

Publikacja upowszechniająca

Lider kształcenia zawodowego



Centrum Szkoleniowo-Doradcze Lider

Zespół redakcyjny

Katarzyna Boniewska, Julia Krajanowska, Marcin Bartkowiak

Wydawca

Centrum Szkoleniowo-Doradcze LIDER Anna Agnieszka Lisikiewicz

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

tel./fax +48 89 521 34 05

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



© Copyright by CSD LIDER, Olsztyn 2012

Publikacja bezpłatna

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

Człowiek – najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści

Lider kształcenia zawodowego	4
Część 1. Projekt w oczach uczestników i przedsiębiorców	7
Część 2. Partnerzy projektu	33
Część 3. Kształcenie zawodowe w Polsce	43
Część 4. Praktyczne metody kształcenia zawodowego	53
Organizator projektu.....	68



Lider kształcenia zawodowego



4 Niedostosowanie do wymagań rynku pracy jest wskazywane jako jeden z ważniejszych problemów kształcenia zawodowego w Polsce. Szkoły niejednokrotnie przekazują uczniom nieaktualne wiadomości, co z kolei przekłada się na to, że przedsiębiorcy mają problem ze znalezieniem pracownika posiadającego odpowiednią wiedzę i umiejętności. Nie bez znaczenia jest fakt, iż w dzisiejszych czasach postęp technologiczny jest bardzo szybki, a szkoły i nauczyciele nie zawsze mają możliwość dostępu do nowoczesnych technik i technologii. Wskazane jest zatem, by nauczyciele, przede wszystkim przedmiotów zawodowych, mieli możliwość współpracy z przedsiębiorstwami aktywnie działającymi na rynku i tam poszerzali swoje kompetencje.

Centrum Szkoleniowo-Doradcze LIDER z Olsztyna chcąc umożliwić nauczycielom kształcenia zawodowego i instruktorom praktycznej nauki zawodu aktualizowanie wiedzy i umiejętności we współpracy z przedsiębiorstwami, realizuje projekt **Lider kształcenia zawodowego**. Ma on na celu opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego dla osób nauczających przedmiotów zawodowych w branżach: budowlanej, elektrotechnicznej, meblarskiej i rolno-spożywczej. Projekt obejmuje działaniem województwo warmińsko-mazurskie. Program doskonalenia zawodowego został opracowany przez Panel Ekspertów, w którego skład weszli: przedstawiciel kuratorium oświaty, metodyk, nauczyciele, przedsiębiorcy oraz przedstawiciel uczelni wyższej.

Panel zebrał się trzy razy w trakcie realizacji projektu: dwa razy na początku, w celu wstępnego opracowania dokumentu oraz raz pod koniec, aby na podstawie danych zebranych w trakcie pilotażowego wdrożenia móc wprowadzić poprawki i ulepszenia.

Zgodnie z programem doskonalenia każdy nauczyciel kształcenia zawodowego i instruktor praktycznej nauki zawodu powinien odbyć 2-tygodniowe praktyki zawodowe w dwóch przedsiębiorstwach z terenu całej Polski. Przedsiębiorstwa te powinny aktywnie działać na rynku i umożliwić praktykantom wykonywanie praktycznych zadań. Ponadto praktyka powinna mieć charakter indywidualny, co pozwoli na lepsze wykorzystanie czasu spędzonego w firmie.

Pilotażowego wdrożenia programu doskonalenia dokonuje 60 nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu, w tym 29 kobiet i 31 mężczyzn. W grupie tej znalazły się 34 osoby w wieku powyżej 45 roku życia oraz

13 osób zamieszkujących tereny wiejskie. W podziale na poszczególne branże grupa przedstawia się następująco:

- 28 osób z branży rolno-spożywczej, w tym 3 instruktorów;
- 22 osoby z branży elektrotechnicznej, w tym 4 instruktorów;
- 5 osób z branży budowlanej, w tym 3 instruktorów;
- 5 osób z branży meblarskiej, w tym 2 instruktorów.

Celem niniejszej publikacji jest upowszechnienie programu doskonalenia zawodowego jako dobrej praktyki podwyższania kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Znajdują się w niej odczucia dotyczące projektu ze strony uczestników i przedsiębiorców, prezentacja zaangażowanych stron, informacje promujące kształcenie zawodowe, a także wskazówki metodyczne dotyczące praktycznych metod kształcenia zawodowego.

Część 1

Projekt w oczach uczestników i przedsiębiorców

Drzewiarze na praktykach

W ubiegłym roku pojawiły się ogłoszenia o możliwości udziału w projekcie Lider Kształcenia Zawodowego finansowanym ze środków EFS, w ramach POKL, Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie Poddziałanie 3.4.3 Upowszechnianie uczenia się przez całe życie skierowanym m.in. do nauczycieli przedmiotów zawodowych w branży meblarskiej. Staram się być na bieżąco i uzupełniać wiedzę o nowościach technicznych i technologicznych, regularnie wyjeżdżam na Międzynarodowe Targi Drema i Furnika do Poznania, a także organizuję wycieczki dydaktyczne do zakładów przemysłowych. Pomyślałam jednak, że dobrze byłoby skorzystać z możliwości zobaczenia zakładów od środka, spędzając w każdym z nich tydzień czasu. To jednak zupełnie inaczej być na wycieczce w zakładzie, a być na praktyce. Pozytywne było również to, że mogłam zaproponować zakłady, które szczególnie mnie interesują i w któ-

rych chciałabym odbyć praktykę. W połowie wakacji poinformowano mnie, że mogłabym rozpocząć praktykę w zakładzie produkcji stolarki budowlanej, a dokładniej produkcji drzwi. Miałam wolny czas więc rozpoczęłam praktykę w pierwszym zakładzie. Jest to firma prywatna produkująca wyroby głównie na zamówienie. Oprowadzono mnie po zakładzie, zapoznano ze specyfiką produkcji i w każdej chwili mogłam uzyskać odpowiedzi na nurtujące mnie pytania. Mogłam w dowolnym momencie udać się na halę produkcyjną i obserwować pracę na stanowiskach roboczych, a w razie wątpliwości wrócić do biura i uzyskać wyczerpującą odpowiedź od właściciela zakładu albo pracowników odpowiedzialnych za produkcję. W tym zakładzie zapoznałam się z pracą i obsługą obrabiarki CNC. Miałam okazję zobaczyć jakie są możliwości tej obrabiarki, przyjrzeć się wykonywanym przez nią bardzo skomplikowanym kształtom i profilom i przekonać się jak znacznie skraca się czas obróbki.

W małych zakładach produkcyjnych jest to jeszcze rzadko stosowana obrabiarka z powodu dosyć wysokiej ceny. Ze względu na produkcję w zakładzie drzwi o podwyższonej klasie ognioodporności i dymoszczelności mogłam zapoznać się ze stosownymi aprobatami technicznymi na produkowane wyroby. Miałam swobodę w dostępie do wszystkich pomieszczeń produkcyjnych, mogłam obserwować pracę, stosowane parametry technologiczne, rozwiązania technologiczne, a także wykonywać zdjęcia na potrzeby zajęć dydaktycznych. Zebrałam również materiały do wykorzystania na zajęciach jako pomoce dydaktyczne. Spotkałam się z życzliwością wszystkich osób, z którymi miałam kontakt w zakładzie. Poświęcono mi tyle czasu, ile go potrzebowałam, mimo że wszyscy pracujący mieli więcej obowiązków ze względu na czas urlopowy.

W drugim zakładzie byłam jesienią, gdyż trochę czasu zajęło uzyskanie zgody na odbycie tam praktyki. W tej dużej międzynarodowej

firmie byłam jeszcze z trojgiem nauczycieli z województwa warmińsko-mazurskiego. Tu specyfika pracy jest zupełnie inna. Aby wejść na teren zakładu trzeba mieć zgodę i odpowiednią przepustkę. Praktykę przygotowano dla nas profesjonalnie. Każdy z nauczycieli miał swojego opiekuna, ale ponieważ była to dla nich dodatkowa praca, a produkcja nie mogła czekać, to każdego dnia ktoś inny z kadry technicznej się nami zajmował. Pierwszego dnia był to główny technolog, a w kolejnych dniach kierownicy poszczególnych działów produkcyjnych: kierownik lakierni, kierownik pakowni i sortowni oraz kierownik produkcji. Każdy dzień był poświęcony innemu działowi produkcyjnemu. Spotykaliśmy się rano z naszym „opiekunem dnia”, który przekazywał nam informacje dotyczące specyfiki produkcji w jego dziale, a potem szliśmy na halę produkcyjną, by zobaczyć to, o czym mówił nasz opiekun i ponownie spotykaliśmy się w biurze, by uzupełniać naszą wiedzę. Cały dzień mieliśmy wypełniony. Każdy z naszych

opiekunów miał przygotowany materiał dotyczący jego pracy, wiedział, co należy nam przekazać i pokazać oraz co jest nowością technologiczną na najwyższym poziomie i jakemu zagadnieniu należy poświęcić więcej czasu. Harmonogram dnia był opracowany z detalami łącznie z przerwą obiadową. Ciekawostką w tym zakładzie jest to, że część kadry porozumiewa się tylko w języku angielskim. W tym zakładzie byłam na wycieczce z młodzieżą, ale dopiero na praktyce mogłam dowiedzieć się tak wielu rzeczy związanych z produkcją i obowiązujących właśnie w tym zakładzie. W obu zakładach spotkałam swoich byłych uczniów/absolwentów, którzy zajmują różne stanowiska, potrafią obsługiwać specjalistyczne maszyny i urządzenia, kierują pracownikami. Najważniejsze jest jednak to, że sprawdzili się w pracy, osiągają sukcesy w swoim zawodzie, a niektórzy pną się bardzo szybko po szczeblach kariery za-

wodowej. Byli też i tacy absolwenci, którzy trochę więcej czasu i pracy musieli włożyć w czasach szkolnych, ale sprawdzają się w pracy zawodowej. To prawdziwa przyjemność patrzeć na osoby, w których działaniach widać się część swojej pracy.

Podsumowując mój udział w projekcie jestem bardzo zadowolona, że mogłam skorzystać z praktyk i zobaczyć, jak w rzeczywistości wygląda produkcja w dwóch tak różnych zakładach. Wielu z nas – nauczycieli nie ma kontaktu z produkcją, z realnymi warunkami pracy, które bardzo się zmieniają. Żeby przekazać młodzieży niezbędne informacje i wiedzę nie możemy być oderwani od rzeczywistości. Mamy ograniczone możliwości bycia w zakładach np. do wizyty z wycieczką dydaktyczną, a i tu nie zawsze uzyskujemy zgodę. Kiedyś częściej byliśmy w zakładach przemysłowych kontrolując uczniów na praktyce zawodowej, ale także więcej zakładów było

na terenie Olsztyna. W tej chwili producenci chronią swoje technologie, nie wszędzie nas wpuszczają i nie zawsze pozwolą na sfilmowanie produkcji, a pomocy dydaktycznych np. w postaci filmów praktycznie nie ma.

Nasza praca musi być ściśle powiązana z pracodawcami, dla których w placówkach oświatowych przygotowujemy przyszłych pracowników. Obie strony muszą mieć wspólny cel. Pracodawcy muszą ściśle określić czego oczekują od szkoły, która ma przygotować im pracowników, ale szkoła musi mieć również wsparcie i pomoc z drugiej strony. To, że „moi” pracodawcy zgodzili się na odbycie praktyki jest bardzo dobrym przykładem na to, że widzieli sens zorganizowania u siebie stażu zawodowego. Chciałabym, aby prakty-

ki zawodowe dla nauczycieli odbywały się cyklicznie, w porozumieniu z pracodawcami zainteresowanymi tym, by nauczyciel znał realia produkcji i mając odpowiednią wiedzę na ten temat mógł dobrze przygotować swoich uczniów do wykonywanych przez nich w przyszłości prac i zadań. W tej chwili jesteśmy zasypywani różnymi propozycjami (z całej Polski) odbywania staży zawodowych w ramach projektów. Niektóre są bardzo ciekawe, ale musielibyśmy chyba zrezygnować z pracy, by wziąć w nich wszystkich udział. Obawiam się jednak, że pieniądze projektowe się skończą i nasz w nich udział również. Nie będzie pieniędzy i nie będzie kontynuowania pomysłu w kolejnych latach. Obym się myliła.

Ewa Florkowska-Hamera
Zespół Szkół Budowlanych
im. Żołnierzy Armii Krajowej w Olsztynie

Nauczycielki Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Dobrocinie w projekcie „Lider kształcenia zawodowego”

W ramach projektu: **Lider kształcenia zawodowego** realizowanego przez Centrum Szkoleniowo-Doradcze Lider z Olsztyna cztery nauczycielki z Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Dobrocinie realizowały 2-tygodniowe praktyki nauczycielskie w dwóch wybranych przez siebie przedsiębiorstwach branży rolno-spożywczej.

ZSCKR w Dobrocinie to szkoła z 65-letnią tradycją w kształceniu uczniów w kierunkach rolniczych. Od 1 stycznia 2008 roku organem prowadzącym jest Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi, w związku z czym szkoła kształci uczniów tylko w kierunkach rolniczych umieszczonych na liście Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Uczniowie, którzy uczą się w naszej szkole są głównie pochodzenia wiejskiego i często prowadzą po swoich rodzicach gospodarstwa rolne. Te fakty zdecydowały o wyborze przez nas przedsiębiorstw agroturystycznych jako miejsca odbywania praktyk. W projekcie wzięły udział: Beata Cienki – nauczyciel przedmiotów gastronomicznych i żywieniowych, Katarzyna Czatrowska i Joanna Wasilewska-Bujel – na-

uczycielki przedmiotów ekonomicznych oraz Elżbieta Kaczówka – nauczyciel produkcji zwierzęcej. W gospodarstwach agroturystycznych hoduje się zwierzęta, uprawia ziemię, wykonuje potrawy i sporządza wyroby spożywcze, organizuje przyjęcia okolicznościowe oraz różne atrakcje podczas pobytu gości. Różnorodność działań prowadzonych w wybranych przez nas gospodarstwach dała nam możliwość odbywania praktyk w tych samych miejscach, pomimo nauczania przez nas różnych przedmiotów.

Pierwszy tydzień praktyki odbywałyśmy w Gospodarstwie Agroturystycznym „Vitalis” w Zastawnie w dniach 30.01-03.02.2012 r. Gospodarstwo agroturystyczne „Vitalis” położone jest w sercu Parku Krajobrazowego Wysoczyzny Elbląskiej w województwie warmińsko-mazurskim, w powiecie Elbląskim, gmina Młynary. Siedlisko „Vitalis” położone jest malowniczo na ok. 90ha (grunty orne, łąki, pastwiska i lasy). Działalność przedsiębiorstwa oparta jest na rekreacji przyjaznej środowisku, zdrowej żywności i aktywnym wypoczynku. Na terenie siedliska znajduje się staw rybny, co daje moż-

liwość wędkowania. Atutem gospodarstwa jest hodowla bydła rzadkich ras: Galloway, Highlander i Aburac, będących źródłem wołowiny i cielęciny. Oprócz bydła w gospodarstwie hodowane są konie rasy sztumskiej (pociągowe, do bryczki, tramwaju konnego, sani), rasy wielkopolskiej (pod siodło), trakeny oraz kuce. Występują tam typowe zwierzęta hodowlane tj.: owce, kozy (świeże sery, kozie mleko), króliki, kury (świeże jaja) krowy (pyszne świeże mleko). Gospodarstwo ma także charakter edukacyjny, prowadzone są w nim zajęcia dla dzieci i młodzieży dotyczące ekologii, ochrony środowiska i zdrowej żywności.

Podczas odbywania 5-dniowej praktyki na ekofarmie w Zastawnie zapoznaliśmy się z zasadami pozyskiwania i przetwarzania mięsa wołowego w ramach działalności marginalnej, lokalnej i ograniczonej (MOL). Dokładne uwarunkowania prawne i higieniczne związane z prowadzeniem tego typu działalności przekazała nam pani technolog odpowiedzialna za dokumentację i prawidłowy przebieg produkcji wędlin na farmie. W gospodarstwie pod okiem masarza mogłyśmy wykonywać wędliny, poznałyśmy także tajniki tradycyjnego wędzenia oraz obliczyłyśmy koszty uzyskania i sprzedaży wyrobów gotowych. Zdobyte doświadczenie wykorzystamy w pracy z naszymi uczniami,

szczególnie w aspekcie przekształcania gospodarstw rolnych w gospodarstwa agroturystyczne. Dla naszej młodzieży jest to istotne ze względu na walory turystyczne naszego regionu. Często sama działalność rolnicza nie jest opłacalna i przekształcanie gospodarstw rolnych w agroturystyczne jest dla młodych rolników alternatywnym rozwiązaniem.

Drugi tydzień praktyk odbyłyśmy w Osadzie „Karbówko” w Elgiszewie w dniach 30.04-04.05.2012 r. Osada „Karbówko” położona jest w sąsiedztwie miasta Golub Dobrzyń – w malowniczej Dolinie Drwęcy. Przedsiębiorstwo organizuje imprezy okolicznościowe, konferencje, jazdę konną, przejażdżki bryczką. Oferta osady to także noclegi w chatkach pokrytych strzechą, sale konferencyjno-biesiadne i doskonałe, niepowtarzalne, staropolskie jedzenie.

W osadzie pod kierownictwem szefa kuchni, pani Ewy Politowskiej sporządzałyśmy dania typowe dla kuchni staropolskiej, oparte w głównej mierze na dziczyźnie i rybach. Osada stanowi przykład szeroko zaplanowanego działania logistycznego w celu zdobycia nowych klientów. Poznałyśmy tam różnorodne narzędzia i formy marketingu zwiększające zainteresowanie ofertą agroturystyczną. Oprócz tego mogłyśmy porównać funkcjonowanie gastronomii na wsi i w mieście podczas

wyjazdu do dwóch hoteli właściciela osady, tj. Hotelu Vabank w Golubiu – Dobrzyniu oraz Hotelu Spichrz w Toruniu.

U progu reformy szkolnictwa kształcenia zawodowego, którego zmiany będą widoczne z dniem 1 września 2012 roku praktyki zawodowe nauczycieli są bardzo ważne w aspekcie kształcenia praktycznego. Nowe podstawy programowe nakładają na nauczycieli kształcenie w formie praktycznej z konkretnych przedmiotów zawodowych i w określonej liczbie godzin. Uczniowie mają zdobywać nie tylko wiedzę, ale także nabywać konkretne umiejętności niezbędne w późniejszej pracy zawodowej. Nauczyciele w związku z ciągłymi zmianami i rozwojem technologii także muszą doskonalić swój warsztat pracy.

Dla nas udział w tym projekcie był możliwością podniesienia naszych umiejętności oraz poznania najnowszych trendów z różnych dziedzin zawodowych. Nabyte i potwierdzone doświadczenie wykorzystamy w pracy z uczniem, nasze zajęcia będą ciekawsze i atrakcyjniejsze dla młodzieży. Znając najnowsze trendy w rozwoju gastronomii, produkcji surowców i żyw-

ności ekologicznej wzmocnimy swoją pozycję jako nauczycieli. Wiadomości i umiejętności przekazywane uczniom i potwierdzone konkretnymi przykładami i rozwiązaniami poznany na praktyce, będą wiarygodne dla ucznia. Odbyte praktyki zaowocowały także nawiązaniem współpracy w ramach odbywania w tych miejscach praktyk przez uczniów naszej szkoły. Da nam to gwarancję doskonalenia praktycznych umiejętności u uczniów kształconych w rolniczych zawodach w naszej szkole.

Bardzo podoba nam się idea projektu „Lider kształcenia zawodowego”, w aspekcie odbywania praktyk zawodowych w dwóch miejscach, na wybór których ma wpływ sam beneficjent. Daje to możliwość porównania rozwiązań stosowanych w poszczególnych zakładach gastronomicznych, ich wyposażenia w maszyny oraz organizację pracy zespołu. Taka praktyka weryfikuje umiejętności kształcone w szkole i oczekiwania ze strony pracodawców w stosunku do przyszłych pracowników. Dzięki współdziałaniu nauczycieli i pracodawców absolwenci szkoły będą lepiej przygotowani do przyszłych wyzwań zawodowych.

Beata Cienki

Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Dobrocinie

Garść refleksji nauczyciela-praktykanta

Zawód nauczyciela przedmiotów zawodowych nie jest łatwy. Osoba podejmująca taką pracę musi mieć nie tylko cechy dobrego pedagoga, odpowiednie uzdolnienia i predyspozycje psychologiczne, ale również pasję pracy z uczniami - zarówno tymi zdolnym jak i tymi, którzy z różnych przyczyn, mają trudności w uczeniu się. Konieczne jest również, aby nauczyciel poświęcił swój czas na samokształcenie i rozwijanie zainteresowań zawodowych. Tylko umiejętne połączenie tych elementów może przynieść satysfakcję z wykonywanej pracy i przyczynić się do wykształcenia u młodzieży technicznego podejścia nie tylko do zagadnień typowo zawodowych.

Nauczyciele przedmiotów zawodowych, w tym także praktycznej nauki zawodu, stanowią grupę bardzo zróżnicowaną pod względem poziomu wykształcenia, kierunku przygotowania zawodowego i charakteru pracy dydaktycznej. Doksztalcenie i doskonalenie zawodowe nauczycieli współczesnej szkoły obejmuje najczęściej samokształcenie kierowane w ramach np. zespołu zawodowego w szkole, uczestnictwo w kursach organizowa-

nych przez firmy, uczestnictwo w warsztatach metodycznych, studiach podyplomowych, seminariach itp. Zakłada się wprowadzenie praktyk zawodowych dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu organizowanych w zakładach produkcyjnych.

Rozwój technologii i chemii budowlanej jest bardzo szybki. Jeszcze nie opanowaliśmy z uczniami podstaw technicznych, a tyle jest już nowych informacji, za którymi bardzo często nie nadążamy. Nasz przykładowy uczeń sam nowościami najczęściej się nie zainteresuje się, bo jego ciekawość techniczna jest na innym poziomie. Nauczyciel natomiast, który sam stara się być na bieżąco, wiedzy tej najczęściej nie zdąży przekazać. Jeżeli sam nie włoży wysiłku mi nie uzupełni swojej wiedzy, to traci kontakt z rzeczywistością techniczną. Tam gdzie ma nastąpić jakiegokolwiek doskonalenie pracy nauczyciela musi zaistnieć pewien rodzaj krytycznego myślenia /refleksji/ o tym, co robimy w danym momencie i jak robiliśmy to ostatnio po to, by uczyć się z doświadczenia i czynić to coraz lepiej i efektywniej. Wszyscy,

którzy są uczestnikami procesu kształcenia muszą być świadomi tego, że konieczne jest podejmowanie każdego możliwego sposobu, który może ułatwić doskonalenie nauczania. W roku szkolnym 2011/2012 mieliśmy okazję uczestniczyć w realizacji wielu projektów unijnych. Jednym z nich był projekt „Lider kształcenia zawodowego” z Podziałania 3.4.3 POKL realizowany od kwietnia 2011 roku na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Projekt był adresowany do nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu m.in. z branży budowlanej. W projekcie zaplanowano dwa tygodnie praktyk w dwóch przedsiębiorstwach. W każdym przedsiębiorstwie nauczyciel odbywał szkolenie bhp, poznawał profil działalności firmy i otrzymywał „przydział” na budowę. Zarówno ci, którzy praktykę na budowie pamiętają tylko z czasów studiów i więcej nigdy tam nie byli jak i ci, którzy z budową mają stały, ale luźny kontakt, w momencie przystąpienia do realizacji praktyk, czuli się jak uczniowie. A jeżeli dodatkowo trafiliśmy do firmy w której pracują nasi absolwenci, to nasza niepewność wzrastała. Czas praktyk okazał się czasem dobrze zagospodarowanym. Jeżeli wiedzieliśmy czego potrzebu-

jemy i czego chcielibyśmy się nauczyć czy dowiedzieć, to kierownictwo starało się nam to umożliwić. Szkoda tylko, że nie zawsze mogliśmy wybrać firmy, które bardziej by nas interesowały. Nie wynikało to bynajmniej z braku ofert. Poważnym ograniczeniem była organizacja roku szkolnego i związane z tym obowiązki w szkole. Konieczne było odbywanie praktyk również w swoim wolnym czasie. Aby wywiązać się ze swoich obowiązków nauczyciela-wychowawcy, po praktyce spędziliśmy dodatkowy czas w szkole. Miłym zaskoczeniem było to, że opiekunowie naszych praktyk, kierownicy, majstrowie, instruktorzy byli świetnie przygotowani do roli naszych nauczycieli-opiekunów praktyk. Zajęcia były zawsze przygotowane z planem pracy na dany dzień, a umiejętność dzielenia się wiedzą zawodową potwierdza tezę, że ci którzy kończą szkoły techniczne z każdą pracą sobie poradzą. Myślę, że takie osoby sprawdziły by się również w roli nauczyciela w szkole. Udział w realizacji projektu „Lider kształcenia zawodowego” nasuwa pewne podpowiedzi dotyczące sposobu połączenia teorii i praktyki nauczyciela przedmiotów zawodowych. Współpraca nauczyciela z firmami budowlanymi powinna być zapewniona poprzez

wytypowanie „dobrych”, sprawdzonych firm na danym terenie, z którymi nauczyciel nawiązuje kontakt w danym roku szkolnym. W dowolnym czasie mógłby uczestniczyć jako obserwator realizowanego procesu inwestycyjnego. Mógłby również częściej korzystać z możliwości wprowadzenia uczniów na plac budowy na każdym etapie realizacji danej inwestycji. Takie rozwiązanie przyniosłoby korzyści zarówno nauczycielowi jak i uczniowi. Niestety, jest to rozwiązanie uciążliwe dla kierownictwa firm zajmujących się realizacją inwestycji. Sam udział grupy nauczycieli w tym samym czasie w jednej firmie budowlanej sprawiał, że opiekun naszych praktyk bardzo często swoje obowiązki musiał przesunąć na dalszy plan. Specyfika produkcji budowlanej jest odmienna niż w zakładzie produkcyjnym innej branży, dlatego też praktyka na jednej budowie nie do końca przyniosła spodziewane efekty. W czasie jej odbywania mogliśmy np. przez pięć dni zapoznawać się z procesem wykonywania robót ziemnych i w zależności od wielkości budowy, jej zaawansowania, nie

było możliwe w czasie odbywanej praktyki poznania innych procesów technologicznych. Dlatego też korzystniejsze dla nauczyciela byłaby realizacja praktyk w firmie, która prowadzi równoległe kilka budów, o różnym stopniu zaawansowania robót i praktykant nie byłby przypisany tylko do jednej budowy.

Reasumując, mogę stwierdzić, że sam pomysł praktyk dla nauczycieli jest pomysłem dobrym, lecz ze względu na specyfikę produkcji budowlanej nie zawsze będzie przynosił oczekiwane rezultaty. Zorganizowanie takich praktyk na pewno wymaga od ich organizatora dobrej znajomości procesu budowlanego, profilu produkcji budowlanej czy technologii wykonywanych prac. Być może już na etapie tworzenia projektu praktyk należałoby przeanalizować formę, czas i sposób odbywania takich praktyk. Być może doświadczenia wyniesione z realizowanych praktyk w ramach projektów znajdą zastosowanie w dalszej pracy nauczycieli. Oby na drodze do ich realizacji nie stanęły koszty jakie organ prowadzący szkołę będzie musiał ponieść.

Regina Urbaniak

Zespół Szkół Budowlanych
im. Żołnierzy Armii Krajowej w Olsztynie

Ławskie Przedsiębiorstwo Budowlane „IPB” Sp. z o.o. w Projekcie LIDER KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Inicjatywa projektu **Lider kształcenia zawodowego** realizowanego przez Centrum Szkoleniowo – Doradcze Lider z siedzibą w Olsztynie w części praktycznej opierała się na praktykach zawodowych dla nauczycieli w różnych przedsiębiorstwach umożliwiających zapoznanie się ze współczesnymi procesami technologicznymi. Wobec powyższego nieodzowny w projekcie był udział firm budowlanych z województwa warmińsko-mazurskiego.

Ławskie Przedsiębiorstwo Budowlane „IPB” Sp. z o.o., które wzięło udział w projekcie, jest niewątpliwie jednym z liderów branży budowlano-montażowej województwa warmińsko-mazurskiego. Firma istnieje od ponad 45 lat. W tym czasie wybudowała kilkadziesiąt tysięcy mieszkań z infrastrukturą towarzyszącą, wiele obiektów handlowych, usługowych oraz użyteczności publicznej (szkoły, szpitale, banki, obiekty przemysłowe,



Siedziba Ławskiego
Przedsiębiorstwa
Budowlanego
IPB Sp. z o.o. w Ławie
przy ul. Lubawskiej 3

pawilony handlowe, obiekty sportowe, baseny). Ponadto uczestniczyła w renowacjach budynków zabytkowych i remontach podnoszących standard obiektów już istniejących. Rok 1991 był dla „IPB” Sp. z o.o. rokiem przełomowym. Jako pierwsza firma budowlana w byłym województwie olsztyńskim dokonała przekształceń własnościowych. W wyniku powszechnej prywatyzacji właścicielami sta-

li się pracownicy i kadra kierownicza Firmy. Dzięki temu Przedsiębiorstwo przetrwało na rynku najtrudniejszy okres załamania się koniunktury budowlanej, jednocześnie dostosowując strukturę Firmy do wymogów gospodarki rynkowej. W tej chwili na działalność Firmy składają się trzy podstawowe rodzaje usług: budowlano-montażowe, deweloperskie i handlowe.

Wizerunek oraz pozycja Firmy na rynku

W przeszłości działalność Firmy wykraczała także i poza granice kraju. Obecnie obszar działalności Firmy obejmuje przeważnie województwa: warmińsko-mazurskie, pomorskie oraz mazowieckie. Przedsiębiorstwo zatrudnia około 250 własnych pracowników, dając jednocześnie pracę pracownikom wielu firm podwykonawczych. Misją Firmy jest „wykreowanie silnego podmiotu gospodarczego o cechach organizacji zdolnej sprostać konkurencji i umiejącej się rozwijać w sposób atrakcyjny dla swoich Klientów, Wspólników i Pracowników.” Trzymając się tych założeń Firma stale się rozwija oferując duży zakres usług dostosowany do indywidualnych potrzeb klientów. Dzięki temu efekty pracy są

wynagradzane w różnych konkursach regionalnych i ogólnopolskich. Budowy Firmy co roku klasyfikowane są na podium w konkursie organizowanym przez Olsztyńską Izbę Budowlaną oraz Państwową Inspekcję Pracy „Budowa Roku”. Ponadto Firma zdobyła Medal Europejski dla każdej z trzech podstawowych rodzajów działalności. W 2010 roku Firmie przyznana została Złota Statuetka Lidera Polskiego Biznesu przez Business Centre Club. Prócz wielu nagród i odznaczeń dla Firmy jako podmiotu gospodarczego nagradzani byli i są jej pracownicy. I tak wielu z nich otrzymało m.in. odznaczenia „Krzyż Zasługi”, „Zasłużony dla Budownictwa” czy też Brązowe, Srebrne i Złote Medale za Długoletnią Służbę.

Przy omawianiu nagród i wyróżnień dla Firmy nie sposób pominąć nagrody dla najlepszego hotelu na świecie, jakim został wybrany Hotel Krasicki w Lidzbarku Warmińskim. Podczas uroczystej gali „International Best Hotel Awards” w Londynie, która miała miejsce na początku 2012 roku, przyznano nagrody najlepszym hotelom na świecie. Wybudowany przez Łwaskie Przedsiębiorstwo Budowlane „IPB” Sp. z o.o. Hotel Krasicki zwyciężył w kategorii „Best New Hotel Construction & Design” w każdym z kolejnych etapów konkursu.

Zdobył nagrodę dla najlepszego obiektu w Polsce, Europie i na świecie, pokonując około kilkuset konkurentów ze wszystkich kontynentów. Wyróżnienie to zostało przyznane co prawda samemu hotelowi, lecz jest ono przede wszystkim wynikiem pracy pracowników „IPB” Sp. z o.o.

Dziś Łwaskie Przedsiębiorstwo Budowlane „IPB” Sp. z o.o. w Łławie jest cenioną i uznaną Firmą na rynku budowlanym. Należy jednak pamiętać, iż na sukces ten pracowało i pracuje wielu pracowników, którzy tworzą zgrany zespół.



Uroczystość wręczenia Statuetek Lidera Polskiego Biznesu – Warszawa 2010 r.
Stoją od lewej:
Eugeniusz Jaremko (Prezes Zarządu „IPB” Sp. z o.o.),
Jerzy Buzek (były Premier RP, ówczesny Przewodniczący Parlamentu Europejskiego),
Wiesław Łubiński (Kanderz olsztyńskiej Łoży BCC)

Funkcjonowanie oraz struktura organizacyjna Firmy

Łwaskie Przedsiębiorstwo Budowlane „IPB” Sp. z o.o. funkcjonuje w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Struktura organizacyjna Firmy oparta jest na czterech pionach organizacyjnych, z których trzy odpowiadają poszczególnym wspomnianym powyżej podstawowym rodzajom działalności (budowlano-montażowa – pion techniczny, deweloperska – pion deweloperski, handlowa – pion handlowy), a czwarta związana jest niejako z organizacją Firmy w zakresie rachunkowo-księgowym i kadrowym (pion finansowo-zarządzający). Na czele każdego pionu stoi Dyrektor, który z kolei bezpośrednio podlega Zarządowi Spółki. Dy-

rektorom natomiast podlegają bezpośrednio kierownicy poszczególnych zespołów.

W Firmie obowiązuje wewnętrzny Zintegrowany System Zarządzania Jakością i BHP, dzięki któremu każdy pracownik zna swoją rolę i wie, za co jest odpowiedzialny. Jasny i przejrzysty podział obowiązków pomiędzy poszczególnymi zespołami i pracownikami pozwala na szybsze i sprawniejsze reagowanie w różnych sytuacjach, także i tych wymagających szybkiej decyzji. Dzięki temu Spółka osiąga lepsze i efektywniejsze wyniki z obopólną korzyścią, zarówno dla Firmy jak i jej pracowników.



Budowa hotelu w Worytach koło Gietrzwałdu

Rozwój Firmy i jej pracowników

Wychodząc z założenia, iż Firmę tworzą przede wszystkim ludzie w niej pracujący, „IPB” Sp. z o.o. dużą wagę przykładają do rozwoju pracowników. Firma w ostatnim czasie zatrudniła dużo młodych pracowników, często po studiach bez żadnego doświadczenia zawodowego. Wymagało to cierpliwości ze strony Firmy w zakresie przystosowania się nowych pracowników do swojej roli, co wydawałoby się mało korzystne dla Firmy. Nic bardziej mylnego, dziś pracownicy ci stanowią o sile Firmy. Doskonale wykształceni i umiejętnie wprowadzeni do Firmy często zajmują stanowiska kierownicze współdecydując o jej kierunkach działania. Powyższa strategia prócz odpowiedniego czasu na aklimatyzację w Firmie nowych pracowników wymaga również nakładów na szkolenia, seminaria, kursy, a nawet i studia podyplomowe. I choć wiąże się to z ponoszeniem kosztów, to i tak koszty te traktowane są

jako inwestycja w posiadany kapitał ludzki, która z pewnością zaprocentuje w przyszłości zyskiem. Dzięki obowiązującej w Firmie procedurze zarządzania zasobami ludzkimi, szkolenia na które są kierowani pracownicy dostosowane są do ich roli w Firmie i przyszłych potrzeb, dzięki czemu unika się niekontrolowanych wydatków, przynoszących jedynie niepotrzebne straty.

Dla pracowników opracowane są ścieżki kariery zawodowej, dzięki którym zapewnione są ewentualne zastępstwa na stanowiskach kierowniczych spośród kadry własnej. W Firmie nie ma osób, które zajmują stanowiska kierownicze bezpośrednio od samego przyjęcia do pracy. Obecni kierownicy Firmy to pracownicy, którzy byli już wcześniej zatrudnieni, a wiedza zdobyta w okresie przed bezpośrednim awansem pozwala na sprawniejsze i efektywniejsze sprawowanie swoich obowiązków kierowniczych.

Integracja zespołu pracowniczego

Należy pamiętać, iż Firma zatrudniając około 250 pracowników i prowadząc swoją działalność w kilku lub kilkunastu niesutannie zmieniających się miejscach (tylko siedziba Firmy i oddziały sprzedaży są stałe) musi mieć na uwadze niezakłócony przepływ informacji pomiędzy danymi jednostkami organizacyjnymi, co z uwagi na powyższe warunki jest czasem bardzo trudnym zadaniem. Brak jednego i stałego miejsca działalności jest również przyczyną tego, iż sami pracownicy pracując w innych miejscach często po prostu się nie znają. Dłate-

go niezwykle ważnym elementem w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim jest integracja zespołu pracowniczego. W tym celu co roku organizuje się pikniki rodzinne, w których pracownicy wspólnie ze swoimi najbliższymi mogą swobodnie się pobawić biorąc udział w licznych konkursach, zabawach muzycznych. Poza tym Firma stara się organizować wspólne wycieczki do teatrów czy też zabytkowych miast. Dzięki tym działaniom ludzie lepiej się poznają, mogą porozmawiać na różne tematy, niekoniecznie służbowe.

Praktyki w „IPB” Sp. z o.o.

Już od początku istnienia przedsiębiorstwa uczniowie przyuczający się do wykonywania konkretnych zawodów budowlanych byli ważnym elementem jego funkcjonowania. Wielu z nich do dziś jeszcze pracuje w Firmie zajmując często pierwsze tzw. liniowe stanowiska kierownicze. Firma zawsze przykładła dużą rolę do uczniowskich praktyk zawodowych. Nie inaczej jest też dzisiaj. „Od lat chętnie współpracujemy z lokalnymi szkołami w zakresie praktycznej nauki zawodu - mówi Pan Mar-

cin Kopera, zakładowy opiekun praktyk w IPB Sp. z o.o. - *należałoby też wspomnieć, iż dużą część naszej kadry stanowią właśnie uczniowie przyzakładowej szkoły zawodowej, którzy odbywali praktyki w naszym Przedsiębiorstwie. Są oni dziś cenionymi fachowcami, którzy swoją wiedzę przekazują młodszym pracownikom naszej Firmy.* Także i dziś w „IPB” Sp. z o.o. praktyki zawodowe są ważnym elementem funkcjonowania Firmy. „Zdajemy sobie sprawę z tego, że dopływ nowych i wykształconych pracowników nie zale-

ży tylko i wyłącznie od systemu edukacji – kontynuuje Kopera, który w Firmie odpowiada także za rekrutację nowych pracowników na stanowiska robotnicze - *Poszczególne firmy, i nie mam tu na myśli tylko i wyłącznie firm z branży budowlanej, planując swoją przyszłość na rynku powinny aktywnie uczestniczyć w procesie edukacji. Niestety, często bywa tak, zwłaszcza w małych firmach, że praktyki zawodowe służą pozyskaniu pracownika do wykonywania prostych i niezłożonych prac, na które nie ma się po prostu czasu. Wówczas praktyka taka nie ma właściwie*

żadnego sensu, praktykant zamiast stopniowo i etapami zdobywać nowe umiejętności cały swój czas poświęca tym samym prostym czynnościom, przyglądając się jedynie procesom, które sam powinien powoli opanowywać. Tak więc właściciele firm, jak również i ich pracownicy powinni zmienić swoje spojrzenie na praktyki zawodowe. Owszem, wiadomo że na początku praktykantowi należy poświęcić dużo czasu i uwagi, pojawić się także mogą niewielkie straty ekonomiczne (materiał, narzędzia, czas), jednak proszę mi wierzyć, że wkład poniesiony w przekazanie wiedzy



**Praktykanci
z Zespołu Szkół w Iławie
– uczniowie II klasy
Technikum Budownictwa
odbywający praktykę
miesięczną
w „IPB” Sp. z o.o.
w kwietniu 2012 r.**

i umiejętności praktykantowi szybko się zwróci.” Warto też zauważyć, że co roku analizowane są ankiety wypełniane przez praktykantów na zakończenie praktyki w zakresie funkcjonowania Firmy. W ten sposób pozyskuje się cenną ocenę osób „z zewnątrz” na temat organizacji pracy i praktyk, dzięki czemu z roku na rok system organizacyjny oraz sam przebieg pracy jest udoskonalany.

Dziś Firma „IPB” Sp. z o.o. wciąż aktywnie współuczestniczy w procesie edukacji zawodowej uczniów. Czasem jednak dochodzi do sytuacji, gdzie uczniowie nie mają wystarczającego przygotowania teoretycznego bądź te przygotowanie jest już po prostu nieaktualne. I właśnie realizowany projekt jest odpowiedzią na ten problem. „*Myszę, że co jakiś czas także i nauczyciele przygotowujący uczniów do zawodu powinni odświeżyć i uaktualnić swoją wiedzę, – mówi Pan Krzysztof Ostrowski, Dyrektor ds. Technicznych IPB Sp. z o.o. – budownictwo bowiem, jak i inne działy przemysłu nie stoi w miejscu. Wciąż pojawiają się nowe materiały, maszyny, narzędzia oraz technologie usprawniające proces produkcyjny. Niestety muszą przyznać, że dochodzi do sytuacji, w których praktykanci lub absolwen-*

ci nie mają wystarczającego przygotowania, by po ukończeniu szkoły być pełnowartościowymi pracownikami. Często bywa tak, że pierwsze miesiące pracy są swojego rodzaju praktyką przygotowującą do zawodu. Uważam więc, że udział nauczycieli kształcenia zawodowego w takich praktykach, jak te w ramach projektu „Lider kształcenia zawodowego” jest pożądanym. I nie chodzi mi o wytykanie jakichkolwiek błędów ze strony systemu edukacji. Powinniśmy, mając na uwadze wspólny cel, jakim jest wykształcenie nowych i pełnowartościowych pracowników, współpracować w jego realizacji. I ta współpraca powinna być dwustronna. Większość firm powinna przeobrazić swoje stanowisko w stosunku do praktyk zawodowych, tak i również nauczyciele powinni stopniowo uaktualniać swoją wiedzę w zakresie nowych technologii stosowanych w budownictwie.” W słowach Pana Krzysztofa Ostrowskiego można zmieścić ogólny sens realizacji projektu, o którym tu mowa. Jak mówi stare przysłowie, kto stoi w miejscu, ten się cofa. Tak więc niezwykle ważnym jest, aby przekazywana wiedza w murach szkół zawodowych była adekwatna do tego wszystkiego, co współcześnie można zaobserwować w produkcji budowlano-montażowej.

„Praktyki nauczycielskie” w „IPB” Sp. z o.o.

Jak to było już napisane powyżej, projekt **Lider kształcenia zawodowego** wyszedł na przeciw wspomnianym powyżej założeniom poprzez umożliwienie odbycia praktyk przez nauczycieli m.in. w nowoczesnych firmach budowlanych. Nauczyciele sami wskazywali przedsiębiorstwa, w których następnie odbywali praktyki. Sam zaś ich udział opierał się na zasadzie dobrowolności. Niezwykle ważne w tym jest to, że nikt tu nikogo do niczego nie zmuszał. Przede wszystkim sami nauczyciele musieli zrozumieć, że wiedzę należy nieustannie aktualizować. Tylko takie działania z ich strony dadzą większą gwarancję odpowiedniego przygotowania samych uczniów. Nauczycielskie praktyki realizowane były w dwóch bliźniaczych projektach, a mianowicie w projekcie **Lider Kształcenia Zawo-**

Lider Kształcenia Zawodowego w „IPB” Sp. z o.o.

W ramach omawianego projektu „IPB” Sp. z o.o. umożliwiło przeprowadzenie praktyk na dwóch placach budów, a mianowicie na budowie Rezydencji „STARY SPICHLERZ” w Łławie oraz na budowie Osiedla Przylesie w Olsztynie. Budowy te były wybrane ze względów geograficznych, jak również ze

dowego oraz **Lider Kształcenia Zawodowego Branży Budowlanej**. Do maja 2012 r. w obydwu projektach praktyki w „IPB” Sp. z o.o. odbyło 10 nauczycieli spędzając na budowach łącznie 280 godzin (35 dni). Należy jednak dodać, iż nauczyciele mieli możliwość odbycia praktyk w jednym lub kilku przedsiębiorstwach, co też jest dużym atutem realizowanego projektu. Umożliwia to bowiem porównanie procesów produkcyjnych stosowanych przez różne firmy. Nauczyciele odbywający praktykę w „IPB” Sp. z o.o. z ciekawością i zaangażowaniem zapoznawali się ze współczesnym procesem technologicznym różnych prac budowlano-montażowych. Sama zaś praktyka może być początkiem zawiązania się stałej współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a szkołami zawodowymi.

z względu na rodzaj realizowanych prac, które interesowały uczestników praktyk. Praktykanci na wstępie przechodzili szkolenie bhp (ogólne i stanowiskowe), zapoznawali się ze strukturą organizacyjną Firmy, obowiązującymi w niej regulaminami oraz z zasadami odbywania praktyk.

W ramach samych praktyk mieli możliwość zapoznania się m.in. z realizacją takich prac jak: wykonanie podłóg betonowych, montaż ścian działowych z płyt kartonowo-gipsowych, wykonanie tynków cementowo-wapiennych oraz wapienno-gipsowych metodą mechaniczną, murowanie ścianek działowych z cegły, układanie płytek gresowych oraz terakoty. Z relacji opiekunów praktyk wynika, iż uczestnicy praktyk byli zaangażowani w czasie ich relacji. Często zadawali pytania oraz starali się jak najwięcej dowiedzieć. Zdaniem opiekunów praktyk realizowany projekt jest ciekawym pomysłem, zwiększającym szansę dostosowania oferty szkół zawodowych do realizowanych współcześnie metod

i technologii wykonywania prac budowlano-montażowych. „Sądzę, iż projekt praktyk nauczycielskich powinien być wciąż kontynuowany, – mówi Czesław Kemski, doświadczony Majster Budowy „IPB” Sp. z o.o. – daje on bowiem możliwości przekazania nauczycielom i instruktorom praktycznej nauki zawodu umiejętności, które następnie mogą być przekazane młodym adeptom zawodów budowlanych. W rezultacie powinna więc wzrosnąć jakość edukacji w szkołach zawodowych, przekładając się tym samym na lepsze przygotowanie do zawodu przyszłych pracowników firm budowlanych. A przecież leży to w interesie wspólnym zarówno szkół, firm jak i samych zainteresowanych, czyli nauczycieli i uczniów.”



Budowa Rezydencji „STARY SPICHLERZ” w Łławie. Między innymi właśnie na tej budowie realizowany był projekt „Lider Kształcenia Zawodowego”

Mocne strony projektu

Niewątpliwie do mocnych stron projektu zaliczyć należy przede wszystkim możliwość praktycznego zapoznania się ze współczesnym procesem technologicznym w budownictwie, który z roku na rok jest wciąż udoskonalany. Często bowiem bywa tak, iż szkoły zawodowe bazują na podręcznikach, które mają niestety mało wspólnego z tym, co rzeczywiście się dzieje w budownictwie. Konfrontacja wiedzy książkowej z tą praktyczną często ujawniać może różnice na niekorzyść tej książkowej.

Kolejnym atutem jest uaktualnienie wiedzy, jej uzupełnienie lub poszerzenie, i to zarówno przez samych beneficjentów projektu, jak i pracowników firm budowlanych. W czasie samej praktyki często dochodziło do różnych uwag, opinii, porad. Nauczyciele szkół zawodowych bazując na powtarzanych co roku programach nauczania z tego powodu mogą przeoczyć pojawiające się nowe technologie wykonywania prac budowlanych, z kolei pracownicy podpierając się na doświadczeniu praktycznym często zapominają o ważnych podstawach teoretycznych, niezbędnych przy poszczególnych rodzajach prac. Czasem

cenne jest świeże spojrzenie z zewnątrz, które może rzucić nowe światło na realizowane w ten sam sposób od lat czynności.

Zaletą wydaje się również nawiązanie lub też poszerzenie współpracy pomiędzy szkołami, z których pochodzą praktykanci, a firmami umożliwiającymi odbycie praktyk w projekcie. Trzeba wyjść z założenia, że instytucje te nie są konkurencją, lecz mając na uwadze wspólny cel jakim jest wykształcenie odpowiednich kadr powinny jak najczęściej ze sobą współpracować. Jednym z przykładów takiej współpracy może być wycieczka na budowę, która miała miejsce już po odbytej praktyce poza ramami samego projektu. Nauczyciel z własnej woli przyprowadził grupę uczniów na budowę Rezydencji „STARY SPICHLERZ” w celu pokazania im tego, co sam zaobserwował w czasie praktyki.

Kolejnym plusem jest główny cel projektu, jakim wydaje się być zwiększenie poziomu nauczania w szkołach zawodowych. Zdobyta przez nauczycieli wiedza w czasie praktyki oraz nabyte umiejętności mają przede wszystkim być przekazane dalej w murach szkoły. Dzięki czemu w rezultacie absolwenci szkół zawodo-

wych będą lepiej przygotowani do zawodu. Omawiając zalety projektu nie należałoby pomijać faktu wynagrodzenia pracownika – opiekuna praktyk. Wynagrodzenie takie nie jest może stuprocentowym gwarantem profesjonalnego podejścia do swojej roli przez wyznaczonego pracownika, to jednak wydaje się, iż zwiększa jego odpowiedzialność za realizację powierzonych obowiązków. Tak więc fakt zawarcia oddzielnej umowy z wyznaczonym opiekunem oraz jego wynagrodzenia za realizację dodatkowych obowiązków zwiększa efekty realizowanego projektu.

Korzyścią z przystąpienia do projektu jest niewątpliwie także podniesienie na rynku lokalnym oraz regionalnym wizerunku firm uczestniczących w projekcie. I choć są minusy, o których będzie dalej mowa, to właśnie sam udział firm w omawianym projekcie jest

Słabe strony projektu

Zanim będzie mowa o dostrzeżonych brakach projektu należałoby zauważyć, iż niedoskonałości te należy traktować nie jako minusy zniechęcające do realizowania założeń projektu, lecz jako elementy wymagające przemyśleń i ewentualnej poprawy. Jest to bowiem pilotażowy program, tak więc

właśnie przykładem współodpowiedzialności w zakresie wyedukowania przyszłych specjalistycznych kadr budowlanych. Firmy nie mogą biernie czekać na gotowych pracowników zrzucając całą odpowiedzialność na szkoły. W ostatnim czasie coraz więcej mówi się o tzw. „społecznej odpowiedzialności biznesu” (CSR). Udział w projekcie jest właśnie przejawem takiej społecznej odpowiedzialności. Firma nie ma bowiem żadnej gwarancji, iż wykształcony uczeń m.in. dzięki powziętym przez firmę działaniom i nakładom zostanie w przyszłości jej pracownikiem. Tak więc nie można tutaj mówić o żadnym kontrakcie, na podstawie którego firma za swe działania będzie miała prawo w przyszłości czegoś się domagać. Jej udział należy traktować w kategorii współodpowiedzialności w wyedukowaniu przyszłych kadr dla dobra ogółu szeroko pojętego.

minusy są normalnym zjawiskiem. Ważne wydaje się więc, by po pierwsze je dostrzec i po drugie powziąć działania zmierzające do ich wyeliminowania.

Jednym z minusów wydaje się zbyt krótki okres praktyk. Dziesięć dni to zbyt mało na realizację programu obejmującego swym

zakresem omówienie przynajmniej podstawowych rodzajów robót budowlano-montażowych oraz praktycznego zastosowania współczesnych technologii. Ławskie Przedsiębiorstwo Budowlane „IPB” Sp. z o.o. prowadzi w jednym czasie kilka lub kilanaście wielkich placów budów, różniących się między sobą w zakresie realizowanych obiektów oraz zaawansowaniem prac. Wskazaniem byłoby więc, aby uczestnicy projektu mieli możliwość odwiedzenia większości z nich. Dłuższy czas praktyk niewątpliwie pozwoliłby na to. Poza tym wydłużenie ilości dni praktyki i ich rozłożenie w dłuższym okresie pozytywnie wpłynąć może na pogodzenie obowiązków szkolnych nauczycieli z udziałem w praktykach z jednej strony, oraz obowiązków służbowych pracowników firm z ich rolą wynikającą z przyjęcia roli opiekuna praktyk z drugiej strony. Ponadto takie rozwiązanie zdecydowanie mogłoby zwiększyć atrakcyjność przebiegu samych praktyk, ponieważ przedsiębiorstwa byłyby w stanie zaoferować zapoznanie się z różnymi pracami na prowadzonych budowlach. Ważnym elementem byłoby jednak z góry wcześniejsze zaplanowanie przebiegu praktyk z uwzględnieniem konkretnych dat.

Kolejnym niedociągnięciem realizowanego projektu był sam okres praktyk (jesiennie-zimowy), kolidujący z obowiązkami szkolnymi. Najlepszym czasem realizacji praktyk byłby okres wakacji (wówczas w budownictwie wykonywane mogą być wszystkie prace). I choć na etapie wprowadzania projektu jego harmonogram przewidywał realizację praktyk w okresie wakacyjnym, to jednak z różnych powodów (i tutaj ważne, by te powody określić i na przyszłość je wyeliminować) etap praktyk na budowach miał miejsce w okresie jesienno-zimowym. Nauczyciele mieli wówczas trudności w pogodzeniu swego uczestnictwa w projekcie z wynikającymi z ich zawodu obowiązkami. Dodatkowo niektóre z robót budowlano-montażowych w okresie zimowym z uwagi na warunki pogodowe nie mogły być wykonywane, tak więc i nauczyciele nie mieli sposobności z ich zapoznaniem się. Złym rozwiązaniem wydaje się również ustanowienie jednego opiekuna praktyk dla konkretnego uczestnika. Z uwagi na fakt, iż opiekunami tymi byli przede wszystkim Inżynierowie lub też Kierownicy Budów, pracujący na jednej lub maksymalnie dwóch budowach, to i sami praktykanci w ten sposób niejako

zostawali „przywiązani” do jednej lub dwóch budów. Powyżej przedstawiono postulat, zwiększenia czasu praktyk, który umożliwiłby uczestnikom projektu poznanie jak największej ilości różniących się między sobą placów budów. Pozostawienie rozwiązania z jednym opiekunem praktyk stałoby ku temu na przeszkodzie. Ponadto należy też pamiętać o fakcie, iż także i ów opiekun praktyk zmuszony jest do pogodzenia swych obowiązków służbowych z tymi, wynikającymi z realizowanych praktyk. Ustanowienie większej ilości opiekunów praktyk umożliwiłoby na bardziej elastyczne przeprowadzanie praktyk w firmach z jednoczesnym zminimalizowaniem problemów wynikających z pogodzenia tych dwóch ważnych ról.

Wadą realizowanego projektu był brak wcześniejszego kontaktu uczestnika projektu z firmą zapewniającą praktyki, który pomógłby z pewnością na dostosowanie programu praktyki do głównych oczekiwań samego uczestnika. Bez sensu wydaje się bowiem kierowanie praktykanta zainteresowanego wyłącznie robotami wykończeniowymi na budowę w fazie prowadzenia prac montażowych. Na szczęście wielkość „IPB” Sp. z o.o. oraz rozłożenie prowadzonych prac pozwoliło na wyeliminowanie tego niedociągnięcia. Minusem był również brak zagwarantowania odpowiedniej odzieży roboczej dla praktykantów (niezbędnej przecież w budownictwie), którzy przez dziesięć dni mieli prawo odwiedzić kilka firm. Wobec tego założenia



Osiedle Przylesie w Olsztynie – miejsce praktyk w ramach projektu „Lider Kształcenia Zawodowego”

wydaje się, iż obowiązek ten nie powinien spoczywać na firmach realizujących praktyki. Taki postulat wydaje się słusznym z uwagi na względy organizacyjne, przejawiające się tym, iż czasem firma nie jest w stanie od ręki zagwarantować odzieży roboczej o indywidualnych rozmiarach dla uczestnika projektu właściwie na kilka dni praktyki. „IPB” Sp. z o.o. w czasie realizacji praktyk gwarantowało kamizelkę odblaskową bhp oraz kask ochronny. Kolejnym brakiem był również brak specjalistycznych badań lekarskich, które pozwalałyby na udział w praktykach bez żadnych ograniczeń. Chodzi tu głównie o możliwość pracy uczestni-

Podsumowanie

Reasumując należy jak najbardziej pozytywnie odnieść się do samego projektu. Jego założenia i cele są słuszne. Poprawy w kilku aspektach wymaga jednak sposób jego przeprowadzenia. Po przeanalizowaniu uwag i opinii przedsiębiorców, a także przede wszystkim samych uczestników projektu oraz szkół, w których oni pracują, należałoby udoskonalić jego realizację i następnie w dru-

ków projektu na wysokości. Firmy budowlane bojąc się ewentualnej odpowiedzialności w razie ewentualnego wypadku mogły mieć opory w zakresie realizacji praktyk z uwzględnieniem wszystkich prac, także i tych niebezpiecznych. Na marginesie w tym miejscu dodać należy, iż „IPB” Sp. z o.o. przyjmując na miesięczne praktyki zawodowe studentów budownictwa stawia im jako warunek konieczny dostarczenie najpóźniej w dniu rozpoczęcia praktyk zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na wysokości. Omawiana kwestia jest bardzo poważna, wobec czego należałoby na przyszłość dokładniej ją uregulować.

gim etapie poszerzyć zakres jego działania o inne województwa zachęcając tym samym do szerszego udziału innych przedsiębiorców oraz nauczycieli kształcenia zawodowego. Tylko między innymi takie działania mogą ponownie zbliżyć przedsiębiorców i szkoły w realizacji wspólnego celu, jakim jest przygotowanie przyszłych kadr do wykonywania specjalistycznych zawodów.

Marcin Kopera

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

Część 2

Partnerzy projektu

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



Zespół Szkół Gastronomiczno-Spożywczych w Olsztynie
ul. Żołnierska 49, 10-560 Olsztyn
www.zsgs.olsztyn.pl
W projekcie *Lider kształcenia zawodowego* wzięło udział **17 nauczycieli**.



Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Dobrocinie
Dobrocin 3, 14-440 Małdyty
www.zsckr.cba.pl
W projekcie *Lider kształcenia zawodowego* wzięło udział **9 nauczycieli**.



Zespół Szkół Elektronicznych i Telekomunikacyjnych w Olsztynie
Ul. Bałtycka 37, 10-144 Olsztyn
<http://www.zset.olsztyn.pl/>
W projekcie *Lider kształcenia zawodowego* wzięło udział **8 nauczycieli**.



Zespół Szkół Budowlanych im. Żołnierzy Armii Krajowej w Olsztynie
ul. Żołnierska 15, 10-558 Olsztyn
www.zsb.internetdsl.pl
W projekcie *Lider kształcenia zawodowego* wzięło udział **5 nauczycieli**.

Zespół Szkół Zawodowych w Mrągowie

Ul. Mrongowiusza 65, 11-700 Mrągowo
www.zszmrągowo.pl

W projekcie *Lider kształcenia zawodowego* wzięło udział **5 nauczycieli**.



Zespół Szkół Mechaniczno-Energetycznych w Olsztynie

Ul. Piłsudskiego 61, 10-499 Olsztyn
www.zszmrągowo.pl

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



Zespół Szkół Zawodowych im. Staszica w Ostródzie

Ul. Kardynała Wyszyńskiego 2, 14-100 Ostróda
www.staszic.ostroda.pl

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



Zespół Szkół Mechaniczno-Elektrycznych w Elku

Ul. Armii Krajowej 1, 19-300 Elk
www.zsme.elk.edu.pl

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



Powiatowe Centrum Kształcenia Praktycznego w Iławie

Ul. 1 Maja 8a, 14-200 Iława
www.pckp.net

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





Zespół Szkół Inżynierii Środowiska i Usług w Elblągu

Ul. Obrońców Pokoju 44, 82-300 Elbląg

www.zsisiu.elblag.com.pl

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



Zespół Szkół im. Macieja Rataja w Reszlu

ul. Łukasiewicza 3, 14-440 Reszel

rataj.reszel.pl

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

Zespół Szkół Zawodowych nr 1 w Działdowie

Ul. Poczтовая 6, 13-200 Działdowo

www.zsizr1dzialdowo.prv.pl

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



Zespół Szkół Zawodowych im. Macieja Rataja w Elku

Ul. Kajki 4, 19-300 Elk

www.zsr.elk.edu.pl

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

Zespół Szkół w Lubawie

Ul. Gdańska 25, 14-260 Lubawa

www.zs.lubawa.pl

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



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

CONDOHOTELS MANAGEMENT Sp. z o.o.

Hotel Platinum**** Aqua Fun & Events

Ul. Wyszyńskiego 11 A, 14-100 Ostróda

www.hotelplatinum.pl



BRYZA Resort & SPA,

Ul. Międzymorze 2, 84-141 Jurata

www.bryza.pl



„HOREST” Sp. z o.o.

Hotel Dyplomata****

Ul. Dąbrowszczaków 28, 10-540 Olsztyn

www.hoteldyplomata.com



Hotel SPA Dr Irena Eris Wzgórza Dylewski Sp. z o.o.

Wysoka Wieś 22, 14-100 Ostróda

drirenaerisspa.com



**Hotel Anek**

Ul. Roosevelta 25A, 11-700 Mrągowo
www.hotelane.pl

**„KARCZMA JANA” Szwejk i Wspólnicy s.j.**

Ul. Kołłątaja 11, 10-900 Olsztyn
www.karczmajana.pl

**Restauracja GARDENIA**

Ul. Żołnierska 4, 10-557 Olsztyn
www.gardenia.olsztyn.pl

**IRMAG Sp.j.**

Ul. Asta 7, 14-260 Lubawa
www.cukiernia-szczepanscy.pl

**Zakład Cukierniczo-Gastronomiczny „KARMELEK”**

Ul. Bahrkego 5, 19-300 Ełk
www.karmelek.pl

Cukiernictwo

Berliński Zakład Cukierniczo-Piekarniczy

Piotr Berliński
 Ul. Chopina 5, 19-300 Ełk

Gospodarstwo Agroturystyczne i Ekofarma „VITALIS” Tadeusz Kawa

Zastawno 37, 14-420 Młynary
www.vitalis.elblag.pl

**Osada Karbówko**

Elgiszewo 37, 87-408 Ciechocin
www.osadakarbowko.pl

**Siedlisko Morena**

Jeziorowski 11a, 19-330 Stare Juchy
www.siedliskomorena.pl

**GAŁKOWO Stadnina koni Ferensteinów**

Gałkowo 45, 12-220 Ruciane Nida
www.stadnina-galkowo.pl

**Kombinat Rolny SZESTNO Sp. z o.o.**

Szestno 43, 11-700 Mrągowo

Produkcja rolna ze specjalnością:
 Chów bydła mlecznego i mięsnego

Gospodarstwo Specjalistyczne Ferma Drobiu

Marcinkowo 120, 11-700 Mrągowo

Hodowla drobiu



Zakłady Metalowe ERKO Sp. j.

Ul. Ks. Jana Hanowskiego 7, 11-042 Jonkowo
www.erko.pl



LUXIMA S.A.

Ul. Okrężna 4b, 19-300 Elk
luxima.com.pl



ELTEL NETWORKS OLSZTYN S.A.

Gutkowo 81 D, 11-041 Olsztyn
www.eltelnetworks.pl

Ogólne instalatorstwo elektryczne

Januskiewicz Ryszard

Zakład instalacji i pomiarów elektrycznych
Ul. Broniewskiego 41/28, 82-316 Elbląg



SWEDWOOD POLAND Sp. z o.o.

Oddział w Wielbarku
Ul. Stefana Czarnieckiego 17a, 12-160 Wielbark
www.swedwood.com



„WESTO” – Zakład Produkcji Drzewnej

Ul. Diamentowa 50, Naterki
11-036 Gietrzwałd
http://www.westo.pl

PPHU BOMA Sp.j.
Ul. Nefrytowa 11, 82-300 Elbląg 2 – Gronowo Górne
www.boma.elblag.pl



Fabryka Mebli DEKORT

Smolniki, 14-200 Iława
www.dekortmeble.pl



MMI SLEEPING SP. z o.o.

Ul. Ostre Koło 12, 11-300 Biskupiec
www.mmisleeping.pl



Iławskie Przedsiębiorstwo Budowlane „IPB” Sp. z o.o.

Ul. Lubawska 3, 14-200 Iława
www.ipbilawa.com.pl



DOMPOL Aranżacje i klimaty wnętrz

Ul. Barcza 8, 10-685 Olsztyn
www.dompol.olsztyn.pl



Przedsiębiorstwo Remontowo-Budowlane „REMBUD-PBK” Sp. z o.o.

Ul. Lubawska 12, 14-200 Iława
rembudpbk.pl

Elbląskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o.o.

Ul. Fabryczna 3, 82-300 Elbląg
www.epec.pl



PRIBO EPB Sp. z o.o.

Ul. Łukasiewicza 6, 19-300 Elk
www.pribo-epb.elk.pl



TECHNIK s.c.

Ul. Wyszyńskiego 7, 10-457 Olsztyn
www.technik.olsztyn.pl

www.sircom.pl

„Stalewski i Reszczyk” Spółka komandytowa

Ul. Okrężna 1B, 19-300 Elk
www.sircom.pl



MEBLOLAND – Producent Mebli

Ul. Gdyńska 20 A-B, 82-300 Elbląg
www.mebloland.com.pl



Whirlpool S.A.

Ul. Gen. Bora-Komorowskiego 6, 51-210 Wrocław
www.whirlpool.pl



Siemens Sp. z o.o.

Ul. Żupnicza 11, 03-821 Warszawa
www.siemens.com

Część 3

Kształcenie zawodowe w Polsce

Kwalifikacyjne kursy zawodowe

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

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

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

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

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

Program kwalifikacyjny kursów zawodowych obejmuje:

- elementy wskazane w podstawie programowej kształcenia w zawodach;

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

Elementy składowe programu nauczania dla KKZ:

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

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

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

ich potrzeb i możliwości;

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

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

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

Tworzenie programu kursu kwalifikacyjnego

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

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

Przykład:

Typ szkoły: technikum

Nazwa zawodu: technik budownictwa

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

I. Minimalna liczba godzin

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

II. Warunki realizacji kształcenia

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

1. pracownię budowlaną wyposażoną w

Planowanie kursów kwalifikacyjnych

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

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

Przykład

Obszar: budowlany

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

1. Zestawienie dotychczasowych efektów kształcenia uczestników kursu

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

2. Ramowy plan kursu dla kwalifikacji B.33

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

3. Plan kursu z uwzględnieniem uzyskanych wcześniej efektów kształcenia

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

Nauczyciel kształcenia zawodowego na praktykach... i co dalej?

Nowoczesny rynek pracy wymaga od pracownika nie tylko wiedzy, ale także umiejętności szybkiego jej uzupełniania, przetwarzania oraz posługiwania się nowymi technologiami; natomiast zmieniająca się struktura zatrudnienia zmusza do poszukiwania efektywnych metod kształcenia zawodowego. Nową jakością w edukacji zawodowej, stworzenie spójnej, kompleksowej oferty doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego oraz podjęcie skutecznych działań wspierających rozwój zawodowy to wyzwania nowoczesnej edukacji opartej na nowych technologiach i nowych formach przekazu informacji. To wprowadzana reforma szkolnictwa zawodowego ma dostosować metody, programy nauczania do oczekiwań rynku pracy, a także zapewnić rozwój osobisty i zawodowy ucznia. Nauczyciele, którym powierza się kształcenie i wychowanie młodego pokolenia sami ponoszą odpowiedzialność za poszerzenie i uzupełnienie wiedzy ogól-

nej i pedagogicznej. Gwarancją ich osobistej i zawodowej stabilności są zarówno wysokie kwalifikacje zawodowe, kompetencje personalno-osobowościowe, jak i gotowość do podejmowania zmian. To przecież nauczyciele kierują rozwojem ucznia, rozwijają w uczniach aktywność, kreatywność, kształtują twórcze postawy, a w efekcie kreują nowe kadry dla gospodarki.

Wspomaganie nauczycieli w ich rozwoju ma na celu dostarczenie takiej wiedzy i takich umiejętności, które pozwolą wzbogacić kwalifikacje zawodowe, a nawet wykroczyć poza nie.

Szczególne rolę w procesie zmian przypisuje się nauczycielom kształcenia zawodowego, którzy muszą być świadomi, iż to właśnie poziom, standard posiadanych przez ucznia - absolwenta kwalifikacji będzie go predysponował w przyszłości do podjęcia pracy w określonym zawodzie i na określonym stanowisku. Niezbędna jest więc rzeczywista

współpraca, wymiana doświadczeń, informacji między szkołami przygotowującymi do zawodu a pracodawcami, którzy mają własną wizję wymagań zawodowych, przez co stanowią bardzo cenne gremium opiniotwórcze o zakresie i kierunku wdrażania zmian w obecnym systemie kształcenia zawodowego.

Wprowadzane zmiany organizacyjne i programowe zbliżają kształcenie zawodowe do potrzeb rynku pracy, m. in. poprzez włączanie pracodawców w proces kształcenia zawodowego oraz modernizację systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli, gdzie proponuje się między innymi nauczycielom przedmiotów zawodowych szkolenia z zakresu nowoczesnych metod kształcenia zawodowego, nowoczesnych technik i technologii, a przede wszystkim organizowanie staży lub praktyk w przedsiębiorstwach. Powodzenie wprowadzanych zmian będzie jednak w dużym stopniu zależało od tego, w jaki sposób odniosą się do niej sami nauczyciele, od ich gotowości do zmian oraz zaangażowania i przygotowania, od systematycznego do-

skonalenia w trakcie którego, jego organizatorzy starają się wyeliminować rozbieżności między teorią a praktyką edukacji.

Ważnym dla nauczyciela, co potwierdzają odbyte przez nich praktyki, staje się zdobywanie wiedzy praktycznej w zakładach pracy, wpływającej na zwiększenie skuteczności procesu dydaktycznego nauczania przedmiotów zawodowych oraz dostosowania go do wymogów współczesnego rynku pracy. Poprzez uczestnictwo w praktykach organizowanych na terenie przedsiębiorstw nauczyciele kształcenia zawodowego weryfikują, uzupełniają swoją wiedzę i umiejętności praktyczne niezbędne przy realizacji podstawy programowej w zawodzie, co może z powodzeniem sprzyjać wprowadzaniu kształcenia modułowego, stanowiącego bardzo atrakcyjną i efektywną ofertę edukacyjną szkoły. Metodologia kształcenia modułowego umożliwia bowiem syntezę teorii i praktyki (z przewagą umiejętności praktycznych nad wiedzą teoretyczną oraz skorelowaniem zajęć teoretycznych z aktywnością praktyczną uczniów) oraz porządkuje cały proces dochodzenia do

kwalifikacji. Rola nauczyciela polega głównie na wspieraniu ucznia w pozyskiwaniu kwalifikacji zawodowych poprzez efektywne i skuteczne zarządzanie procesem kształcenia zawodowego oraz kształtowanie umiejętności zawodowych zgodnie z podstawą programową. Modułowy program nauczania dla danego zawodu składa się z modułów kształcenia w zawodzie i odpowiadających im jednostek modułowych, umożliwiających zdobywanie wiadomości oraz kształtowanie umiejętności i postaw właściwych dla zawodu. Opanowanie umiejętności przewidzianych w modułowym programie nauczania dla danego modułu pozwala przygotować uczniów do pracy na konkretnym stanowisku pracy. Moduł jako wyodrębniony element programu nauczania, odnosi się do określonej grupy treści programowych realizowanych w procesie kształcenia zawodowego w formie jednostek modułowych. Jednostka modułowa, to część modułu kształcenia w zawodzie obejmująca pewien logiczny i możliwy do wykonania wycinek pracy, o wyraźnie okre-

ślonym początku i zakończeniu, i zwykle nie podlega dalszym podziałom, a jego rezultatem jest produkt lub usługa dostosowywana do potrzeb i wymagań gospodarki oraz rynku pracy. Na stanowisku pracy nie występuje podział na zajęcia teoretyczne i praktyczne, jednostki modułowe integrują treści kształcenia z różnych dyscyplin wiedzy, wykonywane zadania są podobne lub takie same jak rzeczywiste zadania zawodowe, a proces uczenia się dominuje nad procesem nauczania. Opanowanie wszystkich jednostek modułowych należących do danego modułu wiąże się z uzyskaniem kwalifikacji typowych dla danego modułu. Z kolei uzyskanie kwalifikacji w zakresie wszystkich modułów przewidzianych w programie nauczania jest równoznaczne z uzyskaniem kwalifikacji w danym zawodzie.

Pomimo, iż modułowe kształcenie niesie ze sobą także problemy i zagrożenia takie jak: dotychczasowe przyzwyczajenia uczących się, nauczających i pracodawców; opór przed zmianą, jako powszechnie występują-

postawą obronną; trudności w organizacji pracy szkół (rozkład zajęć przedmiotów nauczania, dostosowany do czasu realizacji modułów kształcenia zawodowego); czy trudność ze znalezieniem źródeł sfinansowania dla tego programu – należy przyznać, że jest to model kształcenia odpowiadający potrzebom czasu. Taki system kształcenia zaowocuje skróceniem czasu potrzebnego na zdobycie nowych kwalifikacji, takich, jakie aktualnie są potrzebne na rynku pracy oraz zapewni wysoką jakość kształcenia zawodowego.

Zatem tylko ci nauczyciele kształcenia zawodowego spełnią oczekiwania pracodawców, którzy w wyniku odbywanych praktyk zawodowych w zakładach pracy, uwzględniając lokalne uwarunkowania, potrzeby rynku pracy, najnowsze treści i predyspozycje uczniów opracują lub wdrożą modułowe programy nauczania (oparte na podstawie programowej) dostosowane do oczekiwań rynku pracy, zapewniając jednocześnie rozwój osobisty i zawodowy ucznia oraz wysoką jakość usług edukacyjnych.

Opracowanie Krystyna Laudańska
Kuratorium Oświaty w Gdańsku

Część 4

Praktyczne metody kształcenia zawodowego

Trudno wyobrazić sobie proces kształcenia zawodowego bez stosowania metod praktycznych. Za ich to bowiem pomocą kształtuje się i rozwija umiejętności uczniów oraz nawyki o charakterze praktycznym, działaniowym.

Zarówno w dydaktyce ogólnej, jak i zawodowej, nie opracowano dotąd przekonującej klasyfikacji metod praktycznych. Twórca pedagogiki pracy w Polsce – prof. T. Nowacki, w „Podstawach dydaktyki zawodowej” wyróżnia wśród metod praktycznych pokaz, ćwiczenie, instruktaż (omówienie) oraz uczestnictwo w pracy. Natomiast W. Okoń proponuje jedynie dwie metody praktyczne - ćwiczebną oraz realizacji zadań wytwórczych. Takie ujęcie metod jest zapewne wynikiem rozumienia przez autora idei samej metody, którą W. Okoń zdefiniował jako sposób działania wykładowcy i nauczyciela lub instruktora, za pomocą którego, opierając się na świadomości i aktywności uczniów, umożli-

liwia im przyswojenie wiedzy i opanowanie umiejętności, a przez pracę przygotowuje do przyszłych czynności zawodowych, kształtuje zainteresowania, pogląd na świat, postawy, przekonania.

Cz. Kupisiewicz natomiast wyróżnia w „Podstawach dydaktyki ogólnej” metodę laboratoryjną, zajęć praktycznych i ćwiczenia. Jeszcze inaczej klasyfikuje metody praktyczne F. Szlosek, który zalicza do nich:

- pokaz z objaśnieniem (wyjaśnieniem),
- pokaz z instruktażem,
- ćwiczenie przedmiotowe,
- ćwiczenie laboratoryjne,
- ćwiczenie produkcyjne (wytwórcze),
- metodę tekstu przewodniego (prowadzącego),
- metodę projektów.

Wymienione powyżej metody zostaną w dalszej części artykułu scharakteryzowane.

I. METODA PROJEKTÓW

Za ojca metody projektów uważa się W. H. Kilpatricka, ucznia J. Deweya. Charakteryzował on projekt jako odważne, planowe działanie wykonywane „całym sercem w środowisku społecznym”. Pełne zaznajomienie z metodą projektów w Polsce nastąpiło po opublikowaniu w 1930 r. przekładu książki J.A. Stevensona „Metoda projektów”. Zdaniem tego dydaktyka postępowanie metodyczne można nazwać projektem, kiedy współistnieją cztery następujące cechy:

1. Nabywanie wiadomości zachodzi głównie metodą rozumowania, a nie za pomocą przyswajania pamięciowego informacji podanej przez nauczyciela,
2. Celem projektu jest zarówno gromadzenie informacji, jak również zmiana podejścia ucznia do nauki,
3. Zagadnienia pojawiają się i są rozwiązywane w miarę zagłębienia się w temat / jego realizacji/,
4. Teoria wprowadzana jest wtedy, gdy jest ona potrzebna do rozwiązania zadania.

W ujęciu definicyjnym, metoda projektów to:

- metoda, której istota polega na samodzielnym realizowaniu przez zespół uczniów

przedsięwzięć (zadań) w oparciu o przygotowane wcześniej założenia,

- przedsięwzięcie innowacyjne, wymagające odmiennych od dotychczasowych metod działania, efektywniejszych metod komunikowania się i współpracy między ludźmi,
- przedsięwzięcie, które nie powtarza się w identycznej formie.

W zależności od przedmiotu pracy uczniów oraz warunków do prezentacji jej efektów, można rozróżnić projekty badawcze, polegające na gromadzeniu i uporządkowywaniu informacji na dany temat, projekty działania lokalnego oraz konstrukcyjne, polegające na projektowaniu i budowie określonych wytworów (modele, makiety, inne). Wdrażanie metody projektów do procesu dydaktycznego pozwala na kształtowanie umiejętności planowania, organizacji pracy własnej, pracy w grupie, komunikowania się, przyjmowania odpowiedzialności, zbierania i selekcjonowania formacji, rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji, twórczego myślenia, itd. Etapy realizacji projektu zawarto w tabeli na następnej stronie.

Tabela 1. Etapy realizacji zajęć metodą projektów

Działania nauczyciela	Działania uczniów
I. INFORMACJA	
<ul style="list-style-type: none"> – Zapoznanie uczniów z metodą projektów – Podział uczniów na grupy – Określenie obszaru tematycznego lub tematu projektu 	<ul style="list-style-type: none"> – Ustalenie lub wybór tematu projektu
II. PLANOWANIE	
<ul style="list-style-type: none"> – Opracowanie konspektu projektu (samodzielnie lub przy udziale uczniów) – Opracowanie kontraktu – Zawarcie kontraktu z uczniami – Określenie źródeł informacji – Ustalenie harmonogramu działań i zasad współpracy uczniów z prowadzącym – Ustalenie zasad prezentacji gotowych projektów – Sprawdzenie stopnia przygotowania uczniów do realizacji projektu 	<ul style="list-style-type: none"> – Współdziałanie w opracowywaniu konspektu – Zawarcie kontraktu – Planowanie zadań w zespole – określenie obowiązków i zakresu pracy członków zespołu
III. REALIZACJA	
<ul style="list-style-type: none"> – Obserwacja i wspieranie pracy uczniów 	<ul style="list-style-type: none"> – Zbieranie i weryfikacja informacji, projektowanie, analiza materiałów, rozwiązywanie problemów – Realizacja projektu – Sporządzenie sprawozdania
IV. PREZENTACJA	
<ul style="list-style-type: none"> – Ustalenie zasad prezentacji, określenie jej warunków 	<ul style="list-style-type: none"> – Opracowanie planu prezentacji – Prezentacja projektu wg wytycznych
V. OCENA PROJEKTU	
<ul style="list-style-type: none"> – Ocena uczniów wg kryteriów ustalonych w konspekcie projektu 	<ul style="list-style-type: none"> – Samoocena projektów

W celu wzbogacenia prezentacji można przygotować m.in.:

- portfolio z dokumentacją projektu, rysunki, ilustracje, plakaty, collage, ulotki,
- inscenizację, film, happening, prezentację multimedialną,
- modele, makiety, itd.

Dokonując oceny gotowych projektów warto wziąć pod uwagę m.in. umiejętności uczniów w zakresie: poszukiwania i selekcji informacji, syntezy wiedzy, wnioskowania, rozwiązywania problemów w twórczy sposób, posługiwania się fachową terminologią, prezentacji, komunikacji interpersonalnej, opracowywania dokumentów.

Tabela 2. Przykładowa struktura konspektu, kontraktu i sprawozdania z realizacji

Konspekt	Kontrakt	Sprawozdanie
<ul style="list-style-type: none"> – Temat projektu – Cele – Termin rozpoczęcia i zakończenia – Wymagania wstępne – Zakres projektu (przedmiot projektu) – Kryteria i sposób oceny projektu – Struktura sprawozdania 	<ul style="list-style-type: none"> – Temat projektu – Zakres (przedmiot) projektu – Terminy wykonania poszczególnych etapów projektu – Kary za niedotrzymanie etapów realizacji projektu – Zasady komunikowania się z prowadzącym projekt (nauczycielem) – Data zawarcia kontraktu – Podpisy uczniów – Podpis prowadzącego (nauczyciela) 	<ul style="list-style-type: none"> – Strona tytułowa – Spis treści – Streszczenie – Wstęp – Część główna – Wnioski – Załączniki – Bibliografia – Dodatkowo: podziękowania, rekomendacje

Realizacja projektu obejmującego wszystkie wskazane powyżej elementy (i etapy) wymaga dużego zaangażowania nauczyciela oraz uczniów, a także czasu (w zależności od problematyki projekt może być realizowany od kilkunastu godzin do kilku miesięcy).

Z tego powodu wielu nauczycieli rezygnuje z niniejszej metody. Dlatego też dydaktycy proponują metodę projektów w zakrojonej wersji – możliwą do wprowadzenia nawet na jednogodzinnych zajęciach. Warunkiem jej realizacji jest przygotowanie przez nauczyciela krótkiego konspektu projektu tzw. instrukcji. Instrukcja ta powinna zawierać m.in.:

- temat projektu
- cele projektu
- przedmiot projektu
- zadania, które prowadzą do osiągnięcia celów
- źródła, w których należy szukać informacji
- zasady, warunki prezentacji projektu (miejsce, czas, forma)
- kryteria oceny projektu.

Instrukcja może być opracowana także w formie tabeli lub tzw. gwiazdy pytań. Poniżej zaprezentowano przykłady takich instrukcji.

1. Instrukcja

Tytuł projektu: Aktywny uczeń – wspierający nauczyciel, czyli realizacja zajęć metodą projektów	
Cele projektu	<ul style="list-style-type: none"> – „doświadczenie” pracy metodą projektu – kształtowania umiejętności planowania zajęć z wykorzystaniem metody projektów – kształtowanie umiejętności opracowywania konspektu projektu – wyzwalania twórczości członków zespołu – kształtowania odpowiedzialności za wykonane zadanie – kształtowanie umiejętności współpracy w zespole

Przedmiot projektu	– projekt obejmuje koncepcję (scenariusz) lekcji (lub cyklu lekcji) prowadzonej (-ych) metodą projektów wraz z konspektami projektu (instrukcjami dla uczniów) oraz wykazem materiałów pomocniczych
Czas	– 3 godz.
Zadania	<ul style="list-style-type: none"> – dokonać analizy materiału nauczania – wybrać temat (-y) lub zagadnienie będące podstawą realizacji projektu przez uczniów (temat może być ponadprzedmiotowy) – opracować scenariusz zajęć prowadzonych metodą projektów – opracować wykaz materiałów pomocniczych dla uczniów
Prezentacja	<ul style="list-style-type: none"> – prezentacja zaraz po upływie czasu realizacji projektu – czas na prezentację – 5 minut – sposób prezentacji dowolny – prezentuje cała grupa – kolejność prezentacji ustala prowadzący zajęcia
Uwagi / załączniki	<ol style="list-style-type: none"> 1. Projekt może być realizowany przez parę lub w grupach max 4-osobowych 2. Kryteria oceny projektu: realizm – max 5 pkt, pomysłowość /nowość/ - max 5 pkt, zgodność z realizowanym programem nauczania – max 3 pkt, przestrzeganie czasu realizacji i prezentacji – po 3 pkt 3. Źródła informacji: <ul style="list-style-type: none"> – dokumentacja nauczyciela – zgromadzona literatura – internet 4. W trakcie realizacji projektu można na bieżąco konsultować się z prowadzącym

2. Gwiazda pytań

W jakim celu? W celu:

- „doświadczenia” pracy metodą projektów,
- diagnozy możliwości intelektualnych i organizacyjnych nauczycieli,
- wyzwania twórczości członków zespołu
- kształtowania odpowiedzialności za wykonane zadanie,
- kształtowania umiejętności pracy w zespole oraz przestrzegania czasu realizacji zadania.

Co projekt będzie obejmował?

Projekt całkiem nowych, realnych (i tanich) przedsięwzięć, mających na celu „zdeklasowanie” pod względem atrakcyjności działań edukacyjnych i kulturalnych podobnych szkół w Polsce.

Co?

Projekt pt.

„Nasza szkoła najlepsza w Polsce i nie tylko”

Kiedy, gdzie i w jaki sposób odbędzie się prezentacja oraz ocena projektu?

Czas prezentacji – max 5-7 min. Forma dowolna; miejsce – niniejsza sala. Kiedy – zaraz po zakończeniu pracy nad projektem. Ocena – dokonana przez prowadzącego. Kryteria oceny:

- realność – max 5 pkt,
- pomysłowość /nowość/ – max 5 pkt,
- zaangażowanie całej grupy w realizację i prezentację projektu – 3pkt,
- przestrzeganie czasu realizacji i prezentacji – 3 pkt.

Kiedy, gdzie i w jaki sposób będzie przebiegała realizacja?

Realizacja projektu koncepcyjnego przebiegać będzie w niniejszej sali. Czas realizacji zadania – 60 min. Projekt należy wykonać bazując na własnej pomysłowości, a także korzystając z Internetu lub zbiorów niniejszej biblioteki. O formie gotowego projektu decyduje grupa.

II. METODA TEKSTU PRZEWODNIEGO (PROWADZĄCEGO)

Metoda tekstu przewodniego, bardzo popularna w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku, przeżywa obecnie swój renesans. Jednakże bardzo rzadko można znaleźć jej opis w literaturze z zakresu metodyki nauczania przedmiotów zawodowych. Jest to metoda pozwalająca na szczególną integrację teorii z praktyką, a także na kształtowanie umiejętności kluczowych uczniów, w tym planowania pracy, kontroli i samokontroli, samooceny, krytycznej analizy wykonania zadania, refleksji w zakresie usprawnienia działania.

Metodę tekstu przewodniego najkrócej zdefiniować można w następujący sposób:

METODA TEKSTU PRZEWODNIEGO (PROWADZĄCEGO)

M – jak mnóstwo pytań

T – jak trochę uwag i wskazówek nauczyciela

P – jak „podróż” ucznia z „przewodnikiem”

Stosując niniejszą metodę należy koniecznie przygotować odpowiedni arkusz (przewodnik) z dyspozycjami, który „prowadzi” ucznia przez poszczególne fazy zaplanowanego działania. Jest to także miejsce dokumentowania stopnia przygotowania teoretycznego ucznia, umiejętności planowania, rozwiązywania problemów, działania praktycznego, czy też oceny jakości wykonanego zadania. Arkusz „tekstu przewodniego” otrzymuje każdy uczeń przed wykonaniem zadania, wypełnia go, działa według jego wskazań, dokumentując tym samym swoją aktywność w procesie nauczania - uczenia się. Arkusz, po zakończonych zajęciach, może pozostać w dyspozycji nauczyciela stanowiąc materiał obrazujący postępy edukacyjne ucznia, w tym szczególnie rozwój jego umiejętności zawodowych. Przygotowanie arkusza, zgromadzenie niezbędnych materiałów (normy, dane regulacyjne, schematy urządzeń, poradniki, dokumentacje, itd.), jest ważną czynnością nauczyciela i w dużej mierze decyduje o powodzeniu stosowania proponowanej metody. Fazy realizacji metody tekstu przewodniego opisano w tabeli na następnej stronie.

Tabela 3. Fazy realizacji zajęć metodą tekstu przewodniego (prowadzącego)

Faza	Zakres	Działania nauczyciela	Działania ucznia
0.	Czynności wstępne	Przygotowuje formularze (arkusz przewodnika) dla uczniów.	
1.	Informacje	1. Podaje temat zadania do wykonania, rozdaje arkusz tekstu przewodzącego, dostarcza dokumentację do zadania, sprawdza poprawność odpowiedzi i przygotowanie do zajęć.	2. Odpowiada na pytania sprawdzające przygotowanie do zajęć, zapoznaje się z dokumentacją zadania, zbiera informacje o zadaniu, wypełnia formularz.
2.	Planowanie	Pomaga uczniom, gdy natrafiają na trudności.	3. Przygotowuje plan działania, planuje czynności (kolejność), materiały, narzędzia organizację stanowiska pracy - wpisuje w formularz.
3.	Ustalenia	4. Omawia z uczniami przedstawiony plan działania, wskazuje nieprawidłowości. Wydaje polecenie wykonania zadania w przypadku poprawności planowania.	4. Przedstawia opracowany plan działania, uzupełnia ewentualne braki. Po akceptacji planu przez nauczyciela przystępuje do realizacji zadania.
4.	Realizacja	5. Czuwa nad prawidłowym przebiegiem ćwiczenia, zwraca uwagę na szczególnie trudne czynności i bezpieczeństwo pracy.	5. Samodzielnie wykonuje ćwiczenia (bada, opracowuje, rozwiązuje).
5.	Sprawdzenie	6. Dokonuje kontroli i poprawności czynności i oceny działań częściowych uczniów, (np. wypełnia arkusz kontroli jakości), wpisuje oceny w formularz tekst przewodniego.	6. Kontroluje jakość i efekty w poszczególnych operacjach, czynnościach, poddaje ocenie innym uczniom, prosi nauczyciela o dokonanie oceny końcowej.
6.	Analiza	7. Sprawdza wypełnienie arkusza tekstu przewodzącego, wspiera w wyrażaniu autorefleksji.	7. Analizuje cały przebieg ćwiczenia pod kątem poprawności wykonanego zadania oraz własnego doskonalenia.

W zależności od celów jakie zamierza osiągnąć nauczyciel oraz możliwości organizacyjnych, zadanie określone w przewodniku uczeń może rozwiązywać indywidualnie lub też w zespole. Ponadto rozwiązanie tego zadania może być podzielone na etapy – część przedsięwzięć opisanych w przewodniku uczeń realizuje w domu (np. informacje, planowanie), a część na zajęciach (np. ustalenia, realizacja). Metoda tekstu przewodniego (prowadzącego) stwarza również możliwość oceniania różnych etapów pracy ucznia, np. za stopień opanowania wiadomości (część – informacje), za umiejętność planowania pracy, a także za wykonanie zadania.

Przykładowy przewodnik

PRZEWODNIK

Imię i nazwisko

Treść zadania:

W oparciu o wiedzę zdobytą w ramach wykładu na temat metody tekstu przewodniego, a także dostępne materiały metodyczne (przykładowy przewodnik dla ucznia, broszura nt. MTP) – opracuj arkusz tekst przewodniego dla ucznia do wybranego przez siebie ćwiczenia/zadania z nauczanego przedmiotu

INFORMACJA

Zapoznaj się z treścią przewodnika.

Dokonaj analizy materiałów metodycznych na temat metody tekstu przewodniego.

Wybierz z materiału nauczania (programu) ćwiczenie będące tematem opracowywanego przez Ciebie tekstu przewodniego.

Na wypełnienie niniejszego arkusza oraz opracowanie własnego arkusza tekstu przewodniego dla ucznia masz 60 min.

Opracowany przez Ciebie przewodnik dla ucznia oceniany będzie przez prowadzącego zajęcia wg kryteriów: kompletność przewodnika, poprawność merytoryczna treści zawartych w po-

szczególnych częściach przewodnika, czytelność zadania oraz kryteriów oceny.

Pytania prowadzące

- Jaką rolę pełni metoda tekstu przewodniego w procesie dydaktycznym?
- Z ilu i jakich faz składa się „przewodnik” dla ucznia?
- Jakie zasady powinienes(-aś) zachować, aby przewodnik był zrozumiały dla wszystkich uczniów?

PLANOWANIE

Pytania prowadzące:

- Jakie ćwiczenie/zadanie, w ramach metody tekstu przewodniego, wybrałeś(-aś) dla uczniów?
- Jakie cele chcesz osiągnąć w ramach realizacji przez uczniów wybranego ćwiczenia/zadania?
- Jakie materiały dydaktyczne będą potrzebne uczniom do wykonania tego zadania?
- Ile czasu przewidujesz na wykonanie zadania?
- Jak zamierzasz dokonać oceny pracy uczniów, jakie kryteria zastosujesz?
- Jakie materiały potrzebujesz, aby przygotować tekst przewodni do wybranego zadania?

USTALENIA

Pytania prowadzące:

- Czy dokonałeś pełnej analizy wybranego /zadania dla uczniów?
- Czy opisałeś(-aś) ćwiczenie w sposób czytelny i jasny?
- Czy wybrałeś odpowiednie warunki do realizacji zadania?
- Czy w pełni zanalizowałeś potrzebny materiał dydaktyczny i warunki niezbędne do wykonania zadania?
- Czy ustaliłeś(-aś) tok Twojego działania?
- Czy dokonałeś(-aś) właściwej segmentacji treści do każdej części opracowywanego arkusza tekstu przewodniego?
- Jeśli Twoje odpowiedzi są pozytywne i uzyskałeś (-aś) akceptację prowadzącego zajęcia, przystąp do wykonania zadania?

REALIZACJA

Podczas opracowywania arkusza tekstu przewodniego proszę zwrócić szczególną uwagę na

logiczność treści oraz ich prawidłowe usytuowanie w przewodniku. W sytuacjach problemowych proszę zwracać się do prowadzącego zajęcia.

SPRAWDZENIE

Pytania prowadzące:

- Czy opracowany tekst przewodni napisany jest językiem jasnym i zrozumiałym dla uczniów?
- Czy przewodnik składa się z wszystkich 6 faz?
- Czy fazy te mają prawidłową nazwę?
- Czy treści zawarte w poszczególnych fazach są prawidłowo dobrane i zgodne z tematem?
- Czy zadanie jest logiczne i zrozumiałe dla uczniów?
- Czy podano kryteria oceny?

ANALIZA

Pytania prowadzące:

- Jaką fazę najtrudniej było opracować? Dlaczego?
- Co poprawił(-a) byś teraz – po analizie gotowego tekstu przewodniego?
- Czy widzisz zasadność stosowania tej metody na Twoich zajęciach lekcyjnych?

III. ĆWICZENIE (PRZEDMIOTOWE, LABORATORYJNE, PRODUKCYJNE) ORAZ POKAZ Z OBJAŚNIENIEM LUB INSTRUKTAŻEM

Nadrzędnym celem metod praktycznych jest kształtowanie i rozwijanie umiejętności, nawyków oraz sprawności zawodowych uczniów. Ogromną rolę w tym względzie odgrywają, oprócz wcześniej opisanych metod, pokaz z objaśnieniem lub instruktażem, a także ćwiczenie: przedmiotowe, produkcyjne lub laboratoryjne. Przebieg niniejszych metod kształcenia opisano w poniższej tabeli.

Tabela 4. Ćwiczenie przedmiotowe, laboratoryjne i produkcyjne (wytwórcze)

Metoda	Opis
Ćwiczenie: przedmiotowe, produkcyjne, laboratoryjne	<ul style="list-style-type: none"> – ćwiczenie, to wielokrotne powtarzanie czynności stanowiących treść zadania, – służy kształtowaniu i utrwalaniu umiejętności oraz doskonaleniu sprawności, <p>Faza 1. uświadomienie uczestnikom celu zajęć i znaczenia kształtowanej umiejętności</p> <p>Faza 2. uczniowie dokonują próby wykonania ćwiczenia pod nadzorem nauczyciela</p> <p>Faza 3. samodzielne wykonanie ćwiczenia przez uczniów</p> <p>Faza 4. sprawdzenie poprawności wykonanych ćwiczeń</p> <ul style="list-style-type: none"> – ćwiczenie może być wykonywane indywidualne lub w grupach, – oprócz zadań praktycznych z użyciem sprzętu lub materiałów, ćwiczenie może dotyczyć rozwiązywania zadań przy tablicy, może to być również praca z książką lub innym materiałem źródłowym.

Wybierając określoną metodę kształcenia należy dokonać szczególnej analizy założonych celów edukacyjnych, w tym prezentowanym przez nie kategoriom taksonomicznym. W zależności bowiem od tychże kategorii wykładowca decyduje się na realizację zajęć z wykorzystaniem np. pokazu z objaśnieniem lub pokazu z instruktażem.

Opisany poniżej przebieg realizacji pokazu z objaśnieniem pozwala osiągnąć kategorię B celów psychomotorycznych (odtworzenie działania) oraz kategorię C - pod warunkiem wprowadzenia ćwiczenia ukierunkowanego na doskonalenie sprawności działania. Należy pamiętać, aby stosować pokaz z objaśnieniem w procesie nauczania mało skomplikowanych czynności. Przebieg tej metody opisano w poniższej tabeli.

Tabela 5. Pokaz z objaśnieniem

Metoda	Opis
Pokaz z objaśnieniem	<ul style="list-style-type: none"> – wyróżniamy dwie formy pokazu z objaśnieniem: 1. pokaz danej czynności, działania urządzenia i in. następuje po objaśnieniu /wyjaśnieniu/ werbalnym, 2. objaśnienie jest jednocześnie ilustrowane pokazem, <p>Faza 1. określenie przedmiotu i celu obserwacji</p> <p>Faza 2. zwięzłe objaśnienie /może być jednocześnie powiązane z pokazem/</p> <p>Faza 3. powtórzenie działania przez uczniów</p> <ul style="list-style-type: none"> – podczas pokazu z objaśnieniem należy zapewnić wszystkim uczniom dobre warunki obserwacji, – tempo pokazu i objaśnienia należy dostosować do uczniów.

Kształtowanie umiejętności, sprawności i nawyków zawodowych uczniów wymaga bezpośredniego konfrontowania ich ze złożonością czekających na nich zadań zawodowych. W tym celu nauczyciel angażuje uczniów do wykonywania często bardzo skomplikowanych i złożonych czynności. Aby działania jego przynosiły oczekiwane efekty stosuje pokaz z instruktażem. Przebieg tej metody opisano w poniższej tabeli.

Tabela 6. Pokaz z instruktażem

Metoda	Opis
Pokaz z instruktażem	<p>Faza 1. wyjaśnienie celu i przedmiotu pokazu</p> <p>Faza 2. jeśli to możliwe – prezentacja oczekiwanego wyniku pokazu /np. gotowego modelu/</p> <p>Faza 3. pokaz przez nauczyciela czynności z jednoczesnym instruktażem, jak należy prawidłowo wykonywać zadanie</p> <p>Faza 4. powtórzenie pokazu wraz z zaangażowaniem uczniów (uczniowie wraz z nauczycielem wykonują zadanie)</p> <p>Faza 5. samodzielne wykonanie zadania przez uczniów</p> <ul style="list-style-type: none"> – w przypadku trudności w wykonaniu zadania przez uczniów, nauczyciel raz jeszcze powoli wykonuje zadanie i udziela instruktażu <p>Faza 6. ocena pracy uczniów</p>

Warto podkreślić, iż w literaturze przedmiotu nie znajdujemy jednolitego wykazu metod praktycznych. Opisane wyżej metody są najczęściej stosowane przez nauczycieli kształcenia zawodowego.

Opracowanie dr Danuta Oleksiak

Organizator projektu



Centrum Szkoleniowo-Doradcze LIDER z Olsztyna jest prężnie działającą firmą oferującą: szkolenia, konsulting, ewaluację i pośrednictwo pracy. Ponadto od 2009 roku realizujemy z powodzeniem projekty dofinansowane ze środków unijnych. Nasze projekty:

Biznes dla nauki – nauka dla biznesu www.biznes-nauka.csd.edu.pl

Jakość nauki – nauka jakości www.ewaluacja.csd.edu.pl

Lider kształcenia zawodowego branży budowlanej www.doskonalenie.csd.edu.pl

Lider kształcenia zawodowego www.praktyki.csd.edu.pl

Kreuj swoją przyszłość – edukator osób dorosłych www.edukator.csd.edu.pl



Zapraszamy do współpracy!