



MENTOR ŚWIADOMEJ
NAUKI ZAWODU

Projekt

"Mentor świadomej nauki zawodu"

realizowany w latach 2012-2014 w partnerstwie przez
Stowarzyszenie Skarbników Samorządowych Warmii i Mazur
oraz Warmińsko-Mazurskim Związkiem Pracodawców Prywatnych
w ramach

Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki - III Wysoka jakość systemu oświaty
Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie
Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie.

UPOWSZECHNIENIE WYPRACOWANYCH ROZWIĄZAŃ BRANŻA BUDOWLANA

Szczytno-Olsztyn, 2014



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



UPOWSZECHNIENIE WYPRACOWANYCH ROZWIĄZAŃ

WSTĘP

Zmieniające się społeczeństwa i gospodarki, stojące przed człowiekiem nowe, inne od dotychczasowych wyzwania wymagają zdecydowanie nowego podejścia do celów i zadań edukacji – edukacji na miarę XXI wieku. Jednym z najbardziej palących problemów trapiących współczesne społeczeństwa jest bezrobocie. Przez cały wiek XX towarzyszyło ono rozwojowi gospodarstwu, choć jego skala ulegała silnym wahaniom. Lata trzydzieste przyniosły w wielu krajach rozwiniętych 25% bezrobocie. Przez następne cztery dekady utrzymywało się ono na stosunkowo niskim poziomie. Dopiero na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych zwiększyło znacznie swoje rozmiary. Zjawisko bezrobocia dotknęło głównie kraje przechodzące transformację systemową w kierunku gospodarki wolnorynkowej (w tym także Polskę).¹ Do najważniejszych czynników ograniczających popyt na pracę można zaliczyć²:

- szybki postęp techniczny i technologiczny, który zastępuje pracę żywą zastosowaniem zautomatyzowanych urządzeń produkcyjnych oraz poszczególnych metod wytwarzania,
- restrukturyzację gospodarki prowadzącą do przyspieszonego rozwoju nowoczesnych gałęzi i branż produkcji (np. przemysłu elektronicznego, lotniczego, samochodowego), w których postęp techniczny jest najszybszy,
- niedostatek środków finansowych oraz niedorozwój instytucji powołanych do przeciwdziałania bezrobociu przez stosowanie aktywnych form ograniczania tego zjawiska.

Rozwój techniki bezpośrednio wpływa na rozwój zawodowy człowieka, choć bardziej trafne wydaje się stwierdzenie, że rozwój techniki stymulowany przez rozwój nauki wymusza rozwój zawodowy człowieka. Z tego wynika, że nauka i technika są warunkami dalszego rozwoju nowoczesnych społeczeństw. Rozwój nauki i techniki wymusza przystosowanie szkolnictwa do wspierania tego rozwoju, a system edukacji powinien tak przygotować uczniów aby mogli znaleźć własne miejsce w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości. Wymaga to zdecydowanego rozwoju procesów poznawania i rozumienia siebie oraz zjawisk

¹ E. Kwiatkowski, Bezrobocie – podstawy teoretyczne, Warszawa 2002

² M. Socha, Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce. PWN, Warszawa 2000, s. 291-293.

z otaczającej rzeczywistości. Jednakże każda gospodarka posiada określoną zdolność do absorpcji kadry z wyższym wykształceniem, z czym związana jest optymalna struktura kształcenia na określonych etapach. W przypadku dynamicznego rozwoju edukacji wyższej kraj może napotkać barierę popytu na absolwentów szkół wyższych i doświadczyć niedoboru kadr o niższym wykształceniu zawodowym. Wydaje się, że Polska powoli osiąga taki etap, o ile już go nie osiągnęła. Do tej sytuacji znacznie przyczyniła się emigracja po 2004 roku osób przedsiębiorczych z kwalifikacjami zawodowymi. W chwili obecnej istnieje konieczność wzmocnienia systemu edukacji zawodowej.

W warunkach specyficznych dla krajowego rynku pracy – duże zasoby siły roboczej o niskich kwalifikacjach, poważnym ograniczeniem rozwoju jest przede wszystkim brak potencjału, który pozwoliłyby firmom na konkurowanie zarówno z krajowymi jak i zagranicznymi podmiotami. Spośród wskazanych czynników limitujących rozwój firm wiele ma charakter globalny i nie ma możliwości wywierania na nie wpływu, są jednak również takie, które można korygować lokalnie, istnieje bowiem wiele narzędzi polityki gospodarczej służących do zmiany zachowań wszystkich uczestników zaangażowanych w lokalną gospodarkę.

Jednakże sytuacji rynku pracy i jego perspektyw rozwojowych nie należy rozpatrywać jedynie w kontekście ekonomicznym. Planując działania, których celem jest wsparcie rozwoju gospodarki, trzeba także uwzględnić zjawiska ze sfery społecznej. Przedsiębiorcy poszukują przede wszystkim pracowników uczciwych, pracowitych, posiadających duże doświadczenie zawodowe. Uznaje się, że w gospodarce rynkowej, funkcjonującej na podbudowie zasady wolnej konkurencji, w szybko zmieniających się warunkach otoczenia, jednym z najważniejszych czynników wpływających na powodzenie prowadzonego przedsięwzięcia jest poziom i jakość wykształcenia. Niski wskaźnik skolaryzacji rzutuje na poziom kompetencji społecznych, zmniejsza mobilność zawodową, motywację do doksztalcania się i uzyskiwania nowych kwalifikacji itd., dlatego jakość nauczania w placówkach przygotowujących kadrę dla lokalnego systemu gospodarki może w znaczący sposób wpływać na kondycję firm.

Choć wśród przedsiębiorców dominuje opinia, że o dobrego pracownika jest bardzo trudno, bowiem ci co się zgłaszają, w większości nie są przygotowani do pracy: nie są samodzielni, nie przejmują inicjatywy, wymagają długotrwałego instruktarzu, to nie dostrzegają oni związku między jakością nauczania w instytucjach edukacyjnych a wysokim poziomem przygotowania do pracy. Przedsiębiorcy gotowi są współpracować ze szkołami

w zakresie organizowania praktyk, jednakże z uwzględnieniem ponoszonych kosztów oraz wysiłku organizacyjnego i nadzoru gdyż praktykant raczej generuje koszty niż przynosi firmie wymierne zyski.

Z drugiej strony edukacja zdaje się przestawiać na nauczanie ogólnokształcące, a obowiązujące programy kształcenia zawodowego przygotowują uczniów raczej do wykonywania konkretnej określonej pracy, a nie do samodzielności. Panuje niemal powszechne przekonanie, że zanikł etos pracy, że zwiększyły się wymagania, roszczenia pracowników wobec standardów, jakie chcą mieć w pracy, natomiast nie są oni zaangażowani i brakuje im lojalności – szczególnie ma to mieć miejsce w odniesieniu do młodocianych pracowników.

Z punktu widzenia pracodawców istotne są dodatkowe atuty, jakimi może wykazać się kandydat na pracownika – np. uprawnienie do prowadzenia pojazdów lub dodatkowe certyfikaty uzupełniające podstawowe dla danego kierunku nauczania, kwalifikacje. Jednak niezbędna jest koordynacja oferty szkół z zapotrzebowaniem występującym w firmach – nie tylko o tym jakie jest/ będzie zapotrzebowanie na określone grupy zawodów, ale także jakie, w poszczególnych miejscach pracy, są oczekiwania odnośnie dodatkowych umiejętności i kompetencji (np. stolarz zatrudniony w zmechanizowanej fabryce mebli to coś zupełnie innego niż pracujący w stolarni z przewagą prac ręcznych).

Wymagania jakie będą kierowane w stosunku do potencjalnych pracowników, obejmują nie tylko kwalifikacje i umiejętności zawodowe, lecz również inne – nie związane z nabytymi formalnymi uprawnieniami. Bardzo istotne są indywidualne cechy zatrudnianych osób, które w ich przekonaniu tworzą postać dobrego pracownika. Obecnie wymaga się od pracowników pełnej elastyczności, wykorzystywania w pracy równolegle wielu umiejętności, a także mobilności nie tylko przestrzennej lecz również w ramach stanowisk w danym zakładzie pracy. Elastyczność oznacza swobodę przemieszczania się po różnych dziedzinach działalności przedsiębiorstwa, a umożliwić to mogą jedynie różnorodne kwalifikacje i umiejętności pracowników.

Jednakże bywa, że zmiany wprowadzane do oferty edukacyjnej mają kosmetyczny charakter – pojawienie się nowego kierunku w szkole nie oznacza nowych możliwości rozwoju. Szkoły korzystają bowiem z ograniczonego zasobu dostępnej na lokalnym rynku kadry i wyposażenia, co w efekcie wywołuje zamykanie się w kręgu dotychczasowych kierunków. Jednym z kluczowych problemów przed jakim stają pracownicy instytucji edukacyjnych jest zdefiniowanie sukcesu edukacyjnego – także w przypadku szkół

zawodowych stosowane kryteria oceny nie mają nic wspólnego ze skutecznością, polegającą na wykształceniu absolwenta, który będzie poszukiwany przez pracodawców.

Kształcenie zawodowe, obejmujące teoretyczne przedmioty zawodowe oraz praktyczną naukę zawodu, odbywa się według zatwierdzonego programu nauczania zgodnego z podstawą programową kształcenia w zawodzie. Każdy nauczyciel, który uczestniczy w procesie nauczania zawodu, niejednokrotnie borykał się z problemem nieaktualnych treści, metod czy też ograniczoną dostępnością nowoczesnych rozwiązań technicznych i technologicznych. Co zatem powinien uczynić nauczyciel przedmiotów zawodowych, który nie chce uczyć tylko historii zawodu; który chce, aby jego zajęcia były atrakcyjne, a uczniowie posiadali aktualną wiedzę techniczną oraz umiejętności czyniące z nich ludzi atrakcyjnych zawodowo? Dodatkowo mniejszą popularność szkół zawodowych może także powodować ich stosunkowo niski poziom i słabe, wydawałoby się, perspektywy zawodowe po ich ukończeniu. Kolejnym istotnym czynnikiem była prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych. Stanowiły one podstawowe miejsce praktyk w systemie edukacji zawodowej, a w tej sytuacji okazało się, że możliwości odbycia praktyk stają się ograniczone lub w ogóle nie istnieją. Z kolei praktyczna nauka zawodu w pracowniach szkolnych okazała się niemożliwa, bo są one najczęściej przestarzałe i nie dysponują nowoczesnym sprzętem oraz dostępem do nowoczesnych technologii.

Planowane są zmiany w systemie edukacji zawodowej, które mają się opierać na trzech podstawowych działaniach: modernizacji istniejącej klasyfikacji zawodów na potrzeby systemu kształcenia ustawicznego, na stworzeniu ogólnopolskiej sieci centrów egzaminacyjnych i branżowych oraz na promowaniu współpracy między szkołami i pracodawcą. Ostatnia ze wspomnianych płaszczyzn działania, czyli współpraca z pracodawcami ma mieć podstawowe dwa wymiary: zapewnienie możliwości odbywania praktyk w przedsiębiorstwach oraz zapewnienie wkładu pracodawców w wyposażenie szkół zawodowych³.

Organizowanie praktyk i staży w przedsiębiorstwach

Działanie to ma na celu zapewnienie możliwości odbywania praktyk w przedsiębiorstwach oraz włączenie pracodawców w proces tworzenia programów nauczania i standardów egzaminacyjnych. Założenia przewidują także udział pracodawców

³ A. Kwiatkiewicz, Komentarz do projektowanych zmian w systemie kształcenia zawodowego i ustawicznego, E-mentor 2 (34)/2010

w komisjach egzaminacyjnych. Wydaje się, że zachęcenie pracodawców do przyjmowania uczniów na praktyki lub staże zawodowe stanowi spore wyzwanie, szczególnie w czasie „pokryzysowego” odzyskiwania równowagi przez firmy. Konieczne będzie opracowanie kryteriów podejmowania decyzji, którzy uczniowie mają się praktycznie uczyć zawodu u pracodawcy, a którzy w centrum szkolenia praktycznego – ewentualnie, jak mają być dzielone godziny praktyczne między nauką pobieraną w przedsiębiorstwie a nauką w centrum szkolenia praktycznego. Proponowany zakres współpracy z pracodawcami obejmuje m.in.:

- tworzenie sieci zakładów pracy, w których uczniowie i słuchacze ponadgimnazjalnych szkół prowadzących kształcenie zawodowe będą odbywać kształcenie praktyczne;
- podniesienie poziomu praktyk zawodowych poprzez wypracowanie standardów praktyk w poszczególnych zawodach, przy współpracy szkół z pracodawcami lub zrzeszeniami branżowymi pracodawców;
- wspieranie szkół w zakresie wyposażenia bazy dydaktycznej, w tym w nowoczesne materiały i środki dydaktyczne;
- udział pracodawców w organizowaniu dodatkowych zajęć zwiększających szansę zatrudnienia po ukończeniu szkoły - w formach pozaszkolnych, dla uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe;
- prowadzenie przez pracodawców doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej szkół.

Planowana współpraca ma zaowocować stworzeniem sieci przedsiębiorstw „zorientowanych edukacyjnie”. Dzięki nim uczniowie będą mieli możliwość poznania nowoczesnych technologii oraz metod zarządzania, a nauczyciele - aktualizacji wiedzy teoretycznej i praktycznej. Dodatkowo możliwe będzie zatrudnianie do nauczania zawodu specjalistów z danej branży.

Wyposażenie szkół przez firmy

Założenia projektowanych zmian przewidują, że pracodawcy będą wzbogacać środki dydaktyczne szkół oraz dzielić się wiedzą dotyczącą wprowadzanych innowacji. Dodatkowo pracodawcy mają dbać wraz z branżowym centrum kształcenia o dobre wyposażenie pracowni kształcenia praktycznego.

Warunki zacieśnienia współpracy pomiędzy szkołami i przedsiębiorstwami i tym samym podniesienia jakości kształcenia zawodowego:

Obszar postawy otwartej na współpracę i komunikacji

- Zbudowanie wspólnego kodu pojęciowego
- Otwarcie na potrzeby drugiej strony
- Budowanie zaufania i podkreślanie wartości drugiej strony

Obszary organizacyjne

- Oparcie treści nauczania o praktykę
- Bieżąca aktualizacja treści nauczania w reakcji na zmieniające się funkcjonowanie poszczególnych branż
- Współpraca w zakresie Krajowych Ram Kwalifikacji dla poszczególnych branż
- Udostępnienie zasobów wiedzy i rzeczowych przez biznes dla nauczycieli w celu maksymalnego upracticznienia nauczania zawodowego

PROJEKT MENTOR ŚWIADOMEJ NAUKI ZAWODU

Odpowiedzią na potrzebę promowania współpracy między szkołami i przedstawicielami pracodawców jest projekt "Mentor świadomej nauki zawodu", wspólna inicjatywa Stowarzyszenia Skarbników Samorządowych Warmii i Mazur ze Szczytna i Warmińsko Mazurskiego Związku Pracodawców Prywatnych z Olsztyna.

Projekt to program dwunastu dni staży dla czynnych zawodowo nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, prowadzących teoretyczne/praktyczne kształcenie zawodowe, z co najmniej jednej branży objętej wsparciem w projekcie. Uczestnikami mogli być więc nauczyciele oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu ze szkół zawodowych publicznych i niepublicznych, w tym: zasadniczych szkół zawodowych, techników, szkół policealnych, integracyjnych i specjalnych kształcący w branżach: *budownictwo, mechanika i elektryka*.

Projekt rozpoczął się w pierwszym kwartale 2012 roku i trwał 2 lata. Z ofert stażowych mogło skorzystać niemal 300 nauczycieli przedmiotów zawodowych z całej Polski. Na każdą z trzech branż przypadało więc prawie 100 miejsc, z uwzględnieniem zasady równości płci. Staże odbywały się w firmach i przedsiębiorstwach związanych z nauczaniem zawodem. Uczestnicy projektu mieli zapewnione noclegi, wyżywienie, zwrot kosztów dojazdu, opiekuna stażu, odzież ochronną, ubezpieczenie oraz materiały szkoleniowe.

Realizację projektu rozpoczęto od opracowania, z zamiarem wdrożenia w przedsiębiorstwach, trzech programów staży dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budownictwa, mechaniki oraz branży elektrycznej. Aby program stażu nie odbiegał od wymogów szkolnictwa zawodowego, został opracowany zgodnie z wytycznymi ustaw i rozporządzeń, regulujących szkolnictwo w Polsce, a w szczególności z wymogami zawartymi w podstawie programowej kształcenia zawodowego. Podjęte w projekcie działania, ukierunkowane były przede wszystkim na realizację celu jakim było podniesienie kompetencji zawodowych nauczycieli. Należało jednak przy tym uwzględnić konieczność uzyskania efektów skutkujących lepszym przygotowaniem uczniów do podejmowania pracy w zawodzie oraz ułatwieniem w poruszaniu się po rynku pracy. W tym celu niezbędne było przeanalizowanie sytuacji, w jakiej znajdują się absolwenci szkół zawodowych na rynku pracy, przede wszystkim pod kątem korelacji pomiędzy ich faktycznymi umiejętnościami zawodowymi a potrzebami pracodawców. Podczas opracowywania programu stażu

uwzględniono więc wnioski i uwagi zawarte w raportach Ministerstwa Edukacji Narodowej, Głównego Urzędu Statystycznego oraz urzędów pracy tak aby jak najlepiej zobrazowania sytuację absolwentów kierunków technicznych na rynku pracy

Dobrze opracowany program praktyk, w tym przypadku przygotowany w ścisłej współpracy z przedsiębiorcami i szkołami zawodowymi to obowiązkowy element każdego projektu stażowego. W projekcie „Mentor świadomej nauki zawodu” programy staży opracowywane były przez zespoły składające się z przedstawicieli szkół zawodowych, uczelni wyższych jak i firm reprezentujących branże objęte projektem. W wyniku tych prac powstały 3 odrębne programy, które były podstawą organizacji i przebiegu praktyk.

Program doskonalenia rozpoczął się od przygotowania teoretycznego uczestników staży. Nauczyciele zakwalifikowani do projektu w kilkusobowych grupach uczestniczyli w spotkaniach inauguracyjno-informacyjnych. W czasie dwudniowych spotkań byli przygotowywani do staży pod względem organizacyjnym. Zapoznali się szczegółowo z programem stażu, zostali także poinformowani z jakimi technologiami, maszynami i urządzeniami będą mieli do czynienia w czasie odbywania praktyk. Taka wiedza przed rozpoczęciem stażu jest kluczowa, bo umożliwia egzekwowanie przez nauczycieli tego co zostało zaplanowane a z różnych przyczyn mogło zostać pominięte przez opiekuna stażystów w firmie.

W każdej z firm nauczycielami opiekował się opiekun-specjalista. Opiekunem stażystów mógł być doświadczony pracownik firmy, cieszący się dobrą opinią pracodawcy, odpowiednio przygotowany merytorycznie do sprawowania swojej funkcji. Opieka mentora jest wyznacznikiem wysokiej jakości staży i praktyk. Taki sposób prowadzenia staży ma wysokiej walory edukacyjne. Uczestnicy mieli możliwość wyboru zarówno lokalizacji staży, jak i konkretnej firmy, w której chcieliby odbyć praktykę.

Wszystkie działania przewidziane w projekcie miały na celu podniesienie kompetencji zawodowych nauczycieli. Kontakt z nowoczesną technologią, oprzyrządowaniem i rozwiązaniami organizacyjnymi w rzeczywistym miejscu pracy umożliwił bowiem uczestnikom projektu zaktualizowanie wiedzy i umiejętności odpowiednio do realiów gospodarki i potrzeb rynku pracy. Staże odbywały się w przedsiębiorstwach korespondujących z obszarami wykładanych przez nauczycieli przedmiotów i uwzględniały ich konfrontację z wymogami współczesnej gospodarki oraz zapotrzebowaniem ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z ww. dziedzin.

Nauczyciel jest w stanie z przyszłego absolwenta szkoły zawodowej zrobić fachowca jeśli jest na bieżąco z trendami pojawiającymi się w poszczególnych branżach. Tymczasem technologie zmieniają się w błyskawicznym tempie. Nie wystarczy samemu szukać informacji, żeby nadążać za zmianami. Konieczne jest ciągle doskonalenie, aktualizowanie wiedzy, a w przypadku nauczania przedmiotów zawodowych bardzo ważna jest konfrontacja teorii z praktyką. Z punktu widzenia metodyki nauczania przedmiotów zawodowych taka konfrontacja ma kluczowe znaczenie, a jej efektem ma być zmiana utrwalonych sposobów oraz tematów nauczania, w kierunku metod dydaktycznych, które umożliwiają przekazanie wiedzy i umiejętności, niezbędnych do sprostania wyzwaniom jakie przynosi nowoczesna technika.

Dla nauczycieli kilkunastodniowy staż w przedsiębiorstwie to doskonały sposób, żeby wymienić się doświadczeniami, zapoznać z nowymi technologiami, a co najważniejsze – poznać, jakie są oczekiwania pracodawcy co do absolwentów szkół. Szczególnie cenna jest taka wiedza jeśli nauczyciele trafiają na staże do firm na swoim lokalnym rynku. Takie firmy są bowiem bezpośrednio zainteresowane wysokim poziomem kształcenia absolwentów pobliskich szkół zawodowych, bowiem to oni za jakiś czas zasilać będą zasoby kadrowe tych przedsiębiorstw. Idealnym byłoby wypracowanie stałej płaszczyzny współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi i firmami z tego samego terenu, po to aby szkoła mogła przygotowywać swoich absolwentów na potrzeby konkretnych firm. Znając potrzeby przedsiębiorców z najbliższego otoczenia szkoła może dostosować kształcenie do ich oczekiwań. Taka współpraca daje wymierne korzyści zarówno przedsiębiorcom jak i uczniom, skutkując zmniejszeniem poziomu bezrobocia wśród młodych ludzi.

Projekt „Mentor świadomej nauki zawodu” otworzył przed nauczycielami przedmiotów zawodowych szansę na aktualizację i pogłębienie wiedzy. Nauczyciele mieli możliwość docenienia darmowych praktyk w prestiżowych firmach. Mieli dzięki temu okazję by podnieść swoje kwalifikacje, a tym samym wpłynąć na jakość kształcenia. Jedną z zasad nauczania wg. Kupisiewicza mówi o wiązaniu teorii z praktyką. Staże w przedsiębiorstwach zapewniają nie tylko aktualizację wiedzy teoretycznej, ale przede wszystkim nabycie nowych oraz odświeżenie już posiadanych, umiejętności praktycznych.

Wykształceni i ciągle szkolący się nauczyciele są gwarancją rozwoju całego społeczeństwa. Dlatego nauczyciel przygotowujący uczniów do zawodu powinien mieć stały kontakt z aktualnymi trendami na rynku. Niezbędna jest mu także wiedza o oczekiwaniach

pracodawcy wobec absolwentów. Kształcenie uczniów w „porozumieniu” z pracodawcami w oparciu o ich potrzeby oraz potrzeby rynku jest koniecznością. Należałoby przy tym umiejętnie przewidywać potrzeby i oczekiwania pracodawców nie dziś, lecz te za 5 lat. Wówczas jakość kształcenia zawodowego będzie adekwatna do potrzeb pracodawców, zachowując przy tym dla kadry dydaktycznej margines czasu potrzebny na elastyczność i ewentualne modyfikacje będące odpowiedzią na zachodzące w otoczeniu zmiany.

W dużej mierze te oczekiwania dotyczą, poza umiejętnościami praktycznymi, także kompetencji „miękkich” takich jak praca w zespole, punktualność, umiejętność zarządzania czasem czy radzenie sobie w sytuacjach stresowych. Nauczyciel poprzez całoniedzielną obecność w przedsiębiorstwie i obserwację oraz udział w działaniach zespołu pracowniczego może poznać zasady obowiązujące w takiej organizacji, nie tylko pod kątem czynności praktycznych, ale także norm i wartości, kodeksu etycznego, zasad komunikacji, współpracy i innych kompetencji wymaganych w danym środowisku. Każda organizacja wytwarza specyficzną kulturę organizacyjną, inaczej pracuje się w niewielkich firmach, inaczej w wielkich korporacjach a jeszcze inaczej w instytucjach publicznych – takich jak np. szkoły. Różnice bywają znaczące – poczynając od spraw błahych np. zwyczajowe formy przywitania się, a na złożonych systemach motywacyjnych – zawierających szczegółowe opisy zakresu obowiązków oraz wielostopniowe narzędzia oceny jakości pracy – kończąc. Możliwość osobistego doświadczenia przez nauczycieli pracy w środowisku pozaszkolnym, w firmach wykorzystujących nowoczesne technologie, daje im szansę na zapoznanie się szerokim wachlarzem uwarunkowań związanych z wykonywaniem obowiązków zawodowych.

Nauczyciele muszą znać najnowsze technologie stosowane w przedsiębiorstwach, brać czynny udział w pracy zakładu oraz znać etykę pracy i zasady funkcjonowania nowoczesnej organizacji. Działania te pozwolą na podniesienie kompetencji zawodowych poprzez praktyczne doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w rzeczywistych warunkach pracy w przedsiębiorstwach. Rezultatem realizowanego projektu jest umożliwienie m.in. nawiązania stałych więzi współpracy między szkołami kształcenia zawodowego a przedsiębiorstwami oraz integracja tych środowisk poprzez udoskonalenie istniejących założeń i programów praktyk zawodowych

Kompetencje definiowane jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji stały się istotnym punktem w podstawie programowej dla szkolnictwa zawodowego. Staże w przedsiębiorstwach to idealne miejsce do obserwacji pracy zespołowej, podziału obowiązków czy kultury szanowania odmiennych cech charakteru. To szansa na zauważenie synergii współdziałania. Edukacja formalna nie wystarczy by

absolwenci szkół z sukcesem wchodzili na rynek pracy, dziś oczekują oni, że nauczyciele oprócz wiedzy formalnej pokażą im jak funkcjonować w środowisku pracy.

Bez kształtowania – poza umiejętnościami praktycznymi – także kompetencji kluczowych, poziom kształcenia zawodowego odstawać będzie od tego czego szuka pracodawca. Efektem jest niedostateczne przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy. Staże są dla nauczycieli okazją wejścia w środowisko pracy w firmie i – poza nabyciem wiedzy praktycznej – szansą na poznanie specyfiki tej pracy. Mając taką wiedzę są w stanie dostosować kształcenie do wymogów i aktualnych trendów na rynku pracy.

Bez wątpienia zwiększenie udziału praktyk w procesie nauczania zawodu wpływa na podwyższenie jakości tego kształcenia. Teoria w oderwaniu od praktyki pozostaje tylko teorią. Praktyki pozwalają podnieść kwalifikacje zawodowe i dostosować je do coraz to nowych technologii. Taki program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach procentuje aktualizacją wiedzy teoretycznej jak i praktycznej u nauczycieli a co za tym idzie lepsze przygotowanie uczniów do przyszłej pracy zawodowej.

W ramach projektu możliwe było także przygotowanie kadry dydaktycznej szkół zawodowych do przyszłych zmian związanych z reformą szkolnictwa zawodowego. Staże są bowiem także odpowiedzią na niektóre z założeń reformy modernizacji szkolnictwa zawodowego: otwartość, elastyczność i sprawność systemu edukacyjnego. Poprzez praktyki dla nauczycieli realizowana jest idea kształcenia ustawicznego, mającego umożliwić sprostanie wyzwaniom jakie przynosi zmieniający się w szybkim tempie rynek pracy, a tym samym oczekiwania uczącej się w szkołach zawodowych młodzieży.

Głównym celem projektu było podwyższenie kompetencji zawodowych nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu szkół z terenu całej Polski. Udział w praktykach doskonalenia zawodowego i praktycznego w nowoczesnych przedsiębiorstwach jest odpowiedzią na pilną potrzebę zmodernizowania kształcenia zawodowego tak aby odpowiadało ono bieżącym potrzebom rynku.

Eksperti twierdzą, że większą kreatywność i innowacyjność uczniów możemy osiągnąć wyłącznie za sprawą kreatywnych i innowacyjnych nauczycieli. Nauczyciele będą mogli być na bieżąco i zapewniać nauczanie naprawdę odpowiadające potrzebom ich uczniów wyłącznie wtedy, gdy sami będą kontynuować naukę i realizować zasadę kształcenia ustawicznego.

Poprawę jakości kształcenia zawodowego można osiągnąć poprzez zwiększenie udziału pracodawców w realizacji zadań systemu szkolnictwa zawodowego, zwłaszcza w zakresie praktyk zawodowych, staży i praktycznej nauki zawodu.

Organizacja kształcenia zawodowego powinna odbywać się z aktywnym i świadomym celem, zaangażowaniem pracodawców. Program praktycznej nauki zawodu powinien być realizowany w warunkach naturalnej pracy zarówno poprzez praktyki uczniowskie jak i poprzez staże dla kadry dydaktycznej. Proces poprawy jakości kształcenia zawodowego powinien uwzględniać określenie programów nauczania poszczególnych przedmiotów zawodowych według konkretnych wymogów każdej branży z jednoczesnym uwzględnieniem stosowanych technik i technologii. Ścisły kontakt i współpraca z przedsiębiorcami daje szansę na cykliczne aktualizowanie tych programów w oparciu o potrzeby wynikające z zachodzących zmian i rozwoju technologii.

Szkoła zawodowa powinna być ściśle powiązana z rynkiem pracy, z pracodawcami, a także być na bieżąco z nowymi technologiami. Proces kształcenia zawodowego nie może odbywać się w oderwaniu o praktyki. Nauczyciele przedmiotów zawodowych muszą mieć stały dostęp do nowych technologii, być na bieżąco z aktualną sytuacją w przedsiębiorstwach z branży, które reprezentują. Szkoły zawodowe stanowią powinny ważny element lokalnego systemu gospodarczego – rola jaką pełnią instytucje edukacyjne nie musi (nie powinna) ograniczać się tylko do nauczania (bądź wychowywania) młodzieży. Mogą one również pełnić funkcje lokalnych ośrodków doradztwa, jeśli współpraca międzysektorowa ma mieć miejsce, to nie może być ograniczona tylko do tych aspektów, które są ważne z punktu widzenia instytucji edukacyjnych (udostępnianie miejsca praktyk zawodowych, dostarczanie informacji o zapotrzebowaniu na określone typy kwalifikacji). Partnerskie relacje wymagają, aby przedsiębiorcy mieli możliwość zaspokojenia potrzeb kluczowych z punktu widzenia ich priorytetów (np. pozyskiwania informacji o nowoczesnych rozwiązaniach technologicznych i organizacyjnych). Jednakże, szczególnie w odniesieniu do firm sektora MŚP, sama możliwość stworzona przez jednostki edukacyjne, to za mało, niezbędne jest wyjście z ofertą na zewnątrz, przekonanie przedsiębiorcy o słuszności i celowości takiej współpracy. Można wręcz pokusić się o stwierdzenie, że instytucje lokalnego systemu edukacji – szczególnie szkoły zawodowe – powinny, w stosunku do instytucji gospodarczych, pełnić funkcje służebne. Nie negując zasadniczego znaczenia priorytetów edukacyjnych należy wskazać, że szkoły mogłyby pełnić funkcję centrów rozwoju, ośrodków innowacji, stać się pośrednikami pomiędzy lokalnym biznesem a światem nowoczesnych technologii. Informacje uzyskane od pracodawców są niezmiernie przydatne dyrektorom i nauczycielom przy opracowywaniu

autorskich programów nauczania, przy wdrażaniu zmian w systemie kształcenia zawodowego. Reforma szkolnictwa zawodowego oparta jest na szerokim dialogu i konsultacjach z pracodawcami.

Kontakt z pracodawcami poprzez udział nauczycieli w stażach może być źródłem cennych informacji wspomagających pracę szkoły zawodowej w zakresie dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz kształcenia niezbędnych umiejętności u uczniów. Współpraca na płaszczyźnie szkoła – przedsiębiorstwa i pracodawcy procentuje/owocuje dobrze przygotowanym i wyposażony w nowoczesną wiedzę absolwentem. Dodatkowo, powstałe w trakcie realizacji stażu nieformalne relacje nauczycieli z pracownikami/właścicielami firm mogą ułatwić podejmowane dalszej współpracy.

Dziś pracodawcę mniej interesuje jaki kierunek skończył kandydat na przyszłego pracownika, większe znaczenie ma to czy jest dla niego przydatny na danym stanowisku pracy. Pracodawca zatrudniając absolwenta chce otrzymać w zamian odpowiedni poziom jego rzeczywistych umiejętności praktycznych, kompetencji i wiedzy. Nie chce brać na siebie ciężaru kształcenia czy przyuczenia młodego pracownika do zawodu. To zadanie powinny wypełnić praktyki i staże w przedsiębiorstwach zarówno dla nauczycieli jak i uczniów. Kształcenie zawodowe powinno się odbywać w oparciu o nowe technologie a dostęp do nich zarówno jedni jak i drudzy mogą mieć właśnie poprzez współpracę z przedsiębiorstwami, w rzeczywistym środowisku pracy, na danym stanowisku, przy konkretnym urządzeniu czy maszynie.

Głównym wyznacznikiem jakości kształcenia w zakresie przedmiotów zawodowych jest poziom kwalifikacji kadry pedagogicznej. Edukacja zawodowa i jej efekty są nierozzerwalnie związane z rynkiem pracy i całą gospodarką. Relacje, które między nimi zachodzą są bardzo ważne. Jednocześnie warunki, w jakich funkcjonuje gospodarka idziałające w jej ramach przedsiębiorstwa, ulegają ciągłym i nieustającym zmianom (ekonomicznym, technicznym, technologicznym). Zmiany te powodują szybką dezaktualizację wiedzy specjalistycznej, nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu Aby byli oni w stanie nadążyć za tymi zmianami, powinni starać się o utrzymywanie stałej współpracy z przedsiębiorstwami czy zakładami pracy, które ściśle powiązane są z kierunkami ich nauczania.

Obecnie kształcenie zawodowe przechodzi swoisty kryzys. Pokutuje przekonanie o słabym przygotowaniu absolwentów szkół zawodowych, o braku aktualniej wiedzy w zakresie

obsługi maszyn i urządzeń co wymusza na przedsiębiorcach konieczność przyuczania młodych pracowników do zawodu niemal od podstaw. Promowanie kształcenia zawodowego, działania zmierzające do podniesienia jego jakości to także promowanie pozytywnego wizerunku absolwenta szkoły zawodowej. Tylko wtedy można zbudować nowe oblicze szkolnictwa zawodowego, także wśród pracodawców.

Przedsiębiorcy poszukują zmiany i traktują ją jako szansę. Obecne działania związane z modernizacją kształcenia zawodowego są w sposób oczywisty szansą i trzeba ją maksymalnie wykorzystać. Przedsiębiorcy mogą wspierać nauczycieli zawodów w obszarze wiedzy fachowej, zaplecza technicznego i kompetencji kluczowych w kontekście specyficznych wymagań poszczególnych branż. Projekt daje możliwość wpływu na sytuację w szkolnictwie zawodowym. Dzięki praktykom w prawdziwych przedsiębiorstwach nauczyciele będą posiadać bardziej nowoczesne kwalifikacje i kształcić uczniów w sposób odpowiadający wymogom współczesnego rynku. Udział w projekcie przedsiębiorstw, które przyjęły nauczycieli na staży można również wykorzystać jako element promocji firmy. Przedsiębiorca może zyskać prestiż w lokalnym środowisku. Przez podejmowane przez niego działania widzimy, że działa na rzecz społeczności lokalnej i lokalnego rynku pracy. Firma może się jawić jako społecznie zaangażowana, co przekłada się na budowanie jej pozytywnego wizerunku.

Kształcenie zawodowe jest swoistym motorem gospodarki. Konieczne jest wzmocnienie potencjału jaki drzemie w działających szkołach. Zmiany wprowadzane do systemu edukacji nie dają zauważalnych efektów od razu. Efekty takich działań są odwołane w czasie i wymagają przejścia kolejnego pokolenia przez cały etap kształcenia. Rolą nauczyciela jest takie postępowanie dydaktyczne, które pozwoli zapoznać uczniów z podstawami usystematyzowanej wiedzy, rozwijać ich zainteresowania i zdolności poznawcze. W przypadku kształcenia zawodowego bez konfrontacji procesu nauczania z rzeczywistym miejscem pracy realizacja tak rozumianej zasady nauczania wydaje się być trudna do osiągnięcia w pełni.

OCZEKIWANIA I REZULTATY DLA BRANŻY BUDOWLANEJ

Czas realizacji Projektu Mentor świadomej nauki zawodu wpisał się w realizację jednego z priorytetów Ministra Edukacji Narodowej w roku szkolnym 2012/13, dotyczącego kierunków realizacji polityki oświatowej państwa, tj. *Podniesienia jakości kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych*. Ten sam priorytet obowiązuje w roku bieżącym, tj. 2013/14.

Założeniem Projektu - dotyczącego doskonalenia zawodowego - i jego głównym celem było pogłębienie wiedzy i umiejętności praktycznych nauczycieli, w tym nauczycieli uczących w obszarze kształcenia B, w szczególności w zawodach technik budownictwa oraz murarz-tylnkarz. Umiejętności te, dotyczyły m.in. obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń oraz technologii stosowanych w rzeczywistych warunkach pracy. Projekt zakładał, że w trakcie jego realizacji nastąpi swoista konfrontacja wiedzy teoretycznej z praktyką, a dodatkowe praktyczne umiejętności nauczycieli zostaną wykorzystane w ich pracy dydaktycznej.

Projekt zakładał również współpracę organizacji go realizujących z nowoczesnymi przedsiębiorstwami, charakteryzującymi się wysoką kulturą pracy i stosowaniem nowoczesnych technologii. Już w fazie przygotowywania programu staży nawiązano tę współpracę, która polegała na współtworzeniu programów przez przedstawicieli branży budowlanej. Miało to przynieść – oprócz bezpośrednich efektów realizacji staży - wzrost efektywności doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach.

Początkowo projekt zakładał, że w branży budowlanej uczestnikami będzie ok 100 osób, w tym połowę miały stanowić kobiety. Uczestnikami byli nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu, czynni zawodowo. Ostatecznie w Projekcie wzięło udział 108 nauczycieli z branży budowlanej, w tym 53 kobiety.

Czas odbywania stażu oraz informacje uzyskane po jego zakończeniu wskazują, że założenia programowo-organizacyjne Projektu zostały spełnione. Uczestnicy Projektu stali się bowiem rzeczywistymi łącznikami swoich szkół z przedsiębiorstwami budowlanymi. Realizują obecnie ważną rolę ukierunkowania pracy uczniów dla jak najlepszego przygotowania ich dla potrzeb rynku pracy.

Przepisy ustawy Karta nauczyciela (art. 42 ust. 1 i ust. 2 pkt. 3) nakładają na nauczycieli obowiązek systematycznego uzupełniania swoich kwalifikacji i umiejętności. W przypadku nauczycieli przedmiotów teoretycznych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu we wszystkich typach szkół i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych polegać to powinno między innymi na poznawaniu najnowszych rozwiązań technicznych i organizacyjnych stosowanych w branży, czy też w obszarze kształcenia. Niewątpliwych korzyści należy szukać także z uzyskania praktycznej wiedzy na temat stosowanych w przedsiębiorstwach nowoczesnych technik, technologii, oprzyrządowania technicznego.

Konieczny jest zatem kontakt z branżą, w szczególności - przynoszący zapewne obopólne korzyści - transfer wiedzy z branży do szkół. W efekcie końcowym może mieć to bezpośredni i duży wpływ na jakość kształcenia zawodowego teoretycznego i praktycznego.

Mając na uwadze jakość kształcenia zawodowego należy założyć, że najbardziej wymierne efekty daje wprowadzenie do procesu edukacyjnego nowych metod nauczania, środków dydaktycznych oraz nawiązanie bezpośrednich kontaktów z pracodawcami. Najlepiej, aby kontakty te odbywały się w rzeczywistym środowisku pracy, podobnie jak organizowane przez szkołę praktyki zawodowe uczniów odbywają się w podmiotach zapewniających rzeczywiste warunki pracy właściwe dla nauczanego zawodu.

Warunki te były zatem spełnione poprzez realizowane w Projekcie staże dla nauczycieli, a możliwość powtarzania stażu w przyszłości, w trakcie dalszej kariery zawodowej nauczycieli uczestników, pozwoli w sposób systematyczny czerpać z dobrodziejstwa takich kontaktów.

Tak więc głównym celem odbywania staży było podniesienie poziomu kwalifikacji praktycznych nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w branży budowlanej, a celami szczegółowymi pogłębienie wiedzy i umiejętności praktycznych dotyczących obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń, nowych technologii stosowanych w rzeczywistych warunkach pracy oraz zdobycie dodatkowych praktycznych umiejętności zawodowych.

Program staży a nowa podstawa programowa

Nowa podstawa programowa kształcenia w zawodach określa oczekiwane efekty kształcenia, a ponadto wskazuje warunki, w jakich powinno odbywać się kształcenie zawodowe. Podstawa programowa określa także zestaw zmian zachodzących w otoczeniu gospodarczo-społecznym, które to zmiany powinno uwzględniać kształcenie zawodowe, realizowane w systemie oświaty. Te zmiany to w szczególności:

- - idea gospodarki opartej na wiedzy,
- - globalizacja procesów gospodarczych i społecznych,
- - rosnący udział handlu międzynarodowego,
- - mobilność geograficzna i zawodowa,
- - nowe techniki i technologie,
- - wzrost oczekiwań pracodawców w zakresie poziomu wiedzy i umiejętności pracowników.

Program staży przeznaczony był dla nauczycieli kształcenia zawodowego teoretycznego i kształcenia zawodowego praktycznego dla dwóch zawodów z obszaru kształcenia B (budowlany), tj. technik budownictwa (symbol cyfrowy 311204) oraz murarz-tylnkarz (711204).

Nauczyciele szkoły kształcącej w:

- zawodzie technik budownictwa przygotowują absolwenta do wykonywania następujących zadań zawodowych:

- wykonywania określonych robót budowlanych;
- organizowania i kontrolowania robót związanych z zagospodarowaniem terenu budowy;
- organizowania i kontrolowania robót budowlanych stanu surowego i robót wykończeniowych;
- organizowania i kontrolowania robót związanych z utrzymaniem obiektów budowlanych w pełnej sprawności technicznej;
- sporządzania kosztorysów oraz przygotowywania dokumentacji przetargowej.

a w zawodzie murarz-tylnkarz do zadań:

- wykonywania zapraw murarskich, tynkarskich i mieszanek betonowych;
- wykonywania murowanych konstrukcji budowlanych;

- wykonywania tynków wewnętrznych i zewnętrznych;
- wykonywania remontów i rozbiórki murowanych konstrukcji budowlanych;
- wykonywania napraw tynków wewnętrznych i zewnętrznych.

Do wykonywania powyższych zadań zawodowych konieczne jest osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia wspólnych dla wszystkich zawodów, tj.: bezpieczeństwo i higiena pracy, podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej, język obcy ukierunkowany zawodowo, kompetencje personalne i społeczne oraz efektów kształcenia wspólnych dla zawodów w ramach obszaru budowlanego, stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów, określonych w podstawie programowej jako PKZ(B.c) – dla obu zawodów oraz PKZ(B.k) – dla technika budownictwa.

Opierając się o nową podstawę programową w obu zawodach ustalono więc następujący program stażu (bloki 24 godzinne – 3 dni po 8 godzin):

- pierwszy blok - BHP, struktura organizacyjna firmy, czytanie dokumentacji, technologie wykonania,
- blok drugi - prefabrykacja, zbrojenia, wytwarzanie betonu, nadzór, kontrola jakości,
- trzeci blok - montaż, wykonywanie elementów prefabrykowanych, próbne montaże, składowanie, kablobetony, strunobeton,
- blok czwarty - projektowanie, kosztorysowanie, tworzenie harmonogramów lub produkcja i zastosowanie chemii budowlanej (alternatywa w zależności od zapotrzebowania uczestników).

Dlatego do Projektu dobrano przedsiębiorstwa które zajmowały się:

- prefabrykacją, składowaniem i montażem elementów prefabrykowanych,
- projektowaniem i kosztorysowaniem,
- chemią budowlaną,

z tym, że dwa ostatnie zakresy występowały zamiennie, w zależności od zapotrzebowania danej grupy nauczycieli. Razem czas stażu wynosił 96 godzin.

Dokumentacja programowa wskazywała korelacje pomiędzy czynnościami nauczyciela w trakcie stażu a efektami kształcenia uczniów, wynikających z podstawy programowej kształcenia w zawodzie. W ten sposób powiązано dydaktyczne zadania szkoły ze zmianami zachodzącymi w otoczeniu gospodarczo-społecznym. Autorzy programu uwzględnili bowiem nowe podejście (język efektów) w opisywaniu wiedzy i umiejętności, zawarte w przepisach dotyczących nowej podstawy programowej kształcenia w zawodach.

Rekrutacja do Projektu rozpoczęła się wiosną 2012 r. i opierała się przede wszystkim na spotkaniach w szkołach, korzystano także ze współpracy z kuratoriami oświaty oraz placówkami doskonalenia nauczycieli. Zgłaszający się do Projektu brali udział w spotkaniach inauguracyjno-informacyjnych, przygotowujących do realizacji staży. Chodziło o uzgodnienia organizacyjne, rozpoznanie otoczenia gospodarczego szkół na danym terenie oraz wstępne zapoznanie z technologiami, z którymi będą mieli do czynienia w trakcie stażu jego uczestnicy. Staże odbywały się w grupach, przeważnie 8-12 osobowych. Najczęściej uczestnicy wybierali miejsca stażu znacznie oddalone od miejsca zamieszkania, np. osoby z północy kraju wyjeżdżały w tereny górskie i odwrotnie. Nauczyciele z branży budowlanej brali udział w stażach organizowanych na terenach dużych nowoczesnych firm, między innymi *Wojtyła Budownictwo Bielsko-Biała*, *AutomaEko Gdynia*, *Fakro Nowy Sącz*. Większość staży odbyło się w okresie ferii letnich i w czasie ferii zimowych. Wtedy realizowano je jednorazowo, tj. 2 tygodnie stażu bez przerwy, natomiast w trakcie roku szkolnego staże realizowane były w układzie cztery razy po 3 dni zajęć.

Program staży zakładał 4 bloki tematyczne, a rozkład godzinowy na realizację poszczególnych tematów był jedynie propozycją i nie narzucał obowiązku sztywnej realizacji zajęć zgodnie z zaplanowanym programem. Autorzy programu dopuszczali elastyczną realizację staży, z uwzględnieniem specyfiki przedsiębiorstwa oraz jego warunków organizacyjnych. Uczestnicy mieli możliwość obserwacji procesów zachodzących w przedsiębiorstwach, a także bezpośredniego uczestnictwa w określonych zadaniach wybranych przedsiębiorstw. Poznawali strukturę powstawania dokumentacji projektowej (*AutoCad*, *Norma*) oraz sposoby wykonywania kosztorysów.

Efektom realizacji stażu jest między innymi przygotowana przez nauczycieli dokumentacja, w tym fotograficzna i filmowa, wypełnione dzienniczki praktyk oraz wypracowana ewaluacja. Na szczególną uwagę zasługują prace tych nauczycieli, którzy samodzielnie przygotowywali materiały filmowe, które to materiały będą wykorzystane do wsparcia procesu dydaktycznego w trakcie realizacji programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodzie technik budownictwa lub murarz-tylnkarz. Z uzyskanych informacji wynika, że najczęściej do obróbki filmów stosowane były programy *Windows Movie Maker* oraz *Ashampoo® Photo Commander 9*.

Niektórzy z uczestników, przygotowując się do realizacji szeroko pojętego doradztwa zawodowego, prowadzili rozpoznanie wymagań pracodawcy lub całego przedsiębiorstwa w stosunku do przyszłego pracownika, absolwenta technikum lub zasadniczej szkoły

zawodowej. Nierzadko był to szczegółowy wywiad z pracownikami różnego szczebla w poszczególnych działach przedsiębiorstwa.

Przyglądając się założonemu głównemu celowi Projektu, tj.: podniesienie poziomu kwalifikacji praktycznych uczestników oraz faktowi, że realizacja programu staży odbywała się w rzeczywistych warunkach pracy, należy stwierdzić, że informacje zebrane od uczestników, dotyczące przebiegu staży potwierdzają osiągnięcie tego celu.

Korzyści dla nauczycieli.

Kształcenie zawodowe, szczególnie w szeroko pojętych zawodach technicznych stawia wysokie wymagania nauczycielom, przekazującym wiedzę i umiejętności uczniom. Efektem ich pracy jest bowiem jak najlepsze przygotowanie absolwentów do wykonywania czynności zawodowych na konkretnych stanowiskach pracy. Chodzi więc o aktualizowanie wiedzy kadry pedagogicznej szkół zawodowych.

Nauczyciel przedmiotów zawodowych w szkole ponadgimnazjalnej (technikum, zasadnicza szkoła zawodowa, szkoła policealna) przed rozpoczęciem stażu posiadał zapewne zasób wiedzy zdobytej na studiach, a w nielicznych przypadkach poparty także doświadczeniem wcześniejszej, bądź równoległej pracy zawodowej w branży, odpowiadającej budowlanemu obszarowi kształcenia. Stawiane przez rynek pracy wymagania oraz szybki rozwój techniki, w tym technologii budownictwa, wymaga od nauczycieli aktualizacji wiedzy, nadążania za coraz nowszymi rozwiązaniami technicznymi, tak w sferze materiałowej, jak również technologii produkcji. Tę potrzebę aktualizacji wiedzy oraz umiejętności praktycznych wypełnił zaproponowany staż w przedsiębiorstwach, staż realizowany w rzeczywistych warunkach pracy.

Pełna realizacja program stażu dała możliwość uszczegółowienia wyspecjalizowanej w tych dwóch zawodach wiedzy i umiejętności związanych między innymi z:

- - projektowaniem i wytwarzaniem,
- - wykorzystaniem programów komputerowych do wspomaganie prac projektowych,
- - projektowaniem i kosztorysowaniem,
- - stosowaniem produktów chemii budowlanej,
- - pracą w zespole.

Efektom uczestnictwa w Projekcie jest przede wszystkim wykorzystanie indywidualnego doświadczenia każdego z nauczycieli, nabytego w trakcie jego realizacji, do codziennej, szkolnej pracy z uczniami. Z punktu widzenia procesu dydaktycznego w szkole

cenną wartością dodaną, była możliwość - w wielu wypadkach wykorzystana - opracowania przez nauczycieli przydatnych pomocy dydaktycznych, wspomagających ten proces. Powstały więc filmy instruktażowe, przedstawiające rzeczywistość budowy, przedsiębiorstwa budowlanego. Materiały te poparte dodatkowo przyszłymi praktykami zawodowymi w technikum i zajęciami praktycznymi w zasadniczej szkole zawodowej, wycieczkami przedmiotowymi oraz pokazami firm budowlanych przybliżają uczniom, przyszłym absolwentom rzeczywiste warunki pracy, z którymi zetkną się oni w życiu zawodowym.

Zaletą realizowania stażu jest osobiste doświadczenie udziału i zaangażowanie w konkretnym procesie produkcyjnym. Pozwala to potwierdzić, wręcz wzmocnić i ugruntować nabytą wiedzę teoretyczną nauczyciela. Ponadto wartością jest także wzrost aktywności zawodowej nauczycieli uczestniczących w Projekcie, co niewątpliwie świadczy o chęci dalszego rozwoju.

Korzyści dla uczniów

„Przeciętny nauczyciel mówi. Dobry wyjaśnia. Znacomity nauczyciel daje przykład, ale ten wielki – inspiruje.” – to słowa Williama Arthura Warda, autora *„Fontanny wiary”*. To wcale nie jest górnolotny cytat w stosunku do uczniów szkół zawodowych. Oni mają też prawo do współpracy z dobrze przygotowanym nauczycielem, będącym światłym przewodnikiem dla ucznia. Gotowość nauczyciela do doskonalenia, do zmian, to pewnego rodzaju gwarancja, że nauczyciele przekażą im wiedzę aktualną i tak potrzebną z uwagi na oczekiwania pracodawców.

Przez kilka lat realizowany był w Polsce projekt *„Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”*. Na ocenę tego projektu jest jeszcze za wcześnie, ale to przede wszystkim od nauczycieli powinien pochodzić zachęcający sygnał do absolwentów gimnazjów, a potem nieustanne przekonywanie młodych ludzi, że dokonali ważnego i dobrego wyboru szkoły zawodowej. Ale jeszcze większą sztuką jest zachęcić ich do nauki, w tym nauki zawodu, fachu. Pokazać dostęp do nowych technologii, postarać się o ich ciągły transfer z branży do szkoły. To nie jest sprawa tylko nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i zajęć praktycznych. To także sprawa nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących, stąd tak duża waga przykładana do korelacji między przedmiotami ogólnymi i zawodowymi.

Należy także zwrócić uwagę na aspekt wychowawczy wszelkich działań w szkole zawodowej, a więc poświęcony postawom, kompetencjom personalnym i społecznym.

Chodzi docelowo o budowanie wśród uczniów etosu zawodu rzemieślnika, fachowca. Ważny jest kontakt z absolwentami, może już prawdziwymi fachowcami, którzy chcieliby spotkać się z uczniami. To właśnie rola nauczycieli, aby namówić absolwentów do współpracy ze szkołą.

Korzyści dla szkoły (w sferze współpracy z pracodawcami)

Korzyści te wynikają z faktu wzrostu oczekiwań szkół zawodowych wobec pracodawców w świetle wprowadzanych od roku szkolnego 2012/2013 zmian w szkolnictwie zawodowym. Zmiany te powinny skutkować także zacieśnianiem współpracy z pracodawcami poprzez zawieranie umów i długotrwałych porozumień, dotyczących współpracy na rzecz poprawy kształcenia zawodowego.

Wydaje się, że zmiany te są początkiem wprowadzania mechanizmów zachęcających pracodawców do angażowania się w kształcenie zawodowe i ustawiczne poprzez:

- wspieranie szkół w zakresie wyposażenia bazy dydaktycznej (środki dydaktyczne i materiały),
- udział pracodawców w organizowaniu dodatkowych zajęć, zwiększających szansę zatrudnienia uczniów po ukończeniu szkoły,
- prowadzenie przez pracodawców doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej szkół, w szczególności staży,
- zwiększenie zainteresowania pracodawców na etapie przygotowania programu stażu, a w przypadku tego Projektu współpraca przy wypracowaniu standardów staży w poszczególnych branżach/obszarach kształcenia.

Na marginesie korzyści dla szkół należy wspomnieć o korzyściach dla przedsiębiorstw, przejawiających się w szczególności w tym, że wzrasta u pracodawców wiedza dotycząca zasad kształcenia zawodowego (przepisów prawnych, terminów klasyfikacji uczniów, wymagań egzaminacyjnych). Ponadto ważne jest także to, że przedsiębiorstwa mające wystarczającą bazę technicznej i technologiczną są promowane dzięki takim projektom.

Korzyści dla szkoły (w sferze transferu wiedzy z branży do szkół)

Prawdopodobnie uczestnicy Projektu „*Mentor świadomej nauki zawodu*” zanim przystąpili do jego realizacji zadali sobie pytania, *czy uczniowie, nauczyciele w mojej Szkole mają dostęp do nowych technologii, czy mają kontakt z branżą (pracodawcami z obszaru kształcenia naszej szkoły), czy istnieje transfer wiedzy z branży do szkoły?*

Obowiązek doskonalenia się nauczycieli wiąże się z możliwością, wręcz koniecznością kontaktu z branżą oraz transferem wiedzy z branży do szkół, co powinno mieć bezpośredni wpływ na jakość kształcenia zawodowego teoretycznego i praktycznego.

Staże odbywały się w rzeczywistym środowisku pracy, a najlepsze efekty przyniosą niewątpliwie kontakty systematyczne, czyli takie, jakie dają m.in. staże dla nauczycieli. Dzięki tym stażom otworzyły się nowe drogi dostępu do nowych technik/technologii nauczyciela i ucznia polskiej szkoły zawodowej.

W Projekcie czerpano z kontaktów z szeroko pojętym otoczeniem gospodarczym szkół zawodowych, a w trakcie jego realizacji nauczyciele rozszerzyli swoje dotychczasowe, podstawowe źródła wiedzy na temat nowych technik/technologii (studia, literatura, Internet) o najświeższą, praktyczną wiedzę i doświadczenie z branży budowlanej.

Staże odbywały się w firmach osiągających sukces w branży budowlanej, dysponujących wysoko wykwalifikowaną kadrą, nie tylko inżynierską, ale także wysokiej klasy fachowcami w podstawowych zawodach budowlanych. Firmy te to przyszłe miejsca pracy i rozwoju zawodowego absolwentów, wychowanków nauczycieli-uczestników Projektu.

Przyszłość branży budowlanej zależy także od jakości szkolnictwa zawodowego, w tym od bazy do praktycznej nauki zawodu, dostępu szkół do nowoczesnych materiałów i technologii oraz transferu wiedzy z branży do szkół.

Zrealizowanie Projektu „*Mentor świadomej nauki zawodu*”, a następnie jego ewaluacja prowadzi do pewnych konkluzji, które wydają się być dość uniwersalne i nie dotyczą jedynie branży budowlanej i szkół kształcących w obszarze B.

Po pierwsze staże dla nauczycieli sprzyjają systematycznemu uzupełnianiu kwalifikacji i umiejętności (art. 42 ust. 1 i ust. 2 pkt. 3 ustawy Karta Nauczyciela). Pozwalają na lepsze wykorzystanie potencjału nauczycieli, w tym dyplomowanych, także pod kątem umiejętności związanych z technologią informacyjną i komunikacyjną (m.in. w sferze wykorzystania programów komputerowych do wspomaganie prac projektowych).

Po drugie dobre kontakty szkoły ze środowiskiem umożliwiają transfer wiedzy z branży do szkoły i na odwrót.

Po trzecie konieczne wydaje się dalsze podejmowanie działań zmierzających do poprawy komunikacji pomiędzy szkołami a pracodawcami poprzez:

- cykliczne spotkania i podejmowanie dyskusji nawet na trudne tematy, wynikające ze współpracy,
- stwarzanie możliwości praktyk zawodowych dla uczniów oraz staży dla nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe,
- szkolenia dla pracodawców z zakresu organizacji egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie, wspólnego tworzenia programów nauczania, programów praktyk zawodowych, programów staży dla nauczycieli,
- upowszechnianie przykładów dobrych praktyk, dotyczących współpracy pracodawców ze szkołami (np. poprzez projekt przyznania olsztyńskiego wyróżnienia „Pracodawca Przyjazny Szkole” dla przedsiębiorców wspomagających kształcenie zawodowe),
- popularyzację kształcenia zawodowego jako ścieżki edukacyjnej, która umożliwia zdobycie konkretnego zawodu, jak również kontynuacji nauki przez absolwentów zasadniczych szkół zawodowych,
- popularyzację wiedzy na temat poszczególnych zawodów i ich specyfiki.

Po czwarte należy przywrócić wagę aspektowi wychowawczemu w pracy z młodzieżą, w szczególności wykorzystać fakt, że nowa podstawa programowa kształcenia w zawodzie zawiera w efektach kształcenia wspólnych dla wszystkich zawodów element *Kompetencje personalne i społeczne*, w tym m.in. przestrzeganie zasad kultury i etyki.