementów konstrukcyjnych budowli o nieskomplikowanej architekturze i konstrukcji, zgodnie z zasadami wiedzy technicznej, wymaganiami prawa budowlanego oraz obowiązującymi normami,	2,67	8,00	2,50
5.	Opracowywanie projektów organizacji budowy i zagospodarowania placu budowy	3,33	10,00	2,50
6.	Dobór materiałów, sprzętu, maszyn i urządzeń do wykonania określonych zadań, uwzględniając przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska,	9,50	7,50	10,00
7.	Kierowanie gospodarką materiałową i sprzętową w procesie budowlanym,	8,50	5,00	8,80
8.	Wykonywanie podstawowych badań laboratoryjnych materiałów i wyrobów budowlanych,	0,00	0,0	2,50

9.	Analizowanie warunków gruntowych na podstawie przeprowadzonego badania makroskopowego gruntu,	6,33	0,0	2,50
10.	Ocenianie prawidłowości zabezpieczenia skarp, nasypów i wykopów,	5,83	0,0	2,50
11.	Wykonywanie przedmiary i obmiary robót budowlanych,	7,17	10,00	10,00
12.	Ustalanie metody realizacji robót, dokonywanie podziału zadań dla zespołów roboczych i kierowanie przebiegiem robót przy zachowaniu właściwej organizacji pracy i przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska,	9,17	10,00	10,00
13.	Przeprowadzanie kontroli jakości wykonania podstawowych robót budowlano - montażowych,	9,33	8,00	10,00
14.	Koordinacja robót budowlanych i instalacyjnych na budowie,	9,50	10,00	8,50
15.	Prowadzenie dziennika budowy, ksiąg obmiarów oraz dokumentacji inwestycyjnej, placowej i magazynowej,	9,50	10,00	7,00
16.	Wykonywanie kalkulacji robót, sporządzanie kosztorysów i ofert przetargowych,	7,50	10,00	2,50
17.	Określanie nakładów rzeczowych potrzebnych do wykonania poszczególnych asortymentów robót,	5,50	10,00	2,50
18.	Organizowanie i kierowanie robotami remontowymi i rozbiórkowymi,	4,17	10,00	2,50
19.	Stosowanie w działalności zawodowej podstawowych aktów prawnych z zakresu prawa budowlanego i postępowania administracyjnego,	8,17	8,00	7,50
20.	Wykorzystywanie programów komputerowych przydatnych w zawodzie technik budownictwa,	9,67	10,00	10,00
21.	Likwidowanie placu budowy,	1,50	10,00	2,50
22.	Podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej,	5,17	10,00	2,50
23.	Prowadzenie działalności gospodarczej w oparciu o analizę procesów zachodzących w gospodarce rynkowej,	4,50	10,00	2,50
24.	Udzielanie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym w wypadkach.	3,17	10,00	7,50

W odniesieniu do zawodu kształcenia – technik budownictwa uzyskano zróżnicowane wyniki identyfikacji zarówno w zakresie poszczególnych umiejętności jak i poszczególnych regionów. Zgodność ocen wystąpiła tylko w kilku przypadkach i dotyczyła w większym stopniu zaobserwowanych umiejętności niż ich braku. Przyczyn takiego wyniku identyfikacji należy dopatrywać się nie tylko w odmienności profili działalności poszczególnych pracodawców, ale również subiektywnej oceny dokonanej przez uczestników praktyk.

#### IDENTYFIKACJA WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI NA STANOWISKU PRACY **MURARZA** W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI

W kolumnie 3 tabeli podano średnią ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 10 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie)

Tabela 7

Lp.	Nazwa umiejętności	Katowice	Opole	Radom
		3		
1	2	3		
		Ocena		

1.	Organizacja, użytkowanie i likwidowanie stanowiska pracy dla robót murarskich i czynności pomocniczych z uwzględnieniem przepisów bhp, ppoż. i ochrony środowiska,	9,00	6,0	9,33
2.	Rozróżnianie i dobór materiałów budowlanych murarskich (podstawowych i pomocniczych) oraz składowanie i transport ich na stanowisko pracy,	8,33	8,0	9,67
3.	Posługiwanie się narzędziami, urządzeniami i sprzętem budowlanym nie wymagającym dodatkowych uprawnień,	9,00	10,0	9,00
4.	Czytanie budowlanej dokumentacji technicznej i sporządzanie szkiców roboczych, wykorzystywanie norm i instrukcji,	8,33	8,0	9,00
5.	Wykonywanie robót murarskich zgodnie z wiedzą budowlaną, obowiązującymi normami i warunkami technicznymi wykonania i odbioru robót,	9,67	8,0	10,0
6.	Wykonywanie pomocniczych czynności zawodowych ogólnobudowlanych, w tym remontowych, rozbiórkowych i naprawczych,	9,00	10,0	9,33
7.	Wykonywanie przedmiarów, pomiarów inwentaryzacyjnych i obmiarów robót murarskich,	6,00	8,0	10,0
8.	Sporządzanie zapotrzebowania i rozliczenia materiałowego dotyczącego stanowiska pracy,	7,00	8,0	10,0
9.	Korzystanie z urządzeń, wyposażenia i zaplecza techniczno-socjalnego placu budowy,	7,00	8,0	9,00
10.	Ocenianie jakości materiałów budowlanych i prawidłowości wykonywanych robót,	6,00	9,0	9,00
11.	Rozwiązywanie charakterystycznych dla zawodu zagadnień techniczno-technologicznych na stanowisku pracy,	6,00	10,0	9,33
12.	Komunikowanie się i współpraca z zespołem na budowie,	7,67	10,0	9,00
13.	Udzielanie pomocy w nagłych wypadkach.	5,33	9,0	9,00

W przypadku identyfikacji umiejętności dla zawodu – murarz, dla którego praktyki odbyły się w trzech regionach, uzyskano bardzo zbliżone rezultaty pod każdym względem. Wyjątek stanowi udzielanie pomocy w nagłych wypadkach. Można sądzić, że umiejętności wyspecyfikowane w podstawach programowych dla tego zawodu, zostały trafnie wskazane.

**IDENTYFIKACJA WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI  
NA STANOWISKU PRACY KUCHARZA MAŁEJ GASTRONOMII  
W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI**

W kolumnie 3 tabeli podano średnią ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 10 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

*Tabela 8*

Lp	Nazwa umiejętności	Katowice	Opole	Radom
1	2	3		
		Ocena		
1.	Stosowanie zasad prawidłowego odżywiania,	8,70	9,17	8,00

2.	Dokonywanie jakościowej oceny surowców, półproduktów i gotowych potraw,	9,60	10,0	10,0
3.	Przeprowadzanie organoleptycznej ocenę jakości surowców i potraw,	8,80	10,0	10,0
4.	Właściwe dobieranie surowce do produkcji potraw,	9,63	10,0	10,0
5.	Oszczędne gospodarowanie surowcami i zapobieganie ich stratom,	9,07	9,50	9,00
6.	Właściwe przechowywanie surowców, półproduktów i gotowych potraw,	9,43	10,0	8,75
7.	Prawidłowe wykonywanie obróbki wstępnej i cieplnej surowców,	9,57	10,0	8,75
8.	Przygotowywanie podstawowego asortymentu potraw z surowców i półproduktów spożywczych, w oparciu o normy i receptury gastronomiczne,	9,53	10,0	10,0
9.	Przygotowywanie podstawowego asortymentu napojów z surowców i półproduktów spożywczych,	8,47	9,00	10,0
10.	Stosowanie odpowiednich technik sporządzania potraw,	9,63	10,0	8,50
11.	Prawidłowe zestawianie posiłków, układanie prostych menu,	8,10	10,0	1,25
12.	Przygotowywanie podstawowego asortymentu potraw dietetycznych i wegetariańskich,	6,67	10,0	1,25
13.	Sporządzanie w podstawowym zakresie kalkulacji potraw,	7,10	9,67	2,00
14.	Posługiwanie się narzędziami i maszynami wykorzystywanymi do obróbki surowców i produktów spożywczych,	9,67	10,0	10,0
15.	Posługiwanie się narzędziami, maszynami i urządzeniami przy przygotowywaniu posiłków,	9,47	10,0	10,0
16.	Prawidłowe konserwowanie maszyn i urządzeń,	7,77	9,17	10,0
17.	Stosowanie zasady zabezpieczenia jakości zdrowotnej żywności: systemu Dobrej Praktyki Produkcyjnej (GMP), systemu Dobrej Praktyki Higienicznej (GHP) oraz systemu Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontrolnych (HCCP),	9,83	8,50	10,0
18.	Utrzymywanie czystości i porządku na stanowisku pracy,	9,47	10,0	10,0
19.	Przestrzeganie przepisów sanitarnych, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, obowiązujących w zakładach żywienia zbiorowego,	9,70	10,0	10,0
20.	Organizowanie prac porządkowych,	9,23	10,0	10,0
21.	Opisywanie przyczyn wypadków, zagrożeń, szkodliwości zawodowych i chorób występujących w tym zawodzie,	7,27	8,20	5,00
22.	Współpraca w zespole,	9,70	10,0	10,0
23.	Podejmowanie doskonalenia zawodowego,	8,27	9,83	5,75
24.	Stosowanie przepisów kodeksu pracy dotyczących praw i obowiązków pracownika.	8,90	10,0	6,25

Wyniki identyfikacji przedstawione powyżej w postaci oceny punktowej są dosyć wysokie i zbliżone. Istotne różnice w ocenie dotyczą umiejętności związanych z przygotowywaniem podstawowego asortymentu potraw dietetycznych i wegetariańskich, sporządzaniem kalkulacji kosztów potraw oraz opisywaniem przyczyn wypadków, zagrożeń, szkodliwości zawodowych i chorób występujących w tym zawodzie.

**IDENTYFIKACJA ZADAŃ ZAWODOWYCH  
NA STANOWISKU PRACY ŚLUSARZA W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI**

W kolumnie 3 tabeli podano średnią ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 5 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

*Tabela 9*

Lp.	Nazwa zadania	Katowice	Opole	Radom
1	2	3		
		Ocena		
1.	Szkicowanie części maszyn i elementów konstrukcji oraz ich wykonywanie.	2,40	3,30	4,75
2.	Wykonywanie podstawowych obliczeń warsztatowych niezbędnych do wykonania określonego wyrobu.	3,00	3,30	4,50
3.	Wykonywanie prac montażowych z zastosowaniem typowych technologii łączenia materiałów i elementów maszyn.	5,00	4,40	4,50
4.	Wykonywanie typowych prac ślusarskich na podstawie rysunków wykonawczych lub szkiców.	4,80	4,30	5,00
5.	Wykonywanie prac ślusarskich z wykorzystaniem maszyn i urządzeń technologicznych (wiertarki, gwinciarke itp.).	4,60	4,40	4,50
6.	Dobieranie niezbędnych narzędzi, przyrządów, uchwytów oraz parametrów obróbkowych na podstawie dokumentacji technologicznej	4,20	4,50	4,75
7.	Wykonywanie zabezpieczeń antykorozyjnych na wykonanych wyrobach.	4,00	3,90	4,75
8.	Organizowanie własnego stanowiska pracy zgodnie z zasadami ergonomii, normami i przepisami bhp.	5,00	4,70	4,50
9.	Przestrzeganie przepisów bhp i ppoż. podczas wykonywania powierzonych zadań zawodowych.	5,00	4,90	5,00
10.	Wypełnianie dokumentacji warsztatowej wykonywanych prac.	3,00	4,50	4,75
11.	Dobieranie materiałów na podstawie dokumentacji technologicznej.	2,80	4,20	4,75
12.	Wykorzystywanie techniki komputerowej w pracy ślusarza.	1,80	3,40	4,75
13.	Szacowanie, kalkulowanie i obliczanie kosztów związanych ze zużyciem potrzebnych materiałów, narzędzi oraz kosztów wykonywania zadań zawodowych, operacji, usług itp.	2,60	2,40	4,75
14.	Gospodarowanie materiałami i odpadami poprodukcyjnymi zgodnie z przyjętymi normami	4,40	4,20	4,250
15.	Wprowadzanie innowacji na stanowisku pracy stosownie do potrzeb i zgodnie przyjętymi normami.	3,80	3,50	4,50
16.	Podnoszenie kwalifikacji zawodowych zgodnie z wymaganiami miejsca pracy.	4,00	4,40	4,750
17.	Ocenianie stanu technicznego maszyn i urządzeń zgodnie z dokumentacją techniczno-ruchową oraz bieżące usuwanie drobnych usterek.	4,40	4,20	4,50
18.	Obsługiwanie przyrządów i aparatury pomiarowej do sprawdzania jakości wykonanego zadania technologicznego, zgodnie z dokumentacją technologiczną.	4,20	4,30	5,00



19.	Porównywanie jakości wykonanego zadania technologicznego z warunkami wykonania zawartymi w dokumentacji technologicznej.	4,00	4,00	5,00
20.	Współpraca w zespole, organizacja pracy własnej i zespołu	4,80	4,60	4,75

Rezultaty przeprowadzonej identyfikacji zadań zawodowych dla zawodu – ślusarz są wysokie i zbliżone we wszystkich regionach. Występuje dosyć duża zbieżność uzyskanych dla poszczególnych zadań w we wszystkich regionach. W szczególności sytuacja taka występuje min: w ocenia następujących zadań:

- Wykonywanie prac montażowych z zastosowaniem typowych technologii łączenia materiałów i elementów maszyn.
- Wykonywanie typowych prac ślusarskich na podstawie rysunków wykonawczych lub szkiców.
- Organizowanie własnego stanowiska pracy zgodnie z zasadami ergonomii, normami i przepisami bhp.
- Przestrzeganie przepisów bhp i ppoż. podczas wykonywania powierzonych zadań zawodowych.
- Szkiecowanie części maszyn i elementów konstrukcji oraz ich wykonywanie.
- Szacowanie, kalkulowanie i obliczanie kosztów związanych ze zużyciem potrzebnych materiałów, narzędzi oraz kosztów wykonywania zadań zawodowych, operacji, usług itp.

Warto podkreślić zgodność poziomu ocen uzyskanych w poszczególnych regionach zarówno w odniesieniu do zadań, które były identyfikowane częściej i tych, które występowały rzadziej.

#### IDENTYFIKACJA ZADAŃ ZAWODOWYCH NA STANOWISKU PRACY **STOLARZA** W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI

W kolumnie 3 tabeli podano średnią ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 5 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

*Tabela 10*

Lp.	Nazwa zadania	Katowice	Opole	Radom
1	2	3		
		Ocena		
1.	Określanie właściwości materiałów stolarskich w celu prawidłowego ich stosowania oraz składowania.	3,50	5,00	4,60
2.	Wykonywanie obróbki ręcznej drewna.	0,00	3,25	4,80
3.	Wykonywanie obróbki mechanicznej drewna.	5,00	5,00	5,00
4.	Organizowanie stanowiska i warsztatu pracy stolarza.	3,50	5,00	4,60
5.	Wykonywanie stolarki budowlanej.	4,00	2,75	3,60
6.	Wykonywanie i montowanie mebli.	2,50	5,00	2,60
7.	Wykonywanie kalkulacji robót, kosztorysów robót stolarskich, rozliczeń robocizny, materiałów, sprzętu i maszyn.	0,00	5,00	4,80
8.	Nadzorowanie eksploatacji maszyn i urządzeń.	2,00	5,00	4,80
9.	Prowadzenie dokumentacji ewidencyjnej i sprawozdawczej.	1,50	5,00	4,80

Dla zawodu stolarz uzyskano bardzo rozbieżne wyniki identyfikacji zadań zawodowych. Szczególnie dotyczy zadań: wykonywanie obróbki ręcznej drewna, wykonywanie kalku-

lacji robót, kosztorysów robót stolarskich oraz rozliczeń robocizny, materiałów, sprzętu i maszyn.

Zbieżność oceny wystąpiła tylko w odniesieniu tylko do jednego zadania: wykonywanie obróbki mechanicznej drewna.

Takie wyniki przeprowadzonej identyfikacji uniemożliwiają wyciągnięcie racjonalnych wniosków. Przyczyn takiego stanu można się dopatrywać w braku zrozumienia przez nauczycieli praktykantów istoty podziału obszaru zawodowego na zadania zawodowe.

### IDENTYFIKACJA ZADAŃ ZAWODOWYCH NA STANOWISKU PRACY **SPAWACZA** W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI

W kolumnie 3 tabeli podano średnią ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 5 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

*Tabela 11*

Lp.	Nazwa zadania	Katowice	Opole	Radom
1	2	3		
		Ocena		
1.	Sprawdzanie, przed rozpoczęciem pracy, kompletności sprawności wyposażenia technicznego na stanowisku pracy.	5,00	5,00	4,66
2.	Sprawdzanie kompletności i sprawności sprzętu oraz środków ochrony indywidualnej (ochron osobistych).	5,00	5,00	4,66
3.	Obsługiwanie i konserwowanie wyposażenia technicznego stanowiska pracy (maszyn, urządzeń, sprzętu i osprzętu technologicznego) stosowanego podczas pracy.	4,00	4,00	5,00
4.	Obsługiwanie urządzeń służących ochronie środowiska pracy, tj. urządzeń wentylacyjnych oraz urządzeń filtracyjno-wentylacyjnych.		4,00	4,33
5.	Stosowanie narzędzi ślusarskich stanowiących wyposażenie stanowiska pracy, jak młotków, pilników, szlifierek kątowych i stołowych, szczotek drucianych itp.	5,00	3,00	4,66
6.	Wykonywanie operacji spawania w zakresie posiadanych uprawnień.	5,00	4,00	5,00
7.	Czytanie stosownej dokumentacji technicznej, jak: instrukcji technologicznych spawania, kart technologicznych, rysunków rozkroju materiałów.	5,00	4,00	5,00
8.	Przygotowywanie elementów do spawania przez ich ręczne czyszczenie, prostowanie, ukosowanie, szepianie i podgrzewanie.	5,00	5,00	4,66
9.	Przestrzeganie technologii spawania oraz stosowanie technik spawania określonych w instrukcji technologicznej spawania.	5,00	3,00	4,66
10.	Zachowywanie właściwej kolejności czynności przy montażu i spawaniu elementów konstrukcji.	5,00	3,00	4,66
11.	Wizualne sprawdzanie na bieżąco jakości wykonanych złączy (na podstawie wyglądu zewnętrznego).	5,00	4,00	5,00
12.	Stosowanie przyrządów kontrolno-pomiarowych do oceny jakości wykonanych złączy: suwmiarek, spoinomierzy, kątomierzy itp. (wykonywanie pomiaru geometrii spoin).	4,00	5,00	4,33
13.	Usuwanie uchybień (wad i niezgodności) powstałych w operacjach spawania.	5,00	4,00	5,00
14.	Wykonywanie operacji cięcia metali z użyciem palnika gazowego.	5,00	4,00	4,33
15.	Wykonywanie złączy lutowanych z pomocą palnika gazowego.	5,00	3,00	3,33
16.	Utrzymywanie należytego stanu technicznego maszyn i urządzeń na stanowisku pracy oraz niezwłoczne zgłaszanie przełożonym niesprawności wyposażenia technicznego.	5,00	4,00	4,33

17.	Stosowanie wymaganego sprzętu i ochron osobistych.	5,00	4,00	4,66
18.	Przestrzeganie obowiązujących przepisów i instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy.	0,00	2,00	5,00
19.	Udzielanie współpracownikom pierwszej pomocy przedlekarskiej w razie wypadku przy pracy.	5,00	3,00	4,66
20.	Zgłaszanie przełożonemu nieprawidłowości: w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy, w zabezpieczeniu przeciwpożarowym stanowiska spawalniczego	5,00	5,00	4,66
21.	Zgłaszanie przełożonemu nieprawidłowości w zakresie: wyposażenia technicznego stanowiska pracy, materiałów podstawowych i pomocniczych oraz dokumentacji technicznej.	5,00	4,00	4,33
22.	Zgłaszanie przełożonemu usterek (niesprawności) wyposażenia technicznego i awarii na stanowisku pracy.	5,00	4,00	4,33
23.	Zgłaszanie niezgodności w stosowanej dokumentacji technologicznej oraz wątpliwości wykonawczych w zakresie zadanych prac.	5,00	5,00	4,33

W przypadku zawodu – spawacz uzyskano wysokie i zbliżone do wartości oceny punktowe identyfikacji zadań zawodowych. Zgodność ocen dotyczy zarówno poszczególnych zadań jak i ocen uzyskanych w poszczególnych regionach. Świadczy to o trafności dokonanego podziału, poprawności opisu i specyfikacji poszczególnych zadań.

#### IDENTYFIKACJA ZADAŃ ZAWODOWYCH NA STANOWISKU PRACY **MURARZA** W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI

W kolumnie 3 tabeli podano średnią ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 5 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

*Tabela 12*

Lp.	Nazwa zadania	Ocena		
		Katowice	Opole	Radom
1	2	3		
		Ocena		
1.	Postępowanie się dokumentacją techniczną i wytycznymi dotyczącymi wykonywania robót.	4,66	4,0	4,33
2.	Przygotowywanie zapraw i betonów sposobem ręcznym i mechanicznym	3,66	5,0	4,66
3.	Wykonywanie rusztowań do robót murarskich	2,00	5,0	5,0
4.	Dobieranie narzędzi, sprzętu i maszyn do robót murarskich.	4,00	5,0	4,33
5.	Zabezpieczanie miejsca pracy zgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska oraz udzielanie pomocy przedlekarskiej.	3,66	4,0	4,33
6.	Wytyczanie fundamentów, ścian nośnych, działowych oraz innych elementów budynku.	3,00	0,0	4,33
7.	Wykonywanie murów pełnych z różnych materiałów, murów z otworami okiennymi i drzwiowymi oraz ścian działowych i nośnych.	3,66	5,0	4,66
8.	Wykonywanie kominów, murów z kanałami dymowymi, spalinowymi i wentylacyjnymi.	3,00	0,0	4,66
9.	Wykonywanie murów zbrojonych, nadproży, stropów typu Kleina i sklepień łukowych.	2,66	4,0	4,66

10.	Układanie izolacji przeciwwilgociowych, montowanie izolacji cieplnej i akustycznej na ścianach.	4,00	5,0	1,33
11.	Osadzanie stolarki okiennej i drzwiowej oraz elementów ślusarki budowlanej.	4,00	5,0	1,66
12.	Wykonywanie muru wielowarstwowego ze szczeliną powietrzną lub wypełnioną materiałem izolacyjnym.	2,00	5,0	5,0
13.	Wykonywanie ścianek działowych z różnych materiałów.	4,66	0,0	4,66
14.	Licowanie ścian cegłą licówką, okładzinami ceramicznymi, kamieniami naturalnymi oraz spoinowanie.	2,66	5,0	4,66
15.	Ustalanie zakresu i czasu trwania robót.	4,33	4,0	1,66
16.	Organizowanie własnego stanowiska pracy.	4,00	5,0	4,66
17.	Zabezpieczanie pomieszczeń socjalnych dla pracowników oraz części magazynowej.	3,00	3,0	1,33
18.	Szkolenie pracowników z zakresu bhp na stanowisku pracy.	3,66	5,0	1,66
19.	Zabezpieczanie materiałów i sprzętu do realizacji robót murarskich i pokrewnych.	3,66	5,0	4,66
20.	Prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie usług budowlanych.	4,66	4,0	1,66
21.	Ocenianie jakości robót murarskich	4,00	5,0	1,33
22.	Odbieranie robót murarskich	4,00	5,0	1,33

Przeprowadzona identyfikacja zadań zawodowych dla zawodu murarz przyniosła niezbyt wysokie oceny. Brakuje również zgodności ocen identyfikacji poszczególnych zadań uzyskanych w regionach. Zgodność ocen uzyskano w ocenie zaledwie kilku zadań.

**IDENTYFIKACJA ZADAŃ ZAWODOWYCH  
NA STANOWISKU PRACY **TECHNIKA BUDOWNICTWA**  
W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI**

W kolumnie 3 tabeli podano średnią ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 5 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

*Tabela 13*

Lp.	Nazwa zadania	Katowice	Opole	Radom
1	2	3		
		Ocena		
1.	Przygotowywanie dokumentacji technicznej.	4,50	4,00	5,00
2.	Określanie właściwości materiałów do robót budowlanych i prawidłowe ich stosowanie.	4,83	5,00	5,00
3.	Organizowanie i wykonywanie robót budowlanych przy zastosowaniu optymalnych technologii wykonania, remontowania i modernizowania.	4,67	5,00	5,00
4.	Ustalanie norm pracy, wykonywanie kalkulacji robót, kosztorysów robót budowlanych, rozliczeń robocizny, materiałów, sprzętu i maszyn.	3,67	5,00	4,30

5.	Organizowanie i zagospodarowywanie placu budowy.	5,00	4,00	0,00
6.	Eksploatowanie i utrzymywanie obiektów budowlanych.	2,17	0,00	0,00
7.	Kierowanie robotami budowlanymi z uwzględnieniem przepisów bhp, ppoż i ochrony środowiska oraz kontrolowanie jakości i ocenianie przydatności materiałów budowlanych do zastosowania	4,83	5,00	5,00
8.	Nadzorowanie i kontrolowanie wykonywanych robót budowlanych.	5,00	0,00	5,00
9.	Organizowanie i realizowanie robót remontowych i rozbiórkowych.	3,33	4,00	0,00

Podobnie jak przy identyfikacji umiejętności również przy identyfikacji zadań zawodowych dla zawodu kształcenia – technik budownictwa uzyskano zróżnicowane wyniki ocen zarówno w zakresie poszczególnych umiejętności jak i poszczególnych regionów. Zgodność ocen wystąpiła tylko w przypadku następujących zadań: przygotowywanie dokumentacji technicznej, określanie właściwości materiałów do robót budowlanych i prawidłowe ich stosowanie organizowanie i wykonywanie robót budowlanych przy zastosowaniu optymalnych technologii wykonania, remontowania i modernizowania oraz eksploatowanie i utrzymywanie obiektów budowlanych.

Potwierdza to postawioną uprzednio tezę o subiektywnej ocenie dokonanej przez uczestników praktyk.

#### IDENTYFIKACJA ZADAŃ ZAWODOWYCH NA STANOWISKU PRACY **KUCHARZA MAŁEJ GASTRONOMII** W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI

W kolumnie 3 tabeli podano średnią ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 5 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

*Tabela 14*

Lp.	Nazwa zadania	Katowice	Opole	Radom
1	2	3		
		Ocena		
1.	Dobieranie surowców i półproduktów do produkcji w małej gastronomii.	4,43	5,00	4,75
2.	Dobieranie, obsługiwane maszyn, urządzeń i sprzętu w małej gastronomii.	4,80	5,00	5,00
3.	Przeprowadzanie obróbki wstępnej surowców i półproduktów w małej gastronomii.	4,50	5,00	5,00
4.	Przygotowywanie półproduktów do dalszej obróbki w małej gastronomii.	4,80	5,00	4,50
5.	Dokonywanie obróbki termicznej surowców i półproduktów w małej gastronomii.	4,63	5,00	5,00
6.	Sporządzanie różnymi technikami i metodami podstawowego asortymentu potraw i napojów w małej gastronomii.	4,33	5,00	5,00
7.	Planowanie posiłków i układanie prostego menu w małej gastronomii.	3,96	5,00	0,00
8.	Porcjowanie, dekorowanie i ekspedycja potraw w małej gastronomii.	3,76	5,00	3,50

9.	Organizowanie i porządkowanie własnego stanowiska pracy w małej gastronomii zgodnie z zasadami ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony ppoż.	4,20	5,00	5,00
10.	Przechowywanie i magazynowanie surowców, półproduktów i wyrobów gotowych w małej gastronomii.	3,36	5,00	5,00
11.	Ocenianie jakościowe i ilościowe surowców i półproduktów w małej gastronomii.	4,43	4,80	5,00
12.	Ocenianie jakościowe i ilościowe wyrobów gotowych małej gastronomii.	4,80	5,00	5,00

Dla zadań zawodowych zawodu kucharz małej gastronomii uzyskano wysokie i mało zróżnicowane rezultaty oceny. Istotna różnica oceny wystąpiła tylko w przypadku zadania planowanie posiłków i układanie prostego menu w małej gastronomii.

Takie wyniki identyfikacji mogą wynikać z podobieństwa rodzajów i zakresów usług oferowanych przez firmy, w których odbywały się praktyki.

## 5. EWALUACJA PRAKTYK

Ewaluację praktyk przeprowadzono oddzielnie dla praktyk, które odbyły się w kraju i za granicą. Jej głównym celem było sprawdzenie, w jakim stopniu zrealizowany został program praktyk, w jaki sposób przebiegały i jakie korzyści przyniosły uczestniczącym w nich nauczycielom. W tym celu opracowano narzędzia w postaci ankiet. Badaniem objęto nauczycieli uczestników praktyk. Oddzielne badania przeprowadzono wśród przedsiębiorców przyjmujących nauczycieli na praktyki. Opracowane narzędzia badawcze to:

1. Ankieta dla uczestników praktyk krajowych
2. Ankieta dla uczestników praktyk zagranicznych
3. Ankieta dla przedsiębiorców przyjmujących nauczycieli na praktyki

Tabela 15

	Kierunek kształcenia zawodowego	Katowice			Opole			Radom		
		Dzienniki praktyk	Ankiety praktyk krajowych	Ankiety praktyk zagranicznych	Dzienniki praktyk	Ankiety praktyk krajowych	Ankiety praktyk zagranicznych	Dzienniki praktyk	Ankiety praktyk krajowych	Ankiety praktyk zagranicznych
1.	Ślusarz	5	5	2	10	8	6	4	4	4
2.	Spawacz	1	2	1	1	1	1	3	3	1
3.	Murarz	3	1	1	1	1		3	2	3
4.	Technik budownictwa	6	3	5	2	2	2	4	3	2
5.	Technik hotelarstwa	12	10	7	10	8	8	2	2	2
6.	Kucharz małej gastronomii	30	19	27	6	6	3	4	4	3
7.	Stolarz	2	2	1	5	3	4	5	4	4
	<b>Razem</b>	<b>59</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>35</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>19</b>

Szczegółowy opis tych narzędzi oraz rezultaty przeprowadzonych badań zamieszczono w następujących podrozdziałach.

W tabeli 15 przedstawiono zestawienie dokumentów wypełnianych przez uczestników praktyk i będących przedmiotem opracowania na etapie oceny realizacji praktyk.

### 5.1. OCENA REALIZACJI PRAKTYK KRAJOWYCH

Dla oceny przebiegu realizacji praktyk krajowych przygotowano narzędzie w postaci ankiety składającej się z trzech części:

Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki

Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Uczestnicy praktyk dokonywali takiej oceny podczas zorganizowanych w tym celu spotkań w poszczególnych regionach wypełniając przygotowane ankiety. Mieli również moż-

liwość przedstawienia swoich opinii i ocen na temat odbytych praktyk podczas dyskusji, jakie się odbyły w trakcie tych spotkań.

Wypełnione przez uczestników praktyk w poszczególnych regionach pogrupowano wg zawodów i wyznaczono wartości średnie w przypadku ocen punktowych lub zsumowano w przypadku ocen TAK/NIE. W części II ankiety, gdzie uczestnicy dokonywali oceny swojej wiedzy oraz umiejętności przed i po praktyce, określono stopień wzrostu jako różnicę tych ocen dla każdego nauczyciela i dla każdego z kryteriów. W części III uczestnicy dokonywali punktowej oceny osiągnięcia celów praktyki wg 12 kryteriów. W tym przypadku również wyznaczono wartości średnie dla zawodów i regionów. Rezultaty otrzymane w wyniku Rezultaty otrzymane w wyniku opracowania i analizy wypełnionych ankiet zamieszczono w tabelach 15-38 i opatrzono komentarzem.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – STOLARZ

**Region: Katowice**

**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

Tabela 16

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	2	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	2	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	2	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	2	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	2	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	2	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5.0	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	4.5	
9.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	2	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	2	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach		2
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5.0	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	2	
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	2	
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?		2
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	5.0	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	5.0	



16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałaś praktykę poleciłbyś swojemu koledze?	2	

### Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką		1			1	1	1		
po praktyce				1	1				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	1			1	1	
po praktyce					2				

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				1	1	1	1		
po praktyce					2				

Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1		1	1		1	
po praktyce					2				

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				2			2		
po praktyce					2				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				1	1	1	1		
po praktyce					2				

	TAK	NIE
--	-----	-----

Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	2	
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	2	

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń, w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk” 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

L.p.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	5.0
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	5.0
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	4.0
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	4.5
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	3.5
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	4.5
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	5.0
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	4.5
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	4.5
10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	4.5
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	4.5
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	5.0

W praktyce krajowej dla nauczycieli ze szkół kształcących w zawodzie stolarz w grupie katowickiej uczestniczyły tylko 2 osoby, analizę ankiety można w większości punktów odczytać bezpośrednio z tabeli. Osiągnięcie celów praktyki krajowej ocenione zostało wysoko – 4,54 w 5-cio stopniowej skali. Najwyżej, na „5” ocenione zostało: poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno-organizacyjno-techniczne, poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy, nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego oraz poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy. Najniżej oceniono doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką) na 3,5.

Obie osoby podczas praktyki nie pracowały samodzielnie na konkretnym stanowisku a jedynie asystowały przy wykonywaniu pracy i obserwowały pracę na konkretnym stanowisku.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała stopień wzrostu średnio o jeden punkt w 4-cio stopniowej skali.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – ŚLUSARZ

**Region: Katowice**

**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

*Tabela 17*

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	5	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	5	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	5	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	5	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	5	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	5	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	4.8	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	4.6	
9.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	4	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	4	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	4	
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	4.8	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	5	
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	5	
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	2	3
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	4.2	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne), w jakich odbywała się praktyka	4.3	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	4.4	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu koledze?	4	1

## Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			2	3		1	3	1	
po praktyce				2	3				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			2	2	1	3	2		
po praktyce			1	2	2				

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką		1		3	1	3	2		
po praktyce			1	3	1				

Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	4		1	4		
po praktyce				3	2				

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			2	3		2	3		
po praktyce				4	1				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	4		2	3		
po praktyce				3	2				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	5	

Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w swojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	5	
---	---	--

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń. w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk”: 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

L.p.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	4.9
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	5.0
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	5.0
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	4.9
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	4.9
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	5.0
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	4.9
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	4.9
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	4.9
10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	4.9
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	5.0
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	4.9

Osiągnięcie celów praktyki krajowej dla nauczycieli ze szkół kształcących w zawodzie ślusarz ocenione zostało bardzo wysoko – 4,93 w 5-cio stopniowej skali. Najwyżej, na „5” ocenione zostało poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy, poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach, zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością oraz poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Pozostałe cele ocenione zostały na 4,9.

Na taki wynik wpłynął zapewne fakt, że treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały i interesujący (4,7 w 5-cio stopniowej skali). Również wysoko, na 4,4 oceniono atmosferę panującą w czasie praktyk.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała przyrost wiedzy na temat nowych technologii o jeden punkt w 4 stopniowej skali, w pozostałych efektach przeciętna ocena była niższa od 1. Najgorzej wypadła dla wiedzy na temat organizacji produkcji/usług oraz wiedzy na temat

zapewniania jakości produkcji/usług gdzie na 5 osób uczestniczących w praktyce u 3 stopień wzrostu był zerowy a u 2 osób wyniósł „1”.

Miejsce praktyk zostało wybrane prawidłowo; świadczy o tym fakt, że na pytanie „Czy miejsce, w którym odbywałaś praktykę poleciłbyś swojemu koledze?” 4 osoby (na 5) odpowiedziało pozytywnie.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – MURARZ

**Region: KATOWICE**

**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

*Tabela 18*

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	1	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	1	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	1	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	1	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	1	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	1	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5.0	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	5.0	
9.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	1	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	1	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	1	
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5.0	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	1	
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	1	
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	1	
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałaś praktyki oceniasz	1.0	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	5.0	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałaś praktykę poleciłbyś swojemu koledze?	1	

## Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				1			1		
po praktyce					1				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				1			1		
po praktyce					1				

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				1			1		
po praktyce					1				

Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				1			1		
po praktyce					1				

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				1			1		
po praktyce					1				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				1			1		
po praktyce					1				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	1	

Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	1	
---	---	--

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk” 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

Lp.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	5.0
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	5.0
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	5.0
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	5.0
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	5.0
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	5.0
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	5.0
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	5.0
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	5.0
10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	5.0
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	5.0
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	4.0

Ponieważ praktykę dla nauczycieli kształcących w zawodzie murarz z grupy katowickiej odbył tylko jeden uczestnik wszystkie zapisy w tabelach oddają w pełni ocenę i nie wymagają komentarza.

#### ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – **TECHNIK BUDOWNICTWA**

**Region: Katowice**

**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

Tabela 19

Lp.		TAK	NIE



1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	3	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	3	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	3	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	3	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	3	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	3	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	4.7	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	4.3	
9.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	3	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	3	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	1	2
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5.0	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	3	
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	2	1
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	1	2
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	4.3	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	4.3	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu kole-dze ?	2	

## Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			2	1			3		
po praktyce				2	1				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			2	1			2	1	

po praktyce				1	2				
-------------	--	--	--	---	---	--	--	--	--

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3	4	0	1	2	3
przed praktyką			1	2			3		
po praktyce				1	2				

Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3	4	0	1	2	3
przed praktyką			2	1		1	1	1	
po praktyce				2	1				

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3	4	0	1	2	3
przed praktyką			1	2			3		
po praktyce				1	2				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3	4	0	1	2	3
przed praktyką			1	2			3		
po praktyce				1	2				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	2	1
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	3	

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk” 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

Lp.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	4.7
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	4.7
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	4.3
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	5.0

5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	4.7
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	4.3
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	3.7
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	4.7
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	4.3
10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	4.3
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	4.7
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	4.7

Osiągnięcie celów praktyki krajowej dla nauczycieli ze szkół kształcących w zawodzie technik budowlany ocenione zostało wysoko – 4,5 w 5-cio stopniowej skali. Najwyżej, na „5” ocenione zostało poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole. Najniżej, na 3,7 oceniono nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.

Tylko jedna osoba pracowała podczas praktyki samodzielnie na konkretnym stanowisku, natomiast pozostałe obserwowały pracę i asystowały przy wykonywaniu pracy na konkretnym stanowisku.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała stopień wzrostu o ponad jeden punkt w 4 stopniowej skali.

Wszyscy uczestniczący w praktyce zadeklarowali, że efekty praktyki przeniosą do realizacji programu kształcenia zawodowego w swojej szkole.

#### ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI

#### DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – TECHNIK HOTELARSTWA

Region: Katowice

#### Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki

Tabela 20

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	10	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	10	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	10	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	10	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	10	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	10	

7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5.0	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	5.0	
9.	Czy podczas praktyki:		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku	10	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	10	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	9	1
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5.0	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	9	1
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	9	1
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	4	6
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	4.8	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	5.0	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	4.9	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu koledze ?	10	

## Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali:

1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką		1	6	3			8	2	
po praktyce				6	4				

Oceń swoją wiedzę nt organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką		4	2	2	2				
po praktyce				4	6	2	3	4	1

Oceń swoją wiedzę nt zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			5	5					

po praktyce			1	6	3				
-------------	--	--	---	---	---	--	--	--	--

Oceń swoją wiedzę nt marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką		1	15	3			7		
po praktyce			1	1	8				

Oceń swoją wiedzę nt wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			4	4	2	4	4	2	
po praktyce				4	6				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką		1	3	5	1	1	8	1	
po praktyce				5	5				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	10	
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	10	

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk” 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

Tabela 21

L.p.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	4.5
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	5.0
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	5.0
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	4.9
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	4.5
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	4.70

7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	4.7
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	4.9
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	4.3
10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	4.8
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	4.7
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	4.2

Osiągnięcie celów praktyki krajowej dla nauczycieli ze szkół kształcących w zawodzie technik hotelarstwa ocenione zostało wysoko – średnio powyżej 4,33 w 5-cio stopniowej skali. Najwyżej ocenione zostało poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy i poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach.

Najniżej ocenione zostało poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy – 4,2, poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy – na 4,3. Wysoka jest ocena dotycząca treści merytorycznych, które były przekazywane w sposób zrozumiały i interesujących wg uczestników, na 5 w 5-cio stopniowej skali. Również bardzo wysoko, na 4,9 oceniono atmosferę panującą w czasie praktyk.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała stopień wzrostu wiedzy i umiejętności we wszystkich wyspecyfikowanych dziedzinach średnio o ponad jeden punkt w 4 stopniowej skali.

Potwierdzeniem dobrego doboru miejsca praktyki jest fakt, że na pytanie „Czy miejsce, w którym odbywałaś praktykę poleciłbyś swojemu koledze?” wszystkie 10 osób odpowiedziało pozytywnie.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – **KUCHARZ MAŁEJ GASTRONOMII**

**Region: Katowice**

**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

*Tabela 22*

L.p		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	20	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	20	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	20	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	20	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	20	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	20	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	4.85	

8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	4.7	
9.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	20	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	20	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	20	
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	4.9	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	18	2
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	18	2
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	17	3
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	4.45	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	4.6	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	4.9	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu kole-dze ?	19	1

#### Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3					
przed praktyką			3	17	6	7	19		
po praktyce				11	15				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3					
przed praktyką		1	8	7	10	10	14	2	
po praktyce				8	18				

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3					
przed praktyką			5	8	13	13	11	2	
po praktyce				6	20				

Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3					

przed praktyką			9	13	4	8	17	1	
po praktyce			2	11	13				

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	15	10	8	17	1	
po praktyce				6	20				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	13	12	8	18		
po praktyce				2	16				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	20	2
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	22	

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk”: 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

L.p.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	4.41
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	4.95
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	4.9
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	4.9
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	4.65
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	4.41
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	4.75
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	4.7



9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	4.3
10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	4.85
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	4.9
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	4.41

Osiągnięcie celów praktyki krajowej dla nauczycieli ze szkół kształcących w zawodzie kucharz małej gastronomii ocenione zostało bardzo wysoko – powyżej 4,5 w 5-cio stopniowej skali. Najwyżej ocenione zostało poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy, poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach, poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole i poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy (powyżej 4,9). Najniżej ocenione zostało poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy średnio na 4,3. Niewątpliwym wpływem na taki wynik miała ocena treści merytorycznych, które były przekazywane w sposób zrozumiały wg uczestników na 4,85 w 5-cio stopniowej skali. Również bardzo wysoko, na 4,9 oceniono atmosferę panującą w czasie praktyk.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała przyrost wiedzy i umiejętności we wszystkich wyspecyfikowanych dziedzinach średnio prawie o jeden punkt w 4 stopniowej skali.

Potwierdzeniem dobrego doboru miejsca praktyki jest fakt, że na pytanie „Czy miejsce, w którym odbywał się praktykę poleciłbyś swojemu koledze?” aż 19 osób (na 20) odpowiedziało pozytywnie.

**ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – STOLARZ**

**Region: OPOLE**

**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

*Tabela 23*

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	4	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	4	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	4	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	4	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	4	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	4	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	4.75	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	4.75	
9.	Czy podczas praktyki		
	-obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	4	

	-asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	4	
	-pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach		4
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5.0	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	4	
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	3	
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?		4
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	5.0	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	4.75	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	4.75	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu koledze ?	4	

### Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	3		1	3		
po praktyce				2	2				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				4		1	3		
po praktyce				1	3				

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			2	1	1	2		2	
po praktyce				1	3				

Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			3	1		1	2	1	

po praktyce				3	1				
-------------	--	--	--	---	---	--	--	--	--

Oceń swoją wiedzę nt wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3	4	5	6	7	8
przed praktyką				4		1	3		
po praktyce				1	3				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3	4	5	6	7	8
przed praktyką				4		1	3		
po praktyce				1	3				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	4	
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	4	

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk”: 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

L.p.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	5.0
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	5.0
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	5.0
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	4.75
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	4.75
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	5.0
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	5.0
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	5.0
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	4.5

10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	4.75
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	5.0
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	4.75

Osiągnięcie celów praktyki krajowej dla nauczycieli ze szkół kształcących w zawodzie stolarz w grupie opolskiej ocenione zostało bardzo wysoko – 4,88 w 5-cio stopniowej skali. Najwyżej, na „5” ocenione zostało osiągnięcie 7 celów praktyki. Osiągnięcie pozostałych 4 celów ocenione zostały na 4,75 i jednego na 4.5 (poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy).

Żadna z osób uczestniczących w praktyce krajowej nie pracowała samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach. Wszystkie asystowały przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku lub obserwowały pracę.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała stopień wzrostu wiedzy średnio prawie o jeden punkt w 4 stopniowej skali.

Miejsce praktyk zostało wybrane prawidłowo; świadczy o tym fakt, że na pytanie „Czy miejsce, w którym odbywał się praktykę poleciłbyś swojemu koledze?” wszyscy odpowiedzieli pozytywnie.

Również wszystkie osoby uczestniczące w praktyce zadeklarowały, że efekty praktyki przeniosą do realizacji programu kształcenia zawodowego w swojej szkole.

**ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – ŚLUSARZ**

**Region: Opole**

**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

*Tabela 24*

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	10	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	10	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	10	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	10	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	10	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	10	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	4.7	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	5.0	
9.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	8	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	8	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	8	

10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5.0	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	8	
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	8	
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	6	2
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	4.7	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	4.8	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu koledze ?	8	

### Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3		0	1	2	3
przed praktyką			3	7		1	7	2	
po praktyce				2	8				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3		0	1	2	3
przed praktyką		1	6	3			5	4	1
po praktyce				2	8				

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3		0	1	2	3
przed praktyką				7	3	4	6		
po praktyce				1	9				

Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3		0	1	2	3

przed praktyką	1	3	6				5	4	1
po praktyce				9	1				

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką		1	4	4	1	3	6	1	
po praktyce				6	4				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			2	3	5	4	6		
po praktyce				3	7				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	6	4
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	5	5

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk”: 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

L.p.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	4.62
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	4.62
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	4.62
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	4.75
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	4.62
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	4.75
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	4.87
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	4.62

9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	4.5
10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	4.75
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	4.87
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	4.5

Osiągnięcie celów praktyki krajowej przez nauczycieli ze szkół kształcących w zawodzie kucharz małej gastronomii z grupy opolskiej ocenione zostało bardzo wysoko – powyżej 4,5 w 5-cio stopniowej skali. Najwyżej (średnio na 4,87) ocenione zostało nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego oraz poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

Najniżej (średnio na 4,5) ocenione zostało: poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy oraz poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy.

Wszyscy uczestniczący w praktyce pracowali samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach, ale także obserwowali pracę i asystowali przy wykonywaniu pracy na konkretnym stanowisku.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała dość wysoki stopień wzrostu wiedzy i umiejętności we wszystkich wyspecyfikowanych dziedzinach. Stopień wzrostu swojej wiedzy nt organizacji produkcji/usług oraz wiedzy nt marketingu i reklamy niektóre osoby oceniły maksymalnie – na 3 punkty.

Tylko połowa uczestniczących w praktyce zadeklarowało, że efekty praktyki przeniesie do realizacji programu kształcenia zawodowego w swojej szkole.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – SPAWACZ

**Region: Opole**

**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

*Tabela 24*

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	2	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	2	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	2	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	2	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	2	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	2	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	5	
9.	Czy podczas praktyki		

	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku	2	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	2	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	1	1
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	2	
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	2	
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	2	
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	5.0	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	4.5	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	4.5	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu koledze ?	2	

#### Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				1	1	1	1		
po praktyce					2				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	1			2		
po praktyce				1	1				

1

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				2		1	1		
po praktyce				1	1				

Oceń swoją wiedzę nt. marke-	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------	--	--	--



tingu i reklamy:						0	1	2	3
przed praktyką				2		1	1		
po praktyce				1	1				

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	1			1	1	
po praktyce					2				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				2			2		
po praktyce					2				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	2	
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	2	

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk”: 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

L.p.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	4.5
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	5
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	5
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	5
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	5
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	5
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	5

8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	5
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	4.5
10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	4.5
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	5
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	4.5

W praktyce krajowej dla nauczycieli ze szkół kształcących w zawodzie spawacz w grupie opolskiej uczestniczyły tylko 2 osoby, wyniki ankiety można w większości punktów odczytać bezpośrednio z tabeli. Osiągnięcie celów praktyki krajowej ocenione zostało wysoko – 4,83 w 5-cio stopniowej skali. Najwyżej, na „5” ocenione zostało osiągnięcie 8 spośród 12 celów praktyki, pozostałe 4 cele ocenione zostały na 4,5.

Jedna z osób pracowała podczas praktyki samodzielnie na konkretnym stanowisku, a obie asystowały również przy wykonywaniu pracy i obserwowały pracę na konkretnym stanowisku.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała stopień wzrostu średnio o niespełna jeden punkt w 4 stopniowej skali.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – **TECHNIK BUDOWNICTWA**

**Region: Opole**

**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

*Tabela 25*

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	2	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	2	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	2	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	2	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	2	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	2	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5,0	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	5,0	
9.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	2	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	2	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	2	

10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5,0	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	2	
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	2	
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	2	
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	5,0	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	5,0	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5,0	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu koledze ?	2	

### Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką					2	2			
po praktyce					2				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką					2	2			
po praktyce					2				

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką					2	2			
po praktyce					2				

Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				2		2			
po praktyce				2					

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3

przed praktyką				1	1	1	1		
po praktyce					2				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				2			2		
po praktyce					2				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	2	
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	2	

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk”: 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

Lp.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	5,0
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	4,0
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	5,0
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	5,0
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	5,0
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	5,0
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	5,0
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	4,0
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	4,0
10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	4,0
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	5,0
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	4,0

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - MURARZ

Region - Opole

Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki

Tabela 26

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	8	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	8	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	8	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	8	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	8	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	8	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5.0	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	4.8	
9.	Czy podczas praktyki:		
	-obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku	8	
	-asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	8	
	-pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	8	
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	4.87	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	8	
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	8	
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	2	6
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	4.87	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	5.0	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu koledze ?	8	

**Część II – Ocena efektów realizacji praktyk**

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu
------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------

<b>technologii:</b>						<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
przed praktyką			6	2		1	3	4	
po praktyce			1	1					

<b>Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Stopień wzrostu</b>			
						<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
przed praktyką		1	3	4			5	2	1
po praktyce				1	7				

<b>Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Stopień wzrostu</b>			
						<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
przed praktyką			3	5			5	3	
po praktyce					8				

<b>Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Stopień wzrostu</b>			
						<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
przed praktyką		1	3	4		1	3	3	1
po praktyce				1	7				

<b>Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Stopień wzrostu</b>			
						<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
przed praktyką		1		6	1	1	6	1	
po praktyce				1	7				

<b>Oceń swoje umiejętności:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Stopień wzrostu</b>			
						<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
przed praktyką			3	5			6	2	
po praktyce				1	7				

	<b>TAK</b>	<b>NIE</b>
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	2	
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	2	

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk”: 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

Lp.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	4.87
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	5.0
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	4.87
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	4.87
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	4.87
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	4.87
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	5.0
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	4.87
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	4.87
10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	5.0
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	5.0
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	4.87

#### ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – KUCHARZ MAŁEJ GASTRONOMII

Region - OPOLE

Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki

Tabela 27

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	6	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	6	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	6	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	6	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	6	

6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	6	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	4.67	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	5.0	
9.	Czy podczas praktyki		
	-obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	6	
	-asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	6	
	-pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	3	3
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5.0	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	6	
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy ?	3	3
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	2	4
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	4.08	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	5,0	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5,0	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu koledze?	6	

## Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			3	2	1	3	3		
po praktyce				5	1				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką		1		5		1	4	1	
po praktyce				2	4				

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				4	2	3	3		
po praktyce				2	4				



Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką		2	2	2			5	1	
po praktyce			1	3	2				

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	3	2	3	2	1	
po praktyce				1	5				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	1	4	4	2		
po praktyce				1	5				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	4	2
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	4	2

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk”: 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

Lp.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	4.0
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	5.0
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	5.0
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	4.67
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	4.67
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	4.33
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzy-	4.5

	stanie w procesie kształcenia zawodowego.	
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	4.5
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	4.5
10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	4.83
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	4.83
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	4.17

Osiągnięcie celów praktyki krajowej przez nauczycieli ze szkół kształcących w zawodzie kucharz małej gastronomii z grupy opolskiej ocenione zostało bardzo wysoko – powyżej 4,5 w 5-cio stopniowej skali. Najwyżej (na 5) ocenione zostało poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy, poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach.

Najniżej ocenione zostało poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno-organizacyjno-techniczne, na 4,0.

Wszyscy uczestniczący w praktyce obserwowali pracę na konkretnym stanowisku oraz asystowali przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku a połowa osób pracowała samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała stopień wzrostu wiedzy i umiejętności we wszystkich wyspecyfikowanych dziedzinach średnio niespełna o jeden punkt w 4 stopniowej skali.

Tylko 66% uczestniczących w praktyce zadeklarowało, że efekty praktyki przeniesie do realizacji programu kształcenia zawodowego w swojej szkole.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – **STOLARZ**

**Region: Radom**

**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

*Tabela 28*

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	4	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	4	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	4	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	4	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	4	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	4	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	4.25	

8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	4.25	
9.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku	4	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	4	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	3	1
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5.0	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	4	
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	4	
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	4	
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	4.0	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	4.25	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu koledze?	4	

#### Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu				
	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3
przed praktyką				4			1	3		
po praktyce				1	3					

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu				
	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3
przed praktyką			1	3			1	4	1	
po praktyce				1	3					

Oceń swoją wiedzę nt. zapewniania jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu				
	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3
przed praktyką			2	1	1		1	3		

po praktyce				2	2				
-------------	--	--	--	---	---	--	--	--	--

Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu				
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
przed praktyką		1	1	2			1	3		
po praktyce			1	2	1					

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu				
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
przed praktyką			1	3				4		
po praktyce				1	3					

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu				
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
przed praktyką			3	1			1	3		
po praktyce			1	2	1					

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	4	
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	4	

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk”: 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

Lp.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	3.75
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	4.0
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	4.25
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	3.75
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	4.25
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	4.0

7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	4.25
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	4.25
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	3.75
10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	4.25
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	4.5
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	3.5

Osiągnięcie celów praktyki krajowej dla nauczycieli grupy radomskiej ze szkół kształcących w zawodzie stolarz ocenione zostało wysoko – średnio 4,05 w 5-cio stopniowej skali. Najwyżej (na 4,5) ocenione zostało osiągnięcie celu: poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Najniżej (na 3,5) oceniono poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy.

Wszystkie osoby uczestniczące w praktyce asystowały przy wykonywaniu pracy oraz obserwowały pracę na konkretnym stanowisku, 3 spośród 4 pracowały samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała przyrost wiedzy i umiejętności we wszystkich wyspecyfikowanych dziedzinach średnio prawie o jeden punkt w 4 stopniowej skali.

Potwierdzeniem dobrego doboru miejsca praktyki jest fakt, że na pytanie „Czy miejsce, w którym odbywał się praktykę poleciłbyś swojemu koledze?” wszystkie osoby odpowiedziały pozytywnie.

Również wszyscy uczestniczący w praktyce zadeklarowali, że efekty praktyki przeniosą do realizacji programu kształcenia zawodowego w swojej szkole.

**ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – ŚLUSARZ**

**Region: Radom**

**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

*Tabela 29*

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	4	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	4	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	4	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	4	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	4	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	4	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5.0	

8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	5.0
9.	Czy podczas praktyki	
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku	4
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	4
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	4
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5.0
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	4
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	4
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	4
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	4.75
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	4.5
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu koledze ?	4

#### Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				4	1	1	3		
po praktyce					4				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				4		1	3		
po praktyce				1	3				

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				2	2	2	2		
po praktyce					4				

Oceń swoją wiedzę nt. marketin-	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
---------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------	--	--	--

gu i reklamy:						0	1	2	3
przed praktyką				4		1	3		
po praktyce				1	3				

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	3	1	2	2		
po praktyce				1	3				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				4		4			
po praktyce					4				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	4	
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	4	

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk”: 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

Lp.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	4.75
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	5.0
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	5.0
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	4.75
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	4.75
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	5.0
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	4.75
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kon-	4.75

	także z pracownikami	
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	4.75
10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	4.75
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	4.75
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	4.5

Niewątpliwym wpływem na taki wynik miała wysoka ocena treści merytorycznych, które były przekazywane w sposób zrozumiały i interesujący wg uczestników (na 5 w 5-cio stopniowej skali). Również bardzo wysoko, na 5 oceniono atmosferę panującą w czasie praktyk.

Wszystkie osoby uczestniczące w praktyce pracowały samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach, ale również wszyscy asystowali przy wykonywaniu pracy oraz obserwowali pracę na konkretnym stanowisku.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała przyrost wiedzy i umiejętności we wszystkich wyspecyfikowanych dziedzinach średnio nieco mniej niż o jeden punkt w 4 stopniowej skali.

Potwierdzeniem dobrego doboru miejsca praktyki jest fakt, że na pytanie „Czy miejsce, w którym odbywałaś praktykę poleciłbyś swojemu koledze?” wszystkie osoby odpowiedziały pozytywnie.

Również wszyscy uczestniczący w praktyce zadeklarowali, że efekty praktyki przeniosą do realizacji programu kształcenia zawodowego w swojej szkole.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – SPAWACZ

**Region: Radom**

**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

*Tabela 30*

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	3	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	3	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	3	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	3	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	3	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	3	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	5	
9.	Czy podczas praktyki		



	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku	3	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	3	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	3	
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	3	
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	3	
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	3	
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	4.67	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	4.67	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu kole-dze?	3	

## Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				3			3		
po praktyce					3				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	2			2	1	
po praktyce					3				

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką					3	3			
po praktyce					3				

Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	1	1	1	1	1	

po praktyce					3				
-------------	--	--	--	--	---	--	--	--	--

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				2	1	1	2		
po praktyce					3				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką									
po praktyce									

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	3	
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	3	

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk”: 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

Lp.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	5
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	5
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	5
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	4.67
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	5
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	5
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	5
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	5
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	5

10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	5
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	5
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	4.67

Osiągnięcie celów praktyki krajowej dla nauczycieli grupy radomskiej ze szkół kształcących w zawodzie spawacz ocenione zostało bardzo wysoko – średnio 4,95 w 5-cio stopniowej skali. Najwyżej (na 5) ocenione zostało osiągnięcie aż 10 celów. Pozostałe dwa cele oceniono na 4,67.

Niewątpliwym wpływem na taki wynik miała wysoka ocena treści merytorycznych, które były przekazywane w sposób zrozumiały i interesujący wg uczestników (na 5 w 5-cio stopniowej skali). Również bardzo wysoko, na 5 oceniono atmosferę panującą w czasie praktyk.

Wszystkie osoby uczestniczące w praktyce pracowały samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach, ale również wszystkie asystowały przy wykonywaniu pracy oraz obserwowały pracę na konkretnym stanowisku.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała przyrost wiedzy i umiejętności we wszystkich wyspecyfikowanych dziedzinach średnio o jeden punkt w 4 stopniowej skali.

Potwierdzeniem dobrego doboru miejsca praktyki jest fakt, że na pytanie „Czy miejsce, w którym odbywał się praktykę poleciłbyś swojemu koledze?” wszystkie osoby odpowiedziały pozytywnie.

Również wszyscy uczestniczący w praktyce zadeklarowali, że efekty praktyki przeniosą do realizacji programu kształcenia zawodowego w swojej szkole.

**ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – MURARZ**

**Region: Radom**

**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

*Tabela 31*

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	3	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	3	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	3	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	3	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	3	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	3	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5.0	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	5.0	
9.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	3	

	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	3	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	3	
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5.0	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	3	
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	3	
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	3	
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	5.0	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	5.0	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu koledze ?	3	

## Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			2	1			1	2	
po praktyce					3				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			2	1			1	2	
po praktyce					3				

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				2	1	1	1	1	
po praktyce				1	2				

Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką		1	1	1			2	1	

po praktyce			1		2				
-------------	--	--	---	--	---	--	--	--	--

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3	4	0	1	2	3
przed praktyką			2	1			1	2	
po praktyce					3				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
	0	1	2	3	4	0	1	2	3
przed praktyką			2	1			1	2	
po praktyce				1	2				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	3	
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	3	

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk”: 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

Lp.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	5
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	5
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	4.5
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	5.0
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	4.5
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	4.5
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	5.0
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	5.0
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	5.0

10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	5.0
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	5.0
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	5.0

Osiągnięcie celów praktyki krajowej dla nauczycieli grupy radomskiej ze szkół kształcących w zawodzie spawacz ocenione zostało bardzo wysoko – średnio na 4,95 w 5-cio stopniowej skali. Najwyżej (na 5) ocenione zostało osiągnięcie aż 10 celów. Pozostałe dwa cele oceniono na 4,67.

Niewątpliwym wpływem na taki wynik miała wysoka ocena treści merytorycznych, które były przekazywane w sposób zrozumiały i interesujący wg uczestników (na 5 w 5-cio stopniowej skali). Również bardzo wysoko, na 5 oceniono atmosferę panującą w czasie praktyk.

Wszystkie osoby uczestniczące w praktyce pracowały samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach, ale również wszystkie asystowały przy wykonywaniu pracy oraz obserwowały pracę na konkretnym stanowisku.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała przyrost wiedzy i umiejętności we wszystkich wyspecyfikowanych dziedzinach średnio o jeden punkt w 4 stopniowej skali.

Potwierdzeniem dobrego doboru miejsca praktyki jest fakt, że na pytanie „Czy miejsce, w którym odbywał się praktykę poleciłbyś swojemu koledze?” wszystkie osoby odpowiedziały pozytywnie.

Również wszyscy uczestniczący w praktyce zadeklarowali, że efekty praktyki przeniosą do realizacji programu kształcenia zawodowego w swojej szkole.

**ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – TECHNIK BUDOWNICTWA**

**Region: Radom**

**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

*Tabela 32*

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	3	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	3	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	3	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	3	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	3	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	3	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5.0	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	4.67	
9.	Czy podczas praktyki		
	-obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	3	

	-asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	3	
	-pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	3	
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5.0	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	3	
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	3	
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	3	
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	4.33	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	4.33	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	-	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu koledze ?	3	

### Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				2	1	1	2		
po praktyce				1	23				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				3			3		
po praktyce					3				

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	2		1	1	1	
po praktyce				1	2				

Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką		1	2	1			1	2	

po praktyce					3				
-------------	--	--	--	--	---	--	--	--	--

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				3			3		
po praktyce					3				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				3		1	2		
po praktyce				1	2				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	3	
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	3	

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk”: 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

Lp.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	3.33
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	4.67
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	5.0
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	5.0
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	4.67
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	3.0
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	3.33
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	3.33
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	3.33



10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	3.0
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	3.33
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	3.67

Osiągnięcie celów praktyki krajowej dla nauczycieli grupy radomskiej ze szkół kształcących w zawodzie technik budowlany ocenione zostało średnio 3,72 w 5-cio stopniowej skali. Najwyżej (na 5) ocenione zostało osiągnięcie celu: poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach oraz poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole. Najniżej (na 3,0) oceniono poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy.

Wszystkie osoby uczestniczące w praktyce pracowały samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach, a także asystowały przy wykonywaniu pracy oraz obserwowały pracę na konkretnym stanowisku.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała przyrost wiedzy i umiejętności we wszystkich wyspecyfikowanych dziedzinach średnio o jeden punkt w 4 stopniowej skali.

Potwierdzeniem dobrego doboru miejsca praktyki jest fakt, że na pytanie „Czy miejsce, w którym odbywałaś praktykę poleciłbyś swojemu koledze?” wszystkie osoby odpowiedziały pozytywnie.

Również wszyscy uczestniczący w praktyce zadeklarowali, że efekty praktyki przeniosą do realizacji programu kształcenia zawodowego w swojej szkole.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – TECHNIK HOTELARSTWA

**Region: Radom**

**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

Tabela 33

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	2	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	2	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	2	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	2	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	2	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	2	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5.0	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	5.0	
9.	Czy podczas praktyki:		
	obserwowałaś pracę na konkretnym stanowisku	2	

	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	2	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	2	
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5.0	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	2	
12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	2	
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	2	
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	4.5	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	4.5	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu koledze ?	3	

### Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				2		1	1		
po praktyce				1	1				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	1			2		
po praktyce				1	1				

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				2		2			
po praktyce				2					

Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				2		2			

po praktyce				2				
-------------	--	--	--	---	--	--	--	--

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				2			2		
po praktyce					2				

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			2	1			1	2	
po praktyce				1	2				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	2	
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	2	

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk”: 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

Lp.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	4.5
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	5.0
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	5.0
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	4.5
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	4.5
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	4.0
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	4.0
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	4.0
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	3.0

10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	3.0
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	3.5
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	3.5

W praktyce krajowej dla nauczycieli ze szkół kształcących w zawodzie technik hotelarstwa w grupie radomskiej uczestniczyły tylko 2 osoby, wyniki ankiety można w większości punktów odczytać bezpośrednio z tabeli.

Osiągnięcie celów praktyki krajowej ocenione zostało wysoko – 4,04 w 5-cio stopniowej skali. Najwyżej, na „5” ocenione zostało osiągnięcie 2 celów praktyki: poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy i poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach. Najniżej na 3 oceniony został cel: poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy

Obie osoby pracowały podczas praktyki samodzielnie na konkretnym stanowisku, również obie asystowały przy wykonywaniu pracy i obserwowały pracę na konkretnym stanowisku.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała stopień wzrostu średnio o niespełna jeden punkt w 4-stopniowej skali.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – **KUCHARZ MAŁEJ GASTRONOMII**  
**Region: Radom**  
**Część I – Ocena przebiegu realizacji praktyki**

Tabela 34

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	4	
2.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	4	
3.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli NIE, proszę wpisać jakie:	4	
4.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	4	
5.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	4	
6.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	4	
7.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5.0	
8.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	5.0	
9.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku	4	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	4	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku/stanowiskach	4	
10.	Czy zakładowy opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5.0	
11.	Czy zakładowy opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	4	

12.	Czy miałeś przydzielone stałe miejsce na swoje osobiste rzeczy (płaszcz, torbę itp.)?	4	
13.	Czy otrzymałeś ubranie robocze i środki ochrony indywidualnej?	-	
14.	Poziom zaawansowania technologicznego zakładu, w którym odbywałeś praktyki oceniasz	4.75	
15.	Oceń warunki (lokalowe, sanitarne) w jakich odbywała się praktyka	4.75	
16.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0	
17.	Czy miejsce, w którym odbywałeś praktykę poleciłbyś swojemu koledze ?	4	

## Część II – Ocena efektów realizacji praktyk

Prosimy o zaznaczenie odpowiedzi dotyczących wiedzy i umiejętności związanej z tematem praktyki – według następującej skali: 1 – bardzo słaba, 2 – słaba, 3 – przeciętna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra

Oceń swoją wiedzę nt. nowych technologii:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				2	2	2	3		
po praktyce					4				

Oceń swoją wiedzę nt. organizacji produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	2	1	1	2	1	
po praktyce					4				

Oceń swoją wiedzę nt. zapewnienia jakości produkcji/usług:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				1	3	3	1		
po praktyce					4				

Oceń swoją wiedzę nt. marketingu i reklamy:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką		1	2	1		1	3		
po praktyce		1		2	1				

Oceń swoją wiedzę nt. wymagań z zakresu bhp:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką				3	1	2	2		

po praktyce				1	3				
-------------	--	--	--	---	---	--	--	--	--

Oceń swoje umiejętności:	1	2	3	4	5	Stopień wzrostu			
						0	1	2	3
przed praktyką			1	2	1	1	3		
po praktyce				1	3				

	TAK	NIE
Czy w trakcie trwania praktyki nawiązałeś kontakty zawodowe?	3	1
Czy efekty praktyki przeniesiesz do realizacji programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole? Jeżeli TAK - napisz jakie; jeżeli NIE – uzasadnij dlaczego.	4	

### Część III – Osiągnięcie celów praktyki

Oceń, w jakim stopniu zrealizowane zostały główne cele praktyk określone w „Programie praktyk”: 0 – brak realizacji celu, 5 – pełna realizacja celu

Lp.	Cele praktyki	Ocena
1.	Poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,	4.5
2.	Poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy	5.0
3.	Poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach	4.75
4.	Poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole	4.25
5.	Doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką)	4.5
6.	Zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością	4.75
7.	Nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego.	4.5
8.	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami	5.0
9.	Poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy	4.25
10.	Poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy	4.5
11.	Poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy	5.0
12.	Poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy	4.5

Osiągnięcie celów praktyki krajowej dla nauczycieli grupy radomskiej ze szkół kształcących w zawodzie kucharz małej gastronomii ocenione zostało bardzo wysoko – powyżej 4,5 w 5-cio stopniowej skali. Najwyżej (na 5) ocenione zostało osiągnięcie celów: poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy, doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami oraz poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

Najniżej ocenione zostało poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy 4,25. Niewątpliwym wpływem na taki wynik miała wysoka ocena treści merytorycznych, które były przekazywane w sposób zrozumiały i interesujący wg uczestników (na 5 w 5-cio stopniowej skali). Również bardzo wysoko, na 4,9 oceniono atmosferę panującą w czasie praktyk.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała przyrost wiedzy i umiejętności we wszystkich wyspecyfikowanych dziedzinach średnio prawie o jeden punkt w 4 stopniowej skali.

Potwierdzeniem dobrego doboru miejsca praktyki jest fakt, że na pytanie „Czy miejsce, w którym odbywał się praktykę poleciłbyś swojemu koledze?” wszystkie osoby odpowiedziały pozytywnie.

Również wszyscy uczestniczący w praktyce zadeklarowali, że efekty praktyki przeniosą do realizacji programu kształcenia zawodowego w swojej szkole.

## 5.2. OCENA REALIZACJI PRAKTYK ZAGRANICZNYCH

Podobnie jak w przypadku praktyk krajowych dla oceny praktyk zagranicznych przygotowano narzędzie w postaci ankiety. Składa się z trzech części. W części pierwszej sformułowano pytania dotyczące organizacji i przebiegu stażu. Część druga posłużyła porównaniu z praktykami krajowymi wg dziewięciu kryteriów. W części trzeciej uczestnicy praktyk dokonywali sumarycznej staży.

Wypełnione przez uczestników praktyk wywodzących się z poszczególnych regionów pogrupowano wg zawodów i wyznaczono wartości średnie w przypadku ocen punktowych lub zsumowano w przypadku ocen TAK/NIE albo odpowiedzi wskazujących poziom sumarycznej oceny praktyk.

Rezultaty otrzymane w wyniku opracowania i analizy wypełnionych ankiet zamieszczono w tabelach 39-56 i opatrzone komentarzem.

### ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – TECHNIK BUDOWNICTWA

**Region: Katowice**

Tabela 35

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		5
2.	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		5
3.	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywał się praktykę był wystarczający?	1	4
4.	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadawalająca?	4	1

5.	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	1	4
6.	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	4	1
7.	Podaj charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna,		
	usługowa,		
	szkoleniowa		
8.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	5	
9.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	5	
10.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	5	
11.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	5	
12.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	5	
13.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	5	
14.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	4,2	
15.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	2,6	
16.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:		5
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku		5
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach		5
17.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	2, 2	
18.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	2	3
19.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	4,6	
20.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	1	4

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	5.0	5.0
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	5.0	5.0
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	5.0	5.0
Warunki socjalne	5.0	5.0
Przestrzeganie przepisów BHP	-	-



Sytuacja pracownika stażysty w firmie	-	-
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	5.0	5.0
Efektywność odbywanej praktyki	5.0	5.0
Celowość odbywanej praktyki	5.0	5.0

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	
Wysoka	1
Przeciętna	1
Niska	3
Bardzo niska	

Ocena praktyki zagranicznej dla nauczycieli kształcących w zawodzie technik budowlany jest raczej niska. Główną przyczyną takiej oceny jest to, że praktyka trwała zaledwie kilka dni. Nie było możliwe w tak krótkim czasie zapewnienie nauczycielom, którzy nie znali języka niemieckiego zajęć typowo praktycznych w przedsiębiorstwie zagranicznym. Podczas praktyki zapewniono zajęcia informacyjne na temat kształcenia zawodowego w danym zawodzie, które były tłumaczone. W Niemczech większość zajęć praktycznych odbywa się w centrach kształcenia praktycznego i w takim centrum odbywała się praktyka, stąd odpowiedzi na temat obserwowania, asystowania przy wykonywaniu pracy na konkretnym stanowisku czy też pracy bezpośrednio na stanowisku – była negatywna.

#### ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ

#### DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – KUCHARZ MAŁEJ GASTRONOMII

Region: Katowice

Tabela 36

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?	27	
2.	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?	27	
3.	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?	8	19
4.	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadowalająca?	27	
5.	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	11	16
6.	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	26	
7.	Podaj charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna,		
	usługowa,		

	szkoliowa		27
8.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	27	
9.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	2	
10.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	6	
11.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	26	
12.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	27	
13.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	24	3
14.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	3.92	
15.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	3.22	
16.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	15	12
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	13	14
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	11	15
17.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	1.31	
18.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	14	13
19.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	3.0	
20.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie?	27	
	Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?		

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	4.16	4.5
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	4.55	4.66
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	4.61	4.64
Warunki socjalne	4.33	4.72
Przestrzeganie przepisów BHP	4.47	4.76
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	4.7	4.13
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	4.72	4.77
Efektywność odbywanej praktyki	4.72	3.22
Celowość odbywanej praktyki	4.64	3.53

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	1
Wysoka	5
Przeciętna	17
Niska	3
Bardzo niska	1

Praktyka zagraniczna dla nauczycieli szkół kształcących w zawodzie kucharz małej gastronomii oceniona została przeciętnie. Część uczestników deklarowała znajomość języka niemieckiego stąd lepiej wykorzystano możliwość obserwowania pracy w przedsiębiorstwach. Prawie połowa uczestników asystowała przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku a ponad 40% uczestników pracowało samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach.

Wyżej podczas praktyki zagranicznej ocenione zostało wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy, przejrzystość struktury organizacyjnej firmy, poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy, warunki socjalne i przestrzeganie przepisów BHP. Niżej w porównaniu do praktyki krajowej oceniona została efektywność i celowość odbywanej praktyki zagranicznej.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - **TECHNIK HOTELARSTWA**

**Region: Katowice**

*Tabela 37*

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		7
2.	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		7
3.	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?	5	2
4.	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadawalająca?	7	
5.	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	4	3
6.	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	5	2
7.	Podaj charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna,		
	usługowa,	2	
	szkoleniowa	5	
8.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	7	
9.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	7	

10.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	7	
11.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	7	
12.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	7	
13.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	6	1
14.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	3.85	
15.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	3.71	
16.	Czy podczas praktyki		
	-obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	5	2
	-asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku		7
	-pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	1	6
17.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	2.7	
18.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	3	4
19.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	4.28	
20.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	6	1

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	5.0	3.2
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	5.0	3.2
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	4.8	3.2
Warunki socjalne	4.6	3.2
Przestrzeganie przepisów BHP	5.0	3.2
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	4.6	3.2
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	5.0	3.3
Efektywność odbywanej praktyki	5.0	2.5
Celowość odbywanej praktyki	5.0	2.6

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	
Wysoka	3
Przeciętna	2
Niska	2

Bardzo niska	
--------------	--

Sumaryczna ocena praktyk dla nauczycieli ze szkół kształcących w zawodzie - technik hotelarstwa była nieco powyżej przecięta. Większość nauczycieli miało wystarczające przygotowanie językowe. Większość nauczycieli obserwowała pracę na konkretnym stanowisku, żaden nie asystował przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku a tylko jeden pracował samodzielnie na konkretnym stanowisku. Nauczyciele zdecydowanie niżej ocenili praktykę zagraniczną w zakresie wyposażenia technicznego i poziom zaawansowania technologicznego firmy, przejrzystości struktury organizacyjnej firmy oraz przestrzegania przepisów BHP. Zdecydowanie niżej bo aż dwukrotnie oceniono efektywność i celowość odbywanej praktyki.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - **MURARZ**

**Region: Katowice**

*Tabela 38*

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		1
2.	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		1
3.	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałaś praktykę był wystarczający?		1
4.	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadowalająca?	1	
5.	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	1	
6.	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?		1
7.	Podaj charakter firmy, w której odbywałaś praktykę:		
	produkcyjna,		
	usługowa,		
	szkoleniowa		1
8.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	1	
9.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	1	
10.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	1	
11.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	1	
12.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	1	
13.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	1	

14.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5.0
15.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	5.0
16.	Czy podczas praktyki	
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	1
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	1
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	1
17.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	1
18.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	1
19.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0
20.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	1

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	3.0	4.0
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	4.0	5.0
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	5.0	4.0
Warunki socjalne	3.0	5.0
Przestrzeganie przepisów BHP	4.0	5.0
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	4.0	4.0
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	5.0	5.0
Efektywność odbywanej praktyki	5.0	4.0
Celowość odbywanej praktyki	5.0	4.0

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	
Wysoka	1
Przeciętna	
Niska	
Bardzo niska	

Ponieważ praktykę dla nauczycieli kształcących w zawodzie murarz z grupy katowickiej odbył tylko jeden uczestnik wszystkie zapisy w tabelach oddają w pełni ocenę i nie wymagają komentarza.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - **SPAWACZ**

**Region: Katowice**

*Tabela 39*

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		1
2.	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		1
3.	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?	1	
4.	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadawalająca?	1	
5.	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	1	
6.	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	1	
7.	Podaj charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna,		
	usługowa,		
	szkoleniowa		1
8.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	1	
9.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	1	
10.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	1	
11.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	1	
12.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	1	
13.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	1	
14.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?		5.0
15.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?		5.0
16.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	1	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	1	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	1	
17.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?		5.0
18.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	1	

19.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	20.	5.0
20.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	1	

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	5.0	5.0
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	5.0	5.0
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	5.0	5.0
Warunki socjalne	5.0	5.0
Przestrzeganie przepisów BHP	5.0	5.0
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	5.0	5.0
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	4.0	5.0
Efektywność odbywanej praktyki	5.0	5.0
Celowość odbywanej praktyki	5.0	5.0

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	1
Wysoka	
Przeciętna	
Niska	
Bardzo niska	

Ponieważ praktykę dla nauczycieli kształcących w zawodzie spawacz z grupy katowickiej odbył tylko jeden uczestnik wszystkie zapisy w tabelach oddają w pełni ocenę i nie wymagają komentarza.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - **STOLARZ**

**Region: Katowice**

Tabela 40

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		1
2.	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		1



3.	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?	1	
4.	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadawalająca?	1	
5.	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?		1
6.	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	1	
7.	Podaj charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna,		
	usługowa,		
	szkoleniowa	1	
8.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	1	
9.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	1	
10.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	1	
11.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	1	
12.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	1	
13.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	1	
14.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	4.0	
15.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	4.0	
16.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	1	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku		1
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach		1
17.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	4.0	
18.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	1	
19.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0	
20.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?		

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	5.0	5.0

Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	5.0	5.0
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	3.0	5.0
Warunki socjalne	4.0	5.0
Przestrzeganie przepisów BHP	4.0	-
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	4.0	4.0
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	5.0	5.0
Efektywność odbywanej praktyki	5.0	4.0
Celowość odbywanej praktyki	5.0	4.0

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	
Wysoka	1
Przeciętna	
Niska	
Bardzo niska	

Ponieważ praktykę dla nauczycieli kształcących w zawodzie stolarz z grupy katowickiej odbył tylko jeden uczestnik wszystkie zapisy w tabelach oddają w pełni ocenę i nie wymagają komentarza.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - ŚLUSARZ

**Region: Katowice**

Tabela 41

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		2
2.	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		2
3.	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?	1	1
4.	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadawalająca?	2	
5.	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	1	1
6.	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	2	
7.	Podaj charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		

	produkcyjna,		
	usługowa,		
	szkoleniowa		2
8.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	2	
9.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	2	
10.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	2	
11.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	2	
12.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	2	
13.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	2	
14.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5.0	
15.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	4.5	
16.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	2	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku		2
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	1	1
17.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	3.0	
18.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	1	1
19.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	4.5	
20.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?		

Brak danych dotyczących pytania 20 w analizowanych ankietach.

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	
Wysoka	2
Przeciętna	
Niska	
Bardzo niska	

Praktykę dla nauczycieli ze szkół kształcących w zawodzie ślusarz w grupie katowickiej odbyło dwie osoby. Sumaryczna ocena praktyki jest wysoka, na co wpłynął fakt, że jeden z dwóch uczestników wskazał znajomość języka niemieckiego. Zapewne ten uczestnik mógł pracować samodzielnie na konkretnym stanowisku. Natomiast obaj obserwowali pracę na konkretnym stanowisku ale nie asystowali przy wykonywaniu pracy.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ

## DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - STOLARZ

Region: Opole

Tabela 42

Lp.		TAK	NIE
1.	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		4
2.	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		4
3.	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?	3	1
4.	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadowalająca?	3	1
5.	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	3	1
6.	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	4	
7.	Podaj charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna		
	usługowa,		
	szkoleniowa 1		4
8.	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	4	
9.	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	4	
10.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	4	
11.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	4	
12.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	4	
13.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	4	
14.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	4	
15.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	3.75	
16.	Czy podczas praktyki		
	-obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	3	1
	-asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	1	3
	-pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	1	3
17.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	4.75	
18.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	4	

19.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	4.5	
20.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	4	

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	4.75	4.5
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	4.5	4.5
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	4.75	5.0
Warunki socjalne	4.5	4.75
Przestrzeganie przepisów BHP	5.0	5.0
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	4.67	5.0
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	4.75	4.75
Efektywność odbywanej praktyki	4.25	4.25
Celowość odbywanej praktyki	4.5	4.5

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	3
Wysoka	1
Przeciętna	
Niska	
Bardzo niska	

Sumaryczna ocena praktyki zagranicznej dla nauczycieli ze szkół kształcących w zawodzie stolarz była bardzo wysoka. Niewątpliwie wpłynęła na to dobra znajomość języka niemieckiego. Większość nauczycieli obserwowała pracę na konkretnym stanowisku, tylko jeden asystował przy wykonywaniu pracy i również jeden pracował samodzielnie na konkretnym stanowisku.

Wyżej w praktykach zagranicznych niż w praktykach krajowych oceniony został poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy, warunki socjalne i sytuacja pracownika stażysty w firmie. Niżej natomiast wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - ŚLUSARZ

Region: Opole

Tabela 43

Lp.		TAK	NIE
	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		6
	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?	1	5
	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?	3	3
	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadawalająca?	5	1
	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	5	1
	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	5	1
	Opisz charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna		
	służbowa,		
	akademicka		
	inny (specyfikuj)		6
	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	5	1
	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	5	1
0.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	5	1
1.	Czy zajęcia rozpoczęły się punktualnie?	5	1
2.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	5	1
3.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	5	1
4.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	4.0	
5.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	3.67	
5.	Czy podczas praktyki		
	-obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	3	3
	-asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	3	3
	-pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	3	3
7.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	4.8	
8.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	4	2
9.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	4.2	
0.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	5	1

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	4.67	4.16
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	4.2	4.6
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	4.2	3.8
Warunki socjalne	4.16	4.83
Przestrzeganie przepisów BHP	4.5	4.83
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	4.33	4.33
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	4.67	4.33
Efektywność odbywanej praktyki	4.67	4.33
Celowość odbywanej praktyki	4.5	4.0

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	
Wysoka	5
Przeciętna	1
Niska	
Bardzo niska	

Sumaryczna ocena praktyki dla nauczycieli kształcących w zawodzie ślusarz jest wysoka. Połowa uczestników uznała znajomości języka niemieckiego za wystarczający i prawdopodobnie właśnie ci uczestnicy skorzystali bardziej z praktyki poprzez obserwowanie pracy na konkretnym stanowisku, asystowaniu przy wykonywaniu pracy i samodzielnej pracy na konkretnym stanowisku.

Wyżej podczas praktyki zagranicznej oceniono przejrzystość struktury organizacyjnej firmy, poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy, warunki socjalne i przestrzeganie przepisów BHP. Niżej - wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy i poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy, a także relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy, efektywność i celowość odbywanej praktyki.

**ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ**  
dla nauczycieli kształcących w zawodzie - **spawacz**

**Region: Opole**

Tabela 44

Lp.		TAK	NIE
	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		1
	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		1

	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?		1
	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadawalająca?	1	
	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	1	
	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	1	
	Podaj charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna		
	usługowa,		
	szkoleniowa 1		1
	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	1	
	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	1	
0.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	1	
1.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	1	
2.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	1	
3.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	1	
4.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	2.0	
5.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	3.0	
5.	Czy podczas praktyki1		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	1	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku		1
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach		1
7.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	1.0	
8.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?		1
9.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	4.0	
0.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	1	

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
-----------------	------------------	----------------------



Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	5.0	3.0
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	4.0	5.0
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	5.0	5.0
Warunki socjalne	3.0	5.0
Przestrzeganie przepisów BHP	4.0	4.0
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	4.0	5.0
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	5.0	5.0
Efektywność odbywanej praktyki	4.0	4.0
Celowość odbywanej praktyki	5.0	3.0

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	
Wysoka	
Przeciętna	1
Niska	
Bardzo niska	

Ponieważ praktykę dla nauczycieli kształcących w zawodzie spawacz z grupy opolskiej odbył tylko jeden uczestnik wszystkie zapisy w tabelach oddają w pełni ocenę i nie wymagają komentarza.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - **TECHNIK HOTELARSTWA**

**Region – Opole**

*Tabela 47*

Lp.		TAK	NIE
	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		8
	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		8
	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałaś praktykę był wystarczający?	6	2
	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadawalająca?	8	
	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	7	1
	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	8	

	Opisz charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna		
	usługowa,		3
	szkoleniowa 1		5
	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	8	
	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	8	
0.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	8	
1.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	8	
2.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	8	
3.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	7	1
4.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	4.5	
5.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	3.87	
5.	Czy podczas praktyki1		
	-obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	6	2
	-asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	5	2
	-pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	5	3
7.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	4.75	
8.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	8	
9.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	4.87	
0.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	6	2

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wypożyczenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	5.0	4.75
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	4.87	4.87
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	4.75	5.0
Warunki socjalne	4.75	5.0
Przestrzeganie przepisów BHP	4.87	4.87
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	4.75	4.75
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	5.0	4.62
Efektywność odbywanej praktyki	4.87	4.25

Celowość odbywanej praktyki	5.0	4.25
-----------------------------	-----	------

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	4
Wysoka	
Przeciętna	4
Niska	
Bardzo niska	

Przeciętna, sumaryczna ocena praktyki zagranicznej dla nauczycieli z grupy opolskiej kształcących w zawodzie technik hotelarstwa jest wysoka. Wpłynął na to niewątpliwie wysoki poziom znajomości języka niemieckiego u 6 osób. Osoby te wskazały, że pracowały samodzielnie na konkretnym stanowisku, ale także obserwowały pracę i asystowały przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku. Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy i warunki socjalne ocenione zostały wyżej w praktykach zagranicznych, natomiast wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy, relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy, efektywność odbywanej praktyki i celowość odbywanej praktyki ocenione zostały wyżej w praktykach krajowych.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – **KUCHARZ MAŁEJ GASTRONOMII**

**Region – Opole**

Tabela 48

Lp.		TAK	NIE
	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		3
	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		3
	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?	2	1
	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadowalająca?	3	
	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	2	1
	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	3	
	Opisz charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna		
	usługowa,		
	rolniczo-koloniowa		3
	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	3	

	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	3	
0.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	3	
1.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	3	
2.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	3	
3.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	3	
4.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	3.0	
5.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	2.33	
5.	Czy podczas praktyki		
	-obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	1	2
	-asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	1	2
	-pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach		3
7. 1	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5	
8.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	1	
9.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	4.0	
0.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	3	

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	4.0	5.0
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	4.67	4.0
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	5.0	5.0
Warunki socjalne	4.0	5.0
Przestrzeganie przepisów BHP	5.0	5.0
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	5.0	-
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	5.0	4.0
Efektywność odbywanej praktyki	4.67	1.5
Celowość odbywanej praktyki	4.33	2.0

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	
Wysoka	1
Przeciętna	2

Niska	
Bardzo niska	

Przeciętna, sumaryczna ocena praktyki zagranicznej dla nauczycieli z grupy opolskiej kształcących w zawodzie kucharz małej gastronomii jest wyższa od przeciętnej. Dwóch spośród trzech uczestników wykazało się znajomością języka niemieckiego. Żaden z uczestników nie pracował samodzielnie na konkretnym stanowisku, tylko jeden asystował i jeden obserwował pracę na konkretnym stanowisku. Podczas praktyk zagranicznych wyżej niż podczas praktyk krajowych oceniono wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy oraz warunki socjalne. Niżej oceniono przejrzystość struktury organizacyjnej firmy, relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy oraz efektywność odbywanej praktyki.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - **TECHNIK BUDOWNICTWA**

**Region – Opole**

Tabela 49

Lp.		TAK	NIE
	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		2
	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		2
	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?		2
	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadawalająca?	2	
	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	2	
	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	2	
	Opisz charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna		
	sługowa,		
	koleniowa		2
	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	2	
	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	2	
0.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	2	
1.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	2	
2.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	2	
3.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	2	

4.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5.0
5.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	5.0
6.	Czy podczas praktyki1	
	-obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	2
	-asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	2
	-pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	2
7.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5.0
8.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	2
9.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0
10.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	2

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	5.0	5.0
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	4.0	4.0
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	4.0	5.0
Warunki socjalne	4.0	5.0
Przestrzeganie przepisów BHP	5.0	5.0
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	4.0	4.0
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	5.0	5.0
Efektywność odbywanej praktyki	4.0	4.0
Celowość odbywanej praktyki	5.0	5.0

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	
Wysoka	2
Przeciętna	
Niska	
Bardzo niska	

Sumaryczna ocena praktyki zagranicznej dla nauczycieli z grupy opolskiej kształcących w zawodzie technik budownictwa była wysoka, pomimo, że żaden z uczestników nie posiadał znajomości języka niemieckiego. Obydwaj uczestnicy pracowali samodzielnie lub obserwowali pracę na konkretnym stanowisku. Wyżej niż podczas praktyki krajowej oceniony został poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy i warunki socjalne. Wszystkie pozostałe wskaźniki ocenione zostały na tym samym poziomie.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – ŚLUSARZ

Region: Radom

Tabela 50

Lp.		TAK	NIE
	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		4
	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		4
	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?	1	3
	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadowalająca?	4	
	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	3	1
	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	4	
	Podaj charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna,		1
	usługowa,		1
	szkoleniowa		1
	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	4	
	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	4	
0.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	4	
1.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	4	
2.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	4	
3.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	4	
4.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5	
5.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	4.5	
5.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	2	2
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	3	1
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	3	1
7.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5	

B.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	4	
9.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5	
D.	Czy odbywałaś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	4	

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	3.75	4.75
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	4.25	5.0
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	4.25	5.0
Warunki socjalne	4.0	5.0
Przestrzeganie przepisów BHP	4.75	5.0
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	4.25	5.0
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	5.0	5.0
Efektywność odbywanej praktyki	4.25	5.0
Celowość odbywanej praktyki	4.75	5.0

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	2
Wysoka	2
Przeciętna	
Niska	
Bardzo niska	

Sumaryczna ocena praktyki zagranicznej dla nauczycieli grupy radomskiej kształcących w zawodzie ślusarz była wysoka i bardzo wysoka. Tylko jeden spośród 4 uczestników wskazał na wystarczający poziom znajomości języka niemieckiego. Większość uczestników pracowała samodzielnie na konkretnym stanowisku lub asystowała przy wykonywaniu pracy. Zdecydowanie wyżej oceniona została praktyka zagraniczna pod względem wyposażenia technicznego i poziomu zaawansowania technologicznego firmy, przejrzystości struktury organizacyjnej firmy, poziomu specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy oraz warunków socjalnych. Również wyżej niż w praktykach krajowych oceniono efektywność i celowość odbywanej praktyki. Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy ocenione zostały na tym samym poziomie.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - **SPAWACZ**



Region: Radom

Tabela 51

Lp.		TAK	NIE
	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		1
	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		1
	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?	1	
	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadawalająca?	1	
	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	1	
	Czy w grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	1	
	Opisz charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna,		
	usługowa,		
	szkoleniowa		1
	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	1	
	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	1	
0.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	1	
1.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	1	
2.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	1	
3.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	1	
4.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?		5
5.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?		5
6.	Czy podczas praktyki1		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	1	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	1	
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	1	
7.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?		5
8.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	1	
9.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.		5

D.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	1	

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	5.0	5.0
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	5.0	5.0
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	4.0	5.0
Warunki socjalne	3.0	5.0
Przestrzeganie przepisów BHP	4.0	5.0
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	3.0	5.0
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	4.0	4.0
Efektywność odbywanej praktyki	4.0	4.0
Celowość odbywanej praktyki	4.0	4.0

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	1
Wysoka	
Przeciętna	
Niska	
Bardzo niska	

Ponieważ praktykę dla nauczycieli kształcących w zawodzie spawacz z grupy radomskiej odbył tylko jeden uczestnik wszystkie zapisy w tabelach oddają w pełni ocenę i nie wymagają komentarza.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - **MURARZ**

**Region: Radom**

Tabela 52

Lp.		TAK	NIE
	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?	1	2
	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?	1	2
	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?	2	1

	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadawalająca?	3	
	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	3	
	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	3	
	Podaj charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna,		
	usługowa,		
	szkoleniowa		3
	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	3	
	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	3	
0.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	3	
1.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	3	
2.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	3	
3.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	3	
4.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5.0	
5.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	4.67	
5.	Czy podczas praktyki1		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	3	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	2	1
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	2	1
7.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5.0	
8.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	2	
9.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0	
0.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	3	

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	3.67	4.67
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	3.67	4.67
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	3.33	4.67

Warunki socjalne	3.65	5.0
Przestrzeganie przepisów BHP	5.0	4.67
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	5.0	4.67
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	5.0	4.67
Efektywność odbywanej praktyki	5.0	4.67
Celowość odbywanej praktyki	5.0	4.67

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	1
Wysoka	2
Przeciętna	
Niska	
Bardzo niska	

Sumaryczna ocena praktyki zagranicznej dla nauczycieli grupy radomskiej kształcących w zawodzie murarz była wysoka i w jednym przypadku bardzo wysoka. Dwóch uczestników oceniło swój poziom znajomości niemieckiego jako wystarczający. Wszyscy uczestnicy obserwowali pracę na konkretnym stanowisku większość pracowała samodzielnie i asystowała przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku. Wysoko oceniona została praca zagranicznego opiekuna praktyk. Wyżej niż podczas odbywania praktyki krajowej, podczas praktyki zagranicznej oceniono wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy, przejrzystość struktury organizacyjnej firmy, poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy i warunki socjalne. Niżej oceniono natomiast przestrzeganie przepisów BHP, sytuację pracownika stażysty w firmie, relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy, efektywność odbywanej praktyki i celowość odbywanej praktyki.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - **TECHNIK HOTELARSTWA**

**Region: Radom**

*Tabela 53*

Lp.		TAK	NIE
	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		2
	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		2
	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałaś praktykę był wystarczający?	2	
	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadawalająca?	2	
	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	1	1

	czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	1	1
	opisz charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna,		
	usługowa,		
	szkoleniowa		2
	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	2	
	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	2	
0.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	2	
1.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	2	
2.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	2	
3.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	2	
4.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	4	
5.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	4	
5.	Czy podczas praktyki:		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	2	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	1	1
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	1	1
7.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	4.5	
8.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	1	
9.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	4.5	
0.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	2	

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	4.5	4.5
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	4.5	4.0
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	4.5	4.5
Warunki socjalne	5.0	4.0
Przestrzeganie przepisów BHP	5.0	5.0
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	5.0	5.0
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	5.0	5.0

Efektywność odbywanej praktyki	4.0	3.5
Celowość odbywanej praktyki	4.5	3.5

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	
Wysoka	2
Przeciętna	
Niska	
Bardzo niska	

Sumaryczna ocena praktyki zagranicznej dla nauczycieli szkół kształcących w zawodzie technik hotelarstwa była wysoka. Wszyscy ocenili swój poziom znajomości języka niemieckiego za wystarczający. Poza obserwowaniem pracy na konkretnym stanowisku jedna osoba asystowała przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku i jedna pracowała samodzielnie. Niżej, w porównaniu z praktyką krajową, oceniono warunki socjalne, przejrzystość struktury organizacyjnej firmy, efektywność i celowość odbywanej praktyki. Na takim samym poziomie oceniono wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy, poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy, przestrzeganie przepisów BHP, sytuacja pracownika stażysty w firmie i relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – **KUCHARZ MAŁEJ GASTRONOMII**

**Region: Radom**

*Tabela 54*

Lp.		TAK	NIE
	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		3
	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		3
	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?		3
	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadawalająca?	3	
	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	3	
	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	3	
	Opisz charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna,		
	usługowa,		
	szkoleniowa		3

	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	3	
	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	3	
0.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	3	
1.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	3	
2.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	3	
3.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	3	
4.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	4.33	
5.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	3.67	
6.	Czy podczas praktyki <sup>1</sup>		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	3	
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	2	1
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	2	1
7. 1	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	5	
8.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	1	
9.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	4.33	
0.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	3	

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	4.33	5.0
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	4.67	4.67
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	5.0	5.0
Warunki socjalne	4.33	5.0
Przestrzeganie przepisów BHP	5.0	5.0
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	4.67	4.67
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	5.0	5.0
Efektywność odbywanej praktyki	5.0	3.67
Celowość odbywanej praktyki	5.0	5.0

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	
Wysoka	3

Przeciętna	
Niska	
Bardzo niska	

Sumaryczna ocena praktyki zagranicznej dla nauczycieli szkół kształcących w zawodzie kucharz małej gastronomii była wysoka. Żadna osoba nie posiadała wystarczającej znajomości języka niemieckiego. Wszyscy, korzystając z pomocy tłumacza obserwowali pracę na konkretnym stanowisku, dwie osoby asystowały przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku i także dwie osoby pracowały samodzielnie. Spośród 9 wyspecyfikowanych czynników tylko jeden - efektywność odbywanej praktyki oceniony został niżej dla praktyki zagranicznej, w porównaniu z praktyką krajową. Wyżej ocenione zostało wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy. Pozostałe składniki pozostały na takim samym poziomie.

**ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - TECHNIK BUDOWNICTWA**

**Region: Radom**

*Tabela 55*

Lp.		TAK	NIE
	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		2
	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		2
	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?		2
	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadawalająca?	2	
	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	1	1
	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	2	
	Opisaj charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna,		
	usługowa,		
	szkoleniowa		2
	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	2	
	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	2	
0.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	2	
1.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	2	
2.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	2	



3.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	1	
4.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	5.0	
5.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	4.0	
6.	Czy podczas praktyki1		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	1	1
	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	1	1
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	1	1
7.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	4.5	
8.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	1	
9.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk.	5.0	
10.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie? Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?	2	

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	4.5	5.0
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	5.0	5.0
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	5.0	5.0
Warunki socjalne	4.0	5.0
Przestrzeganie przepisów BHP	4.5	5.0
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	-	-
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	-	-
Efektywność odbywanej praktyki	3.0	3.0
Celowość odbywanej praktyki	3.0	3.0

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	
Wysoka	1
Przeciętna	
Niska	1
Bardzo niska	

Sumaryczna ocena praktyki zagranicznej dla nauczycieli szkół kształcących w zawodzie technik budownictwa była bardzo zróżnicowana (niska i wysoka). Obydwie osoby uczest-

niczące w praktyce nie znały języka niemieckiego. Jedna z osób pracowała samodzielnie na konkretnym stanowisku, także jedna z osób tylko obserwowała pracę na konkretnym stanowisku i jedna asystowała przy wykonywaniu pracy. Prawdopodobnie takie zróżnicowane uczestnictwo w praktyce miało wpływ na sumaryczną ocenę. Podczas praktyki zagranicznej wyżej, niż podczas praktyki krajowej, oceniono wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy, warunki socjalne oraz przestrzeganie przepisów BHP. Pozostałe wskaźniki oceniono na tym samym poziomie.

ANKIETA PO ODBYCIU PRAKTYKI W FIRMIE ZAGRANICZNEJ  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - **STOLARZ**

**Region: Radom**

Tabela 56

Lp.		TAK	NIE
	Czy przy kwalifikacji do wyjazdu na praktykę zagraniczną stosowano kryterium znajomości języka?		4
	Czy wyjazd na praktykę poprzedzony był uzupełniającym szkoleniem językowym?		4
	Czy poziom Twojej znajomości języka kraju, w którym odbywałeś praktykę był wystarczający?	1	3
	Czy w trakcie odbywania praktyki korzystano z pomocy tłumacza? Jeżeli tak to czy jego działalność była dostatecznie efektywna i zadawalająca?	4	
	Czy praktyka poprzedzona była zajęciami o charakterze aklimatyzacyjnym/wprowadzającym i przygotowawczym?	4	
	Czy grupie praktykantów towarzyszył przedstawiciel organizatora praktyk?	4	
	Opisz charakter firmy, w której odbywałeś praktykę:		
	produkcyjna,		
	usługowa,		
	szkoleniowa		4
	Czy organizator praktyk przedstawił harmonogram praktyk przed ich rozpoczęciem?	4	
	Czy zajęcia odbywały się zgodnie z w/w harmonogramem?	4	
0.	Czy wszystkie zaplanowane zajęcia się odbyły? Jeżeli nie, proszę wpisać jakie:	4	
1.	Czy zajęcia rozpoczynały się punktualnie?	4	
2.	Czy zajęcia kończyły się punktualnie?	4	
3.	Czy czas zajęć był wykorzystany prawidłowo?	4	
4.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób zrozumiały?	4.25	
5.	Czy treści merytoryczne były przekazywane w sposób interesujący?	4.0	
5.	Czy podczas praktyki		
	obserwowałeś pracę na konkretnym stanowisku:	3	1

	asystowałeś przy wykonywaniu pracy przy konkretnym stanowisku	1	3
	pracowałeś samodzielnie na konkretnym stanowisku / stanowiskach	2	2
7.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był uprzejmy, życzliwy?	4.25	
8.	Czy zagraniczny opiekun praktyk był pomocny w rozwiązywaniu sygnalizowanych problemów?	4	
9.	Jak, w skali od 1 do 5, oceniasz atmosferę panującą w czasie praktyk?	4.5	
10.	Czy odbywałeś podobną praktykę w krajowej firmie?	3	1
	Jeżeli TAK to porównaj efekty praktyki krajowej i zagranicznej pod względem podanych niżej kryteriów?		

Kryterium oceny	Praktyka krajowa	Praktyka zagraniczna
Wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy	3.3	4.67
Przejrzystość struktury organizacyjnej firmy	3.25	4.5
Poziom specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy	3.25	4.75
Warunki socjalne	3.25	4.75
Przestrzeganie przepisów BHP	3.67	4.67
Sytuacja pracownika stażysty w firmie	3.67	4.67
Relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy	3.5	4.75
Efektywność odbywanej praktyki	3.5	4.0
Celowość odbywanej praktyki	3.5	4.25

Sumaryczna ocena praktyki:

Bardzo wysoka	1
Wysoka	1
Przeciętna	1
Niska	
Bardzo niska	

Sumaryczna ocena praktyki zagranicznej dla nauczycieli ze szkół kształcących w zawodzie stolarz po uśrednieniu była wysoka. Tylko jedna osoba oceniła swój poziom znajomości języka niemieckiego, jako wystarczający. Połowa uczestników pracowała samodzielnie na konkretnym stanowisku, większość tylko obserwowała pracę, a jedna osoba asystowała przy wykonywaniu pracy. Praktyka zagraniczna została oceniona wyżej niż praktyka krajowa we wszystkich 9 kryteriach oceny. Największa różnica w ocenie została zaobserwowana w wyposażeniu technicznym i poziomie zaawansowania technologicznego firmy, poziomie specjalizacji zawodowej na stanowiskach pracy i w warunkach socjalnych (ok. 1,5 punktu).

### 5.3. OCENA REALIZACJI PRAKTYK PRZEZ PRZEDSIĘBIORCÓW

Ważnym aspektem oceny realizacji praktyk była ocena dokonana przez przedsiębiorców. Również w tym przypadku dla przeprowadzenia oceny zaproponowano ankietę. Jej celem było zebranie informacji o przebiegu praktyki, formach aktywności nauczycieli podczas praktyk oraz o możliwościach, zakresach i formach współpracy szkół z przedsiębiorstwami. Praktyki odbywały się w przedsiębiorstwach, które prowadzą działalność gospodarczą w tym samym regionie, w których funkcjonują szkoły. Zatem opinie przedsiębiorców są szczególnie ważne bowiem absolwenci szkół zawodowych powinni podejmować pracę zawodową w pierwszej kolejności w firmach zlokalizowanych w tym samym regionie, a więc powinni być jak najlepiej przygotowani zawodowo do oczekiwań i potrzeb lokalnych przedsiębiorców.

Ankiety wypełnione przez przedsiębiorców pogrupowano wg zawodów. Wyznaczono wartości średnie ocen oraz zsumowano odpowiedzi w przypadku była możliwość wyboru udzielanej odpowiedzi, jako jednej z kilku lub wyboru więcej niż jednej odpowiedzi. Uzyskane wyniki zamieszczono w tabelach 57 - 63, a pod tabelami zamieszczono ich interpretacje i komentarze.

Ważnym elementem oceny praktyk przez przedsiębiorców są również oficjalne pisma kierowane przez nich do Kierownictwa Projektu. Przykłady takich wystąpień zamieszczono w załączniku nr 5.

#### ANKIETA EWALUCJI PRAKTYK W PRZEDSIĘBIORSTWACH DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE - STOLARZ

Tabela 57

Lp.		TAK	NIE
1	Czy praktykę przeprowadzono w zaplanowanej ilości godzin?	4	4
2	Czy program praktyki został zrealizowany w całości zgodnie z planem?	4	4
3	Czy program praktyki uwzględniał specyfikę prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności?	4	4
4	Czy czas trwania praktyk był:		
	Zbyt krótki	1	Zbyt długi
			Zgodny z potrzebami
			7
5	Jak oceniasz zaangażowanie nauczycieli podczas praktyk? (podaj w skali 1-5)	4.25	
6	Która z form aktywności nauczycieli podczas praktyk jest najbardziej właściwa?		
	Wykonywanie prac przez nauczycieli	2	6
	Asystowanie przy prowadzonych pracach	7	3
	Obserwacja prowadzonych prac	6	2
7	Jakie aspekty działalności przedsiębiorstwa wzbudzały największe zainteresowanie nauczycieli praktykantów?		
	Stosowane technologie	8	Zarządzanie
			3
	Organizacja produkcji	6	Inne
			2

8	Jak oceniasz przydatność praktyk w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli? (podaj w skali 1-5)			4.5
9	Jaka forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami przyniesie najlepsze efekty w przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy zawodowej?			
	Stáže nauczycieli	2	Praktyki nauczycieli	4
	Zajęcia praktyczne uczniów	7	Praktyki uczniów	8
	Udostępnianie wyposażenia technicznego szkołom przez przedsiębiorstwa	3	Wymiana kadr pomiędzy szkołą i przedsiębiorstwem	3
	Inne	2		
10	Czy przed realizacją projektu „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa” w przedsiębiorstwie odbywały się?			
	Praktyki lub zajęcia praktyczne uczniów	5	Stáže nauczycieli	
	Inne	1		
11	Czy w efekcie prowadzonych praktyk:			
	Nawiązano bezpośredni kontakty z nauczycielami	8	Stworzono możliwości pozyskiwania pracowników o kwalifikacjach bardziej dostosowanych do potrzeb firmy	7
	Powstały możliwości oddziaływania firmy na proces kształcenia i jego dostosowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy	5	Inne	1

Wysoko oceniona została przez pracodawców przydatność praktyk w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli (4,5), jednak na pytanie „Jaka forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami przyniesie najlepsze efekty w przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy zawodowej” zdecydowana większość pracodawców wskazała zajęcia praktyczne uczniów (88%) i praktyki uczniów (100%). Wpływ praktyk nauczycieli oceniono jako dwukrotnie mniejszy. Wskazano, że największym zainteresowaniem nauczycieli praktykantów cieszyły się stosowane technologie oraz organizacja produkcji.

ANKIETA EWALUACJI PRAKTYK W PRZEDSIĘBIORSTWACH  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – **KUCHARZ MAŁEJ GASTRONOMII**

Tabela 58

Lp.		TAK	NIE
1	Czy praktykę przeprowadzono w zaplanowanej ilości godzin?	5	4
2	Czy program praktyki został zrealizowany w całości zgodnie z planem?	5	4
3	Czy program praktyki uwzględnił specyfikę prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności?	5	4

4	Czy czas trwania praktyk był:					
	Zbyt krótki	1	Zbyt długi		Zgodny z potrzebami	7
5	Jak oceniasz zaangażowanie nauczycieli podczas praktyk? (podaj w skali 1-5)					4.9
6	Która z form aktywności nauczycieli podczas praktyk jest najbardziej właściwa?					
	Wykonywanie prac przez nauczycieli				3	6
	Asystowanie przy prowadzonych pracach				8	1
	Obserwacja prowadzonych prac				7	2
7	Jakie aspekty działalności przedsiębiorstwa wzbudzały największe zainteresowanie nauczycieli praktykantów?					
	Stosowane technologie		8	Zarządzanie		5
	Organizacja produkcji		9	Inne		
8	Jak oceniasz przydatność praktyk w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli? (podaj w skali 1-5)					4.55
9	Jaka forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami przyniesie najlepsze efekty w przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy zawodowej?					
	Staże nauczycieli		4	Praktyki nauczycieli		8
	Zajęcia praktyczne uczniów		7	Praktyki uczniów		9
	Udostępnianie wyposażenia technicznego szkołom przez przedsiębiorstwa		0	Wymiana kadr pomiędzy szkołą i przedsiębiorstwem		3
	Inne		1			
10	Czy przed realizacją projektu „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa” w przedsiębiorstwie odbywały się?					
	Praktyki lub zajęcia praktyczne uczniów		9	Staże nauczycieli		
	Inne		2			
11	Czy w efekcie prowadzonych praktyk:					
	Nawiązano bezpośredni kontakty z nauczycielami		9	Stworzono możliwości pozyskiwania pracowników o kwalifikacjach bardziej dostosowanych do potrzeb firmy		8
	Powstały możliwości oddziaływania firmy na proces kształcenia i jego dostosowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy		8	Inne		0

Wysoko oceniona została przez pracodawców przydatność praktyk w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli (4,55). Na pytanie „Jaka forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami przyniesie najlepsze efekty w przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy zawodowej” większość pracodawców wskazała zajęcia praktyczne uczniów (78%) i praktyki uczniów (100%). Wpływ praktyk nauczycieli oceniono również wysoko, ale na nieco niż-

szym poziomie. Wskazano, że największym zainteresowaniem nauczycieli praktykantów cieszyły się: organizacja produkcji i stosowane technologie.

ANKIETA EWALUACJI PRAKTYK W PRZEDSIĘBIORSTWACH  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – **TECHNIK BUDOWNICTWA**

Tabela 59

Lp.		TAK	NIE
1	Czy praktykę przeprowadzono w zaplanowanej ilości godzin?	2	
2	Czy program praktyki został zrealizowany w całości zgodnie z planem?	2	
3	Czy program praktyki uwzględniał specyfikę prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności?	2	
4	Czy czas trwania praktyk był:		
	Zbyt krótki	1	Zbyt długi
			Zgodny z potrzebami
			2
5	Jak oceniasz zaangażowanie nauczycieli podczas praktyk? (podaj w skali 1-5)		4.5
6	Która z form aktywności nauczycieli podczas praktyk jest najbardziej właściwa?		
	Wykonywanie prac przez nauczycieli	1	1
	Asystowanie przy prowadzonych pracach	1	1
	Obserwacja prowadzonych prac	1	1
7	Jakie aspekty działalności przedsiębiorstwa wzbudzały największe zainteresowanie nauczycieli praktykantów?		
	Stosowane technologie	1	Zarządzanie
	Organizacja produkcji	2	Inne
			1
			0
8	Jak oceniasz przydatność praktyk w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli? (podaj w skali 1-5)		4.0
9	Jaka forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami przyniesie najlepsze efekty w przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy zawodowej?		
	Staże nauczycieli	1	Praktyki nauczycieli
	Zajęcia praktyczne uczniów	2	Praktyki uczniów
	Udostępnianie wyposażenia technicznego szkołom przez przedsiębiorstwa	0	Wymiana kadr pomiędzy szkołą i przedsiębiorstwem
	Inne	1	
			2
			1
10	Czy przed realizacją projektu „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa” w przedsiębiorstwie odbywały się?		
	Praktyki lub zajęcia praktyczne uczniów	2	Staże nauczycieli
	Inne	0	
			1
11	Czy w efekcie prowadzonych praktyk:		

	Nawiązano bezpośredni kontakty z nauczycielami	2	Stworzono możliwości pozyskiwania pracowników o kwalifikacjach bardziej dostosowanych do potrzeb firmy	1
	Powstały możliwości oddziaływania firmy na proces kształcenia i jego dostosowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy	2	Inne	

Ankietę w tym zawodzie wypełniło tylko 2 respondentów i jej wyniki są widoczne bezpośrednio w tabeli. Przydatność praktyk w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli oceniona została przez pracodawców na 4 w 5-cio stopniowej skali. Na pytanie „Jaka forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami przyniesie najlepsze efekty w przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy zawodowej” obaj respondenci wskazali zajęcia praktyczne uczniów. Tak samo oceniono wpływ praktyk nauczycieli. Wskazano, że największym zainteresowaniem nauczycieli praktykantów cieszyły się: organizacja produkcji.

ANKIETA EWALUACJI PRAKTYK W PRZEDSIĘBIORSTWACH  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – **TECHNIK HOTELARSTWA**

Tabela 60

Lp.				TAK	NIE
1	Czy praktykę przeprowadzono w zaplanowanej ilości godzin?			5	
2	Czy program praktyki został zrealizowany w całości zgodnie z planem?			5	
3	Czy program praktyki uwzględniał specyfikę prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności?			5	
4	Czy czas trwania praktyk był:				
	Zbyt krótki	1	Zbyt długi	1	Zgodny z potrzebami
5	Jak oceniasz zaangażowanie nauczycieli podczas praktyk? (podaj w skali 1-5)			4.8	
6	Która z form aktywności nauczycieli podczas praktyk jest najbardziej właściwa?				
	Wykonywanie prac przez nauczycieli			4	2
	Asystowanie przy prowadzonych pracach			4	2
	Obserwacja prowadzonych prac			3	3
7	Jakie aspekty działalności przedsiębiorstwa wzbudzały największe zainteresowanie nauczycieli praktykantów?				
	Stosowane technologie	4	Zarządzanie	4	
	Organizacja produkcji	4	Inne	0	
8	Jak oceniasz przydatność praktyk w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli? (podaj w skali 1-5)			4.6	
9	Jaka forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami przyniesie najlepsze efekty w przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy zawodowej?				
	Staże nauczycieli	4	Praktyki nauczycieli	5	
	Zajęcia praktyczne uczniów	5	Praktyki uczniów	5	



	Udostępnianie wyposażenia technicznego szkołom przez przedsiębiorstwa	1	Wymiana kadr pomiędzy szkołą i przedsiębiorstwem	3
	Inne	1		
10	Czy przed realizacją projektu „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa” w przedsiębiorstwie odbywały się?			
	Praktyki lub zajęcia praktyczne uczniów	4	Staże nauczycieli	1
	Inne	0		
11	Czy w efekcie prowadzonych praktyk:			
	Nawiązano bezpośredni kontakty z nauczycielami	5	Stworzono możliwości pozyskiwania pracowników o kwalifikacjach bardziej dostosowanych do potrzeb firmy	5
	Powstały możliwości oddziaływania firmy na proces kształcenia i jego dostosowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy	4	Inne	

Wysoko oceniona została przez pracodawców przydatność praktyk w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli (4,6). Na pytanie „Jaka forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami przyniesie najlepsze efekty w przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy zawodowej” pracodawcy wskazali na równym poziomie zajęcia praktyczne uczniów, praktyki uczniów i wpływ praktyk nauczycieli. Wskazano, że największym, jednakowym zainteresowaniem nauczycieli praktykantów cieszyły się: organizacja produkcji i stosowane technologie i zarządzanie.

ANKIETA EWALUACJI PRAKTYK W PRZEDSIĘBIORSTWACH  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – MURARZ

Tabela 61

Lp.		TAK	NIE
1	Czy praktykę przeprowadzono w zaplanowanej ilości godzin?	2	
2	Czy program praktyki został zrealizowany w całości zgodnie z planem?	2	
3	Czy program praktyki uwzględniał specyfikę prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności?	2	
4	Czy czas trwania praktyk był:		
	Zbyt krótki	Zbyt długi	Zgodny z potrzebami
5	Jak oceniasz zaangażowanie nauczycieli podczas praktyk? (podaj w skali 1-5)	4.5	
6	Która z form aktywności nauczycieli podczas praktyk jest najbardziej właściwa?		

	Wykonywanie prac przez nauczycieli	1	1	
	Asystowanie przy prowadzonych pracach	1	1	
	Obserwacja prowadzonych prac	1	1	
7	Jakie aspekty działalności przedsiębiorstwa wzbudzały największe zainteresowanie nauczycieli praktykantów?			
	Stosowane technologie	1	Zarządzanie	1
	Organizacja produkcji	1	Inne	1
8	Jak oceniasz przydatność praktyk w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli? (podaj w skali 1-5)			3.0
9	Jaka forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami przyniesie najlepsze efekty w przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy zawodowej?			
	Stáže nauczycieli	0	Praktyki nauczycieli	2
	Zajęcia praktyczne uczniów	2	Praktyki uczniów	1
	Udostępnianie wyposażenia technicznego szkołom przez przedsiębiorstwa	0	Wymiana kadr pomiędzy szkołą i przedsiębiorstwem	2
	Inne	1		
10	Czy przed realizacją projektu „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa” w przedsiębiorstwie odbywały się?			
	Praktyki lub zajęcia praktyczne uczniów	2	Stáže nauczycieli	1
	Inne	2		
11	Czy w efekcie prowadzonych praktyk:			
	Nawiązano bezpośrednie kontakty z nauczycielami	1	Stworzono możliwości pozyskania pracowników o kwalifikacjach bardziej dostosowanych do potrzeb firmy	1
	Powstały możliwości oddziaływania firmy na proces kształcenia i jego dostosowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy	0	Inne	0

Ankieta w tym zawodzie wypełniło tylko 2 respondentów i jej wyniki są widoczne bezpośrednio w tabeli. Przydatność praktyk w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli oceniona została przez pracodawców tylko na 3 w 5-cio stopniowej skali. Na pytanie „Jaka forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami przyniesie najlepsze efekty w przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy zawodowej” obaj respondenci wskazali zajęcia praktyczne uczniów i staże nauczycieli.

ANKIETA EWALUACJI PRAKTYK W PRZEDSIĘBIORSTWACH  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – SPAWACZ

Tabela 62

Lp.		TAK	NIE
-----	--	-----	-----

1	Czy praktykę przeprowadzono w zaplanowanej ilości godzin?		2	
2	Czy program praktyki został zrealizowany w całości zgodnie z planem?		2	
3	Czy program praktyki uwzględniał specyfikę prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności?		2	
4	Czy czas trwania praktyk był:			
	Zbyt krótki	0	Zbyt długi	0
	Zgodny z potrzebami		2	
5	Jak oceniasz zaangażowanie nauczycieli podczas praktyk? (podaj w skali 1-5)			5.0
6	Która z form aktywności nauczycieli podczas praktyk jest najbardziej właściwa?			
	Wykonywanie prac przez nauczycieli		1	1
	Asystowanie przy prowadzonych pracach		1	1
	Obserwacja prowadzonych prac		1	1
7	Jakie aspekty działalności przedsiębiorstwa wzbudzały największe zainteresowanie nauczycieli praktykantów?			
	Stosowane technologie	1	Zarządzanie	1
	Organizacja produkcji	1	Inne	0
8	Jak oceniasz przydatność praktyk w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli? (podaj w skali 1-5)			5.0
9	Jaka forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami przyniesie najlepsze efekty w przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy zawodowej?			
	Stáže nauczycieli	1	Praktyki nauczycieli	2
	Zajęcia praktyczne uczniów	2	Praktyki uczniów	1
	Udostępnianie wyposażenia technicznego szkołom przez przedsiębiorstwa	0	Wymiana kadr pomiędzy szkołą i przedsiębiorstwem	2
	Inne	1		
10	Czy przed realizacją projektu „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa” w przedsiębiorstwie odbywały się?			
	Praktyki lub zajęcia praktyczne uczniów	2	Stáže nauczycieli	1
	Inne	0		
11	Czy w efekcie prowadzonych praktyk:			
	Nawiązano bezpośredni kontakty z nauczycielami	2	Stworzono możliwości pozyskiwania pracowników o kwalifikacjach bardziej dostosowanych do potrzeb firmy	1

	Powstały możliwości oddziaływania firmy na proces kształcenia i jego dostosowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy	2	Inne	
--	--	---	------	--

Ankieta w tym zawodzie wypełniło tylko 2 respondentów i jej wyniki są widoczne bezpośrednio w tabeli. Przydatność praktyk w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli oceniona została przez pracodawców maksymalnie na 5 w 5-cio stopniowej skali. Na pytanie „Jaka forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami przyniesie najlepsze efekty w przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy zawodowej” obaj respondenci wskazali zajęcia praktyczne uczniów i praktyki nauczycieli.

**ANKIETA EWALUACJI PRAKTYK W PRZEDSIĘBIORSTWACH  
DLA NAUCZYCIELI KSZTAŁCĄCYCH W ZAWODZIE – ŚLUSARZ**

*Tabela 63*

Lp.		TAK	NIE
1	Czy praktykę przeprowadzono w zaplanowanej ilości godzin?	5	3
2	Czy program praktyki został zrealizowany w całości zgodnie z planem?	5	5
3	Czy program praktyki uwzględniał specyfikę prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności?	5	5
4	Czy czas trwania praktyk był:		
	Zbyt krótki	1	Zbyt długi
		6	Zgodny z potrzebami
			7
5	Jak oceniasz zaangażowanie nauczycieli podczas praktyk? (podaj w skali 1-5)	4.62	
6	Która z form aktywności nauczycieli podczas praktyk jest najbardziej właściwa?		
	Wykonywanie prac przez nauczycieli	2	6
	Asystowanie przy prowadzonych pracach	7	1
	Obserwacja prowadzonych prac	6	2
7	Jakie aspekty działalności przedsiębiorstwa wzbudzały największe zainteresowanie nauczycieli praktykantów?		
	Stosowane technologie	8	Zarządzanie
	Organizacja produkcji	6	Inne
			2
8	Jak oceniasz przydatność praktyk w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli? (podaj w skali 1-5)	4.75	
9	Jaka forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami przyniesie najlepsze efekty w przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy zawodowej?		
	Staż nauczycieli	2	Praktyki nauczycieli
	Zajęcia praktyczne uczniów	7	Praktyki uczniów
			8

	Udostępnianie wyposażenia technicznego szkołom przez przedsiębiorstwa	3	Wymiana kadr pomiędzy szkołą i przedsiębiorstwem	3
	Inne	2		
10	Czy przed realizacją projektu „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa” w przedsiębiorstwie odbywały się?			
	Praktyki lub zajęcia praktyczne uczniów	5	Stáže nauczycieli	1
	Inne	1		
11	Czy w efekcie prowadzonych praktyk:			
	Nawiązano bezpośredni kontakty z nauczycielami	8	Stworzono możliwości pozyskiwania pracowników o kwalifikacjach bardziej dostosowanych do potrzeb firmy	7
	Powstały możliwości oddziaływania firmy na proces kształcenia i jego dostosowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy	5	Inne	1

Bardzo wysoko oceniona została przez pracodawców przydatność praktyk w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli (4,75). Na pytanie „Jaka forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami przyniesie najlepsze efekty w przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy zawodowej” pracodawcy wskazali na najwyższym poziomie praktyki uczniów oraz zajęcia praktyczne uczniów. Znacznie niższe efekty w przygotowaniu absolwentów ma dać, wg respondentów, wpływ praktyk nauczycieli. Wskazano, że największym zainteresowaniem nauczycieli praktykantów cieszyły się stosowane technologie.

## 6. WNIOSKI I REKOMENDACJE

W ostatnim etapie realizacji projektu zorganizowano trzy konferencje w ośrodkach regionalnych uczestniczących w projekcie: Radom – 16 czerwca, Katowice – 20 czerwca i Opole – 21 czerwca. Udział w nich wzięli nauczycieli uczestniczący w praktykach, przedstawiciele lokalnych władz oświatowych, urzędów pracy oraz przedsiębiorstw przyjmujących nauczycieli na praktyki.

Podczas tych spotkań omówiono przebieg praktyk oraz ich efekty w odniesieniu do nauczycieli, szkół, z których się wywodzili oraz przedsiębiorców. Przedstawione wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród uczestników mające na celu dokonanie próby oceny efektywności tych praktyk stały się podstawą do szerokiej dyskusji. Wzięli w niej przedstawiciele wszystkich stron uczestniczących w realizacji praktyk. Niezależnie od udziału w konferencji przedsiębiorcy wystosowali pisma adresowane do Kierownictwa Projektu, w których wypowiedzieli się nt przeprowadzonych u nich praktyk nauczycieli kształcących w zawodzie przedstawiając swoje stanowisko, co do możliwości dalszej współpracy. Przykłady wystąpień przedsiębiorców zostały zamieszczone załączniku nr 5.

Na podstawie dyskusji przeprowadzonych podczas tych konferencji oraz ocen i sugestii zawartych w swobodnych wypowiedziach zawartych w dziennikach praktyk oraz ankietach dokonano finalnego podsumowania realizacji projektu oraz zebrano wnioski i rekomendacje. Dotyczą one w głównej mierze potrzeb nauczycieli kształcących w zawodzie w zakresie doskonalenia zawodowego. Są adresowane do kierownictw szkół, organów prowadzących szkoły, ale powinny być uwzględnione także na wyższych szczeblach systemu oświaty w ramach modernizacji szkolnictwa zawodowego w naszym kraju.

Poniżej zamieszczamy zbiór powstałych w ten sposób postulatów i oczekiwań.

*Wśród wielu oczekiwań znajdują się zarówno te, których realizacja leży po stronie dyrektorów szkół (np. stworzenie pracowni symulacyjnej), kierowników kształcenia praktycznego (np. nawiązanie współpracy z nowoczesnymi przedsiębiorstwami i organizacja tam praktyk uczniowskich), organów prowadzących szczebla wojewódzkiego i powiatowego np. organizacja doradztwa metodycznego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, konkursów przedmiotowych o zasięgu wojewódzkim, powoływanie centrów kształcenia praktycznego jako instytucji zapewniających uczniom odbywającym praktyki kontakt z rzeczywistymi technikami wykonywania pracy), Centralnej Komisji Egzaminacyjnej (np. egzaminy zawodowe a uczniowie o szczególnych potrzebach edukacyjnych, zadania egzaminacyjne a rzeczywiste oczekiwania pracodawców), Ministerstwa Edukacji Narodowej (np. aktualizacja treści kształcenia w podręcznikach do kształcenia zawodowego i dostosowanie ich do rzeczywistych wymagań pracodawców wobec absolwentów szkół zawodowych, uwzględnienie w podstawie programowej kształcenia w zawodach branży gastronomicznej w szerszym zakresie specyfiki kuchni regionalnych), a wreszcie samych nauczycieli (np. odnowienie/ nawiązanie kontaktu z przedsiębiorstwami, poznanie nowoczesnych technologii,*

uatrakcyjnienie zajęć lekcyjnych, wzbogacenie ich o treści dotyczące aktualnych wymagań pracodawców wobec przyszłych absolwentów, dzielenie się wiedzą i doświadczeniami z innymi nauczycielami w szkole w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli, nawiązanie kontaktów i wymiana doświadczeń z uczestnikami projektu z innych szkół, bodziec do podjęcia kształcenia w formie kursów lub studiów podyplomowych, opracowanie innowacji pedagogicznych lub stworzenie programów autor-skich). Podczas 3 regionalnych konferencji podsumowujących projekt nauczyciele, przedstawiciele przedsiębiorców i dyrektorzy szkół zgłaszali postulaty zmian, takich jak: konieczność szerszego zastosowania rysunku technicznego na zajęciach z teoretycznych przedmiotów zawodowych (dotyczy np. zawodów w branży mechanicznej, budowlanej); niwelowanie dysharmonii pomiędzy teoretycznym przygotowaniem uczniów w szkole a praktykami w przedsiębiorstwach (praktyka zawodowa opisywana w podręcznikach do kształcenia zawodowego nie przystaje do obecnej rzeczywistości i nie uwzględnia systemów zapewniania jakości); ustanowienie w przedsiębiorstwach koordynatorów do spraw kształcenia zawodowego; wycofanie archaicznych podręczników, w których są często wyciągi/fragmenty instrukcji; zapewnienie spójności standardów kwalifikacji zawodowych z podstawami kształcenia w zawodzie; przeznaczenie większych nakładów finansowych na kształcenie zawodowe (przedsiębiorstwa funkcjonujące w gospodarce rynkowej nastawione są na zysk, a przyjęcie uczniów/nauczycieli na praktykę zawsze wiąże się z oderwaniem personelu od zadań produkcyjnych i poniesieniem przez firmy dodatkowych kosztów związanych z udostępnieniem i eksploatacją maszyn i urządzeń). Zdaniem uczestników konferencji powinna nastąpić zmiana formuły egzaminów zawodowych, bo te obecne więcej mają wspólnego z teorią zawodu, niż z praktyką. Zmiany wymaga także „polonistyczny” język używany do opisywania zadań egzaminacyjnych. Konieczna jest obecność przedstawicieli pracodawców w gremiach wypracowujących dokumenty ministerialne i zadania egzaminacyjne oraz przeznaczenie nakładów finansowych dla przedsiębiorców na organizację praktyk uczniowskich. Nauczyciele kształcący młodzież o specjalnych potrzebach edukacyjnych wielokrotnie podkreślali potrzebę zmian w arkuszach egzaminacyjnych i dostosowania treści zadań do możliwości intelektualnych tej grupy uczniów.

Oczekiwania beneficjentów projektu były i są jasno sprecyzowane. Uczestnicy zgłaszali w trakcie konferencji, że udało im się nawiązać bliższy kontakt z przedsiębiorstwami, w których odbywali praktyki. Beneficjenci naszego projektu podkreślają fakt, że obecnie szkoły kształcą na potrzeby rynku pracy, który istniał dwa, trzy lata temu. Projektowana na 2012 r. zmiana podstawy programowej kształcenia zawodowego nie zmieni w zasadniczy sposób jakości kształcenia zawodowego na potrzeby rzeczywistego rynku pracy. To, co zdaniem uczestników projektu wydaje się niezbędne, to dokładny opis - skonsultowany z przedstawicielami pracodawców - umiejętności w danym zawodzie. Oprócz ogromnych nakładów finansowych, które są niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania kształcenia zawodowego, konieczne jest także w związku ze zmianami społecznymi i gospodarczymi kształcenie zorientowane na praktykę ze znajomością perspektyw zatrudnienia, by uniknąć zjawiska kształcenia w warunkach niepewności. **Dlatego też to właśnie w szkole zawodowej nauczyciel wykształcony w przeszłości, za pomocą teraźniejszych metod dydaktycznych musi wyposażyć współczesnego ucznia w wiadomości i umiejętności niezbędne w przyszłości.**

## **7. PODSUMOWANIE**

Dzięki realizacji projektu „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa” opracowane i zweryfikowane zostały programy praktyk dla nauczycieli w przedsiębiorstwach dla następujących zawodów: spawacz, ślusarz, stolarz, murarz, technik budowlany, kucharz małej gastronomii i technik hotelarstwa.

Wielowarstwowe badania ankietowe przeprowadzone wśród uczestników praktyk, jak też wśród przedsiębiorców, którzy zdecydowali się przyjąć nauczycieli szkół zawodowych na praktykę, wykazały wysoki poziom oceny celowości odbywania takich praktyk. Wysoko, zarówno przez uczestników, jak też przez przedsiębiorców, oceniona została też efektywność odbytych praktyk.

Praktykę wykorzystano do oceny stopnia identyfikacji wymaganych umiejętności na stanowisku pracy, wyszczególnionych w podstawach programowych. Uczestnicy wypełniali ankietę wstawiając ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 10 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie). Większość umiejętności wymienionych w podstawach programowych kształcenia w zawodzie uzyskała wysoki wynik identyfikacji na stanowisku pracy. Dowodzi to, że przedsiębiorstwa wytypowane do przeprowadzenia praktyk dobrane zostały prawidłowo.

Podczas praktyki przeprowadzone zostało także badanie identyfikacji zadań zawodowych, wziętych bezpośrednio ze standardów kwalifikacji zawodowych, na stanowiskach pracy w miejscu odbywania praktyki. Nauczyciele po odbyciu praktyki wypełnili ankietę, gdzie wstawiając ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 5 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie). W tej ankiecie uzyskano dość zróżnicowane wyniki. Takie wyniki uzasadnić można małą korelacją pomiędzy podstawami programowymi a standardami kwalifikacji zawodowych. Standardy kwalifikacji zawodowych są dokumentem opracowanym na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2007 roku i opierają się na bezpośrednich badaniach pracodawców. Podstawy programowe powstały w różnych okresach (często wcześniej niż powstały standardy kwalifikacji zawodowych) - jako prace eksperckie nie opierające się bezpośrednio na badaniach pracodawców.

Ocena efektów realizacji praktyk wykazała istotny wzrost wiedzy i umiejętności w sześciu wyspecyfikowanych dziedzinach. W zastosowanej tu skali, od 0 do 3, oceniano stopień wzrostu wiedzy i umiejętności po odbyciu praktyki. Średnio stopień wzrostu wyniósł ponad jeden punkt w 4-stopniowej skali.

W badaniu przedsiębiorców wysoko oceniona została przydatność praktyk w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli, jednak na pytanie „Jaka forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami przyniesie najlepsze efekty w przygotowaniu absolwentów do podjęcia pracy zawodowej” - zdecydowana większość pracodawców wskazała zajęcia praktyczne uczniów i praktyki uczniowskie realizowane u przedsiębiorców. Według pracodawców największym zainteresowaniem nauczycieli praktykantów cieszyły się stosowane w przedsiębiorstwie technologie oraz organizacja produkcji. Projekt wykazał dość niskie zainteresowanie przedsiębiorców przyjmowaniem nauczycieli na staże i praktyki zawodowe.



Dość zróżnicowana była ocena celowości organizowania praktyk zagranicznych. Wprawdzie sumaryczna ocena praktyk zagranicznych była wysoka i nawet bardzo wysoka, to wiele punktów składających się na porównanie praktyk zagranicznych z praktykami krajowymi była na tym samym lub nawet niższym poziomie podczas praktyki zagranicznej. Wyżej, niż podczas odbywania praktyki krajowej, podczas praktyki zagranicznej najczęściej oceniano wyposażenie techniczne i poziom zaawansowania technologicznego firmy. Niżej oceniono często przestrzeganie przepisów BHP, sytuację pracownika-stażysty w firmie, relacje nauczycieli – praktykantów z pracownikami firmy, efektywność odbywanej praktyki i celowość odbywanej praktyki. Mniej niż połowa uczestników praktyk pracowała samodzielnie na konkretnym stanowisku, większość tylko obserwowała pracę i asystowała przy wykonywaniu pracy.

Aby praktyka spełniła zakładane cele jej program musi być starannie przygotowany, z uwzględnieniem możliwości produkcyjnych i technologicznych przedsiębiorców. W fazie opracowywania programu praktyki powinno się przeprowadzić sondaż wśród przedsiębiorców odnośnie możliwości zrealizowania celów praktyk. Praktyki zagraniczne, pomimo, że są trudniejsze do przeprowadzenia ze względów językowych, są jednak uzasadnione, gdyż dają nauczycielom możliwość porównania warunków pracy i poziomu technologicznego przedsiębiorców zagranicznych i krajowych. Odbycie przez nauczycieli praktyki zagranicznej pozwoli im na pełniejsze zrozumienie warunków panujących na europejskim rynku pracy. Jest to szczególnie ważne po otwarciu europejskiego rynku pracy na polskich pracowników bowiem umożliwi lepiej przygotować absolwentów polskich szkół również do podjęcia pracy za granicą.

## **ZAŁĄCZNIKI**

# Załącznik nr 1

## ANKIETA DIAGNOZUJĄCA POTRZEBY SZKOLENIOWE BENEFICJENTÓW

I. PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE NAUCZYCIELA					
Kierunek ukończonych studiów wyższych					
Rodzaj ukończonej szkoły średniej					
Kobieta		Mężczyzna		Wiek	
Uprawnienia pedagogiczne uzyskane poprzez	studia na kierunku pedagogicznym		TAK	NIE	
	studia podyplomowe nadające uprawnienia pedagogiczne		TAK	NIE	
	kurs kwalifikacyjny pedagogiczny		TAK	NIE	
	nie posiadam takich uprawnień		TAK	NIE	
Posiadam uprawnienia do nauczania przedmiotów zawodowych	jednego przedmiotu		TAK	NIE	
	dwóch przedmiotów		TAK	NIE	
	więcej niż dwóch przedmiotów		TAK	NIE	
	nie posiadam takich uprawnień		TAK	NIE	
Uprawnienia do nauczania przedmiotów zawodowych uzyskałem poprzez	studia na nowym kierunku studiów		TAK	NIE	
	studia podyplomowe		TAK	NIE	
	kursy		TAK	NIE	
Staż pracy :					
w tym staż w zawodzie nauczyciela przedmiotów zawodowych lub nauczyciela praktycznej nauki zawodu					
Posiadany stopień awansu zawodowego					

II. OCENA REALIZACJI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W TWOJEJ SZKOLE				
	Jakie formy kształcenia zawodowego realizowane są w Twojej szkole?	zajęcia teoretyczne	TAK	NIE
		zajęcia laboratoryjne	TAK	NIE
		pracownie przedmiotowe	TAK	NIE
		ćwiczenia projektowe	TAK	NIE
		warsztaty	TAK	NIE
		praktyki	TAK	NIE
d.	Gdzie uczniowie odbywają praktyki?	przedsiębiorstwo/zakład pracy	TAK	NIE
		CKP	TAK	NIE
f.	Czy szkoła utrzymuje stałe związki (posiada zawarte umowy wieloletnie) z partnerem przyjmującym uczniów na praktyki?		TAK	NIE
2.	Jak oceniasz realizację programu kształcenia zawodowego w Twojej szkole?			
3.	Jak oceniasz dostępne podręczniki i pomoce dydaktyczne do przedmiotów zawodowych?			
4.	Jak oceniasz wyposażenie w środki dydaktyczne Twojej placówki do realizacji kształcenia zawodowego?			
5.	Czy opracowujesz własne materiały dydaktyczne do prowadzonych zajęć?		TAK	NIE
6.	Jak oceniasz poziom zaangażowania nauczycieli w Twoim miejscu pracy w przygotowanie swoich uczniów do egzaminu zawodowego?			
7.	Skąd nauczyciele otrzymują/mogą otrzymać informacje na temat egzaminów zawodowych?			
8.	Czy znasz procedury przeprowadzania egzaminu zawodowego?		TAK	NIE
9.	Czy znasz wyniki egzaminów zawodowych swoich uczniów?		TAK	NIE
d.	Inne uwagi i spostrzeżenia na temat programu kształcenia i jego realizacji?			

III. DOSKONALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI				
1.	Która forma kształcenia lub doskonalenia zawodowego jest najbardziej przydatna dla nauczycieli przedmiotów zawodowych?	studia wyższe na drugim kierunku	TAK	NIE
		studia podyplomowe	TAK	NIE
		kurs kwalifikacyjny	TAK	NIE
		kurs doskonalący	TAK	NIE
		konferencja	TAK	NIE
		seminarium	TAK	NIE
		warsztaty	TAK	NIE
		praktyka zawodowa	TAK	NIE
2.	W której z w/w form doskonalenia uczestniczyłeś w ciągu ostatnich trzech lat?			
3.	Czy praktyka zawodowa odbywana w przedsiębiorstwie jest, według Ciebie, przydatna dla celów doskonalenia zawodowego nauczycieli?	TAK	NIE	
4.	Jeśli TAK to:	Jak długo powinna trwać praktyka (podaj liczbę tygodni)?		
5.	Jaki powinien być cel praktyk:	poznanie nowych technologii,	TAK	NIE
		poznanie organizacji produkcji i usług	TAK	NIE
		poznanie wymagań z zakresu bhp	TAK	NIE
		poznanie marketingu i promocji usług	TAK	NIE
6.	Wymień 3 najważniejsze według Ciebie elementy, jakie powinien zawierać program takiej praktyki.			
7.	Czy nauczyciel podczas praktyki powinien pracować na konkretnym stanowisku?			

3.		Czy podczas praktyki zadaniem nauczyciela powinna być tylko obserwacja poszczególnych stanowisk pracy zgodnie z przyjętym programem praktyki?			
3.		W jaki sposób nauczyciel powinien być przygotowany do odbycia praktyki (współopracowanie programu, wstępne szkolenie itp.)?			
3.		W jaki sposób efekty odbywanych praktyk będą mogły być przeniesione do realizacji programu kształcenia zawodowego?			
3.		Czy efekty praktyk będą mogły być podstawą do wprowadzenia zmian w programie kształcenia zawodowego?			
2.		Czy nauczyciele powinni odbywać praktyki cyklicznie? Uzasadnij krótko swoją odpowiedź:	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1171 1308 1235 1368">TAK</td> <td data-bbox="1235 1308 1297 1368">NIE</td> </tr> </table>	TAK	NIE
TAK	NIE				

# DZIENNIK PRAKTYKI

## Zawód: SPAWACZ

### Zawartość opracowania

1. Wstęp
2. Ramowy program praktyk
3. Harmonogram praktyk
4. Sprawozdanie z przebiegu praktyk
  - Załącznik nr 1. Tabela identyfikacji występowania rodzajów zadań i wymaganych umiejętności na stanowisku pracy spawacza w miejscu odbywania praktyki
  - Załącznik nr 2. Tabela identyfikacji występowania rodzajów zadań i wymaganych umiejętności na stanowisku pracy ślusarza w miejscu odbywania praktyki
  - Załącznik nr 3. Tabela identyfikacji występowania rodzajów zadań i wymaganych umiejętności na stanowisku pracy stolarza w miejscu odbywania praktyki
  - Załącznik nr 4. Tabela identyfikacji występowania rodzajów zadań i wymaganych umiejętności na stanowisku pracy murarza w miejscu odbywania praktyki
  - Załącznik nr 5. Tabela identyfikacji występowania rodzajów zadań i wymaganych umiejętności na stanowisku pracy technika budownictwa w miejscu odbywania praktyki
  - Załącznik nr 6. Tabela identyfikacji występowania rodzajów zadań i wymaganych umiejętności na stanowisku pracy kucharza małej gastronomii w miejscu odbywania praktyki
  - Załącznik nr 7. Tabela identyfikacji występowania rodzajów zadań i wymaganych umiejętności na stanowisku pracy technika hotelarstwa w miejscu odbywania praktyki

### WSTĘP

Szczegółowe programy praktyk powinny dać nauczycielom możliwość zaobserwowania w praktyce, jakie umiejętności są aktualnie wymagane od absolwentów szkół zawodowych. Różnice pomiędzy zawartością

programów nauczania realizowanych w szkołach zawodowych, a oczekiwaniami i wymaganiami kwalifikacyjnymi pracodawców wynikają przede wszystkim z tempa rozwoju technologii związanych z prowadzoną przez nich działalnością gospodarczą. Jest oczywiste, że te wymagania są zawsze nieco odmienne w poszczególnych regionach, ponieważ wynikają ze specyfiki prowadzonej działalności gospodarczej i poziomu zaawansowania stosowanych technologii.

Koncepcje budowy nowego systemu kształcenia zawodowego przypisują „*standardom kwalifikacji zawodowych*” znaczącą rolę w ujednoceniu zasad nabywania kwalifikacji zawodowych. Podstawowym założeniem metodologii tworzenia standardów kwalifikacji zawodowych jest systematyczna ich aktualizacja, wynikająca z obserwacji zachodzących procesów zmian czynników technologicznych i społecznych na rynku pracy. Dotychczas nie zostały określone wytyczne, co do okresów, w których taka aktualizacja powinna być przeprowadzana. Można zaobserwować brak spójności pomiędzy standardami kwalifikacji zawodowych a podstawami programowymi kształcenia w zawodzie, zarówno w samej metodologii konstruowania obydwu tych dokumentów, jak i ich zawartości merytorycznej. Zadania zawodowe wyspecyfikowane w opracowanych dotychczas standardach często nie są tożsame z zapisami zawartymi w obowiązujących podstawach programowych kształcenia w zawodzie – na bazie których opracowywane są programy nauczania w szkołach zawodowych.

Metodologia tworzenia standardów kwalifikacji zawodowych przewiduje również przeprowadzanie badań u pracodawców, które mają na celu identyfikację ich wymagań w zakresie kwalifikacji zawodowych na poszczególnych stanowiskach pracy. Rezultaty porównania treści zapisanych w podstawach programowych dla zawodu ze standardami kwalifikacji zawodowych powinny być uwzględnione i z pożytkiem wykorzystane przez szkoły opracowujące własne programy kształcenia zawodowego. Na potrzeby niniejszego projektu zostały opracowane narzędzia badawcze w formie tabel, które pozwolą na przeprowadzenie takiego porównania.

Jednym z celów praktyk nauczycieli odbywanych u pracodawców na lokalnym rynku pracy jest uzyskanie informacji, w jakim stopniu realizowane w szkołach programy kształcenia zawodowego są adekwatne do obecnych wymagań pracodawców. Te informacje są niezbędne dla dostosowania przygotowania absolwentów szkół zawodowych do podjęcia zatrudnienia, z uwzględnieniem zróżnicowania występującego lokalnie w tym zakresie. Najskuteczniejszą drogą do realizacji tego celu jest nawiązanie współpracy pomiędzy szkołami i pracodawcami prowadzącymi swoją działalność w tym samym regionie. Taka współpraca powinna przede wszystkim obejmować możliwości odbywania praktyk zarówno przez uczniów, jak i przez nauczycieli w lokalnych przedsiębiorstwach. Odbywanie praktyk zawodowych u lokalnych pracodawców będzie również ważnym elementem procesu doskonalenia zawodowego nauczycieli.

## **RAMOWY PROGRAM PRAKTYK**

### **I. Postanowienia ogólne**

- 1) Uczestnikami praktyk są grupy nauczycieli przedmiotów zawodowych utworzone w wyniku rekrutacji przeprowadzanej przez WZDZ



Opole w ramach realizacji projektu POKL pn „*Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa*”.

- 2) Praktyki odbywają się w oparciu o umowę zawartą pomiędzy WZDZ Opole a wybranymi jednostkami organizacyjnymi, zwanymi dalej „Zakładami Pracy”.
- 3) Praktyki odbywają się na podstawie skierowania do odbycia praktyk wystawianego oddzielnie dla każdego nauczyciela przez WZDZ Opole.

## **II. Cele praktyk**

Celem odbywania praktyk jest:

- poznanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku – aspekty ekonomiczno- organizacyjno-techniczne,
- poznanie technologii stosowanych w zakładzie pracy,
- poznanie urządzeń, narzędzi i innego sprzętu technicznego stosowanego w procesach produkcyjnych lub usługach,
- poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach w branży związanej z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole,
- doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką),
- zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z wybraną specjalnością,
- nawiązanie kontaktów zawodowych umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego,
- doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami,
- poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonego przez zakład pracy,
- poznanie zasad zapewniania jakości produkcji i usług w zakładzie pracy,
- poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy,
- poznanie potrzeb i możliwości na lokalnym rynku pracy.

## **III. Organizacja i przebieg praktyk**

1. Praktyki będą organizowane w czasie wolnym od zajęć szkolnych, w okresie od 8 lutego do 30 kwietnia 2010 r. w terminach ustalonych na drodze porozumienia między pracodawcą a uczestnikiem projektu.
2. Praktyki będą trwały przez 10 dni roboczych, po 6 godzin dziennie.
3. Przewiduje się:
  - zajęcia teoretyczne (historia zakładu, organizacja pracy, zapewnianie bhp, zapewnianie jakości) - 12 godzin

- zajęcia praktyczne (obserwacja, samodzielna praca na konkretnym stanowisku za obopólną zgodą pracodawcy i uczestnika projektu)- 48 godzin
4. Bieżący nadzór nad przebiegiem praktyk będzie sprawował „zakładowy opiekun praktyk” wyznaczony przez pracodawcę.

#### **IV. Dokumentacja przebiegu praktyki**

1. Obowiązkiem uczestnika praktyk jest dokumentowanie praktyki poprzez wypełnienie:
  - „Dziennika praktyk”
  - sprawozdania końcowego (na otrzymanym formularzu).
  - wypełnienie i opracowanie „Tabeli identyfikacji występowania rodzajów zadań i tabeli wymaganych umiejętności na stanowisku pracy” zamieszczonych w załącznikach nr 1-7.
2. Wypełniony „Dziennik Praktyk” i sprawozdanie z przebiegu praktyk należy przedstawić Kierownikowi Ośrodka Regionalnego w wyznaczonym przez niego terminie.
3. Zaliczenia praktyk dokonuje Kierownik Ośrodka Regionalnego na podstawie dostarczonej dokumentacji.

# HARMONOGRAM PRAKTYK

Lp.	Temat	Liczba dni
1.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informacje o przedsiębiorstwie. Historia oraz bieżąca działalność. Struktura organizacyjna oraz realizowane zadania.</li> <li>2. Wiadomości wstępne (zasady dyscypliny pracy, regulaminy wewnętrzne, przepisy BHP).</li> <li>3. Omówienie harmonogramu praktyki – ustalenie zakresu prac i obowiązków, przydział zakładowego opiekuna praktyk .</li> </ol>	1
2.	<p>Poznanie stanowisk pracy - miejsc odbywania praktyk:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wymagane kwalifikacje zawodowe na stanowisku pracy</li> <li>2. Instruktaż stanowiskowy</li> <li>3. Zakresy prac prowadzonych na poszczególnych stanowiskach pracy</li> <li>4. Stosowane technologie, materiały, surowce</li> <li>5. Wyposażenie techniczne stanowisk pracy               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. maszyny</li> <li>b. urządzenia</li> <li>c. narzędzia</li> <li>d. przyrządy</li> </ol> </li> <li>6. Zasady bhp i ppoż, ocena ryzyka zawodowego stanowisk pracy</li> <li>7. Procedury zapewniania jakości</li> </ol>	3
3.	<p>Współuczestnictwo w wykonywaniu bieżących zadań, kolejno na kilku stanowiskach pracy (co najmniej trzech):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Obserwacja prowadzonych prac</li> <li>2. Asystowanie przy wykonywaniu prac</li> <li>3. Wykonywanie niektórych prac</li> <li>4. Sporządzenie opisu prac prowadzonych na poszczególnych stanowiskach pracy</li> <li>5. Poznanie metod rekrutacji i selekcji pracowników</li> </ol>	4
4.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analiza stanowiska pracy pod kątem wymaganych kwalifikacji zawodowych i realizowanego kształcenia zawodowego w szkole.</li> <li>2. Analiza stosowanych technologii.</li> <li>3. Analiza wyposażenia technicznego stanowisk pracy.</li> <li>4. Ocena przygotowania zawodowego absolwentów szkoły do podjęcia pracy na analizowanych stanowiskach pracy.</li> <li>5. Podsumowanie praktyk, opracowanie sprawozdania</li> </ol>	2

# SPRAWOZDANIE Z PRZEBIEGU PRAKTYKI

(Uwaga! sprawozdanie z praktyk wypełnia nauczyciel)

Imię i nazwisko:

Miejsce zatrudnienia:

Adres szkoły:

Kierunek ukończonych studiów:

Stanowisko w szkole:

Stopień awansu zawodowego:

## I. Termin odbywania praktyki:

Od:   
*(data rozpoczęcia praktyki)* Do:   
*(data zakończenia praktyki)*

## II. Miejsce odbywania praktyki:

Firma:

Forma organizacyjno-prawna:

Adres miejsca odbywania praktyki:

### **III. Skrócony opis prowadzonej działalności:**

Proszę opisać przedmiot działalności podmiotu, przedstawić podstawowe produkty, towary lub usługi, scharakteryzować klientów, dostawców, opisać podstawowe procesy produkcji / świadczenia usług w przedsiębiorstwie.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### **IV. Realizacja programu praktyk:**

Proszę opisać w punktach, w jaki sposób zrealizowane zostały zadania wynikające z programu praktyk w trakcie realizowanej praktyki lub pracy zawodowej. Poniżej zamieszczono wykaz zagadnień do opisanias:

- Procesy produkcyjne i/lub usługowe (organizacja, planowanie, stosowane technologie, materiały i surowce)
- Komputerowe wspomaganie funkcjonowania przedsiębiorstwa
- Zarządzanie BHP i ryzykiem zawodowym
- Zarządzanie jakością

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**V. Własna ocena praktyk:**

Prosimy przedstawić własną ocenę praktyk oraz jej przydatność w kontekście realizowanego programu kształcenia zawodowego w szkole - z punktu widzenia podanych poniżej kryteriów, w skali od 1 (bardzo niska ocena) do 5 (bardzo wysoka ocena).

Lp.	Kryterium oceny	Ocena kryterium				
		bardzo niska	niska	średnia	wysoka	bardzo wysoka
		1	2	3	4	5
1.	Zakres poinformowania o zasadach odbywania praktyk					
2.	Współpraca z zakładowym opiekunem praktyk					
3.	Dostęp do informacji w przedsiębiorstwie					
4.	Możliwość uczestnictwa w pracach przedsiębiorstwa (obserwacja)					
5.	Możliwość uczestnictwa w pracach przedsiębiorstwa (asystowanie)					

6.	Możliwość uczestnictwa w pracach przedsiębiorstwa (wykonywanie niektórych prac)					
7.	Możliwość wykorzystania efektów odbytej praktyki w realizowanym w szkole procesie dydaktycznym					
8.	Przydatność praktyk do przygotowania zmodyfikowanych programów kształcenia zawodowego w szkole					
9.	Możliwość podjęcia współpracy szkoły z przedsiębiorstwem (praktyki zawodowe uczniów, wykorzystanie bazy produkcyjnej i kadrowej przedsiębiorstwa w realizacji kształcenia zawodowego, opiniowanie programów kształcenia itp.)					
10	Możliwości zatrudnienia absolwentów szkoły w przedsiębiorstwie					

## VI. Inne uwagi o przebiegu praktyk:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Dziękujemy za sporządzenie sprawozdania z praktyk!**

**Część 1**

**TABELA IDENTYFIKACJI WYSTĘPOWANIA  
RODZAJÓW ZADAŃ  
I WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI  
NA STANOWISKU PRACY SPAWACZA  
W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI**



**TABELA IDENTYFIKACJI  
WYSTĘPOWANIA RODZAJÓW ZADAŃ**

W zamieszczonej poniżej tabeli w kolumnie 3 wpisz swoją ocenę w skali od 0 (zadanie nie występujące) do 5 (zadanie występujące bardzo często).

<b>Lp.</b>	<b>Nazwa zadania</b>	<b>Ocena</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
.	Sprawdzanie, przed rozpoczęciem pracy, kompletności i sprawności wyposażenia technicznego na stanowisku pracy.	
.	Sprawdzanie kompletności i sprawności sprzętu oraz środków ochrony indywidualnej (ochron osobistych).	
.	Obsługiwanie i konserwowanie wyposażenia technicznego stanowiska pracy (maszyn, urządzeń, sprzętu i osprzętu technologicznego) stosowanego podczas pracy.	
.	Obsługiwanie urządzeń służących ochronie środowiska pracy, tj. urządzeń wentylacyjnych oraz urządzeń filtracyjno-wentylacyjnych.	
.	Stosowanie narzędzi ślusarskich stanowiących wyposażenie stanowiska pracy, jak młotków, pilników, szlifierek kątowych i stołowych, szczotek drucianych itp.	
.	Wykonywanie operacji spawania w zakresie posiadanych uprawnień.	
.	Czytanie stosownej dokumentacji technicznej, jak: instrukcji technologicznych spawania, kart technologicznych, rysunków rozkroju materiałów.	
.	Przygotowywanie elementów do spawania przez ich ręczne czyszczenie, prostowanie, ukosowanie, szepianie i podgrzewanie.	
.	Przestrzeganie technologii spawania oraz stosowanie technik spawania określonych w instrukcji technologicznej spawania.	
0.	Zachowywanie właściwej kolejności czynności przy montażu i spawaniu elementów konstrukcji.	
1.	Wizualne sprawdzanie na bieżąco, jakości wykonanych złączy (na podstawie wyglądu zewnętrznego).	
2.	Stosowanie przyrządów kontrolno-pomiarowych do oceny jakości wykonanych złączy: suwmiarek, spoinomierzy, kątomierzy itp. (wykonywanie pomiaru geometrii spoin).	
3.	Usuwanie uchybień (wad i niezgodności) powstałych w operacjach spawania.	
4.	Wykonywanie operacji cięcia metali z użyciem palnika gazowego.	
5.	Wykonywanie złączy lutowanych z pomocą palnika gazowe-	

	go.	
6.	Utrzymywanie należytego stanu technicznego maszyn i urządzeń na stanowisku pracy oraz niezwłoczne zgłaszanie przełożonym niesprawności wyposażenia technicznego.	
7.	Stosowanie wymaganego sprzętu i ochron osobistych.	
8.	Przestrzeganie obowiązujących przepisów i instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy.	
9.	Udzielanie współpracownikom pierwszej pomocy przedlekarskiej w razie wypadku przy pracy.	
0.	Zgłaszanie przełożonym nieprawidłowości: w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy, w zabezpieczeniu przeciwpożarowym stanowiska spawalniczego.	
1.	Zgłaszanie przełożonemu nieprawidłowości w zakresie: wyposażenia technicznego stanowiska pracy, materiałów podstawowych i pomocniczych oraz dokumentacji technicznej.	
2.	Zgłaszanie przełożonemu usterek (niesprawności) wyposażenia technicznego i awarii na stanowisku pracy.	
3.	Zgłaszanie niezgodności w stosowanej dokumentacji technologicznej oraz wątpliwości wykonawczych w zakresie zadanych prac.	

**TABELA IDENTYFIKACJI  
WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI**

W zamieszczonej poniżej tabeli w kolumnie 3 wpisz swoją ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 10 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

<b>Lp</b>	<b>Nazwa zadania</b>	<b>Ocena</b>
1.	Stosowanie wymaganej odzieży ochronnej i roboczej według norm zakładowych.	
2.	Rozpoznawanie zagrożeń i przestrzeganie warunków bezpiecznej pracy podczas spawania i cięcia ręcznego gazowego.	
3.	Rozpoznawanie zagrożeń i przestrzeganie warunków bezpiecznej pracy przy spawaniu ręcznym łukiem elektrycznym.	
4.	Stosowanie zasad bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń spawalniczych.	
5.	Przestrzeganie zasad bezpiecznego – pod względem pożarowym - prowadzenia prac spawalniczych.	
6.	Używanie w razie potrzeby sprzętu przeciw-pożarowego i podręcznego sprzętu gaśniczego.	
7.	Czytanie rysunków technicznych i dokumentacji technologicznej części maszyn i konstrukcji spawanych.	
8.	Wykonanie odręcznych szkiców i rysunków prostych konstrukcji spawanych.	
9.	Rozpoznawanie gatunków i oznaczenia stali, żeliwa, miedzi i aluminium i ich stopów oraz określanie ich spawalności.	
	<b>Spawanie gazowe.</b>	
0.	Rozpoznawanie butli do gazów technicznych: tlenowe, acetylenowe, do dwutlenku węgla, argonu.	
1.	Rozróżnianie zaworów butlowych do gazów i odczytywanie ciśnienia napełnienia i ciśnienia roboczego w zbiornikach.	
2.	Montaż reduktora na butli i w centralnym zasilaniu stanowisk i obsługa reduktorów do gazów technicznych.	
3.	Znajomość zasad działania przyrządów i używanie ich do pomiaru nadciśnienia stosowanych w spawalnictwie.	
4.	Dobór rodzaju palnika, nasadki, dysz oraz parametrów cięcia i obsługa palników do cięcia tlenem.	
5.	Wykonanie konserwacji urządzeń spawalniczych.	
6.	Przygotowanie brzegów elementów do spawania ręcznego gazowego.	
7.	Dobór materiałów podstawowych do spawania gazowego.	

8.	Wykonanie złączy doczołowych w pozycji podolnej.	
9.	Wykonanie złączy doczołowych w pozycji pionowej.	
0.	Wykonanie złączy doczołowych w pozycji naściennej.	
1.	Wykonanie spoin czołowych w pozycji podolnej na rurach stałych i obrotowych o osi poziomej.	
2.	Wykonanie spoin czołowych w pozycji pionowej w rurach stałych o osi poziomej.	
3.	Wykonanie spoin pachwinowych na rurach stałych o osi pionowej i poziomej.	
4.	Wykonanie złączy narożnych i teowych spoiną pachwinową.	
5.	Dobór parametrów cięcia w zależności od rodzaju i grubości przecinanego materiału.	
6.	Wykonanie cięcia materiału po prostej i łuku.	
	<b>Spawanie łukowe.</b>	
7.	Dobór elektrod zasadowych do rodzaju materiału i grubości spawanych elementów.	
8.	Dobór elektrod otulonych do rodzaju materiału i grubości spawanych elementów.	
9.	Dobór podstawowych materiałów do spawania łukowego wykonywanego w osłonie gazów obojętnych met. TIG.	
0.	Dobór podstawowych materiałów do spawania metodą MAG.	
1.	Uruchomienie i obsługa stanowiska do spawania łukowego elektrodą topliwą w osłonie.	
2.	Uruchomienie i obsługa stanowiska do spawania łukowego w osłonie aktywnych chemicznie gazów lub mieszanek gazowych - metodą MIG/MAG.	
3.	Dobór średnicy drutu elektrodowego do grubości materiału spawanego i rodzaju spoiny.	
4.	Napawanie prostych ściegów łukiem nieosłoniętym elektrodą otuloną.	
5.	Wykonanie złączy narożnych spoiną pachwinową	
6.	Wykonanie złączy narożnych spoiną pachwinową w pozycji pionowej.	
7.	Wykonanie złączy narożnych spoiną pachwinową w pozycji podolnej.	
8.	Wykonanie złączy teowych spoiną pachwinową jedno- i dwustronną.	
9.	Wykonanie złączy doczołowych z ukosowaniem na Y w pozycji podolnej.	
0.	Wykonanie złączy doczołowych z ukosowaniem na Y w pozycji pionowej.	
1.	Wykonanie złączy doczołowych z ukosowaniem na 1/2V	

	w pozycji naściennej.	
2.	Wykonanie złączy doczołowych spoiną czołową bez ukosowania w pozycji podolnej.	
3.	Wykonanie złączy teowych w pozycji podolnej.	
4.	Wykonanie złączy teowych spoiną pachwinową jedno- i dwustronną w pozycji pionowej.	
5.	Wykonanie złączy teowych spoiną pachwinową jedno- i dwustronną w pozycji nabocznej.	
6.	Wykonanie zabiegów ulepszania cieplnego złączy spawanych.	
7.	Określenie metody i przeprowadzanie kontroli połączeń spawanych: badań nieniszczących i niszczących.	

**Część 2**

**TABELA IDENTYFIKACJI WYSTĘPOWANIA  
RODZAJÓW ZADAŃ  
I WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI  
NA STANOWISKU PRACY ŚLUSARZA  
W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI**

**TABELA IDENTYFIKACJI  
WYSTĘPOWANIA RODZAJÓW ZADAŃ**

W zamieszczonej poniżej tabeli w kolumnie 3 wpisz swoją ocenę w skali od 0 (zadanie nie występujące) do 5 (zadanie występujące bardzo często).

Lp.	Nazwa zadania	Ocena
1	2	3
.	Szkicowanie części maszyn i elementów konstrukcji oraz ich wykonywanie.	
.	Wykonywanie podstawowych obliczeń warsztatowych niezbędnych do wykonania określonego wyrobu.	
.	Wykonywanie prac montażowych z zastosowaniem typowych technologii łączenia materiałów i elementów maszyn.	
.	Wykonywanie typowych prac ślusarskich na podstawie rysunków wykonawczych lub szkiców.	
.	Wykonywanie prac ślusarskich z wykorzystaniem maszyn i urządzeń technologicznych (wiertarki, gwinciarki itp.).	
.	Dobieranie niezbędnych narzędzi, przyrządów, uchwytów oraz parametrów obróbkowych na podstawie dokumentacji technologicznej	
.	Wykonywanie zabezpieczeń antykorozyjnych na wykonanych wyrobach.	
.	Organizowanie własnego stanowiska pracy zgodnie z zasadami ergonomii, normami i przepisami bhp.	
.	Przestrzeganie przepisów bhp i ppoż. podczas wykonywania powierzonych zadań zawodowych.	
0.	Wypełnianie dokumentacji warsztatowej wykonywanych prac.	
1.	Dobieranie materiałów na podstawie dokumentacji technologicznej.	
2.	Wykorzystywanie techniki komputerowej w pracy ślusarza.	
3.	Szacowanie, kalkulowanie i obliczanie kosztów związanych ze zużyciem potrzebnych materiałów, narzędzi oraz kosztów wykonywania zadań zawodowych, operacji, usług itp.	
4.	Gospodarowanie materiałami i odpadami poprodukcyjnymi zgodnie z przyjętymi normami.	
5.K	Wprowadzanie innowacji na stanowisku pracy stosownie do potrzeb i zgodnie przyjętymi normami.	
6.	Podnoszenie kwalifikacji zawodowych zgodnie z wymaganiami miejsca pracy.	
7.	Ocenianie stanu technicznego maszyn i urządzeń zgodnie z dokumentacją techniczno-ruchową oraz bieżące usuwanie	

	drobnych usterek.	
8.	Obsługiwanie przyrządów i aparatury pomiarowej do sprawdzania jakości wykonanego zadania technologicznego, zgodnie z dokumentacją technologiczną.	
9.	Porównywanie jakości wykonanego zadania technologicznego z warunkami wykonania zawartymi w dokumentacji technologicznej.	
0.	Współpraca w zespole, organizacja pracy własnej i zespołu.	



**TABELA IDENTYFIKACJI  
WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI**

W zamieszczonej poniżej tabeli w kolumnie 3 wpisz swoją ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 10 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

<b>Lp.</b>	<b>Umiejętności</b>	<b>Ocena</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
.	Posługiwanie się dokumentacją konstrukcyjną i technologiczną oraz normami technicznymi.	
.	Czytanie i interpretowanie rysunków wykonawczych i złożeniowych.	
.	Wykonywanie szkiców prostych części maszyn i mechanizmów.	
.	Ustalanie kolejności zabiegów przy wykonywaniu operacji wielozabiegowych.	
.	Trasowanie w zakresie właściwym operacjom ślusarskim.	
.	Rozróżnianie i opisywanie właściwości materiałów stosowanych w ślusarstwie.	
.	Użytkowanie zgodnie z wymogami racjonalnej eksploatacji: obrabiarek właściwych operacjom ślusarskim, narzędzi i przyrządów ślusarskich.	
.	Wykonywanie operacji obróbki ślusarskiej: mechanicznej i ręcznej.	
.	Wykonywanie prostych operacji obróbki skrawaniem, obróbki plastycznej, spawania i lutowania.	
0.	Wykonywanie operacji montażowych i demontażowych maszyn, urządzeń, instalacji oraz mechanizmów.	
1.	Stosowanie technik pomiarowych i użytkowanie, zgodnie z przeznaczeniem sprawdzianów, przyrządów pomiarowych właściwych zakresowi wykonywanej pracy.	
2.	Przeprowadzanie oceny stanu technicznego i podstawowe naprawy maszyn, urządzeń, przyrządów i narzędzi.	
3.	Rozróżnianie smarów, chłodziw i olejów oraz znajomość zakresów ich zastosowań w operacjach ślusarskich.	
4.	Konserwowanie, regulacja i naprawy sprzętu powszechnego użytku.	
5.	Wykorzystywanie technik komputerowych w praktyce warsztatowej.	
6.	Ocenianie jakości wykonywanych prac.	
7.	Kalkulowanie kosztów pracy i materiałów,	

8.	Stosowanie świadomie zasad bhp, ochrony p.poż. oraz ochrony środowiska.	
9.	Organizowanie i utrzymywanie w czystości stanowiska pracy.	
0.	Działanie twórcze, samodzielnie podejmowanie decyzji w procesie pracy oraz korzystanie ze swoich praw.	

**Załącznik nr 3**

**TABELA IDENTYFIKACJI WYSTĘPOWANIA  
RODZAJÓW ZADAŃ  
I WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI  
NA STANOWISKU PRACY STOLARZA  
W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI**

**TABELA IDENTYFIKACJI  
WYSTĘPOWANIA RODZAJÓW ZADAŃ**

W zamieszczonej poniżej tabeli w kolumnie 3 wpisz swoją ocenę w skali od 0 (zadanie nie występujące) do 5 (zadanie występujące bardzo często).

<b>Lp.</b>	<b>Umiejętności</b>	<b>Ocena</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
.	Określanie właściwości materiałów stolarskich w celu prawidłowego ich stosowania oraz składowania.	
.	Wykonywanie obróbki ręcznej drewna.	
.	Wykonywanie obróbki mechanicznej drewna.	
.	Organizowanie stanowiska i warsztatu pracy stolarza.	
.	Wykonywanie stolarki budowlanej.	
.	Wykonywanie i montowanie mebli.	
.	Wykonywanie kalkulacji robót, kosztorysów robót stolarskich, rozliczeń robocizny, materiałów, sprzętu i maszyn.	
.	Nadzorowanie eksploatacji maszyn i urządzeń.	
.	Prowadzenie dokumentacji ewidencyjnej i sprawozdawczej.	

**TABELA IDENTYFIKACJI  
WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI UMIEJĘTNOŚCI**

W zamieszczonej poniżej tabeli w kolumnie 3 wpisz swoją ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 10 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

<b>Lp.</b>	<b>Umiejętności</b>	<b>Ocena</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
.	Rozróżnianie podstawowych gatunków drewna i tworzyw drzewnych.	
.	Dobór drewna, tworzyw drzewnych i materiałów pomocniczych do wytwarzania wyrobów.	
.	Dokonywanie ilościowej i jakościowej oceny sortymentów tartych, tworzyw drzewnych i innych materiałów produkcyjnych.	
.	Określanie i stosowanie zasad transportu, składowania i magazynowania materiałów oraz wyrobów.	
.	Prowadzenie procesu naturalnego i sztucznego suszenia drewna.	
.	Dobór i stosowanie metod konserwacji i ochrony drewna.	
.	Stosowanie hydrotermicznej i plastycznej obróbki drewna.	
.	Dobór, eksploatacja i konserwacja narzędzi, obrabiarek i urządzeń.	
.	Posługiwanie się przyrządami pomiarowymi i sprawdzianami, interpretacja wyników pomiarów.	
0.	Odczytywanie rysunków technicznych, schematów, sporządzanie szkiców.	
1.	Prowadzenie obróbki skrawaniem drewna i tworzyw drzewnych sposobem ręcznym i maszynowym.	
2.	Wykonywanie elementów konstrukcyjnych z drewna i tworzyw drzewnych oraz połączeń.	
3.	Wykonywanie klejenia i oklejania wyrobów stolarskich.	
4.	Dobór i stosowanie systemów montażu i okuwania wyrobów, ocena ich jakości.	
5.	Określanie i stosowanie techniki wykończania powierzchni drewna i tworzyw drzewnych.	
6.	Wykonywanie wyrobów o różnorodnym przeznaczeniu, funkcji i konstrukcji.	
7.	Obliczanie zapotrzebowania materiałowego, sporządzanie kosztorysów prac.	
8.	Ustalanie i stosowanie parametrów procesu technologicznego	
9.	Dokonywanie oceny jakościowej wyrobów.	
0.	Prowadzenie renowacji, napraw i konserwacji wyrobów.	
1.	Prowadzenie racjonalnej gospodarki materiałami, narzędziami i energią.	

2.	Organizowanie stanowiska pracy z uwzględnieniem przepisów bhp, zasad ergonomii i ochrony środowiska.	
3.	Stosowanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, udzielania pierwszej pomocy w nagłych przypadkach.	
4.	Posługiwanie się podstawowymi pojęciami ekonomicznymi, interpretacja mechanizmów rynkowych i prawa działalności gospodarczej.	
5.	Korzystanie z literatury technicznej, norm i innych źródeł informacji.	
6.	Ocenianie, prezentacja i doskonalenie własnych umiejętności zawodowych.	
7.	Rozróżnianie podstawowych gatunków drewna i tworzyw drzewnych.	
8.	Dobór drewna, tworzyw drzewnych i materiałów pomocniczych do wytwarzania wyrobów.	
9.	Dokonywanie ilościowej i jakościowej oceny sortymentów tartych, tworzyw drzewnych i innych materiałów produkcyjnych.	
0.	Określanie i stosowanie zasad transportu, składowania i magazynowania materiałów oraz wyrobów.	
1.	Prowadzenie procesu naturalnego i sztucznego suszenia drewna.	
2.	Dobór i stosowanie metod konserwacji i ochrony drewna.	
3.	Stosowanie hydrotermicznej i plastycznej obróbki drewna.	

**Część 4**

**TABELE IDENTYFIKACJI WYSTĘPOWANIA  
RODZAJÓW ZADAŃ  
I WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI  
NA STANOWISKU PRACY MURARZA  
W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI**

**TABELA IDENTYFIKACJI  
WYSTĘPOWANIA RODZAJÓW ZADAŃ**

W zamieszczonej poniżej tabeli w kolumnie 3 wpisz swoją ocenę w skali od 0 (zadanie nie występujące) do 5 (zadanie występujące bardzo często).

Lp.	Nazwa zadania	Ocena
1	2	3
1.	Posługiwanie się dokumentacją techniczną i wytycznymi dotyczącymi wykonywania robót.	
2.	Przygotowywanie zapraw i betonów sposobem ręcznym i mechanicznym.	
3.	Wykonywanie rusztowań do robót murarskich.	
4.	Dobieranie narzędzi, sprzętu i maszyn do robót murarskich.	
5.	Zabezpieczanie miejsca pracy zgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska oraz udzielanie pomocy przedlekarskiej.	
6.	Wytyczanie fundamentów, ścian nośnych, działowych oraz innych elementów budynku.	
7.	Wykonywanie murów pełnych z różnych materiałów, murów z otworami okiennymi i drzwiowymi oraz ścian działowych i nośnych.	
8.	Wykonywanie kominów, murów z kanałami dymowymi, spalinowymi i wentylacyjnymi.	
9.	Wykonywanie murów zbrojonych, nadproży, stropów typu Kleina i sklepień łukowych.	
10.	Układanie izolacji przeciwwilgociowych, montowanie izolacji cieplnej i akustycznej na ścianach.	
11.	Osadzanie stolarki okiennej i drzwiowej oraz elementów ślusarki budowlanej.	
12.	Wykonywanie muru wielowarstwowego ze szczeliną powietrzną lub wypełnioną materiałem izolacyjnym.	
13.	Wykonywanie ścianek działowych z różnych materiałów.	
14.	Licowanie ścian cegłą licówką, okładzinami ceramicznymi, kamieniami naturalnymi oraz spoinowanie.	
15.	Ustalanie zakresu i czasu trwania robót.	
16.	Organizowanie własnego stanowiska pracy.	
17.	Zabezpieczanie pomieszczeń socjalnych dla pracowników oraz części magazynowej.	
18.	Szkolenie pracowników z zakresu bhp na stanowisku pracy.	
19.	Zabezpieczanie materiałów i sprzętu do realizacji robót murarskich i pokrewnych.	



20.	Prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie usług budowlanych.	
21.	Ocenianie jakości robót murarskich.	
22.	Odbieranie robót murarskich.	

**TABELA IDENTYFIKACJI  
WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI**

W zamieszczonej poniżej tabeli w kolumnie 3 wpisz swoją ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 10 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

Lp.	Umiejętności	Ocena
1	2	3
.	Organizacja, użytkowanie i likwidowanie stanowiska pracy dla robót murarskich i czynności pomocniczych z uwzględnieniem przepisów bhp, ppoż. i ochrony środowiska.	
.	Rozróżnianie i dobór materiałów budowlanych murarskich (podstawowych i pomocniczych) oraz składowanie i transport ich na stanowisko pracy.	
.	Posługiwanie się narzędziami, urządzeniami i sprzętem budowlanym nie wymagającym dodatkowych uprawnień.	
.	Czytanie budowlanej dokumentacji technicznej i sporządzanie szkiców roboczych, wykorzystywanie norm i instrukcji.	
.	Wykonywanie robót murarskich zgodnie z wiedzą budowlaną, obowiązującymi normami i warunkami technicznymi wykonania i odbioru robót.	
.	Wykonywanie pomocniczych czynności zawodowych ogólnobudowlanych, w tym remontowych, rozbiórkowych i naprawczych.	
.	Wykonywanie przedmiarów, pomiarów inwentaryzacyjnych i obmiarów robót murarskich.	
.	Sporządzanie zapotrzebowania i rozliczenia materiałowego dotyczącego stanowiska pracy.	
.	Korzystanie z urządzeń, wyposażenia i zaplecza techniczno-socjalnego placu budowy.	
0.	Ocenianie jakości materiałów budowlanych i prawidłowości wykonywanych robót.	
1.	Rozwiązywanie charakterystycznych dla zawodu zagadnień techniczno-technologicznych na stanowisku pracy.	
2.	Komunikowanie się i współpraca z zespołem na budowie.	
3.	Udzielanie pomocy w nagłych wypadkach.	

**Część 5**

**TABELE IDENTYFIKACJI  
WYSTĘPOWANIA RODZAJÓW ZADAŃ  
I WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI  
NA STANOWISKU PRACY TECHNIKA BUDOWNICTWA  
W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI**

**TABELA IDENTYFIKACJI  
WYSTĘPOWANIA RODZAJÓW ZADAŃ**

W zamieszczonej poniżej tabeli w kolumnie 3 wpisz swoją ocenę w skali od 0 (zadanie nie występujące) do 5 (zadanie występujące bardzo często).

Lp.	Nazwa zadania	Ocena
1	2	3
.	Przygotowywanie dokumentacji technicznej.	
.	Określanie właściwości materiałów do robót budowlanych i prawidłowe ich stosowanie.	
.	Organizowanie i wykonywanie robót budowlanych przy zastosowaniu optymalnych technologii wykonania, remontowania i modernizowania.	
.	Ustalanie norm pracy, wykonywanie kalkulacji robót, kosztorysów robót budowlanych, rozliczeń robocizny, materiałów, sprzętu i maszyn.	
.	Organizowanie i zagospodarowywanie placu budowy.	
.	Eksploatowanie i utrzymywanie obiektów budowlanych.	
.	Kierowanie robotami budowlanymi z uwzględnieniem przepisów bhp, ppoż i ochrony środowiska oraz kontrolowanie jakości i ocenianie przydatności do zastosowania materiałów budowlanych.	
.	Nadzorowanie i kontrolowanie wykonywanych robót budowlanych.	
.	Organizowanie i realizowanie robót remontowych i rozbiórkowych.	

**TABELA IDENTYFIKACJI  
WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI**

W zamieszczonej poniżej tabeli w kolumnie 3 wpisz swoją ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 10 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

Lp.	Umiejętności	Ocena
1	2	3
.	Posługiwanie się dokumentacją techniczną, wykonywanie szkiców roboczych i rysunków budowlanych.	
.	Przeprowadzanie inwentaryzacji istniejących obiektów,	
.	Planowanie zagospodarowania elementów małego osiedla, z uwzględnieniem ochrony naturalnego środowiska człowieka i jego potrzeb.	
.	Projektowanie prostych elementów konstrukcyjnych budowli o nieskomplikowanej architekturze i konstrukcji, zgodnie z zasadami wiedzy technicznej, wymaganiami prawa budowlanego oraz obowiązującymi normami.	
.	Opracowywanie projektów organizacji budowy i zagospodarowania placu budowy.	
.	Dobór materiałów, sprzętu, maszyn i urządzeń do wykonania określonych zadań, z uwzględnieniem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska.	
.	Kierowanie gospodarką materiałową i sprzętową w procesie budowlanym.	
.	Wykonywanie podstawowych badań laboratoryjnych materiałów i wyrobów budowlanych.	
.	Analizowanie warunków gruntowych na podstawie przeprowadzonego badania makroskopowego gruntu.	
0.	Ocenianie prawidłowości zabezpieczenia skarp, nasypów i wykopów.	
1.	Wykonywanie przedmiarów i obmiarów robót budowlanych.	
2.	Ustalanie metody realizacji robót, dokonywanie podziału zadań dla zespołów roboczych i kierowanie przebiegiem robót przy zachowaniu właściwej organizacji pracy i przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska.	
3.	Przeprowadzanie kontroli jakości wykonania podstawowych robót budowlano – montażowych.	
4.	Koordinacja robót budowlanych i instalacyjnych na budowie.	
5.	Prowadzenie dziennika budowy, ksiąg obmiarów oraz dokumentacji inwestycyjnej, placowej i magazynowej.	

6.	Wykonywanie kalkulacji robót, sporządzanie kosztorysów i ofert przetargowych.	
7.	Określanie nakładów rzeczowych potrzebnych do wykonania poszczególnych asortymentów robót.	
8.	Organizowanie i kierowanie robotami remontowymi i rozbiórkowymi.	
9.	Stosowanie w działalności zawodowej podstawowych aktów prawnych z zakresu prawa budowlanego i postępowania administracyjnego.	
0.	Wykorzystywanie programów komputerowych przydatnych w zawodzie technik budownictwa.	
1.	Likwidowanie placu budowy.	
2.	Podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej.	
3.	Prowadzenie działalności gospodarczą w oparciu o analizę procesów zachodzących w gospodarce rynkowej.	
4.	Udzielanie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym w wypadkach.	

**Część 6**

**TABELE IDENTYFIKACJI  
WYSTĘPOWANIA RODZAJÓW ZADAŃ  
I WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI  
NA STANOWISKU PRACY KUCHARZA MAŁEJ GASTRONOMII  
W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI**

**TABELA IDENTYFIKACJI  
WYSTĘPOWANIA RODZAJÓW ZADAŃ**

W zamieszczonej poniżej tabeli w kolumnie 3 wpisz swoją ocenę w skali od 0 (zadanie nie występujące) do 5 (zadanie występujące bardzo często).

<b>Lp.</b>	<b>Nazwa zadania</b>	<b>Ocena</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
.	Dobieranie surowców i półproduktów do produkcji w małej gastronomii.	
.	Dobieranie, obsługiwane maszyn, urządzeń i sprzętu w małej gastronomii.	
.	Przeprowadzanie obróbki wstępnej surowców i półproduktów w małej gastronomii.	
.	Przygotowywanie półproduktów do dalszej obróbki w małej gastronomii.	
.	Dokonywanie obróbki termicznej surowców i półproduktów w małej gastronomii.	
.	Sporządzanie różnymi technikami i metodami podstawowego asortymentu potraw i napojów w małej gastronomii.	
.	Planowanie posiłków i układanie prostego menu w małej gastronomii.	
.	Porcjowanie, dekorowanie i ekspedycja potraw w małej gastronomii.	
.	Organizowanie i porządkowanie własnego stanowiska pracy w małej gastronomii zgodnie z zasadami ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej.	
0.	Przechowywanie i magazynowanie surowców, półproduktów i wyrobów gotowych w małej gastronomii.	
1.	Ocenianie jakościowe i ilościowe surowców i półproduktów w małej gastronomii.	
2.	Ocenianie jakościowe i ilościowe wyrobów gotowych małej gastronomii.	



**TABELA IDENTYFIKACJI  
WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI**

W zamieszczonej poniżej tabeli w kolumnie 3 wpisz swoją ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 10 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

<b>Lp</b>	<b>Umiejętności</b>	<b>Ocena</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1.	Stosowanie zasad prawidłowego odżywiania.	
2.	Dokonywanie jakościowej oceny surowców, półproduktów i gotowych potraw.	
3.	Przeprowadzanie organoleptycznej ocenę jakości surowców i potraw.	
4.	Właściwe dobieranie surowce do produkcji potraw.	
5.	Oszczędne gospodarowanie surowcami i zapobieganie ich stratom.	
6.	Właściwe przechowywanie surowców, półproduktów i gotowych potraw.	
7.	Prawidłowe wykonywanie obróbki wstępnej i cieplnej surowców.	
8.	Przygotowywanie podstawowego asortymentu potraw z surowców i półproduktów spożywczych, w oparciu o normy i receptury gastronomiczne.	
9.	Przygotowywanie podstawowego asortymentu napojów z surowców i półproduktów spożywczych.	
10.	Stosowanie odpowiednich technik sporządzania potraw.	
11.	Prawidłowe zestawianie posiłków, układanie prostych menu.	
12.	Przygotowywanie podstawowego asortymentu potraw dietetycznych i wegetariańskich.	
13.	Sporządzanie w podstawowym zakresie kalkulacji potraw.	
14.	Posługiwanie się narzędziami i maszynami wykorzystywanymi do obróbki surowców i produktów spożywczych.	
15.	Posługiwanie się narzędziami, maszynami i urządzeniami przy przygotowywaniu posiłków.	
16.	Prawidłowe konserwowanie maszyn i urządzeń.	
17.	Stosowanie zasady zabezpieczenia jakości zdrowotnej żywności: systemu Dobrej Praktyki Produkcyjnej (GMP), systemu Dobrej Praktyki Higienicznej (GHP) oraz systemu Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontrolnych (HCCP).	

8.	Utrzymywanie czystości i porządku na stanowisku pracy.	
9.	Przestrzeganie przepisów sanitarnych, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, obowiązujących w zakładach żywienia zbiorowego.	
10.	Organizowanie prac porządkowych.	
11.	Opisywanie przyczyn wypadków, zagrożeń, szkodliwości zawodowych i chorób występujących w tym zawodzie.	
12.	Współpraca w zespole.	
13.	Podejmowanie doskonalenia zawodowego.	
14.	Stosowanie przepisów kodeksu pracy dotyczących praw i obowiązków pracownika.	

**Część 7**

**TABELE IDENTYFIKACJI  
WYSTĘPOWANIA RODZAJÓW ZADAŃ  
I WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI  
NA STANOWISKU PRACY TECHNIKA HOTELARSTWA  
W MIEJSCU ODBYWANIA PRAKTYKI**

**TABELA IDENTYFIKACJI  
WYSTĘPOWANIA RODZAJÓW ZADAŃ**

W zamieszczonej poniżej tabeli w kolumnie 3 wpisz swoją ocenę w skali od 0 (zadanie nie występujące) do 5 (zadanie występujące bardzo często).

<b>Lp.</b>	<b>Nazwa zadania</b>	<b>Ocena</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	Przygotowywanie ofert bieżących, okazjonalnych i promocyjnych dla gości hotelowych indywidualnych i grupowych wraz z opracowaniem pełnej dokumentacji (kalkulacje, programy, profile).	
	Wybieranie kontrahentów, negocjowanie warunków i przygotowywanie umów z kontrahentami.	
	Współpraca z przedstawicielami i organizatorami obsługi ponadregionalnego ruchu turystycznego.	
	Współdziałanie z mediami i agencjami reklamowymi w zakresie promocji usług hotelowych.	
	Współdziałanie z organizatorami konferencji, targów, wystaw, spotkań i innych imprez grupowych i udział w obsłudze uczestników tych imprez.	
	Pozyskiwanie i udostępnianie gościom hotelowym informacji dotyczących wydarzeń kulturalnych, sportowych i gospodarczych w regionie.	
	Opracowywanie oraz prowadzenie strony internetowej zawierającej aktualny katalog oferowanych usług hotelowych.	
	Posługiwanie się językiem obcym przy obsłudze zagranicznych gości hotelu.	
	Organizowanie i koordynowanie prac poszczególnych działów obsługujących klientów hotelu.	
0.	Dobór wyposażenia technicznego i urządzenie pokoi hotelowych, lokali gastronomicznych i innych jednostek obsługujących gości hotelowych.	
1.	Kontrolowanie prawidłowości i ilości dostaw zaopatrzenia i usług świadczonych przez kontrahentów zewnętrznych.	
2.	Organizowanie obsługi gastronomicznej gości hotelowych.	
3.	Efektywne wykorzystywanie nowoczesnego sprzętu biurowego i technologii informacyjnych przy obsłudze gości hotelowych.	
4.	Merytoryczne kontrolowanie dokumentacji finansowo-księgowej, dotyczącej prawidłowości rozrachunków z kontrahentami i klientami.	

5.	Organizowanie stanowisk pracy w hotelu zgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, zasadami ergonomii, ochrony środowiska oraz ochrony przeciwpożarowej.	
6.	Systematyczne doskonalenie zawodowe własne i podległych pracowników hotelu.	
7.	Systematyczne badanie jakości obsługi gości hotelowych i doskonalenie poziomu świadczonych usług hotelowych.	

**TABELA IDENTYFIKACJI  
WYMAGANYCH UMIEJĘTNOŚCI**

W zamieszczonej poniżej tabeli w kolumnie 3 wpisz swoją ocenę w skali od 0 (umiejętność nie jest wymagana) do 10 (umiejętność jest wymagana bezwzględnie).

Lp.	Umiejętności	Ocena
1	2	3
.	Stosowanie podstawowych zasad gospodarki rynkowej.	
.	Korzystanie z przepisów prawnych do prowadzenia zakładu hotelarskiego.	
.	Stosowanie zasad i instrumentów marketingu w działalności hotelarskiej.	
.	Fachowe i kompleksowe obsługiwanie gościa hotelowego posługując się technikami pracy na stanowiskach w różnych rodzajach i kategoriach bazy hotelowej.	
.	Posługiwanie się biegle językiem obcym w zakresie słownictwa zawodowego i branżowego.	
.	Organizowanie prac w zakładzie hotelarskim.	
.	Organizowanie usług gastronomicznych oraz prawidłowe obsługiwanie konsumenta.	
.	Organizowanie i obsługiwanie kongresów, targów, zjazdów i innych imprez.	
.	Organizowanie usług turystycznych i rekreacyjnych.	
0.	Wyposażanie i urządzenie wnętrza różnych jednostek hotelowych i gastronomicznych.	
1.	Współpraca z firmami świadczącymi usługi dla zakładów hotelarskich.	
2.	Prowadzenie korespondencji i obsługiwanie nowoczesnego sprzętu biurowego.	
3.	Postępowanie zgodnie z zasadami etyki i kultury zawodu.	
4.	Stosowanie przepisów ochrony środowiska.	
5.	Stosowanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowych.	
6.	Permanentne doskonalenie swoich kwalifikacji zawodowych.	

# Załącznik nr 3

## ZESTAWIENIE FIRM UCZESTNICZĄCYCH W PROJEKCIE - WOJ. ŚLĄSKIE

Lp.	Nazwa firmy	Ilość osób	Beneficjenci	Zawód
1.	Fabryka Urządzeń Mechanicznych WYKROMET 42-200 Częstochowa Ul. Rolnicza 41/45	1	Gnych Iwona	ślusarz
2.	Hotel JAWOR 43-384 Jaworze Ul. Turystyczna 204	8	Chrapusta Jolanta Klich Agnieszka Sędek Jacek Sadłek Barbara	technik hotelarstwa
			Kamińska Ewa Barbara Klimunt Iwona Maria Patera Anna Teresa Pawlik Beata Dorota	kucharz małej gastronomii
3.	Zakład Gospodarki Komunalnej Sp. z o.o. 34-120 Andrychów Ul. Batorego 24	3	Jagielka Irena	technik budownictwa
			Pelka Teofil Jan Andrejko Jarosław Paweł	murarz
4.	INWEST – HOTEL Hotel Zawiercie 42-400 Zawiercie Ul. Wierzbowa 6	3	Furtacz Urszula Małota Wenancjusz Wicik Alina	technik hotelarstwa
5.	NOMA RESIDENCE Zamek Myśliwski 43-210 Kobiór, Promnice	6	Drellok Iwona Agnieszka Kasprzyszyn Agnieszka Pietrzik Mariola Joanna Wzgarda Marek Zygmunt	kucharz małej gastronomii
			Nowak Mariola Helena Stępień Luiza	technik hotelarstwa
6.	Hotel „Ibis” ul. Jaskrowska 22 42-200 Częstochowa	2	Sobkiewicz Aneta Małgorzata Zeler Joanna Agnieszka	technik hotelarstwa
7.	Hotel-Restauracja „Pałac Nieznanice” ul. Sobieskiego 22a 42-270 Kłomnice	1	Guidon Urszula	technik hotelarstwa
8.	PPHU Laura 42-300 Myszków Ul. Nierada 114	1	Łowkis Antoni	murarz
9.	FB Polczyk 41-706 Ruda Śląska Ul. Kochłowska 31	5	Koniuszewska Swietlana Maksymow Elżbieta Strugała Urszula Suszalska Małgorzata Szotek Mariola Alfreda	technik budownictwa
0.	KLER SA 46-380 Dobrodzień Ul. Piastowska 39b	1	Waleriańczyk Jolanta Elżbieta	stolarz
1.	DORBUD – INSTAL s. j. Tychy Ul. Budowlanych 152	1	Drzeazga Zbigniew	spawacz

2.	Restauracja KLIMATY Częstochowa Ul. Wieluńska 6	1	Mazur – Pogoda Jolanta	kucharz małej gastronomii
3.	„Dworek na Językach” Knurów – Szczygłowice Ul. Parkowa 4	1	Szymura Justyna	kucharz małej gastronomii
4.	Hotel „NEO” Sp. z o.o. Tarnowskie Góry Ul. Obwodnica 6	6	Gorąca Agnieszka Jendrysek Katarzyna Korzeniowska Joanna Ladra Justyna Urszula Musialik – Nosal Anna Elżbieta Rychter Renata Katarzyna	kucharz małej gastronomii
5.	Restauracja „Adria” s. c. Andrychów Ul. 1 Maja 2	3	Cabak Katarzyna Barbara Gibas Anna Leśniak Marta Beata	kucharz małej gastronomii
6.	Restauracja „Wiśniowy Sad” Ruda Śląska Ul. 1 Maja 76	1	Pietrzykowski Alfred	kucharz małej gastronomii
7.	Classen – Pol S. A. Zwonowice	1	Bojanowski Waldemar	stolarz
8.	FPM S. A. Mikołów Ul. Towarowa 11	2	Macioszek Wiktor	spawacz
			Piłarski Marek	ślusarz
9.	„System – Barosz – Gwimet” Wodzisław Śląski Ul. Markłowica 7	2	Bosak Bogdan Klonowski Janusz	ślusarz
0.	Hotel i Restauracja „Gościnny Dom” Rydułtowy Ul. Strzelców Bytomskich 8/7	2	Wrożyna Iwona Weronika Zielonka Krzysztof Tadeusz	kucharz małej gastronomii
1.	Hotel Orbis Halny Cieszyn Ul. Motelowa 21	3	Petřek Anna Tkacz Ewelina Urbańczyk Dorota	kucharz małej gastronomii
2.	Oberża „Czarny Pies” s.c. T. Malenda, W. Michalski Ogrodzieniec Ul. Kościuszki 4a/1	2	Kabała – Dubińska Joanna Nowak Lidia Janina	kucharz małej gastronomii
3.	Hotel Restauracja „PRESTIGE” s. c. Siewierz Ul. 11 Listopada 17	4	Kędzińska Edyta Nawrat Agnieszka Barbara Pawelczyk Małgorzata Rabsztyn Michał	kucharz małej gastronomii



ZESTAWIENIE FIRM UCZESTNICZĄCYCH W PROJEKCIE - WOJ. OPOLSKIE

Lp.	Nazwa firmy	Ilość osób	Beneficjenci	Zawód
1.	Brzeska Fabryka Pomp i Armatury „MEPROZET” Sp. z o.o. Brzeg, ul. Armii Krajowej 40	1	Świerczyński Bogdan	ślusarz
2.	P.P.U.H. „GALMET” S. D. R. Galara S.J. Głubczyce, ul. Raciborska 36	2	Mieszkalski Bolesław Pieczyrak Krzysztof	ślusarz
3.	„SKRAMET” Nysa, ul. Grodkowska 58	1	Gryźło Grzegorz	ślusarz
4.	Narzędziownia Bogdan Pszenica Strojec, ul. Częstochowska 3a	3	Chałupka Tomasz Marek Felisiak Arkadiusz Grzegorz	ślusarz
5.	PeKaDe Partners Sp. z o.o. Opole, ul. Oleska 11	15	Cwynar Katarzyna Dąbrowska Anna Dudziak Barbara Foremniak Aneta Barbara Hutniczak Aneta Kalita Katarzyna Maria Maroszek Barbara Orłowska Danuta Ewa Szlosarczyk Małgorzata Janina Szymańska Małgorzata Wiesława	technik hotelarstwa
			Gadziałowska Wioleta Joanna Jeziorek Monika Kędzia Barbara Knet Karina Regina Skarbek – Kluska Maria Anna	kucharz małej gastronomii
6.	Restauracja „KMICIC” Małgorzata Macheta Praszka, ul. Piłsudskiego 33	1	Zalewska – Słowik Magdalena Maria	kucharz małej gastronomii
7.	Przedsiębiorstwo Usługowe Malak sp. j. Jerzy Ostrowski, Andrzej Grzeczny Opole, ul. Orzechowa 37	3	Krawczyk Jan Malarska Bożena Małgorzata	technik budownictwa
			Mikołajek Adam	murarz
8.	„KLER” S. A. Dobrodzień, ul. Piastowska 39B	5	Augustyniak Marek Jan Cisińska Katarzyna Jelonek Marcin Kubina Walter Józef Wilk Stanisław	stolarz
9.	DAMEN SHIPYARDS KOŻLE Sp. z o.o. Kędzierzyn – Koźle, ul. Soczniowców 2	4	Buszman Marcin Józef Trochowski Arkadiusz Henryk Ziarko Wojciech	ślusarz
			Rydz Grzegorz	spawacz
0.	-	1	Zielińska Małgorzata Izabela	kucharz małej gastronomii

**ZESTAWIENIE FIRM UCZESTNICZĄCYCH W PROJEKCIE - WOJ. MAZOWIECKIE**

Lp.	Nazwa firmy	Ilość osób	Beneficjenci	Zawód
1.	„RO.SA.BUD” Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowo – Usługowe Radom, ul. Ptasia 14	12	Adamski Jerzy Falkiewicz Artur Gut Waldemar Maciejewski Daniel Podgórski Jerzy Zdzisław	stolarz
			Bańczak Sylwester Roman Małecki Cezary Ormiański Adam Andrzej Romanow Andrzej	murarz
			Marcinkiewicz Bartłomiej Skoczylas Jolanta Magdale- na Wesołowski Sylwester	technik budownictwa
2.	Przedsiębiorstwo Ślusarsko – Usługowo – Handlowo – Pro- dukcyjne Makowiec, ul. Osiedlowa 9/1	7	Kosior Zdzisław Krzyczkowski Kazimierz Sosiński Jan Roman Świerczyński Tadeusz Zegarek Sławomir	ślusarz
			Rajkowski Krzysztof Marian Trojanowski Tomasz	spawacz
3.	„AVIATOR” s. c. Radom, ul. Malczewskiego 18	6	Cichy Janusz Marian Tusiek Urszula	technik hotelarstwa
			Kusio Katarzyna Zofia Miedzińska Małgorzata Barbara Paniec Konrad Skalska Janina Elżbieta	kucharz małej gastronomii

# Załącznik nr 4

## Lista uczestników praktyk

### Region - Radom

Lp.	Imię i nazwisko	Miejsce zatrudnienia
	Adamski Jerzy	Centrum Kształcenia Praktycznego ul. Kościuszki 5B 26-600 Radom
	Bańczak Sylwester Roman	
	Falkiewicz Artur	
	Gut Waldemar Bogusław	
	Kosior Zdzisław	
	Krzyczkowski Kazimierz	
	Maciejewski Daniel	
	Małecki Cezary	
	Ormiański Adam Andrzej	
0.	Podgórski Zbigniew Jerzy	
1.	Romanow Andrzej	
2.	Sosiński Jan Roman	
3.	Świerczyński Tadeusz	
4.	Zegarek Sławomir Stanisław	
5.	Marcinkiewicz Bartłomiej	Zespół Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego ul. Kościuszki 726-600 Radom
6.	Skoczylas Jolanta Magdalena	
7.	Wesołowski Sylwester	
8.	Paniec Konrad	Niepubliczna Zasadnicza Szkoła Zawodowa ul. Saska 4/6 26-600 Radom
9.	Rajkowski Krzysztof Marian	Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach Centrum Kształcenia Zawodowego w Radomiu ul. Saska 4/6 26-600 Radom
0.	Trojanowski Tomasz	
1.	Skalska Janina Elżbieta	Niepubliczne Technikum w Radomiu Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Kielcach ul. Saska 4/6 26-600 Radom
2.	Cichy Janusz Marian	Zespół Szkół Spożywczych i Hotelarskich ul. Armii Ludowej 1 26-600 Radom
3.	Kusio Katarzyna Zofia	
4.	Miedzińska Małgorzata Barbara	
5.	Tusiek Urszula	

Region - Opole

Lp.	Imię i nazwisko	Miejsce zatrudnienia
.	Augustyniak Marek Jan	Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Leśnicy ul. Kozielska 20 47-150 Leśnica
.	Knet Karina Regina	
.	Kubina Walter Józef	
.	Mikołajek Adam	
.	Zielińska Małgorzata Izabela	
.	Buszman Marcin Józef	Zespół Szkół Zawodowych nr 1 ul. Powstańców Śląskich 3 47-100 Strzelce Opolskie
.	Chalupka Tomasz Marek	Zespół Szkół ul. Byczyńska 9 46-310 Gorzów Śląski
.	Cisińska Katarzyna	Zespół Szkół Zawodowych im. Józefa Lompy ul. Wielkie Przedmieście 41 46-300 Olesno
.	Cwynar Katarzyna	Zespół Placówek Oświatowych ul. Torowa 7 45-073 Opole
0.	Kalińska Katarzyna Maria	
1.	Dąbrowska Anna	Zespół Szkół Rolniczych ul. Kościuszki 76 48-200 Prudnik
2.	Hutniczak Aneta	
3.	Foremniak Aneta Barbara	Zespół Szkół nr 3 im. Mikołaja Reja ul. Sławięcicka 79 47-230 Kędzierzyn-Koźle
4.	Gadziałowska Wioleta Joanna	Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Zawodowego i i Doskonalenia Zawodowego ul. M. Konopnickiej 11 46-200 Kluczbork
5.	Jeziorek Monika	
6.	Kędzia Barbara	
7.	Głąb Janusz Józef	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 im. I Armii Wojska Polskiego ul. Sportowa 8 46-320 Praszka
8.	Felisiak Arkadiusz Jan	
9.	Jelonek Marcin	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych ul. Oleska 7 46-380 Dobrodzień
0.	Wilk Stanisław	
1.	Malarska Bożena Małgorzata	Publiczna Zasadnicza Szkoła Zawodowa WZDZ w Opolu ul. Małopolska 18 45-358 Opole
2.	Dudziak Barbara	Zespół Szkół Ekonomicznych Pl. Sikorskiego 1 48-300 Nysa
3.	Maroszek Barbara	
4.	Orłowska Danuta Ewa	
5.	Rydz Grzegorz	
6.	Trochowski Arkadiusz Henryk	Zespół Szkół Zawodowych nr 1 ul. Podgórna 5 48-200 Prudnik
7.	Ziarko Wojciech	
8.	Skarbak-Kluska Maria Anna	Zespół Szkół - RCKU im. Emila Godlewskiego ul. Rodziewiczówny 1 48-303 Nysa
9.	Szlosarczyk Małgorzata Janina	Zespół Szkół Ekonomicznych i Ogólnokształcących im. Mikołaja Kopernika ul. Powstańców Śląskich 4 46-300 Olesno
0.	Zalewska-Słowik Magdalena Maria	
1.	Szymańska Małgorzata Wiesława	Zespół Szkół Zawodowych nr 1

2.	Świerczyński Bogdan	im. Marii Skłodowskiej-Curie ul. Słowiańska 18 49-300 Brzeg
3.	Mieszkalski Bolesław	Zespół Szkół Mechanicznych w Głubczycach Al. Śląska 1 48-100 Głubczyce
4.	Pieczyrak Krzysztof	
5.	Krawczyk Jan	Policealna Szkoła dla Dorosłych WZDZ w Opolu ul. Małopolska 18 45-301 Opole
6.	Gryźło Grzegorz	Zespół Szkół Mechanicznych im. mjra H. Sucharskiego ul. Orkana 6 48-300 Nysa

**Region – Katowice**

<b>Lp.</b>	<b>Imię i nazwisko</b>	<b>Miejsce zatrudnienia</b>
1.	Bojanowski Waldemar	Zespół Szkół Budowlanych ul. Świerklańska 42 44-200 Rybnik
2.	Bosak Bogdan	Zespół Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. Tadeusza Kościuszki ul. Kościuszki 23 44-200 Rybnik
3.	Klonowski Janusz	
4.	Cabak Grażyna Barbara	Zespół Szkół nr 3 im. ks. prof. Józefa Tischnera ul. Wojska Polskiego 13 34-100 Wadowice
5.	Gibas Anna	
6.	Leśniak Marta Beata	
7.	Chrapusta Jolanta	Zespół Szkół Ekonomicznych ul. Szkolna 1 44-300 Wodzisław Śl.
8.	Sędek Jacek Wojciech	
9.	Zielonka Krzysztof Tadeusz	
10.	Drellok Iwona Agnieszka	Centrum Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Zawodowego ul. Hallera 6 41-709 Ruda Śl.
11.	Pietrzik Mariola Joanna	
12.	Furtacz Urszula	Zespół Szkół im. Hugona Kołłątaja ul. Miodowa 1 42-400 Zawiercie
13.	Gnych Iwona Maria	Centrum Kształcenia Ustawicznego ul. Legionów 58 42-200 Częstochowa
14.	Guidon Urszula	
15.	Waleriańczyk Jolanta Elżbieta	
16.	Gorąca Agnieszka	Ośrodek Szkoleniowo-Wychowawczy ul. P. Stalmacha 90 42-700 Lubliniec
17.	Jagielka Małgorzata Irena	Zespół Szkół nr 1 ul. Słowackiego 4 34-100 Wadowice
18.	Jendrysek Katarzyna	Zespół Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich ul. K. Miarki 17 42-600 Tarnowskie Góry
19.	Ladra Justyna Urszula	
20.	Małota Wenancjusz	
21.	Wicik Alina	
22.	Kabała-Dubiańska Joanna	Zespół Szkół Gastronomicznych im. M. Skłodowskiej-Curie ul. Worcella 1 Częstochowa
23.	Sobkiewicz Aneta Małgorzata	
24.	Zeler Joanna Agnieszka	
25.	Kamińska Ewa Barbara	Zespół Szkół Handlowo-Uslugowych ul. Traugutta 11 43-502 Czechowice-Dziedzice
26.	Kasprzyszyn Agnieszka	Zespół Szkół nr 7 ul. Browarowa 1a 43-100 Tychy
27.	Kędzierska Edyta	Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy im. J. Korczaka ul. Filaretów 5 43-100 Tychy
28.	Klich Agnieszka Barbara	Zespół Szkół Ekonomiczno-Uslugowych ul. Św. Józefa 30 44-217 Rybnik
29.	Klimunt Iwona Maria	Zespół Szkół Specjalnych im. K. I. Galczyńskiego

30.	Patera Anna Teresa	ul. Wapienicka 46 43-382 Bielsko-Biała
31.	Koniuszewska Swietlana	Zespół Szkół Architektoniczno-Budowlanych ul. Braci Mieroszewskich 42 41-219 Sosnowiec
32.	Maksymow Elżbieta Janina	
33.	Suszalska Małgorzata	
34.	Szotek Mariola Alfreda	
35.	Korzeniowska Joanna	Zespół Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich ul. Żeromskiego 26 41-902 Bytom
36.	Łowkis Antoni Mirosław	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Żarkach ZDZ w Katowicach ul. Sosnowa 2 42-310 Żarki
37.	Nowak Lidia Janina	
38.	Macioszek Wiktor	Zespół Szkół Technicznych ul. Rybnicka 44 43-190 Mikołów
39.	Mazur-Pogoda Jolanta	Zespół Szkół Zawodowych ul. Klonowa 10 42-700 Lubliniec
40.	Musialik-Nosal Anna Elżbieta	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna nr 14 ul. Strzelców Bytomskich 7 42-600 Tarnowskie Góry
41.	Rychter Renata Katarzyna	
42.	Nawrat Agnieszka Barbara	Zespół Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich ul. Wawel 1 41-200 Sosnowiec
43.	Nowak Mariola Helena	Zespół Szkół Ekonomicznych Al. Józefa Piłsudskiego 5 41-300 Dąbrowa Górnicza
44.	Piłarski Marek	
45.	Rabsztyn Michał	
46.	Pawelczyk Małgorzata	Zespół Szkół Specjalnych ul. Szpitalna 85 41-250 Czeladź
47.	Pawlik Beata Dorota	Bielska Szkoła Rzemiosł ul. Gorkiego 7 43-303 Bielsko-Biała
48.	Pietrzykowski Alfred	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 ul. Gliniana 2, 41-711 Ruda Śl.
49.	Stępień Luiza Agata	
50.	Rycharska Anna	Zespół Szkół Ekonomiczno-Gastronomicznych im. Macierzy Ziemi Cieszyńskiej Pl. Londzina 3 43-400 Cieszyn
51.	Tkacz Ewelina	
52.	Urbańczyk Dorota Barbara	
53.	Strugała Urszula	Zespół Szkół Budowlanych im. Powstańców Śląskich ul. Techników 7 40-326 Katowice
54.	Szymura Justyna	Zespół Szkół ul. 3 Maja 1 44-230 Czerwionka-Leszczyny
55.	Wrożyna Iwona Weronika	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 ul. Obywatelska 30 44-280 Rydułtowy
56.	Wzgarda Marek Zygmunt	Zespół Szkół Gastronomicznych im. G. Morcinka ul. Różdzieńska 25 40-382 Katowice
57.	Pełka Teofil Jan	Zespół Szkół w Andrychowie im. Armii Krajowej

58.	Andrejko Jarosław Paweł	Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Katowicach Rynek 12, 34-120 Andrychów
59.	Drzazga Zbigniew	Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach ul. Z. Krasińskiego 2 40-952 Katowice
60.	Sadłek Barbara	Zespół Szkół im. J. Tuwima ul. Jaskrowa 13 43-382 Bielsko-Biała



# Załącznik nr 5



Promnice, 13.05.2011 r.

**Szanowny Pan**  
**Roman Helbig**  
**ZDZ Katowice**

Hotel Noma Residence Zameczek Myśliwski Promnice uczestniczył w projekcie „Nauczyciel bliżej Przedsiębiorstwa” umożliwiając praktykę nauczycielom i instruktorom praktycznej nauki zawodu w zawodzie technik hotelarstwa i kucharz małej gastronomii.

Jestem przekonana, iż takie szkolenia umożliwiają nauczycielom poszerzenie wiedzy poprzez zdobycie praktycznych umiejętności w obszarze nauczania zawodu. Mają oni możliwość zaobserwowania jak wygląda praca w praktyce, z jakimi problemami i zagadnieniami zderzamy się w różnych działach hotelu, tymi praktycznymi, ekonomicznymi, jak i osobowymi.

Hotelarze – pełni zapału, odbyli praktyki w części hotelowej (recepcja, pokoje), marketingu, księgowości i serwisie, natomiast nauczyciele w zawodzie kucharz małej gastronomii skupili się na poznaniu pracy w kuchni, przygotowaniu receptur i potraw, bezpośrednio współpracowali z Szefem Kuchni. Szczególnie zainteresowanie wzbudził w nich fakt, iż tak mały obiekt posiada własną cukiernię.

Podczas praktyk wszyscy nauczyciele wykazali się dużym zaangażowaniem i zainteresowaniem w problematyce hotelarsko-gastronomicznej.

Uważam, iż wszyscy skorzystali z możliwości jakie dał ten Projekt.

Z poważaniem,

Agnieszka Nalborczyk - Dyrektor Hotelu

---

<b>Recepcja</b> Tel.: 48 (32) 219 46 78 Fax: 48 (32) 219 54 75 E-mail: hotel@promnice.com.pl	<b>Hotel Noma Residence</b> <b>Zameczek Myśliwski Prom-</b> <b>nice</b> 43-210 Kobiór www.promnice.com.pl	<b>Dział Marketingu</b> Tel.: 48 (32) 219 46 78 w.160 E-mail: marketing@promnice.com.pl <b>Dział Organizacji Przyjęć</b> Tel.: 48 (32) 219 46 78 w. 161 E-mail: m.chlopecka@promnice.com.pl
---	---	---

Noma Residence Sp. z o.o. Zameczek Myśliwski Promnice, 43-210 Kobiór KRS 0000151874 Sąd Rejonowy w Katowicach, VIII Wydział Gospodarczy, NIP: 638-16-10-565, wysokość kapitału zakładowego 10 800 000,00 zł.

# Realizacja projektu „Nauczyciel bliżej Przedsiębiorstwa”

na terenie woj. śląskiego oraz powiecie wadowickim

Projekt „Nauczyciel bliżej Przedsiębiorstwa” jest realizowany na terenie woj. śląskiego i powiatu wadowickiego rozpoczęła się od 1 sierpnia 2009 r.. Kierownikiem Biura Regionalnego projektu jest Roman Helbig, biuro mieści się w siedzibie Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Katowicach ul. Krasińskiego 2.

W okresie od września do grudnia 2009 do Biura Regionalnego Projektu zgłosiło się ponad 100 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu zainteresowanych uczestnictwem w projekcie.

- 16 listopada 2009 odbyła się w Katowicach konferencja diagnozująca potrzeby szkoleniowe nauczycieli i instruktorów, w której uczestniczyli:
- -nauczyciele i instruktorzy kształcenia zawodowego oraz dyrektorzy szkół prowadzących kształcenie zawodowe w zawodach objętych projektem z terenu woj. śląskiego i pow. wadowickiego,
- przedstawiciele Śląskiego Kuratorium Oświaty w Katowicach, Małopolskiego Kuratorium Oświaty w Krakowie, Śląskiego Urzędu Marszałkowskiego w Katowicach, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach;
- -przedstawiciele administracji oraz organów prowadzących szkoły, w których odbywa się kształcenie zawodowe (starostwa, urzędy miast i gmin);
- -przedstawiciele szkół wyższych, ośrodków kształcenia zawodowego (oświata pozaszkolna), pracodawców współpracujących ze szkołami.
- Przedstawiono informację o stanie oświaty zawodowej woj. śląskiego, informacje o projekcie, modele współpracy szkół i placówek oświatowych z przedsiębiorstwami w zakresie kształcenia zawodowego oraz opinie szkół i pracodawców przebiegu tej współpracy

W okresie od listopada 2009 do stycznia 2010 odbyły się w Biurze Regionalnym Projektu w Katowicach rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami do udziału w projekcie, w wyniku tych rozmów, do udziału w projekcie zakwalifikowano 60 beneficjentów, pracujących w 35 szkołach i placówkach oświatowych (w tym: 7 osób pracujących w 3 szkołach i placówkach oświatowych pow. wadowickiego). W skład komisji kwalifikacyjnej wchodził przedstawiciel Śląskiego Kuratorium Oświaty.

Do udziału w projekcie zakwalifikowano nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w następujących zawodach:

- |                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| - kucharz małej gastronomii | 31 osób (3 pow. wadowicki) |
| - technik hotelarstwa       | 12 osób (1 pow. wadowicki) |
| - technik budownictwa       | 6 osób (1 pow. wadowicki)  |
| - ślusarz                   | 5 osób                     |
| - murarz                    | 3 osoby (2 pow. wadowicki) |
| - stolarz                   | 2 osoby                    |

- spawacz

1 osoba

17.02.2010 w Katowicach odbyło się spotkanie beneficjentów projektu w sprawie praktyk w przedsiębiorstwach, na którym przedstawiono informacje o organizacji praktyk oraz dokumentacji (programy i dzienniki praktyk dla poszczególnych zawodów)

W okresie od 22 lutego do 30 listopada 2010 wszyscy beneficjenci projektu z woj. śląskiego i pow. wadowickiego (60 osób) odbyli 10-dniowe praktyki w przedsiębiorstwach zgodnie z harmonogramem i programem praktyk dla poszczególnych zawodów.

W międzyczasie 29 czerwca 2010 w Katowicach odbyło się spotkanie beneficjentów w sprawie wyjazdów na 5-dniowe staże zagraniczne do Niemiec, każdy z uczestników otrzymał informację o organizacji i przebiegu stażu dla poszczególnych zawodów.

W okresie od 19 lipca do 6 sierpnia 2010 beneficjenci z woj. śląskiego i pow. wadowickiego (42 osoby) brali udział w 5-dniowych stażach zagranicznych w Niemczech, niestety 8 beneficjentów (w tym: 2 pow. wadowicki) nie mogło uczestniczyć w ww. stażach (w większości przypadków ze względów zdrowotnych i rodzinnych).

Dotyczy to nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w następujących zawodach:

- kucharz małej gastronomii 2 osoby
- technik hotelarstwa 2 osoby
- technik budownictwa 1 osoba
- murarz 2 osoby (2 pow. wadowicki)
- stolarz 1 osoba

4 listopada 2010 w Katowicach odbyło się spotkanie z beneficjentami w sprawie ewaluacji praktyk i staży zagranicznych, uczestnicy wypełnili ankiety ewaluacyjne oraz w dyskusji wyrazili swoje opinie dotyczące organizacji i przebiegu praktyk i staży.

Refleksje dot. realizacji projektu:

Promocja i nabór – informacje o projekcie wysłano do ponad 200 podmiotów (szkół, placówek oświatowych, organów prowadzących) - w większości przypadków w ślad za listem przeprowadzono również rozmowy telefoniczne oraz utrzymywano (w miarę możliwości) kontakt mailowy lub osobisty.

Do projektu zgłosiły się w większości osoby aktywne, zaangażowane, wykazujące chęci do uczenia się nowych rzeczy, sprawdzenia się, zdobycia nowej wiedzy i umiejętności lub doskonalenia ich; wiele z tych osób to nauczyciele dyplomowani, egzaminatorzy, liderzy itp.

Osoby te zdawały sobie również sprawę z tego, że na uczestnictwo w praktykach i stażach będą musiały poświęcić swój czas wolny (ferie, wakacje, czas po pracy).

Pozytywne znaczenie przy realizacji projektu odegrało stałe utrzymywanie kontaktu z beneficjentami, głównie w celu: udzielania wyczerpujących informacji,

wyjaśniania spraw trudnych i niezrozumiałych, udzielania rady i pomocy w podejmowaniu decyzji, poszukiwaniu rozwiązań w tzw. „sytuacjach bez wyjścia” (np. zamiaru rezygnacji z udziału w projekcie), udzielanie pomocy w rozmowie z przedsiębiorcą (opiekunem praktyk); nie bez znaczenia było również uzyskanie informacji zwrotnych związanych z uczestnictwem w projekcie. Dobry kontakt jest szczególnie ważny w sytuacji kiedy trudno wybrać taki termin spotkania, żeby wszyscy byli obecni – specyfika pracy beneficjentów powodowała, że nie wszyscy mieli czas na udział w organizowanych spotkaniach, w tej sytuacji kontakt mailowy i telefoniczny był i jest niezbędny.

Nie wszyscy beneficjenci mieli możliwość uczestniczenia w praktyce podczas ferii, również ze względów formalnych (konieczność przeprowadzenia pełnej procedury przetargowej dla praktyk w zawodzie kucharz małej gastronomii) część beneficjentów realizowała praktyki dopiero po odbyciu stażu w Niemczech (wrzesień, październik, listopad 2010). Głównie dzięki temu, że w projekcie była możliwość zrealizowania praktyki w terminach odpowiadających beneficjentom, praktyki w przedsiębiorstwach zrealizowali wszyscy. Również dzięki możliwości realizowania praktyki w dogodnym terminie, beneficjenci decydowali się czasem na praktykę w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w dużej odległości od miejsca zamieszkania kierując się profilem działania przedsiębiorstwa, możliwością poznania nowych technologii lub renomą przedsiębiorstwa. Koszt dojazdu zwracał przedsiębiorca.

Nie wszyscy beneficjenci zrealizowali staże zagraniczne. W przeciwieństwie do praktyk zrealizowanych w przedsiębiorstwach beneficjenci mogli brać udział w stażach zagranicznych tylko w wyznaczonych terminach, każdy zawód miał ściśle określony termin odbycia stażu i nie było możliwości zmiany. W związku z tym 8 osób nie zrealizowało stażu zagranicznego (wypadki losowe, choroby, nagłe sprawy rodzinne) poprzestając tylko na zrealizowaniu praktyki.

Wybór przedsiębiorców do praktyk – dobrze sprawdziło się polecenie przez beneficjenta, pomagał również fakt, że przedsiębiorca ukończył szkołę zatrudniając beneficjenta; było też zainteresowanie współpracą ze względu na promocję firmy lub uzyskanie potencjalnych uczniów i pracowników. Jednak konieczność wypełniania dokumentacji przetargowej odstraszała niektórych potencjalnych organizatorów praktyk. W takich przypadkach pomagał kontakt osobisty z przedsiębiorcą i zainteresowanie go organizacją praktyk – miało to również wpływ na elastyczność w ustalaniu terminów praktyk dogodnych dla beneficjentów.

Przedsiębiorcy dobrze wywiązywali się ze swoich obowiązków określonych w umowie, czasami robili więcej niż musieli np. organizacja wyjazdów studyjnych (transport, hotel, wyżywienie). Dość często opiekunem praktyk był dyrektor, właściciel lub osoba organizująca pracę w kluczowych obszarach działalności przedsiębiorstwa.

Roman Helbig



41-506 Chorzów - POLAND  
ul. Racjonalizatorów 10  
tel. (+48 32) 348 10 60  
fax (+48 32) 348 10 70

Zakład Doskonalenia Zawodowego  
Projekt pt., Kapitał Ludzki  
Nauczyciel Blżej Przedsiębiorstwa



Sz. P. Roman Helbig

2011-08-17

Nasz firma brała udział w projekcie finansowanym ze środków unijnych o nazwie „**Nauczyciel Bliżej Przedsiębiorstwa**”.

Przez ZDZ zostało nam przydzielonych 5 pań. 4 Panie z Technikum Budowlanego w Sosnowcu i 1 Pani z Technikum Budowlanego w Katowicach.

Panie zostały podzielone na dwie grupy i ich zadaniem było podglądać pracę inżynierów na budowie, zobaczyć z jakimi problemami muszą radzić sobie kierownicy budów, jak rozwiązują te problemy. Panie miały okazję uczestniczyć w jednej z takich odpraw na której kierownicy budowy i robót spotykali się z projektantem w celu dokonania uzgodnień prac, wyjaśnienia różnic pomiędzy projektem, a rzeczywistym zakresem, uzgodnień co do sposobu wykonania tych różnic.

Panie miały też okazję „podglądać” przy pracy wszystkie grupy zawodowe pracujące na budowie.

Zapoznały się z obowiązującymi zasadami BIOZ, z przygotowaniem socjalnym zaplecza budowy itp. Brały również udział w niektórych pracach samodzielnie, przez co mogły się poczuć jakby pracowały na budowie.

W czasie 10-cio dniowego szkolenia miały okazję podzielić się swoimi spostrzeżeniami ze swoimi opiekunami stanowiskowymi jak również ze mną. Udało nam się nawiązać dobre relacje. Panie bardzo były zainteresowane naszą pracą, dopytywał się o różne aspekty pracy inżynierskiej, prowadziły samodzielne notatki.

Udało nam się pokazać wszystkie etapy budowy w oparciu o kilka prowadzonych przez nas w tym czasie budów, pokazać różnicę tych prac i wyjaśnić rodzaj i sposób ich prowadzenia.

W czasie szkolenia udało nam się nawiązać stałą współpracę i w okresie praktyk uczniowskich przyjęliśmy 6-cioro uczniów na 1 miesięczną praktykę z klasy technikum.

Uważam, że tego typu szkolenia dla nauczycieli powinny odbywać się co roku, nauczyciele mogą w tym czasie pogłębić swoją wiedzę praktyczną, zobaczyć na własne oczy pracę jaką później będą wykonywali ich uczniowie na budowie, będą w stanie dostosować swoje nauczanie do wymagań swego rodzaju poligonu jakim niewątpliwie jest budowa. Zaś uczniowie od tak merytorycznie przygotowanych nauczycieli będą mieli większe szanse na odnalezienie się w rzeczywistości budowy.

Ze swojej strony mam nadzieję, że Panie praktykę u nas będą wspominały dobrze i że wiedza u nas zdobyta pomoże w osiąganiu coraz to lepszych wyników z ich uczniami, a kadra która w przyszłości zasili nasze szeregi będzie przez to lepiej przygotowana do pełnienia funkcji na budowie – to będzie taki nasz mały wkład w ten proces

Piotr Rybacki

NIP/VAT: PL634-013-35-71  
REGON 270710070  
KRS 0000140152

BRE Bank SA O/ Regionalny Katowice  
Konto nr: 22 1140 1078 0000 3139 5800 1001

Sąd Rejonowy w Katowicach VIII Wydział Gospodarczy KRS  
Kapitał zakładowy PLN 130.000 opłacony w całości

Jaworze, 12.05.2011

SZ.P.  
**ROMAN HELBIG**  
OŚRODEK REGIONALNY W KATOWICACH  
ZAKŁAD DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

W roku 2010 na mocy zawartej z Państwem umowy w SPA Hotelu JAWOR zrealizowane zostały umowy dotyczące praktyk dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w zawodzie kucharz małej gastronomii i technik hotelarstwa.

Praktyki zrealizowane zostały zgodnie z założonym programem. Uczestnicy wykazywali chęć nauki i zdobywania nowych doświadczeń w naszej placówce. Współpraca z pracownikami SPA Hotelu JAWOR przebiegała w atmosferze partnerstwa, a przekazywane informacje odnośnie zasad funkcjonowania hotelu i „świadczonego rzemiosła” często były podstawą kreatywnych dyskusji i wymiany poglądów teoretyczno-praktycznych. Uczestnicy praktyk to osoby zdyscyplinowane, punktualne, świadome praktycznych korzyści płynących z uczestnictwa w tego typu przedsięwzięciu.

Myślę, iż dla „hotelarzy” doświadczeniem najważniejszym był bezpośredni kontakt z gościem – klientem oraz jego obsługa zgodnie z ustalonymi standardami jakościowymi. Ważne również okazało się zapoznanie z procedurami, programem hotelowym oraz sprzętem technicznym niezbędnym do szybkiej i profesjonalnej obsługi.

Dla nauczycieli przedmiotów w zawodzie **kucharz małej gastronomii** niepodważalnym atutem uczestnictwa była możliwość zapoznania się z nowoczesnym sprzętem służącym do przygotowania dań serwowanych w naszej restauracji oraz poznania zasad organizacji pracy i sporządzania posiłków zarówno przy obsłudze gościa indywidualnego jak i grupowego.

Reasumując przebieg praktyk oraz analizując końcowe opinie nauczycieli mogę śmiało stwierdzić, iż taka forma dodatkowej edukacji służy uzupełnieniu teoretycznych wiadomości oraz pozwala poznać bieżącą specyfikę działalności hotelu.

Życzę dalszych sukcesów w organizacji tego typu przedsięwzięć.

Z poważaniem

Sylwia Pilch - Dyrektor SPA HOTELU JAWOR \*\*\*\*

**Załącznik nr 6**

**Materiały e-learningowe**  
**dla uczestników**  
**projektu edukacyjnego**  
**„Nauczyciel bliżej Przedsiębiorstwa”**

Wyd. 1

Opole, listopad 2009 r.

SPIS TREŚCI

1. Komunikacja interpersonalna
2. Prawo pracy
3. Bhp
4. Doradztwo edukacyjno-zawodowe
5. Innowacje pedagogiczne

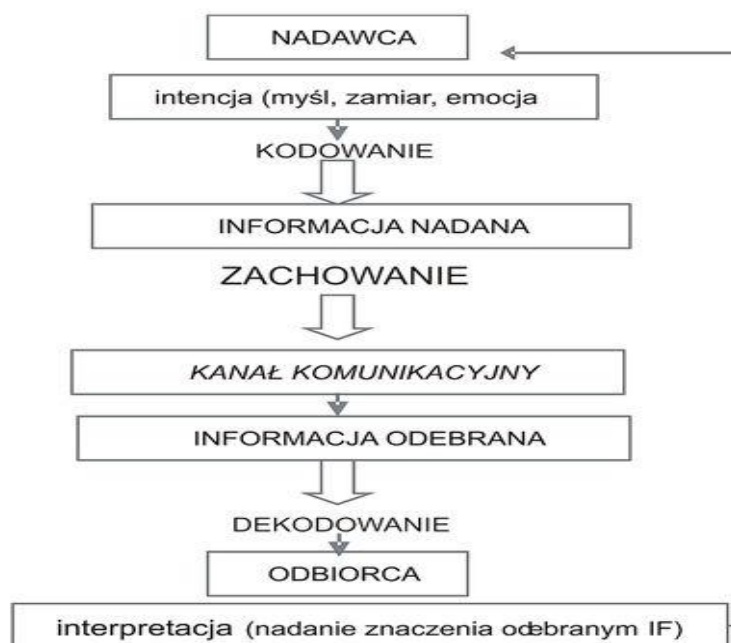


## 1. Komunikacja interpersonalna

to psychologiczny proces, dzięki któremu jednostka przekazuje i otrzymuje informacje w bezpośrednim kontakcie z inną osobą. Jest to proces, który zachodzi nieustannie, bowiem przez cały czas swoją postawą ciała, mimiką, gestykulacją, no i wreszcie słowami przekazujemy określone informacje. Jednak, aby można było mówić o istnieniu komunikacji muszą istnieć 3 ogniwa:

- nadawca, czyli osoba, która przesyła określoną informację;
- odbiorca, czyli osoba, do której daną informację kierujemy;
- kod, czyli sposób przekazu tej informacji – obraz, gest, słowo etc.

Ilustruje to poniższy schemat.



Wiele nieporozumień w relacjach interpersonalnych jest wynikiem złej komunikacji. Niewłaściwe odczytanie intencji z jednej strony, zawoalowane oczekiwania z drugiej to trudności, których doświadcza niemal każdy z nas w codziennych rozmowach. O efektywnej komunikacji można mówić wówczas, kiedy treść wypowiedzi jest zrozumiana zgodnie z intencjami nadawcy przekazu.

W celu pełniejszego poznania istoty komunikacji warto zastanowić się nad procesami i mechanizmami, które leżą u podłoża każdej rozmowy.

### Podstawowa sekwencja:

- Myśl - na wstępie w umyśle nadawcy pojawia się określona myśl.
- Kodowanie - następuje w momencie przekształcenia treści pisanej na wiele gestów i symboli. Proces ten jest konieczny, gdyż komunikat przekazuje często jedna osoba, która stara się być zrozumiana dobrze przez swoich słuchaczy.
- Odkodowanie - następuje w momencie przekształcenia komunikatu przez słuchacza, który stara się go zrozumieć. Odbywa się ono w dwu etapach: w pierwszym odbior-

ca otrzymuje komunikat w drugim zaczyna go przetwarzać. Wpływ na to ma własna ocena użytych symboli oraz doświadczenie /ludzie słyszą to, co chcą usłyszeć/.

Sprzężenie zwrotne - jest to odwrócenie komunikacji, w którym to wyrażamy reakcję na komunikat nadawcy. Możemy wyróżnić dwa typy sprzężeń zwrotnych: pierwszy to bezpośrednie wyrażenie np.: potakiwanie głową lub drugie pośrednie owocujące np.: wzrostem efektywności pracy. W momencie, gdy sprzężenie zwrotne jest silniejsze to proces komunikowania się jest lepszy.

W procesie odkodowywania przekazu doniosła rolę odgrywa zarówno sama jej treść jak również jej kontekst. Na treść wypowiedzi składają się poszczególne słowa. Przy wykorzystaniu określonych reguł gramatycznych łączy się je w semantyczne frazy. Poszczególne osoby w sobie właściwy sposób posługują się językiem, budują wypowiedzi oraz dokonują ich interpretacji.

Na kontekst wypowiedzi składają się: ton głosu, kontakt wzrokowy, mowa ciała. Wszystkie te elementy określa się mianem ekspresji niewerbalnej.

Jak dowodzą badania na temat komunikacji interpersonalnej poszczególne kanały przekazu informacji mają zróżnicowany wpływ na kształtowanie ogólnej oceny wypowiedzi. I tak treść wyrażona poprzez:

- słowa wpływa jedynie w 7%,
- przekaz zawarty w tonie głosu decyduje w 38%,
- przekaz zawarty w mimice twarzy decyduje w 55%.

Proces komunikacji interpersonalnej może odbywać się w formie:

- komunikacji werbalnej (słownej),
- komunikacji niewerbalnej (bezsłownej).

## KOMUNIKACJA WERBALNA

Komunikacja werbalna to komunikacja oparta na słowie. Sprowadza się ona do tego, iż przekazując komunikaty używamy słów. Rozmawiając z drugą osobą – używamy słów. Czytając książkę – odbieramy komunikaty autora przekazane nam za pomocą słów. Pisząc list lub wypracowanie przekazujemy komunikaty za pomocą słów. Biorąc pod uwagę kierunek przesyłanych komunikatów, rozróżniamy komunikację:

- pionową - dotyczy najczęściej komunikatów formalnych przepływających pomiędzy pracownikami i ich przełożonymi w celu osiągnięcia założonych celów, przekazania informacji i poleceń, a także zasygnalizowania spraw wymagających szczególnej uwagi lub rozwiązania problemu. Mówimy wówczas o komunikacji skierowanej ku dołowi. Możemy mieć również z odwrotnym kierunkiem komunikacji pionowej – skierowanej ku górze. Ma to miejsce, gdy podwładni informują przełożonych o swoich osiągnięciach, stopniu wykonanych zadań, występujących w pracy problemach itp. Przełożeni są zainteresowani tym kierunkiem komunikacji, ponieważ ułatwia im kierowanie i czuwanie nad rozwojem prowadzonej działalności. W warunkach szkolnych mamy do czynienia z tym rodzajem komunikacji pionowej, kiedy uczeń zwraca się do nauczyciela, dyrektora lub innych pracowników szkoły.

- poziomą – mamy z nią do czynienia wówczas, gdy przebiega ona między członkami tej samej grupy lub pracownikami pełniącymi funkcje na tym samym poziomie. Komunikacja ta może mieć charakter formalny jak i nieformalny.

#### KOMUNIKACJA NIEWERBALNA

Komunikacja niewerbalna dotyczy przekazu bezsłownego, występują tu następujące kanały ekspresji niewerbalnej:

- ruchy ciała (mimika, kinezytyka, prążyk, kontakt wzrokowy, gesty),
- zależności przestrzenne (proksemika).

#### Ruchy ciała:

- Mimika twarzy stanowi źródło informacji na temat stanów emocjonalnych i postaw, takich jak sympatia czy wrogość. Naukowcy stwierdzili, że istnieje sześć głównych rodzajów mimiki odpowiadających następującym emocjom: szczęście, zdziwienie, strach, smutek, gniew, pogarda.
- Kinezytyka analizuje postawy ciała, gesty i inne ruchy ciała. Intencjonalnie lub nieintencjonalnie ciało stale wysyła sygnały poprzez postawę, pochylenie, rozluźnienie, napięcie, gesty.
- Prążyk, gdzie źródłem informacji są cechy głosu- wysokość, natężenie, tempo mówienia, wahania i inne zakłócenia płynności mowy.
- Kontakt wzrokowy, tu oczy stanowią najważniejszy obszar wizualnej uwagi - w czasie rozmowy uwaga koncentruje się na oczach przez ok. 43% czasu. Zasadnicza funkcja kontaktu wzrokowego jest przekazywanie komunikatów relacyjnych. Ogólnie można powiedzieć, że patrzenie na inną osobę jest wyrazem zainteresowania a jednocześnie przejawem pozytywnej lub negatywnej odpowiedzi na to zainteresowanie. Na przykład podczas rozmowy kwalifikacyjnej kandydat usiłuje nawiązać dobry kontakt wzrokowy z rozmówcą by poprzez ten kanał wyrazić swoją wiarygodność, kompetencję, zainteresowanie firmą. Jeżeli rozmówca jest zainteresowany kandydatem, będzie skłonny pozytywnie odpowiadać na jego próby nawiązania kontaktu wzrokowego. Inna ważna funkcja kontaktu wzrokowego jest redukcja rozproszenia. W celu zwiększenia koncentracji uwagi, ograniczamy ilość odbieranych bodźców. Kanał wzrokowy jest jedną z dróg dostarczania bodźców, a zatem koncentrując myśli na pewnym zdarzeniu, przypominając sobie jakieś szczegóły, zastanawiając się nad odpowiedzią ograniczamy kontakt wzrokowy. Ekspresja oczu wyraża się nie tylko poprzez spoglądanie, ale również:
  - zmianę wielkości źrenicy (2-8 mm),
  - wskaźnik mrugania (zwykle co 3-10 sek.),
  - stopień otwarcia oczu (od szeroko otwartych do przymkniętych powiek),
  - wyraz oczu - tzw. maślane oczy, mordercze spojrzenie

- Gesty - Kiedy mówimy nieustannie poruszamy rękami, głową, ale też całym ciałem. Ruchy te są skoordynowane z mową i stanowią część całościowego procesu komunikowania się. Kiwanie głową jest dość specyficznym rodzajem gestu i odgrywa dwie zasadnicze funkcje: działa jako wzmocnienie, nagroda i zachęta dla rozmówcy do kontynuowania wypowiedzi i służy synchronizacji interakcji - kilkakrotne kiwnięcie głową (seria) oznacza brak zgody i chęć zabrania głosu.

Zależności przestrzenne natomiast to po prostu dystans, jaki utrzymujemy z rozmówcą w czasie interakcji.

#### **Zależności przestrzenne:**

Proksemika dostarcza informacji o partnerach interakcji na podstawie przestrzennej odległości między nimi. Zachowania proksemiczne pozostają pod wpływem dwóch sprzecznych potrzeb: afiliacji i prywatności.

W zachowaniach przestrzennych wyróżnia się cztery strefy używane przez nas nieświadomie podczas kontaktów i interakcji zachodzących pomiędzy nami a innymi osobami w kontaktach społecznych.

Są to:

- strefa intymna (0-45cm),
- strefa osobista (45-120 cm),
- strefa społeczna (1,2-3,6 m),
- strefa publiczna (3,6-6m).

Bliskość przestrzenna jest wskaźnikiem lubienia, sympatii. Im mniejszy dystans, tym bliższa relacja.

#### **LITERATURA:**

1. Pease: *Język ciała - jak czytać myśli ludzi z ich gestów*. Kraków, 1992,
2. Z. Nęcki: *Komunikacja międzyludzka*. Kraków, 1996,
3. M. Argyle: *Psychologia stosunków międzyludzkich*. Warszawa, 1991,
4. E. Aronson: *Psychologia społeczna-serce i umysł*. Warszawa 1997

Na podstawie:

1. [http://pl.wikipedia.org/wiki/Komunikacja\\_interpersonalna](http://pl.wikipedia.org/wiki/Komunikacja_interpersonalna),
2. [http://www.sciaga.pl/tekst/32652-33-komunikacja\\_interpersonalna](http://www.sciaga.pl/tekst/32652-33-komunikacja_interpersonalna).

## 2. Prawo pracy

Prawo pracy jest to jedna z gałęzi prawa obejmująca ogół norm i regulacji w zakresie stosunku pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Przedmiotem prawa pracy są stosunki pracy podporządkowanej, która świadczona jest na rzecz drugiego podmiotu w sposób dobrowolny, osobiście i za odpowiednim wynagrodzeniem oraz inne stosunki nierozdzielnie związane ze stosunkami pracy. Oprócz stosunków związanych z bezpośrednim świadczeniem pracy (stosunku pracy) na przedmiot prawa pracy składają się następujące stosunki prawne:

- przygotowujące nawiązanie stosunku pracy,
- będące następstwem zawarcia stosunku pracy,
- zabezpieczające prawidłową realizację stosunków pracy.

Funkcje prawa pracy są to założone w normach prawa podstawowe cele, które ujęte są w określone kierunki oddziaływania ustanowionych norm prawnych. W literaturze przedmiotu wskazuje się na dwie podstawowe funkcje:

- ochronną,
- organizacyjną.

Funkcja ochronna prawa pracy polega na stworzeniu pracownikowi bezpiecznych warunków pracy, sformułowaniu jego praw i obowiązków, jak również zapewnienia stałości oraz prawidłowości ich przestrzegania. Funkcja organizacyjna prawa pracy polega na odpowiednim ukształtowaniu norm prawnych tak, aby oddziaływały one w pożądanym kierunku na postawy pracowników .

W Polsce spory między pracodawcami i pracownikami rozstrzygają specjalne do tego powołane sądy pracy.

### I. Źródła prawa pracy

W systemie prawa pracy podstawowym aktem prawnym regulującym wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy jest Kodeks pracy. Jednakże regulacje dotyczące praw i obowiązków podmiotów stosunku pracy występują nie tylko w kodeksie, ale także w innych aktach prawnych, które na ogół zawierają albo odesłanie wprost do odpowiednich przepisów kodeksu pracy lub stanowią, że przepisy kodeksu mają zastosowanie do spraw nimi nie uregulowanych. Źródła prawa pracy reguluje art. 9 kodeksu pracy. Z przepisu tego wynika hierarchiczny ich układ:

- kodeks pracy i akty wydane na jego podstawie,
- inne ustawy i akty wydane na ich podstawie określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców,
- postanowienia układów zbiorowych pracy,
- inne porozumienia zbiorowe,
- regulaminy, statuty określających prawa i obowiązki stron stosunków pracy.

### I. Zasady prawa pracy

Polski kodeks pracy w art. 10 - 183 definiuje podstawowe zasady prawa pracy w następujący sposób:

- każdy ma prawo do podjęcia pracy,

- każdy ma swobodę nawiązywania stosunków pracy,
- każdy ma prawo do wolności pracy, tzn. na prawo do zerwania stosunku pracy,
- pracodawca ma obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracownika,
- pracownicy powinni być traktowani równo,
- nie wolno dyskryminować pracowników ze względu na rasę, płeć, wyznanie itp.,
- pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia,
- państwo ma obowiązek chronić uprawnienia pracowników, w oparciu o automatyzm prawny,
- pracownicy i pracodawcy mają prawo tworzyć i przystępować do organizacji zawodowych,
- pracownicy mają prawo do partycypacji w zarządzaniu firmą w zakresie spraw dotyczących ich osobiście.

### III. Zasady wynikające z Konstytucji RP

Z ustawy zasadniczej również można wyczytać zasady odnoszące się do prawa pracy, takie jak:

- prawo koalicji,
- zasada dialogu społecznego,
- zasada równości,
- ochrona pracy, zdrowia, życia pracownika.

### IV. Podstawowe pojęcia prawa pracy

**Pracownik** - osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania mianowania wyboru i spółdzielczej umowy o pracę.

**Pracodawca** - osoba fizyczna lub osoba prawna, a także inna jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej, która spełniając pewne wymogi prawne i społeczne, zatrudnia pracowników.

**Stosunek pracy** - więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę.

**Wynagrodzenie (płaca)** - wypłaty pieniężne oraz wartość tzw. świadczeń w naturze (towary, materiały, usługi itp.) lub ekwiwalenty wypłacone pracownikom lub innym osobom fizycznym przez jednostkę za wykonaną na jej rzecz pracę.

**Zatrudnienie** - ogólna nazwa faktu zawarcia dowolnej formy umowy o świadczeniu pracy przez pracownika.

**Zwolnienie** - wygaśnięcie stosunku pracy na skutek porozumienia lub zerwania umowy o pracę przez pracownika lub pracodawcę, przed uzgodnionym czasem jej wygaśnięcia.

**Umowa o pracę** - dwustronne porozumienie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, na podstawie którego pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia.

**Umowa zlecenia** – jej przedmiotem jest wykonanie określonej czynności prawnej (odpłatnie lub nieodpłatnie).

**Umowa o dzieło** - przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.

**Rokowania pracownicze** - czynności przygotowawcze, w ramach których strony powinny wzajemnie poinformować się o okolicznościach mających znaczenie dla zawarcia i treści umowy o pracę, takich jak zakres obowiązków i płaca.

**Spór zbiorowy** - spór między wszystkimi lub określoną grupą pracowników z jednym pracodawcą, dotyczący np: zmiany zakresu obowiązków lub płacy.

Pomocny link: [http://www.prawopracy.org.prawo pracy](http://www.prawopracy.org.prawo%20pracy)

Pracę można świadczyć na podstawie:

- umowy o pracę,
- powołania,
- wyboru,
- mianowania,
- spółdzielczej umowy o pracę.

Kodeks pracy wyróżnia umowy o pracę:

- umowa zawarta na czas nieokreślony (bezterminowa),
- umowa zawarta na czas określony,
- umowa zawarta na czas wykonywania określonej pracy,
- umowa na zastępstwo nieobecnego pracownika,
- umowa o pracę na okres próbny.

## V. Czas pracy

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy (poza pewnymi wyjątkami np. czas pracy w rolnictwie i hodowli).

Wykonywanie pracy ponad ustalone normy oznacza pracę w godzinach nadliczbowych. Liczba godzin nadliczbowych dla pracownika, zgodnie z zasadami kodeksu pracy nie może przekroczyć 150 godzin w roku kalendarzowym i 4 godzin na dobę. Praca w godzinach nadliczbowych nie może być zlecana kobietom ciężarnym oraz pracownikom młodocianym.

Pracownikowi w każdym tygodniu przysługuje prawo, do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku (co najmniej 11 godz. odpoczynku na dobę).

Urlopy pracownicze:

- wypoczynkowy,
- macierzyński,

- wychowawczy,
- okolicznościowy,
- bezpłatny,
- szkoleniowy,

## **VI. Wymiar urlopu**

Wymiar urlopu wynosi:

- 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wymiar urlopu należy ustalić proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Podstawowy wymiar urlopu (20 lub 26 dni) należy pomnożyć przez ułamek będący wymiarem czasu pracy np.  $1/2$ ,  $1/5$ ,  $1/8$ .

Jeżeli wynikiem powyższego mnożenia będzie liczba będąca ułamkiem, należy zaokrąglić ją do pełnego dnia. Wymiar należnego urlopu zależy od okresu zatrudnienia. Do okresu zatrudnienia wlicza się wszystkie okresy poprzedniego zatrudnienia. Nie ma w tym wypadku znaczenia jak poprzednie stosunki pracy zostały zakończone i czy istniały pomiędzy nimi przerwy w zatrudnieniu. W przypadku jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy wliczeniu podlega także okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy.

Do okresu zatrudnienia wlicza się z tytułu ukończenia:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
- średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,
- szkoły policealnej - 6 lat,
- szkoły wyższej - 8 lat.

## **VII. Rozwiązanie umowy o pracę**

Może ono nastąpić:

- na mocy porozumienia stron,
- za wypowiedzeniem umowy przez jedną ze stron,
- bez wypowiedzenia,



- z upływem czasu, na który umowa została zawarta,
- z dniem ukończenia pracy, dla której była zawarta,
- z innych przyczyn np. śmierć pracownika lub pracodawcy.

### **VIII. Wypowiedzenie umowy o pracę**

Wypowiedzenie umowy o pracę to oświadczenie jednej ze stron stosunku pracy (pracodawcy lub pracownika) o rozwiązaniu umowy po upływie odpowiedniego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia jest to czas, jaki musi upłynąć od złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy do jej rozwiązania. Wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać konkretnie określoną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. "Niewłaściwe wywiązanie się z obowiązków" to nie wystarczający powód do zwolnienia kogoś.

W zależności od rodzaju zawartej umowy okres wypowiedzenia jej jest znacząco różny. W przypadku umowy na okres próbny nie dłuższy niż dwa tygodnie, okres wypowiedzenia to 3 dni robocze, jeżeli okres próbny przekracza 2 tygodnie i nie jest dłuższy niż 3 miesiące - 1 tydzień, w innym razie okres wypowiedzenia obejmuje 2 tygodnie.

W przypadku umów na czas określony okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie i dotyczy umów zawartych na dłużej niż 6 miesięcy, w których zastrzeżono możliwość wypowiedzenia lub gdy nastąpiła likwidacja firmy podczas trwania umowy. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na czas nieokreślony i stosunek pracy trwa krócej niż 6 miesięcy to przynajmniej 2 tygodnie wystarczą na okres wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli termin ten został już przekroczony, to 1 miesiąc. W przypadku pracowników zatrudnionych dłużej niż 3 lata okres ten wynosi 3 miesiące. Takie ustalenia wprowadza Kodeks Pracy. Zgodnie z nim okres wypowiedzenia liczony w tygodniach kończy się zawsze w sobotę. Okres wypowiedzenia liczony w miesiącach kończy się w ostatnim dniu miesiąca.

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca musi niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W przypadku błędów w świadectwie pracy, pracownik może w ciągu 7 dni od jego otrzymania wystąpić z wnioskiem o sprostowanie świadectwa. W razie odmowy pracodawcy, pracownik może wystąpić z żądaniem sprostowania świadectwa do sądu pracy (w ciągu 7 dni od otrzymania odmowy).

### **XI. Zadania Inspekcji Pracy**

Wprowadzenie do Kodeksu pracy rozdziału o nadzorze i kontroli przestrzegania prawa pracy oznacza podkreślenie społeczno-prawnego znaczenia tej problematyki oraz wyspecjalizowanych organów kontrolnych działających w tym obszarze. Jednocześnie stanowi to uznanie, iż problematyka ta jest integralną częścią przedmiotu prawa pracy. Zakresem kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy objęty jest cały obszar prawa pracy, w tym także przestrzeganie przepisów zbiorowego prawa pracy. Obejmuje on przestrzeganie prawa pracy, a więc wyłączona jest kontrola nad tworzeniem i stosowaniem prawa pracy, chyba że może być ono równocześnie potraktowane jako przestrzeganie prawa, a ponadto Państwowa Inspekcja Pracy ma określone kompetencje w sferze tworzenia i stosowania prawa pracy na podstawie przepisów szczególnych.

Głównym przedmiotem działalności Państwowej Inspekcji Pracy objęte jest przestrzeganie przepisów i zasad bhp i to przede wszystkim przez pracodawców, ale także - choć w mniejszym stopniu - i przez pracowników. Znacznie węższy jest zakres nadzoru i kontroli sprawowanych przez Państwową Inspekcję Sanitarną, gdyż ogranicza się on do sfery higieny pracy oraz warunków środowiska pracy. Z oczywistych względów zakresy jednej i drugiej inspekcji w pewnej części się zająbiają i pokrywają.

Uchwalona ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589). poszerzyła zakres przedmiotowy tej inspekcji, powierzając jej dodatkowo zadania w zakresie sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie. Ustrój i kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy oparte są na następujących założeniach ogólnych:

- państwowego charakteru inspekcji,
- podległości Sejmowi i niezależności od administracji państwowej,
- terytorialności organizacyjnej i trójszczeblowej strukturze (Główny Inspektor Pracy wraz z Głównym Inspektoratem Pracy, okręgowi inspektorzy pracy wraz z okręgowymi inspektoratami pracy oraz inspektorzy pracy),
- powszechności (inspekcja nadzorem i kontrolą obejmuje wszystkie zakłady pracy),
- współpracy z innymi państwowymi i społecznymi organami nadzoru i kontroli, w tym zwłaszcza z Państwową Inspekcją Sanitarną,
- ustawowego charakteru kompetencji inspektorów pracy oraz ich
- niezawisłości w zakresie czynności nadzorczych i kontrolnych.

W zakresie stosowania ustawy o państwowej inspekcji pracy istotne znaczenie mają konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, a mianowicie konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu, przyjęta w Genewie 11 lipca 1947 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450) oraz konwencja nr 129 dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie, przyjęta w Genewie 25 czerwca 1969 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 72, poz. 452), które weszły w życie w stosunku do Rzeczypospolitej Polskiej dnia 2 czerwca 1996 r. Zgodnie z art. 91 Konstytucji RP ratyfikowana umowa międzynarodowa, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw, stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest uzależnione od wydania ustawy.

Opracowanie: Joanna Kupczak

### 3. Bhp

Ochrona pracy w znaczeniu prawnym to ogół norm prawnych ustanowionych w celu zabezpieczenia pracownika przed utratą życia w związku z wykonywaną pracą oraz zmniejszeniu i bądź wyłączeniu niekorzystnego wpływu pracy na zdrowie pracownika (zarówno fizyczne, jak i psychofizyczne). Pojęcie to mieści w sobie:

- wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy,
- skutki niedopełnienia tych wymagań,
- organizację i tryb postępowania organów nadzoru nad warunkami pracy.

**Pod pojęciem ochrony pracy rozumiemy również postępowanie zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Są to reguły oparte na doświadczeniu życiowym udzielającym człowiekowi wskazań jak unikać niebezpieczeństwa w konkretnych sytuacjach.**

Ochronę pracy możemy rozpatrywać w znaczeniu szerszym, uwzględniając wszystkie normy prawa pracy, które służą interesom życiowym pracowników a nie tylko te, które chronią bezpośrednio ich życie i zdrowie. Będą to normy prawne określające maksymalny czas pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego, a także granice dopuszczalności rozwiązywania przez pracodawców umów o pracę z pracownikami wymagającymi szczególnej opieki ze względu na stan psychofizyczny. Pojęciem tym posługujemy się również mówiąc o ochronie pracy kobiet i młodocianych.

Ochrona pracy w znaczeniu węższym (jako instytucja prawa służąca bezpośrednio ochronie życia i zdrowia pracownika w procesie pracy) polega na określeniu wymagań, jakim z punktu widzenia postulatu bezpieczeństwa i higieny pracy powinny odpowiadać warunki, tzw. stan techniczny środowiska, w którym praca jest wykonywana, a ponad to na ustalaniu ujemnych konsekwencji prawnych niezachowania tych wymagań.

Ze względu na podmiotowy zakres regulacji możemy rozróżnić:

- powszechną ochronę pracy dotyczącą ogółu pracowników – jest to ochrona pracy w węższym znaczeniu mająca za przedmiot regulację warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, na system prawny tej ochrony składają się normy prawne zawarte w dziale dziesiątym Kodeksu pracy, (art. 207-23715), oraz normy prawne zawarte w rozporządzeniach wykonawczych do tych przepisów,
- szczególna ochrona pracy to ochrona pracy odnosząca się do pracowników młodocianych i kobiet. Pod względem przedmiotowym, jest to – jak wspomnieliśmy – ochrona pracy w szerszym znaczeniu, która obejmuje ogół norm służącym interesom biologicznym kobiet i młodocianych w czasie trwania stosunku pracy. Szczególna ochrona pracy wspomnianych grup opiera się na przepisach zamieszczonych w dziale ósmym oraz w dziale dziewiątym Kodeksu pracy.

#### **I. Obowiązki pracodawcy w zakresie ochrony pracy.**

Obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy należy do podstawowych zasad prawa pracy, co wynika wprost z art. 15 Kodeksu pracy Wymieniony jest również w art. 94, pkt 4 Kodeksu pracy. Spełnia on jedną z ważnych funkcji ochronnych; jego realizacja jest gwarancją ochrony zdrowia i życia pracowników przed negatywnymi skutkami środowiska pracy.

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy.

Pracodawcami są albo właściciele firm, albo osoby zaangażowane przez właściciela do kierowania firmą. Pracodawca jest obowiązany chronić życie i zdrowie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki przede wszystkim dorobek ergonomii socjologii psychologii i medycyny pracy.

W szczególności pracodawca obowiązany jest:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewnić przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonywanie poleceń,
- zapewnić wykonywanie nakazów wystąpień decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- zapewnić wykonywanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

**Pracodawca zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy nie tylko pracownikom, ale wszystkim osobom, które wykonują pracę na terenie zakładu pracy, niezależnie od podstawy prawnej świadczenia pracy.**

Do osób tych należą osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz uczniowie i studenci odbywający zajęcia na terenie zakładu pracy. Ponadto, w razie prowadzenia prac w miejscu, do którego mają dostęp osoby nie uczestniczące w procesie pracy, pracodawca musi zastosować środki niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia tym osobom - art. 304 Kodeksu pracy.

***Zaniedbanie obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy uzasadnia odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy – wyrok Sądu Najwyższego z 14 września 2000r. Sygn. akt II UKN 207/00***

W zakładach pracy gdzie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców to podmioty zatrudniające zobligowane są do:

- współpracy,
- wyznaczenia koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,
- ustalenia zasad współdziałania uwzględniających sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników.

**Jednakże w razie wyznaczenia koordynatora poszczególni pracodawcy nie są zwolnieni z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionych przez nich pracowników.**

**II. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy, budowa i przebudowa obiektu budowlanego.**

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników. Ponadto musi utrzymywać on utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

W przypadku obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy, obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie, aby:

- budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczeń pracy była wykonywana na podstawie projektów, które uwzględniają wymagania bhp, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców, zgodnie z odrębnymi przepisami. Wspomniane przepisy znajdują się w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 19 grudnia 2007 r. w sprawie rzeczoznawców do spraw bhp (Dz. U. Nr 247, poz. 183 oraz w Rozporządzeniu. Ministra Zdrowia z 29 listopada 2002 r. w sprawie rzeczoznawców do spraw sanitarnohigienicznych (Dz. U. Nr 210, poz. 1792),
- obiekt budowlany, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, spełniał wymagania dotyczące bhp, określone szczegółowo w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jed. Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.),
- przebudowa obiektu budowlanego, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, uwzględniała poprawę warunków bhp.

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników. Ponadto musi on utrzymać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z ni związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

**Pomieszczeniem pracy jest pomieszczenie przeznaczone na pobyt pracowników, w których wykonywana jest praca.**

Nie są uważane za przeznaczone na pobyt pracowników pomieszczenia, w których:

- łączny czas pracy tych samych pracowników w ciągu jednej zmiany roboczej jest krótszy niż 2 godziny, a wykonywane czynności mają charakter dorywczy bądź praca polega na krótkotrwałym przebywaniu związanym z dozorem albo konserwacją urządzeń lub utrzymaniem czystości i porządku,
- mają miejsce procesy technologiczne, które nie pozwalają zapewnić odpowiednich warunków przebywania pracowników w celu ich obsługi, bez zastosowania środków ochrony indywidualnej i zachowania specjalnego reżimu organizacji pracy,
- jest prowadzona hodowla roślin lub zwierząt, niezależnie od czasu przebywania w nich pracowników zajmujących się obsługą.

Organizacja i wyposażenie pomieszczeń pracy powinny odpowiadać szczególnym wymaganiom określonym w branżowych przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz Polskich Normach.

### III. Wymagania dla miejsca pracy

Warunki	Opis	Uwagi
<b>Przestrzeń do pracy</b>	Wolna przestrzeń dla każdego pracownika to 2 m <sup>2</sup> wolnej podłogi oraz 13 m <sup>2</sup> wolnej przestrzeni w pomieszczeniu	Przestrzeń wolna nie może być zajęta przez meble i inne urządzenia pracy
<b>Wysokość</b>	Minimum 3 m lub 3,3 m w przypadku gdy w miejscu pracy występują czynniki szkodliwe dla zdrowia pracowników. W pomieszczeniach pracy czasowej – minimum 2,2 m jeżeli nie występują czynniki szkodliwe a gdy występują 2,5 m	Dopuszcza się odstępstwa od podanych norm (nie mniej niż 2,5 m), gdy: w pomieszczeniu jest klimatyzacja, zgodę wyraził wojewódzki inspektor sanitarny.  Gdy w pomieszczeniu pracują nie więcej niż 4 osoby a na każdą przypada co najmniej 15 m <sup>2</sup> wolnej przestrzeni - wysokość może wynosić 2,5 m i nie ma obowiązku występowania do wojewódzkiego inspektora sanitarnego. Gdy miejscem pracy jest dźwurka, portiernia itp. wysokość może wynosić minimum 2,2 m, jeżeli nie występują czynniki szkodliwe jeżeli występują – 2,5 m.
<b>Oświetlenie</b>	W pomieszczenia w pracy stałe światło dzienne oraz elektryczne. Oświetlenie musi być zgodne z Polską Normą. Oświetlenie awaryjne jest konieczne, gdy w pomieszczeniach i miejscach pracy może występować zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników	Na stosowanie wyłącznie oświetlenia elektrycznego musi wyrazić zgodę wojewódzki inspektor sanitarny w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy .
<b>Podłogi</b>	Stabilne, równe, nie śliskie	
<b>Schody, pochylnie</b>	Do pomieszczeń pracy położonych na różnych poziomach powinny prowadzić bezpieczne dojścia schodami lub pochylniami. Nie powinny być śliskie a w miejscach zalegania pyłków mają być ażurowe	
<b>Drzwi</b>	Wymiary powinny być dostosowane do liczby pracowników z nich korzystających oraz	Pomieszczenia pracy, w których przebywają pracownicy nie mogą być zamykane w sposób uniemożliwiający wyjście.

	do rodzaju i wielkości stosowanych urządzeń transportowych i przemieszczanych ładunków. Drzwi wejściowe i do pomieszczeń użytkowych powinny mieć co najmniej 90 cm szerokości i 2 m wysokości. Drzwi w kazienkach – szer. 0,9 m szerokości i otwierać się na zewnątrz	
<b>Okna</b>	Powinny łatwo się otwierać z podłogi oraz ustawiać w pożądanym położeniu. Powinny być wyposażone w rolety, żaluzje lub inne urządzenia eliminujące nadmiar promieni słonecznych -	W pomieszczeniach o dużej wilgotności powietrza okna powinny być wykonane w sposób zapobiegający skraplaniu się pary wodnej. W przypadku szczególnie dużego zaparowania pomieszczenia i możliwości spadania kropeł wody na stanowisko pracy należy zainstalować rynienki lub inne urządzenia odprowadzające wodę urządzenia odprowadzające wodę
<b>Szyby</b>	Powinny być czyste. Powinien być zapewniony prosty dostęp do okien w celu umycia szyb	Jeżeli szyby narażone są na uszkodzenia w związku z prowadzonymi pracami należy od strony, w której mogą znajdować się ludzie ostonić siatką zabezpieczającą
<b>Przezroczyste ściany</b>	Muszą być oznakowane, wykonane z materiału odpornego na rozbicie albo tak ostonięte, aby pracownik nie mógł się zranić	
<b>Ściany i sufity</b>	W pomieszczeniach pracy, w których wydzielają się substancje szkodliwe dla zdrowia pracowników lub pyły niebezpieczne pod względem wybuchowym, powinny mieć winny mieć - pokrycie ochronne zabezpieczające przed absorpcją i gromadzeniem pyłu - być przystosowane do łatwego czyszczenia lub zmywania.	
<b>Urządzenia, z których mogą wydzielać się szkodliwe gazy</b>	Powinny być zamknięte hermetycznie a gdy jest to niemożliwe – wyposażone, a gdy jest to niemożliwe, wyposażone w miejscowe wyciągi	
<b>Przejścia do sta-</b>	Wysokość nie mniejsza niż	W szczególnych sytuacjach wyso-

<b>nowisk pracy</b>	2 m a między maszynami i innymi urządzeniami lub maszynami i innymi urządzeniami lub	kość przejścia i dojścia wynosić może 1,8 m.
<b>Woda zdatna do picia</b>	Powinna znajdować się nie dalej niż 75 m i miejsca czerpania wody należy zabezpieczyć przed zakażeniem.	
<b>Temperatura</b>	Temperatura Nie powinna być niższa niż 4°C, chyba że względy technologiczne na to pozwalają. W przypadku pracy biurowej i lekkiej pracy fizycznej — nie mniej niż 18°C	Najwyższej dopuszczalnej temperatury nie ustala się w stopniach — określa ją wskaźnik WGTB. Gdy temperatura w po mieszczeniu spowodowana procesami technologicznymi jest wyższa niż 30°C pracodawca musi zapewnić klimatyzowane pomieszczenie do wypoczynku nie dalej niż 75 m: od miejsca pracy
<b>Wentylacja i klimatyzacja</b>	W pomieszczeniach pracy powinna być zapewniana wymiana powietrza: wynikająca z potrzeb użytkowych i funkcji tych pomieszczeń, bilansu ciepła i wilgotności oraz zanieczyszczeń stałych i gazowych. W pomieszczeniach pracy, w których wydzielają się substancje szkodliwe dla zdrowia, powinna być zapewniona taka wymiana powietrza, aby nie były przekraczane wartości najwyższych do puszcanych stężeń tych substancji. Wymagania dotyczące parametrów powietrza w pomieszczeniach pracy określają odrębne przepisy i Polskie Normy.	Klimatyzacja lub wentylacja nie może powodować przeciągów, wyziębienia lub przegrzewania pomieszczeń pracy. Nie dotyczy to wentylacji awaryjnej. Strumień powietrza pochodzący z urządzeń wentylacji nawiewnej nie powinien być skierowany bezpośrednio na stanowisko pracy
<b>Pomieszczenia higieniczno-sanitarne</b>	Rodzaj liczba i wielkość tych pomieszczeń musi być dostosowana do liczby pracowników; rodzaju pracy oraz warunków w jakich jest wykonywana; Pomieszczenia higieniczno-sanitarne powinny być ogrzewane, oświetlone i wentylowane zgodnie z przepisami techniczno-	Szatnie, umywalnie, pomieszczenia z natryskami i ustępy powinny być urządzone oddzielnie dla kobiet i mężczyzn. Nie dotyczy, to zakładu. pracy, w którym jest zatrudnionych do 10 pracowników na jednej zmianie — pod warunkiem zapewnienia możliwości osobnego korzystania przez kobiety i mężczyzn, z tych pomieszczeń.



	<p>budowlanymi i Polskimi Normami. Wysokość pomieszczeń higieniczno-sanitarnych nie powinna być w świetle mniejsza niż 2,5 m. Dopuszcza się zmniejszenie wysokości pomieszczeń higieniczno-sanitarnych do 2,2 m w świetle — w przypadku usytuowania ich w suterenie, piwnicy lub na poddaszu.</p>	<p>Pracodawca zatrudniający do 20 pracowników powinien zapewnić im co najmniej ustępy i umywalki; a także warunki do higienicznego przechowywania odzieży własnej (domowej), roboczej i ochronnej oraz do higienicznego spożywania posiłków: Jeżeli w zakładzie pracy takiego pracodawcy nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia i prace brudzące lub nie występują szczególne wymagania sanitarne, miejsca do spożywania posiłków; przechowywania odzieży oraz umywalki mogą znajdować się w jednym pomieszczeniu.</p> <p>Pracodawca zatrudniający powyżej 20 pracowników na jednej zmianie powinien zapewnić pracownikom pomieszczenie do spożywania posiłków (jadalnia).</p> <p>Obowiązek ten dotyczy również pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników, jeżeli narażeni są na kontakt ze szkodliwymi środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi, materiałami biologicznie zakażanymi albo przy pracach szczególnie brudzących:</p>
<b>Palarnie</b>	<p>Palenie tytoniu w zakładach: pracy jest dozwolone wyłącznie w odpowiednio przystosowanych pomieszczeniach: w przystosowanych pomieszczeniach: wyposażonych w dostateczną ilość popielniczek w palarni należy zapewnić przynajmniej 10-krotną wymianę powietrza w ciągu 1 godziny.</p>	<p>Palarnie powinny być usytuowane w sposób nie narażający osób niepalących na wdychanie dymu tytoniowego.</p>
<b>Pomieszczenia do ogrzewania pracowników</b>	<p>Przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni lub w nie ogrzewanych pomieszczeniach należy zapewnić pracownikom w pobliżu miejsc pracy pomieszczenia umożliwiające im schronienie się przed opada-</p>	

	mi atmosferycznymi; ogrzanie się oraz zmianę odzieży. Pomieszczenia te powinny być zaopatrzone w urządzenia do podgrzewania posiłków. Temperatur pomieszczeniach do ogrzania się powinna wynosić nie mniej niż 18°C	
--	---	--

#### IV. Napoje i posiłki profilaktyczne

**Obowiązkiem pracodawcy jest również dostarczenie posiłków i napojów, jeżeli jest to konieczne ze względów profilaktycznych. Dotyczy to pracowników, którzy ze względu na uciążliwość pracy powinni uzupełniać rezerwy energetyczne.**

Ustalenia stanowisk pracy, na których pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje, dokonuje pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca podejmuje taką decyzję po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników.

Pracownikom należy zapewnić jedno danie gorące o wartości kalorycznej ok. 1000 kcal, które powinno zawierać 50-55 kcal węglowodanów, 30-35 kcal tłuszczów, 15 kcal białek. Posiłki powinny być wydawane w czasie regulaminowych przerw, w zasadzie po 3 - 4 godzinach pracy. Jeżeli rodzaj wykonywanej pracy lub względy organizacyjne uniemożliwiają wydawanie posiłków, pracodawca może zapewnić w czasie pracy:

- korzystanie z posiłków w punktach gastronomicznych,
- przyrządzanie posiłków przez pracownika we własnym zakresie z otrzymanych produktów,
- przygotowywanie oraz spożywanie posiłków i napojów powinno się odbywać przy zachowaniu odpowiednich warunków higieniczno-sanitarnych.

Pracodawca ma obowiązek zapewnić posiłki pracownikom wykonującym prace:

- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 2000 kcal u mężczyzn i powyżej 1100 kcal u kobiet,
- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i powyżej 1000 kcal u kobiet, wykonywane w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura poniżej 10°C lub wskaźnik obciążenia termicznego wynosi powyżej 25°C, albo wykonywane na otwartej przestrzeni w okresie zimowym, który trwa od 1 listopada do 31 marca,
- pod ziemią,
- związane z usuwaniem skutków klęsk żywiołowych i innych zdarzeń losowych.

Pracodawca jest obowiązany do zapewnienia napojów pracownikom zatrudnianym.

- w warunkach gorącego mikroklimatu charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego powyżej 25°C,
- w warunkach mikroklimatu zimnego charakteryzującego się wartością wskaźnika siły chłodzącej powietrza powyżej 1000,
- przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i powyżej 1000 kcal u kobiet,
- przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10°C lub powyżej 25°C,
- na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.

**Napoje powinny być dostępne dla pracowników w ciągu całej zmiany roboczej, a więc nie tylko w trakcie przerwy regulaminowej, jak w przypadku posiłków. Pracodawca ma obowiązek zapewnić napoje w ilości zaspokajającej potrzeby pracowników, które - w zależności od warunków wykonywania pracy - powinny być zimne lub gorące. W przypadku pracowników zatrudnionych w warunkach gorącego mikroklimatu (powyżej 25°C) napoje powinny być wzbogacone w sole mineralne i witaminy**

#### **V. Maszyny i urządzenia techniczne**

Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia:

- zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, przede wszystkim zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy;
- uwzględniały zasady ergonomii.

Pracodawca wyposaża maszyny i urządzenia w odpowiednie zabezpieczenia.

#### **VI. Czynniki szkodliwe i niebezpieczne**

**Niedopuszczalne jest stosownie materiałów i procesów technologicznych do momentu ustalenia stopnia ich szkodliwości i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych.**

Naruszenie tego zapisu stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny.

Wykaz jednostek upoważnionych do przeprowadzenia badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia określa Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Socjalnej z 12 lipca 1996 r. (Dz. U. Nr 101, poz. 473 z późn. zm.).

#### **VII. Substancje i preparaty chemiczne**

**Jeśli u danego pracodawcy stosowane są substancje i preparaty chemiczne, to należy zachować szczególną ostrożność.**

W przypadku stosowania substancji i preparatów chemicznych, które nie posiadają właściwości stanowiących zagrożenia dla pracowników, istnieje obowiązek ich oznakowania: Znakowanie polega na:

- umieszczeniu na etykiecie, trwale przytwierdzonej do powierzchni opakowania, informacji w języku polskim, która określa jego zawartość oraz nazwę producenta i dostawcy.

**Zabronione jest stosowanie niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i preparatów oraz kart charakterystyki. Opakowania tych substancji muszą zabezpieczać przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.**

### **VIII. Czynniki rakotwórcze i mutagenne**

**Pracodawca zatrudniający pracowników, którzy narażeni są na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, jest zobowiązany zastępować je mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosować inne dostępne środki ograniczające stopień narażenia.**

Powinien to zrobić przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Pracodawca musi rejestrować wszystkie rodzaje prac w kontakcie z substancjami, preparatami, czynnikami lub procesami technologicznymi, o których mowa wyżej, a także prowadzić rejestr pracowników zatrudnionych przy tych pracach.

Rejestr prac powinien zawierać:

- wykaz procesów technologicznych i prac, w których substancje, preparaty lub o działaniu rakotwórczym lub mutagennym są stosowane, produkowane lub, jako zanieczyszczenia bądź produkt uboczny oraz wykaz substancji, preparatów czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym wraz z podaniem ilościowej wielkości produkcji i lub stosowania;
- uzasadnienie konieczności stosowania substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- wykaz i opis stanowisk pracy, na których występuje narażenie na substancje,
- liczbę pracowników pracujących w narażeniu, w tym liczbę kobiet,
- określenie rodzaju substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym powodujących narażenie, rodzaj wielkość narażenia i czas jego trwania,
- rodzaje podjętych środków i działań ograniczających poziom narażenia.

Pracodawca jest zobowiązany do przeprowadzenia szklenia pracowników, którzy w pracy mają kontakt z opakowaniami, zbiornikami i instalacjami zawierającymi substancje preparat lub czynnik o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

## IX. Szkodliwe czynniki biologiczne

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. (Dz. U. Nr 61, poz. 716 z póź. zm.) Do czynników biologicznych zaliczamy:

- drobnoustroje komórkowe,
- pasożyty wewnętrzne człowieka,
- jednostki bezkomórkowe zdolne do replikacji lub przenoszenia materiału genetycznego, w tym zmodyfikowane genetycznie,
- hodowle komórkowe.

**Pracodawca, w przypadku zatrudniania pracowników w warunkach narażenia na działanie tych czynników, został zobowiązany do stosowania wszelkich dostępnych środków eliminujących, lub — gdy jest to niemożliwe - ograniczających narażenie na powyższe czynniki przed wyborem środka zapobiegawczego pracodawca dokonuje oceny ryzyka zawodowego, na jakie jest lub może być narażony pracownik.**

Powinien uwzględnić przy tym w szczególności:

- klasyfikację i wykaz szkodliwych czynników biologicznych,
- rodzaj, stopień oraz czas trwania narażenia na działanie szkodliwego czynnika biologicznego,
- informacje na temat:
  - potencjalnego działania alergizującego lub toksycznego szkodliwego czynnika biologicznego,
  - choroby, która może wystąpić w następstwie wykonywanej pracy,
  - stwierdzanej choroby; która ma bezpośredni związek z wykonywaną pracą,
- wskazówki organów właściwej inspekcji sanitarnej, Państwowej Inspekcji Pracy oraz jednostek służby medycyny pracy,

Pracodawca ponadto ma m.in. obowiązek:

- ograniczania liczby pracowników narażonych lub potencjalnie narażonych na działanie szkodliwego czynnika biologicznego,
- projektowania procesu pracy w sposób pozwalający na uniknięcie lub zminimalizowanie uwalniania się szkodliwego czynnika biologicznego w miejscu pracy,
- zapewnienia pracownikom środków ochrony zbiorowej lub w przypadku gdy w inny sposób nie można uniknąć narażenia, środków ochrony indywidualnej odpowiednich do rodzaju i poziomu narażenia,
- zapewnienia pracownikom środków hermetyczności w celu zapobiegania i redukcji przypadkowego przeniesienia lub uwolnienia szkodliwego czynnika biologicznego,

- stosowania znaku ostrzegającego przed zagrożeniem biologicznym,
- przeprowadzania badań na obecność szkodliwego czynnika biologicznego, tam gdzie jest to konieczne i technicznie wykonalne, z wyłączeniem pierwotnie zamkniętej przestrzeni,
- zapewnienia pracownikom systematycznego szkolenia.

## X. Badania lekarskie

W ramach profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników dużą rolę spełnia obowiązek pracodawcy przeprowadzania badań lekarskich.

**Pracodawca nie może on dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku.**

Aktualnym orzeczeniem lekarskim jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika.

Badania lekarskie odbywają się na podstawie skierowania wystawionego przez pracodawcę, które powinno zawierać:

- określenie rodzaju badania, które należy wykonać,
- w przypadku pracowników — określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony,
- w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowisko pracy — określenie stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona,
- informacje o występowaniu na stanowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonywanych na stanowisku.

**Wstępnym badaniom lekarskim muszą się poddać osoby przyjmowane do pracy, pracownicy młodociani przenoszeni do innej pracy oraz inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe lub warunki uciążliwe.**

Badaniom tym nie podlegają jednak osoby przyjmowane ponownie do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zwartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Badania okresowe obejmują wszystkich pracowników i odbywają się w terminach określonych przez lekarzy.

**Pracodawca ma obowiązek skierować na badania kontrolne pracownika, który z powodu choroby był niezdolny do pracy dłużej niż przez 30 dni. Badania te mają ustalić, czy pracownik jest zdolny wykonywać pracę na dotychczasowym stanowisku.**

Badania okresowe i kontrolne przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy przy czym pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Zakres i częstotliwość badań profilaktycznych zależy od szkodliwości czynników są narażeni pracownicy na konkretnym stanowisku pracy. Ponadto lekarz może poszerzyć zakres badań o dodatkowe oraz wyznaczyć krótszy termin następnego badania, jeśli będzie niezbędne dla prawidłowej oceny stanu zdrowia pracownika.

Obowiązkiem pracodawcy jest przekazanie lekarzowi informacji na temat wy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, w tym także bieżących wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, które występują na stanowisku pracy.

Badanie lekarskie kończy się wydaniem orzeczenia i wystawieniem przez lekarza zaświadczenia stwierdzającego:

- brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku albo przeciwwskazania zdrowotne do pracy na określonym stanowisku.

Zaświadczenie, o którym mowa, lekarz przekazuje pracownikowi i pracodawcy. Zaświadczenie pracodawca jest zobowiązany przechowywać w aktach osobowych pracownika. Jeśli nie zgodzą się oni z treścią zaświadczenia, mają prawo wystąpić z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania.

Wniosek ten powinien być złożony w ciągu 7 dni od dnia otrzymania zaświadczenia za pośrednictwem lekarza, który wydał zaświadczenie. W takim przypadku nowe badanie należy przeprowadzić w ciągu 14 dni w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy właściwym ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedziby jednostki organizacyjnej, w które jest zatrudniony.

Ustalone na podstawie ponownego badania orzeczenie jest ostateczne.

## **XI. Szkolenia z zakresu BHP**

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wynika przede wszystkim z konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W art. 66 ustawy zasadniczej stwierdzone zostało jednoznacznie, że:

**„Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.”**

Art. 237<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy stanowi, że nie wolno dopuścić pracownika do pracy o której wykonania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jednocześnie pracodawca obowiązany jest zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Na pracodawcy ciąży obowiązek zaznajomienia pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez pracowników prac.

Obowiązkiem pracodawcy jest wydawanie w tym zakresie stosownych instrukcji wskazań dotyczących BHP na poszczególnych stanowiskach pracy.

Szkolenie powinno zapewnić uczestnikom:

- zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi,
- poznanie przepisów oraz zasad bhp w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowiskach pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bhp,
- nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielania pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

**Szkolenia w zakresie bhp są prowadzone jako szkolenie wstępne i szkolenie okresowe. Szkolenia odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.**

Pracownicy zatrudnienia na stanowiskach robotniczych i innych, na których występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych muszą odbyć instruktaż stanowiskowy.

Celem instruktażu stanowiskowego jest uzyskanie przez pracownika:

- informacji o czynnikach środowiska pracy występujących na danym stanowisku pracy i jego bezpośrednim otoczeniu oraz o ryzyku zawodowym związanych z wykonywaną pracą,
- wiedzy i umiejętności dotyczących sposobów ochrony przed zagrożeniami wypadkowymi i zagrożeniami dla zdrowia w warunkach normalnej pracy i w warunkach awaryjnych.

**Kto będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierujących pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000zł (art. 283 Kodeksu pracy)**

**Akty prawne:**

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej,
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.),
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2003r. Nr 169, poz.1650 z późn. zm.),
4. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 6 lutego 2003r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. Nr 47 z 2003r. poz. 401),
5. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 27 kwietnia 2000r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych (Dz.U. Nr 40 z 2000 r. poz. 409),



6. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 20 kwietnia 2005r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. Nr 73, poz. 645 z późn. zm.)
7. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 listopada 2003 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. Nr 217, poz. 1833 z późn. zm.)

Opracowanie: Joanna Kupczak

#### 4. Doradztwo edukacyjno-zawodowe

Reforma polskiego systemu edukacji, dokonująca się w okresie szybkich przemian społecznych i gospodarczych oraz prowadzonych prac przygotowawczych związanych z perspektywą członkostwa w Unii Europejskiej, wymaga stworzenia w naszym kraju zintegrowanego modelu poradnictwa zawodowego. Model ten powinien umożliwić każdemu uczniowi profesjonalne wsparcie w wyborze edukacyjno-zawodowym.

Ważnym elementem modernizacji systemu edukacji, w tym głównie systemu edukacji zawodowej, staje się wyposażenie uczniów w umiejętności przydatne w podejmowaniu racjonalnych decyzji dotyczących wyboru zawodu, które rzutować będą na dalszy przebieg kariery zawodowej młodego człowieka. Oznacza to konieczność stworzenia takiego systemu doradztwa zawodowego, które zapewni uczniom nie tylko poznanie możliwości zdobycia zawodów oferowanych przez szkoły i wymagań, jakie stawiają one kandydatom, ale także umożliwi rozwijanie własnych uzdolnień, posiadanych umiejętności, kwalifikacji i zainteresowań - w aspekcie życzeniowym i rzeczywistym. Ponadto tworzony system doradztwa powinien zapewnić poznanie procesu podejmowania decyzji, stylów decyzyjnych oraz uświadomienie konsekwencji dokonywanych wyborów. Wreszcie powinien stworzyć możliwość kształcenia umiejętności radzenia sobie ze zmianami, rozwijania umiejętności adaptacyjnych oraz umiejętności wychodzenia naprzeciw nowym sytuacjom i nowym wyzwaniom.

Jednym z elementów tworzonego systemu poradnictwa zawodowego jest wprowadzona do praktyki pedagogicznej rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2002 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. Nr 11, poz. 114), koncepcja szkolnego doradcy zawodowego. Rola doradcy, zgodnie z założeniami koncepcji, polega na wspieraniu działalności szkoły w rozwoju zawodowym uczniów.

Odbywa się to poprzez prowadzenie grupowego i indywidualnego poradnictwa zawodowego, stwarzanie uczniom możliwości zapoznania się z wymaganiami zawodowymi i warunkami pracy, prowadzenie treningów umiejętności podejmowania decyzji oraz pomoc w tworzeniu wizji swojej przyszłości edukacyjno-zawodowej.

Przemiany strukturalne rynku pracy i przeobrażenia w szkolnictwie zawodowym prowadzą do rosnącego zapotrzebowania na profesjonalne poradnictwo i rzeczową informację. Racjonalne i prawidłowe decyzje muszą być oparte na znajomości samego siebie, jednak pogląd na temat własnych zalet i wad jest subiektywny i trzeba go weryfikować. Od szkolnego doradcy zawodowego uczeń będzie oczekiwał pomocy w realistycznym postrzeganiu własnej osoby.

Ważnym elementem w podejmowaniu decyzji zawodowych staje się też uwzględnianie społecznych uwarunkowań rynku pracy. Konsekwencją tego jest poszukiwanie źródeł wiedzy o prawach rządzących rynkiem pracy, informacji o metodach i sposobach rekrutacji pracowników, a także wiedzy na temat sposobów i czynników warunkujących utrzymanie pracy.

Szkolny doradca zawodowy stanowi pierwszy filar modelu zintegrowanego poradnictwa zawodowego. Obecność doradcy w szkole to korzyść dla uczniów, którzy będą mogli uzyskać pomoc w trafnym wyborze edukacyjno-zawodowym, dla nauczycieli, którzy uzyskają wsparcie w prowadzeniu zajęć zawodoznawczych i dla rodziców, którzy otrzymają informacje, mające zasadniczy wpływ na decyzje zawodowe ich dzieci. W Polsce, w nowej, zreformowanej szkole korzystne będzie wdrożenie systemu, który stworzy konkretne, nowe stanowiska pracy dla doradców szkolnych przy jednoczesnej pomocy metodycznej dla nauczycieli, którzy chcą włączyć zadania doradcze do swojej pracy wychowawczej.

#### **UZASADNIENIE UTWORZENIA STANOWISKA SZKOLNEGO DORADCY ZAWODOWEGO**

Doradcy zawodowi w szkołach krajów Unii Europejskiej są obecni już od dawna. Radzą uczniom, jaki wybrać zawód, by odpowiadał ich zainteresowaniom, możliwościom, a

także potrzebom rynku pracy. Takich specjalistów potrzebuje również młodzież szkolna w Polsce.

- Szkolny doradca zawodowy gwarantuje profesjonalną pomoc każdemu uczniowi szkoły w której jest zatrudniony. Jego usytuowanie blisko ucznia zwiększa trafność podejmowanych decyzji edukacyjnych i zawodowych.
- Gwarantuje systematyczne oddziaływanie na uczniów w ramach planowych działań realizowanych metodami aktywnymi (warsztaty aktywizujące).
- Zapewnia udzielanie uczniom pomocy w wyborze i selekcji informacji dotyczących edukacji i rynku pracy.
- Obniżają się społeczne koszty kształcenia dzięki poprawieniu trafności wyborów.
- Dostosowuje rozwiązania polskie do standardów krajów UE w związku z członkostwem Polski od 2004 roku.

### **JAK JEST W KRAJACH UNII?**

Doradcy zawodowi w krajach Unii Europejskiej różnie się nazywają i spełniają różne funkcje. W Danii są to po prostu doradcy, w Niemczech i Luksemburgu nauczyciele – doradcy zawodowi, w Wielkiej Brytanii, Holandii i Grecji - nauczyciele kariery, a we Włoszech - koordynatorzy doradcy, którzy stanowią szkolne służby doradztwa zawodowego. Ich zadaniem jest przekazywanie wiedzy o rynku pracy i wskazywanie pomostu pomiędzy przedmiotami nauczania w szkole a wyborem drogi zawodowej. Jednak najważniejszym i podstawowym zadaniem jest wspieranie uczniów w sytuacji wyboru edukacyjno-zawodowego. W wielu krajach, na przykład w Belgii, Francji i Luksemburgu decyzje edukacyjne podejmuje Rada złożona z nauczycieli, dyrektora szkoły i doradcy zawodowego. Kryteria kwalifikacji do szkół są jawne i znane uczniom oraz rodzicom. Mogą oni w razie potrzeby odwołać się od decyzji Rady do komisji odwoławczej, w której również zasiada doradca zawodowy.

W Danii szkolne poradnictwo zawodowe stosuje się wobec młodzieży w wieku 14-16 lat i obejmuje ono 48 godzin w roku szkolnym. W Niemczech od pięciu do siedmiu lekcji w tygodniu mają już 13-latki, a w Wielkiej Brytanii, poprzez różne formy zabawy - informacje o różnych zawodach i pracy przekazuje się nawet 5-latkom.

### **CELE DZIAŁANIA SZKOLNEGO DORADCY ZAWODOWEGO**

- Przygotowanie młodzieży do trafnego wyboru zawodu i dalszego kształcenia oraz opracowania indywidualnego planu kariery edukacyjno-zawodowej.
- Przygotowanie ucznia do radzenia sobie w sytuacjach trudnych, takich jak: bezrobocie, problemy zdrowotne, adaptacja do nowych warunków pracy i mobilności zawodowej.
- Przygotowanie rodziców do efektywnego wspierania dzieci w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych.
- Pomoc nauczycielom w realizacji tematów związanych z wyborem zawodu w ramach lekcji przedmiotowych.
- Wspieranie działań szkoły mających na celu optymalny rozwój edukacyjny i zawodowy ucznia.

## **ZADANIA SZKOLNEGO DORADCY ZAWODOWEGO**

- Systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje i pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej.
- Gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia.
- Wskazywanie osobom zainteresowanym (młodzieży, rodzicom, nauczycielom) źródeł dodatkowej, rzetelnej informacji na poziomie regionalnym, ogólnokrajowym, europejskim i światowym na temat: rynku pracy, trendów rozwojowych w świecie zawodów i zatrudnienia, wykorzystania posiadanych uzdolnień i talentów w różnych obszarach świata pracy, instytucji i organizacji wspierających funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu codziennym i zawodowym, alternatywnych możliwości kształcenia dla młodzieży z problemami emocjonalnymi i niedostosowaniem społecznym, programów edukacyjnych Unii Europejskiej, porównywalności dyplomów i certyfikatów zawodowych.
- Udzielanie indywidualnych porad edukacyjnych i zawodowych uczniom i ich rodzicom.
- Prowadzenie grupowych zajęć aktywizujących, przygotowujących uczniów do samodzielnego, świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej.
- Kierowanie, w sprawach trudnych, do specjalistów: doradców zawodowych w poradniach psychologiczno-zawodowych i urzędach pracy, lekarzy itp.
- Koordynowanie działalności informacyjno-doradczej szkoły.
- Wspieranie rodziców i nauczycieli w działaniach doradczych poprzez organizowanie spotkań szkoleniowo-informacyjnych, udostępnianie im informacji i materiałów do pracy z uczniami itp.
- Współpraca z Radą Pedagogiczną w zakresie: tworzenia i zapewnienia ciągłości działań wewnątrzszkolnego systemu doradztwa, zgodnie ze statutem szkoły, realizacji zadań z zakresu przygotowania uczniów do wyboru drogi zawodowej, zawartych w programie wychowawczym szkoły.
- Systematyczne podnoszenie własnych kwalifikacji.
- Wzbogacanie warsztatu pracy o nowoczesne środki przekazu informacji (Internet, CD, wideo itp.) oraz udostępnianie ich osobom zainteresowanym
- Współpraca z instytucjami wspierającymi wewnątrzszkolny system doradztwa: kuratoria oświaty, centra informacji i planowania kariery zawodowej, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, powiatowe urzędy pracy, przedstawiciele organizacji zrzeszających pracodawców itp.

## **KORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z DZIAŁALNOŚCI SZKOLNEGO DORADCY ZAWODOWEGO**

- Dla indywidualnych odbiorców:

- dostęp do informacji zawodowej - dla uczniów, nauczycieli oraz rodziców,
  - poszerzanie edukacyjnych i zawodowych perspektyw uczniów,
  - świadome, trafniejsze decyzje edukacyjno-zawodowe,
  - ułatwienie wejścia na rynek pracy dzięki poznaniu procedur pozyskiwania i utrzymania pracy,
  - świadomość możliwości zmian w zaplanowanej karierze zawodowej,
  - mniej niepowodzeń szkolnych, zniechęcenia, porzucenia szkoły a potem pracy, jako konsekwencji niewłaściwych wyborów.
- Dla szkół:
    - realizacja zobowiązań wynikających z zapisów zawartych w ramowych statutach gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych,
    - zapewnienie ciągłości działań orientacyjno - doradczych szkoły i koordynacji zadań wynikających z programów wychowawczych szkół,
    - stworzenie na terenie szkoły bazy informacji edukacyjnej i zawodowej oraz zapewnienie jej systematycznej aktualizacji.
  - Dla innych podmiotów edukacyjnych:
    - uzyskanie przepływu informacji zawodowej sprzyjającej trafnym wyborom uczniów i korzystnie wpływającego na dostosowanie programów nauczania do wymagań rynku pracy,
    - możliwość zatrudnienia nauczyciela przygotowanego do prowadzenia orientacji zawodowej dzięki wprowadzeniu stanowiska szkolnego doradcy zawodowego - stabilizacja kadry.

## **PODSUMOWANIE**

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2002 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. Nr 11, poz. 114), koncepcja szkolnego doradcy zawodowego, jest wyrazem pozytywnego stosunku państwa do potrzeby istnienia służb doradczych usytuowanych w środowisku edukacyjnym ucznia. Szkolny doradca zawodowy powinien obok psychologa, pedagoga i logopedy, stać się kolejną osobą wchodzącą w system pomocy psychologiczno-pedagogicznej oferowanej przez szkołę uczniowi i jego rodzicom. We współpracy z całą Radą Pedagogiczną będzie koordynatorem działań orientacyjno-informacyjnych szkoły w pełni je integrując oraz poprzez własne działania wobec ucznia dostarczy mu okazji do wzięcia odpowiedzialności za własne, świadome inicjatywy w tym zakresie. Im wcześniej nauczymy młodzież świadomie planować swoje życie, damy im wiedzę, niezbędne umiejętności oraz aktualną informację edukacyjno-zawodową, tym rezultaty będą większe - tym efektywniejszy i bardziej dopasowany do rynku pracy będzie każdy indywidualny plan kariery zawodowej.

### **Bibliografia:**

1. Materiały z międzyresortowej konferencji poświęconej: Perspektywom rozwoju poradnictwa edukacyjno-zawodowego w Polsce - roli i miejscu szkolnego doradcy zawodowego, Szkolnym Ośrodkom Kariery i innym działaniom wspierającym szkolne poradnictwo zawodowe, 17 października 2002r.,
2. Paszkowska-Rogacz A.: Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej, KOWEZ, 2001 r.

Na podstawie referatu Marii Zabłockiej - <http://www.cdniku.pl/pliki/dz4.pdf>

### **Załącznik - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach**

(Dz. U. z dnia 29 stycznia 2003 r.)

Na podstawie art. 22 ust. 2 pkt 11 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 i Nr 106, poz. 496, z 1997 r. Nr 28, poz. 153 i Nr 141, poz. 943, z 1998 r. Nr 117, poz. 759 i Nr 162, poz. 1126, z 2000 r. Nr 12, poz. 136, Nr 19, poz. 239, Nr 48, poz. 550, Nr 104, poz. 1104, Nr 120, poz. 1268 i Nr 122, poz. 1320, z 2001 r. Nr 111, poz. 1194 i Nr 144, poz. 1615, z 2002 r. Nr 41, poz. 362, Nr 113, poz. 984, Nr 141, poz. 1185 i Nr 200, poz. 1683 oraz z 2003 r. Nr 6, poz. 65) zarządza się, co następuje:

#### **§ 1**

Publiczne przedszkola, szkoły, a także placówki, o których mowa w art. 2 pkt 3, 3a, 5 i 7 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, zwane dalej "placówkami", organizują i udzielają uczniom, ich rodzicom oraz nauczycielom pomocy psychologiczno-pedagogicznej na zasadach określonych w rozporządzeniu.

#### **§ 2**

1. Pomoc psychologiczno-pedagogiczna polega w szczególności na:
  - 1) diagnozowaniu środowiska ucznia;
  - 2) rozpoznawaniu potencjalnych możliwości oraz indywidualnych potrzeb ucznia i umożliwianiu ich zaspokojenia;
  - 3) rozpoznawaniu przyczyn trudności w nauce i niepowodzeń szkolnych;
  - 4) wspieraniu ucznia z wybitnymi uzdolnieniami;
  - 5) organizowaniu różnych form pomocy psychologiczno-pedagogicznej;
  - 6) podejmowaniu działań wychowawczych i profilaktycznych wynikających z programu wychowawczego szkoły i programu profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach, oraz wspieraniu nauczycieli w tym zakresie;
  - 7) prowadzeniu edukacji prozdrowotnej i promocji zdrowia wśród uczniów, nauczycieli i rodziców;
  - 8) wspieraniu uczniów, metodami aktywnymi, w dokonywaniu wyboru kierunku dalszego kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej oraz udzielaniu informacji w tym zakresie;
  - 9) wspieraniu nauczycieli w organizowaniu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu;
  - 10) wspieraniu nauczycieli i rodziców w działaniach wyrównujących szanse edukacyjne ucznia;

11) udzielaniu nauczycielom pomocy w dostosowaniu wymagań edukacyjnych wynikających z realizowanych przez nich programów nauczania do indywidualnych potrzeb psychofizycznych i edukacyjnych ucznia, u którego stwierdzono zaburzenia i odchylenia rozwojowe lub specyficzne trudności w uczeniu się, uniemożliwiające sprostanie tym wymaganiom;

12) wspieraniu rodziców i nauczycieli w rozwiązywaniu problemów wychowawczych;

13) umożliwianiu rozwijania umiejętności wychowawczych rodziców i nauczycieli;

14) podejmowaniu działań mediacyjnych i interwencyjnych w sytuacjach kryzysowych.

2. Zadania, o których mowa w ust. 1, są realizowane we współpracy z:

1) rodzicami;

2) nauczycielami i innymi pracownikami przedszkola, szkoły lub placówki;

3) poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w tym poradniami specjalistycznymi;

4) innymi przedszkolami, szkołami i placówkami;

5) podmiotami działającymi na rzecz rodziny, dzieci i młodzieży.

### § 3

Korzystanie z pomocy psychologiczno-pedagogicznej jest dobrowolne i nieodpłatne.

### § 4

Pomoc psychologiczno-pedagogiczna w przedszkolu, szkole lub placówce może być udzielana na wniosek:

1) ucznia;

2) rodziców;

3) nauczyciela, w szczególności nauczyciela uczącego ucznia i nauczyciela prowadzącego zajęcia specjalistyczne, o których mowa w § 5 ust. 1 pkt 1, ust. 2 pkt 2 i ust. 5 pkt 2;

4) pedagoga;

5) psychologa;

6) logopedy;

7) doradcy zawodowego;

8) poradni psychologiczno-pedagogicznej, w tym poradni specjalistycznej.

### § 5

1. Pomoc psychologiczno-pedagogiczna w przedszkolu jest organizowana w szczególności w formie:

1) zajęć specjalistycznych: korekcyjno-kompensacyjnych, logopedycznych oraz innych zajęć o charakterze terapeutycznym;

2) zajęć psychoedukacyjnych dla rodziców;

3) porad, konsultacji i warsztatów dla rodziców i nauczycieli.

2. Pomoc psychologiczno-pedagogiczna w szkole jest organizowana w szczególności w formie:

1) zajęć dydaktyczno-wyrównawczych;

2) zajęć specjalistycznych: korekcyjno-kompensacyjnych, logopedycznych, socjoterapeutycznych oraz innych zajęć o charakterze terapeutycznym;

3) klas wyrównawczych, z zastrzeżeniem ust. 3;

4) klas terapeutycznych, z zastrzeżeniem ust. 4;

5) zajęć psychoedukacyjnych dla uczniów;

6) zajęć psychoedukacyjnych dla rodziców;

7) zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu;

8) porad dla uczniów;

- 9) porad, konsultacji i warsztatów dla rodziców i nauczycieli.
3. Klas wyrównawczych nie organizuje się w szkołach ponadgimnazjalnych i szkołach ponadpodstawowych oraz w szkołach specjalnych.
4. Klas terapeutycznych nie organizuje się w szkołach specjalnych.
5. Pomoc psychologiczno-pedagogiczna w placówce, stosownie do zakresu jej działania, jest organizowana w szczególności w formie:
  - 1) zajęć dydaktyczno-wyrównawczych;
  - 2) zajęć specjalistycznych: korekcyjno-kompensacyjnych, logopedycznych, socjoterapeutycznych oraz innych zajęć o charakterze terapeutycznym;
  - 3) zajęć psychoedukacyjnych dla uczniów;
  - 4) zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu;
  - 5) porad dla uczniów;
  - 6) porad, konsultacji i warsztatów dla rodziców i nauczycieli.
6. Objęcie ucznia zajęciami dydaktyczno-wyrównawczymi, zajęciami specjalistycznymi, zajęciami psychoedukacyjnymi oraz nauką w klasie wyrównawczej lub klasie terapeutycznej wymaga zgody rodziców.

## § 6

1. Zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze organizuje się dla uczniów, którzy mają znaczne trudności w uzyskaniu osiągnięć z zakresu określonych zajęć edukacyjnych, wynikających z podstawy programowej dla danego etapu edukacyjnego. Zajęcia prowadzone są przez nauczyciela właściwych zajęć edukacyjnych. Liczba uczestników zajęć wynosi od 4 do 8 uczniów.
2. Za zgodą organu prowadzącego szkołę lub placówkę liczba uczestników zajęć dydaktyczno-wyrównawczych może być niższa od określonej w ust. 1.

## § 7

1. Zajęcia specjalistyczne:
  - 1) korekcyjno-kompensacyjne organizuje się dla uczniów, u których stwierdzono specyficzne trudności w uczeniu się, uniemożliwiające uzyskanie osiągnięć wynikających z podstawy programowej dla danego etapu edukacyjnego; zajęcia prowadzą nauczyciele posiadający przygotowanie w zakresie terapii pedagogicznej; liczba uczestników zajęć wynosi od 2 do 5 uczniów;
  - 2) logopedyczne organizuje się dla uczniów z zaburzeniami mowy, które powodują zakłócenia komunikacji językowej oraz utrudniają naukę; zajęcia prowadzą nauczyciele posiadający przygotowanie w zakresie logopedii lub logopedii szkolnej; liczba uczestników zajęć wynosi od 2 do 4 uczniów;
  - 3) socjoterapeutyczne oraz inne zajęcia o charakterze terapeutycznym organizuje się dla uczniów z dysfunkcjami i zaburzeniami utrudniającymi funkcjonowanie społeczne; zajęcia prowadzą nauczyciele posiadający przygotowanie w zakresie pracy o charakterze terapeutycznym lub socjoterapii; liczba uczestników zajęć wynosi od 3 do 10 uczniów.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, za zgodą organu prowadzącego przedszkole, szkołę lub placówkę, zajęcia specjalistyczne mogą być prowadzone indywidualnie.

## § 8

1. Klasy wyrównawcze organizuje się w celu intensywnej pomocy edukacyjnej i wychowawczej w uzyskaniu osiągnięć wynikających z podstawy programowej dla danego etapu edukacyjnego przez uczniów, którzy mają rozległe trudności w opanowaniu wiadomości i umiejętności.
2. Klasy terapeutyczne organizuje się dla uczniów wykazujących jednorodne lub sprzężone zaburzenia, wymagających dostosowania organizacji i procesu nauczania



do ich specyficznych potrzeb edukacyjnych oraz długotrwałej pomocy specjalistycznej.

3. Zajęcia w klasach wyrównawczych i klasach terapeutycznych prowadzą nauczyciele właściwych zajęć edukacyjnych.

4. Nauczanie w klasach wyrównawczych i klasach terapeutycznych prowadzone jest według obowiązujących w danych typach szkół programów nauczania, z dostosowaniem metod i form ich realizacji do indywidualnych psychofizycznych i edukacyjnych potrzeb uczniów.

5. Liczba uczniów w klasie wyrównawczej i klasie terapeutycznej wynosi od 10 do 15.

6. W uzasadnionych przypadkach, za zgodą organu prowadzącego szkołę, w ramach posiadanych środków, liczba uczniów w klasie wyrównawczej lub klasie terapeutycznej może być niższa od określonej w ust. 5.

7. Klasy wyrównawcze i klasy terapeutyczne organizuje się z początkiem roku szkolnego.

8. Do klas wyrównawczych i klas terapeutycznych, za zgodą organu prowadzącego szkołę, w ramach posiadanych środków, mogą uczęszczać uczniowie innych szkół, z uwzględnieniem przepisów art. 17 ust. 2-3a ustawy, o której mowa w § 1.

## § 9

1. O objęciu ucznia zajęciami dydaktyczno-wyrównawczymi, zajęciami specjalistycznymi oraz nauką w klasach wyrównawczych i klasach terapeutycznych decyduje dyrektor przedszkola, szkoły lub placówki, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Objęcie ucznia nauką w klasie terapeutycznej wymaga opinii publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej, w tym poradni specjalistycznej.

## § 10

1. Udział ucznia w zajęciach dydaktyczno-wyrównawczych, zajęciach specjalistycznych oraz nauka w klasach wyrównawczych i klasach terapeutycznych trwa do czasu zlikwidowania opóźnień w uzyskaniu osiągnięć edukacyjnych wynikających z podstawy programowej dla danego etapu edukacyjnego lub złagodzenia bądź wyeliminowania zaburzeń stanowiących powód objęcia ucznia daną formą pomocy.

2. O zakończeniu udzielania pomocy w formie określonej w ust. 1 decyduje dyrektor przedszkola, szkoły lub placówki na wniosek rodziców lub nauczyciela prowadzącego zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze lub zajęcia specjalistyczne, a w przypadku klas wyrównawczych i klas terapeutycznych - na wniosek wychowawcy klasy.

## § 11

1. Zajęcia psychoedukacyjne organizuje się w celu wspomagania wychowawczej funkcji rodziny, zapobiegania zachowaniom dysfunkcyjnym uczniów oraz wspierania ich rozwoju.

2. Zajęcia psychoedukacyjne dla uczniów i zajęcia psychoedukacyjne dla rodziców prowadzone są w grupach liczących nie mniej niż 10 osób.

3. Zajęcia psychoedukacyjne prowadzą, w zależności od potrzeb, pedagog, psycholog, nauczyciel posiadający przygotowanie w zakresie logopedii lub logopedii szkolnej oraz inni nauczyciele posiadający przygotowanie do prowadzenia zajęć specjalistycznych.

## § 12

1. Zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu organizuje się w celu wspomagania uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, przy wykorzystaniu aktywnych metod pracy.

2. Zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu prowadzone są w grupach odpowiadających liczbie uczniów w oddziale.
3. Zajęcia, o których mowa w ust. 1, prowadzą: doradca zawodowy lub nauczyciel, wychowawca, psycholog albo pedagog, posiadający przygotowanie do prowadzenia zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu.

### § 13

Porad dla uczniów, rodziców i nauczycieli oraz konsultacji dla rodziców i nauczycieli udzielają, w zależności od potrzeb, pedagog, psycholog, doradca zawodowy, nauczyciel posiadający przygotowanie w zakresie logopedii lub logopedii szkolnej oraz inni nauczyciele posiadający przygotowanie do prowadzenia zajęć specjalistycznych.

### § 14

1. Warsztaty dla rodziców i nauczycieli organizuje się w celu doskonalenia umiejętności z zakresu komunikacji społecznej oraz umiejętności wychowawczych.
2. Warsztaty prowadzą, w zależności od potrzeb, pedagog, psycholog oraz nauczyciele posiadający przygotowanie do prowadzenia zajęć specjalistycznych.

### § 15

1. Pomoc psychologiczno-pedagogiczną organizuje dyrektor przedszkola, szkoły lub placówki.
2. W przedszkolu, szkole i placówce mogą być zatrudnieni pedagog, psycholog i logopeda. W szkole i placówce może być zatrudniony również doradca zawodowy.
3. Do zadań pedagoga należy w szczególności:
  - 1) rozpoznawanie indywidualnych potrzeb uczniów oraz analizowanie przyczyn niepowodzeń szkolnych;
  - 2) określanie form i sposobów udzielania uczniom, w tym uczniom z wybitnymi uzdolnieniami, pomocy psychologiczno-pedagogicznej, odpowiednio do rozpoznanych potrzeb;
  - 3) organizowanie i prowadzenie różnych form pomocy psychologiczno-pedagogicznej dla uczniów, rodziców i nauczycieli;
  - 4) podejmowanie działań wychowawczych i profilaktycznych wynikających z programu wychowawczego szkoły i programu profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach, w stosunku do uczniów, z udziałem rodziców i nauczycieli;
  - 5) wspieranie działań wychowawczych i opiekuńczych nauczycieli, wynikających z programu wychowawczego szkoły i programu profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach;
  - 6) planowanie i koordynowanie zadań realizowanych przez szkołę na rzecz uczniów, rodziców i nauczycieli w zakresie wyboru przez uczniów kierunku kształcenia i zawodu, w przypadku gdy w szkole nie jest zatrudniony doradca zawodowy;
  - 7) działanie na rzecz zorganizowania opieki i pomocy materialnej uczniom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej.
4. Do zadań psychologa należy w szczególności:
  - 1) prowadzenie badań i działań diagnostycznych dotyczących uczniów, w tym diagnozowanie potencjalnych możliwości oraz wspieranie mocnych stron ucznia;
  - 2) diagnozowanie sytuacji wychowawczych w celu wspierania rozwoju ucznia, określenia odpowiednich form pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w tym działań profilaktycznych, mediacyjnych i interwencyjnych wobec uczniów, rodziców i nauczycieli;
  - 3) organizowanie i prowadzenie różnych form pomocy psychologiczno-pedagogicznej dla uczniów, rodziców i nauczycieli;
  - 4) zapewnienie uczniom doradztwa w zakresie wyboru kierunku kształcenia i zawodu;

5) minimalizowanie skutków zaburzeń rozwojowych, zapobieganie zaburzeniom zachowania oraz inicjowanie różnych form pomocy wychowawczej w środowisku szkolnym i pozaszkolnym ucznia;

6) wspieranie wychowawców klas oraz zespołów wychowawczych i innych zespołów problemowo-zadaniowych w działaniach wynikających z programu wychowawczego szkoły i programu profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach.

5. Do zadań logopedy należy w szczególności:

1) przeprowadzenie badań wstępnych, w celu ustalenia stanu mowy uczniów, w tym mowy głośnej i pisma;

2) diagnozowanie logopedyczne oraz - odpowiednio do jego wyników - organizowanie pomocy logopedycznej;

3) prowadzenie terapii logopedycznej indywidualnej i w grupach dzieci, u których stwierdzono nieprawidłowości w rozwoju mowy głośnej i pisma;

4) organizowanie pomocy logopedycznej dla dzieci z trudnościami w czytaniu i pisaniu, przy ścisłej współpracy z pedagogami i nauczycielami prowadzącymi zajęcia korekcyjno-kompensacyjne;

5) organizowanie i prowadzenie różnych form pomocy psychologiczno-pedagogicznej dla uczniów, rodziców i nauczycieli;

6) podejmowanie działań profilaktycznych zapobiegających powstawaniu zaburzeń komunikacji językowej, w tym współpraca z najbliższym środowiskiem ucznia;

7) wspieranie działań wychowawczych i profilaktycznych nauczycieli, wynikających z programu wychowawczego szkoły i programu profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach.

6. Do zadań doradcy zawodowego należy w szczególności:

1) systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz na pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej;

2) gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia;

3) wskazywanie uczniom, rodzicom i nauczycielom dodatkowych źródeł informacji na poziomie regionalnym, ogólnokrajowym, europejskim i światowym dotyczących:

a) rynku pracy,

b) trendów rozwojowych w świecie zawodów i zatrudnienia,

c) wykorzystania posiadanych uzdolnień i talentów przy wykonywaniu przyszłych zadań zawodowych,

d) instytucji i organizacji wspierających funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu codziennym i zawodowym,

e) alternatywnych możliwości kształcenia dla uczniów z problemami emocjonalnymi i dla uczniów niedostosowanych społecznie,

f) programów edukacyjnych Unii Europejskiej;

4) udzielanie indywidualnych porad uczniom i rodzicom;

5) prowadzenie grupowych zajęć aktywizujących, przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej;

6) koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę;

7) wspieranie w działaniach doradczych rodziców i nauczycieli poprzez organizowanie spotkań szkoleniowo-informacyjnych, udostępnianie informacji i materiałów do pracy z uczniami;

8) współpraca z radą pedagogiczną w zakresie tworzenia i zapewnienia ciągłości działań wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, realizacji działań z zakresu przygotowania uczniów do wyboru drogi zawodowej, zawartych w programie wychowawczym szkoły i programie profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach;

9) współpraca z instytucjami wspierającymi wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, w szczególności z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w tym poradniami specjalistycznymi, oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom.

## **§ 16**

Traci moc rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 stycznia 2001 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. Nr 13, poz. 110).

## **§ 17**

Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

## 5. Innowacje pedagogiczne

Żyjąc u progu XXI wieku jesteśmy świadkami wielu i to radykalnych zmian zachodzących niemal w każdej dziedzinie życia. Dla nauczycieli szczególne istotne są przeobrażenia dokonujące się we wszystkich sferach związanych z nauczaniem i wychowaniem. Coraz większe zainteresowanie budzą zagadnienia dotyczące twórczości i możliwości intelektualnych człowieka. W związku z tym przed współczesną szkołą stoją nowe, bardziej skomplikowane zadania. Zmieniają się programy nauczania, które zarówno wśród nauczycieli, jak i rodziców wywoływały zawsze i w dalszym ciągu wywołują wiele dyskusji. Zmieniają się treści i cele kształcenia, a dotychczasowe metody pracy z dziećmi nie zawsze dają zadowalające efekty. Już nie wystarcza wyposażać ucznia w odpowiedni zasób wiedzy z różnych dziedzin życia, nie wystarcza bezmyślne przepisywanie ćwiczeń, czytanie tekstów oderwanych od otaczającej rzeczywistości czy zapamiętywanie zawiłych reguł i skomplikowanych twierdzeń. Nie rozwija to twórczej inwencji ucznia, wprost przeciwnie, ogranicza ją.

Na współczesnej szkole spoczywa więc obowiązek podejmowania wciąż nowych przedsięwzięć, mogących podołać nie tylko aktualnym społecznym oczekiwaniom, ale i zainteresowaniom dziecka. Sprostać temu zapewne może wprowadzenie niekonwencjonalnych form i metod pracy, zezwolenie uczniom na pewną swobodę działania, dokonywanie wyborów. Od szkoły wymaga się, by pamiętała o stwarzaniu swoim wychowankom klimatu bezpieczeństwa i poczucia godności, możliwości wszechstronnego i optymalnego rozwoju wszystkich dyspozycji poznawczych, w tym głównie zdolności twórczego myślenia.

Przemiany dokonujące się w polskiej oświacie stawiają nauczycieli wobec konieczności weryfikacji dotychczasowych sposobów nauczania i poszukiwania nowych niekonwencjonalnych metod. Kształcenie nauczycieli zawsze było procesem ciągłym, gdyż niezbędne stawało się systematyczne uzupełnianie wiedzy i umiejętności pod kątem stale zmieniających się potrzeb. Należy zauważyć, iż wiedza i umiejętności zdobyte w czasie studiów stają się dla nauczyciela jedynie punktem wyjścia dla jego zmagania z pracą i wstępem do szeroko pojętego samokształcenia. Różne są drogi dochodzenia do własnych koncepcji innowacyjnych. Jednak nawet wtedy, kiedy nauczyciel stworzy swój model pracy, nie zawsze wprowadza go w życie. Pojawiają się wątpliwości, opory... Okazuje się, iż można ustalić pewne schematy myślenia większości osób, kiedy spotykają się z czymś nowym, nowatorskim.

Innowacje – termin ten odnosi się do procesów tworzenia i przyswajania nowych rozwiązań oraz produktów składających się na ogół innowacyjnych doświadczeń z danej dziedziny. Są to zmiany typu rozwojowego powodujące wzbogacenie kultury o nowe wartości. Zdaniem R. Schulza powodują one przejście od stanu dobrego do stanu lepszego niosąc za sobą postęp.

Innowacja pedagogiczna w potocznym rozumieniu jest określana jako „ulepszanie”, „wprowadzanie nowych rozwiązań”, „modernizacja”, „pozytywna zmiana” itp. Każdy z tych terminów zawiera część prawdy o istocie tego pojęcia. Otwiera zbiór cech, które przypisujemy innowacjom w ogóle.

Specyfikę innowacji pedagogicznej zdefiniował W. Okoń: „Innowacją pedagogiczną jest zmiana struktury systemu szkolnego (dydaktycznego, wychowawczego) jako całości lub struktury ważnych jego składników – w celu wprowadzenia ulepszeń o charakterze wymiernym. Składniki te obejmują m.in.: nauczycieli, uczniów programy i podręczniki, wyposażenie zakładów wychowawczych, środki masowego przekazu i środowisko wychowawcze”. Wyrażenie „zmiana struktury” oznacza, że w innowacji pedagogicznej chodzi bardziej o zmiany wzajemnych związków między składnikami systemu szkolnego (lub między elementami jakiegoś składnika) niż o zmianę samych składników.

Sens pedagogiczny innowacji wyznacza, nie tyle obszar nią objęty, lecz jej użyteczność z punktu widzenia dziecka. Celowość wprowadzania innowacji, jest tym wyższa, im więcej ko-

rzyści wyniesie z niej dziecko. Innowacja, która nie przynosi pozytywnych zmian jest tym samym niepotrzebna.

Podstawowe źródła inspiracji innowacyjnej są następujące :

1. niezadowolenie z rezultatów własnej pracy;
2. niedogodności wynikające z funkcjonowania szkoły lub placówki oświatowej;
3. narastanie niepokojących zjawisk w pracy szkoły / placówki oświatowej;
4. oczekiwania odbiorców usług edukacyjnych i chęć sprostania im;
5. aspiracje zawodowe, dążenie do „mistrzostwa osobistego”;
6. chęć dotrzymania kroku zmianom zachodzącym w otoczeniu.

Podział innowacji ze względu na stopień kreatywności :

1. nowatorskie - przynoszące radykalną zmianę, im wyższy stopień nowości, tym bardziej powinny być poparte wiedzą teoretyczną,
2. doskonalące - wzbogacające praktykę pedagogiczną o nowe elementy w odniesieniu do systemu bądź jego elementów.

Podział innowacji ze względu na autorstwo:

1. adoptowane - przeniesienie na grunt praktyki szkolnej bądź placówki oświatowej rozwiązań zastosowanych przez innych, które są adekwatne do naszych potrzeb,
2. adaptowane - wykorzystanie doświadczeń innych osób (instytucji) i zastosowanie ich do praktyki szkolnej lub innej placówki oświatowej po uprzednim przetworzeniu stosownie do potrzeb i możliwości własnych.

Realizacja twórczych projektów czy wprost innowacji wymaga przestrzegania kilku wskazówek:

1. jeśli pomysł wydaje się bardzo nowatorski, lepiej wdrażać go na małą skalę. O ile jest to możliwe, można zacząć od jednej grupy uczniów , pojedynczej klasy lub marginalnych zmian organizacyjnych,
2. dokładnie trzeba zanalizować efekty spodziewane i niespodziewane, wystrzegając się pochopnej oceny. Często rezultaty innowacji pojawiają się dopiero po pewnym czasie. Zbyt ni pośpiech może spowodować za wczesne wycofanie się z nowego rozwiązania,
3. ocena innowacji nie oznacza jedynie braku uzyskanych efektów. Trzeba spróbować porównać, co by było, gdy by tej innowacji szkoła czy placówka oświatowa nie wdrożyła,
4. zawsze trzeba mieć przygotowany plan awaryjny. Jeśli nowy pomysł nie przynosi rezultatów, należy wycofać się w odpowiedniej chwili i poszukać czegoś lepszego.

W literaturze naukowej podkreśla się znaczącą rolę nauczyciela w procesie wprowadzania innowacji do rzeczywistości szkolnej. Rola ta wymaga wielostronnych kwalifikacji (umiejętności diagnozowania aktualnej sytuacji, uzasadnienia zmian wiedzy z dziedziny, której innowacja dotyczy). Współczesny nauczyciel powinien być twórczy, poszukujący nowych dróg rozwoju i metod działania, reagować elastycznie na zmiany warunków oraz potrzeby edukacyjne społeczeństwa i jednostki. Podstawowym warunkiem wprowadzenia innowacji jest krytyczna ocena istniejącego stanu rzeczy.

Zainteresowanie innowacjami pedagogicznymi podzielić można na dwa nurty:

- teoretyczny,
- praktyczny.

Pojęcie innowacji jest pojęciem otwartym, w jego rodzinie znaczeń mieszczą się eksperymenty, reformy, zmiany. Wg klasyfikacji Kaplana można innowacje rozumieć jako:

- zmiany bliżej nieokreślone - oznaczają każdą zmianę w obszarze wychowania, wprowadzenie nowości, ciąg zdarzeń, których początek jest niewyjaśniony, nierzadko określony jako przypadkowy,
- immanentną zmianę systemu - wskazuje na wzrost efektywności systemu, dostosowanie systemu do zmienianego otoczenia albo zmodyfikowania warunków wewnętrznych innowacji, które działają również stabilizująco na system,
- zmianę naruszającą system - wykracza poza modernizację i wzrost osiągnięć istniejącego systemu. Obejmuje reorientację na nowe cele systemu, normy postępowania i wzory zachowań,
- zmianę ujmowaną w aspekcie teoretyczno-systemowym - postulat rozwiązania problemu systemu, ma znaczenie w przekształceniu społecznym.

Dwie pierwsze możliwości akcentują cel, który jest ulepszeniem szkoły, a zatem zmianą w jej elementach i zakresie działalności.

Natomiast znaczenie trzecie i czwarte dotyczą przebudowy szkoły (systemu). Oznaczają zmiany elementów i reakcji pomiędzy nimi co jest rozumiane w zmianie założeń, celów i funkcji szkoły.

Julian Radziewicz zestawiając funkcjonujące w literaturze stanowiska i dokonując wyboru, tych które jego zdaniem są najistotniejsze, przedstawia następujące warunki podejmowania pedagogicznych decyzji innowacyjnych:

- każda innowacja ma swojego autora (autorów). Rozwiązanie jest efektem:
  - czyjegoś pomysłu,
  - czyjejś pracy,
  - wdrożeniem tego pomysłu do praktyki edukacyjnej,
- działaniom takim towarzyszy podjęcie ryzyka przez konkretnego pedagoga. W większości przypadków jest tak, że autor korzysta z wcześniejszych wzorów i inspiracji. Nierzadko przenosi rozwiązanie funkcjonujące w innych pokrewnych dziedzinach wiedzy, dostosowując je do wymogów uprawianej dyscypliny. Nie powoduje to jed-

nak ograniczenia waloru oryginalności innowacji, natomiast służy jako środek zmniejszający prawdopodobieństwo niepowodzenia,

- innowacja jest wyrazem niezadowolenia z dotychczasowego stanu rzeczy. Należy wszakże pamiętać o tym, że sensem wprowadzenia innowacji pedagogicznej jest skuteczność wobec tego. Mija się z celem ta zmiana, która wypiera stare dotychczas stosowane i sprawdzone, a także efektywne metody, a w ich miejsce nowe, niekonieczne rozwiązania,
- innowacja pedagogiczna wyrasta z koncepcji o charakterze logicznym. Jednak zmiana kategorii czynności, metod, technik, oddziaływań i organizacji powinna być poprzedzona refleksjami o charakterze aksjologicznym. Innowacje powinny być przede wszystkim nastawione na osiągnięcie pewnego rodzaju wyznaczonego celu,
- innowacja pedagogiczna jest wprowadzona w warunkach niepewności. Powody tego tkwią w następujących czynnikach innowacji pedagogicznej: jest wprowadzona przez człowieka i ludzi dla ludzi. Często ludzkich reakcji na wprowadzane zmiany przewidzieć się nie da. Występują tu liczne zmienne kontekstowe, z czego wynika, że nie można przewidzieć skutków działania. Jeżeli nie określić co i kiedy wpłynie na modyfikację podejmowanego przedsięwzięcia innowacyjnego,
- innowacja powinna być kontrolowana w toku jej realizacji. Chodzi tu o to, aby pedagog-eksperymentator nieustannie kontrolował przebieg wprowadzanej zmiany. Pozwoli to na wycofanie się w porę z przedsięwzięcia, które mogłoby uczniom szkodzić.
- Innowacja podejmowana jest z myślą o jej kontynuacji. Nauczyciel bardzo rzadko podejmuje decyzję innowacyjną z intencją o jej jednorazowym zastosowaniu. Należy pamiętać o tym, że to co przyniosło pożądane efekty w miejscu pracy i działalności jednego innowatora może okazać się mało wydajne albo zupełnie nieskuteczne w pracy innego nauczyciela.

#### **PROCEDURA WPROWADZANIA INNOWACJI PEDAGOGICZNYCH**

Poprawa jakości pracy szkoły/placówki, co zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 9 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki (Dz.U. z 2002 nr 56, poz.506) jest celem innowacji, nie może być dziełem przypadku. Uzyskanie jej jest możliwe w warunkach, w których samo przedsięwzięcie innowacyjne poddane jest rygorom jakości na każdym etapie. Obejmują one nie tylko znajomość przedmiotowego zagadnienia i przestrzeganie stosownych przepisów, ale także uwzględnianie czynników decydujących o skutecznym i efektywnym wprowadzeniu innowacji.

W świetle obowiązującego prawa innowacją pedagogiczną są nowatorskie rozwiązania programowe, organizacyjne lub metodyczne mające poprawić jakość pracy szkoły/placówki. Innowacja może obejmować wszystkie lub wybrane zajęcia edukacyjne, całą szkołę/placówkę lub grupę, ale nie może prowadzić do zmiany typu placówki.



Obszarami podlegającymi innowacji są: programy nauczania, wychowania i opieki, organizacja pracy przedszkola i nauczycieli, metodyka pracy dydaktyczno-wychowawczej i opiekuńczej.

Rekrutacja do szkół/placówek oraz oddziałów, w których prowadzona jest innowacja, odbywa się na zasadzie powszechnej dostępności. Udział nauczycieli w innowacjach jest dobrowolny. Innowacje nie mogą naruszać uprawnień dziecka do bezpłatnej nauki, wychowania i opieki, uzyskania wiadomości i umiejętności niezbędnych do ukończenia danego typu szkoły/placówki.

#### **Jak wprowadzać innowacje?**

1. Rozpoczęcie innowacji jest możliwe po zapewnieniu przez szkołę/placówkę odpowiednich warunków kadrowych i organizacyjnych do realizacji planowanych działań innowacyjnych. Może się to wiązać z doskonaleniem kadry wprowadzającej innowację, czy też ze zmianą organizacyjną szkoły/placówki.
2. Innowacje wymagające przyznania dodatkowych środków budżetowych mogą być podjęte po wyrażeniu przez organ prowadzący pisemnej zgody na finansowanie planowanych działań. Organ prowadzący wyraża zgodę poprzez podjęcie uchwały przez radę gminy/powiatu.
3. Rada pedagogiczna podejmuje uchwałę w sprawie wprowadzenia innowacji w szkole/placówce. Uchwała może być podjęta po uzyskaniu: zgody nauczycieli, którzy będą uczestniczyć w innowacji; opinii rady szkoły/placówki (jeżeli jest powołana); pisemnej zgody autora lub zespołu autorskiego innowacji na jej prowadzenie w szkole/placówce.
4. Uchwałę rady pedagogicznej w sprawie wprowadzenia innowacji wraz z opisem jej zasad oraz opinią rady szkoły/placówki i zgodą autora lub zespołu autorskiego innowacji, dyrektor szkoły/placówki przekazuje kuratorowi oświaty i gminie/powiatowi do 31 marca roku poprzedzającego rok szkolny, w którym jest planowane rozpoczęcie innowacji.

#### **Załącznik - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 9 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki.**

Na podstawie art. 22 ust. 2 pkt 6 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 i Nr 106, poz. 496, z 1997 r. Nr 28, poz. 153 i Nr 141, poz. 943, z 1998 r. Nr 117, poz. 759 i Nr 162, poz. 1126, z 2000 r. Nr 12, poz. 136, Nr 19, poz. 239, Nr 48, poz. 550, Nr 104, poz. 1104, Nr 120, poz. 1268 i Nr 122, poz. 1320, z 2001 r. Nr 111, poz. 1194 i Nr 144, poz. 1615 oraz z 2002 r. Nr 41, poz. 362) zarządza się, co następuje:

#### **§ 1.**

1. Innowacją pedagogiczną, zwaną dalej "innowacją", prowadzoną w publicznych szkołach i placówkach, zwanych dalej "szkołami", są nowatorskie rozwiązania programowe, organizacyjne lub metodyczne, mające na celu poprawę jakości pracy szkoły.
2. Eksperymentem pedagogicznym, zwanym dalej "eksperymentem", są działania służące podnoszeniu skuteczności kształcenia w szkole, w ramach których są

modyfikowane warunki, organizacja zajęć edukacyjnych lub zakres treści nauczania, prowadzone pod opieką jednostki naukowej.

3. Innowacje i eksperymenty nie mogą prowadzić do zmiany typu szkoły.

## **§ 2.**

1. Innowacja lub eksperyment może obejmować wszystkie lub wybrane zajęcia edukacyjne, całą szkołę, oddział lub grupę.
2. Rozpoczęcie innowacji lub eksperymentu jest możliwe po zapewnieniu przez szkołę odpowiednich warunków kadrowych i organizacyjnych, niezbędnych do realizacji planowanych działań innowacyjnych i eksperymentalnych.
3. Innowacje lub eksperymenty, wymagające przyznania szkole dodatkowych środków budżetowych, mogą być podjęte po wyrażeniu przez organ prowadzący szkołę pisemnej zgody na finansowanie planowanych działań.
4. Rekrutacja do szkół lub oddziałów, w których jest prowadzona innowacja lub eksperyment, odbywa się na zasadzie powszechnej dostępności.
5. Udział nauczycieli w innowacji lub eksperymentach jest dobrowolny.

## **§ 3.**

Innowacje i eksperymenty nie mogą naruszać uprawnień ucznia do bezpłatnej nauki, wychowania i opieki w zakresie ustalonym w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, a także w zakresie uzyskania wiadomości i umiejętności niezbędnych do ukończenia danego typu szkoły oraz warunków i sposobu przeprowadzania egzaminów i sprawdzianów, określonych w odrębnych przepisach.

## **§ 4.**

1. Uchwałę w sprawie wprowadzenia innowacji w szkole podejmuje rada pedagogiczna.
2. Uchwała w sprawie wprowadzenia innowacji może być podjęta po uzyskaniu:
  - 1) zgody nauczycieli, którzy będą uczestniczyć w innowacji,
  - 2) opinii rady szkoły,
  - 3) pisemnej zgody autora lub zespołu autorskiego innowacji na jej prowadzenie w szkole, w przypadku gdy założenia innowacji nie były wcześniej opublikowane.
3. Uchwałę rady pedagogicznej w sprawie wprowadzenia innowacji wraz z opisem jej zasad oraz opinią rady szkoły i zgodą autora lub zespołu autorskiego innowacji, o której mowa w ust. 2 pkt 3, dyrektor szkoły przekazuje kuratorowi oświaty i organowi prowadzącemu szkołę w terminie do dnia 31 marca roku poprzedzającego rok szkolny, w którym jest planowane rozpoczęcie innowacji.

## **§ 5.**

1. Uchwałę w sprawie wprowadzenia eksperymentu w szkole podejmuje rada pedagogiczna po zapoznaniu się z celem, założeniami i sposobem realizacji eksperymentu.
2. Uchwała w sprawie wprowadzenia eksperymentu może być podjęta po uzyskaniu:
  - 1) zgody nauczycieli, którzy będą uczestniczyć w eksperymentach,
  - 2) opinii rady szkoły,
  - 3) pisemnej zgody autora lub zespołu autorskiego eksperymentu na jego prowadzenie w szkole.

## **§ 6.**

Prowadzenie eksperymentu w szkole wymaga zgody ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. W przypadku eksperymentu dotyczącego kształcenia w danym zawodzie minister właściwy do spraw oświaty i wychowania zasięga opinii ministra właściwego dla danego zawodu.

#### **§ 7.**

1. Dyrektor szkoły, na podstawie uchwały rady pedagogicznej, występuje do ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania z wnioskiem o wyrażenie zgody na prowadzenie eksperymentu w szkole, w terminie do dnia 31 marca roku poprzedzającego rok szkolny, w którym jest planowane rozpoczęcie eksperymentu.
2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, składa się za pośrednictwem kuratora oświaty, który dołącza swoją opinię.
3. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, powinien zawierać:
  - 1) cel, założenia i sposób realizacji eksperymentu,
  - 2) opinię jednostki naukowej, dotyczącą założeń eksperymentu wraz ze zgodą tej jednostki na sprawowanie opieki nad przebiegiem eksperymentu i na dokonanie jego oceny,
  - 3) zgodę rady pedagogicznej oraz opinię rady szkoły,
  - 4) zgodę organu prowadzącego szkołę, o której mowa w § 2 ust. 3,
  - 5) w przypadku eksperymentu dotyczącego zawodu nieumieszczonego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego - także uzasadnienie potrzeby prowadzenia kształcenia w danym zawodzie wraz z pozytywnymi opiniami:
    - a) wojewódzkiej lub powiatowej rady zatrudnienia, wydanej po uzyskaniu opinii odpowiednio wojewódzkiego lub powiatowego urzędu pracy,
    - b) samorządu gospodarczego lub innej organizacji gospodarczej właściwej dla danego zawodu,
    - c) jednostki naukowej lub stowarzyszenia zawodowego właściwego dla zawodu, w zakresie merytorycznej zawartości programu nauczania przewidzianego dla danego zawodu.

#### **§ 8.**

1. Dyrektor szkoły prowadzącej eksperyment przekazuje bezpośrednio po jego zakończeniu ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania ocenę eksperymentu dokonaną przez jednostkę naukową, która sprawuje opiekę nad przebiegiem eksperymentu, a także informuje o niej organ prowadzący szkołę i organ sprawujący nadzór pedagogiczny.
2. Ocenę, o której mowa w ust. 1, składa się za pośrednictwem kuratora oświaty, który dołącza swoją ocenę.

#### **§ 9.**

Innowacje i eksperymenty prowadzone w dniu wejścia w życie rozporządzenia należy dostosować do wymogów określonych w rozporządzeniu do dnia 30 września 2002 r.

#### **§ 10.**

Traci moc zarządzenie nr 18 Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 czerwca 1993 r. w sprawie zasad i warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez szkoły i placówki publiczne (Dz. Urz. MEN Nr 6, poz. 20).

## § 11.

Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Minister Edukacji Narodowej i Sportu: K. Łybacka

Na podstawie:

3. [http://pedagogika-ogolna.wyklady.org/wyklad/172\\_innowacje-pedagogiczne\\_strona-1.html](http://pedagogika-ogolna.wyklady.org/wyklad/172_innowacje-pedagogiczne_strona-1.html),
4. Wójcik M., Twórcze myślenie a innowacyjność.

## **Załącznik nr 7**

**Informacje dotyczące 5-dniowych staży  
dla 120 beneficjentów ostatecznych  
projektu  
„Nauczyciel bliżej Przedsiębiorstwa”  
w przedsiębiorstwach lub ośrodkach  
szkoleniowych na terenie Niemiec**

## RAMOWY PROGRAM STAŻU

Celem odbywania praktyk jest:

1. zapoznanie z zasadami funkcjonowania przedsiębiorstw lub ośrodków szkoleniowych prowadzonych przez izby przemysłowo - rzemieślniczo – handlowe określonych branż - aspekty ekonomiczne – organizacyjno-techniczne,
2. zapoznanie z urządzeniami, narzędziami i innym sprzętem technicznym stosowanym w przedsiębiorstwach lub ośrodkach szkoleniowych w procesie kształcenia i szkolenia zawodowego,
3. poznanie specyfiki pracy na rzeczywistych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwach lub na stanowiskach ćwiczeniowych w ośrodkach szkoleniowych związanych z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole,
4. doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej (integracja wiedzy teoretycznej z praktyką),
5. zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z kształceniem zawodowym w wybranej specjalności,
6. nawiązanie kontaktów zawodowych, umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego,
7. poznanie zasad promocji, reklamy i marketingu prowadzonych przez przedsiębiorstwa lub ośrodki szkoleniowe,
8. poznanie zasad zapewniania jakości produkcji lub usług, w tym szkoleniowych,
9. poznanie zasad zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach lub ośrodkach szkoleniowych.

Organizacja praktyki powinna umożliwić uczestnikom podejmowanie następujących zadań:

1. zapoznanie ze strukturą i organizacją przedsiębiorstw lub ośrodków szkoleniowych,
2. zapoznanie ze strukturą produkcji lub usług, w tym szkoleniowych,
3. zapoznanie ze strukturą i specyfiką rzeczywistych stanowisk pracy w przedsiębiorstwie lub stanowisk ćwiczeniowych w ośrodkach szkoleniowych związanych z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole,
4. obserwowanie prac na poszczególnych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwach lub asystowanie przy prowadzeniu zajęć dydaktycznych związanych z kierunkiem kształcenia realizowanym w szkole,
5. sporządzanie dokumentacji przebiegu stażu.

Załączniki:

1. Dane przedsiębiorcy zagranicznego, w którym odbędą się staże w ramach projektu „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa”
2. Miejsce zakwaterowania uczestników staży zagranicznych
3. Harmonogram staży dla 3-grup szkoleniowych:
  - a. Grupa 1 - spawacz, ślusarz, stolarz
  - b. Grupa 2 - kucharz małej gastronomii
  - c. Grupa 3 – murarz, technik budownictwa, technik hotelarstwa
4. Dane tłumaczy

1. Adres przedsiębiorstwa/ośrodka szkoleniowego:

**Ausbildungsverbund Teltow e.V. -  
Bildungszentrum der IHK Potsdam  
Oderstrasse 57  
14513 Teltow**

Tel.: +49/ 3328/ 47 51 20

Fax: +49 /3328 /47 51 29

Email: info@avt-ev.de

2. Miejsce zakwaterowania uczestników staży zagranicznych:

**Ausbildungsverbund Teltow e.V. -  
Bildungszentrum der IHK Potsdam  
Oderstrasse 57  
14513 Teltow**

Tel.: +49/ 3328/ 47 51 20

Fax: +49 /3328 /47 51 29

Email: info@avt-ev.de

### 3. Harmonogramy staży dla 3-grup szkoleniowych:

Zawartość projektu:

1. Dzień: Dualny system i ustawa o kształceniu zawodowym:
  - Przedstawienie dualnego systemu kształcenia zawodowego w Niemczech  
Znaczenie odpowiedzialnych instytucji, centrów Izby Przemysłowo-Handlowej w szczególności Centrum Kształcenia Teltow e.V.- Izby Przemysłowo-Handlowej Poczdam (AVT)  
Przedstawienie spektrum kierownictwa Centrum Kształcenia Teltow e.V.
  - Ustawa o kształceniu zawodowym  
Plan ramowy nauczania i jego znaczenie  
Metody kształcenia tj.:
    - Burza mózgów
    - Metody przewodniego tekstu
    - Kontrakt kształceniowy
    - Praca w zespole
    - Mix media
    - Formy socjalne
  - Orowadzenie po Centrum Kształcenia Teltow e.V.
2. Dzień: Tematy przedmiotowe dla grup zawodowych:  
Główne cele tematyczne:
  - Metody nauczania z praktycznymi przykładami (w części w przedmiotowych pomieszczeniach)
  - Przebieg egzaminów, wiedza teoretyczna- umiejętności egzaminacyjne i praktyczne
  - Szczególne przepisy prawne tj. standardy jakościowe, ochrona pracowników, przepis dotyczący higieny
  - Praca grupowa, pojedyncze zlecenie, praca zespołowa
  - Nauczyciel jako moderator
  - Różnorodność pracy nad projektem
3. Dzień: Metodyka w teoretycznym kształceniu zawodowym:  
Przedstawienie jakości niemieckiego systemu kształcenia zawodowego.
  - Nowe metody
  - Zlecenie kształcenia
  - Współpraca przedsiębiorstwa ze szkołą
  - Oszacowanie- ocena- cenzura



**Grupa 1**Zawody:

ślusarz - 19 uczestników

spawacz - 5 uczestników

stolarz - 11 uczestników

Przyjazd w poniedziałek, 20.07.2010 r.

Odjazd w czwartek, 23.07.2010 r. o 20:00 h.

Śniadanie: wtorek-czwartek od 7:15-7:45 h.

Czas	Wtorek 21.7.2010	Środa 22.07.2010	Czwartek 23.07.2010
08:00 - 09:30  Prowadzący	Powitanie Przedstawienie Izby Przemysłowo-Handlowej w Poczdanie oraz Centrum Kształcenia Teltow  Dualny System i kształcenie zawodowe w Niemczech  Pan Ganzleben Prezes Centrum Kształcenia- Teltow	Charakterystyka i specyfika kształce- nia w/w zawodach  Pan Basner	Metodyka w teoretycznym kształceniu za- wodowym  Pani Manke
10-11:30  Prowadzący	Metodyka w teoretycznym kształceniu zawodowym  Pan Basner	Charakterystyka i specyfika kształce- nia w/w zawodach  Pan Basner	Metodyka w teoretycznym kształceniu za- wodowym  Pani Manke
11:45-13:15  Prowadzący	Oprowadzenie po Centrum Kształcenia Teltow- Izby Przemysłowo- Handlowej Poczdanie  Pani Mrozek	Charakterystyka i specyfika kształce- nia w/w zawodach  Pan Basner	Wymiana do- świadczeń i po- żegnanie  Pan Ganzleben Prezes Centrum Kształcenia- Teltow

**Grupa 2**Zawód:

Kucharz małej gastronomii - 42 uczestników

Przyjazd w poniedziałek, 26.07.2010 r.

Odjazd w czwartek, 29.07.2010 r. o 20:00 h.

Śniadanie: wtorek-czwartek od 7:15-7:45 h.

Czas	Wtorek 27.7.2010	Środa 28.07.2010	Czwartek 29.07.2010
08:00 - 09:30	Powitanie Przedstawienie Izby Przemysłowo-Handlowej w Poczdamie oraz Cen- trum Kształcenia Teltow	Charakterystyka i specyfika kształ- cenia w/w zawo- dach	Metodyka w teore- tycznym kształceniu zawodowym
Prowadzący	Pan Ganzleben Prezes Centrum Kształce- nia-Teltow	Pan Schüler	Pani Manke
10-11:30	Metodyka w teoretycznym kształceniu zawodowym	Charakterystyka i specyfika kształ- cenia w/w zawo- dach	Metodyka w teore- tycznym kształceniu zawodowym
Prowadzący	Pan Behrend	Pan Schüler	Pani Manke
11:45-13:15	Oprowadzenie po Cen- trum Kształcenia Teltow- Izby Przemysłowo- Handlowej Poczdam	Charakterystyka i specyfika kształ- cenia w/w zawo- dach	Wymiana doświad- czeń i pożegnanie
Prowadzący	Pani Mrozek	Pan Schüler	Pan Ganzleben Prezes Centrum Kształcenia- Teltow

**Grupa 3**Zawody:

Murarz - 8 uczestników  
technik budownictwa - 11 uczestników  
technik hotelarstwa - 24 uczestników

Przyjazd w poniedziałek, 02.08.2010 r.

Odjazd w czwartek, 05.08.2010 r. o 20:00 h.

Śniadanie: wtorek-czwartek od 7:15-7:45.

Czas	Wtorek 03.08.2010	Środa 04.08.2010	Czwartek 05.08.2010
08:00 - 09:30  Prowadzący	Powitanie Przedstawienie Izby Przemysłowo- Handlowej w Pocz- damie oraz Centrum Kształcenia Teltow Dualny System i kształcenie zawodowe w Niemczech  Pan Ganzleben Prezes Centrum Kształcenia-Teltow	Charakterystyka i specy- fika kształcenia w/w zawodach  Budownictwo/ Pan Mey- er Hotelarstwo/ Pani Liefke	Metodyka w teoretycznym kształceniu zawo- dowym  Pan Ziebarth
10-11:30  Prowadzący	Metodyka w teore- tycznym kształceniu zawodowym  Pan Kaiser	Charakterystyka i specy- fika kształcenia w/w zawodach  Budownictwo/ Pan Mey- er Hotelarstwo/ Pani Liefke	Metodyka w teoretycznym kształceniu zawo- dowym Pan Ziebarth
11:45-13:15  Prowadzący	Oprowadzenie po Centrum Kształcenia Teltow- Izby Przemys- łowo- Handlowej Poczdami  Pani Mrozek	Charakterystyka i specy- fika kształcenia w/w zawodach  Budownictwo/ Pan Mey- er Hotelarstwo/ Pani Liefke	Wymiana do- świadczeń i poże- gnanie  Pan Ganzleben Prezes Centrum Kształcenia- Teltow

#### 4. Dane osobowe tłumaczy:

- **Natalia Majchrzak**

Wykształcenie: Studia doktoranckie na wydziale Kulturoznawstwo - Uniwersytet Europejski Viadrina we Frankfurcie nad Odrą

Doświadczenie:

- tłumaczenia ustne podczas spotkań i konferencji
- tłumaczenia pisemne dokumentów, korespondencji
- techniczne tłumaczenia pisemne
- techniczne tłumaczenia ustne podczas zajęć praktycznych
- tłumaczenia ustne na spotkaniach polsko-niemieckich

Obecnie: Specjalista ds. tłumaczeń w Polsko-Niemieckim Centrum Współpracy Służb Granicznych, Policyjnych i Celnych w Świecku (Nadodrzański Oddział Straży Granicznej)

- **Weronika Chludzińska**

Wykształcenie: Studia podyplomowe EMCI (European Masters In Conference Interpreting) pod Patronatem Komisji Europejskiej - Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

Tłumaczenia konferencyjne: język niemiecki i angielski

Doświadczenie:

- tłumaczenia bilateralne; symultaniczne i konsekwentne z dziedziny technicznej i ekonomicznej
- tłumaczenia i weryfikacje tekstów specjalistycznych i ogólnych
- tłumaczenia techniczne pisemne i ustne

Obecnie: Tłumacz ustny języka niemieckiego i angielskiego w Nowoczesnej Firmie Sp. z o.o.

- **Ewa Ilczyna**

Wykształcenie: Studia magisterskie na Wydziale Filologii Germańskiej- Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Doświadczenie:

- tłumaczenie tekstów technicznych
- tłumaczenie korespondencji handlowej oraz tekstów branżowych dla poznańskiej agencji reklamowej ADV
- tłumaczenia folderów, instrukcji, przewodników turystycznych

Obecnie: Lektor w Studium Języka Niemieckiego dla Pracowników Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu

- **Ewelina Pińczuk**

Wykształcenie: Studia magisterskie na wydziale Filologii i Nauk Społecznych - Uniwersytet Osnabrück (Niemcy): Socjologia i Romanistyka.

Doświadczenie:

- ośmioletni pobyt w Niemczech
- tłumaczenia ustne i pisemne z dziedziny ogólnej i nauk społecznych
- tłumaczenia korespondencji
- tłumaczenia ulotek reklamowych
- DSH Deutsches Sprachdiplom certyfikat poświadczający znajomość języka niemieckiego, do którego egzaminy przygotowuje Kultursministerkonferenz

Obecnie: Specjalista ds. realizacji projektów w WYG International Sp. z o.o.

## **Opinia na temat raportu z realizacji Projektu „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa”**

Oceniana publikacja dotyczy zrealizowanego Projektu pn „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

W jej wstępie przedstawiono założenia i opis celów Projektu. Rozdział drugi poświęcono opisowi promocji Projektu i identyfikacji potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących w zawodzie. Na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych wśród nauczycieli (potencjalnych uczestników praktyk), podczas trzech regionalnych konferencji poświęconych promocji i prezentacji głównych celów Projektu, sformułowano najważniejsze potrzeby zgłaszane przez nauczycieli. Zredagowano je w materiale zatytułowanym „Między rzeczywistością a oczekiwaniami, czyli o potrzebach nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego”.

W rozdziale trzecim zaprezentowano działania i dokumenty związane z przygotowaniem praktyk. W tym opisano dokumenty przygotowane dla uczestników praktyk: dziennik zawierający min. regulamin, program i harmonogram praktyk. Określono kryteria wyboru przedsiębiorstw przyjmujących nauczycieli na praktyki oraz kryteria rekrutacji uczestników. Opracowane dokumenty oraz listy przedsiębiorstw i uczestników praktyk zamieszczono w formie załączników do raportu.

Rozdział czwarty poświęcono ocenie wyników realizacji głównego zadania postawionego nauczycielom - uczestnikom praktyk, a mianowicie identyfikacji wymaganych umiejętności i zadań zawodowych występujących na stanowiskach pracy w miejscu odbywania praktyk. Dla realizacji tego zadania nauczyciele otrzymali do wypełnienia opracowane w tym celu ankiety. Wyniki przeprowadzonych identyfikacji przedstawione zostały w formie tabel z podziałem na regiony i zawody, w których nauczyciele prowadzą kształcenie w szkołach; z komentarzami.

W kolejnym rozdziale opisano wyniki ewaluacji zrealizowanych praktyk krajowych i zagranicznych, którą przeprowadzono przy użyciu opracowanych w tym celu narzędzi - ankiet. Ponadto elementem oceny przebiegu i efektywności praktyk była ocena dokonana przez lokalnych przedsiębiorców przyjmujących nauczycieli na praktyki. Również w tym celu opracowano narzędzie badawcze w formie ankiety. Do oceny przebiegu praktyk zagranicznych zastosowano inne ankiety niż do ewaluacji praktyk krajowych. Podobnie jak w przypadku identyfikacji umiejętności i zadań zawodowych wyniki ewaluacji przedstawiono w formie tabel z uwzględnieniem podziału na regiony i zawody. Przedstawiono interpretację uzyskanych wyników i sformułowano wnioski wynikające z rezultatów opracowanych oddzielnie dla każdej grupy wyników.

W ostatnich dwóch rozdziałach podano szczegółowe wnioski i rekomendacje wynikające z przeprowadzonych wcześniej badań oraz z uwag i postulatów zgłaszanych przez nauczycieli podczas regionalnych konferencji podsumowujących realizację Projektu. W podsumowaniu oceniono celowość i efektywność praktyk zarówno krajowych jak i zagranicznych wskazując min. na międzynarodowe (swobodny dostęp do rynków pracy w krajach UE) aspekty kształcenia zawodowego realizowanego w krajowych szkołach.

Do publikacji dołączono załącznik, który zawiera:

- **Ankieta diagnozująca potrzeby szkoleniowe beneficjentów**
- Dziennik praktyki
- Tabelę identyfikacji wymaganych umiejętności na stanowisku pracy w miejscu odbywania praktyki
- Tabelę identyfikacji występowania rodzajów zadań na stanowisku pracy w miejscu odbywania praktyki
- Zestawienie firm uczestniczących w projekcie w trzech regionach
- Listę uczestników praktyk
- Materiały e-learningowe dla uczestników projektu

- Informacje dotyczące 5-dniowych staży dla 120 beneficjentów ostatecznych projektu „Nauczyciel bliżej Przedsiębiorstwa” w przedsiębiorstwach lub ośrodkach szkoleniowych na terenie Niemiec.

Niniejsze opracowanie w sposób wyczerpujący prezentuje tematykę zrealizowanego Projektu. Szczegółowo dokumentuje przebieg jego realizacji oraz przedstawia uzyskane rezultaty. Przedstawiona ocena osiągniętych rezultatów oraz sformułowane wnioski wskazują na potrzebę upowszechniania praktyk zawodowych, jako formy doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących w zawodzie.

Z analizy tekstu wynika, że jego realizacja Projektu przebiegała zgodnie z planem i harmonogramem. Opracowane materiały informacyjne prezentujące cele Projektu oraz promocja celów Projektu pozwoliła na skuteczne przeprowadzenie rekrutacji beneficjentów ostatecznych. Praktyki zrealizowano w zaplanowanym wymiarze czasowym oraz przy udziale zaplanowanej liczby nauczycieli. Wyniki przeprowadzonej ewaluacji praktyk krajowych potwierdzają trafność wyboru przedsiębiorstw, w których nauczyciele odbywali praktyki. Bardzo ważnym efektem zrealizowanego Projektu jest deklarowana chęć lokalnych przedsiębiorstw do współpracy ze szkołami, zwłaszcza w zakresie przyjmowania uczniów na praktyki i zajęcia warsztatowe.

Projekt został zrealizowany w całości i w zaplanowanym terminie.

W ocenianym dokumencie zauważono także nieliczne błędy literowe, błędy składni, interpunkcji lub zastosowanie niewłaściwej odmiany wyrazów przez przypadki. Sugestie zmian zaznaczono bezpośrednio w tekście opracowania.

Wskazane powyżej niedoskonałości mają charakter drugorzędny i nie wpływają na ogólną ocenę pozytywną publikacji. Autorzy zadeklarowali chęć uwzględnienia ww. sugestii w ostatecznej redakcji opracowania.

Starszy Ekspert w Wydziale Egzaminów Zawodowych  
Centralnej Komisji Egzaminacyjnej w Warszawie

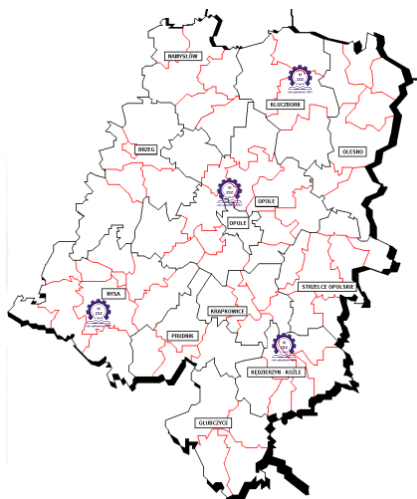
Krzysztof Pedrycz

Warszawa, 25 czerwca 2011 r.



**Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego w Opolu**  
**Centrum Doskonalenia Nauczycieli**  
**45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18**  
**tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 301**  
***cdn@wzdz.opole.pl; www.wzdz.opole.pl/ckn.htm***

- Jesteśmy niepubliczną placówką doskonalenia nauczycieli działającą na podstawie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. nr 200, poz. 1537).
- Jesteśmy placówką wpisaną do ewidencji Samorządu Województwa Opolskiego pod nr 2
- W ramach naszej placówki funkcjonują oddziały terenowe:



Centrum Doskonalenia Nauczycieli  
ul. Małopolska 18  
45-301 Opole



Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli  
ul. Armii Krajowej 26  
48 - 300 Nysa



Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli  
ul. Kazimierza Wielkiego 17  
47 - 232 Kędzierzyn – Koźle



Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli  
ul. Podwale 24  
46 - 203 Kluczbork

- Realizujemy projekty edukacyjne współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki:



Nauczyciel bliżej Przedsiębiorstwa



Zrozumieć świat – rozwijanie kompetencji matematyczno-przyrodniczych z wykorzystaniem programów i oprzyrządowania komputerowego dla uczniów klas IV-VI szkół podstawowych

- Naszą misją i celem jest **WYCHODZENIE NAPRZECIWIW RZECZYWISTYM POTRZEBOM NAUCZYCIELI**