



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Strategia wdrażania projektu innowacyjnego „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”

Temat innowacyjny:

**Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego/ regionalnego
ryнку pracy**

Nazwa projektodawcy:

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

Tytuł projektu:

Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim

Numer umowy:

UDA-POKL.09.02.00-14-055/11-00

Płock, marzec 2013 r.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Spis Treści

1. Uzasadnienie.....	3
1.1 Uzasadnienie realizacji projektu	3
1.2 Opis problemów grupy docelowej i użytkowników	4
1.2.1 Wyniki przeprowadzonych badań	5
1.3 Rekomendacje.....	10
1.4 Przyczyny występowania problemów	11
1.5 Skutki występowania problemów	11
2. Cel wprowadzenia innowacji	11
2.1 Stan pożądany po wprowadzeniu innowacji.....	13
3. Opis innowacji	14
3.1 Na czym polega innowacyjność rozwiązania ?.....	14
3.2 Warunki i szanse wdrożenia produktu do powszechnej praktyki.....	17
3.3 Opis produktu.....	20
3.4 Podsumowanie	21
4. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego.....	22
5. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa	26
6. Strategia upowszechniania	28
6.1 Grupy docelowe działań upowszechniających wraz z uzasadnieniem ich doboru	29
6.2 Plan działań upowszechniających od momentu rozpoczęcia realizacji fazy testowej	30
7. Strategia włączania do głównego nurtu polityki	32
7. 2 Osoby biorące udział w działaniach włączających z województwa mazowieckiego.....	34
7.3 Plan działań włączających	34
8. Kamienie milowe II etapu projektu	38
9. Analiza ryzyka	39

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



I. Uzasadnienie

1.1 Uzasadnienie realizacji projektu

Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 roku wskazuje w artykule 1, że system oświaty zapewnia w szczególności dostosowywanie kierunków i treści kształcenia do wymogów rynku pracy¹. Niniejszy projekt wpisuje się w to założenie ustawowe. Głównym celem projektu "Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim" jest bowiem wzrost efektywności współpracy szkół zawodowych z pracodawcami przyczyniającej się do innowacyjnej modernizacji oferty kształcenia zawodowego w zakresie informatyk i fryzjer w szkołach zawodowych woj. mazowieckiego w okresie VIII.2012-V.2015.

Diagnoza problemu we wniosku o dofinansowanie projektu została oparta o badania KOWEZIU "Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego" (2009) oraz o badanie CSRG „Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL”.

Badania KOWEZIU wskazywały na następujące zjawiska dotyczące systemu kształcenia zawodowego:

- kształcenie zawodowe jest niedostosowane do potrzeb rynku pracy,
- oferta edukacyjna szkół zawodowych, centrów kształcenia praktycznego oraz centrów kształcenia ustawicznego jest nieatrakcyjna dla uczniów,
- treści kształcenia zawarte w aktualnych podstawach programowych i programach nauczania dla zawodów są modernizowane zbyt rzadko,
- kwalifikacje i kompetencje zawodowe absolwentów często nie są zbieżne z oczekiwaniami pracodawców,
- w szkołach zawodowych obserwuje się niezadowalające rozwijanie kompetencji kluczowych (zwłaszcza w zakresie porozumiewania się w językach obcych, kompetencji matematycznych i podstawowych kompetencji w zakresie nauk przyrodniczych oraz technicznych, a także kompetencji informatycznych i przedsiębiorczości),
- wielu uczniów i słuchaczy opuszcza szkoły i placówki kształcenia zawodowego bez dostatecznej umiejętności samodzielnego uczenia się oraz nawyku ustawicznego kształcenia i doskonalenia zawodowego.

Badania CSRG, również wykorzystane w ramach diagnozy problemu we wniosku o dofinansowanie projektu dotyczyły relacji pracodawcy - szkoła w trakcie kształcenia zawodowego. Badania te wskazywały, że:

- Tylko 9,5% pracodawców twierdzi, że w szkołach zawodowych prowadzone są kierunki kształcenia zgodne z potrzebami ich firm; 45,5% twierdzi, że „raczej tak”; 1/3 – że „raczej nie” lub „zdecydowanie nie”.
- Pracodawcy stosunkowo nisko oceniają ofertę edukacyjną szkół:
 - Najgorzej oceniają naukę języków obcych (średnia 2,33).
 - Źle oceniają przygotowanie praktyczne (średnia 2,81).
 - Słabo oceniają wyrabianie kultury pracy (3,06).
- 86% firm, które nie prowadzą praktyk, nie proponowało szkole/CKP współpracy w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu z powodu:
 - Braku kadr.

¹ Ustawa o systemie oświaty Dz.U. z 2004 nr 256 poz. 2572. Brzmienie od 1 stycznia 2013





- Braku potrzeby.
- Braku szkół w pobliżu.
- Decydujący wpływ na program kształcenia zawodowego ma szkoła, podczas gdy przedsiębiorcy woleliby sami mieć ten wpływ.
- Pracodawcy dość dobrze oceniają sprzęt, ale słabo – liczbę kadry przygotowanej do przyuczenia zawodowego.
- Mały udział pracodawców w procesie przygotowania programów, a taka współpraca jest potrzebna.
- Aby współpraca pracodawcy - szkoła układała się lepiej, rekomendowane jest:
 - Zwiększenie wiedzy szkół na temat potrzeb pracodawców.
 - Bliższa współpraca szkół z pracodawcami w przygotowywaniu uczniów.
 - Wsparcie finansowe dla pracodawców.
 - Wykorzystanie pracowników przedsiębiorstw jako nauczycieli.
 - Wsparcie dla kadr prowadzących praktyczną naukę zawodu.
 - Intensyfikacja doradztwa zawodowego.

1.2 Opis problemów grupy docelowej i użytkowników

Rezultaty badań zaprezentowanych we wniosku o dofinansowanie projektu wskazywały na pewne ogólne problemy dotyczące systemu kształcenia zawodowego i powiązania jego treści z wymaganiami rynku pracy. Do problemów tych można zaliczyć:

- niski stopień przygotowania praktycznego uczniów, rozbieżność między oczekiwaniami pracodawców a umiejętnościami uczniów. Według pracodawców województwa mazowieckiego, najczęstsze braki w kwalifikacjach uczniów szkół zawodowych dotyczą niewystarczającej znajomości tematyki komputerowej oraz umiejętności związanych z usługami dla ludności („Trendy gospodarcze a zmienność mazowieckiego rynku pracy” Wyższa Szkoła Zarządzania Personalem, 2010 r.).
- niski poziom współpracy, pod względem ilościowym i jakościowym, na linii szkoła-pracodawca. Z jednej strony, uczniowie skarżą się na niską jakość kształcenia u pracodawców, z drugiej natomiast, pracodawcy narzekają na brak inicjatywy ze strony szkół. Dodatkowo, według badań opublikowanych w raporcie Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego, pracodawcy oczekują od szkół działań w zakresie organizacji praktyk, wskazując przy tym na „brak propozycji szkół dotyczących współpracy w zakresie praktycznej nauki zawodu”. Podkreślają również brak środków finansowych związanych z realizacją praktyk i „konieczność zapewnienia systemu organizacyjno-finansowego” dotyczącego tych zajęć. Przedstawiciele szkół przytaczali z kolei, przykłady braku odpowiedzi pracodawców na konkretne propozycje.
- brak systemowych rozwiązań na rzecz współpracy z pracodawcami. Ramy zmodernizowanej edukacji zawodowej (obowiązującej od września 2012 r.) wskazują na stałą potrzebę prowadzenia kształcenia praktycznego w powiązaniu z pracodawcami. Reforma szkolnictwa zawodowego nie wnosi jednak konkretnych rozwiązań do zasad współpracy szkół z przedsiębiorcami, jedynie w sposób ogólny określa „szczególną rolę pracodawców w procesie kształcenia zawodowego” (informator MEN – „Kształcenie zawodowe i ustawiczne – założenia projektowanych zmian”). Problem ten obejmuje również brak systemu modernizacji praktyk zawodowych poprzez współpracę szkół i pracodawców pod kątem wymogów gospodarki opartej na wiedzy (GOW). Jednocześnie raport RCRG podkreśla „iż działania ukierunkowane na poprawę dostosowania

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców, muszą brać pod uwagę kwestię tzw. popytu edukacyjnego, czyli zależności między oczekiwaniami pracodawców a posiadanymi przez uczniów umiejętnościami".

W fazie badawczej projektu wnioskodawca przeprowadził pogłębioną diagnozę tych problemów w ramach czterech badań. Badania prowadzono na podstawie analizy desk research oraz 316 wywiadów ilościowych wśród pracodawców i uczniów, 3 wywiadów jakościowych FGI wśród nauczycieli i pracodawców i 20 wywiadów jakościowych IDI wśród dyrektorów placówek oświatowych, pracodawców, przedstawicieli organów prowadzących, nauczycieli.

Tematyka badań:

- badania desk research "Określenie trendów rozwojowych i nasycenia rynku usługami związanymi z zawodami informatyka i fryzjera".
- badanie pracodawców, uczniów, nauczycieli, dyrektorów szkół, przedstawicieli organów prowadzących "Analiza kształcenia zawodowego w kontekście wprowadzanych zmian".
- badanie pracodawców "Opinie pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych od absolwentów szkół zawodowych wchodzących na rynek pracy".
- badanie pracodawców, uczniów, nauczycieli, dyrektorów szkół "Analiza poziomu przygotowania uczniów i uczennic do nauki i wykonywania zawodu informatyka i fryzjera"².

1.2.1 Wyniki przeprowadzonych badań

Problem: niski stopień przygotowania praktycznego uczniów, rozbieżność między oczekiwaniami pracodawców a umiejętnościami uczniów

Wnioski:

- Dla pracodawcy, znaczenie mają umiejętności i kwalifikacje potencjalnego pracownika - konkretnego absolwenta, nie zaś ilość osób kończących dany kierunek. Okazuje się, że mimo gorszej koniunktury na rynku pracy i rosnącego bezrobocia pracodawcy mają problem ze znalezieniem fachowców odpowiadających ich oczekiwaniom.

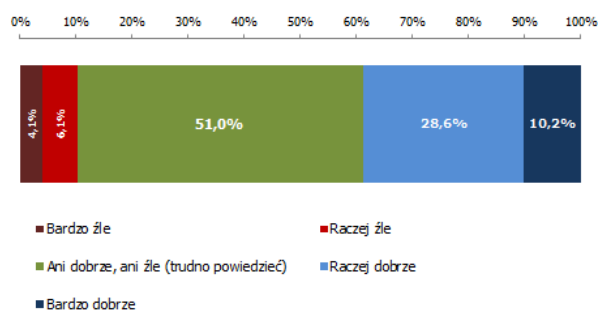
Zawód informatyk - ocena przygotowania uczniów do praktyk w oczach pracodawców

Dlaczego źle pracodawcy ocenili przygotowanie uczniów? N=5

- „bardzo słabe umiejętności w dość prostych czynnościach”
- „bo szkoła nie stawia żadnego nacisku na ten aspekt”
- „brak podstaw praktycznych i umiejętności w sporym zakresie”
- „niski poziom nauczania, brak znajomości języka programowania”

Wykres 26. Jak ocenia Pan/i szkołę w obszarze przygotowania uczniów do odbywania praktyk i kontaktów z pracodawcami?

N=49



² załączniki do Strategii wdrażania.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**

Dlaczego ocenili je dobrze? N=19

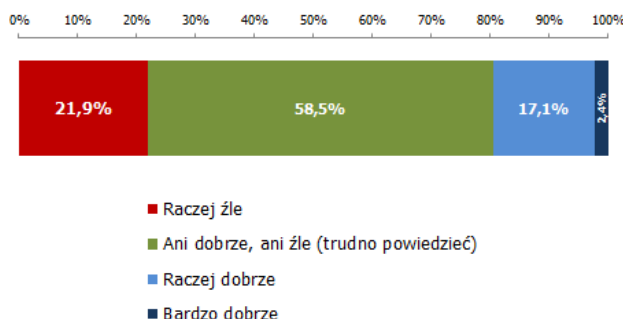
- „pomagają w podstawowych czynnościach”
- „szkoły bardzo często uczą jak przygotować się np. do rozmowy kwalifikacyjnej, oferują również doświadczenie, różnego rodzaju kursy doszkalające; uczą ‘życiowego’ podejścia do pracy i pracodawców”

Zawód fryzjer - ocena przygotowania uczniów do praktyk w oczach pracodawców

Dlaczego źle pracodawcy ocenili przygotowanie uczniów? N=9

- „brak podstawowych umiejętności”;
- „słabe przygotowanie praktyczne”;
- „szkoła trzyletnia zawodowa nie daje możliwości nauczania, wykwalifikowania ucznia, aby mógł samodzielnie prowadzić zakład fryzjerski. Do tego potrzebne są dodatkowe kursy, szkolenia, dużo własnej inicjatywy aby mieć większe umiejętności, zdobyć doświadczenie, wiedzę”;
- „uczniowie mają małą wiedzę teoretyczną. Nie ma wykwalifikowanych nauczycieli. Mały nacisk na naukę i praktykę”;
- „uczniowie nie mają odpowiedniej wiedzy odnośnie praktyk; nie potrafią posługiwać się sprzętem fryzjerskim; nie potrafią czesać, modelować, strzyć; za mało praktyk w szkołach”.

Wykres 31. Jak ocenia Pan/i szkołę w obszarze przygotowania uczniów do odbywania praktyki kontaktów z pracodawcami?
N=41



Dlaczego ocenili je dobrze? N=8

- „bardzo dobrze wypracowane umiejętności obsługi fryzjerskiej”;
- „opanowane podstawy czynności fryzjerskich”;
- „posiadają dobrze wyuczone umiejętności podstawowe”;
- „uczniowie sami szukają kontaktów żeby odbyć praktyki lub staż w zakładzie fryzjerskim. Chcą nauczyć się zawodu, zdobyć doświadczenie”.

Tabela nr 1. Pracodawcy - mocne i słabe strony szkół zawodowych i absolwentów fryzjerów

	Mocne strony		Słabe strony	
	Procent wskazań „nie zgadzam się”	Procent wskazań „zgadzam się”	Procent wskazań „zgadzam się”	Procent wskazań „nie zgadzam się”
Ocena szkół zawodowych i absolwentów				

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Szkoła nie daje odpowiedniego przygotowania praktycznego	10,2%		78,0%	
Szkoła niczego nie uczy	71,2%		10,2%	
Program szkół jest niedostosowany wobec potrzeb rynku pracy	23,7%		27,2%	
Szkoły kształcą w zawodach, na które nie ma zapotrzebowania na lokalnym rynku	27,1%		22,0%	
Szkoły dobrze przygotowują uczniów do pracy od strony teoretycznej		74,6%		10,2%
Absolwenci są niezaradni w poszukiwaniu pracy, nie potrafią jej szukać	15,3%		42,4%	
Absolwentom nie chce się szukać pracy, podchodzą roszczeniowo	17,0%		44,1%	
Absolwenci nie posiadają doświadczenia zawodowego	3,4%		76,2%	

Tabela 2. Pracodawcy - mocne i słabe strony szkół zawodowych i absolwentów kierunku informatyk

Ocena szkół zawodowych i absolwentów	Mocne strony		Słabe strony	
	Procent wskazań „nie zgadzam się”	Procent wskazań „zgadzam się”	Procent wskazań „zgadzam się”	Procent wskazań „nie zgadzam się”
Szkoła nie daje odpowiedniego przygotowania praktycznego	15,4%		53,9%	
Szkoła niczego nie uczy	37,4%		18,7%	
Program szkół jest niedostosowany wobec potrzeb rynku pracy	5,5%		39,6%	
Szkoły kształcą w zawodach, na które nie ma zapotrzebowania na lokalnym rynku	7,7%		36,3%	
Szkoły dobrze przygotowują uczniów do pracy od strony teoretycznej		56,0%		11,0%
Absolwenci są niezaradni w poszukiwaniu pracy, nie potrafią jej szukać	3,3%		46,2%	
Absolwentom nie chce się szukać pracy, podchodzą roszczeniowo	6,6%		48,4%	
Absolwenci nie posiadają doświadczenia zawodowego	5,5%		68,2%	

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Problem: brak systemowych rozwiązań na rzecz współpracy z pracodawcami.

- Dokonana analiza ukazała konieczność koordynacji prac związanych z szeroko rozumianym kształceniem zawodowym w subregionie płockim. Chodzi tu zarówno o potrzebę wiarygodnego monitoringu potrzeb pracodawców w zakresie poszukiwania pracowników (obecnie zdiagnozowany jest „brak kompleksowej, systemowej, zinstytucjonalizowanej współpracy pomiędzy płockimi pracodawcami i szkołami”³) jak również wymianę informacji pomiędzy uczestnikami systemu edukacji zawodowej i rynku pracy. „Bez koordynacji i silniejszego związania ze sobą czterech ‘aktorów’ rynku pracy, czyli absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, przedstawicieli szkół, pracodawców i służb zatrudnienia, działania na tym polu mogą być bezowocne, a co najmniej mało efektywne i skuteczne.”⁴

Problem: niski poziom współpracy, pod względem ilościowym i jakościowym, na linii szkoła-pracodawca
Zawód informatyk

Tabela 3. Główne problemy we wzajemnej współpracy na przykładzie praktyk zawodowych dla zawodu informatyk

Według nauczycieli	Według pracodawców
Szkoła musi szukać firm w całym województwie	Brak czasu pracodawcy, który nie jest zwolniony ze swoich zwykłych obowiązków. Pracodawcy zauważają, że jest to największy problem małych firm – taki pracodawca nie ma czasu, żeby uczyć podstaw, on może ewentualnie pokazać „sztuczki i triki”, jak usprawnić pracę.
Większość firm nie chce współpracować ze szkołami.	Brak środowisk testowych w zakładach pracy – uczniów nie można „wpuścić na środowiska produkcyjne”, choć pracodawcy mają czasem sieci przygotowane dla uczniów.
Firmy nie chcą/nie mogą się dostosować do programów nauczania – nauczyciele ten problem rozumieją, nie oczekują, że każdy pracodawca będzie w stanie zrealizować cały program praktyk, jest to nierealne – nie ma takiej firmy w Polsce, która byłaby w stanie tego dokonać.	Brak rozpoznania zakładów pracy przez uczniów – dla uczniów nieważny jest profil zakładu pracy, ważne jest, żeby mieć gdzie odbyć praktyczną naukę zawodu. Jeden z nauczycieli zwrócił uwagę, że ani uczniowie, ani szkoła nie może wybierać wśród pracodawców. Pojawiły się propozycje ze strony pracodawców, aby szkoła zbierała dane od pracodawców (ujęte w jakichś prostych formularzach), by móc tworzyć bazę firm.
Brak odpowiednich kwalifikacji pracodawców – uprawnień pedagogicznych. Przepisy prawa są łamane zarówno przez szkołę, jak i pracodawcę, by w ogóle umożliwić odbywanie praktyk (pracodawcy byli zdziwieni, kiedy usłyszeli, jakie są wymogi w stosunku do pracodawców przyjmujących uczniów na	Problem z przekazywaniem wiedzy – uczniowie mają wiele braków z zakresu podstawowej wiedzy i trudno je uzupełnić; nie przygotowują się z dnia na dzień, nawet jeśli pracodawca o to prosi.

³ Polityka Rozwoju Gospodarczego Miasta Płocka na lata 2012-2022, październik 2012

⁴ „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby” (źródło: obserwatorium.mazowsze.pl)





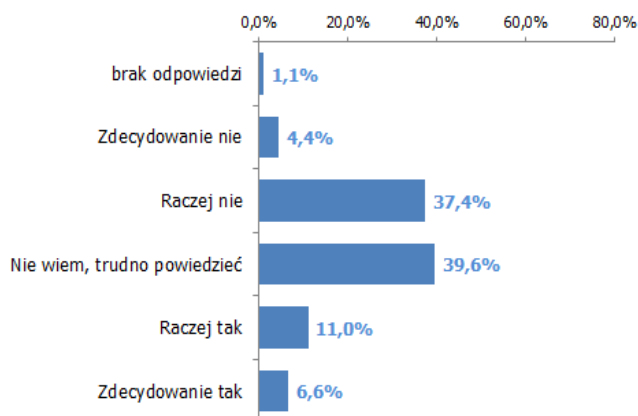
praktyczną naukę zawodu).	
Brak perspektywicznego planowania rynku pracy – na co ani szkoła ani pracodawcy nie mają wpływu.	Względy bezpieczeństwa – zwłaszcza w przypadku baz danych niemożliwe jest dopuszczenie do nich uczniów.

Jak pokazują badania, firmy informatyczne raczej niechętnie podchodzą do współpracy ze szkołami i nie bardzo chcą angażować się w zmianę kształcenia zawodowego uczniów.

Pozytywnie w tym zakresie wypowiada się tylko 17,6% pracodawców, którzy chcieliby mieć wpływ na zmianę kształcenia zawodowego i są skłonni współpracować ze szkołami w tym zakresie. Przeciwnego zdania jest aż 41,8% badanych, którzy nie wykazują takiej chęci i nie są raczej skłonni do współpracy.

Z kolei 39,6% pracodawców nie potrafiło jednoznacznie określić swojego stanowiska w tym zakresie.

Wykres 27. Czy chciałby Pan/i mieć wpływ na zmianę kształcenia zawodowego i współpracować w tym zakresie ze szkołami? N=91



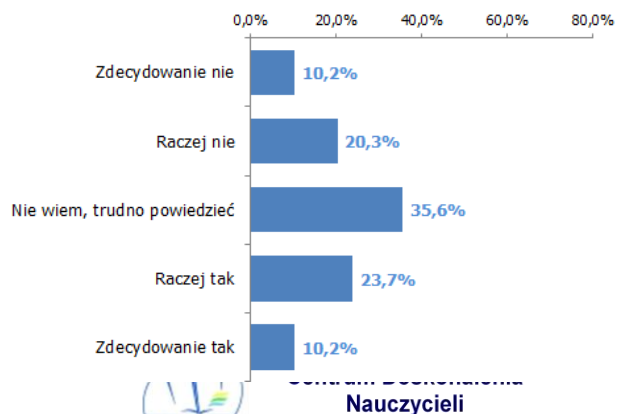
Zawód fryzjer

Tabela 4. Główne problemy we wzajemnej współpracy na przykładzie praktyk zawodowych dla zawodu fryzjer

Według nauczycieli	Według pracodawców
Nieznajomość programów nauczania przez pracodawców;	Brak doświadczenia i umiejętności pedagogicznych ze strony pracodawców
Obawy związane z możliwością realizacji programu w krótkim czasie	Konieczność poświęcania czasu, w którym pracodawca powinien zarabiać; Konieczność ponoszenia kosztów związanych z nauczaniem
Szkolenie uczniów wiąże się z większą konkurencją dla pracodawców w przyszłości	Duża odpowiedzialność za ucznia, którego przyjmuje się do zakładu
Obawy o kwestię uczciwości uczniów	

Jak pokazują badania, oczekiwania pracodawców w zakresie wpływu na zmianę kształcenia zawodowego i współpracę ze szkołami w tym zakresie są podzielone. Pozytywnie wypowiada się 33,9% pracodawców, którzy chcieliby mieć wpływ na zmianę kształcenia zawodowego i są skłonni współpracować ze szkołami w tym zakresie. Przeciwnego zdania jest 30,5% badanych, którzy nie wykazują takiej chęci. Z kolei 35,6% pracodawców nie

Wykres 32. Czy chciałby Pan/i mieć wpływ na zmianę kształcenia zawodowego i współpracować w tym zakresie ze szkołami? N=59



LIDER PROJEKTU





potrafiło jednoznacznie określić swojego stanowiska w tej sprawie.

1.3 Rekomendacje

Przeprowadzone badania potwierdziły istnienie problemów opisanych we wniosku o dofinansowanie projektu. Wskazują one na potrzebę modernizacji oferty kształcenia zawodowego w zakresie zawodów fryzjer i informatyk w celu dostosowania programów kształcenia do wymogów współczesnego rynku pracy. Rekomendacje z przeprowadzonych badań wskazują na potrzebę realizacji projektu "Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim".

Wnioski z przeprowadzonych badań wskazują na potrzebę podjęcia licznych działań mających na celu rozwiązanie istniejących problemów.

Problem	Rekomendacja
niski stopień przygotowania praktycznego uczniów, rozbieżność między oczekiwaniami pracodawców a umiejętnościami uczniów	• Zwiększenie rangi szkolnictwa zawodowego (poprzez wymierne efekty, czyli kształcenie absolwentów odpowiadających rynkowi pracy). • Rozpowszechnianie znaczenia doradztwa zawodowego • Podejmowanie lokalnych inicjatyw i tworzenie rozwiązań na szczeblu powiatu mających na celu umożliwienie uczniom zainteresowanych danym kierunkiem nauczania dostęp do kształcenia i wiedzy • Lepsze przygotowanie uczniów do praktycznej nauki zawodu u pracodawcy. Najlepszym rozwiązaniem byłoby kilkakrotne „spotkanie” z pracodawcą, np. poczynawszy od drugiej klasy. • Stworzenie autorskiego programu nauczania, wymagającego zaangażowania nie tylko kadry dydaktycznej ale również pracodawców.
niski poziom współpracy, pod względem ilościowym i jakościowym, na linii szkoła-pracodawca	• Przygotowanie kadry dydaktycznej do „nowego” kształcenia. Stworzenie „(...) projektu dla nauczycieli, bo to od nich powinno się zacząć – stworzenie praktyk. Należałoby zacząć edukować wyżej” (IDI, organizacja pracodawców)⁵. • W kształceniu zawodowym, we wszystkich analizowanych zawodach należy zwiększać zakres kształcenia w obszarach zawodowych (przedmioty zawodowe) oraz położyć większy nacisk na praktyczną naukę zawodu u pracodawcy. • Dostosowanie terminu praktycznej nauki zawodu do pracodawcy (ze względu na „sezonowość” prac). • Zaangażowanie pracodawców w proces dydaktyczny. • Ukazanie pracodawcom korzyści we współpracy (działania wizerunkowe CSR). Zapewnienie korzyści finansowych pracodawcom. • Stworzenie autorskiego programu nauczania, wymagającego zaangażowania nie tylko kadry dydaktycznej ale również pracodawców. • Zmiana systemu organizacji praktycznej nauki zawodu u pracodawcy.
brak systemowych rozwiązań na rzecz współpracy z pracodawcami	• Stworzenie platformy współpracy między wszystkimi interesariuszami kształcenia zawodowego - poszczególne strony kształcenia wskazują na brak wystarczających powiązań i współpracy między nimi. • Tworzenie kierunków pokrewnych w ramach szkoły, specjalizacje szkół, nowe specjalizacje w ramach zawodu. • Elastyczny program nauczania. • Prowadzenie badań potrzeb rynku pracy. • Wprowadzenie wynagrodzenia za prowadzenie praktycznej nauki zawodu przez

„Raport jakościowy IDI” listopad 2012 r. realizowany w ramach Projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”, s....

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



	pracodawców. • Wprowadzenie symulacji pracy projektowej w szkole. • Zwiększenie liczby godzin praktycznej nauki zawodu u pracodawców wśród uczniów technikum. • Zacieśnienie kontaktów pomiędzy nauczycielami a pracodawcami przyjmującymi na praktyczną naukę zawodu.
--	---

1.4 Przyczyny występowania problemów

Problem	Przyczyna problemu
niski stopień przygotowania praktycznego uczniów, rozbieżność między oczekiwaniami pracodawców a umiejętnościami uczniów	- ograniczone środki przeznaczone na kształcenie zawodowe (np. wyposażenie pracowni szkolnych), - nieodpowiedni poziom badań potrzeb rynku pracy, - programy doskonalenia nauczycieli nie są dostosowane do potrzeb rynku pracy, - zbyt mały nacisk na kształcenie praktyczne w szkołach zawodowych, - ograniczona aktywność doradców zawodowych w szkołach.
niski poziom współpracy, pod względem ilościowym i jakościowym, na linii szkoła-pracodawca.	- różne cele szkoły i przedsiębiorstw we wzajemnej współpracy, - brak odpowiedniej komunikacji między pracodawcami i szkołami, - brak wsparcia lokalnych decydentów na rzecz współpracy szkoła – przedsiębiorcy, - wysokie wymagania organizacyjne względem praktyk zawodowych u pracodawców.
brak systemowych rozwiązań na rzecz współpracy z pracodawcami.	- brak odpowiednich rozwiązań prawnych stymulujących współpracę szkół z przedsiębiorcami, - ograniczona liczba dobrych modeli współpracy praktyk.

1.5 Skutki występowania problemów

Skutkami braku powiązania kształcenia zawodowego z wymaganiami rynku pracy są dwójako negatywne. Do pierwszej grupy czynników negatywnych należą problemy absolwentów ze znalezieniem pracy w zawodzie, w rezultacie skutkuje to zwiększonymi wydatkami budżetowymi na zasiłki, pomoc społeczną i dodatkowe kursy kwalifikacyjne. Problem ten potwierdzają dane dotyczące bezrobocia. Według danych WUP Warszawa (rynek pracy woj. mazowieckiego w I półroczu 2012 roku) osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowiły 26,7% osób bezrobotnych w województwie, a osoby z wykształceniem średnim i policealnym stanowili 22,7% ogółu bezrobotnych. Jednocześnie bezrobocie wśród absolwentów szkół w wieku 18-24 lata wynosiło 45 362 osób (18,0% ogółu bezrobotnych) – absolwenci szkół kształcenia zawodowego stanowili około 60% tej grupy (ponad 10% ogółu bezrobotnych).

Drugim skutkiem występowania problemu jest problem pracodawców w znalezieniu odpowiedniego personelu do pracy. Problem ten jest szerzej opisany w badaniach załączonych do strategii wdrażania.

II. Cel wprowadzenia innowacji

Cel projektu	Wskaźnik pomiaru celu	Wartość docelowa	Źródło weryfikacji / termin pomiaru
Cel główny: Wzrost efektywności współpracy szkół zawodowych z pracodawcami przyczyniającej się do innowacyjnej modernizacji	1. Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego, które podniosły efektywność współpracy z przedsiębiorcami w ramach programów rozwojowych w trakcie fazy testowej	3	Deklaracje przystąpienie do projektu. Raport ewaluacyjny z fazy testowej. Pomiar w 2014 roku.
	2. Liczba uczniów, którzy wzięli udział w	minimum	Formularz PEFS, Deklaracje udziału w

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



oferty kształcenia zawodowego w zakresie informatyk i fryzjer w szkołach zawodowych woj. mazowieckiego w okresie VIII 2012- V 2015 <i>Cel główny projektu jest tożsamy z celem innowacji</i>	projekcie i podnieśli swoje kompetencje społeczne, umiejętności praktyczne. 3. Liczba zmodernizowanych praktyk zawodowych dla uczniów (programów kształcenia zawodowego) 4. Opracowanie i przetestowanie nowych form współpracy szkół zawodowych z pracodawcami	64 2 2	projekcie, certyfikaty ukończenia praktyk. Ankiety badawcze oraz raport ewaluacyjny z fazy testowej. Pomiar w 2014 roku. Protokoły odbiorów zmodernizowanych praktyk zawodowych od ekspertów. Pomiar w 2013 roku. Dokumenty określające sposoby działania produktów finalnych wraz z produktami pośrednimi : model współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi oraz Model nowej jakości praktycznej nauki zawodów w zakresie informatyk i fryzjer. Pomiar w 2014 roku.
Cel szczegółowy 1 - Wytworzenie przychylnego środowiska innowacyjnego i facylitacja otoczenia związanego z kształceniem zawodowym poprzez utworzenie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego oraz platformy współpracy szkoła - pracodawcy (w tym procedury certyfikacji) w okresie VIII 2013 - V 2015	1. Liczba badań/analiz w zakresie diagnozowania potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego, które zostały zrealizowane w ramach projektu. 2. Liczba ,podmiotów / przedstawicieli instytucji/pracodawców będących członkami Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego. 3. Stworzenie nowych form komunikacji pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami.	4 11 1	Raporty z badań w fazie testowej – pomiar w 2012 roku. Deklaracje przystąpienia do Rady, listy obecności ze spotkań – pomiar w 2013 roku. Opracowanie i przetestowanie platformy współpracy szkoła- pracodawca. Pomiar w 2014 roku.
Cel szczegółowy 2 - Wprowadzenie zmiany jakościowej w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez opracowanie i wdrożenia programu doskonalenia nauczycieli realizowanego u pracodawców oraz wypracowanie i wdrożenie systemu organizacyjno-finansowego w okresie VIII 2013 - V 2015	1. Liczba placówek oświatowych w których wdrożono programy/systemy/narzędzia efektywnego doskonalenia nauczycieli oraz systemu organizacyjno- finansowe. 2. Liczba nauczycieli, którzy zostali objęci nowymi programami doskonalenia zawodowego i osiągnęli lepsze rezultaty w procesie kształcenia uczniów. 3. Liczba wypracowanych i wdrożonych modeli (systemów) organizacyjno-finansowych realizacji praktyk zawodowych. 4. Liczba nowych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli włączonych do oferty MSCDN.	3 12 1 2	Deklaracje przystąpienia do projektu. Raport ewaluacyjny z fazy testowej. Pomiar w 2013 roku. Deklaracje przystąpienia do projektu. Raport ewaluacyjny z fazy testowej, autoewaluacja nauczycieli. Listy obecności. Pomiar w 2014 roku. Protokoły odbioru koncepcji systemu od ekspertów. Deklaracje przystąpienia do projektu ze strony szkół. Pomiar w 2014 roku. Raport ewaluacyjny z fazy testowej. Decyzja MSCDN o włączeniu programu do oferty. Pomiar w 2014 roku.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku



Gmina Miasto Płock

PARTNERZY PROJEKTU



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Cel szczegółowy 3 - Zwiększenie atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy poprzez wsparcie kompetencji miękkich uczniów, opracowanie programów szkoleń uczniów prowadzonych przez pracodawców oraz nowych programów praktyk w okresie VIII 2013 - V 2015	1. Liczba uczniów, którzy zostali objęci nowymi programami rozwijania kompetencji miękkich.	minimum 64	Formularz PEFS, Deklaracje udziału w projekcie, certyfikaty ukończenia praktyk. Ankiety badawcze oraz raport ewaluacyjny z fazy testowej. Pomiar w 2014 roku.
	2. Liczba uczniów, którzy zostali objęci programami szkoleń prowadzonych przez pracodawców.	minimum 64	Formularz PEFS, Deklaracje udziału w projekcie, certyfikaty ukończenia praktyk. Ankiety badawcze oraz raport ewaluacyjny z fazy testowej. Pomiar w 2014 roku.
	3. Liczba uczniów którzy ukończyli praktyki zawodowe w ramach projektu.	minimum 64	Formularz PEFS, Deklaracje udziału w projekcie, certyfikaty ukończenia praktyk. Ankiety badawcze oraz raport ewaluacyjny z fazy testowej. Pomiar w 2014 roku.
Cel szczegółowy 4 - Włączenie wypracowanych rozwiązań w zakresie kształcenia zawodowego do głównego nurtu polityk lokalnych i regionalnych poprzez udrożnienie kanałów przepływu informacji między grupami docelowymi projektu i stworzenie realnych warunków dla empowermentu w okresie VIII 2013 - V 2015	1. Liczba przedstawicieli instytucji/decydentów/przedsiębiorców którzy zostali objęci formami włączania.	minimum 200	Listy obecności – wydarzenia włączające i upowszechniające. Pomiar ukończony w II kwartale 2015 roku.
	2. wzrost świadomości u przedstawicieli użytkowników i decydentów w zakresie problematyki wdrożonej innowacji oraz efektów jej wdrożenia – 80 % uczestników działań upowszechniających i włączających.	minimum 80 % - 160 osób	Ankiety ewaluacyjne uczestników wydarzeń włączających i upowszechniających. Pomiar ukończony w II kwartale 2015 roku.
	3. Liczba konsulatów MSCDN, którzy zostali wyposażeni w produkty pośrednie.	7	Lista obecności na warsztatach, protokoły odbioru produktów finalnych w projekcie. Pomiar w II kwartale 2015 roku.

Cel główny projektu jest tożsamy z celem innowacji.

2.1 Stan pożądany po wprowadzeniu innowacji

Wdrożenie innowacji pozwoli na kompleksowe rozwiązanie problemów szkolnictwa w zakresie informatyk i fryzjer w szkołach zawodowych woj. mazowieckiego. Wprowadzenie produktów finalnych pozwoli zwiększyć efektywność współpracy szkół kształcenia zawodowego z pracodawcami - bowiem innowacja dotyczy: zmian w systemie doskonalenia nauczycieli, zmian w systemie realizacji praktyk zawodowych, rozwoju współpracy lokalnej szkół i samorządów z pracodawcami oraz wprowadzenia certyfikacji umiejętności uczniów przez pracodawców oraz certyfikacji samych pracodawców. Zastosowanie innowacji pozwoli między innymi na:

- optymalizację organizacyjną i finansową programu praktyk uczniowskich;
- rozwój kompetencji miękkich uczniów w ramach laboratorium wsparcia;
- organizację systemu certyfikacji kompetencji uczniów przez pracodawców;
- wprowadzenie nowoczesnych programów szkolenia uczniów prowadzonych przez pracodawców;

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



- budowę nowego systemu współpracy lokalnej samorząd-szkół-przedsiębiorcy w ramach Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego oraz platformy współpracy;
- zmianę systemu doskonalenia i kształcenia nauczycieli w zakresie informatyk i fryzjer w szkołach zawodowych woj. mazowieckiego.

Stosowanie innowacji pozwoli więc na wzrost efektywności współpracy szkół zawodowych z pracodawcami. Efektywność w tym wypadku będzie rozumiana jako :

- większy rozwój umiejętności uczniów w porównaniu do metod obecnie stosowanych dzięki zmianom w systemie kształcenia nauczycieli oraz zmianom w programach praktyk zawodowych;
- wprowadzenie nowych form współpracy szkół i samorządów z przedsiębiorcami przy niewielkich kosztach dodatkowych (relacja nakład/rezultat).

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

3.1 Na czym polega innowacyjność rozwiązania?

Innowacyjność przedsięwzięcia polega na opracowaniu i wdrożeniu nowych rozwiązań w zakresie współpracy szkół z pracodawcami, tj. modelu nowej jakości praktycznej nauki zawodów w zakresie informatyk i fryzjer oraz współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi. Zgodnie z zaleceniami Rady Europejskiej⁶ konieczne jest podejmowanie działań na rzecz inteligentnego, zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu, która zawiera apel o rozwijanie wiedzy, umiejętności i kompetencji, tak by dzięki temu można było osiągnąć wzrost gospodarczy i zatrudnienie. Dotychczasowe reformy szkolnictwa zawodowego i realizowane projekty nie zminimalizowały problemu słabego przygotowania uczniów do pracy na otwartym, konkurencyjnym rynku pracy, w tym szczególnie ich przygotowania praktycznego, co potwierdziły badania realizowane w ramach niniejszego projektu. Nie udało się także wypracować metod służących wzmocnieniu potencjału pracodawców realizujących praktyczną naukę zawodu, co potwierdziły badania i analizy zrealizowane w I. etapie projektu. Innowacyjność projektu przejawia się w wymiarach:

- a. podejścia do rozwiązania problemu.
- b. formy wsparcia,
- c. uczestnika projektu,

Innowacyjność w wymiarze podejścia do rozwiązania problemu

Wymiarem wiodącym innowacyjności jest podejście do rozwiązania problemu, poprzez stworzenie standardów oraz metodologii, dotychczas nigdzie nie stosowanych w sposób kompleksowy.

Innowacja polega na zastosowaniu nowatorskich form rozwiązywania problemów kształcenia w zawodach fryzjer i informatyk, opartych na dwóch modelach, tj.:

1/ Model nowej jakości praktycznej nauki zawodów w zakresie informatyk i fryzjer

Model ten uwzględnia zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców, laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów, program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców oraz metodologię potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów.

2/ Model współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi

⁶ Europa 2020 – strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/, dostęp online: 10.03.2013 r.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Model ten uwzględnia założenia systemu organizacyjno-finansowego realizacji praktyk zawodowych, program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego realizowany u pracodawców, zasady współpracy międzysektorowej realizowanej w ramach Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego oraz system certyfikacji pracodawców – realizatorów praktyk.

Stosując skalę trzech poziomów nowości według Podręcznika Oslo⁷, innowację tę można uznać za nowość na średnim poziomie – nowość dla rynku, co w tym przypadku oznacza nowość na poziomie szkół prowadzących kształcenie zawodowe w skali kraju. Niektóre elementy (działania) tej innowacji mają charakter nowości dla szkoły, (poziom najniższy – poziom firmy wg *Poradnika Oslo*) a niektóre, nowości dla województwa. Dzięki efektowi synergii elementy te współtworzą innowację na średnim poziomie nowości. Stosując klasyfikację z poradnika POKL „Projekty innowacyjne” można uznać tę innowację za innowację o wysokim poziomie nowości. Dla oceny innowacji nie jest istotny tylko poziom nowości, ale również waga rozwiązywanych przez nią problemów i znaczenie uzyskanych w trakcie innowacji efektów.

Znaczenie proponowanej innowacji polega na tym, że służy ona rozwiązaniu jednego z podstawowych problemów kształcenia zawodowego – problemu nieprzygotowania absolwentów szkół do wymogów nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy. Strategia kieruje się zasadami określonymi dla edukacji w *Innovation Strategy*⁸ - jej wprowadzenie służy wyposażeniu uczestników w umiejętności działań innowacyjnych i włącza uczestników w działania innowacyjne (empowerment) oraz łączy edukację zawodową ze światem pracy.

Do elementów innowacji można zaliczyć:

1. realizację działań na rzecz podniesienia jakości kształcenia zawodowego pomiędzy wszystkimi interesariuszami (Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego);
2. współtworzenie, modyfikowanie i monitorowanie programów nauczania, w tym planów nauczania, wspólnie z pracodawcami i innymi interesariuszami w celu dostosowania ich do potrzeb lokalnego rynku pracy i wymogów europejskich ram kwalifikacji;
3. realizację kształcenia w zakresie kompetencji miękkich uczniów w oparciu o ujednolicone standardy;
4. potwierdzanie przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów w oparciu o ujednolicone standardy;
5. uczestnictwo nauczycieli w warsztatach i szkoleniach w oparciu o program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego realizowany u pracodawców;
6. wprowadzenie systemu certyfikacji pracodawców- realizatorów praktyk.

Innowacyjność w wymiarze uczestnika projektu

Wymiarem uzupełniającym projektu jest innowacyjność grupy docelowej, z uwzględnieniem współpracy międzysektorowej.

Innowacja opiera się na rzadko artykułowanym i z tego powodu nowatorskim założeniu, że to nie szkoła odpowiada głównie za kształcenie zawodowe, a wszyscy interesariusze. Zmiana układu odniesienia oznacza, że punktem wyjścia (podmiotem wyjściowym) innowacji jest nie szkoła, która stara się zdobyć partnerów do kształcenia zawodowego, lecz krąg interesariuszy, współedukujących uczniów, w skład którego w szczególności wchodzi szkoły, organy prowadzące jednostki oświatowe i edukacyjne, przedstawiciele uczniów (samorządy

⁷ Podręcznik Oslo. Zasady gromadzenia i interpretacji danych dotyczących innowacji, OECD i Eurostat 2005.

⁸ *Innovation Strategy*, OECD, 2010.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



uczniowskie) pracodawcy, władze samorządowe, instytucje otoczenia biznesu, samorządy branżowe. Z tego założenia wynika m.in. konieczność przyjęcia odpowiedzialności za efekt innowacji (efekt edukacji) przez wszystkich interesariuszy. Innowacja jest zaprojektowana zgodnie z przesłaniem OECD, tj. tak, aby przerzucać most nad przepaścią pomiędzy uczeniem się i zatrudnieniem⁹.

Przyjęte grupy docelowe działań testujących, z województwa mazowieckiego, można podzielić na trzy kategorie:

- Użytkownicy – podmioty, które mogą realizować w pełni lub w zmodyfikowanym zakresie wypracowaną innowację po zakończeniu projektu: 3 dyrektorów szkół zawodowych, 16 pracodawców, 3 przedstawicieli organizacji zrzeszających pracodawców, 3 przedstawicieli organów prowadzących, 4 przedstawicieli samorządu lokalnego, 2 przedstawicieli Kuratorium Oświaty, 20 przedstawicieli Okręgowej komisji Egzaminacyjnej (OKE).
- Odbiorcy – uczniowie, nauczyciele oraz organy prowadzące szkoły kształcenia zawodowego w województwie mazowieckim na kierunku fryzjer oraz informatyk (12 nauczycieli z 3 szkół zawodowych, 80 uczniów z 3 szkół zawodowych, 2 organy prowadzące).

Innowacja służy przede wszystkim uczniom, zdobywającym wykształcenie zawodowe, którzy zdobędą wiedzę i umiejętności praktyczne zawodowe oraz tzw. umiejętności miękkie niezbędne do pracy w określonym zawodzie. Beneficjentami innowacji są także:

- nauczyciele, którzy będą mogli skuteczniej realizować swoje zadania edukacyjne dzięki doskonaleniu własnych umiejętności, w tym we współpracy z pracodawcami,
- pracodawcy, którzy będą mogli skuteczniej realizować cele i zadania praktyk, a w dalszej perspektywie zatrudnić dobrze przygotowanych, posiadających aktualną wiedzę i niezbędne umiejętności absolwentów;
- instytucje wspierające nauczycieli (ośrodki metodyczne);
- instytucje rynku pracy i instytucje otoczenia biznesu, które będą mogły podejmować bardziej skuteczne działania, dzięki szerokiej platformie współpracy.

Warto tu zauważyć, że w świetle obowiązującego prawa nie brakuje regulacji dot. możliwości współpracy międzysektorowej. Problemem jest natomiast ich skuteczne wykorzystanie dla potrzeb edukacji i jednocześnie lokalnego/ regionalnego rynku pracy. Z badań¹⁰ wynika, że przeszkody w aktualnie realizowanej współpracy oraz bariery obecnie uniemożliwiające nawiązanie współpracy leżą przede wszystkim po stronie szkół. Głównym ograniczeniem jest brak wystarczającej aktywności w inicjowaniu kontaktów z pracodawcami. Dla ponad trzech czwartych dyrektorów szkół ograniczeniem są złe doświadczenia szkoły z przeszłości. Z innych badań możemy domyślać się, że część pracodawców lekceważąco podchodzi do kwestii rzeczywistej praktycznej nauki zawodu oferowanej uczniom. Przyczyny barier leżące po stronie pracodawców wskazywane były jako mniej istotne. Dodatkowo niska świadomość pracodawców co do możliwości włączania się w nauczanie przyszłych pracowników wymusza na szkołach samodzielne podejmowanie inicjatywy w zachęcaniu do nawiązania kooperacji. Ze spektrum sposobów nakłaniania przedsiębiorstw do współpracy

⁹ *Learning for Jobs*, OECD, 2010.

¹⁰ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród dyrektorów szkół kształcących w zawodzie i CKP metodą wywiadów wspomaganych komputerowo (CAWI lub CAPI)*, <http://www.szkolazawodowa.men.gov.pl/projekt5-aktualnosci/item/629-raporty-na-temat-ksztalcenia-zawodowego>

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



ze szkołami na pierwszy plan wysuwają się: wykorzystywanie osobistych kontaktów nauczycieli i dyrekcji oraz odwiedzin w zakładach pracy.

Oczywiście kultury współpracy nie da się wykreować w sposób instrumentalny. W opinii beneficjenta przyjęty model, oparty na współpracy międzysektorowej, może natomiast wspierać proces rozwoju właściwych postaw i relacji między szkołami, administracją, pracodawcami i innymi interesariuszami, oferując wsparcie organizacyjne i merytoryczne.

Innowacyjność w wymiarze formy wsparcia

Innowacyjność formy wsparcia, która ma charakter uzupełniający, polega na wprowadzeniu produktu finalnego dla szkół i pracodawców oraz pozostałych, wcześniej wymienionych interesariuszy, mających siedzibę na terenie woj. mazowieckiego, w tym szczególnie m. Płock i powiatu płockiego oraz prowadzących na tym terenie swoją działalność.

Innowacja umożliwia zarówno szkołom, jak i pracodawcom standaryzację programów kształcenia praktycznego w zawodach fryzjer i informatyk. Ponadto dzięki zastosowaniu współpracy międzysektorowej pozwala na włączenie w działania na rzecz wzmocnienia efektywności kształcenia zawodowego wszystkich interesariuszy. Taka innowacja, uwzględniająca zarówno interesy uczniów, szkół, pracodawców, instytucji rynku pracy i otoczenia biznesu, w zakresie praktycznego kształcenia zawodowego dotychczas nie został wypracowany.

Warto zauważyć, że ani na poziomie lokalnym ani regionalnym analizowanego obszaru nie powstało dotąd partnerstwo instytucji szkoleniowo-edukacyjnych z pracodawcami, decydentami i jednostką doskonalenia nauczycieli na rzecz wsparcia szkolnictwa zawodowego w kontekście lokalnego/ regionalnego rynku pracy. Zastosowanie wypracowanych produktów spowoduje lepsze i bardziej trwałe efekty w postaci wyposażenia uczniów i nauczycieli w wiedzę na temat zawodu informatyk i fryzjer w oparciu o wymogi pracodawców dot. pożądanych kwalifikacji zawodowych i tzw. kompetencji miękkich.

3.2 Warunki i szanse wdrożenia produktu do powszechnej praktyki

Przygotowana w ramach projektu innowacja przeznaczona jest dla uczniów, szkół, pracodawców, jednostek samorządu terytorialnego, instytucji otoczenia szkół i biznesu i organizacji pozarządowych. Jej implikacja nie będzie wymagała inwestycji w nowe/dodatkowe wyposażenie techniczne. Nie wymaga także zaangażowania innych instytucji poza uczestnikami. Nie jest konieczne dostosowanie pod względem prawnym. Podstawowym warunkiem zadziałania innowacji jest:

- stworzenie efektywnych mechanizmów współpracy wszystkich interesariuszy od początku wdrażania innowacji. Dotychczasowa współpraca interesariuszy pozwala na stwierdzenie, że takie mechanizmy są już praktycznie gotowe;
- konsekwencja wszystkich partnerów – interesariuszy, w realizowaniu przyjętych zadań;
- zaangażowanie zarówno społeczności szkolnych, jak też organów prowadzących we wdrażanie innowacji, przyjęcie tej innowacji za własną przez wszystkich członków społeczności szkolnej (nauczycieli, uczniów i ich rodziców).

Warunkiem istotnym dla innowacji, niezależnym w dużym stopniu od lokalnych interesariuszy, jest stabilność warunków funkcjonowania szkoły i podmiotów gospodarczych – zbyt duże zmiany organizacyjne i prawne w tych obszarach mogą doprowadzić do rozluźnienia współpracy i spadku zaangażowania poszczególnych interesariuszy.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Implementacja innowacji nie wymaga szczególnych nakładów finansowych, zmian prawa, istotnych zmian organizacyjnych w funkcjonowaniu placówek oświatowych. Może być implementowana w dowolnym regionie. Konieczne jest natomiast pozyskanie dodatkowego finansowania na realizację wybranych działań. Warunki implementacji w odniesieniu do poszczególnych produktów pośrednich przedstawia poniższa tabela:

Produkt pośredni	Przygotowanie użytkowników i czas wdrożenia	Zaangażowanie innych instytucji	Warunki techniczne i prawne
MODEL 1 (PRODUKT FINALNY 1)			
<i>Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców</i>	Programy mogą zostać implementowane bez dodatkowych kosztów przez placówki oświatowe oraz pracodawców - opiekunów praktyk. <i>Brak kosztów.</i>	Nie jest wymagane. <i>Brak kosztów.</i>	Liczba godzin praktyk regulowana jest Rozporządzeniem w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach z dnia 7 lutego 2012 r. <i>Brak kosztów.</i>
<i>Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów</i>	Programy warsztatów mogą zostać implementowane bez dodatkowych kosztów przez placówki oświatowe. Doradztwo może zostać zrealizowane w ramach zajęć doradcy zawodowego/ pedagoga/ wychowawcę w ramach pensum. <i>Brak kosztów.</i>	Nie jest wymagane. <i>Brak kosztów.</i>	- Ustawa o systemie oświaty i przepisy wykonawcze. - standardowe wyposażenie sali szkolnej/ pokoju doradców <i>Brak kosztów.</i>
<i>Program szkoleń uczniów prowadzonych przez pracodawców</i>	Programy mogą zostać implementowane bez dodatkowych kosztów przez pracodawców - opiekunów praktyk. <i>Brak kosztów.</i>	Nie jest wymagane. <i>Brak kosztów.</i>	Wyposażenie standardowe <i>Brak kosztów.</i>
<i>Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów</i>	Metodologia może zostać implementowana bez dodatkowych kosztów przez pracodawców - opiekunów praktyk. <i>Brak kosztów.</i>	Nie jest wymagane. <i>Brak kosztów.</i>	Wyposażenie standardowe <i>Brak kosztów.</i>
MODEL 2 (PRODUKT FINALNY 2)			
<i>Platforma współpracy szkoła-pracodawcy</i>	Programy warsztatów mogą zostać implementowane bez dodatkowych kosztów. Konieczny koszt pokrycia wynagrodzenia trenera lub pozyskania trenera np. w instytucjach otoczenia biznesu	Współpraca z instytucjami otoczenia biznesu, centrami edukacji (opcjonalnie).	Wyposażenie standardowe.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



	(usługa bezpłatna): 20 h pracy bądź w postaci konsultantów MSCDN (uczestniczą we wdrażaniu produktu).	<i>Brak kosztów.</i>	<i>Brak kosztów.</i>
<i>System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych</i>	Koszt wynagrodzenia dla opiekunów praktyk: 160 h/ 1 ucznia Koszt ew. doposażenia stanowiska pracy.	Organy prowadzące oraz placówki kształcenia zawodowego, bez ograniczenia w zakresie kierunków kształcenia czy obszaru. <i>Brak kosztów</i>	- Rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach z dnia 7 lutego 2012 r. - Wyposażenie standardowe. <i>Brak kosztów.</i>
<i>Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców</i>	Programy do implementowania bez kosztów. Koszt organizacji szkoleń: 80 h/ szkolenie.	Centra metodyczne. <i>Brak kosztów.</i>	Wyposażenie standardowe. <i>Brak kosztów.</i>
<i>Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego</i>	Model do implementowania bez kosztów. <i>Brak kosztów.</i>	Wszystkie instytucje istotne dla współpracy międzysektorowej. <i>Brak kosztów.</i>	Wyposażenie standardowe. <i>Brak kosztów.</i>
<i>Znak jakości realizacji praktyk zawodowych</i>	Koszt zgłoszenia i opatentowania w Urzędzie Patentowym RP.	Wszystkie instytucje istotne dla współpracy międzysektorowej. <i>Brak kosztów.</i>	Wyposażenie standardowe <i>Brak kosztów.</i>

Efekty innowacji

Korzyści w zakresie zastosowania innowacji mierzyć można w trzech aspektach: wiedzy, zmiany, rozwoju.

Najważniejsze efekty innowacji to:

- wyposażenie absolwenta szkoły w zawodach, w których prowadzona jest innowacja w wiedzę i umiejętności potrzebne na lokalnym (regionalnym) rynku pracy, pozwalające znaleźć zatrudnienie w wyuczonym zawodzie;
- wzrost jakości procesu kształcenia w szkole i na stanowisku pracy w przedsiębiorstwie zarówno w zakresie umiejętności zawodowych, jak i kompetencji ogólnych i kluczowych;
- oddziaływanie na sytuację na rynku pracy dzięki pojawieniu się na nim:
 - ✓ absolwentów szkół posiadających umiejętności oczekiwane przez pracodawców, w tym przez inwestorów tworzących nowe miejsca pracy;
 - ✓ absolwentów zdolnych do samozatrudnienia.;
- efektywne funkcjonowanie lokalnego porozumienia interesariuszy, realizującego wspólne przedsięwzięcia na rzecz edukacji dla rynku pracy.

Do korzyści, jakie zostaną osiągnięte dzięki zastosowaniu innowacji zaliczyć można także:

- partycypacyjne wdrożenie standardów realizacji praktyk;
- sieciowanie w platformie współpracy szkół, pracodawców, samorządów, instytucji otoczenia biznesu i rynku pracy, organizacji pozarządowych;
- uporządkowana, spójna i szczegółowo opisana standaryzacja kształcenia praktycznego dla dwóch zawodów;
- wdrożenie systemu certyfikacji pracodawców - realizatorów praktyk.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Koszty zaniechania działań w obszarach objętych innowacją:

- efektywność kształcenia zawodowego nie odpowiadająca potrzebom rynku pracy;
- rezygnacja części pracodawców z organizacji kształcenia praktycznego;
- pogłębianie się zróżnicowania jakości realizacji praktyk (stosowanie różnych standardów);
- nieefektywne wykorzystanie środków publicznych (brak narzędzi oceny jakości).

3.3 Opis produktu

Produkt jest:

- adekwatny – istnieje realne zapotrzebowanie na standaryzację działań w zakresie kształcenia zawodowego, w tym szczególnie praktyk zawodowych w związku z brakiem rozwiązań systemowych;
- skuteczny – wypracowane i zaakceptowane w szerokim gronie partnerów tj. przedstawicieli placówek oświatowych, samorządu terytorialnego, pracodawców oraz ekspertów zewnętrznych rozwiązania gwarantują ich faktyczne wdrożenie;
- efektywny – wypracowane w projekcie narzędzia i metody zostaną przetestowane w sytuacji rzeczywistej (realizacja w 3 szkołach zawodowych, przy udziale 2 organów prowadzących);
- możliwy do wdrożenia w przewidzianym czasie i miejscu (okres testowania na terenie woj. mazowieckiego - do końca II kwartału 2014 roku).

Na produkt składają się dwa, szczegółowe modele, uwzględniające narzędzia, metody, standardy:

1. Model nowej jakości praktycznej nauki zawodów w zakresie informatyk i fryzjer

Model składa się z czterech elementów (produktów pośrednich). Są nimi:

- ✓ Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców.
- ✓ Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów.
- ✓ Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców.
- ✓ Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów.

2. Model współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi.

Model składa się z pięciu elementów (produktów pośrednich). Są nimi:

- ✓ Platforma współpracy szkoła – pracodawcy.
- ✓ System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych.
- ✓ Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego realizowany u pracodawców.
- ✓ Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego.
- ✓ Znak jakości realizacji praktyk zawodowych.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU

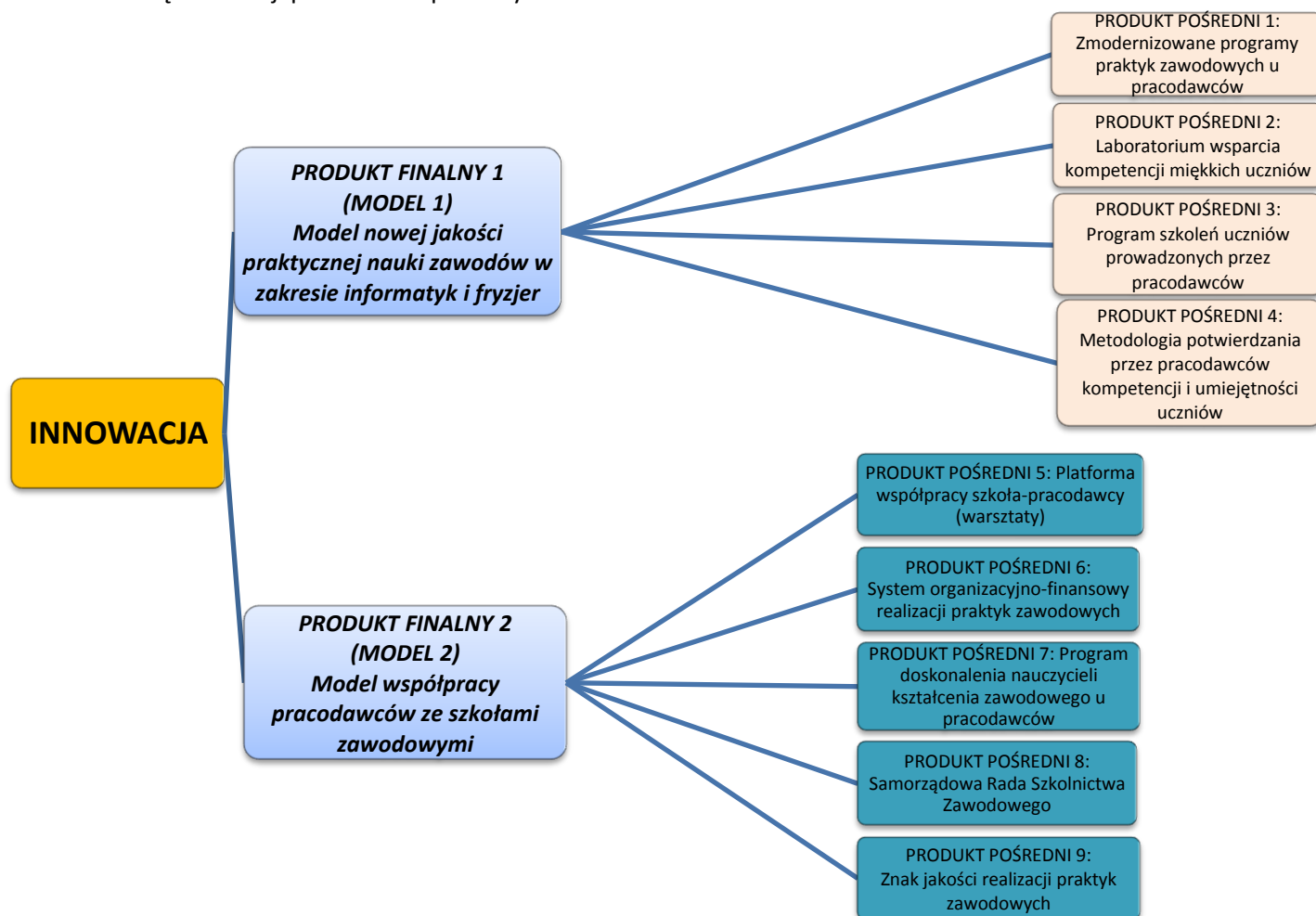


Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli

Strukturę innowacji przedstawia poniższy schemat:



Całość zebrana została w opracowanie, które stanowi załącznik do niniejszej Strategii.

Innowacyjność produktu odnosi się do formy i przedmiotu obu produktów finalnych:

- oba opracowania stanowią nieodłączną całość,
- na rynku nie istnieje żaden porównywalny produkt - wszystkie zaproponowane standardy, jak i sama koncepcja jest rozwiązaniem całkowicie autorskim, opracowanym w ramach projektu. Nie ma propozycji rozwiązań systemowych dot. standardów w zakresie obydwu zaproponowanych przez beneficjenta modeli.

3.4 Podsumowanie

Projekt udostępnia narzędzia zwiększające możliwości skutecznego przygotowania absolwentów wybranych kierunków kształcenia zawodowego bez zwiększania w sposób znaczący wydatków. Dzięki innowacji szkoły zawodowe uzyskują dostęp do nowych metod i form pracy, a pracodawcy – innowacyjną metodologię. Dzięki zastosowaniu innowacji szkoły, organy prowadzące i pracodawcy zyskają produkt, pozwalający im na standaryzację usług edukacyjnych związanych z praktyczną nauką zawodu, co z kolei pozwoli na wzmocnienie procesu profesjonalizacji w edukacji młodzieży dla potrzeb otwartego rynku pracy.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Ponadto, dodatkowo, implikowanie innowacji pogłębi współpracę pomiędzy różnymi grupami interesariuszy. Innowacja ma pomóc w organizacji kształcenia zawodowego tak, aby spełniało ono oczekiwania wynikające z diagnozy sytuacji lokalnego/ regionalnego rynku pracy.

IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

Charakterystyka podejmowanych działań, założenia i cele	Produkt	Skala działań/materiały, które otrzymają testerzy	Do kogo działania są skierowane?	Ramy czasowe
Etap I. Wdrożenie i realizacja platformy współpracy szkoła-pracodawcy poprzez warsztaty dla nauczycieli i pracodawców Organizacja platformy współpracy w formie warsztatów ma na celu przede wszystkim wypracowanie wspólnych zasad współpracy pomiędzy szkołą i pracodawcą. Stworzenie i funkcjonowanie platformy współpracy pociągnie za sobą korzyści dla każdej z grup uczestników, a przede wszystkim dla uczniów szkół zawodowych. Uczestnicy otrzymają materiały szkoleniowe. Cel, sformułowany w opisie produktu finalnego, został poszerzony i uzupełniony o cele szczegółowe w porównaniu do celu sformułowanego we wniosku o dofinansowanie. Cele, zadania, treści warsztatów zgodne z opisem produktu pośredniego <i>Platforma współpracy szkoła pracodawcy (warsztaty)</i>.	Produkt finalny 2 Model 2 Produkt pośredni 5	-Liczba grup szkoleniowych: 2. -Liczba uczestników szkoleń: 28. -Liczba godzin szkoleń: 40 (2 grupy x 20 h). -Liczba dni szkoleń: 4.	- nauczyciele i dyrektorzy szkół zawodowych, w których realizowany będzie proces testowania, - pracodawcy u których realizowane będą praktyki	II kw. 2013 r.
Etap II. Powołanie i funkcjonowanie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego będzie spełniała funkcje koordynacyjne w systemie instytucji i działań mających na celu wzmocnienie i rozwój szkolnictwa zawodowego. Rada będzie posiadała status ciała opiniującego – doradczego w zakresie szeroko pojętego szkolnictwa zawodowego. Procesem inicjującym powstanie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego jest podpisanie Porozumienia Partnerskiego „Innowacyjne Szkolnictwo Zawodowe” przez Partnerów realizujących projekt „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”. Efektom podpisania Porozumienia będzie powołanie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego, której zasady i tryb funkcjonowania określa <i>Regulamin powołania i funkcjonowania Samorządowej Rady Szkolnictwa</i>	Produkt finalny 2 Model 2 Produkt pośredni 8	-Liczba powołanych Rad: 1. -Liczba spotkań Rady: 8. -Liczba członków Rady: 11. -Liczba protokołów z posiedzeń: 8.	- Przedstawiciele: samorządu Miasta Płocka, organów prowadzących szkoły zawodowe objęte projektem: Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku, Gmina Miasto Płock, Mazowieckiego Samorządowego Centrum Doskonalenia Nauczycieli, pracodawców i związków pracodawców, samorządów uczniowskich szkół zawodowych, Urzędów Pracy, organizacji pozarządowych działających w obszarze szkolnictwa, w liczbie co najmniej 11 osób (skład Rady)	II kw. 2013 r.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli



<i>Zawodowego.</i> Cele i zadania zgodne z opisem produktu pośredniego <i>Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego.</i>				
Etap III. Wdrożenie i realizacja programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców Celem wdrożenia i realizacji programu doskonalenia jest zwiększenie kompetencji zawodowych nauczycieli zawodów: technik informatyk oraz technik usług fryzjerskich. Uczestnicy otrzymają materiały szkoleniowe, a po zakończeniu szkoleń zaświadczenia ukończenia programu doskonalenia nauczycieli. Szczegółowy program szkolenia zgodny z opisem produktu pośredniego <i>Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców.</i>	Produkt finalny 2 Model 2 Produkt pośredni 7	-Liczba grup szkoleniowych: 1. -Liczba uczestników szkoleń: 12. -Liczba godzin doskonalenia/1 nauczyciela: 80. -Liczba osobogodzin doskonalenia: 960. -Liczba zaświadczeń ukończenia programu doskonalenia: 12.	- nauczyciele kształcenia zawodowego (w zawodach fryzjer i informatyk)	III-IV kwartał 2013 r.
Etap IV. Wdrożenie i realizacja Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów Celem zadania jest rozwój kompetencji osobistych i społecznych uczniów, zwiększenie świadomości znaczenia tych kompetencji dla rozwoju ścieżki zawodowej, rozwój umiejętności samooceny, ukierunkowanej pracy nad własnym doskonaleniem. Zadanie realizowane będzie w formie warsztatów grupowych, doradztwa indywidualnego oraz symulacji realnych sytuacji na określonym stanowisku pracy. Cele, zadania, treści warsztatów zgodne z opisem produktu pośredniego <i>Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów.</i>	Produkt finalny 1 Model 1 Produkt pośredni 2	-Liczba programów doskonalenia w ramach laboratorium: 2 (dla 2 kierunków kształcenia). -Liczba grup: śr.8. -Liczba uczniów w grupie: śr.10. -Liczba godzin doradztwa indywidualnego: 4h/1 ucznia. -Łączna liczba osobogodzin zajęć w ramach laboratorium: 480. -Łączna liczba godzin doradztwa indywidualnego: 320.	- uczniowie szkół zawodowych, objętych projektem, kształcący się w zawodach informatyk i fryzjer	IV kwartał 2013 r.
Etap V. Wdrożenie i realizacja programu szkoleń uczniów prowadzonych u pracodawców Celem szkoleń będzie nabycie przez uczniów wiadomości i umiejętności sprzyjających uzyskaniu wysokiej efektywności odbywanej u pracodawcy przyszłej praktyki zawodowej. Materiały pomocnicze dostarczone zostaną przez pracodawcę. Uczestnicy szkoleń otrzymają zaświadczenia o ukończeniu szkolenia. Cele, zadania, treści szkoleń zgodne z opisem produktu pośredniego <i>Program szkoleń uczniów</i>	Produkt finalny 1 Model 1 Produkt pośredni 3	-Liczba grup szkoleniowych: śr. 26 (zależne od liczby uczniów skierowanych na praktyki u 1 pracodawcy). -Liczba szkoleń: śr. 26 (1 szk./ 1 grupa). Liczba godzin szkolenia: 6h/1 ucznia.	-uczniowie szkół zawodowych, objętych projektem, kształcący się w zawodach informatyk i fryzjer	IV kwartał 2013 -I kwartał 2014 r.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



<i>prowadzonych przez pracodawców.</i>		-Liczba uczestników szkoleń: 80. -Liczba zaświadczeń o ukończeniu szkolenia: min. 64.		
Etap VI. Wdrożenie i realizacja zmodernizowanych programów praktyk zawodowych u pracodawców Celem ogólnym zmodernizowanego programu praktyk jest wzmocnienie efektywności współpracy na płaszczyźnie szkoła – uczeń – pracodawca, która ma prowadzić do podniesienia jakości kształcenia zawodowego na poziomie technika usług fryzjerskich i technika informatyka. Realizacja zadania zgodnie z opisem produktu pośredniego <i>Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców.</i>	Produkt finalny 1 Model 1 Produkt pośredni 1	-Liczba godzin praktyk: 160h/1 ucznia -Łączna liczba godzin praktyk: 12800. -Liczba uczniów, uczestniczących w praktykach: 80 (po 40 uczniów zawodu fryzjer i informatyk). -Liczba doposażonych stanowisk pracy: 20. -Liczba wydanych zaświadczeń ukończenia praktyki zawodowej: min. 64. -Liczba opracowanych portfolio: min.64.	-uczniowie szkół zawodowych, objętych projektem, kształcący się w zawodach informatyk i fryzjer	IV kwartał 2013 -II kwartał 2014 r.
Etap VII. Wdrożenie systemu organizacyjno-finansowego realizacji praktyk zawodowych Cel: stworzenie funkcjonalnych warunków realizacji praktyk zawodowych, będących wsparciem i uzupełnieniem dla form realizowanych dotychczas w ramach systemu kształcenia zawodowego. Lider i Partner projektu wyposażą uczniów skierowanych na praktyki zawodowe do przedsiębiorstw w pakiety (dla zawodu fryzjer i informatyk) oraz specyfikacje komputerów przenośnych i właściwego oprogramowania (dla zawodu informatyk), które stanowić będą wyposażenie stanowisk pracy podczas praktyk uczniów. Pakiety fryzjerskie i informatyczne, które zostaną przekazane uczniom na czas realizacji praktyki zawodowej, służyć będą wzmocnieniu jakości i efektywności samej praktyki, a przez to wzmocnieniu zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia. Komputery oraz pakiety, a także wynagrodzenie opiekunów praktyk finansowane z budżetu projektu, czyli spoza środków przekazywanych szkołom przez organ prowadzący, stanowić będą istotne wsparcie systemu praktycznego nauczania zawodów.	Produkt finalny 2 Model 2 Produkt pośredni 6	-Liczba szkół, objętych procesem wdrażania: 3. -Liczba zaangażowanych organów prowadzących szkoły: 2. -Liczba zaangażowanych pracodawców: 16. -Liczba uczniów: 80. -Liczba pakietów: 80. -Liczba laptopów z oprogramowaniem: 20.	- pracodawcy, u których realizowane będą praktyki zawodowe, - uczniowie szkół zawodowych, objętych projektem, kształcący się w zawodach informatyk i fryzjer.	IV kwartał 2013-II kwartał 2014 r. -

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Zadanie realizowane zgodnie z opisem produktu <i>System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych.</i>				
Etap VIII. Realizacja metodologii potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów Celem działania jest stworzenie przejrzystych warunków, określających sposób przyznawania przez Samorządową Radę Szkolnictwa Zawodowego certyfikatu, sygnowanego przez pracodawców, który potwierdzi posiadanie przez ucznia kompetencji i umiejętności. Potwierdzenie przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów w formie certyfikatu sygnowanego przez pracodawcę i SRSZ, nastąpi zgodnie ze standardami opisanymi w produkcie pośrednim <i>Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów.</i>	Produkt finalny 1 Model 1 Produkt pośredni 4	-Liczba wydanych certyfikatów: min. 64.	-uczniowie szkół zawodowych, objętych projektem, kształcący się w zawodach informatyk i fryzjer	IV kwartał 2013-II kwartał 2014 r.
Etap IX. Wdrożenie i realizacja procedury nadawania znaku jakości realizacji praktyk zawodowych Cel: wyróżnienie certyfikatem nadawanym przez właściwy, uprawniony do tego celu organ (ZDZ w Płocku) pracodawcom organizującym praktyki zawodowe, którzy zostaną uznani za wzór do naśladowania w upowszechnianiu etyki, rzetelności wykonywania zawodu oraz wykażą się ponadprzeciętnym zaangażowaniem w organizację praktyk i opiekę nad uczniami - praktykantami. Zadanie obejmuje przeprowadzenie procesu certyfikacji firm, zgodnie z procedurą opisaną w produkcie pośrednim <i>Znak jakości realizacji praktyk zawodowych.</i>	Produkt finalny 2 Model 2 Produkt pośredni 9	-Liczba nadanych znaków jakości: min. 2 (dla 2 kierunków kształcenia). -Liczba otrzymanych statuetek: min.2.	-pracodawcy, u których realizowane będą praktyki zawodowe	IV kwartał 2013-II kwartał 2014 r. -

Nad prawidłowością realizacji procesu testowania czuwać będą:

- Koordynator ds. produktu finalnego;
- specjaliści ds. produktu finalnego (2 osoby);
- zespół metodyków (4 osoby).

Wszystkie zadania zostaną objęte procesem monitoringu i ewaluacji wewnętrznej oraz zewnętrznej (opis w pkt. V strategii.)

Ponadto w celu pełniejszej diagnozy postępu procesu testowania organizowane będą spotkania konsultacyjne z udziałem nauczycieli, przedstawicieli organów prowadzących szkoły, pracodawców, organizacji pozarządowych i uczniów (3 spotkania x 10 osób).

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Opis przebiegu testowania nie odbiega znacząco od zaprezentowanego we wniosku. Jedyna zmiana dotyczy liczby godzin praktyk zawodowych przypadających na 1 ucznia zgodnie ze zmodernizowanym programem praktyk zawodowych dla 2 kierunków kształcenia. Odmienne od poczynionych w projekcie założeń, na etapie badań i analiz oraz prac nad wstępną wersją produktów finalnych (debaty, zogniskowane wywiady grupowe, spotkania konsultacyjne/upowszechniające) respondenci nie wyartykułowali celu i potrzeby realizacji programu praktyk w zwiększonym wymiarze godzin. Zakładaną we wniosku o dofinansowanie liczbę 240 godzin praktyk respondenci uznali za zawyżoną w odniesieniu do organizacji roku szkolnego. Zwiększenie ilości godzin praktyk jest niemożliwe z uwagi na konieczność wypracowania przez ucznia obligatoryjnych ilości godzin wszystkich przedmiotów (zwiększenie ilości godzin praktyk uniemożliwiłoby realizację programu nauczania w ramach zgodnych z nową podstawą programową od IX.2012r.). Na podstawie wyników badań i prac nad wstępną wersją produktów finalnych dokonano zmiany w Modelu 1: zmodernizowane programy praktyk zawodowych realizowane będą w wymiarze 160 godzin, innowacyjność produktu dotyczy natomiast elementów około- i wewnątrzprogramowych (wskazano w Produkcie pośrednim 1).

V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

Ewaluacja wewnętrzna

Osoba odpowiedzialna: koordynator ds. produktu finalnego.

Ocena wyników testowania zostanie dokonana przez Lidera odpowiadającego za realizację projektu przy współpracy z partnerami.

Ewaluacja wewnętrzna i stały monitoring prowadzone będą przez koordynatora ds. produktu finalnego we współpracy z ekspertami.

Przy dokonywaniu oceny testowania zostaną uwzględnione osiągnięte wskaźniki produktu i rezultatu.

Źródła danych: listy obecności, ankiety, testy kompetencji, formularze monitoringu, raporty.

Wyniki ewaluacji wewnętrznej będą przygotowywane w formie pisemnych raportów kwartalnych i przedstawiane na posiedzeniach Grupy Sterującej i Zespołu Zarządzającego.

Ewaluacja zewnętrzna

Po zakończeniu etapu testowania, w III kwartale 2014 roku przeprowadzona zostanie ewaluacja zewnętrzna w formie usługi zleconej. Wybór podwykonawcy nastąpi zgodnie z obowiązującymi wytycznymi dot. realizacji projektów POKL. Zostanie on wyłoniony w oparciu o zasadę konkurencyjności. W trakcie dokonywania wyboru ewaluatora będą brane pod uwagę kryteria inne niż najniższa cena (kryterium te nie gwarantuje bowiem wyboru rzetelnego i doświadczonego podmiotu). Kryteriami będą:

- Cena: 50%,
- Przedstawienie metodologii badań, sposobu organizacji procesu badawczego, koncepcji badawczej, narzędzi badań (kwestionariuszy ankiet, scenariuszy wywiadów), propozycję i sposób doboru grupy badawczej (w tym interesariuszy produktu) – pod kątem oceny adekwatności, racjonalności, rzetelności doboru metod i narzędzi: 20%,
- Co najmniej 5-letnie doświadczenie w prowadzeniu badań ewaluacyjnych rynku pracy (pozwalające określić wiedzę merytoryczną ewaluatora w obszarze, którego dotyczy projekt): 20%,
- Co najmniej 3-letnie doświadczenie w prowadzeniu ewaluacji/audytów w projektach współfinansowanych z EFS (pozwalające określić znajomość zasad realizacji PO KL i specyfikę projektów społecznych): 10%.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Beneficjent ustali dodatkowo z ewaluatorem sposób współpracy (zdefiniowanie zadań ewaluatora) m.in. w zakresie przekazywania na bieżąco informacji o realizacji badania, raportów częściowych i końcowych – poprzez sformułowanie odpowiednich zapisów w założeniach do badania (w tym w formularzu zapytania ofertowego) oraz w umowie dwustronnej. W przypadku informacji częściowych uwzględniane mogą być notatki zawierające najważniejsze dane i spostrzeżenia oraz raport częściowy, w przypadku ewaluacji końcowej – oficjalny obszerny raport podsumowujący całość przeprowadzonej oceny. W formularzu zapytania ofertowego, a następnie w umowie z ewaluatorem zostanie określone co powinien zawierać raport końcowy z ewaluacji tj. opis przedmiotu ewaluacji, kryteria oceny, pytania ewaluacyjne, opis zastosowanych metod badawczych i próby badawczej, sposób prezentacji wyników oraz wnioski i rekomendacje. Ustalenie precyzyjnych zasad współpracy pozwoli nie tylko na dostarczenie potwierdzonej empirycznie wiedzy, ale także na wskazanie zaleceń (rekomendacji) czyli działań naprawczych stanowiących odpowiedź na problemy zidentyfikowane we wnioskach. Za proces nadzoru i bieżącej współpracy z podmiotem zewnętrznym odpowiedzialny będzie Ewaluator produktu finalnego i projektu przy wsparciu Kierownika projektu (w odniesieniu do decyzyjności).

Wyniki ewaluacji zewnętrznej zostaną uwzględnione w przygotowaniu ostatecznej wersji produktu finalnego. Ewaluacja zostanie przeprowadzona w oparciu o następujące kryteria: adekwatność, efektywność, skuteczność, oddziaływanie/wpływ, trwałość efektów.

Celem ewaluacji zewnętrznej będzie:

- ustalenie, czy zostały osiągnięte zamierzone cele;
- czy nastąpiła poprawa istniejącego stanu rzeczy, usprawnienie działania/produktu;
- czy wypracowany produkt faktycznie jest lepszy, skuteczniejszy i bardziej efektywny niż stosowane dotychczas;
- czy proponowane podejście jest atrakcyjną alternatywą dla metod stosowanych wcześniej.

Na tym etapie realizacji projektu istotne będzie stwierdzenie, w jakim stopniu wynik testowania doprowadził do zmiany stanu w obszarach:

- poziom atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy;
- jakość w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego;
- stopień przygotowania praktycznego uczniów do wykonywania zawodu;
- zbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a posiadanymi umiejętnościami uczniów;
- nowe formy komunikacji szkoła-pracodawca;
- budowa przychylnego środowiska innowacyjnego;
- facylitacja otoczenia związanego z kształceniem zawodowym;
- efektywność współpracy szkoła-pracodawcy;
- poziom motywacji do podejmowania współpracy międzysektorowej na rzecz praktycznej nauki zawodu.

Ewaluacja obejmie w szczególności:

1. zgromadzenie wszystkich danych z fazy testowania
2. właściwa ewaluację zewnętrzną.

Ewaluacja zewnętrzna obejmie w szczególności:

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



1. przeprowadzenie analizy sytuacji po zastosowaniu produktu w celu porównania z diagnozowaną na etapie I. sytuacją wyjściową;
2. ewaluację wstępnej wersji produktów finalnych (Model 1. i Model 2.), w tym ewaluację szkoleń, ewaluację warsztatów i doradztwa, ewaluację praktyk, ewaluację procesu certyfikacji pracodawców i certyfikacji uczniów. i warsztatów, ewaluację doradztwa;
3. ewaluację osiągnięcia wskaźników zaplanowanych dla celów przyjętych w punkcie drugim strategii.

Ponadto w badaniu ewaluacyjnym uwzględnione zostaną dane zastane, wniosek o dofinansowanie, strategia wdrażania. Informacja o wstępnych wynikach testowania zostanie zamieszczona na stronie internetowej projektu.

W wyniku ewaluacji powstanie szereg raportów częściowych oraz główny raport ewaluacyjny.

Wyniki ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej umożliwią przygotowanie do walidacji produktu. Zadaniem ekspertów będzie dokonanie ewentualnych korekt w produkcie w oparciu o wyniki testowania i ewaluację.

W tym celu odbędą się 4 warsztaty z udziałem przedstawicieli Grupy Sterującej i Zespołu Zarządzającego, z udziałem ewaluatorów wewnętrznych i zewnętrznych oraz ekspertów. Istotni przedstawiciele użytkowników zostaną zaproszeni do udziału w seminariach konsultacyjnych i debatach, których celem będzie opracowanie produktu finalnego.

Wnioski zebrane w procesie testowania zostaną uwzględnione w przygotowaniu produktu finalnego.

VI. Strategia upowszechniania

Celem głównym działań upowszechniających jest szeroka, kompleksowa i rzetelna informacja o produktach finalnych, tj. Modelu nowej jakości praktycznej nauki zawodu w zakresie informatyk i fryzjer oraz Modelu współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi, która ma dotrzeć do potencjalnych Użytkowników innowacji na terenie województwa mazowieckiego, do końca maja 2015 r.

Celem jest również wypromowanie produktów finalnych jako skutecznych narzędzi:

1. poprawy jakości szkolnictwa zawodowego, w kontekście lepszego przygotowania praktycznego uczniów do wykonywania zawodu, co ma zaowocować lepszą spójnością pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a posiadanymi umiejętnościami uczniów,
2. wzrostu motywacji do podejmowania współpracy na linii szkoła-przedsiębiorca.

Cele szczegółowe upowszechniania to:

1. Uświadomienie uczestnikom lokalnego i subregionalnego rynku pracy istnienia potrzeby inwestowania w rozwój szkolnictwa zawodowego, inwestowania w zmianę formuły kształcenia oraz potrzeba zaangażowania wielu podmiotów rynku pracy w proces podnoszenia wiedzy, umiejętności i kompetencji w kontekście maksymalnego dopasowania pracowników do potrzeb pracodawców,
2. Zwrócenie uwagi interesariuszy, grup docelowych na potrzeby poszukiwania nowych rozwiązań w zakresie modernizacji oferty szkolnictwa zawodowego poprzez wykorzystanie innowacyjnych modeli i produktów wypracowanych w toku realizacji projektu,
3. Promowanie „dobrych praktyk” i przeniesienie doświadczeń wypracowanych w ramach projektu z poziomu subregionu płockiego na poziom regionalny i krajowy w zakresie intensyfikacji trójsektorowej współpracy na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego,

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



4. Popularyzacja wypracowanych innowacyjnych narzędzi wśród grup docelowych projektu: użytkowników i odbiorców, które poprzez udział i oddziaływanie działań upowszechniających wpłyną na świadomość konieczności wprowadzania zmian w zakresie kształcenia zawodowego,
5. Zapewnienie rozpoznawalności projektu, produktów finalnych, rozpoznawalności i promocji wielosektorowej współpracy na rzecz szkolnictwa zawodowego oraz informowanie o zaletach i korzyściach, wypracowanych innowacyjnych rozwiązań.

Powyższe cele zostaną osiągnięte poprzez wzrost wiedzy i świadomości szerokiego kręgu przedstawicieli grup docelowych (w tym decydentów różnego szczebla) w zakresie zasad i sposobów wdrażania do praktyki działań dotyczących modernizacji oferty kształcenia zawodowego zgodnie z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy płynących z tego korzyści dla wszystkich grup docelowych i grup interesariuszy. Działania upowszechniające skoordynowane będą z działaniami promocyjnymi prowadzonymi przez Partnerów w ramach przedmiotowego projektu. Założeniem upowszechniania jest możliwość implementacji innowacyjnych rozwiązań na obszarze każdego powiatu województwa mazowieckiego oraz docelowo – na obszarze kraju.

6.1 Grupy docelowe działań upowszechniających wraz z uzasadnieniem ich doboru

Przyjęte grupy docelowe działań upowszechniających, z województwa mazowieckiego, można podzielić na trzy kategorie:

- Użytkownicy – podmioty, które mogą realizować w pełni lub w zmodyfikowanym zakresie wypracowaną innowację po zakończeniu projektu (20 dyrektorów szkół zawodowych, 60 pracodawców, 10 przedstawicieli organizacji zrzeszających pracodawców, 30 przedstawicieli organów prowadzących szkoły zawodowe, placówki oświatowe, placówki kształcenia/doskonalenia zawodowego, instytucje szkoleniowe) – działania upowszechniające mające na celu promocję produktów, wskazanie jego zalet i korzyści z ich wdrażania;
- Odbiorcy – uczniowie szkół kształcenia zawodowego w województwie mazowieckim na kierunku fryzjer oraz informatyk.
- Decydenci – podmioty, których działalność ma wpływ na kształtowanie polityki rynku pracy, na obszar kształcenia, doskonalenia i edukacji (5 przedstawicieli Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, 5 przedstawicieli Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli, 5 przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej, 30 przedstawicieli samorządów miast, powiatów i województw, 10 przedstawicieli ośrodki doskonalenia nauczycieli, 5 przedstawicieli OKE) – działania mające na celu uświadomienie znaczenia konieczności modernizacji szkolnictwa zawodowego w kontekście rozwoju rynku pracy, wzmacniania potencjału ludzkiego i minimalizowania bezrobocia wśród osób młodych.

Upowszechnianie produktów finalnych wśród ww. grup docelowych realizowane jest od momentu rozpoczęcia działań projektowych. W strategii upowszechniania nie wprowadzono zmian w stosunku do wniosku o dofinansowanie projektu.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



6.2 Plan działań upowszechniających od momentu rozpoczęcia realizacji fazy testowej

Charakterystyka podejmowanych działań, założenia i cele	Skala działań	Do kogo działania są skierowane?	Ramy czasowe
Zadanie 4 – Testowanie produktu finalnego			
<i>Spotkania konsultacyjne "nauczyciel/ szkoła/ pracodawca /organizacje pracodawców"</i> Spotkania mają na celu upowszechnienie informacji o procesie testowania produktów finalnych, przebiegu wdrażania produktów – wśród pracodawców, przedsiębiorców, organizacji, władz różnego szczebla oraz szkół i organów prowadzących szkoły zawodowe.	3 spotkania	Użytkownicy: Nauczyciele i dyrektorzy szkół zawodowych, w których realizowany będzie proces testowania, pracodawcy i ich organizacje	V-VI.2013
<i>Spotkania upowszechniające, w tym samorządów lokalnych z pracodawcami nt. organizacji praktyk</i> Spotkania mają na celu upowszechnienie informacji o procesie testowania produktów finalnych, w szczególności SRSZ i znaku jakości realizacji praktyk, przebiegu wdrażania produktów – wśród pracodawców, przedsiębiorców, organizacji, władz różnego szczebla oraz szkół i organów prowadzących szkoły zawodowe.	3 spotkania	Użytkownicy i decydenci : Samorządy lokalne jako organy prowadzące szkoły zawodowe, pracodawcy, eksperci, Partnerzy	V-VII.2013
<i>Spotkania z mediami, decydentami – promocja znaku jakości realizacji praktyk zawodowych</i> Spotkania mają na celu upowszechnienie informacji o procesie testowania produktów finalnych, w szczególności znaku jakości realizacji praktyk oraz certyfikacji, przebiegu wdrażania produktów – wśród pracodawców, przedsiębiorców, organizacji, władz różnego szczebla oraz mediów.	4 spotkania	Użytkownicy i decydenci : Samorządy lokalne jako organy prowadzące szkoły zawodowe, pracodawcy, eksperci, Partnerzy, media	V-VII.2013
<i>Kampanie reklamowe znaku jakości realizacji praktyk zawodowych</i> Kampanie informacyjno-promocyjne prowadzone z wykorzystaniem różnorodnych narzędzi promocyjnych i narzędzi docierania z informacją (artykuły, wywiady, ogłoszenia, spoty, itp.).	6 kampanii	społeczność lokalna, odbiorcy	IX.X.2013
Zadanie 5 – Analiza rzeczywistych efektów testowanych produktów finalnych			
<i>Spotkania panelowe</i> Bieżąca analiza danych wynikających z procesu testowania, weryfikacja wyników ze wstępnymi wersjami produktów finalnych; weryfikacja zarówno z testerami, jak i ekspertami.	4 spotkania	Użytkownicy i odbiorcy, testerzy, eksperci, Partnerzy	III. kw. 2014
<i>Symulacje i wywiady z przedstawicielami grup docelowych i grup nie uczestniczących w projekcie – benchmarking</i> Zebranie i weryfikacja danych, uwag, spostrzeżeń z etapu testowania i prowadzenie analizy efektów tego etapu. Konsolidacja wszelkich danych, porównanie wskaźników z różnych okresów wdrażania projektu.	5 seminariów symulacyjnych 5 IDI 15 FGI	Użytkownicy i odbiorcy, testerzy, eksperci, Partnerzy	III. kw. 2014

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku



Gmina Miasto Płock

PARTNERZY PROJEKTU



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Zadanie 6 – Opracowanie produktu finalnego

<i>Seminaria konsultacyjne z przedstawicielami grup docelowych</i> Seminaria mają na celu zaprezentowanie i upowszechnienie ostatecznych wersji produktów finalnych wśród przedstawicieli grup docelowych, zachęcenie do wdrażania wypracowanych rozwiązań.	1 seminarium	Przedstawiciele odbiorców i użytkowników	I kw. 2014
<i>Warsztaty Partnerów</i> Przyjęcie ostatecznej wersji produktów finalnych, omówienie zakresu ostatecznych wersji i zakresu upowszechniania wśród przedstawicieli instytucji Partnerów	8 warsztatów	Partnerzy projektu – łącznie co najmniej 10 osób	I kw. 2014

Zadanie 7 – Walidacja

<i>Warsztaty Partnerów</i> Zadaniem warsztatów jest weryfikacja ostatecznej wersji produktów finalnych w celu jej przekazania do RST i uzyskania rekomendacji.	2 warsztaty	Członkowie Partnerstwa i przedstawiciele Partnerów	I-II kw. 2015
---	-------------	--	---------------

Zadanie 8 – Upowszechnianie i włączanie do głównego nurtu polityki

<i>Wydanie, wydruk i publikacja materiałów składających się na produkty finalne</i> Ostateczne wersje produktów finalnych zostaną opracowane i wydane w formie materiałów informacyjno-upowszechniających (wersje papierowe, elektroniczne na płytach CD). Zastosowanie różnych nośników umożliwi szersze upowszechnienie materiałów wśród użytkowników, odbiorców i decydentów.	(9 produktów x 200 egz.)	Użytkownicy, odbiorcy, decydenci – łącznie co najmniej 200 osób/instytucji	I-II kw. 2015
<i>Seminaria dla decydentów lokalnych</i> Seminaria mają na celu zaprezentowanie i upowszechnienie projektu, jego produktów finalnych wśród przedstawicieli grup docelowych, w szczególności zaś wśród decydentów lokalnych, zachęcenie do wdrażania wypracowanych rozwiązań.	3 seminarium	Decydenci szczebla lokalnego	I-II kw. 2015
<i>Seminaria dla decydentów szczebla wojewódzkiego i krajowego, polityków</i> Seminaria mają na celu zaprezentowanie i upowszechnienie projektu, jego produktów finalnych wśród przedstawicieli grup docelowych, w szczególności zaś wśród decydentów szczebla wojewódzkiego i krajowego, polityków, zachęcenie do wdrażania wypracowanych rozwiązań.	2 seminarium	Decydenci szczebla wojewódzkiego i krajowego, politycy	I-II kw. 2015
<i>Konferencja ogólnokrajowa</i> Konferencja ma na celu upowszechnienie rezultatów projektu, efektów testowania produktów i wypracowanych ostatecznych wersji tych produktów wśród wszystkich grup – użytkowników, odbiorców, decydentów, przedstawicieli grup docelowych.	1 konferencja	Odbiorcy, użytkownicy, decydenci, – łącznie co najmniej 60 osób	I-II kw. 2015
<i>Kampanie medialne (artykuły w prasie, konferencje prasowe, wywiady w mediach, itp.)</i>	8 kampanii	Mieszkańcy woj. Mazowieckiego – łącznie co najmniej 5000 osób,	I-II kw. 2015

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Kampanie mają na celu upowszechnienie produktów finalnych i dwóch modeli wśród społeczeństwa, w szczególności społeczności lokalnej i woj. Mazowieckiego jako terenów najbliższych (objętych badaniami i analizami rynku), najbardziej zainteresowanych wdrażaniem nowych rozwiązań.		odbiorców, użytkownicy	
--	--	------------------------	--

Sukcesem działań upowszechniających będą:

- wzrost świadomości u użytkowników i decydentów w zakresie problematyki wdrożonej innowacji oraz efektów jej wdrożenia – 80% uczestników działań upowszechniających (pomiar na podstawie list obecności oraz ankiet ewaluacyjnych).
- wyposażenie minimum 200 przedstawicieli użytkowników w wiedzę, metodykę, materiały niezbędne do wdrożenia produktu finalnego (pomiar na podstawie list obecności, protokołów odbioru materiałów oraz ankiet ewaluacyjnych).

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Celem głównym działań włączających (mainstreaming) jest wskazanie możliwości wdrożenia i stosowania produktów finalnych: decydentom politycznym i władzom (szczególnie gminy, powiatu, województwa, kraju), przedsiębiorcom i organizacjom zrzeszającym przedsiębiorców, ośrodkom doskonalenia nauczycieli, kuratoriom oświaty, Ministerstwu Edukacji Narodowej, Krajowemu Ośrodkowi Wspierania Edukacji zawodowej i ustawicznej, przedstawicielom Sieci Tematycznej. Transfer wiedzy na temat produktów do podmiotów zainteresowanych jego włączaniem dodatkowo gwarantować będzie utrzymanie produktów i ich rozwój po zakończeniu projektu, a przez to zapewni trwałość rozwiązań innowacyjnych wypracowanych w projekcie.

Ze względu na dwie podstawowe drogi transferu innowacji wyróżnia się dwa obszary mainstreamingu:

Mainstreaming horyzontalny

skoncentrowany na działaniach praktycznych, najczęściej bywa ograniczony do poziomu lokalnego i regionalnego, na którym wygenerowano dobre rozwiązanie, praktykę. Dokonujące się w jego ramach powielanie w całości lub w części przez inny podmiot produktów finalnych to inaczej mainstreaming praktyk.

Mainstreaming wertykalny

angażujący otoczenie polityczne i decydentów różnych szczebli w celu przekonania ich do włączenia produktów projektu do systemu wpływającego lub współtworzącego główny nurt polityki. Dokonujące się w jego ramach wpływ doświadczeń i rozwiązań wypracowanych w projekcie na główny nurt polityk i decyzji politycznych to inaczej mainstreaming polityk

Cele szczegółowe włączania:

- Zapewnienie/wzmocnienie atrakcyjności wypracowanych produktów wśród odbiorców i użytkowników.
- Zwiększenie gotowości do realizacji współpracy pomiędzy różnymi podmiotami (z sektora publicznego i prywatnego) na rzecz modernizacji oferty kształcenia zawodowego oraz w obszarze kształcenia i szeroko rozumianego rynku pracy.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



3. Ułatwienie procesów udzielania rekomendacji opinii, stanowisk w zakresie rozwiązań prawnych i systemowych dotyczących praktycznej nauki zawodów i współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi.
4. Wpływanie na regulacje prawne i rozwiązania systemowe umożliwiające modyfikację prawodawstwa i regulacji w zakresie kształcenia zawodowego i modyfikację aktów prawnych w kontekście działań na rzecz bezrobotnych osób młodych w zakresie kształcenia praktycznego.

Powyższe cele zostaną zrealizowane poprzez wdrożenie dwóch równocześnie zachodzących procesów włączania wypracowanych produktów do głównego nurtu polityki: mainstreamingu horyzontalnego i mainstreamingu wertykalnego:

→ *Działania o charakterze horyzontalnym (mainstreaming horyzontalny)* – celem działań jest zapewnienie funkcjonowania produktów po zakończeniu projektu oraz ich udostępnienie wszystkim zainteresowanym podmiotom. Działania, które przyczynią się do osiągnięcia tego celu sprowadzają się do upublicznienia produktów finalnych i działań promocyjnych zachęcających do ich wykorzystania w pełnym lub zmodyfikowanym zakresie. Jednocześnie będzie oferowane wsparcie merytoryczne wszystkim podmiotom zainteresowanym praktycznym wykorzystaniem produktów (zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców, laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów, programy szkoleń uczniów prowadzone przez pracodawców, metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów, platforma współpracy szkoła–pracodawcy, system organizacyjno-finansowy realizacji praktycznego nauczania zawodów, program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego realizowany u pracodawców, Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego, znak jakości realizacji praktyk zawodowych).

Działania o charakterze horyzontalnym będą polegały na wymianie doświadczeń i adaptacji rezultatów przez instytucje i organizacje działające w tych samych bądź bliskich do zakresu projektu dziedzinach. W ramach poszczególnych etapów realizacji projektu, potencjalni użytkownicy produktu i decydenci będą zapraszani na spotkania konsultacyjne, seminaria, debaty, na których będą omawiane zasady utrzymania i rozwoju produktów finalnych po zakończeniu projektu. Jednocześnie sugestie użytkowników i decydentów mogą wpłynąć na ostateczny kształt produktów finalnych, dzięki czemu zakres produktów będzie lepiej dostosowany do ich potrzeb i możliwości organizacyjnych.

→ *Działania o charakterze wertykalnym (mainstreaming wertykalny)* – celem działań jest stworzenie pozytywnego klimatu i przychylnego środowiska dla działań administracyjnych i prawnych w obszarze rynku pracy, edukacji i kształcenia. Jako działania wertykalne przewiduje się transfer innowacyjnych rozwiązań i narzędzi do polityk krajowych (polityka społeczna, zatrudnienia, edukacyjna), w tym: rzecznictwo na rzecz tworzenia warunków rozwoju produktów finalnych, włączanie ich w szerszy nurt praktyki rynku pracy, a także rozwoju samych działań edukacyjnych w kontekście dostosowania do wymogów rynku pracy. W tym celu prowadzone będą spotkania, dyskusje wymiany poglądów Partnerów projektu z decydentami.

O sukcesie działań włączających będzie świadczyło praktyczne wykorzystanie produktów finalnych po zakończeniu projektu. W zakresie opisu działań niniejsza Strategia nie odbiega od wniosku o dofinansowanie. Działania są komplementarne do działań upowszechniających wymienionych w Strategii upowszechniania.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



7.2 Osoby biorące udział w działaniach włączających z województwa mazowieckiego:

- Decydenci
 - Osoby biorące udział w procesie legislacyjnym na szczeblu gminnym, powiatowym, wojewódzkim i krajowym (decydenci polityczni) – wójtowie/ prezydenci miast/ burmistrzowie i ich przedstawiciele - 10 osób, przedstawiciele rad gmin/ powiatów/ województw,
 - Osoby bezpośrednio zaangażowane we wdrażanie procedur legislacyjnych i nowych rozwiązań pod kątem rynku pracy, edukacji i kształcenia. - przedstawiciele Ministerstwa Edukacji Narodowej - 5 osób, Okręgowych Komisji Egzaminacyjnych - 5 osób, Krajowego Ośrodka Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej - 5 osób, ośrodków doskonalenia nauczycieli, którzy są
- Przedstawiciele Regionalnej Sieci Tematycznej, którzy mają możliwość rekomendacji produktów do dalszego wykorzystania.
- Użytkownicy - podmioty, które mogą realizować w pełni lub w zmodyfikowanym zakresie wypracowany program po zakończeniu projektu (20 dyrektorów szkół zawodowych, 60 pracodawców, 10 przedstawicieli organizacji zrzeszających pracodawców, 30 przedstawicieli organów prowadzących szkoły zawodowe, placówki oświatowe, placówki kształcenia/doskonalenia zawodowego, instytucje szkoleniowe)
- Odbiorcy –uczniowie szkół kształcenia zawodowego w województwie mazowieckim na kierunku fryzjer oraz informatyk.

Powyższe osoby będą zaangażowane za pośrednictwem kanałów włączania: przekazywanie rekomendacji oraz wstępnych i ostatecznych wersji produktów finalnych, udostępnianie wyników badań i analiz efektów testowania produktów finalnych wraz z instrukcjami, przekazywanie zmodernizowanych programów, wzorów Modeli.

7.3 Plan działań włączających

Charakterystyka podejmowanych działań, założenia i cele	Skala działań	Grupy docelowe	Ramy czasowe	Oczekiwane rezultaty (kryteria sukcesu) działań włączających
Zadanie 4 – Testowanie produktu finalnego				
Debaty z samorządami lokalnymi z udziałem ekspertów Debaty mają na celu angażowanie przedstawicieli publicznych i niepublicznych instytucji szczebla lokalnego działających w obszarze edukacji i kształcenia, organy prowadzące szkoły zawodowe, decydentów politycznych w proces testowania wypracowanych rozwiązań i produktów w ramach bieżącej polityki edukacyjnej i kształcenia ustawicznego. Debaty będą formą dyskusji i wymiany opinii Partnerów projektu z przedstawicielami poszczególnych grup.	1 debata	Decydenci szczebla lokalnego, użytkownicy – ok. 10 osób	I-II. kw. 2015	1. Zapoznanie się z produktem i wyrażenie chęci wdrożenia innowacji, gdy ta zostanie opracowana. Wstępna rekomendacja włączenia innowacji do głównego nurtu. 2. Pełnienie roli „rzecznika” wdrożenia innowacji wśród decydentów
Debaty z władzami województwa i przedstawicielami MEN z udziałem	1 debata	Decydenci szczebla wojewódzkiego i	I-II. kw. 2015	1. Zapoznanie się z produktem i wyrażenie

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



<i>ekspertów</i> Debaty mają na celu angażowanie przedstawicieli publicznych i niepublicznych instytucji szczebla wojewódzkiego i krajowego, działających w obszarze edukacji i kształcenia, decydentów politycznych w proces implementowania wypracowanych rozwiązań i produktów do bieżącej polityki edukacyjnej i kształcenia ustawicznego. Debaty będą formą dyskusji i wymiany opinii Partnerów projektu z przedstawicielami poszczególnych grup.		krajowego – ok. 10 osób		chęci wdrożenia innowacji, gdy ta zostanie opracowana. Wstępna rekomendacja włączenia innowacji do głównego nurtu. 2. Pełnienie roli „rzecznika” wdrożenia innowacji wśród decydentów
Zadanie 5 – Analiza rzeczywistych efektów testowanych produktów finalnych				
<i>Debaty z przedstawicielami szkół zawodowych, samorządami lokalnymi</i> Debaty mają na celu angażowanie przedstawicieli szkół zawodowych, publicznych i niepublicznych instytucji szczebla lokalnego działających w obszarze edukacji i kształcenia, organy prowadzące szkoły zawodowe, decydentów politycznych w proces analizy rzeczywistych efektów testowania innowacyjnych rozwiązań i produktów. Debaty będą formą dyskusji i wymiany opinii Partnerów projektu z przedstawicielami poszczególnych grup.	7 debat	Decydenci szczebla lokalnego, użytkownicy – ok. 50 osób	I-II. kw. 2015	1. Zapoznanie się z produktem i wyrażenie chęci wdrożenia innowacji, gdy ta zostanie opracowana. Wstępna rekomendacja włączenia innowacji do głównego nurtu. 2. Pełnienie roli „rzecznika” wdrożenia innowacji wśród decydentów
<i>Debaty z decydentami szczebla wojewódzkiego i krajowego, politykami</i> Debaty mają na celu angażowanie przedstawicieli publicznych i niepublicznych instytucji szczebla wojewódzkiego i krajowego, działających w obszarze edukacji i kształcenia, decydentów politycznych w proces analizy rzeczywistych efektów testowania innowacyjnych rozwiązań i produktów, a w konsekwencji ich implementowania do bieżącej polityki rynku pracy. Debaty będą formą dyskusji i wymiany opinii Partnerów projektu z przedstawicielami poszczególnych grup.	4 spotkania	Decydenci szczebla wojewódzkiego i krajowego – ok. 30 osób	I-II. kw. 2015	1. Zapoznanie się z produktem i wyrażenie chęci wdrożenia innowacji, gdy ta zostanie opracowana. Wstępna rekomendacja włączenia innowacji do głównego nurtu. 2. Pełnienie roli „rzecznika” wdrożenia innowacji wśród decydentów
Zadanie 6 – Opracowanie produktu finalnego				
<i>Seminaria konsultacyjne z przedstawicielami grup docelowych</i> Seminaria mają na celu włączenie przedstawicieli grup docelowych w prace nad ostateczną wersją produktów finalnych, a w konsekwencji zachęcenie	2 seminaria	Użytkownicy, odbiorcy – ok. 20 osób	I-II. kw. 2015	1. Wyrażenie pozytywnej opinii o produkcie, rekomendacja do włączenia do głównego nurtu. 2. Wykorzystanie

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



ich do wdrażania wypracowanych rozwiązań.				innowacji w szkołach kształcenia zawodowego
<i>Debaty z przedstawicielami szkół zawodowych i samorządów lokalnych jako organów prowadzących oraz organów nadzorujących</i> Debaty mają na celu weryfikację ostatecznych wersji produktów finalnych, zasad ich wdrażania i włączania w szerszy nurt polityki; dyskusja nt. ostatecznego kształtu produktów, wniesienie ewentualnych uwag i rekomendacji.	3 debaty	Decydenci szczebla lokalnego, przedstawiciele szkół zawodowych – ok. 30 osób	I-II. kw. 2015	1. Wyrażenie pozytywnej opinii o produkcie, rekomendacja do włączenia do głównego nurtu. 2. Wykorzystanie innowacji w szkołach kształcenia zawodowego 3. Pełnienie roli „rzecznika” wdrożenia innowacji wśród decydentów 4. Opracowanie treści zmian prawa niezbędnych do wdrożenia innowacji na poziomie wojewódzkim i krajowymi.
<i>Debaty z decydentami szczebla wojewódzkiego i krajowego, politykami</i> Debaty mają na celu weryfikację ostatecznych wersji produktów finalnych, zasad ich wdrażania i włączania w szerszy nurt polityki; dyskusja nt. ostatecznego kształtu produktów, wniesienie ewentualnych uwag i rekomendacji.	2 debaty	Decydenci szczebla wojewódzkiego i krajowego, politycy – ok. 20 osób	I-II. kw. 2015	1. Wyrażenie pozytywnej opinii o produkcie, rekomendacja do włączenia do głównego nurtu. 2. Opracowanie treści zmian prawa niezbędnych do wdrożenia innowacji na poziomie wojewódzkim i krajowym
Zadanie 8 – Upowszechnienie i włączanie do głównego nurtu polityki				
<i>Seminaria dla decydentów lokalnych</i> Seminaria mają za zadanie lobbing u decydentów lokalnych w odniesieniu do produktów finalnych i celu projektu jako całości w odniesieniu do polityki lokalnej w obszarze edukacji i kształcenia zawodowego, w tym kształcenia ustawicznego.	2 seminaria	Decydenci szczebla lokalnego	I-II. kw. 2015	1. Wyrażenie pozytywnej opinii o produkcie, rekomendacja do włączenia do głównego nurtu. 2. Wykorzystanie innowacji w szkołach kształcenia zawodowego 3. Wsparcie w dialogu z decydentami politycznymi odpowiedzialnymi za określanie głównego nurtu polityki edukacyjnej w województwie mazowieckim
<i>Seminaria dla decydentów szczebla wojewódzkiego i krajowego, polityków</i> Seminaria mają za zadanie lobbing u decydentów lokalnych w odniesieniu do	2 seminaria	Decydenci szczebla wojewódzkiego i krajowego, politycy	I-II. kw. 2015	1. Wyrażenie pozytywnej opinii o produkcie, rekomendacja do włączenia do głównego

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



produktów finalnych i celu projektu jako całości w odniesieniu do polityki regionalnej i krajowej w obszarze edukacji i kształcenia zawodowego, w tym kształcenia ustawicznego.				nurtu. 2. Uzyskanie wsparcia dla zmian prawnych i organizacyjnych niezbędnych do wdrożenia innowacji przez użytkowników.
<i>Warsztaty dla przedstawicieli użytkowników</i> Mają na celu udrożnienie kanałów informacyjnych i kontaktów poprzez budowę kapitału relacji pomiędzy przedstawicielami różnych instytucji odpowiedzialnych za włączanie produktów w główny nurt polityki, tak na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym.	4 warsztaty	użytkownicy – ok. 30 osób	I-II. kw. 2015	1. Wyrażenie pozytywnej opinii o produkcie, rekomendacja do włączenia do głównego nurtu. 2. Wykorzystanie innowacji w szkołach kształcenia zawodowego. 3. Pełnienie roli „rzecznika” wdrożenia innowacji wśród decydentów
<i>Seminaria subregionalne</i> Dotyczą prezentacji projektu jako „dobrej praktyki” w modernizowaniu oferty edukacyjnej kształcenia zawodowego w oparciu o partnerstwo podmiotów z sektora publicznego i prywatnego.	8 seminariów	Użytkownicy – ok 100 osób	I-II. kw. 2015	1. Wyrażenie pozytywnej opinii o produkcie, rekomendacja do włączenia do głównego nurtu. 2. Wykorzystanie innowacji w szkołach kształcenia zawodowego. 3. Pełnienie roli „rzecznika” wdrożenia innowacji wśród decydentów.
<i>Bieżące spotkania, dyskusje, wymiany poglądów (w tym za pośrednictwem poczty tradycyjnej i elektronicznej, rozmów telefonicznych, bezpośrednich spotkań oraz za pośrednictwem portalu edukacyjnego)</i> Działania organizowane będą przez Partnerów projektu i zaangażowanych ekspertów w celu zapoznania przedstawicieli rynku pracy z projektem i produktami finalnymi, lobbowanie rozwiązań i narzędzi, prób włączania w szerszy nurt polityki rynku pracy poprzez formalne i nieformalne spotkania, dyskusje, wymianę poglądów i opinii, przekazywanie instrukcji stosowania produktów, rekomendacji instytucji publicznym i niepublicznym, przekazywanie materiałów droga	Wg potrzeb	użytkownicy, decydenci, – w przybliżeniu ok. 200 osób/instytucji	Przez cały okres realizacji projektu oraz po jego zakończeniu	1. Wykorzystanie innowacji w szkołach kształcenia zawodowego.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



elektroniczną, zachęcanie do korzystania z portalu edukacyjnego.				
--	--	--	--	--

W strategii włączania do polityki nie wprowadzono zmian w stosunku do wniosku o dofinansowanie projektu.

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

Termin	Kamień Milowy
1. Maj 2013	Rozpoczęcie procesu testowania innowacji zgodnie ze strategią wdrażania projektu innowacyjnego. Prowadzenie działań włączających i upowszechniających na tym etapie projektu.
2. Do końca czerwca 2014	Zakończenie procesu testowania innowacji. Prowadzenie działań włączających i upowszechniających na tym etapie projektu.
3. Do końca września 2014	Analiza rzeczywistych efektów fazy testowej. Prowadzenie działań włączających i upowszechniających na tym etapie projektu.
4. Do końca listopada 2014	Opracowanie produktu finalnego. Prowadzenie działań włączających i upowszechniających na tym etapie projektu.
5. Grudzień 2014	Przekazanie produktu do walidacji (przerwa 2 miesięczna w realizacji projektu).
6. I i II kwartał 2015	Działania upowszechniające i włączające do polityki.

Zmiany wprowadzone w kolejnych etapach projektu na etapie strategii wdrażania projektu innowacyjnego (w stosunku do wniosku o dofinansowanie):

- skrócenie czasu przeznaczonego na analizę rzeczywistych efektów fazy testowej (zakończenie w wrześniu 2014 w stosunku do planowanego we wniosku o dofinansowanie terminu – grudzień 2014 roku);
- przesunięcie procesu opracowania produktów finalnych - działania te zakończą się do końca listopada 2014;
- przesunięcie złożenia wersji finalnej produktu do walidacji - wrzesień 2014 zamiast I kwartału 2015.

Uzasadnienie zmian w realizacji projektu w stosunku do wniosku o dofinansowanie:

Zmiany wynikają z kilku czynników. Po pierwsze innowacja cechuje się dużym skomplikowaniem z powodu dużej liczby produktów, które muszą być poddane działaniu w warunkach rzeczywistych w fazie testowej. Jednocześnie w procesie testowania każdego z produktów będą uczestniczyć użytkownicy lub grupy docelowe. Dodatkowo na przebieg procesu testowania ma wpływ kalendarz roku szkolnego, który ogranicza elastyczności beneficjenta w zakresie testowania, upowszechniania i włączania produktu. W rezultacie, aby zapewnić wysoką jakość działań projektowych, lider projektu oraz partnerzy zaproponowali powyższe modyfikacje w harmonogramie realizacji projektu. Przedmiotowe zmiany usystematyzowano w poniższej tabeli:

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



I.p.	Nazwa działania	Terminy proponowane we wniosku o dofinansowanie	Terminy proponowane w Strategii
1	Testowanie produktów finalnych i pośrednich	V.2013 – III.2014	V.2013 – VI.2014
2	Analiza rzeczywistych efektów testowanych produktów finalnych	X.2013 – IX.2014	VII – IX.2014
3	Opracowanie ostatecznej wersji produktów finalnych oraz walidacja produktów	X.2013 – III.2014	X – XI.2014
4	Przerwa techniczna na walidację produktu	I.2015	XII.2014 – I.2015
5	Upowszechnianie oraz włączanie produktu do głównego nurtu polityki	I – V.2015	I – V.2015

Powyższe zmiany nie wpłyną w żaden sposób na okres realizacji projektu, jego zakres merytoryczny ani na osiągnięte cele i założone wskaźniki.

IX. Analiza ryzyka

Projekt jako projekt innowacyjny testujący narażony jest na wysokie ryzyko. Diagnozę potencjalnych zagrożeń przedstawiono we wniosku o dofinansowanie. Z kolei podczas podejmowanych działań na etapie przygotowawczym zweryfikowano zagrożenia zapisane we wniosku o dofinansowanie i dokonano aktualizacji analizy ryzyka według standardów zarządzania projektami innowacyjnymi, z wykorzystaniem następujących narzędzi:

- identyfikacja ryzyka oraz ocena jego wpływu na realizację projektu;
- planowanie działań zapobiegawczych i sposobów reagowania na wystąpienie ryzyka;
- wdrażanie zaplanowanych działań w przypadku wystąpienia zagrożenia.

Kierując się przyjętą zasadą zarządzania ryzykiem zdefiniowano zagrożenia ujęte w poniższej tabeli, z czego za istotne uznane zostały te zagrożenia, które uzyskały co najmniej 4 punkty w ocenie ryzyka.

Przyjęta skala do szacowania ryzyka:

- oszacowanie prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka w skali od 1 do 3, gdzie 1 oznacza niskie prawdopodobieństwo, a 3 – wysokie prawdopodobieństwo;
- oszacowanie wpływu ryzyka na realizację projektu w skali od 1 do 3, gdzie 1 oznacza bardzo mały wpływ na realizację projektu, a 3 – wpływ bardzo duży;
- zidentyfikowanie najważniejszych zagrożeń: przemnożenie punktów za „prawdopodobieństwo” i „wpływ ryzyka”; za istotne uznane są zagrożenia, które uzyskały co najmniej 4 punkty.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Możliwe ryzyka	Prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka	Wpływ ryzyka na realizację projektu	Ocena ryzyka	Działania
Trudności w pozyskaniu istotnych z pkt. widzenia rozwoju regionu/subregionu interesariuszy skłonnych do zaangażowania się w projekt	1	2	2	Zapobieganie Szerokie informowanie o projekcie, działaniach, korzyściach wynikających z realizacji, rozmowy indywidualne — „pionierzy postępu”. Minimalizowanie Wzmocniona współpraca ze związkami pracodawców, związkami branżowymi, instytucjami otoczenia biznesu gospodarczymi, intensyfikacja działań informacyjno-promocyjnych, osobiste kontakty Grupy Sterującej i/ lub Zespołu Zarządzającego z pracodawcami.
Niewystarczający poziom merytoryczny szkoleń i/lub małe umiejętności przekazywania wiedzy przez trenerów utrudniające lub uniemożliwiające zwiększenie kompetencji przez przedstawicieli NGO i JST na zakładanym poziomie	1	2	2	Zapobieganie: Trenerzy prowadzący szkolenia testujące zostaną wybrani z uwzględnieniem zasad uczciwej konkurencji, spośród osób, które spełnią wysokie wymagania merytoryczne i mających udokumentowane doświadczenie w edukacji/ realizacji projektów innowacyjnych. Minimalizowanie: Trenerzy oceniani będą w ramach ewaluacji szkoleń w kontekście przygotowania merytorycznego, sposobu prowadzenia zajęć, relacji z uczestnikami. W przypadku niższych średnich ocen w tych aspektach lub negatywnych opinii uczestników sygnalizowanych w pytaniach otwartych Zespół Zarządzający projektu przeanalizuje przyczyny i podejmie decyzje o ewentualnej zmianie trenera.
Niska przydatność praktyczna innowacji w bieżącym funkcjonowaniu szkół	1	4	4	Zapobieganie: Standardy zostały opracowane przez ekspertów praktyków z dużą wiedzą i doświadczeniem w zakresie obszarów objętych innowacją. Podczas prac nad innowacją moderatorzy zwracali uwagę i podkreślali ogromne znaczenie praktyczności i użyteczności oraz uniwersalności wypracowanych produktów. Produkty zostały opracowane przez osoby o dużym autorytecie w ww. dziedzinie, a także praktyków Minimalizowanie: Testujący będą zobowiązani do

LIDER PROJEKTU

PARTNERZY PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



				przygotowywania kwartalnych raportów, dotyczących także barier we wdrażaniu innowacji. Jeżeli okaże się, że pojawią się trudności z wdrożeniem któregoś z elementów, procedur / standardów ewaluatorzy/ eksperci/ koordynatorzy będą analizować przyczyny. Jeżeli pojawią się rekomendacje, konieczności korekt itp. ekspert ds. testowania będzie je zgłaszał Kierownikowi projektu, a ten Grupie Strategicznej. W tym przypadku po konsultacji z ekspertami ds. produktu podejmowane będą dalsze decyzje.
Wycofanie się pracodawcy z umowy, dotyczącej realizacji praktyki	1	3	3	Zapobieganie: Firmy, z którymi zostaną zawarte umowy będą wybierane w oparciu o postępowanie kwalifikacyjne i kryteria, które umożliwią obiektywną ocenę ich potencjału, potrzeb i motywacji do realizacji praktyk. Wybrane zostaną firmy, które w opinii Komisji najlepiej spełniają warunki skorzystania ze wsparcia. Powstanie też lista rezerwowa na wypadek wycofania się któregoś z podmiotów. Minimalizowanie: Ekspert ds. testowania będzie monitorował sytuację w firmach w aspekcie „klimatu” wokół realizacji praktyk. W przypadku sytuacji mogących mieć negatywny wpływ na realizację zadania przez pracodawcę w projekcie podejmowane będą działania zaradcze.
Małe zainteresowanie upowszechnieniem produktu ze strony instytucji ze względu na: - „dodatkowe” pozasłużbowe obowiązki pracowników - pozarządowe pochodzenie produktu (nie jako rządowa czy administracyjna inicjatywa, którą obligatoryjnie należy wdrożyć)	1	3	3	Zapobieganie: Przedstawiciele administracji i instytucji zostali zapoznani z ideą projektu oraz produktem już w pierwszym etapie realizacji (udział w badaniu diagnostycznym oraz konsultacjach wstępnej wersji produktu). Wykazywali oni zainteresowanie inicjatywą i deklarowali wsparcie ponieważ innowacja w dużej mierze wpisuje się w ich działania i niektóre dokumenty strategiczne. Minimalizowanie: W przypadku małego zaangażowania instytucji – interesariuszy Grupa Sterująca nawiąże kontakt z osobami decyzyjnymi w danych instytucjach.
Brak różnorodnych podmiotów i instytucji aplikujących do udziału w	1	3	3	Zapobieganie Szerokie informowanie o SRSZ, jej celach, zasadach funkcjonowania i planowanych

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku



Gmina Miasto Płock

PARTNERZY PROJEKTU



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



pracach SRSZ - homogeniczna formuła Rady				działaniach, wysyłka imiennych informacji nt. naboru do SRSZ. Minimalizowanie Identyfikacja instytucji i podmiotów kluczowych z pkt. widzenia rynku pracy i szkolnictwa zawodowego, indywidualne kontakty - „pionierzy postępu”.
Mała liczba pracodawców ubiegających się o certyfikat	1	3	3	Zapobieganie Szerokie konsultowanie zasad przyznawania znaku jakości, permanentna współpraca przy wypracowywaniu kryteriów jakości. Minimalizowanie Inwentaryzacja barier i oczekiwań, weryfikacja zasad i kryteriów, zweryfikowanie systemu Wzmoczona współpraca ze związkami pracodawców, związkami branżowymi, instytucjami otoczenia biznesu gospodarczymi, intensyfikacja działań informacyjno-promocyjnych, osobiste kontakty Grupy Sterującej i/ lub Zespołu Zarządzającego z pracodawcami.
Niski poziom użyteczności przeprowadzonych szkoleń dla nauczycieli	1	4	4	Zapobieganie Oparcie zakresów programów o przeprowadzone badania i analizy, dogłębne konsultacje zagadnień programów z grupami interesariuszy. Minimalizowanie Inwentaryzacja zastrzeżeń i barier w realizacji, zweryfikowanie programów i osób prowadzących zajęcia.
Niski poziom użyteczności przeprowadzonych szkoleń dla pracodawców	1	4	4	Zapobieganie Oparcie zakresów programów o przeprowadzone badania i analizy, dogłębne konsultacje zagadnień programów z grupami interesariuszy. Minimalizowanie Inwentaryzacja zastrzeżeń i barier w realizacji, zweryfikowanie programów i osób prowadzących zajęcia.
Niski poziom zainteresowania zawieraniem umów o realizację praktyk	1	4	4	Zapobieganie Dogłębne konsultacje założeń systemu, zastosowanie

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku



Gmina Miasto Płock

PARTNERZY PROJEKTU



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



zawodowych.				konciliacyjnej formuły opracowania systemu w oparciu o pogłębione badania i analizy. Minimalizowanie Identyfikacja barier i problemów, stworzenie alternatywnych rozwiązań, aktualizacja systemu.
Niskie oceny szkoleń kompetencyjnych	1	3	3	Zapobieganie Poprawnie zdefiniowana metodologia badań, narzędzia i techniki badawcze oraz na tej podstawie dookreślone potrzeby uczniów i absolwentów. Minimalizowanie Identyfikacja barier, problemów, weryfikacja obszarów wsparcia, aktualizacja zakresów.
Niski udział przedstawicieli odbiorców i użytkowników oraz decydentów i mediów w działaniach upowszechniających i włączających	1	3	3	Zapobieganie Opracowanie szczegółowej strategii upowszechniania i włączania, realizacji założeń, modyfikacja działań i środków Minimalizowanie Stworzenie u wspólnionego słownika komunikatów, zmiana kanałów komunikacyjnych.
Labilność młodzieży uczestniczącej w projekcie (ryzyko wypadania młodzieży z projektu)	3	2	6	Zapobieganie Podpisanie przez uczniów deklaracji uczestnictwa w projekcie, bliska współpraca z nauczycielami oraz pracodawcami w trakcie procesu testowania. Minimalizowanie Monitoring uczestników przez zespół zarządzający oraz nauczycieli biorących udział w testowaniu produktu. Bezpośrednie spotkania z uczniami biorącymi udział w fazie testowej.
Potencjalne problemy we współpracy instytucji samorządowych oraz przedsiębiorców wynikające z różnej kultury obu typów organizacji	3	2	6	Zapobieganie Włączanie w proces tworzenia produktu finalnego, uwzględnianie opinii, sugestii, tworzenie platformy współpracy. Minimalizowanie Uruchomienie dodatkowych kanałów informacyjnych, kontakty osobiste.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku



Gmina Miasto Płock

PARTNERZY PROJEKTU



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



W imieniu Lidera projektu:

W imieniu Partnera 1 – Gminy Miasta Płock

W imieniu Partnera 2 –
Mazowieckiego Samorządowego Centrum Doskonalenia Nauczycieli

Załączniki:

1. Wstępna wersja Produktu finalnego 1 – Model identyfikacji nowych zawodów w obszarze zielonej gospodarki.
2. Wstępna wersja Produktu finalnego 2 – Model budowy instrumentu wspierającego zainteresowanie zielonymi zawodami.
3. Raporty z badań i analiz prowadzonych na I etapie realizacji projektu (4 raporty).

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Załącznik nr 1 do Strategii

Wstępna wersja Produktu finalnego 1

Model nowej jakości praktycznej nauki zawodów w zakresie informatyk i fryzjer

Temat innowacyjny:

**Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego/ regionalnego
rynku pracy**

Nazwa projektodawcy:

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

Tytuł projektu:

Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim

Numer umowy:

UDA-POKL.09.02.00-14-055/11-00

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Spis treści:

I. Wprowadzenie – opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego.....	47
II. Produkt pośredni nr 1: Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców	50
III. Produkt pośredni nr 2: Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów.....	86
IV. Produkt pośredni 3: Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców.....	128
V. Produkt pośredni 4: Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów.....	136

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



I. Wprowadzenie – opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego

Produkt finalny 1 – **Model nowej jakości praktycznej nauki zawodów w zakresie informatyk i fryzjer**, składa się z czterech elementów (produktów pośrednich). Są nimi:

- ✓ *Produkt pośredni 1:* Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców.
- ✓ *Produkt pośredni 2:* Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów.
- ✓ *Produkt pośredni 3:* Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców.
- ✓ *Produkt pośredni 4:* Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów.

Innowacyjny produkt finalny (Model) jest odpowiedzią na zidentyfikowane i zweryfikowane w ramach przeprowadzonych badań i analiz obszary problemowe w zakresie rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a umiejętnościami uczniów oraz w zakresie niskiego stopnia przygotowania praktycznego uczniów do wykonywania zawodu informatyka i fryzjera. W dotychczasowych rozwiązaniach systemu oświaty, w tym w ramach nowej podstawy programowej (od IX.2012r.), nie zaobserwowano nowatorskich rozwiązań minimalizowania tych rozbieżności. Przeprowadzone na I etapie realizacji projektu badania i analizy potwierdziły permanentną potrzebę modernizacji oferty kształcenia zawodowego w zakresie zawodów informatyk i fryzjer w celu dostosowania wiedzy i umiejętności uczniów do wymogów współczesnego rynku pracy.

Nowatorski Model (produkt finalny) odpowiada na potrzebę zwiększenia roli i rangi edukacji zawodowej na badanym obszarze, lepszego przygotowania uczniów do praktycznej nauki zawodu informatyka/fryzjera i do wykonywania w przyszłości samego zawodu. Założenia i elementy produktu wychodzą naprzeciw uczniom, ich oczekiwaniom i zdiagnozowanym problemom w dostosowaniu do współczesnego pracodawcy. W tym celu podjęto współpracę partnerską między organizacją pozarządową, organem prowadzącym oraz instytucją samorządową działającą na rzecz szkolnictwa. Upowszechnianie takiego modelu współpracy i inicjatywy będzie podstawowym elementem realizacji przedsięwzięcia (wskazywanie dobrych praktyk).

Niska skuteczność dotychczasowych narzędzi edukacyjnych wynika z braku nowatorskich instrumentów okołoprogramowych, które wspierałyby nie tylko wiedzę uczniów, ale przede wszystkim kompetencje miękkie i umiejętność kontaktu zawodowego z pracodawcą. Stąd też działania projektowe w ramach Modelu koncentrować się będą na opracowaniu (oraz modernizacji), przetestowaniu, upowszechnieniu i włączeniu do głównego nurtu polityki edukacyjnej innowacyjnego narzędzia nowej jakości praktycznej nauki zawodów, wspierającego placówki edukacyjne i organy prowadzące w kształceniu absolwentów odpowiadających rynkowi pracy. Nowatorski produkt udostępnia zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców (dla 2 kierunków kształcenia), utworzone programy doskonalenia kompetencji miękkich uczniów (w formie laboratorium), utworzone programy szkoleń uczniów u pracodawców (przed praktyką zawodową) oraz procedurę i zasady metodologii potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów (w postaci certyfikatów). Wzmacniając umiejętności praktyczne uczniów i przygotowując ich do kontaktu z pracodawcą (zarówno w zakresie umiejętności „twardych” jak i miękkich) zminimalizowany zostanie problem ze znalezieniem pracy przez absolwentów szkół zawodowych. Skalę tego problemu potwierdzają dane

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



dotyczące bezrobocia. Według danych WUP Warszawa (rynek pracy woj. mazowieckiego w I półroczu 2012 roku) osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowiły 26,7% osób bezrobotnych w województwie, a osoby z wykształceniem średnim i policealnym stanowili 22,7% ogółu bezrobotnych. Jednocześnie bezrobocie wśród absolwentów szkół w wieku 18-24 lata wynosiło 45 362 osób (18,0% ogółu bezrobotnych) – absolwenci szkół kształcenia zawodowego stanowili około 60% tej grupy (ponad 10% ogółu bezrobotnych). Innym skutkiem występowania problemu jest problem pracodawców w znalezieniu odpowiedniego personelu do pracy. Dzięki udostępnionym w ramach projektu narzędziom, instrukcjom i programom, a także przy założeniu nawiązania współpracy sektorowej instytucji zw. ze szkolnictwem, wdrożenie proponowanego innowacyjnego rozwiązania jest efektywne i nie wymaga nakładów finansowych.

Wymiarem wiodącym innowacyjności jest podejście do rozwiązania problemu, poprzez stworzenie standardów oraz metodologii, dotychczas nigdzie nie stosowanych w sposób kompleksowy. Stosując skalę trzech poziomów nowości według Podręcznika Oslo, innowację tę można uznać za nowość na średnim poziomie – nowość dla rynku, co w tym przypadku oznacza nowość na poziomie szkół prowadzących kształcenie zawodowe w skali kraju. Niektóre elementy (działania) tej innowacji mają charakter nowości dla szkoły, a niektóre, nowości dla województwa. Stosując klasyfikację z poradnika POKL „Projekty innowacyjne” można uznać tę innowację za innowację o wysokim poziomie nowości. Do elementów innowacji w ramach przedmiotowego produktu finalnego można zaliczyć:

1. Współtworzenie, modyfikowanie i monitorowanie programów nauczania, w tym planów nauczania, wspólnie z pracodawcami i innymi interesariuszami w celu dostosowania ich do potrzeb lokalnego rynku pracy i wymogów europejskich ram kwalifikacji;
2. Realizację kształcenia w zakresie kompetencji miękkich uczniów w oparciu o ujednolicone standardy;
3. Potwierdzanie przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów w oparciu o ujednolicone standardy.

Wymiarem uzupełniającym projektu jest innowacyjność grupy docelowej, z uwzględnieniem współpracy międzysektorowej. Punktem wyjścia (podmiotem wyjściowym) innowacji jest nie szkoła, która stara się zdobyć partnerów do kształcenia zawodowego, lecz krąg interesariuszy, współedukujących uczniów, w skład którego w szczególności wchodzi szkoły, organy prowadzące jednostki oświatowe i edukacyjne, przedstawiciele uczniów (samorządy uczniowskie), pracodawcy, władze samorządowe, instytucje otoczenia biznesu, samorządy branżowe. Innowacja jest zaprojektowana zgodnie z przesłaniem OECD, tj. tak, aby przerzucać most nad przepaścią pomiędzy uczeniem się i zatrudnieniem.

Niniejszą innowację mogą zastosować użytkownicy określani jako: podmioty, które mogą realizować w pełni lub w zmodyfikowanym zakresie wypracowaną innowację po zakończeniu projektu: 3 dyrektorów szkół zawodowych, 16 pracodawców, 3 przedstawicieli organizacji zrzeszających pracodawców, 3 przedstawicieli organów prowadzących, 4 przedstawicieli samorządu lokalnego, 2 przedstawicieli Kuratorium Oświaty, 20 przedstawicieli Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej (OKE).

Do zastosowania innowacji konieczne jest:

- Wdrożenie i realizacja zmodernizowanego programu praktyk zawodowych u pracodawców na kierunku informatyk i fryzjer. Warunkiem pożądanym jest wdrożenie trójsektorowej współpracy instytucji edukacyjnych pochodzących z różnych sektorów (na bazie dobrych praktyk przy realizacji przedmiotowego projektu). Działania upowszechniające i włączające w projekcie (w tym kampanie społeczne, medialne)

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



powinny być skoncentrowane na przekonaniu potencjalnych użytkowników co do racjonalności i korzyści ze współpracy na rzecz uczniów szkół zawodowych. Brak konieczności w infrastrukturę techniczną bądź przeszkolenia użytkowników. Nie jest wymagana zgoda instytucji trzeciej.

- Wdrożenie i realizacja programu doskonalenia w ramach Laboratorium kompetencji miękkich uczniów. Do wdrożenia produktu niezbędna jest wola organu prowadzącego, który wdroży program laboratorium samodzielnie bądź przy wsparciu MSCDN. Brak konieczności w infrastrukturę techniczną bądź przeszkolenia użytkowników. Nie jest wymagana zgoda instytucji trzeciej.
- Wdrożenie i realizacja programu szkoleń uczniów prowadzonych przez pracodawców. Realizacja narzędzia wymaga nawiązania współpracy z pracodawcą, który w ramach podpisanej ze szkołą deklaracji podejmie się realizacji szkolenia uczniów przed praktyką zawodową. Brak konieczności w infrastrukturę techniczną bądź przeszkolenia użytkowników. Nie jest wymagana zgoda instytucji trzeciej.
- Wdrożenie procedury certyfikacji – metodologii potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów. Wdrożenie produktu wymaga akceptacji i woli organu prowadzącego (a w ślad za nim placówki edukacyjnej), który włączy wypracowany produkt do programu praktyk zawodowych. Brak konieczności w infrastrukturę techniczną bądź przeszkolenia użytkowników. Nie jest wymagana zgoda instytucji trzeciej.

Dostępność produktu zostanie zapewniona dzięki szerokiej akcji upowszechniającej i włączającej, o której mowa w Strategii wdrażania projektu innowacyjnego (seminaria, debaty, spotkania upowszechniające, konferencje, kampanie medialne, artykuły w prasie). Na bieżąco informacje o produktach dostępne będą na stronie internetowej projektu www.innowacyjnieszkolnictwo.pl. Informacje o możliwościach pobierania i stosowania produktu dostępna będzie w instytucjach Partnerów projektu, którzy w ramach wieloletniej współpracy z instytucjami lokalnymi/regionalnymi/krajowymi, będą prowadzić działania udostępniające. Produkt i jego elementy składowe będą upowszechniane za pośrednictwem dostępnych kanałów przepływu informacji (poczta tradycyjna, poczta elektroniczna, strona internetowa projektu i strony internetowe Partnerów, osobisty przekaz).

Wdrożenie i realizacja proponowanego innowacyjnego narzędzia nie wnosi zmian do Strategii upowszechniania ani Strategii włączania do głównego nurtu polityki, których założenia przedstawiono w Rozdziale VI i VII Strategii wdrażania projektu innowacyjnego.

W kolejnych rozdziałach niniejszego opracowania zaprezentowano założenia (programy, instrukcje, scenariusze) oraz sposoby zastosowania poszczególnych produktów pośrednich w ramach Wstępnej wersji produktu finalnego.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



II. PRODUKT POŚREDNI I – Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców

ZMODERNIZOWANY PROGRAM PRAKTYK ZAWODOWYCH U PRACODAWCÓW – FRYZJER

Wstęp

W Polskim systemie oświatowym kształcenie zawodowe oparte jest na podstawie programowej kształcenia w zawodzie oraz programie nauczania, które określają przygotowanie ucznia do wykonywania wyznaczonych zadań zawodowych. Do wykonywania zadań zawodowych niezbędne jest osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia. Efekty kształcenia natomiast są wyrażone w kategoriach wiedzy i umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych niezbędnych dla zawodu.

Program powstał na podstawie analizy przepisów prawa oświatowego i zgodnie z:

- Ustawą z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw
- Rozporządzeniem w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z dnia 23 grudnia 2011 r.
- Rozporządzeniem w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach z dnia 7 lutego 2012 r.
- Rozporządzeniem w sprawie ramowych planów nauczania z dnia 7 lutego 2012 r.
- Rozporządzeniem w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych z dnia 30 kwietnia 2007 z późn. zmianami.

oraz w oparciu o wnioski z raportów badań przeprowadzonych w ramach projektu.

- Raport „Analiza poziomu przygotowania uczniów i uczennic do nauki i wykonywania zawodu informatyka i fryzjera”
- Raport „Analiza kształcenia zawodowego w kontekście wprowadzanych zmian”
- Raport „Określenie trendów rozwojowych i nasycenia rynku usługami związanymi z zawodami informatyka i fryzjera”
- Raport „Opinie pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych od absolwentów szkół zawodowych wchodzących na rynek pracy”
- oraz Raport „Zmiany w szkolnictwie zawodowym wprowadzone od 1 września 2012r. oraz przygotowanie uczniów i uczennic do wykonywania zawodów informatyk i fryzjer” (Raport pomocniczy z badań przeprowadzonych przez Partnera projektu – MSCDN).

W podstawie programowej w zawodzie technik usług fryzjerskich 514105 w wyodrębnionych kwalifikacjach opisane są oczekiwane efekty kształcenia, a także warunki realizacji kształcenia praktycznego.

Realizowane do tej pory praktyki zawodowe, jak wynika z ww. Raportów, są mało skuteczne, a ich efekty nieadekwatne do oczekiwań uczniów, szkoły i pracodawców. Sprawozdawczość i monitorowane obecnie odbywających się praktyk zawodowych funkcjonuje na podstawie dzienniczka praktyk, a zaliczenie na podstawie oceny wystawianej w sposób subiektywny bez wskazanych narzędzi.

W związku z takim stanem wykazanym w Raportach, konieczne jest wprowadzenie zmian w zakresie:

- sposobu dokumentowania praktyk zawodowych,

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



- świadomości ucznia ze zdobytych umiejętności,
- narzędzi oceny ucznia w trakcie praktyki zawodowej.

W zmodernizowanym programie praktyk zawodowych dokonano zmiany dotyczącej sposobu dokumentowania praktyk zawodowych, ponieważ jak wykazano w raportach dzienniczek praktyk jest narzędziem nieskutecznym. Dlatego też zaplanowano wdrożenie nowatorskiego narzędzia dokumentowania pracy własnej ucznia, jaką jest portfolio. Teczka ta ma być zbiorem prac ucznia wykonanych podczas trwania praktyki zawodowej. Zgromadzone w ten sposób materiały dostarczą dowodów zdobytych i doskonalonych umiejętności. Jednocześnie przygotowują ucznia do kolejnej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie technik usług fryzjerskich A.23. projektowanie fryzur.

Drugim niezwykle istotnym aspektem jest informacja zwrotna dla szkoły w postaci oceny z ukończonej praktyki zawodowej. W obecnie obowiązującym systemie realizacji praktyki zawodowej ocena wystawiana jest w sposób subiektywny bez użycia jakichkolwiek narzędzi. Uczeń nie otrzymuje informacji zwrotnej dotyczącej elementów jakie wpłynęły na uzyskaną przez niego ocenę. W ramach zmodernizowanego programu praktyk zostanie wprowadzone narzędzie w postaci karty oceny, w której opiekun praktyk wykaże jakie umiejętności zostały zrealizowane podczas praktyki zawodowej, a jakie nie. Zestaw umiejętności zawiera przygotowane narzędzie (Załącznik nr 3). Dodatkowo w celu wykształcenia potrzeby uczenia się przez całe życie, po zakończeniu praktyki zawodowej uczeń samodzielnie określi swoje słabe i mocne strony w odniesieniu do celów szczegółowych zmodernizowanego programu praktyki zawodowej. Do tego celu posłuży zestaw umiejętności ucznia (Załącznik nr 5).

Z przeprowadzonych badań w zakresie dostosowania umiejętności uczniów fryzjerstwa do oczekiwań pracodawców na podstawie Raportu „Opinie pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych od absolwentów szkół zawodowych wchodzących na rynek pracy” wynika potrzeba doskonalenia w zakresie celów szczegółowych, takich jak:

- strzyżenie włosów,
- wykonywanie trwałej ondulacji,
- rozpoznawanie kondycji i struktury włosa,
- dobieranie fryzury do typu urody.

W niniejszym programie właśnie na te aspekty został położony nacisk.

Wymienione elementy innowacyjne wpłyną na poprawę jakości odbywanej u pracodawcy praktyki zawodowej. Zrealizowanie zmodernizowanego programu praktyki zawodowej wpłynie na:

- podniesienie jakości kształcenia zawodowego na poziomie technika usług fryzjerskich,
- utrwalenie i doskonalenie umiejętności i nawyków nabytych w szkolnym kształceniu zawodowym,
- przybliżenie uczniom rzeczywistych warunków pracy w nowoczesnych salonach fryzjerskich,
- poznanie możliwości rozwoju zawodowego u pracodawcy,
- podniesienie kompetencji personalnych i społecznych.

Słownik pojęć zastosowanych w programie

Uczeń – ilekroć w zmodernizowanym programie praktyk widnieje zapis „uczeń” - odnosi się do obu płci. Dla potrzeb realizacji projektu „uczeń” oznacza osobę uczęszczającą do jednej z trzech szkół objętych projektem: Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku, Zespołu Szkół Usług i Przedsiębiorczości w Płocku oraz Zespołu Szkół Zawodowych Nr 2 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Płocku.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Klient - ilekroć w zmodernizowanym programie praktyk widnieje zapis „klient” - odnosi się on do obu płci i oznacza osobę korzystającą z usług w danym salonie fryzjerskim.

Nowoczesny salon fryzjerski – salon, w którym pracownicy systematycznie uczestniczą w szkoleniach zawodowych, który funkcjonuje na rynku od minimum pięciu lat, używa linii kosmetycznej producentów którzy są rozpoznawalną w środowisku marką od co najmniej dziesięciu lat¹¹, wyposażony w sprzęt do przyspieszania procesów chemicznych, sterylizacji, posiadający zestawy katalogów kolekcji fryzur z ostatnich dwunastu miesięcy.

Podstawa programowa – podstawa programowa w zawodzie technik usług fryzjerskich 514105 wynikająca z Rozporządzenia w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach z dnia 7 lutego 2012 r.

Opiekun praktyk – wyznaczony przez pracodawcę pracownik posiadający minimum pięcioletni staż pracy lub właściciel salonu fryzjerskiego spełniający powyższy warunek lub specjalista zatrudniony przez pracodawcę, podczas praktyki zawodowej odpowiada za edukację ucznia oraz ustala ocenę końcową z praktyki zawodowej.

Karta samooceny – zestaw umiejętności, opartych na podstawie programowej, które uczeń wskazuje jako swoje słabe lub mocne strony.

Portfolio – zbiór materiałów dotyczących zadań realizowanych podczas praktyki zawodowej wykonany w formie papierowej lub elektronicznej z elementami graficznymi, zbiorem certyfikatów i zaświadczeń.

Karta oceny pracy ucznia – zestaw umiejętności opartych na podstawie programowej, których stopień realizacji wyznacza poziom umiejętności ucznia i jest podstawą do ustalenia oceny końcowej z praktyki zawodowej.

Adresaci programu praktyki zawodowej

Innowacyjny zmodernizowany program praktyk uczniowskich jest przeznaczony dla uczniów trzecich klas technikum fryzjerskiego z 3 szkół objętych projektem. Poza projektem adresatami mogą być uczniowie szkół zawodowych wszystkich kierunków kształcenia.

Uczeń w klasie trzeciej technikum fryzjerskiego według podstawy programowej kształcenia w zawodzie technik usług fryzjerskich 514105 powinien posiadać podstawową wiedzę z zakresu kwalifikacji A.19 Wykonywanie zabiegów fryzjerskich. Jest to optymalny moment na zweryfikowanie ewentualnych braków w umiejętnościach zawodowych i ich eliminowanie.

Dzięki załączonej karcie samooceny uczeń będzie mógł dokonać oceny swoich mocnych i słabych stron umiejętności zawodowych po odbyciu praktyki.

Liczba godzin

Praktyki będą trwały łącznie 4 tygodnie tj. 160 godzin dla ucznia. Liczba godzin regulowana jest *Rozporządzeniem w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach z dnia 7 lutego 2012 r.* Wynika także z przeprowadzonych badań i opinii/sugestii uzyskanych od przedstawicieli grupy docelowej podczas prac nad wstępną wersją produktów finalnych.

Podział godzin praktyk zawodowych w odniesieniu do sposobu realizacji

Obserwacja wykonywanych zabiegów i asystowanie	40
--	----

¹¹ Np. Rene Blanche, Wella, Goldwell, Ce-Ce, Londa, L’Oreal, Matrix





Obsługa klienta w salonie fryzjerskim	20
Wykonywanie zleconych przez opiekuna zadań zawodowych	90
Praca własna	10

Ilość godzin przeznaczonych na obserwację wykonywanych zabiegów i asystowanie oraz wykonywanie zleconych przez opiekuna zadań zawodowych może ulegać modyfikacji zależnie od indywidualnych predyspozycji ucznia, specyfiki salonu fryzjerskiego w którym odbywają się praktyki zawodowe oraz organizacji pracy.

Cele ogólne programu

Celem ogólnym zmodernizowanego programu praktyk jest wzmocnienie efektywności współpracy na płaszczyźnie szkoła – uczeń –pracodawca, która ma prowadzić do podniesienia jakości kształcenia zawodowego na poziomie technika usług fryzjerskich.

Odwierciedleniem tego celu jest propozycja:

- Nowatorskiego dokumentowania praktyk,
- Auto oceny ucznia,
- Udoskonalenia sposobu oceniania i zaliczania przez ucznia praktyk zawodowych u pracodawcy,
- Wyposażenia uczniów w pakiety stanowiące pomoc dydaktyczno-techniczną podczas realizacji praktyki zawodowej.

Cele szczegółowe

Wymienione poniżej zadania zawodowe zgodne są z wskazaniemi raportów z badań przeprowadzonych w ramach projektu. Realizując wybrane zadania zawodowe możliwe będzie osiągnięcie celów ogólnych zmodernizowanego programu praktyki zawodowej dla uczniów w zawodzie technik usług fryzjerskich.

Wybrane zadania zawodowe:

1. Strzyżenie włosów,
2. Wykonywanie trwałej ondulacji,
3. Rozpoznawanie kondycji i struktury włosa,
4. Dobieranie fryzury do typu urody,
5. Obsługa klienta.

Plan praktyki zawodowej

Na podstawie wyników Raportu z badań „Zmiany w szkolnictwie zawodowym wprowadzone od 1 września 2012r. oraz przygotowanie uczniów i uczennic do wykonywania zawodów informatyk i fryzjer” oraz Raportu „Opinie pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych od absolwentów szkół zawodowych wchodzących na rynek pracy” zaplanowano podział godzin praktyki zawodowej, który będzie pomocny w aktywnym uczestniczeniu w procesie pracy w salonie fryzjerskim. W związku z faktem, iż zawód fryzjera jest zawodem bezpośrednim, niezwykle trudno jest wymagać od pracodawcy, aby zezwalał na

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



wykonywanie usług fryzjerskich nowo szkolonemu uczniowi, dlatego też opiekun podczas pierwszych dni na praktyce w salonie obserwuje ucznia jego zachowania a uczeń w tym czasie swojego opiekuna i innych pracowników salonu fryzjerskiego. W planie praktyki zawodowej szczególny nacisk położony jest na:

Obserwacja wykonywanych zabiegów i asystowanie	
Strzyżenie włosów	10
Wykonywanie trwałej ondulacji	10
Rozpoznawanie kondycji i struktury włosa	10
Dobieranie fryzury do typu urody	10

Obsługa klienta w salonie fryzjerskim	
Powitanie klienta	5
Planowanie i ustalanie terminu zabiegu	5
Rozmowa telefoniczna z klientem	5
Gromadzenie danych klientów	5

Wykonywanie zleconych przez opiekuna zadań zawodowych	
Wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych włosów	30
Strzyżenie włosów, formowanie fryzur i ondulowanie	40
Zmiana koloru włosów	20

Praca własna	
Przygotowanie port folio	8
Analiza karty samooceny i jej uzupełnienie	2

Treści kształcenia

W rzeczywistych warunkach pracy w nowoczesnym salonie fryzjerskim uczeń powinien poznać i doskonalić aspekty których realizacja jest utrudniona a w niektórych przypadkach niemożliwa do zrealizowania w warunkach szkolnych. Do takich aspektów należą:

Obsługa klienta w salonie fryzjerskim

- powitanie klienta i pierwsze wrażenie wywierane na kliencie
- planowanie i ustalanie terminu zabiegu
- rozmowa telefoniczna z klientami
- gromadzenie danych klientów
- rozpoznawanie życzeń klientów
- motywy dokonywania zakupów preparatów fryzjerskich
- pożegnanie klienta

Strzyżenie włosów

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



- organizuje stanowisko fryzjerskie do planowego zabiegu fryzjerskiego;
- dobiera techniki, metody i sposoby strzyżenia włosów;
- dobiera sprzęt fryzjerski do wykonywania zabiegów strzyżenia;
- przestrzega zasad podziału włosów na sekcje i separacje do określonej linii fryzury;
- ustala etapy strzyżenia;
- wykonuje strzyżenie włosów damskich, męskich i dziecięcych;
- wykonuje strzyżenie zarostu z uwzględnieniem kształtu twarzy klienta;
- określa sposoby korygowania błędów podczas strzyżenia

Wykonywanie trwałej ondulacji

- organizuje stanowisko fryzjerskie do planowego zabiegu fryzjerskiego;
- określa przeciwwskazania do wykonania zabiegów ondulacji i prostowania chemicznego włosów;
- określa etapy ondulowania i prostowania chemicznego włosów;
- dobiera techniki ondulowania i prostowania chemicznego włosów;
- dobiera preparaty fryzjerskie do wykonywania zabiegów ondulowania i prostowania wodnego oraz chemicznego;
- wykonuje zabiegi ondulowania i prostowania wodnego oraz chemicznego;
- określa sposoby korygowania błędów podczas ondulowania włosów;

Rozpoznaje kondycję i strukturę włosów

- organizuje stanowisko fryzjerskie do planowego zabiegu fryzjerskiego;
- ocenia stan włosów i skóry głowy;
- dobiera metody i techniki pielęgnacji włosów i skóry głowy;
- określa wpływ preparatów pielęgnacyjnych na włosy i skórę głowy;
- dobiera preparaty do pielęgnacji włosów i skóry głowy;
- wykonuje czynności mycia włosów z zastosowaniem różnych metod i technik;
- wykonuje zabiegi pielęgnacyjne włosów i skóry głowy;
- udziela porad z zakresu codziennej pielęgnacji włosów.
- dobiera sprzęt fryzjerski do wykonywania zabiegów strzyżenia;

Dobierania fryzury do typu urody

- określa indywidualne cechy urody klienta;
- przeprowadza rozmowę konsultacyjną z klientem;
- wykonuje fryzury okolicznościowe;
- dobiera kolor włosów do cech indywidualnych urody oraz fryzury klienta;

Poza zadaniami zawodowymi w trakcie praktyk zawodowych uczeń powinien wzmocniać kompetencje personalne i społeczne a w szczególności:

- przestrzegać zasad kultury i etyki;
- radzić sobie ze stresem;
- przestrzegać tajemnicy zawodowej;

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



- współpracować w zespole.

Sposób organizacji praktyki zawodowej

W świetle prawa oświatowego za organizację praktyk odpowiada dyrektor szkoły kształcącej w zawodzie (zgodnie z Ustawą z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw). Zmodernizowany program praktyki zawodowej zakłada, że praktyka zawodowa powinna być zorganizowana w nowoczesnym salonie fryzjerskim spełniającym określone warunki, do których należą:

- funkcjonowanie na rynku usługowym od minimum pięciu lat,
- wyposażony w sprzęt fryzjerski do przyspieszania procesów chemicznych, sterylizacji, zestawy katalogów kolekcji fryzur z ostatnich dwunastu miesięcy,
- współpraca z firmami dystrybuującymi preparaty fryzjerskie uznanych marek w branży.

Dzięki w/w warunkom możliwe jest zrealizowanie założeń programu zmodernizowanej praktyki zawodowej.

Formy i metody realizacji praktyki zawodowej

W nowoczesnym salonie fryzjerskim praktyki może jednocześnie odbywać grupa maksymalnie trzech uczniów w zależności od wielkości salonu.

W czasie praktyk uczniowie pracują:

- indywidualnie wykonując przydzielone przez opiekuna praktyk zadania,
- zespołowo podczas wspólnych zadań zawodowych wynikających z organizacji pracy salonu (np. porządkowanie stanowiska pracy, podział pracy w trakcie wykonywania usługi itp.).

Ilość godzin przeznaczona na wykonywanie zadań zawodowych przydzielonych przez opiekuna praktyk wynosi 60 godzin zgodnie z planem praktyki zawodowej.

W pierwszym dniu praktyki przed przystąpieniem do pracy uczeń powinien być zapoznany z przepisami BHP, PPOŻ obowiązującymi w salonie w fryzjerskim, drogami ewakuacji i instrukcjami obsługi urządzeń elektrycznych (Załącznik nr 1). Uczeń podczas praktyki zawodowej powinien poznać linię kosmetyków stosowaną w salonie, w którym jest realizowana praktyka. Dlatego też powinien zostać przeszkolony z zakresu stosowania poszczególnych preparatów i ich przeznaczenia.

Opiekunem ucznia podczas trwania praktyk powinien być: fryzjer posiadający co najmniej 5-letni staż pracy lub właściciel salonu fryzjerskiego lub zatrudniony przez niego specjalista.

Wykaz umiejętności nabytych podczas praktyki zawodowej

Po zakończeniu praktyki zawodowej uczeń jest przygotowany do

- obsługi klienta w salonie fryzjerskim,
- wykonania zabiegu strzyżenia włosów,
- wykonywania trwałej ondulacji,
- rozpoznawania kondycji i struktury włosów,
- dobierania fryzury do typu urody.

Warunki zaliczenia praktyki zawodowej

Warunkiem zaliczenia praktyki zawodowej jest otrzymanie zaświadczenia ukończenia praktyki zawodowej w wymiarze i na zasadach określonych w punkcie 4 oraz uzyskanie pozytywnej oceny wystawionej przez opiekuna praktyk (Załącznik nr 1 do niniejszego produktu).

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



W celu uniknięcia subiektywizmu podczas wystawienia oceny z praktyk poniżej zamieszczona jest przykładowa punktacja dotycząca zaliczenia praktyk zawodowych.

W karcie oceny ucznia opiekun praktyk wskazany przez pracodawcę oznacza w wyznaczonym miejscu czy zadanie jego zdaniem zostało zrealizowane podczas praktyki zawodowej czy też nie. Po wypełnieniu karty opiekun praktyk podlicza ilość uzyskanych punktów i na tej podstawie według schematu oceny wystawia ocenę szkolną w przedziale od 1-6 i wpisuje ją w zaświadczenie ukończenia praktyki zawodowej (Załącznik nr 2).

Wypełniona karta oceny i poświadczenie odbycia praktyki są elementem dokumentowania praktyki zawodowej.

Tabela 2. Schemat ustalania oceny z praktyki zawodowej

Lp.	Ocena słownie	Ilość zaznaczonych odpowiedzi „TAK”
1	Niedostateczna	19 i poniżej
2	Dopuszczająca	20 (w tym minimum 16)
3	Dostateczna	21-26
4	Dobra	27-34
5	Bardzo dobra	35-38
6	Celująca	39-40

Niezbędna dokumentacja ucznia powinna zawierać port folio wykonane zgodnie z załącznikiem nr 4 oraz uzupełnioną kartę samooceny załącznik nr 5.

Materiały dla uczniów odbywających praktykę zawodową

Załącznik nr 4 - instrukcja do wykonania portfolio,

Załącznik nr 5 - Karta samooceny ucznia po zakończeniu praktyk w salonie fryzjerskim.

Zalecana literatura branżowa

Firmowe zeszyty techniczne,

Katalogi kolekcji fryzur,

Katalogi produktów używanych w salonie w którym odbywa się praktyki zawodowe.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Załącznik nr 1 do produktu pośredniego – Oświadczenia dla ucznia

Oświadczam, iż zostałem/am zapoznany z przepisami BHP i PPOŻ obowiązujących w salonie fryzjerskim

Data i podpis ucznia

Oświadczam, iż zostałem/ am zapoznany/a z drogami ewakuacji w salonie fryzjerskim

Data i podpis ucznia

Oświadczam, iż zostałem/ am zapoznany/a z instrukcjami obsługi urządzeń elektrycznych i odbyłem instruktaże stanowiskowe

Data i podpis ucznia

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Załącznik nr 2 do produktu pośredniego - Zaświadczenie ukończenia praktyki zawodowej

Płock, dnia

.....
/pieczęć organizatora kursu/

ZAŚWIADCZENIE
o ukończeniu praktyki zawodowej

Uczeń/Uczennica
/imię i nazwisko/

urodzony/a/ w dniu 19.....r.

w, woj.

odbył/a praktyki zawodowe

..... /nazwa salonu fryzjerskiego/
w terminie od do

i na podstawie karty oceny ucznia uzyskał/a ocenę

.....
/Podpis opiekuna praktyk/

Nr zaświadczenia

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Załącznik nr 3 do produktu pośredniego – Karta oceny ucznia

Kartę oceny należy wypełnić kierując się obserwacją ucznia podczas odbywania praktyki zawodowej. Zaobserwowane działania, wykonanie założonych czynności świadczy o spełnieniu bądź nie spełnieniu poszczególnych działań. Po wypełnieniu karty ucznia należy podsumować punkty i na podstawie wzoru zamieszczonego w tabeli wpisać ocenę w zaświadczenie ukończenia praktyki zawodowej – Załącznik nr 2. Karta oceny ucznia jest integralną częścią zaświadczenia ukończenia praktyki zawodowej.

KARTA OCENY UCZNIA

IMIĘ I NAZWISKO UCZNIA

Lp.	Działanie ucznia:	Tak	Nie
Kompetencje personalne i społeczne			
1	przestrzega zasad kultury i etyki;		
2	potrafi radzić sobie ze stresem;		
3	aktualizuje wiedzę i doskonali umiejętności zawodowe;		
4	przestrzega tajemnicy zawodowej;		
5	współpracuje w zespole.		
Treści programu praktyki zawodowej			
Uczeń potrafi:			
6	powitać klienta i wywołać pozytywne pierwsze wrażenie na kliencie		
7	planować i ustalać termin zabiegu		
8	rozmawiać telefonicznie z klientami		
9	gromadzić dane klientów		
10	rozpoznawać życzenia klientów		
11	rozpoznawać motywy dokonywania zakupu preparatów fryzjerskich		
12	pożegnać klienta		
13	organizować stanowisko fryzjerskie do strzyżenia włosów ;		
14	dobierać techniki, metody i sposoby strzyżenia włosów;		
15	dobierać sprzęt fryzjerski do wykonywania zabiegów strzyżenia;		
16	przestrzegać zasad podziału włosów na sekcje i separacje do określonej linii fryzury;		
17	ustalać etapy strzyżenia;		
18	Wykonywać strzyżenie włosów damskich, męskich i dziecięcych;		
19	Wykonywać strzyżenie zarostu z uwzględnieniem kształtu twarzy klienta;		
20	określać sposoby korygowania błędów podczas strzyżenia		
21	określać przeciwwskazania do wykonania zabiegów ondulacji i prostowania chemicznego włosów;		

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



22	określać etapy ondulowania i prostowania chemicznego włosów;		
23	dobierać techniki ondulowania i prostowania chemicznego włosów;		
24	dobierać preparaty fryzjerskie do wykonywania zabiegów ondulowania i prostowania wodnego oraz chemicznego;		
25	Wykonywać zabiegi ondulowania i prostowania wodnego oraz chemicznego;		
26	określać sposoby korygowania błędów podczas ondulowania włosów;		
27	organizować stanowisko fryzjerskie ondulowania chemicznego;		
28	oceniać stan włosów i skóry głowy;		
29	dobierać metody i techniki pielęgnacji włosów i skóry głowy;		
30	określać wpływ preparatów pielęgnacyjnych na włosy i skórę głowy;		
31	dobierać preparaty do pielęgnacji włosów i skóry głowy;		
32	wykonywać czynności mycia włosów z zastosowaniem różnych metod i technik;		
33	Wykonywać zabiegi pielęgnacyjne włosów i skóry głowy;		
34	udzielać porad z zakresu codziennej pielęgnacji włosów.		
35	dobierać sprzęt fryzjerski do wykonywania zabiegów strzyżenia;		
36	dezynfekować i sterylizować sprzęt fryzjerki		
37	określać indywidualne cechy urody klienta;		
38	przeprowadzać rozmowę konsultacyjną z klientem;		
39	Wykonywać fryzury okolicznościowe;		
40	dobierać kolor włosów do cech indywidualnych urody oraz fryzury klienta;		
Suma			

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Załącznik nr 4 do produktu pośredniego – Instrukcja dla ucznia do wykonania portfolio

Formą dokumentowania praktyk w salonie fryzjerskim jest wykonanie portfolio dla zadań realizowanych podczas ich trwania.

Portfolio może być przygotowane w dwóch formach:

- Papierowej – teczka zawierająca zestaw materiałów
- Elektronicznej – prezentacja multimedialna (nie obligatoryjna forma)

Uczeń dokonuje wyboru co do formy przygotowania portfolio na bazie swoich umiejętności oraz możliwości ekonomicznych.

Portfolio powinno zawierać:

- stronę tytułową zawierającą nazwę zakładu w którym realizowana była praktyka, dane osobowe praktykanta, datę określającą początek i koniec praktyki,
- spis treści,
- charakterystykę zadań realizowanych w ramach praktyki,
- schematy graficzne zaobserwowanych fryzur, technik strzyżenia, sposobów ondulowania włosów,
- rysunki propozycji fryzur,
- zdjęcia wykonywanych w salonie fryzur jeżeli uczeń dysponuje aparatem fotograficznym (telefonu komórkowego, tabletu, smartfona) pod warunkiem, że klient wyrazi ustną zgodę na przetwarzanie swojego wizerunku do celów szkoleniowych. Jeżeli nie dysponuje aparatem fotograficznym, wykonane fryzury może przedstawić samodzielnie opracowanymi rysunkami,
- zaświadczenia, certyfikaty – nabyte podczas ścieżki uczestnictwa w projekcie.

Dokumentacja powinna być:

- dziełem autorskim ucznia,
- przemyślana i starannie wykonana.

Zgromadzone materiały w portfolio w formie teczek lub prezentacji multimedialnej, uczeń przedstawi w szkole na praktycznych przedmiotach zawodowych. Przygotowany materiał posłuży do analizy wykonywanych zadań i wniosków z odbytej praktyki.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Załącznik nr 5 – Karta samooceny ucznia po zakończeniu praktyk w salonie fryzjerskim

W karcie oceny należy zaznaczyć czy dany efekt został zrealizowany czy nie. Zdaniem ucznia czy jest jego słabą czy mocną stroną. Na podstawie tak wypełnionej karty oceny po zakończeniu praktyk uczeń będzie miał możliwość z nauczycielem prowadzącym zajęcia praktyczne na terenie szkoły doskonalić te umiejętności, które uważa za swoje słabe strony bądź wzmacniać mocne strony. Braki mogą być wyrównywane w ramach wsparcia ucznia z trudnościami edukacyjnymi a mocne strony w ramach wsparcia ucznia zdolnego.

Zestaw umiejętności ucznia	Mocna strona / zrealizowane		Słaba strona / zrealizowane		Uwagi ucznia
	tak	nie	tak	nie	
powitanie klienta i pierwsze wrażenie wywierane na kliencie					
planowanie i ustalanie terminu zabiegu					
rozmowa telefoniczna z klientami					
gromadzenie danych klientów					
rozpoznawanie życzeń klientów					
motywy dokonywania zakupów preparatów fryzjerskich					
pożegnanie klienta					
organizuje stanowisko fryzjerskie do strzyżenia włosów ;					
Dobiera techniki, metody i sposoby strzyżenia włosów;					
Dobiera sprzęt fryzjerski do wykonywania zabiegów strzyżenia;					
przestrzega zasad podziału włosów na sekcje i separacje do określonej linii fryzury;					
ustala etapy strzyżenia;					
wykonuje strzyżenie włosów damskich, męskich i dziecięcych;					
wykonuje strzyżenie zarostu z uwzględnieniem kształtu twarzy klienta;					
określa sposoby korygowania błędów podczas strzyżenia					
określa przeciwwskazania do wykonania zabiegów ondulacji i prostowania chemicznego włosów;					
określa etapy ondulowania i prostowania chemicznego włosów;					
dobiera techniki ondulowania i prostowania chemicznego włosów;					
dobiera preparaty fryzjerskie do wykonywania zabiegów ondulowania i prostowania wodnego oraz chemicznego;					

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



wykonuje zabiegi ondulowania i prostowania wodnego oraz chemicznego;					
określa sposoby korygowania błędów podczas ondulowania włosów;					
organizuje stanowisko fryzjerskie ondulowania chemicznego;					
ocenia stan włosów i skóry głowy;					
dobiera metody i techniki pielęgnacji włosów i skóry głowy;					
określa wpływ preparatów pielęgnacyjnych na włosy i skórę głowy;					
dobiera preparaty do pielęgnacji włosów i skóry głowy;					
wykonuje czynności mycia włosów z zastosowaniem różnych metod i technik;					
wykonuje zabiegi pielęgnacyjne włosów i skóry głowy;					
udziela porad z zakresu codziennej pielęgnacji włosów.					
dobiera sprzęt fryzjerski do wykonywania zabiegów strzyżenia;					
określa indywidualne cechy urody klienta;					
przeprowadza rozmowę konsultacyjną z klientem;					
wykonuje fryzury okolicznościowe;					
dobiera kolor włosów do cech indywidualnych urody oraz fryzury klienta;					

Załącznik nr 6 do produktu pośredniego – Proponowany harmonogram dnia

Czas	Zagadnienie
9 ⁰⁰ -9 ¹⁵	Przygotowanie do pracy
9 ¹⁵ -12 ⁰⁰	Realizacja zadań zleconych przez opiekuna praktyk
12 ⁰⁰ -12 ³⁰	Przerwa
12 ³⁰ -16 ³⁰	Realizacja zadań zleconych przez opiekuna praktyk
16 ³⁰ -16 ⁴⁵	Porządkowanie stanowiska pracy
16 ⁴⁵ -17 ⁰⁰	Podsumowanie dnia pracy i uzupełnienie dokumentacji

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



ZMODERNIZOWANY PROGRAM PRAKTYK ZAWODOWYCH U PRACODAWCÓW – INFORMATYK

Wstęp

W Polskim systemie oświatowym kształcenie zawodowe oparte jest na podstawie programowej kształcenia w zawodzie oraz programie nauczania, które określają przygotowanie ucznia do wykonywania wyznaczonych zadań zawodowych. Do wykonywania zadań zawodowych niezbędne jest osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia. Efekty kształcenia natomiast są wyrażone w kategoriach wiedzy i umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych niezbędnych dla zawodu.

Program powstał na podstawie wniosków z przeprowadzonych w ramach projektu badań, podstawy programowej kształcenia w zawodzie technik informatyk oraz przykładowych programów nauczania zamieszczonych na stronie internetowej KOWEziU w Warszawie. W w/w dokumentach w wyodrębnionych kwalifikacjach opisane są oczekiwane efekty kształcenia, a także warunki realizacji kształcenia praktycznego. Dodatkowo określone zostały zadania zawodowe informatyka.

Formą praktycznej nauki zawodu realizowanej w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, obok zajęć praktycznych, jest praktyka zawodowa. Praktykę zawodową odbywają uczniowie w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy u pracodawcy. Powinna być ona realizowana w nowoczesnych serwisach sprzętu komputerowego (miejscu, gdzie nie tylko wymieniane są podzespoły bądź montowane komputery, ale także realizowana jest naprawa płyt głównych, wymiana paneli LCD, wymieniane podzespoły SMD), salonach sprzedaży rozwiązań teleinformatycznych i telekomunikacyjnych, przedsiębiorstwach zajmujących się administrowaniem sieciami i systemami komputerowymi. Dodatkowo w czasie praktyki uczniowie powinni mieć kontakt ze specjalistami do spraw wsparcia technicznego sprzedaży oraz specjalistami do spraw sieci rozległych, aby bod ich kierunkiem kształtować swoje kompetencje.

Praktyka zawodowa zrealizowana w miejscach wskazanych w powyższym akapicie, umożliwi uczniom wszechstronne poznanie realnych warunków przyszłej pracy. Ważnym aspektem społecznym kształtującym osobowość ucznia jest pozytywny wpływ środowiska pracy.

Technik informatyk jest zawodem dynamicznie rozwijającym się. Ciągły rozwój informatyzacji i cyfryzacji administracji publicznej oraz przedsiębiorstw, wymuszany przez dyrektywy Unii Europejskiej powoduje, że od technika informatyka wymaga się biegłego posługiwania się językami programowania takimi jak: SQL, HTML, CSS, PHP, Visual Basic, C++. Wśród narzędzi bazodanowych prym wiodą MSSQL, Oracle i MySQL. Dodatkowo nacisk kładzie się na umiejętność konfiguracji i modernizacji zestawów komputerowych i urządzeń techniki komputerowej, a także realizację sieci komputerowych i zarządzanie nimi.

Wymagania te wskazują na potrzebę zatrudniania w zakładach pracy, urzędach administracji publicznej, serwisach sprzętu komputerowego oraz przedsiębiorstwach sprzedających usługi informatyczne i teleinformatyczne techników informatyków o bardzo wysokich kwalifikacjach, wśród których szczególnie cenione są umiejętności praktyczne. Aby sprostać tym wymaganiom potrzebne są wspólne działania szkoły przygotowującej wykwalifikowane kadry z pracodawcami.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Z przeprowadzonych w ramach przedmiotowego projektu badań w zakresie umiejętności uczniów kształcących się w zawodzie technik informatyk do oczekiwań pracodawców wynika potrzeba doskonalenia umiejętności takich jak:

- serwisowanie sprzętu komputerowego, montaż zestawów komputerowych oraz instalowanie i konfigurowanie stosownego oprogramowania,
- projektowanie i konfigurowanie sieci, wdrażanie nowych technologii sieciowych, konfigurowanie i eksploataowanie urządzeń i usług sieciowych, eksploataowanie systemów teleinformatycznych (instalacja, konfigurowanie i zabezpieczanie systemów komputerowych),
- świadczenie usług bazodanowych, aplikacyjnych oraz aplikacyjnych w ramach Internetu.

Dane dotyczące rekrutacji informatyków do pracy potwierdzają, że w branży IT liczą się przede wszystkim umiejętności twarde – znajomość narzędzi informatycznych, jak również języków obcych. Kompetencje miękkie zyskują na znaczeniu w przypadku stanowisk kierowniczych. Dostrzec można zresztą dwie odrębne ścieżki rozwoju zawodowego w tej grupie. Programiści – specjalizują się wyłącznie w technologiach – niekiedy jedynie rozszerzają swój profil o wiedzę z zakresu zarządzania projektami. Część informatyków decyduje się jednak na karierę menedżerską, co oznacza, że poza kompetencjami twardymi duże znaczenie zaczynają odgrywać kompetencje miękkie. Potwierdzają to wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu, a także badań uzupełniających Partnera projektu – MSCDN Wydział w Płocku, które wskazują, że w świecie szybkiego rozwoju informatycznego należy kształtować u uczniów kompetencje miękkie, aby potrafili oni kierować zespołami realizującymi projekty związane z projektowaniem aplikacji internetowych, zwykłych i bazodanowych oraz zespołami zajmującymi się sieciami komputerowymi (projektowanie, realizacja, pomiary, utrzymanie). Kompetencje miękkie (których program ujęty jest w odrębnym Produkcie pośrednim) odgrywają również ważną rolę podczas kontaktu z klientem, kiedy uczeń bądź absolwent zajmuje stanowisko konsultanta ds. sprzedaży.

Wobec powyższego można stwierdzić, że wspólnym zadaniem dla szkoły i pracodawcy powinno być także doskonalenie i rozwijanie kompetencji miękkich, umiejętności zastosowania wiedzy oraz umiejętności społecznych i komunikacji interpersonalnej tak bardzo potrzebnych w zawodzie technik informatyk.

Pracodawcy mają stosunkowo mały kontakt ze szkołami, programami nauczania, podstawą programową oraz innymi dokumentami, na podstawie których realizowany jest proces dydaktyczny oraz egzaminy potwierdzające umiejętności z kwalifikacji. Ten znikomy kontakt powoduje, że pracodawcy nie wpływają na sylwetkę absolwenta. Prawdą jest, że na etapie wyodrębniania kwalifikacji oraz prac nad nową podstawą programową, w zespołach eksperckich zorganizowanych przez KOWEŻiU uczestniczyli również przedstawiciele przemysłu. Dlatego koniecznym jest, aby ta współpraca szkoła – pracodawca była nadal kontynuowana. Można to zrealizować wprowadzając innowacyjny zmodernizowany program praktyk zawodowych.

Istnieje potrzeba opracowania nowatorskich form i narzędzi, za pomocą których będzie można osiągnąć satysfakcjonującą współpracę na płaszczyźnie szkoła – pracodawcy. Szkoła wykształci pracowników, którzy bez większych problemów odnajdą się w miejscu pracy zgodnym z wykształceniem.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Kolejnym działaniem realizowanym na podstawie zmodernizowanego programu praktyk jest przygotowanie ucznia do szybkiego odnalezienia się w nowych warunkach, które wymusza dynamicznie zmieniający się rynek pracy. W tym zakresie wprowadzono do programu praktyk pewne innowacyjne elementy, wśród których można wyróżnić – kształtowanie kompetencji miękkich oraz personalnych i społecznych, nowe techniki realizacji praktyk oraz ich oceny.

Istotnym powinno być również samodzielne poszukiwanie przez ucznia zakładu pracy, spełniającego wszystkie wymogi zawarte w programie praktyki, w którym odbędzie praktykę zawodową. W celu osiągnięcia tego efektu uczeń powinien przejść wszystkie etapy towarzyszące poszukiwaniu i podjęciu pracy na stanowisku informatyka. Umiejętności te ułatwią w przyszłości uczniowi poszukiwanie i podjęcie pracy. Zatem, przed podjęciem praktyki zawodowej, uczeń powinien nawiązać współpracę ze szkolnym doradcą zawodowym, poszukać ofert pracy na lokalnym rynku poprzez analizę prasy, bazy danych pracodawców współpracujących ze szkołą oraz regionalnych ofert internetowych. Kolejnym krokiem powinno być przygotowanie CV i listu motywacyjnego, które będą oceniane przez pracodawcę podczas symulacji rozmowy kwalifikacyjnej w pierwszym dniu praktyki.

W ramach wykształcania u uczniów kompetencji miękkich należy przygotować ich do rozmowy rekrutacyjnej, wskazać techniki i sposoby prezentacji swoich umiejętności i wiadomości w celu osiągnięcia mobilności zawodowej, a w tym podjęcia praktyki zawodowej, ze szczególnym naciskiem na mowę ciała, sposób zachowania się. Kompetencje te można wykształcić u ucznia w ramach Laboratorium i przedmiotu Działalność gospodarcza w branży IT, który zawiera zapisy z podstawy programowej dotyczące podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz w ramach Podstaw przedsiębiorczości.

Słownik pojęć związanych z programem

Uczeń – ilekroć w zmodernizowanym programie praktyk widnieje zapis „uczeń” - odnosi się do obu płci. Dla potrzeb realizacji projektu „uczeń” oznacza osobę uczęszczającą do jednej z trzech szkół objętych projektem: Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku, Zespołu Szkół Usług i Przedsiębiorczości w Płocku oraz Zespołu Szkół Zawodowych Nr 2 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Płocku.

Klient - ilekroć w zmodernizowanym programie praktyk widnieje zapis „klient” - odnosi się on do obu płci i oznacza osobę korzystającą z usług świadczonych w serwisie sprzętu komputerowego bądź w przedsiębiorstwie zajmującym się projektowaniem i realizacją lokalnych sieci komputerowych, administracją serwerami sieciowymi oraz usługami i aplikacjami internetowymi i bazodanowymi.

Podstawa programowa – podstawa programowa w zawodzie technik usług fryzjerskich 514105 wynikająca z Rozporządzenia w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach z dnia 7 lutego 2012 r.

Karta samooceny – zestaw umiejętności, opartych na podstawie programowej, które uczeń wskazuje jako swoje słabe lub mocne strony.

Portfolio – zbiór materiałów dotyczących zadań realizowanych podczas praktyki zawodowej wykonany w formie papierowej lub elektronicznej z elementami graficznymi.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Karta oceny pracy ucznia – zestaw umiejętności opartych na podstawie programowej, których stopień realizacji wyznacza poziom umiejętności ucznia i jest podstawą do ustalenia oceny końcowej z praktyki zawodowej.

Adresaci programu praktyki zawodowej

Innowacyjny zmodernizowany program praktyk uczniowskich jest przeznaczony dla uczniów trzecich klas kształcących się w zawodzie technik informatyk, z trzech szkół objętych projektem tj. Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku, Zespołu Szkół Usług i Przedsiębiorczości w Płocku oraz Zespołu Szkół Zawodowych nr 2 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Płocku. Uczniowie rozpoczynający praktykę zawodową powinni mieć zrealizowane, wynikające z podstawy programowej kształcenia w zawodzie technik informatyk, następujące efekty kształcenia:

- podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej (PDG),
- język obcy ukierunkowany zawodowo (JOZ),
- umiejętności stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodach: technik informatyk, technik tyfłoinformatyk, technik teleinformatyk (PKZ(E.b)),
- montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych (E.12.),
- wybrane umiejętności z kwalifikacji – projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami (E.13.) oraz tworzenie aplikacji internetowych i baz danych oraz administrowanie bazami (E.14.).

Liczba godzin

Praktyki będą trwały łącznie 4 tygodnie tj. 160 godzin dla ucznia w dwóch etapach:

- dwa tygodnie tj. 80 godzin w serwisie sprzętu komputerowego, który zajmuje się montażem i rekonfiguracją zestawów komputerowych oraz instalacją oprogramowania narzędziowego i systemów operacyjnych,
- dwa tygodnie tj. 80 godzin w przedsiębiorstwie zajmującym się projektowaniem i realizacją lokalnych sieci komputerowych, administracją serwerami sieciowymi oraz usługami i aplikacjami internetowymi i bazodanowymi oraz aplikacjami.

Kolejność realizacji bloków nie jest ważna, gdyż są to dwa odrębne bloki tematyczne. To innowacyjne podejście zagwarantuje podniesienie jakości realizacji praktyki, a co za tym idzie zapewni poprawę efektów kształcenia.

Cele ogólne

Celem ogólnym programu innowacyjnych praktyk zawodowych dla uczniów jest podniesienie jakości kształcenia zawodowego na poziomie technika informatyka.

Zmodernizowany program praktyk zawodowych dla uczniów pozwoli osiągnąć ogólne cele kształcenia zawodowego, lepiej przygotować do wykonywania zadań zawodowych oraz aktywnego funkcjonowania na rynku pracy. Uczeń doskonali umiejętności i nawyki zdobyte w szkole poprzez ich korelację z rzeczywistymi

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



warunkami pracy w nowoczesnych przedsiębiorstwach informatycznych świadczących usługi z zakresu serwisu sprzętu komputerowego, projektowania i realizacji sieci komputerowych oraz aplikacji internetowych.

W zadaniach zawodowych w rzeczywistym procesie pracy uczeń powinien poznawać i wykorzystywać innowacyjne techniki i technologie informatyczne. Nowoczesne warunki pracy, kontakt z realiami przedsiębiorstwa przybliżają ucznia do aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy. Innowacyjna forma praktyk u pracodawcy powinna wpłynąć na wzrost poziomu wiedzy i umiejętności, oraz podniesienie kompetencji personalnych i społecznych w zawodzie technik informatyk. Te trzy kluczowe filary są bardzo ważne z punktu widzenia Polskiej Ramy Kwalifikacji, która dzięki odniesieniu do Europejskich Ram Kwalifikacji pozwala na porównywanie kwalifikacji w obrębie zawodu z innymi krajami, a co za tym idzie stworzą możliwość łatwiejszego podjęcia pracy w Unii Europejskiej technikowi informatykowi.

Program praktyk u pracodawcy wspomogł rozpoznanie możliwości rozwoju zawodowego ucznia w dziedzinie informatyki (praca w dwóch różnych przedsiębiorstwach pozwoli uczniowi na rozpoznanie swoich predyspozycji, dzięki czemu będzie mógł stwierdzić, czy swoją dalszą drogę rozwoju ukierunkuje na urządzenia techniki komputerowej czy na sieci komputerowe bądź aplikacje internetowe i bazy danych), a w szczególności wpłynie na:

- podniesienie jakości kształcenia zawodowego na poziomie technika informatyka,
- utrwalenie i doskonalenie umiejętności i nawyków nabytych w szkolnym kształceniu zawodowym,
- przybliżenie uczniom rzeczywistych warunków pracy w nowoczesnych przedsiębiorstwach informatycznych,
- opanowanie umiejętności wykorzystywania innowacyjnych technik i technologii informatycznych,
- poznanie możliwości rozwoju zawodowego u pracodawcy,
- podniesienie kompetencji personalnych i społecznych wobec pracy w zawodzie technik informatyk, a w szczególności nawyku kształcenia się przez całe życie, aby być cały czas atrakcyjnym na rynku pracy.

Uczeń kształcący się w zawodzie technik informatyk, w całym cyklu kształcenia przygotowujący jest do wykonywania następujących zadań zawodowych

- montowania oraz eksploatacji komputera i urządzeń peryferyjnych;
- projektowania i wykonywania lokalnych sieci komputerowych, administrowania tymi sieciami;
- projektowania baz danych i administrowania bazami danych;
- tworzenia stron www i aplikacji internetowych, administrowania tymi stronami i aplikacjami.

Do zrealizowania tych zadań zawodowych potrzebne jest osiągnięcie niezbędnych efektów kształcenia określonych dla zawodu technik informatyk, którymi są:

- efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów:
 - bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP),
 - prowadzenie działalności gospodarczej (PDG),
 - język obcy zawodowy (JOZ),

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



- kompetencje personalne i społeczne (KPS),
- organizacja małych zespołów (OMZ),
- efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru elektryczno-elektronicznego, stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów:
 - umiejętności stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodach: technik informatyk, technik tyfloinformatyk, technik teleinformatyk (PKZ(E.b)),
- efekty właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie technik informatyk:
 - montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych (E.12.),
 - projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami (E.13.);
 - tworzenie aplikacji internetowych i baz danych oraz administrowanie bazami (E.14.).

Zestaw efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych sprawdzanych i doskonalonych na praktykach zawodowych u pracodawcy lepiej przygotowuje ucznia do samodzielnego wykonywania zadań zawodowych w przyszłości.

Cele szczegółowe

Podczas praktyki zawodowej uczeń musi posiadać odpowiednią wiedzę i umiejętności, które zostały określone na podstawie efektów kształcenia (umiejętności) zapisanych w podstawie programowej kształcenia w zawodzie. Warto zaznaczyć, że podstawa programowa jest napisana na dość ogólnym poziomie, zatem każdy z efektów można uszczegółowić. Im szersze uszczegółowienie – specjalizacja zakładu pracy – tym wyższy będzie poziom kompetencji, które posiadał uczeń podczas praktyki zawodowej.

E.12. Montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych

Uczeń:

- montuje komputer osobisty z podzespołów,
- modernizuje i rekonfiguruje komputery osobiste,
- instaluje i aktualizuje systemy operacyjne i aplikacje,
- instaluje i konfiguruje sterowniki urządzeń,
- konfiguruje ustawienia personalne użytkownika w systemie operacyjnym,
- opracowuje dokumentację techniczną stanowiska komputerowego,
- sporządza cennik i kosztorys stanowisk komputerowych,
- przygotowuje urządzenia peryferyjne komputera osobistego do pracy,
- wykonywanie konserwacji urządzeń peryferyjnych komputera osobistego,
- instaluje sterowniki urządzeń peryferyjnych komputera osobistego,
- konfiguruje urządzenia peryferyjne komputera osobistego,
- lokalizuje oraz usuwa uszkodzenia sprzętowe podzespołów komputera osobistego,
- lokalizuje oraz usuwa usterki systemu operacyjnego i aplikacji,
- lokalizuje uszkodzenia urządzeń peryferyjnych komputera osobistego,
- sporządza kosztorys naprawy komputera osobistego.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Plan praktyki zawodowej

W czasie praktyk w serwisie sprzętu komputerowego uczeń powinien doskonalić zagadnienia:

- kosztorysowanie oraz montaż nowego zestawu komputerowego wg specyfikacji sporządzonej na podstawie wywiadu z klientem stosownie do jego potrzeb,
- rekonfiguracja sprzętowa zestawu komputerowego w celu jego dostosowania do wymagań nowego oprogramowania oraz nowych urządzeń WE/WY,
- diagnostyka uszkodzeń sprzętu komputerowego za pomocą oprogramowania diagnostycznego oraz analizy występujących alarmów, komunikatów oraz pomiarów elektrycznych podzespołów,
- kosztorysowanie naprawy zestawu komputerowego oraz urządzeń peryferyjnych,
- instalacja i aktualizacja systemu operacyjnego, programów narzędziowych oraz sterowników urządzeń peryferyjnych,
- zabezpieczanie systemu operacyjnego.

Przykładowy podział godzin na zadania realizowane w serwisie sprzętu komputerowego

Lp	Zadania	Liczba godzin
1.	Rozmowa kwalifikacyjna i ocena CV przygotowanego przed podjęciem praktyki	2
2.	Kosztorysowanie oraz montaż nowego zestawu komputerowego wg specyfikacji sporządzonej na podstawie wywiadu z klientem stosownie do jego potrzeb	22
3.	Rekonfiguracja sprzętowa zestawu komputerowego w celu jego dostosowania do wymagań nowego oprogramowania oraz nowych urządzeń WE/WY	16
4.	Diagnostyka uszkodzeń sprzętu komputerowego za pomocą oprogramowania diagnostycznego oraz analizy występujących alarmów, komunikatów oraz pomiarów elektrycznych podzespołów	16
5.	Kosztorysowanie naprawy zestawu komputerowego oraz urządzeń peryferyjnych	8
6.	Instalacja i aktualizacja systemu operacyjnego, programów narzędziowych oraz sterowników urządzeń peryferyjnych	8
7.	Zabezpieczanie systemu operacyjnego	8
Razem		80

E.13. Projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami

Uczeń

- montuje okablowanie sieciowe,
- wykonuje pomiary okablowania strukturalnego,
- modernizuje i rekonfiguruje serwery,
- konfiguruje przełączniki lokalnych sieci komputerowych,
- konfiguruje routery i urządzenia zabezpieczające typu zaporę sieciową (ang. *firewall*),
- konfiguruje urządzenia dostępu do lokalnej sieci komputerowej bezprzewodowej,

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



- konfiguruje urządzenia telefonii internetowej,
- instaluje sieciowe systemy operacyjne,
- konfiguruje interfejsy sieciowe,
- konfiguracja usług serwerów internetowych.

E.14. Tworzenie aplikacji internetowych i baz danych oraz administrowanie bazami

- wykonuje strony internetowe zgodnie z projektami,
- testuje i publikuje witryny internetowe,
- tworzy grafikę statyczną i animacje jako elementy stron internetowych,
- zmienia atrybuty obiektów graficznych i modyfikuje obiekty graficzne,
- przetwarza i przygotowuje elementy graficzne, obraz i dźwięk do publikacji w Internecie,
- importuje dane do bazy danych,
- tworzy formularze, zapytania i raporty do przetwarzania danych,
- instaluje systemy baz danych i systemy zarządzania bazami danych,
- modyfikuje i rozbudowuje struktury baz danych,
- zarządza kopiami zapasowymi baz danych i ich odzyskiwaniem,
- zamieszcza opracowane aplikacje w Internecie,
- zabezpiecza dostęp do tworzonych aplikacji.

W czasie praktyk w przedsiębiorstwie zajmującym się projektowaniem i realizacją lokalnych sieci komputerowych, administracją serwerami sieciowymi oraz usługami i aplikacjami internetowymi i bazodanowymi, uczeń powinien doskonalić zagadnienia:

- montaż, pomiary i sporządzanie raportów z realizacji okablowania strukturalnego sieci komputerowych,
- montaż, konfiguracja nowych urządzeń sieciowych,
- rekonfiguracja zamontowanych urządzeń sieciowych stosownie do wymogów sieci komputerowej,
- montaż serwerów, instalacja i konfiguracja serwerowych systemów operacyjnych,
- projektowanie oraz realizacja stron internetowych, grafiki dla środowiska www zgodnie z projektem oraz życzeniami klienta,
- rozbudowa, zabezpieczanie i publikacja w Internecie baz danych.

Przykładowy podział godzin na zadania realizowane w przedsiębiorstwie zajmującym się projektowaniem i realizacją lokalnych sieci komputerowych, administracją serwerami sieciowymi oraz usługami i aplikacjami internetowymi i bazodanowymi

Lp	Zadania	Liczba godzin
1.	Rozmowa kwalifikacyjna i ocena CV przygotowanego przed podjęciem praktyki	2
2.	Montaż, pomiary i sporządzanie raportów z realizacji okablowania strukturalnego sieci komputerowych	8

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



3.	<i>Montaż, konfiguracja nowych urządzeń sieciowych</i>	16
4.	<i>Rekonfiguracja zamontowanych urządzeń sieciowych stosownie do wymogów sieci komputerowej</i>	8
5.	<i>Montaż serwerów, instalacja i konfiguracja serwerowych systemów operacyjnych</i>	8
6.	<i>Projektowanie oraz realizacja stron internetowych, grafiki dla środowiska www zgodnie z projektem oraz życzeniami klienta</i>	22
7.	<i>Rozbudowa, zabezpieczanie i publikacja w Internecie baz danych</i>	16
Razem		80

Treści kształcenia

Analizując wyniki badań przeprowadzonych podczas pierwszego etapu projektu, badań uzupełniających MSCDN w Płocku, Antal Global Snapshot, analityków portalu internetowego www.rynekpracy.pl, a także wymagania stawiane przez pracodawców zawarte w ofertach zamieszczonych na portalach internetowych www.pracuj.pl oraz www.praca.com, można stwierdzić, że współpraca z pracodawcami już w procesie edukacji, pozwala absolwentowi być elastycznym na rynku pracy oraz łatwo stawiać czoła nowym wyzwaniom, jakie wymusza ciągły rozwój szeroko rozumianej cyfryzacji. Najwięcej ofert pracy skierowanych było do: serwisantów sprzętu komputerowego, sprzedawców rozwiązań teleinformatycznych i telekomunikacyjnych, architektów systemów komputerowych, administratorów sieci i systemów komputerowych, specjalistów do spraw wsparcia technicznego sprzedaży, specjalistów do spraw sieci rozległych.

Wobec powyższego można śmiało stwierdzić, że poza kompetencjami stricte zawodowymi, ważny jest również kontakt z klientem, umiejętność wyjścia na przeciw jego potrzebom i oczekiwaniom. Na tej podstawie można sformułować treści kształcenia właściwe dla praktyki zawodowej.

W rzeczywistych warunkach pracy **w serwisie sprzętu komputerowego** uczeń powinien poznać i doskonalić:

- techniki kontaktu z klientem, sporządzanie notatek z rozmów w celu ustalenia specyfikacji zamówienia na podstawie życzeń klienta,
- planowanie i ustalanie terminu realizacji zlecenia,
- ocenę stanu technicznego sprzętu podlegającego serwisowaniu oraz wypełnianie karty diagnozy,
- przestrzeganie tajemnicy zawodowej podczas analizy danych klienta znajdujących się na dysku twardym komputera,
- techniki doboru metody diagnozy uszkodzonego oprogramowania oraz urządzeń i podzespołów zestawu komputerowego,
- techniki doboru oprogramowania do usuwania usterek programowych oraz przyrządów do usuwania usterek sprzętowych,
- organizowanie stanowiska pracy serwisanta zgodnie z zasadami BHP, PPOŻ., oraz wymaganiami ergonomii,

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



- obsługę przyrządów pomiarowych oraz metod i technik naprawy podzespołów urządzeń techniki komputerowej,
- *nowoczesne techniki zabezpieczania systemów komputerowych,*
- *nowe trendy w rozwoju urządzeń techniki komputerowej,*
- *zasady działania podzespołów oraz urządzeń wchodzących w skład zestawu komputerowego,*
- *techniki kosztorysowania napraw uszkodzonych komputerów,*
- *techniki kosztorysowania montażu zestawów komputerowych.*

W rzeczywistych warunkach pracy **w przedsiębiorstwie zajmującym się projektowaniem i realizacją lokalnych sieci komputerowych, administracją serwerami sieciowymi oraz usługami i aplikacjami internetowymi i bazodanowymi** uczeń powinien poznać:

- techniki kontaktu z klientem, sporządzanie notatek z rozmów w celu ustalenia specyfikacji zamówienia na podstawie życzeń klienta,
- planowanie i ustalanie terminu realizacji zlecenia,
- metody i techniki realizacji okablowania strukturalnego sieci komputerowych,
- metody i techniki pomiaru oraz analizy danych pomiarowych, w celu certyfikacji zrealizowanego okablowania sieciowego,
- obsługę przyrządów pomiarowych umożliwiających pomiary okablowania strukturalnego sieci komputerowych,
- metody montażu i konfiguracji urządzeń sieciowych,
- metody rekonfiguracji urządzeń sieciowych oraz sposoby modernizacji istniejących sieci komputerowych,
- techniki zabezpieczania serwerów, aplikacji internetowych i baz danych,
- nowoczesne techniki projektowania i realizacji elementów graficznych oraz stron www,
- techniki rozbudowy, aktualizacji i publikacji baz danych,
- przestrzeganie tajemnicy zawodowej podczas realizacji projektów klienckich,
- organizowanie stanowiska pracy projektanta sieci oraz realizatora aplikacji internetowych,
- techniki kosztorysowania wykonanych usług.

Sposoby organizacji praktyki zawodowej

W świetle prawa oświatowego za organizację praktyk odpowiada dyrektor szkoły kształcącej w zawodzie (zgodnie z Ustawą z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw). Zmodernizowany program praktyki zawodowej zakłada, że powinna być ona zorganizowana w:

- **serwisie sprzętu komputerowego, wyposażonym w:**
 - stół monterski z matą antystatyczną oraz opaskami antystatycznymi,
 - narzędzia monterskie oraz miernik uniwersalny,
 - komputer klasy PC oraz notebook, mysz, klawiatura,
 - podzespoły umożliwiające montaż komputera osobistego,

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



- dodatkowe elementy komputera osobistego umożliwiające jego rekonfigurację,
- oprogramowanie narzędziowe, diagnostyczne i zabezpieczające,
- urządzenia peryferyjne takie jak: drukarka, skaner, czytnik kart pamięci,
- **przedsiębiorstwie zajmującym się projektowaniem i realizacją lokalnych sieci komputerowych, administracją serwerami sieciowymi oraz usługami, aplikacjami internetowymi i bazodanowymi, wyposażonym w:**
 - komputery klasy PC oraz notebook z połączeniem do sieci lokalnej oraz dostępem do Internetu,
 - drukarkę laserową z możliwością pracy jako serwer wydruku,
 - serwerowe systemy operacyjne,
 - oprogramowanie do wirtualizacji, oprogramowanie narzędziowe, diagnostyczne i zabezpieczające,
 - serwer typu RACK z kontrolerem pamięci masowej, zasilacz awaryjny UPS,
 - SWITCH zarządzalny z obsługą lokalnych sieci wirtualnych i portami zasilania przez Ethernet,
 - ROUTERY xDSL z obsługą protokołu PPP,
 - oprogramowanie typu firewall z obsługą wirtualnych sieci prywatnych,
 - telefon internetowy i bramka VoIP,
 - tester okablowania,
 - reflektometr TDR,
 - oprogramowanie komputerowego wspomagania projektowania (Computer Aided Design) z biblioteką elementów sieci lokalnej,
 - oprogramowanie do monitorowania pracy sieci,
 - komputery z zainstalowanym systemem zarządzania bazą danych, dostępem do sieci lokalnej, sieci Internet i możliwością publikacji stron www, aplikacji internetowych,
 - edytor stron internetowych z możliwością edycji hipertekstowego języka znaczników i kaskadowych arkuszy stylów, z możliwością walidacji strony,
 - oprogramowanie do tworzenia grafiki i animacji, obróbki materiałów audio i wideo,
 - oprogramowanie umożliwiające tworzenie aplikacji internetowych po stronie klienta w wybranych językach programowania.

Formy i metody realizacji praktyki zawodowej

W programie praktyk uczestniczyć będą uczniowie trzeciej klasy kształcący się w zawodzie technik informatyk posiadający podstawy teoretyczne i praktyczne w zawodzie, zdobyte w ciągłym procesie dydaktycznym. W serwisie sprzętu komputerowego jednocześnie praktyki może odbywać grupa max. trzech uczniów. Praktyki powinny odbywać się w dwóch etapach:

- serwisowanie sprzętu komputerowego i montaż zestawów komputerowych (64 godzin),

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



- instalowanie i konfigurowanie systemów operacyjnych oraz stosownego oprogramowania (16 godzin).

W czasie praktyk uczniowie pracują:

- indywidualnie wykonując przydzielone przez opiekuna praktyki zadania,
- zespołowo podczas wspólnych zadań zawodowych oraz uczestnictwa w szkoleniach, organizowanych w obrębie przedsiębiorstwa, dotyczących między innymi nowych rozwiązań urządzeń techniki komputerowej oraz metod zabezpieczania systemów komputerowych.

Opiekunami uczniów podczas trwania praktyk powinni być:

inżynier bądź technik informatyk, specjalizujący się w urządzeniach techniki komputerowej oraz inżynier bądź technik informatyk specjalizujący się w oprogramowaniu takim jak systemy operacyjne, programy użytkowe oraz aplikacje zabezpieczeniowe stosowane w systemach komputerowych.

W przedsiębiorstwie zajmującym się projektowaniem i realizacją lokalnych sieci komputerowych, administracją serwerami sieciowymi oraz usługami i aplikacjami internetowymi i bazodanowymi jednocześnie praktyki może odbywać grupa trzech uczniów. Praktyki powinny odbywać się w dwóch etapach:

- projektowanie oraz realizacja sieci komputerowych, a także wdrażanie nowych technologii sieciowych i eksploataowanie systemów teleinformatycznych (40 godzin),
- świadczenie usług bazodanowych i aplikacyjnych w ramach Internetu (40 godzin).

W czasie praktyk uczniowie pracują

- indywidualnie wykonując przydzielone przez opiekuna praktyki zadania,
- zespołowo podczas wspólnych zadań zawodowych oraz uczestnictwa w szkoleniach, organizowanych w obrębie przedsiębiorstwa, dotyczących między innymi wdrażania nowych systemów teleinformatycznych oraz projektowania aplikacji internetowych.

Proponowany harmonogram dnia praktykanta został określony w załączniku 6.

Opiekunami uczniów podczas trwania praktyk powinni być inżynier bądź technik telekomunikacji lub teleinformatyki specjalizujący się w projektowaniu sieci komputerowych, administrowaniu sieciowymi systemami operacyjnymi oraz usługach serwerowych inżynier informatyki specjalizujący się w projektowaniu i realizacji witryn internetowych oraz baz danych.

Czynnikiem mobilizującym opiekunów praktyk uczniowskich do rzeczowej realizacji innowacyjnego programu praktyk powinno być przewidziane wynagrodzenie dla opiekuna ucznia.

Wykaz umiejętności nabytych podczas praktyki zawodowej

Po zakończeniu praktyki zawodowej uczeń jest przygotowany do:

- kosztorysowania oraz montażu nowego zestawu komputerowego wg specyfikacji sporządzonej na podstawie wywiadu z klientem stosownie do jego potrzeb,
- rekonfiguracji sprzętowej zestawu komputerowego w celu jego dostosowania do wymagań nowego oprogramowania oraz nowych urządzeń WE/WY,

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



- diagnozowania uszkodzeń sprzętu komputerowego za pomocą oprogramowania diagnostycznego oraz analizy występujących alarmów, komunikatów oraz pomiarów elektrycznych podzespołów oraz kosztorysowania napraw,
- instalowania i aktualizowania systemu operacyjnego, programów narzędziowych oraz sterowników urządzeń peryferyjnych,
- montażu, pomiarów i sporządzanie raportów z realizacji okablowania strukturalnego sieci komputerowych,
- montażu, konfiguracji i rekonfiguracji urządzeń sieciowych,
- projektowania oraz realizacji stron internetowych, grafiki dla środowiska www zgodnie z projektem oraz życzeniami klienta.

Warunki zaliczenia praktyki zawodowej

Warunkiem zaliczenia praktyki zawodowej jest otrzymanie zaświadczenia ukończenia praktyki zawodowej (załącznik 2) w wymiarze i na zasadach określonych w punkcie 4 oraz uzyskanie pozytywnej oceny wystawionej przez opiekuna praktyk

W trakcie oceny ucznia należy zaznaczyć czy dane działanie ucznia zawarte w *karcie oceny ucznia* (załącznik 3) zostało zrealizowane przez ucznia czy też nie. *Ocena z odbytych praktyk* (załącznik 2) ustalona jest przez opiekuna na podstawie zrealizowanych działań zawartych w blokach tematycznych. Ważnym jej aspektem jest *opinia o uczniu*, która powinna zawierać ogólne spostrzeżenia dotyczące sumienności wykonywania pracy, punktualności i terminowości. Niniejsza ocena musi znaleźć się w *dzienniku praktyki* (klasyczna forma dzienniczka praktyk stosowana obecnie). Dodatkowo uczeń jest zobowiązany odpowiedzieć na pytania zawarte w *karcie samooceny ucznia po zakończeniu praktyki zawodowej* (załącznik 5).

Schemat oceny praktyki jest następujący. Odnosi się on do opracowanej *karty oceny praktyki* (załącznik 3), w której zdobywane przez ucznia kompetencje kluczowe dla zawodu technik informatyk podzielono, zgodnie z Krajowymi i Europejskimi Ramami Kwalifikacji, na trzy obszary – wiedze, umiejętności i kompetencje personalne.

Lp.	Ocena	Ilość zaznaczonych odpowiedzi „TAK”
1	Niedostateczna	17 i poniżej
2	Dopuszczająca	18-19 (w tym co najmniej 13 z zakresu wiedzy i umiejętności)
3	Dostateczna	20 - 22
4	Dobra	23 - 27
5	Bardzo dobra	28 - 31
6	Celująca	32 - 34

Wprowadzona została również innowacyjna forma, na podstawie której nauczyciel w szkole dokona oceny praktyki, a co za tym idzie – zdobytej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, które są tak

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



ważne z punktu widzenia Krajowych i Europejskich Ram Kwalifikacji. Formą tą jest portfolio, którego przygotowanie, zgodnie z wytycznymi zawartymi w Załączniku 4, spoczywa na uczniu odbywającym praktykę. Należy więc przed rozpoczęciem praktyki poinformować ucznia o tym obowiązku, aby mógł zwrócić uwagę na zamieszczone wytyczne i w ich kontekście dokumentować swoje działania.

Materiały dla uczniów odbywających praktykę zawodową

Załącznik nr 3- instrukcja do wykonania port folio

Załącznik nr 4- Karta samooceny ucznia po zakończeniu praktyk w salonie fryzjerskim

Zalecana literatura branżowa

Engst A., Fleishman G.: *Sieci bezprzewodowe. Praktyczny przewodnik*. Helion, Warszawa 2005

Keefe M.: *Adobe Flash i PHP Biblia*. Helion, Warszawa 2010

Krysiak K.: *Sieci komputerowe. Kompendium*. Helion, Warszawa 2005 Mueller S.: *Rozbudowa i naprawa komputerów*. Helion, Warszawa 2009

Mueller S.: *Rozbudowa i naprawa sieci*. Helion, Warszawa 2004

Mueller S., Soper M. E., Sosinsky B.: *Rozbudowa i naprawa serwerów*. Helion, Warszawa 2008

Osterloh H.: *TCP/IP. Szkoła programowania*. Helion, Warszawa 2006

Praca zbiorowa: *Vademecum teleinformatyka tom 1, tom 2, tom 3*. IDG Poland

Ross J.: *PHP i HTML. Tworzenie dynamicznych stron WWW*. Helion, Warszawa 2010

Sutton R. J.: *Bezpieczeństwo telekomunikacji*. WKŁ, Warszawa 2004

Welling L., Thomson L.: *PHP i MySQL tworzenie stron www Vademecum profesjonalisty*. Helion, Warszawa 2011

Załączniki

Załącznik 1. Oświadczenia

Załącznik 2. Zaświadczenie ukończenia praktyki zawodowej

Załącznik 3. Karta oceny ucznia

Załącznik 4. Instrukcja dla ucznia do wykonania portfolio

Załącznik 5. Karta samooceny ucznia po zakończeniu praktyki zawodowej

Załącznik 6. Proponowany harmonogram dnia

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Załącznik nr 1 do produktu pośredniego – Oświadczenia dla ucznia

Oświadczam, iż zostałem/am zapoznany z przepisami BHP i PPOŻ obowiązujących w serwisie sprzętu komputerowego oraz *firmie zajmującej się projektowaniem i realizacją lokalnych sieci komputerowych, administracją serwerami sieciowymi oraz usługami i aplikacjami internetowymi i bazodanowymi (tzw. instruktaż ogólny)*

Data i podpis ucznia

Oświadczam, iż zostałem/ am zapoznany/a z drogami ewakuacji

Data i podpis ucznia

Oświadczam, iż zostałem/ am zapoznany/a z instrukcjami obsługi urządzeń elektrycznych i odbyłem instruktaże stanowiskowe

Data i podpis ucznia

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Załącznik nr 2 do produktu pośredniego – Zaświadczenie ukończenia praktyki

Płock, dnia

.....
/pieczęć organizatora kursu/

ZAŚWIADCZENIE
o ukończeniu praktyki zawodowej

Uczeń/Uczennica
/imię i nazwisko/

urodzony/a/ w dniu 19.....r.

w, woj.

odbył/a praktyki zawodowe
/nazwa etapu praktyki/

w terminie od do

i na podstawie karty oceny ucznia uzyskał/a ocenę

.....
/Podpis opiekuna praktyk/

Nr zaświadczenia

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Załącznik nr 3 do produktu pośredniego – Karta oceny ucznia

Lp.	Działanie ucznia:	Tak	Nie
WIEDZA			
Uczeń zna:			
1	Zasadę działania podzespołów oraz urządzeń wchodzących w skład zestawu komputerowego		
2	Zasadę działania urządzeń sieciowych stosowanych w sieciach komputerowych		
3	Techniki pomiaru		
4	Definicje mierzonych parametrów		
5	Metody analizy danych pomiarowych w sieciach komputerowych		
6	Techniki projektowania aplikacji internetowych oraz bazodanowych		
UMIEJĘTNOŚCI			
Uczeń potrafi:			
7	Organizować stanowisko pracy zgodnie z zasadami BHP, PPOŻ., oraz wymaganiami ergonomii		
8	Dobierać środki ochrony indywidualnej do wykonywania zadania zawodowego		
9	Prowadzić rozmowę telefoniczną z klientem		
10	Zaplanować i ustalić termin realizacji zlecenia		
11	Uczestniczyć w wypełnianiu karty diagnozy		
12	Ocenić stan techniczny sprzętu podlegającego serwisowaniu oraz wypełniać karty diagnozy		
13	Dobierać techniki i metody naprawy i rekonfiguracji systemu		
14	Ustalać specyfikację zamówienia na podstawie życzeń klienta		
15	<i>Sporządzać kosztorys zestawów komputerowych</i>		
16	<i>Montować zestaw komputerowy</i>		
17	Obsługiwać przyrządy pomiarowe		
18	Naprawiać podzespoły urządzeń techniki komputerowej		
19	Zabezpieczać systemy komputerowe		
20	<i>Montować okablowanie strukturalne sieci komputerowych</i>		
21	Obsługiwać przyrządy pomiarowe umożliwiające pomiary okablowania strukturalnego sieci komputerowych,		
22	Wykonywać pomiary okablowania strukturalnego oraz przeprowadzać analizę uzyskanych wyników		
23	<i>Montować, konfigurować i rekonfigurować urządzenia sieciowe</i>		
24	Projektować i realizować elementy graficzne oraz strony www		
25	Rozbudowywać, aktualizować, zabezpieczać i publikować bazy danych		
26	Korzystać z obcojęzycznych źródeł informacji		

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

KOMPETENCJE PERSONALNE			
Uczeń jest gotów do:			
27	Przygotowania się i odbycia rozmowy kwalifikacyjnej		
28	Przestrzegania zasad kultury i etyki		
29	Kreatywności i konsekwencji w realizacji zadań		
30	Przewidywania skutków podejmowanych działań		
31	Radzenia sobie ze stresem		
32	Przestrzegania tajemnicy zawodowej		
33	Współpracy w zespole i komunikowania się ze współpracownikami		
34	Oceniania jakości przydzielonych zadań		
		<i>Suma</i>	

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Załącznik nr 4 do produktu pośredniego – Instrukcja dla ucznia do wykonania portfolio

Formą dokumentowania praktyk w **serwisie sprzętu komputerowego** oraz w **firmie zajmującej się projektowaniem i realizacją lokalnych sieci komputerowych, administracją serwerami sieciowymi oraz usługami i aplikacjami internetowymi i bazodanowymi** jest wykonanie portfolio dla wybranego zadania realizowanego podczas trwania praktyki. Przygotowany materiał w formie zdjęć lub prezentacji multimedialnej uczeń po praktykach przedstawi w ramach zajęć dotyczących sieci komputerowych bądź aplikacji internetowych i baz danych.

Portfolio powinno zawierać:

- stronę tytułową zawierającą nazwy firm, w których realizowana była praktyka, dane osobowe praktykanta, datę określającą początek i koniec praktyki,
- spis treści,
- opinię pracodawców o praktykancie wraz z oceną,
- charakterystykę zadań realizowanych w ramach praktyki wraz ze stosownymi zdjęciami oraz załącznikami innego typu (wydruki projektów, stron www, itp.). Wszystkie zawarte zdjęcia, rysunki i tabele muszą być opisane zgodnie z obowiązującymi zasadami redagowania tekstów technicznych,
- wykaz opanowanych w czasie praktyki umiejętności z podstawy programowej wraz z ich uszczegółowieniami,
- podsumowanie praktykanta dotyczące słabych i mocnych stron praktyki.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Załącznik nr 5 do produktu pośredniego – Karta samooceny ucznia

Lp.	Działanie:	Mocne strony / Zrealizowane		Słabe strony / Zrealizowane	
		Tak	Nie	Tak	Nie
WIEDZA					
1	Zasada działania podzespołów oraz urządzeń wchodzących w skład zestawu komputerowego				
2	Zasada działania urządzeń sieciowych stosowanych w sieciach komputerowych				
3	Techniki pomiaru				
4	Definicje mierzonych parametrów				
5	Metody analizy danych pomiarowych w sieciach komputerowych				
6	Techniki projektowania aplikacji internetowych oraz bazodanowych				
UMIEJĘTNOŚCI					
7	Organizowanie stanowiska pracy zgodnie z zasadami BHP, PPOŻ., oraz wymaganiami ergonomii				
8	Dobieranie środków ochrony indywidualnej do wykonywania zadania zawodowego				
9	Prowadzenie rozmów telefonicznych z klientem				
10	Planowanie i ustalanie terminu realizacji zlecenia				
11	Uczestnictwo w wypełnianiu karty diagnozy				
12	Ocenianie stanu technicznego sprzętu podlegającego serwisowaniu oraz wypełnianie karty diagnozy				
13	Dobieranie technik i metod naprawy i rekonfiguracji systemu				
14	Ustalanie specyfikacji zamówienia na podstawie życzeń klienta				
15	Sporządzanie kosztorysów zestawów komputerowych				
16	Montowanie zestawów komputerowych				
17	Obsługa przyrządów pomiarowych				
18	Naprawa podzespołów urządzeń techniki komputerowej				
19	Zabezpieczanie systemów komputerowych				
20	Montaż okablowania strukturalnego sieci komputerowych				
21	Obsługa przyrządów pomiarowych umożliwiających				

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



	pomiary okablowania strukturalnego sieci komputerowych,				
22	Wykonywanie pomiarów okablowania strukturalnego oraz przeprowadzanie analizy uzyskanych wyników				
23	<i>Montaż, konfiguracja i rekonfiguracja urządzeń sieciowych</i>				
24	Projektowanie i realizacja elementów graficznych oraz stron www				
25	Rozbudowa, aktualizacja, zabezpieczanie i publikowanie bazy danych				
26	Korzystanie z obcojęzycznych źródeł informacji				
KOMPETENCJE PERSONALNE					
27	Przygotowanie się i odbycie rozmowy kwalifikacyjnej				
28	Przestrzeganie zasad kultury i etyki				
29	Kreatywność i konsekwencja w realizacji zadań				
30	Przewidywanie skutków podejmowanych działań				
31	Radzenie sobie ze stresem				
32	Przestrzeganie tajemnicy zawodowej				
33	Współpraca w zespole i komunikowanie się ze współpracownikami				
34	Ocenianie jakości przydzielonych zadań				
RAZEM					

Załącznik 6. Proponowany harmonogram dnia

Czas	Zagadnienie
9 ⁰⁰ -9 ¹⁵	Przygotowanie do pracy
9 ¹⁵ -12 ⁰⁰	Realizacja zadań zleconych przez opiekuna praktyk
12 ⁰⁰ -12 ³⁰	Przerwa
12 ³⁰ -16 ³⁰	Realizacja zadań zleconych przez opiekuna praktyk
16 ³⁰ -16 ⁴⁵	Porządkowanie stanowiska pracy
16 ⁴⁵ -17 ⁰⁰	Podsumowanie dnia pracy i uzupełnienie dokumentacji

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



III. PRODUKT POŚREDNI II – Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów

Część I – wstęp i założenia

Cel prowadzenia laboratorium

Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów jest odpowiedzią na zidentyfikowany problem braku tzw. kompetencji miękkich młodych pracowników wchodzących na rynek pracy. Wniosek taki zawiera między innymi Raport Krajowego Ośrodka Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej „Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego” (Warszawa, listopad 2009 r.). Potwierdziły to także badania realizowane w ramach niniejszego projektu.

Zarówno dla fryzjera, jak i technika usług fryzjerskich oraz technika informatyka w nowej podstawie programowej zaplanowano rozwój tzw. kompetencji miękkich. Zapisano to w następujący sposób: Kompetencje personalne i społeczne.

Uczeń:

- 1) przestrzega zasad kultury i etyki;
- 2) jest kreatywny i konsekwentny w realizacji zadań;
- 3) przewiduje skutki podejmowanych działań;
- 4) jest otwarty na zmiany;
- 5) potrafi radzić sobie ze stresem;
- 6) aktualizuje wiedzę i doskonali umiejętności zawodowe;
- 7) przestrzega tajemnicy zawodowej;
- 8) potrafi ponosić odpowiedzialność za podejmowane działania;
- 9) potrafi negocjować warunki porozumień;
- 10) współpracuje w zespole.

Nie wskazano konkretnych form realizacji. Przykładowe programy publikowane przez KOWEZiU nie zakładają odrębnych zajęć w tym obszarze, tylko rozproszenie elementów wiedzy i pozyskiwanie doświadczeń w toku całego procesu dydaktycznego w szkole zawodowej. Szkoły mają prawo zastosować własne rozwiązania, jednakże w każdym przypadku brakuje podsumowania efektów nauki, indywidualnego wsparcia w wyrównywaniu braków.

Badania, które stanowią podstawę projektu *Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim*, wyraźnie wskazują obszary kompetencji miękkich uczniów, które wymagają dodatkowego, ponadprogramowego szkolenia. Są to umiejętności: *autoprezentacji*, *obsługi klienta* oraz *skutecznej komunikacji*. Laboratorium kompetencji miękkich proponuje trening, mający na celu spełnienie oczekiwań pracodawców – trening, który da uczniom, czyli przyszłym pracownikom, niezbędne umiejętności zawodowe z tego zakresu.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Cel produktu pośredniego (Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów) zdefiniowano jako **rozwój kompetencji osobistych i społecznych uczniów, zwiększenie świadomości znaczenia tych kompetencji dla rozwoju ścieżki zawodowej, rozwój umiejętności samooceny i ukierunkowanej pracy nad własnym doskonaleniem.**

Celem nadrzędnym jest więc takie przygotowanie uczniów do odbycia praktyk zawodowych u pracodawców, by skorzystały na tym obie strony. Pracodawcy zyskają wartościowych praktykantów, którzy są przygotowani do pełnienia różnorodnych ról zawodowych (dla przykładu: fryzjer, który obok umiejętności zawodowych potrafi przyjąć klienta, profesjonalnie go obsłużyć, umówić wizytę przez telefon). Praktykanci zaś pozostawią po sobie dobre wrażenie, ale, co najważniejsze, będą mogli w pełni uczestniczyć w życiu zakładu pracy, ucząc się zawodu zarówno od strony czysto technicznej (szlifowanie umiejętności zawodowych), jak również od strony trudniejszej do jednoznacznego uchwycenia (zastosowania kompetencji miękkich). Pozwoli to im na zdobycie wszechstronnego doświadczenia, które procentować będzie, z dużą dozą prawdopodobieństwa, przez całe ich życie zawodowe.

Celami szczegółowymi, dla tak zarysowanego celu nadrzędnego, są:

- Zdobycie kompetencji niezbędnych do fachowej obsługi klienta;
- Zdobycie kompetencji komunikacyjnych;
- Zdobycie umiejętności aktywnego poszukiwania pracy i skutecznej autoprezentacji.

Program szkolenia grupowego

Trening został podzielony na 4 fazy, z czego dwie szkoleniowe (II i IV) i dwie oceniające (I i III).

Koncepcja treningu:

I faza – ankieta samooceny uczniów

II faza – udział w szkoleniu (warsztaty kompetencji miękkich – 270 minut)

III faza – ponowne wypełnienie ankiet samooceny

IV Faza – konsultacje indywidualne, omówienie obu ankiet, wsparcie zindywidualizowane do potrzeb każdego ucznia, trening autoprezentacji

Szkolenie grupowe zostało podzielone na dwie, uzupełniające się, części:

I część – kompetencje społeczne w sytuacjach zawodowych (obsługa klienta) – około 90 minut

1. Powitanie, prezentacja celów warsztatów i zasad organizacyjnych, spisanie kontraktu.
2. Integracja zespołu – zabawa integrująca, omówienie- znaczenie współpracy w zespole.
3. Jesteś klientem, omówienie z podkreśleniem co pozwala lepiej wczuć się w potrzeby klienta (empatia).
4. Przygotowanie do spotkania z klientem - podczas omówienia należy zwrócić uwagę na umiejętność gospodarowania czasem, planowania.
5. Powitanie klienta - komunikacja werbalna i niewerbalna.
6. Nawiązanie kontaktu z klientem – zadawanie pytań, rodzaje pytań.

II część – kompetencje społeczne w relacjach interpersonalnych (komunikowanie się) – około 180 minut

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



1. Asertywność, przyjmowanie i wyrażanie krytyki
2. Rozwiązywanie konfliktów
3. Podejmowanie decyzji
4. Podsumowanie dwóch części warsztatów, ponowne wypełnienie ankiety.

Program spotkań indywidualnych

1. Omówienie mocnych i słabych stron ucznia – na podstawie ankiet z zajęć grupowych.
2. Ćwiczenie indywidualne z zakresu autoprezentacji, opracowanie formularza praktyk, doskonalenie umiejętności komunikacyjnych.

Opis grupy uczestników

Na potrzeby Projektu przyjęto założenie, że „testowa” grupa uczniów składać się będzie z 3 klas rekrutujących się z Techników z terenu Płocka – co stanowić będzie grupę liczącą około 80 uczniów. W związku z tym, rekomendowany jest udział uczniów z trzech różnych klas, to jest:

- III klasa Technikum – specjalność „Technik usług fryzjerskich”,
- III klasa Technikum – specjalność „Technik informatyk”.

Do testowego wdrożenia produktu „Laboratorium kompetencji miękkich” najlepiej by było zrekrutować uczniów klas ostatnich, którzy powinni już mieć odpowiednie przygotowanie zawodowe. Nie mniej jednak, uczniowie klas II (ZSZ) lub III (Technikum) także mogą brać udział w zajęciach prowadzonych w ramach „Laboratorium”.

W dłuższej perspektywie czasowej, „Laboratorium” ma służyć przygotowaniu zdecydowanie szerszej rzeszy uczniów do odbywania praktyk zawodowych u pracodawców od strony kompetencji miękkich. Dlatego też, zalecane jest przeprowadzanie tych zajęć bezpośrednio przed praktykami u pracodawcy – licząc na efekt świeżości – ponieważ uczniowie będą mieli szybko okazję do sprawdzenia zdobytych kompetencji społecznych (miękkich) w realnych sytuacjach zawodowych. Dłuższy odstęp między zajęciami w ramach „Laboratorium” a praktykami skutkować może znacznym obniżeniem skuteczności tych zajęć – uczniowie mogą zapomnieć o tym, czego się uczyli, czy jaki był cel uczestnictwa w nich.

„Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów” zostało sprofilowane tak, by trafić do uczniów dwóch specjalności: fryzjer i informatyk. Jako, że w zamyśle ma także trafić do uczniów innych specjalności, konieczne będzie przygotowanie odpowiednich wersji zajęć (poszczególnych ćwiczeń), uwzględniających specyfikę pracy w danym zawodzie.

Charakterystyka kadry prowadzącej/trenerów

Na potrzeby wdrożenia produktu (3 klasy) proponuję, by prowadzącymi były osoby bardzo dobrze zorientowane w problematyce kompetencji miękkich, najlepiej osoby prowadzące szkolenia z tego zakresu, np. dla biznesu. Ważne jest, by trenerzy byli w stanie wprowadzić do programów (scenariuszy zajęć) niezbędne poprawki. Wykształcenie, jakim powinni się legitymować trenerzy wdrażający, powinno

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



umożliwiać im pracę trenerską z tego zakresu – tj. psycholog, ewentualnie pedagog, doradca zawodowy posiadający doświadczenie w pracy z młodzieżą.

Prowadzenie zajęć w ramach Laboratorium, w dłuższej perspektywie czasowej, należy powierzyć pedagogowi szkolnemu, doradcy zawodowemu lub psychologowi. Nie ma w tym wypadku specjalnych wymagań odnośnie doświadczenia zawodowego, ale zapewne będzie ono przydatne dla sprawnej i efektywnej realizacji zajęć, a szczególnie radzenia sobie z trudnymi grupami lub pojedynczymi uczniami. Możliwe jest realizowanie zajęć warsztatowych przez nauczyciela przedmiotów zawodowych identyfikującego się z problematyką, a doradztwa indywidualnego przez pedagoga szkolnego, psychologa lub doradcę zawodowego.

Opis terminów i miejsca

Termin i miejsce realizacji proponuje prowadzący wraz z dyrekcją szkoły. Możliwe jest realizowanie zajęć w ramach dodatkowych godzin wynikających z Karty Nauczyciela, które pracownik może rozliczać w okresie dłuższym niż tygodniowy wymiar czasu pracy. Decyzję czy zajęcia będą realizowane po lekcjach, w soboty, lub w ramach godzin do dyspozycji wychowawcy podejmie Rada Pedagogiczna danej szkoły po konsultacjach z Samorządem Uczniowskim oraz Radą Rodziców.

Proponowany czas realizacji warsztatów to dwa spotkania - trwające 90 i 180 minut. Rekomendowane jest podzielenie spotkań indywidualnych również na dwie części (1. Autoprezentacja i 2. Metody aktywnego poszukiwania pracy) – żeby uczeń/ uczennica miał/a czas na autorefleksję i możliwość wyjaśnienia ewentualnych wątpliwości. Ważne jest jedynie, by zajęcia grupowe odbywały się jednorazowo, to jest w formie dwóch bloków zajęć, najlepiej dzień po dniu. Spotkania indywidualne powinny być kontynuacją zajęć grupowych, czyli nie powinno ich dzielić więcej, niż dwa tygodnie od zakończenia zajęć grupowych.

Harmonogram zajęć

Część grupowa szkolenia została podzielona na dwa bloki: *kompetencje społeczne w sytuacjach zawodowych* oraz *kompetencje społeczne w relacjach interpersonalnych*. Pierwszy blok został przewidziany na 90 minut, drugi na 180. Ze względu na zawarte w nich ćwiczenia, które wymagają od uczniów skupienia i aktywnego uczestnictwa, proponuję, by część grupowa realizowana była w dwa dni – po jednym na każdy z bloków.

Część indywidualna szkolenia została zaprojektowana tak, by na każdego ucznia przypadły cztery godziny ćwiczeń i konsultacji, tak więc czas trwania tej części uzależniony jest od liczebności klasy, ale nie powinien przekraczać dwóch tygodni.

\

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Część II – wzór ankiety samooceny uczniów

Ankieta samooceny uczniów służy do określenia progresu w zakresie kompetencji miękkich, jaki może mieć miejsce po odbyciu szkolenia. Może też być wskazówką na temat skuteczności zaproponowanego scenariusza szkolenia. W związku z tym, ankieta przeprowadzona być musi na samym początku i końcu zajęć grupowych (patrz: program szkolenia grupowego).

Ankieta samooceny dla uczniów

Cześć, to Ja.....
z klasy.....

Właśnie przymierzam się do realizacji praktyk w zawodzie....., co może mieć znaczący wpływ na przyszłe życie zawodowe. Skonfrontuję swoją wiedzę i umiejętności z realnymi sytuacjami zawodowymi. Do lepszej realizacji praktyki przyda mi się refleksja na temat posiadanych umiejętności społecznych.

Co wiem o sobie?

(Zaznacz w odpowiednim miejscu tabeli znakiem x na ile twoim zdaniem opanowałeś wymienione umiejętności. Staraj się być szczery, to jest ważne przede wszystkim dla Ciebie!)

	Nazwa umiejętności/ cechy	Ocena					
		1	2	3	4	5	6
1.	Rozpoznawanie emocji						
2.	Wczuwanie się w sytuacje innych ludzi						
3.	Uważne słuchanie						
4.	Zadawanie pytań						
5.	Wykonywanie poleceń ze zrozumieniem						
6.	Radzenie sobie ze stresem						
7.	Odpowiedzialność						
8.	Dotrzymywanie słowa						
9.	Planowanie						
10.	Wyznaczanie celów						
11.	Podejmowanie decyzji						
12.	Zarządzanie czasem						
13.	Pozytywne nastawienie						
14.	Okazywanie szacunku innym						
15.	Współpraca w grupie						
16.	Stawianie granic (asertywne zachowanie)						
17.	Rozwiązywanie konfliktów						
18.	Stosowanie komunikatu JA						
19.	Przyjmowanie krytyki bez obrażania się						

LIDER PROJEKTU

PARTNERZY PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



20.	Planowanie pracy						
-----	------------------	--	--	--	--	--	--

Wiem, że rozwój umiejętności społecznych to dłuższy proces, będę dalej próbował/a i doskonalił/a się.
No to, pozdrawiam siebie serdecznie i życzę sobie powodzenia!

Cześć !.....

Część III – program szkolenia w ramach laboratorium dla obu kierunków z podziałem na informatyków i fryzjerów

Trening kompetencji społecznych dla uczniów Technikum dla zawodu fryzjer/technik usług fryzjerskich w ramach Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów

Część I

Cel: Celem szkolenia jest przypomnienie, utrwalenie i poszerzenie wiedzy oraz umiejętności w obszarze tzw. umiejętności miękkich niezbędnych do dobrego funkcjonowania na rynku pracy.

Po odbyciu warsztatu uczestnicy będą:

- lepiej rozumieli znaczenie współpracy w zespole, określania celu działania,
- bardziej świadomie kształtować postawę asertywną,
- znali sposoby rozwiązywania konfliktów,
- podejmować decyzję w sposób bardziej przemyślany.

Plan szkolenia:

Wprowadzenie

1. Powitanie uczestników, prezentacja celów szkolenia.
2. Kontrakt z uczestnikami szkolenia
3. Sprawy organizacyjne
4. Przedstawienie się uczestników

Warsztat:

I część (90 min.)

1. Integracja zespołu
2. Ćwiczenie – Jesteś klientem (jako klient najbardziej lubię, najbardziej nie lubię), omówienie z podkreśleniem co pozwala lepiej wczuć się w potrzeby klienta (empatia)
3. Ćwiczenie – Przygotowanie do spotkania z klientem- podczas omówienia należy zwrócić uwagę na umiejętność gospodarowania czasem, planowania

Cel:

4. Ćwiczenie – Powitanie klienta- omówienie – komunikacja werbalna i niewerbalna
5. Ćwiczenie- Nawiązanie kontaktu z klientem- omówienie – zadawanie pytań, rodzaje pytań

II część – (150 min.)

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



1. Asertywność, przyjmowanie i wyrażanie krytyki
2. Rozwiązywanie konfliktów
3. Podejmowanie decyzji
4. Podsumowanie dwóch części warsztatów, ponowne wypełnienie ankiety.

Przebieg zajęć

1. Integracja zespołu

Cel: Integracja zespołu, uzmysłowienie znaczenia współpracy w zespole, jasnego określania celu działania.

Czas: 5 minut

Materiały: Ćwiczenie nie wymaga materiałów, potrzebna jest przestrzeń do realizacji (w sali lub na holu)

Przebieg:

A. Poproś uczestników zajęć, aby stanęli w kręgu i wzięli się za ręce. Ich zadaniem będzie wyobrazić sobie cel, do którego będą dążyć w trakcie realizacji zajęć, nazwać go w swojej wyobraźni i umiejscowić w dowolnym miejscu w sali.

B. Upewnij się, czy wszyscy wyobrazili sobie swój cel, nazwali go i wiedzą, w którym miejscu sali się on znajduje.

C. Poproś, aby uczestnicy zajęć, trzymając się cały czas za ręce i nie przerywając kręgu, osiągnęli swój cel, czyli podeszli do tego miejsca, w którym się on znajduje. Uwaga: w tym momencie panuje hałas, członkowie grupy ciągną siebie nawzajem w różne strony. Pozwól im doświadczyć tego i po chwili zapytaj:

- czy osiągnięcie celu było możliwe?,
- co mogłoby pomóc członkom grupy osiągnąć ich cele?,
- od czego zacząć?.

D. Podsumuj: Aby osiągać indywidualne cele w sytuacji, gdy pracujemy w grupie/zespole należy: dzielić się swoimi opiniami i pomysłami (powiedzieć, gdzie jest mój cel), słuchać, czego inni potrzebują (dowiedzieć się, gdzie są cele innych), szanując ich prawo do odmiennego zdania (innego miejsca, w którym znajduje się ich cel) współpracować z innymi (wymyślać sposób osiągnięcia celów, np. podchodzimy po kolei do konkretnych miejsc), być aktywnym w osiąganiu celów indywidualnych

2. Przygotowanie do spotkania z klientem

Cel: Skłonienie uczestników do postawienia się w sytuacji klienta. Rozwój empatii.

Czas: 20 minut

Materiały: formularze „Jesteś klientem” dla każdego uczestnika.

Przebieg:

- A. Omów ćwiczenie podając jego cel.
- B. Rozdaj każdemu formularz JESTEŚ KLIENTEM i poproś o samodzielne wypełnienie- ok. 5 min.
- C. Następnie podziel uczestników na 3-4 osobowe grupy i poproś o zajęcie miejsca możliwie w oddaleniu od siebie (poszczególnych grup, nie osób w grupie). Poproś, żeby uczestnicy

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



szkolenia podyskutowali i porównali w grupach swoje odpowiedzi zaznaczając elementy wspólne i różnice. Przeznacz na pracę ok. 10 minut.

- D. Następnie poprowadź dyskusję na temat wspólnych cech zarówno lubianych, jak i najbardziej nie lubianych przez nas jako klientów sklepów, restauracji, zakładów usługowych.

JESTEŚ KLIENTEM

	Najbardziej lubię (podaj nazwę) bo..... (podaj co najmniej jeden powód)	Najbardziej nie lubię (podaj nazwę) bo..... (podaj co najmniej jeden powód)
Supermarket		
Sklep odzieżowy		
Sklep spożywczy		
Pub		
Pizzeria/ restauracja		
Kawiarnia		
Punkt usługowy (np. sieci komórkowej)		
Przychodnia lekarska/ prywatny gabinet		
Fryzjer/kosmetyczka		

- E. Podsumuj ćwiczenie w oparciu o wypowiedzi członków grup określając, co pomaga w dobrej obsłudze klientów (znajomość i stosowanie zasad kultury, zrozumienie/ wyczuwanie potrzeb klienta).
- F. Przypomnij uczniom czym jest empatia (*empatia- to zdolność człowieka do odczuwania stanów natury psychicznej, które objawiają się u innych ludzi. Tę umiejętność określamy mianem empatii emocjonalnej. Poza nią funkcjonuje jeszcze jeden jej rodzaj, mianowicie empatia poznawcza. Empatia poznawcza polega na tym, że jesteśmy w stanie spojrzeć na otaczający nas świat z punktu widzenia drugiego człowieka, że potrafimy przyjąć sposób myślenia drugiej osoby. Empatia jest bardzo ważna w naszym codziennym życiu, zarówno tym odbywającym się na płaszczyźnie rodzinnej jak też społecznej czy firmowej. Bez empatii dochodziłoby do wielu konfliktów, które mogłyby być bardzo niekorzystne na przykład dla przedsiębiorstw, w których pracowaliby ludzie niezdolni do wczuwania się w sytuację innych. Takich sytuacji najlepiej jest unikać.*)

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



3. Przygotowanie do spotkania z klientem

Cel: Zwrócenie uwagi na znaczenie dobrego przygotowania do spotkania z klientem. Przypomnienie zasad tworzenia dobrego pierwszego wrażenia.

Czas: 20 minut

Materiały: Dla każdego uczestnika egzemplarz STUDIUM PRZYPADKU, flichpart, kolorowe pisaki.

Przebieg:

- A. Rozpocznij ćwiczenie od podania jego celu.
- B. Rozdaj uczestnikom kartki z opisem studium przypadku, poleć zapoznanie się z tekstem.
- C. Poproś uczestników o dobranie się w pary i przedyskutowanie odpowiedzi na pytanie, co mógł zrobić bohater studium, żeby lepiej przygotować się na wypadek zaistnienia opisanej sytuacji?
- D. Następnie poprowadź dyskusję na forum grupy, zapisz na flipcharcie najważniejsze propozycje związane z przygotowaniem się do obsługi klientów, zastanówcie się czy można pogrupować je, jeżeli tak to jakie to mogą być grupy?
- E. Zwróć uwagę na umiejętność gospodarowania czasem, planowania pracy (np. stan materiałów do pracy można szacować zawsze na koniec dnia i przekazywać te informacje właścicielowi zakładu np. w e-mailu itp.).
- F. Podsumuj ćwiczenie przypominając:

Przygotowanie to pierwszy etap procesu tworzenia więzi z klientem. Jako klient- czy to w takcie osobistej wizyty, czy podczas rozmowy przez telefon- zwykle już po kilku minutach wiesz, czy będziesz zadowolony i czy zostaniesz dobrze obsłużony. To pierwsze wrażenie zależy często od tego, jak zostałeś przyjęty.

Jako osoba świadcząca usługi chcesz przyjąć klienta jak najlepiej i dać mu do zrozumienia, że doceniasz problem z jakim przyszedł i sam fakt jego przyścia do twojego zakładu. Skupienie się na kliencie na wstępnym etapie oznacza traktowanie każdego klienta w sposób indywidualny. Pierwsze wrażenie może zdecydować o tym, czy klient będzie chciał odwiedzić wasz zakład kolejny raz.

Aby dobrze przyjąć klienta, niezbędne jest:

- bycie gotowym na jego przyjęcie,
- odpowiednie potraktowanie klienta,

STUDIUM PRZYPADKU

Jest poniedziałkowy poranek. Spotkanie z przyjaciółmi w niedzielę zakończyło się długo po północy, więc rano trudno było wstać. Bardzo boli cię głowa. Jesteś w pracy 5 minut po godzinie otwarcia zakładu, ale wiesz, że pierwszy klient zapisany jest za dwie godziny, szefowej też jeszcze nie ma. Robisz sobie kawę i siadasz wygodnie w krześle. Chcesz spokojnie zebrać myśli i nastawić się psychicznie na spotkanie z klientem. To nowa osoba, nie wiesz, jakie ma oczekiwania. Pada deszcz, więc wniosłaś/eś do zakładu trochę błota, ale przecież masz czas żeby posprzątać. Nagle odzywa się sygnał telefonu, szefowa dzwoni z hurtowni i pyta jakie produkty do obsługi klientów kończą się, czego brak na stanowisku pracy i nie ma też w szafie z zapasami. W tym samym czasie wpada mężczyzna i prosi/ żąda obcięcia włosów, idzie na rozmowę o pracę, chce wyglądać schludnie, ma mało czasu, mówi i zachowuje się bardzo nerwowo. Za nim do zakładu wchodzi dwie panie i zaczynają pytać o najmodniejsze fryzury w tym sezonie, kolory

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



włosów, rozglądają się także po całym zakładzie, dłużej zatrzymują wzrok na podłodze...

4. Powitanie klienta

Cel: Zwrócenie uwagi na znaczenie przekazu werbalnego i niewerbalnego w kontakcie z klientem.

Czas: 20 minut

Materiały: Blok flichpratowy, kolorowe pisaki, dla każdego uczestnika - formularze tekstu WSTĘP i KARTA ANALIZY.

Przebieg:

- A. Przedstaw cel ćwiczenia.
- B. Rozdaj uczestnikom formularze z tekstem WSTĘP i poproś o przeczytanie.
- C. Następnie zaproponuj odegranie scenek związanych ze wstępnym kontaktem z klientem. Ty będziesz pracownikiem zakładu fryzjerskiego, poproś ochotnika o udział w scenie jako klient/klientka zakładu. Przed odegraniem scenek rozdaj uczestnikom KARTY ANALIZY i wyjaśnij, że mają one pomóc w notowaniu uwag i spostrzeżeń.
- D. Odegraj wraz z ochotnikiem trzy scenki przedstawiające początek typowej rozmowy z klientem zakładu fryzjerskiego (nie dłuższe niż 2 minuty). Pierwsza scenka powinna być prowadzona w lekceważącym, prześmiewczym tonie- graj człowieka niegrzecznego i nonszalanckiego. Druga ma być neutralna w wyrazie, ma nie wzbudzać ani oburzenia ani zachwyty. Trzecia scenka powinna prezentować sytuację bliską ideału- graj człowieka grzecznego, kompetentnego.
- E. Poprowadź dyskusję na temat różnych sposobów podejścia do klienta i ich wpływu na pozyskanie/utratę klienta. Rozmowę można poprowadzić zapisując jej temat na flichparcie: **Co mogę robić inaczej lub lepiej, by poprawić sposób, w jaki kontaktuję się z klientem.**
- F. Następnie poproś uczestników, żeby w parach poćwiczyli powitanie klienta, w tym podczas rozmowy telefonicznej.

Uwaga! Alternatywna wersja to wcześniejsze nagranie scenek i odtworzenie ich przy pomocy odtwarzacza CD/DVD lub komputera i rzutnika.

WSTĘP

Początek rozmowy, powitanie z klientem zajmuje około 30 sekund. Aby zawierało naprawdę przekonujące, zachęcające do dalszego kontaktu przesłanie, każdy z jego elementów musi sygnalizować klientowi naszą gotowość do skupienia się wyłącznie na nim.

Ton głosu jakiego używamy w rozmowie z klientem, często przekazuje więcej, niż sądzimy. Informuje rozmówcę, co tak naprawdę myślimy, zdradza nasze nastawienie. Poszczególne własności głosu:

- natężenie- głos cichy lub donośny,
- modulacja- ton zmienny lub monotony,
- jasność- głos wyrazisty lub stłumiony,
- tempo mówienia- szybkie lub wolne,
- ton głosu – nieprzyjazny lub pełen sympatii.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Komunikat werbalny - przedstawiając się i witając klienta posługujemy się językiem, czyli wysyłamy komunikat werbalny. Już na tym etapie spotkania, między innymi na podstawie słów, które wypowiadamy, klient wyrabia sobie o nas (i o firmie) zdanie. Oto niektóre cechy komunikacji werbalnej:

- stosunek do rozmówcy – uprzejmy lub obojętny,
- zrozumiałość przekazu- jasny, prosty komunikat lub naszpikowany żargonem zawodowym,
- forma komunikatu- konkretny lub rozwlekły.

Mowa ciała wyraża się w postawie, gestach i wyrazie twarzy. Podobnie jak ton głosu, informuje o naszym nastawieniu. Sygnalizuje rozmówcy, co tak naprawdę myślimy o nim i o tym, co robimy. Dowiedziono, że mowa naszego ciała jest rejestrowana przez rozmówcę nie tylko przy bezpośrednim kontakcie, ale i podczas rozmowy telefonicznej – nawet nie widząc rozmówcy, można wyczuć, że się na przykład uśmiecha. Na mowę ciała składają się między innymi następujące elementy:

- ogólna postawa- energiczność lub apatia (np. wyprostowana sylwetka, albo opuszczone ramiona),
- kontakt wzrokowy – patrzenie w oczy lub unikanie kontaktu wzrokowego,
- odległość od rozmówcy – odsuwanie się lub zbytne przybliżenie,
- wyraz twarzy – uśmiech lub maska obojętności.

KARTA ANALIZY

Scenka 1

1. Jakiego głosu użył prowadzący?

.....

.....

2. Jakie przesłanie niósł komunikat werbalny?

.....

.....

Scenka 2

1. Jakiego głosu użył prowadzący?

.....

.....

2. Jakie przesłanie niósł komunikat werbalny?

.....

.....

Scenka 3

1. Jakiego głosu użył prowadzący?

.....

.....

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



2. Jakie przesłanie niósł komunikat werbalny?

.....

.....

3. Co można było odczytać z mowy ciała?

.....

.....

5. Nawiązanie kontaktu z klientem

Cel: Wskazanie znaczenia umiejętnego doboru i stawiania pytań.

Czas: 20 minut

Materiały: dla każdego uczestnika teksty NAWIĄZANIE KONTAKTU i NAWIĄZANIE KONTAKTU – PYTANIA, kartki A-4, papier flichpartowy, mazaki

Przebieg:

- A. Przedstaw cel ćwiczenia. Rozdaj uczestnikom teksty: NAWIĄZANIE KONTAKTU i NAWIĄZANIE KONTAKTU – PYTANIA.
- B. Poproś o uważne przeczytanie tekstów.
- C. Następnie poleć, by pracując w parach uczniowie przygotowali zestawy pytań, które można zadać klientom w bezpośrednim kontakcie jak i podczas rozmowy telefonicznej.
- D. Podczas pracy grup powieś trzy karty z bloku flichpartowego.
- E. Po około 10 minutach zbierz ponownie całą grupę i poproś o odczytanie pytań. Zapiszcie pytania na papierach dzieląc je na trzy grupy.
- F. Omówcie pracę, zastanówcie się jakie pytania najlepiej sprawdzają się w kontaktach z klientami zakładu fryzjerskiego?

NAWIĄZANIE KONTAKTU

Nawiązanie kontaktu, czyli rozumienie, to jeden z najważniejszych, a często i najtrudniejszych etapów obsługi klienta. Wymaga całkowitego skupienia na tym, co klient mówi. Bywa to trudne ze względu na powtarzalność, podobieństwo pytań i spraw załatwianych przez telefon i bezpośrednio w zakładzie. Pamiętaj jednak, że każdy z nich wysoko ceni uwagę, jaką poświęcasz właśnie jemu. Powinieneś skupić się na wszystkim, co rozmówca ci przekazuje i nie tylko na słowach, ale także na sposobie ich wypowiedzienia, mowie ciała. Twoja reakcja powinna być taka, żeby klient był pewien, że jest słuchany i że jego odczucia i potrzeby są przedmiotem zainteresowania i troski. Na tym etapie ważne jest określenie potrzeb i oczekiwań klienta. W rutynowych sytuacjach wystarczy zapewne krótka wymiana zdań. W przypadku klienta niezdecydowanego, albo z bardziej złożoną sprawą trzeba więcej czasu na pełne zrozumienie sprawy. W obu przypadkach jednak należy się całkowicie skoncentrować na rozmówcy. Aby zrozumieć klienta, trzeba umieć:

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



- uważnie słuchać, rejestrując nie tylko informacje, ale i odczucia klienta,
- zadawać pytania pomocnicze,
- reasumować odczucia i fakty.

Wysłuchanie się w to, co klient mówi ma podstawowe znaczenie dla utrzymania dobrego kontaktu i stworzenia atmosfery zaufania. Jest umiejętnością wymagającą wielkiego skupienia, zwłaszcza kiedy klient jest bardzo roszczeniowy, zdenerwowany.

Zadawanie pytań pomocniczych należy dostosować do rodzaju sprawy i osoby z którą prowadzimy rozmowę. Nawet jeżeli jesteś pewien, że wszystko rozumiesz, reasumowanie wypowiedzi klienta jest konieczne, by i on był pewny, że został zrozumiany. Postaraj się spojrzeć na sprawę z jego punktu widzenia, a następnie powtórz jego wypowiedź własnymi słowami, by upewnić klienta, że naprawdę wiesz, czego oczekuje.

NAWIAZANIE KONTAKTU – PYTANIA

Aby precyzyjnie określić potrzeby klienta, trzeba zadawać odpowiednie pytania. Różne rodzaje pytań pozwalają uzyskiwać różnego rodzaju informacje.

Pytania zamknięte wykorzystujemy do ustalenia konkretnych faktów. Są charakterystyczne dla szybkiej wymiany prostych zdań, a odpowiedzi na nie są krótkie. Zazwyczaj zaczynają się od słów „czy”, „ile”, „kiedy”, lub „kto”, na przykład:

- Kiedy może pani przyjść?
- Kto ma panią obsługiwać?
- Czy polakierować włosy?
- Ile centymetrów skrócić grzywkę?

Pytania otwarte służą do uzyskania od klienta bardziej złożonych informacji. Najczęściej używa się ich w skomplikowanych sytuacjach, kiedy potrzeby klienta mogą być trudne do określenia albo kiedy można wybierać spośród wielu możliwości. Zaczynają się zwykle od słów „co”, „jaki”, „jak”, „dlaczego” lub „gdzie”, na przykład:

- Jaką fryzurę chciałaby pani uzyskać?
- Co pan ma na myśli mówiąc o bardzo krótkim cięciu?
- Dlaczego uważa pani, że ten kolor będzie lepszy?
- Gdzie będzie ta impreza, na którą się chce pani uczesać?

Pytania efektywne to pytania otwarte, które mają skłonić klienta do dokonania oceny, analizy, przemyśleń, wyrażenia swoich odczuć. Zaczynają się od słów „co”, „jeżeli”, „gdyby”, lub „jak”, i „jaki”, na przykład:

- Jak ocenia pani nasze usługi w porównaniu z ofertą innych zakładów?
- Jeżeli moja koleżanka umyje pani głowę, to ja zdążę obciąć włosy, co pani o tym myśli?
- Gdyby oferta obejmowała także modelowanie to cena byłaby do akceptacji?

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



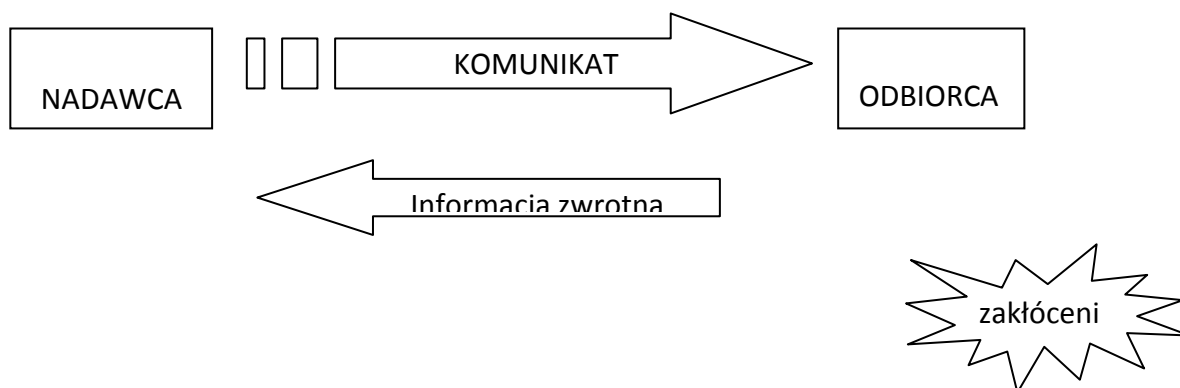
**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



II część

Wprowadzenie (5 minut)

Przedstawienie schematu komunikacji (nadawca odbiorca, komunikat, informacja zwrotna, szumy informacyjne)



Skuteczne komunikowanie się jest możliwe, jeżeli spełnione są następujące warunki:

Nadawca komunikatu ma kontakt z jego odbiorcą, czyli:

- obie strony mają możliwość odebrania i przekazania komunikatu,
- obie strony formułują komunikaty w tym samym języku, także języku fachowym -właściwym dla zawodu,
- w przypadku, gdy odbiorca nie jest w stanie odpowiedzieć na komunikat nadawcy, mamy do czynienia z komunikacją jednokierunkową (np. radio, telewizja),
- zakłócenia (np. hałas, inne zajęcia) nie uniemożliwiają wymiany komunikatów.

Ćwiczenie 1 – Dobry nadawca, dobry odbiorca

Cel: Praktyczne przećwiczenie teorii dotyczącej komunikowania się

Czas: 10 minut

Materiały: flipchart, kolorowe flamastry

Przebieg:

Prowadzący wraz z uczestnikami konstruuje 4 listy (burza mózgów):

- Cechy dobrego nadawcy
- Cechy dobrego odbiorcy
- Cechy dobrego komunikatu
- Cechy złego komunikatu

Cechy dobrego nadawcy: • Mówi/ pisze jasno i zwięźle • Wie o czym mówi	Cechy dobrego odbiorcy: • Nie utrudnia nadawcy przesyłania komunikatu, nie śmieje się, nie kpi,
---	---

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



• Swobodnie wyraża swoje komunikaty • Dostosowuje język komunikatu do odbiorcy • Nawiązuje więź z odbiorcą, reaguje na jego poglądy i emocje • Dopasowuje tempo wypowiedzi i ton głosu stosownie do sytuacji i odbiorcy • Nie narzuca bezwzględnie swojego zdania • Nie ośmiesza, nie drwi • Jest spokojny i uśmiechnięty • Utrzymuje kontakt wzrokowy z odbiorcą • Unika gadulstwa • Itd.	• Koncentruje się na nadawcy i jego komunikacie • Daje poznać nadawcy, że uważnie słucha, • Stosuje parafrazowanie, klaryfikację i odzwierciedlenie, • Nie krytykuje, nie ocenia, nie zmienia tematu • W przypadku niejasności pyta lub upewnia się czy dobrze zrozumiał • Nie stosuje pytań zamkniętych • Przyjmuje wspierającą postawę ciała • Powstrzymuje się od negatywnego wyrażania własnych opinii • Udziela informacji zwrotnych
Cechy dobrego komunikatu: • Dwukierunkowy • Uzyskujemy potwierdzenie przekazanej informacji • Szczegółowy • Bez blokad i barier • Dokładny • Nie zniekształcający przekazu	Cechy złego komunikatu: • Jednokierunkowy • Nie uzyskujemy potwierdzenia przekazania informacji • Przypadkowy • Niedokładny • Zniekształcający przekaz • Ma blokady, bariery • Itd.

Ćwiczenie 2 – Głuchy telefon

Cel: Podniesienie umiejętności uważnego słuchania

Czas: 20 minut

Materiały: do wykonania ćwiczenia nie są potrzebne żadne materiały

Przebieg:

Ćwiczenie ma na celu uzmysłowienie uczniom jak dużą rolę w efektywnej komunikacji spełnia tzw. uważne słuchanie. Odbiorca komunikatu jest również odpowiedzialny za efektywność komunikacji, bowiem nawet najlepiej sformułowany komunikat nie gwarantuje jeszcze skutecznej komunikacji. Odbiorca również odpowiada za jakość komunikacji – w zależności od jego postawy, nastawienia i umiejętności aktywnego słuchania zależy „efektywny odbiór” komunikatu.

Do najczęstszych błędów w odbiorze komunikatów należą:

- wybiórcze słuchanie,
- nieświadome dodawanie nowych informacji,

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



- nieświadome zniekształcanie informacji,
- narzucanie własnej interpretacji otrzymanego komunikatu,
- pomijanie intencji nadawcy.

Prowadzący zbiera grupę 7-8 ochotników (w zależności od liczebności grupy, ale nie mniej niż 6).

Ochotnicy i osoba prowadząca wychodzą na zewnątrz. Tam przedstawia ochotnikom zasady ćwiczenia: będą proszeni pojedynczo do sali.

Następnie osoba prowadząca wraca do sali, gdzie informuje pozostałych uczestników o przebiegu ćwiczenia.

Jedna z osób w sali przeczyta przygotowaną wcześniej historię pierwszemu ochotnikowi. Jego zadaniem będzie jak najdokładniejsze przekazanie usłyszonej historii kolejnemu ochotnikowi zaproszonemu do Sali itd..aż do ostatniego ochotnika. Ważne by żadna z osób na sali nie podpowiadała, nie zadawała pytań i nie komentowała czynności ochotników.

Osoby słuchające nie mogą zadawać pytań, nie mogą też prosić o powtórzenie oraz nie mogą zapisywać tej historii.

Osoby nie biorące czynnego udziału w ćwiczeniu mają za zadanie obserwację komunikacji oraz wychwytywanie i zapisywanie zniekształceń komunikatu w trakcie ćwiczenia.

Ostatni ochotnik, po wysłuchaniu historii od poprzednika opowiada całej grupie historię, jaką udało mu się zapamiętać.

Prowadzący, wspólnie z grupą, analizuje zniekształcenia komunikatu, wprowadzając pojęcie „ważnego słuchania”. Omawia najczęstsze powody błędów komunikacyjnych odbiorców.

HISTORIA

Po przeprowadzeniu ankiety wśród mieszkańców warszawskiej dzielnicy Stara Ochota oraz po przeprowadzeniu kilkudziesięciu rozmów indywidualnych z mieszkańcami ukazał się problem, jakim jest bierność ludzi starszych zamieszkujących ten teren. Większość ludzi, którzy tu mieszkają dawno przekroczyli już 50 lat, nie pracują, utrzymują się z emerytury. Zaprzestanie życia zawodowego sprawiło, że dysponują ogromem wolnego czasu, którym nie wiedzą jak dysponować i na co go przeznaczyć. Mieszkańcy narzekają na brak rozrywki, brak możliwości rozwijania kontaktów towarzyskich. Główną działalnością emerytów jest bierna obserwacja szklanego ekranu.

Starsi mieszkańcy osiedla skarżą się na osłabienie więzi rodzinnych. Ich dzieci i wnukowie mieszkają w innych dzielnicach miasta. Są zapracowani i nie mają dużo czasu. Kontakt elektroniczny pomógłby podtrzymać kontakt, lecz większość osób zamieszkujących Starą Ochotę nigdy nie miało możliwości pracy z komputerem.

Jedyną rozrywką kierowaną do starszych mieszkańców pobliskich osiedli jest Klub Osiedlowy Surma w którym mieści się Klub Seniora mieszczący się przy ulicy Białobrzeskiej 17. Oferuje on szeroki wachlarz zajęć, jednakże nie odpowiada na potrzeby szkoleń idące z duchem nowej technologii. Kursy informatyczne, które

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



maja się odbywać w ww. klubie pomogłyby dać możliwość seniorom do rozwijania swych umiejętności i zainteresowań.

Ćwiczenie 3 - Parafraza

Cel: Podniesienie umiejętności parafrazowania wypowiedzi klienta

Czas: 20 minut

Materiały: do wykonania ćwiczenia nie są potrzebne żadne materiały

Przebieg:

Prowadzący, korzystając z przygotowanej listy, na forum całej grupy, każdemu z uczestników odczytuje krótki komunikat (zdanie), prosząc go o parafrazę. Parafraza to powtórzenie własnymi słowami kluczowych sformułowań nadawcy. Pomaga upewnić się, czy odbiorca dobrze rozumie intencje i sens wypowiedzi.

Zwykle wypowiedzi parafrazujące zaczynają się od:

- Czy dobrze rozumiem, że Pan...?
- Z tego co mówisz zrozumiałem, że.....
- O ile dobrze zrozumiałem, twierdzisz że....
- Rozumiem, że.....

Przykład:

A: ten punkt umowy jest dla mnie niejasny.

B: Rozumiem, że chciałby Pan doprecyzować treść tego punktu?

Dokonaj parafrazy następujących zdań:

1. Byłam u Państwa już dwa razy ale nadal nie jestem zdecydowana, który produkt wybrać.
2. Mam bardzo mało czasu, proszę mi szybko o tym opowiedzieć
3. Nie wiem jak używać tego sprzętu, który mi Pan polecił
4. Przez te nowe przepisy zupełnie się pogubiłam
5. Nie wiem od czego zacząć, tyle tego..
6. Źle się czuję, kiedy wszyscy bombardują mnie pytaniami
7. Nie umiem sama zmienić hasła i strasznie mnie to denerwuje
8. Pierwszy raz dzwonię z tego typu problemem i nie wiem czy uda mi się wszystko dobrze wyjaśnić
9. Potrzebuję więcej czasu by się zdecydować
10. Chyba uszkodziłam komputer. Co mam teraz zrobić?
11. Tyle pan mówi a ja nadal nie wiem co mam zrobić.
12. Próbowалаm podłączyć drukarkę tak jak pan mówił ale to nie działa
13. Czy można to naprawić szybciej?
14. Proszę mnie do nikogo nie odsyłać, pilnie potrzebuję odpowiedzi na moje pytanie.
15. Korzystanie z pańskich usług to prawdziwa przyjemność
16. Proszę mi podpowiedzieć, który model mam wybrać
17. Ta oferta nie jest dla mnie korzystna
18. Chciałabym poznać jeszcze inne propozycje/ oferty

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



19. Chciałabym podłączyć Internet ale nie wiem od czego zacząć
20. Próbowałam różnych sposobów ale żaden nie działa
21. To jest bardzo skomplikowane, chyba powinnam skończyć politechnikę by to zrozumieć
22. Czy zawsze trzeba tyle czekać na obsługę?
23. Nie potrafię skonfigurować drukarki, chyba jest zepsuta
24. Chciałabym wymienić swój komputer ale nie wiem jak się za to zabrać
25. Zupełnie nie rozumiem tej instrukcji
26. Czy w waszej firmie jest w ogóle ktoś kompetentny?
27. Ta umowa jest skomplikowana, nic nie rozumiem.
28. Wydaje mi się że ten komputer jest dla mnie za drogi
29. Nie mogę zalogować się na swoje konto, chyba zapomniałam hasła
30. Może można rozwiązać to inaczej?

Ćwiczenie 4 - Pytania otwarte i zamknięte

Cel: Wyjaśnienie uczestnikom różnicy pomiędzy pytaniami otwartymi a zamkniętymi.

Czas: 30 minut

Materiały: kartki i długopisy

Przebieg:

Ćwiczenie składa się z dwóch części:

ĆWICZENIE A (10 minut)

Każdy z uczestników przygotowuje na kartce dowolne pytanie otwarte lub zamknięte. Następnie uczestnicy kolejno odczytują swoje pytania a pozostali zgadują czy jest to pyt. otwarte czy zamknięte.

Pytania otwarte dają rozmówcy możliwość udzielenia wielu różnych odpowiedzi, najczęściej zaczynają się od: *co sądzisz o...? co myślisz na temat...? Jak rozumiesz...? jak chciałbyś...?*

Pytania zamknięte: ograniczają możliwość odpowiedzi do: *Tak/Nie/Nie wiem*, np. *Czy chcesz...? Kupiłeś...?*

ĆWICZENIE B (20 minut)

Uczniowie dobierają się w pary.

Każdy z uczestników otrzymuje od prowadzącego karteczkę z nazwiskiem sławnej postaci, której nie pokazują pozostałym uczestnikom.

Następnie, w parach uczestnicy zadają sobie pytania zamknięte i na ich podstawie próbują zgadnąć nazwisko osoby z karteczki. Mają na to około 3-5 minut.

(Osoba A zadaje pytania zamknięte osobie B., następnie osoba B zadaje pytania zamknięte osobie A). Po tym etapie ćwiczenia, na polecenie osoby prowadzącej, uczestnicy, nadal w parach zadają sobie pytania otwarte. Ten etap również trwa około 3-5 minut.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



W przypadku, gdy uczestnicy odgadną postaci w toku zadawania pytań zamkniętych, przed przystąpieniem do pytań otwartych prowadzący wyposaża uczestników w nowe karteczki z nazwiskami sławnych osób. Przykładowe postacie: Michael Jackson, Donald Tusk, Barack Obama, Tomasz Lis, Borys Szyc, Fryderyk Chopin, Maria Skłodowska–Curie, Adam Małysz itd.

Część teoretyczna - ASERTYWNOŚĆ (5 minut)

Asertywność rozumiana jest jako:

- zdolność do krytycznej interpretacji informacji zwrotnej otrzymanej od przełożonych lub współpracowników, na swój temat, na temat wykonanej pracy, realizacji zadań zawodowych itp.
- zdolność do wyrażania próśb o pomoc, wsparcie, wyjaśnienie, sprawdzenie itp. wobec współpracowników i przełożonych
- egzekwowanie swoich praw
- zdolność do odmowy, sprzeciwu wobec nieuzasadnionych żądań współpracowników, klientów itp.

Osoba prowadząca wyjaśnia słuchaczom na czym polegają zachowania agresywne, uległe i asertywne.

- *Jesteś agresywny, kiedy demonstrujesz własną wyższość, lekceważysz innych, słuchasz głównie siebie, podejmujesz decyzje bez oglądania się na innych, kiedy mówisz: „nie obchodzi mnie, co Ty myślisz, jesteś głupi myśląc inaczej niż ja, Twoje uczucia mnie nie interesują”.*
- *Jesteś uległy, gdy ignorujesz własne potrzeby, lekceważysz własne prawa, udajesz zadowolenie z podporządkowania się innym, kiedy mówisz: „ważne jest, jak Ty to widzisz, co Ty myślisz i co czujesz, ja się tu nie liczę”.*
- *Jesteś asertywny, gdy respektujesz zarówno własne, jak i cudze prawa, szanujesz siebie i innych, nie jesteś ani dominujący, ani zależny – współpracujesz z osobą, która jest dla Ciebie tak samo ważna jak Ty, kiedy mówisz: „tak myślę i tak to czuję, ale interesuje mnie, jakie jest Twoje zdanie, razem coś wymyślimy”.*

Ćwiczenie 5 - Czy jestem asertywny?

Cel: Sprawdzenie stopnia własnej asertywności.

Czas: 10 minut

Materiały: kartki i długopisy

Przebieg:

Prowadzący czyta powoli kolejno 20 stwierdzeń. Uczestnicy po odczytaniu każdego ze stwierdzeń ustosunkowują się do nich, zapisując na kartkach TAK lub NIE, przy cyfrach odpowiadających numerom stwierdzeń.

1. Jeśli ktoś bardzo nalega trudno mi odmówić.
2. Kogoś kto mi przeszkadza nie proszę, żeby przestał.
3. Jeśli ktoś niesłusznie mnie obwinia, nie protestuję.
4. Często miewam poczucie krzywdy.
5. Niezbyt umiem dopominać się o swoje.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



6. Nie wiem jak domagać się zwrotu pożyczonej rzeczy.
7. Czasem czuję się wykorzystywany.
8. Trudno mi rozpocząć rozmowy z kimś, kogo dobrze nie znam.
9. Jeśli ktoś mnie chwali, czuję się zażenowany i nie wiem co powiedzieć.
10. Nie umiem chwalić innych.
11. Nie wiem jak się zachować, kiedy jestem krytykowany.
12. Nie potrafię prosić o pomoc.
13. Nie umiem być całkiem szczery.
14. Nie wiem co zrobić, kiedy jestem zakłopotany.
15. Nie umiem bronić swojego zdania.
16. Złoszczę się, kiedy ktoś ma inne zdanie niż ja.
17. Odczuwam silną treść, kiedy muszę wypowiadać się publicznie.
18. Często ulegam innym.
19. Bywam bardzo agresywny.
20. Zdarza się, że krzykiem wymuszam spełnienie moich próśb.

Uczestnicy, którzy udzielili 10 lub więcej odpowiedzi twierdzących, powinni przyłożyć więcej starań do wyćwiczenia zachowań i komunikatów asertywnych.

Ćwiczenie 6 – asertywne odmawianie

Cel: Podniesienie umiejętności asertywnego odpowiadania na komunikaty klientów.

Czas: 20 minut

Materiały: ćwiczenie nie wymaga żadnych materiałów

Prowadzący, korzystając z przygotowanej listy, na forum całej grupy, każdemu z uczestników odczytuje krótką prośbę/ pytanie komunikat (zdanie), prosząc go o asertywną odmowę lub odpowiedź. W sytuacji, w której uczestnik ma problem z udzieleniem asertywnej odpowiedzi, prowadzący wspólnie z pozostałymi uczestnikami wspólnie konstruują właściwą odpowiedź.

1. Czy może mi Pan pożyczyć mi 100 złotych?
2. Czy może mi Pan obniżyć cenę tej usługi?
3. Czy może Pan to zrobić szybciej?
4. Czy może mnie Pan podwieźć na lotnisko?
5. Czy mógłbym pożyczyć Pańskie notatki?
6. Czy mogę skorzystać z pańskiego telefonu?
7. Czy mogę zając panu teraz trochę czasu?
8. Czy może Pan to dla mnie załatwić?
9. Czy może Pan to za mnie zrobić?
10. Czy może Pan to zrobić jeszcze dziś?

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



11. Itd.

Ćwiczenie 7 – Wystąpienia publiczne

Cel: Podniesienie umiejętności przeprowadzania wystąpień publicznych.

Czas: 40 minut

Materiały: ćwiczenie nie wymaga żadnych materiałów

Przebieg:

Osoba prowadząca prosi uczestników o dobranie się w pary (A i B). Następnie uczestnicy w parach opowiadają sobie np. o najciekawszych grach / programach / aplikacjach komputerowych (około 2-3 minut na osobę). Następnie, na forum grupy uczestnicy opowiadają pozostałym o tym, co usłyszeli od współrozmówcy.

Podsumowanie ćwiczenia polega na wyliczeniu uwag uczestników, które pojawiły się w trakcie wykonywania ćwiczenia. Mogą to być ich opinie lub opis stanów emocjonalnych, związanych z wystąpieniem na forum klasy.

Ćwiczenie 8 – Rozwiązywanie konfliktów

Cel: Poznanie sposobów rozwiązywania konfliktów

Czas: 20 minut

Materiały: ćwiczenie nie wymaga żadnych materiałów

Przebieg:

Osoba prowadząca zadaje uczestnikom pytania a odpowiedzi zapisuje na tablicy.

Pyt.1 Co powoduje konflikty? (Przykładowe odpowiedzi: różnice zdań, konflikt interesów itp.)

Pyt. 2. Jak zazwyczaj reagujecie na konflikty? (Przykładowe odpowiedzi: złościmy się, krzyczymy, zastraszamy, obrażamy, stajemy się agresywni)

Pyt 3. Jak zazwyczaj rozwiązujecie konflikty? (dyskusja, wymuszanie, zerwanie kontaktów)

Pyt. 4. W jaki sposób komplikujemy konflikty i sprawiamy że są jeszcze trudniejsze do rozwiązania? (np.: przywołujemy problemy z przeszłości, które nie mają związku z obecną sytuacją, generalizujemy)

Pyt.5. Jakie są najlepsze sposoby na rozwiązywanie konfliktów?

Następnie osoba prowadząca omawia możliwe sposoby rozwiązywania konfliktów (problemów):

Negocjacje	Podczas rozmowy z jedną osobą lub grupą osób, z którą się nie zgadzasz, proponujesz możliwe rozwiązania i zgadzasz się na jedno z nich, które jest korzystne dla obu stron.
Arbitraż	Należy znaleźć neutralną trzecią osobę (arbitra), który pomoże wam rozwiązać problem. Obie strony muszą zgodzić się przed dyskusją, że

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



	<i>zaakceptują decyzję arbitra.</i>
<i>Komunikacja</i>	<i>Każda ze stron ma prawo powiedzieć, co czuje i dlaczego tak jest. Musi to być spokojna dyskusja, bez obwiniania żadnej ze stron.</i>
<i>Mediacja</i>	<i>Należy poprosić jedną osobę lub grupę osób o wzięcie udziału w dyskusji w celu rozwiązania jej. Każdy podaje swoje sugestie i trzeba wybrać jedną z nich.</i>
<i>Legislacja</i>	<i>Duża grupa ludzi zbiera się i dyskutuje na temat problemu. Kiedy uzyskują consensus w sprawie rozwiązania problemu, tworzą specjalne prawo lub zasady.</i>

Trening kompetencji społecznych dla uczniów Technikum Informatycznego w ramach Laboratorium kompetencji miękkich

I część

Ćwiczenie 1 - Ćwiczenie integracyjne, dyskusja

Cel: Integracja zespołu, uzmysłowienie znaczenia współpracy w zespole, jasnego określania celu działania.

Czas: 5 minut

Materiały: Ćwiczenie nie wymaga materiałów, potrzebna jest przestrzeń do realizacji (w sali lub na holu)

Przebieg:

A. Poproś uczestników zajęć, aby stanęli w kręgu i wzięli się za ręce. Ich zadaniem będzie wyobrazić sobie cel, do którego będą dążyć w trakcie realizacji zajęć, nazwać go w swojej wyobraźni i umiejscowić w dowolnym miejscu w sali.

B. Upewnij się, czy wszyscy wyobrazili sobie swój cel, nazwali go i wiedzą, w którym miejscu sali się on znajduje.

C. Poproś, aby uczestnicy zajęć, trzymając się cały czas za ręce i nie przerywając kręgu, osiągnęli swój cel, czyli podeszli do tego miejsca, w którym się on znajduje. Uwaga: w tym momencie panuje hałas, członkowie grupy ciągną siebie nawzajem w różne strony. Pozwól im doświadczyć tego i po chwili zapytaj:

- czy osiągnięcie celu było możliwe?,
- co mogłoby pomóc członkom grupy osiągnąć ich cele?,
- od czego zacząć?.

D. Podsumuj: Aby osiągać indywidualne cele w sytuacji, gdy pracujemy w grupie/zespole należy: dzielić się swoimi opiniami i pomysłami (powiedzieć, gdzie jest mój cel), słuchać, czego inni potrzebują (dowiedzieć się, gdzie są cele innych), szanując ich prawo do odmiennego zdania (innego miejsca, w

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



którym znajduje się ich cel) współpracować z innymi (wymyślać sposób osiągnięcia celów, np. podchodzimy po kolei do konkretnych miejsc), być aktywnym w osiąganiu celów indywidualnych.

Ćwiczenie 2 - Przygotowanie do spotkania z klientem

Cel: Skłonienie uczestników do postawienia się w sytuacji klienta. Rozwój empatii.

Czas: 20 minut

Materiały: formularze „Jesteś klientem” dla każdego uczestnika.

Przebieg:

Omów ćwiczenie podając jego cel. Rozdaj każdemu formularz „jesteś klientem” i poproś o samodzielne wypełnienie- ok. 5 min.. Następnie podziel uczestników na 3-4 osobowe grupy i poproś o zajęcie miejsca możliwie w oddaleniu od siebie (poszczególnych grup, nie osób w grupie). Poproś, żeby uczestnicy szkolenia porównali w grupach swoje odpowiedzi zaznaczając elementy wspólne i różnice. Przeznacz na pracę ok. 10 minut. Następnie poprowadź dyskusję na temat wspólnych cech zarówno lubianych, jak i najbardziej nielubianych przez nas jako klientów sklepów, restauracji, zakładów usługowych.

	Najbardziej lubię (podaj nazwę) bo..... (podaj co najmniej jeden powód)	Najbardziej nie lubię (podaj nazwę) bo..... (podaj co najmniej jeden powód)
Supermarket		
Sklep odzieżowy		
Sklep spożywczy		
Pub		
Pizzeria/ restauracja		
Kawiarnia		
Punkt usługowy (np. sieci komórkowej)		
Przychodnia lekarska/ prywatny gabinet		
Sklep komputerowy/serwis		

Podsumuj ćwiczenie w oparciu o wypowiedzi członków grup określając, co pomaga w dobrej obsłudze klientów (znajomość i stosowanie zasad kultury, zrozumienie/ wyczucie potrzeb klienta) . Przypomnienie uczniom czym jest empatia (*empatia- to zdolność człowieka do odczuwania stanów natury psychicznej, które objawiają się u innych ludzi. Tę umiejętność określamy mianem empatii emocjonalnej. Poza nią funkcjonuje jeszcze jeden jej rodzaj, mianowicie empatia poznawcza. Empatia poznawcza polega na tym, że*

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



jesteśmy w stanie spojrzeć na otaczający nas świat z punktu widzenia drugiego człowieka, że potrafimy przyjąć sposób myślenia drugiej osoby. Empatia jest bardzo ważna w naszym codziennym życiu, zarówno tym odbywającym się na płaszczyźnie rodzinnej jak też społecznej czy firmowej. Bez empatii dochodziłoby do wielu konfliktów, które mogłyby być bardzo niekorzystne na przykład dla przedsiębiorstw, w których pracowaliby ludzie niezdolni do wczuwania się w sytuację innych. Takich sytuacji najlepiej jest unikać).

Ćwiczenie 2a – Rozpoznawanie emocji (ćwiczenie dodatkowe)

Cel: przećwiczenie umiejętności rozpoznawania emocji klienta, wzrost empatii

Czas: 10 minut

Materiały: ćwiczenie nie wymaga użycia dodatkowych materiałów

Przebieg:

Będę teraz czytał/ła pewną prostą historię. Podczas pauz proszę Was o głośne nazywanie emocji, uczuć, jakie wg Was będzie odczuwał bohater naszej historii.

Historia:

- Jan obudził się wyspany. (*szczęśliwy, wypoczęty*)
- Następnie członek rodziny lub ktoś kto z nim mieszka, powiedział mu, by pomógł po pracy w dużym sprzątanii (*Zawiedziony, nieszczęśliwy*)
- Kiedy Jan poszedł do pracy, rozmawiał z kimś, kto go ignorował (*Zraniony, zły*)
- Godzinę później Jan rozmawiał z przyjacielem, który zaprosił go na przyjęcie (*szczęśliwy, podekscytowany*)
- Następnie Jan dowiedział się od przełożonego, że wykonał zadanie niewłaściwie i musi je wykonać jeszcze raz (*zawstydzony, smuty, nieszczęśliwy, zły*).
- Będzie musiał zostać dłużej by poprawić zadanie. To znaczy, że będzie za późno, by pomóc w sprzątanii i zawiedzie ludzi, którzy liczyli na jego pomoc (*winny*).
- Kiedy Jan wrócił do domu, został powitany uśmiechem. (*ukoiony, uspokojony, akceptowany, zaskoczony*)

Ćwiczenie 3 - Przygotowanie do spotkania z klientem

Cel: Zwrócenie uwagi na znaczenie dobrego przygotowania do spotkania z klientem. Przypomnienie zasad tworzenia dobrego pierwszego wrażenia.

Czas: 20 minut

Materiały: Dla każdego uczestnika egzemplarz studium przypadku, flipchart, kolorowe pisaki.

Przebieg:

Rozpocznij ćwiczenie od podania jego celu. Rozdaj uczestnikom kartki z opisem studium przypadku, poleć zapoznanie się z tekstem. Poproś uczestników o dobranie się w pary i przedyskutowanie odpowiedzi na pytanie, co mógł zrobić bohater studium, żeby lepiej przygotować się na wypadek zaistnienia opisanej sytuacji? Następnie poprowadź dyskusję na forum grupy, zapisz na flipcharcie najważniejsze propozycje

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



związane z przygotowaniem się do obsługi klientów, zastanówcie się czy można pogrupować je, jeżeli tak to jakie to mogą być grupy? Zwróć uwagę na umiejętność gospodarowania czasem, planowania pracy (np. stan materiałów do pracy można szacować zawsze na koniec dnia i przekazywać te informacje właścicielowi zakładu np. w e-mailu).

Podsumuj ćwiczenie przypominając:

Przygotowanie to pierwszy etap procesu tworzenia więzi z klientem. Jako klient- czy to w trakcie osobistej wizyty, czy podczas rozmowy przez telefon- zwykle już po kilku minutach wiesz, czy będziesz zadowolony i czy zostaniesz dobrze obsłużony. To pierwsze wrażenie zależy często od tego, jak zostałeś przyjęty.

Jako osoba świadcząca usługi chcesz przyjąć klienta jak najlepiej i dać mu do zrozumienia, że doceniasz problem z jakim przyszedł i sam fakt jego przyścia do twojego zakładu. Skupienie się na kliencie na wstępnym etapie oznacza traktowanie każdego klienta w sposób indywidualny. Pierwsze wrażenie może zdecydować o tym, czy klient będzie chciał odwiedzić wasz zakład kolejny raz.

Aby dobrze przyjąć klienta, niezbędne jest:

- *bycie gotowym na jego przyjęcie,*
- *odpowiednie potraktowanie klienta,*

Studium przypadku.

Jest poniedziałkowy poranek. Wstajesz niewyspany/a po wielogodzinnej batalii w online'owej grze komputerowej. Myśłami jesteś jeszcze przy swoim bohaterze. Do pracy docierasz 5 minut po czasie, ale wiesz, że do pojawienia się pierwszego umówionego klienta masz jeszcze dwie godziny. Twojego szefa jeszcze nie ma. Robisz sobie kawę i włączasz komputer. Chcesz spokojnie zebrać myśli i nastawić się psychicznie na spotkanie z klientem. To nowa osoba i nie wiesz, jakie ma oczekiwania. Pada deszcz, więc wniosłaś/eś do sklepu trochę błota, ale przecież masz czas żeby posprzątać. Nagle odzywa się sygnał telefonu - szef dzwoni z hurtowni i pyta jakie podzespoły kupić, bo ostatnie sukcesy sprzedażowe uszczupliły sklepowe zapasy. W tym samym czasie do sklepu wpada kobieta i roztrzęsiona prosi o pomoc. Za chwilę ma bardzo ważną prezentację, a jej laptop nie chce się uruchomić. W międzyczasie do sklepu przychodzi grupa dzieci, zainteresowanych najnowszymi grami. Jeden z nich śmieje się na głos – „ten sklep to chlew, aż strach tu coś kupić”.

Ćwiczenie 4 - Powitanie klienta

Cel: Zwrócenie uwagi na znaczenie przekazu werbalnego i niewerbalnego w kontakcie z klientem.

Czas: 20 minut

Materiały: Blok flipchartowy, kolorowe pisaki, dla każdego uczestnika - formularze tekstu WSTĘP i KARTA ANALIZY.

Przebieg:

Przedstaw cel ćwiczenia. Rozdaj uczestnikom formularze z tekstem WSTĘP i poproś o przeczytanie. Następnie zaproponuj odegranie scenek związanych ze wstępnym kontaktem z klientem. Ty będziesz pracownikiem zakładu fryzjerskiego, poproś ochotnika o udział w scenie jako klient/ klientka zakładu. Przed

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



odegraniem scenek rozdaj uczestnikom KARTY ANALIZY i wyjaśnij, że mają one pomóc w notowaniu uwag i spostrzeżeń.

Odegraj wraz z ochotnikiem trzy scenki przedstawiające początek typowej rozmowy z klientem zakładu fryzjerskiego (nie dłuższe niż 2 minuty). Pierwsza scenka powinna być prowadzona w lekceważącym, prześmiewczym tonie- graj człowieka niegrzecznego i nonszalanckiego. Druga ma być neutralna w wyrazie, ma nie wzbudzać ani oburzenia ani zachwytu. Trzecia scenka powinna prezentować sytuację bliską ideału- graj człowieka grzecznego, kompetentnego.

Poprowadź dyskusję na temat różnych sposobów podejścia do klienta i ich wpływu na pozyskanie/utratę klienta. Rozmowę można poprowadzić zapisując jej temat na flichparcie: **Co mogę robić inaczej lub lepiej, by poprawić sposób, w jaki kontaktuję się z klientem.**

Następnie poproś uczestników, żeby w parach poćwiczyli powitanie klienta, w tym podczas rozmowy telefonicznej.

Uwaga! Alternatywna wersja to wcześniejsze nagranie scenek i odtworzenie ich przy pomocy odtwarzacza CD/DVD lub komputera i rzutnika.

WSTĘP

Początek rozmowy, powitanie z klientem zajmuje około 30 sekund. Aby zawierało naprawdę przekonujące, zachęcające do dalszego kontaktu przesłanie, każdy z jego elementów musi sygnalizować klientowi naszą gotowość do skupienia się wyłącznie na nim.

Ton głosu jakiego używamy w rozmowie z klientem, często przekazuje więcej, niż sądzimy. Informuje rozmówcę, co tak naprawdę myślimy, zdradza nasze nastawienie. Poszczególne własności głosu:

- natężenie- głos cichy lub donośny,
- modulacja- ton zmienny lub monotony,
- jasność- głos wyrazisty lub stłumiony,
- tempo mówienia- szybkie lub wolne,
- ton głosu – nieprzyjazny lub pełen sympatii.

Komunikat werbalny - przedstawiając się i witając klienta posługujemy się językiem, czyli wysyłamy komunikat werbalny. Już na tym etapie spotkania, między innymi na podstawie słów, które wypowiadamy, klient wyrabia sobie o nas (i o firmie) zdanie. Oto niektóre cechy komunikacji werbalnej:

- stosunek do rozmówcy – uprzejmy lub obojętny,
- zrozumiałość przekazu- jasny, prosty komunikat lub naszpikowany żargonem zawodowym,
- forma komunikatu- konkretny lub rozwlekły.

Mowa ciała wyraża się w postawie, gestach i wyrazie twarzy. Podobnie jak ton głosu, informuje o naszym nastawieniu. Sygnalizuje rozmówcy, co tak naprawdę myślimy o nim i o tym, co robimy. Dowiedziono, że mowa naszego ciała jest rejestrowana przez rozmówcę nie tylko przy bezpośrednim kontakcie, ale i podczas rozmowy telefonicznej – nawet nie widząc rozmówcy, można wyczuć, że się na przykład uśmiecha. Na mowę ciała składają się między innymi następujące elementy:

- ogólna postawa- energiczność lub apatia (np. wyprostowana sylwetka, albo opuszczone ramiona),

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



- kontakt wzrokowy – patrzenie w oczy lub unikanie kontaktu wzrokowego,
- odległość od rozmówcy – odsuwanie się lub zbytne przybliżenie,
- wyraz twarzy – uśmiech lub maska obojętności.

KARTA ANALIZY

Scenka 1

1. Jakiego głosu użył prowadzący?

.....

.....

2. Jakie przesłanie niósł komunikat werbalny?

.....

.....

3. Co można było odczytać z mowy ciała?

.....

.....

Scenka 2

1. Jakiego głosu użył prowadzący?

.....

.....

2. Jakie przesłanie niósł komunikat werbalny?

.....

.....

3. Co można było odczytać z mowy ciała?

.....

.....

Scenka 3

1. Jakiego głosu użył prowadzący?

.....

.....

2. Jakie przesłanie niósł komunikat werbalny?

.....

.....

3. Co można było odczytać z mowy ciała?

.....

.....

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Ćwiczenie 5 - Nawiązanie kontaktu z klientem

Cel: Wskazanie znaczenia umiejętnego doboru i stawiania pytań.

Czas: 20 minut

Materiały: dla każdego uczestnika teksty NAWIĄZANIE KONTAKTU i NAWIĄZANIE KONTAKTU – PYTANIA, kartki A-4, papier flipchartowy, mazaki

Przebieg:

Przedstaw cel ćwiczenia. Rozdaj uczestnikom teksty: NAWIĄZANIE KONTAKTU i NAWIĄZANIE KONTAKTU – PYTANIA. Poproś o uważne przeczytanie tekstów. Następnie poleć, by pracując w parach uczniowie przygotowali zestawy pytań, które można zadać klientom w bezpośrednim kontakcie jak i podczas rozmowy telefonicznej. Podczas pracy grup powieś trzy karty z bloku flipchartowego. Po około 10 minutach zbierz ponownie całą grupę i poproś o odczytanie pytań. Zapiszcie pytania na papierach dzieląc je na trzy grupy. Omówcie pracę, zastanówcie się jakie pytania najlepiej sprawdzają się w kontaktach z klientami zakładu fryzjerskiego?

NAWIĄZANIE KONTAKTU

Nawiązanie kontaktu, czyli rozumienie, to jeden z najważniejszych, a często i najtrudniejszych etapów obsługi klienta. Wymaga całkowitego skupienia na tym, co klient mówi. Bywa to trudne ze względu na powtarzalność, podobieństwo pytań i spraw załatwianych przez telefon i bezpośrednio w zakładzie. Pamiętaj jednak, że każdy z nich wysoko ceni uwagę, jaką poświęcasz właśnie jemu. Powinieneś skupić się na wszystkim, co rozmówca ci przekazuje i nie tylko na słowach, ale także na sposobie ich wypowiedzienia, mowie ciała. Twoja reakcja powinna być taka, żeby klient był pewien, że jest słuchany i że jego odczucia i potrzeby są przedmiotem zainteresowania i troski. Na tym etapie ważne jest określenie potrzeb i oczekiwań klienta. W rutynowych sytuacjach wystarczy zapewne krótka wymiana zdań. W przypadku klienta niezdecydowanego, albo z bardziej złożoną sprawą trzeba więcej czasu na pełne zrozumienie sprawy. W obu przypadkach jednak należy się całkowicie skoncentrować na rozmówcy. Aby zrozumieć klienta, trzeba umieć:

- uważnie słuchać, rejestrując nie tylko informacje, ale i odczucia klienta,
- zadawać pytania pomocnicze,
- reasumować odczucia i fakty.

Wsluchanie się w to, co klient mówi ma podstawowe znaczenie dla utrzymania dobrego kontaktu i stworzenia atmosfery zaufania. Jest umiejętnością wymagającą wielkiego skupienia, zwłaszcza kiedy klient jest bardzo roszczeniowy, zdenerwowany.

Zadawanie pytań pomocniczych należy dostosować do rodzaju sprawy i osoby z którą prowadzimy rozmowę. Nawet jeżeli jesteś pewien, że wszystko rozumiesz, reasumowanie wypowiedzi klienta jest konieczne, by i on był pewny, że został zrozumiany. Postaraj się spojrzeć na sprawę z jego punktu widzenia, a następnie powtórz jego wypowiedź własnymi słowami, by upewnić klienta, że naprawdę wiesz, czego oczekuje.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



NAWIĄZANIE KONTAKTU –PYTANIA

Aby precyzyjnie określić potrzeby klienta, trzeba zadawać odpowiednie pytania. Różne rodzaje pytań pozwalają uzyskiwać różnego rodzaju informacje.

Pytania zamknięte wykorzystujemy do ustalenia konkretnych faktów. Są charakterystyczne dla szybkiej wymiany prostych zdań, a odpowiedzi na nie są krótkie. Zazwyczaj zaczynają się od słów „czy”, „ile”, „kiedy”, lub „kto”, na przykład:

- Kiedy może pan przyjść?
- Kto ma panią obsługiwać?
- Czy mam wymienić procesor?
- Ile pamięci zainstalować w komputerze?

Pytania otwarte służą do uzyskania od klienta bardziej złożonych informacji. Najczęściej używa się ich w skomplikowanych sytuacjach, kiedy potrzeby klienta mogą być trudne do określenia albo kiedy można wybierać spośród wielu możliwości. Zaczynają się zwykle od słów „co”, „jaki”, „jak”, „dlaczego” lub „gdzie”, na przykład:

- Jaką grę chciałby pan uruchomić na tym sprzęcie?
- Co pan ma na myśli mówiąc o niskich kosztach?
- Dlaczego uważa pani, że ten kolor obudowy będzie lepszy?
- Gdzie będzie stał serwer?

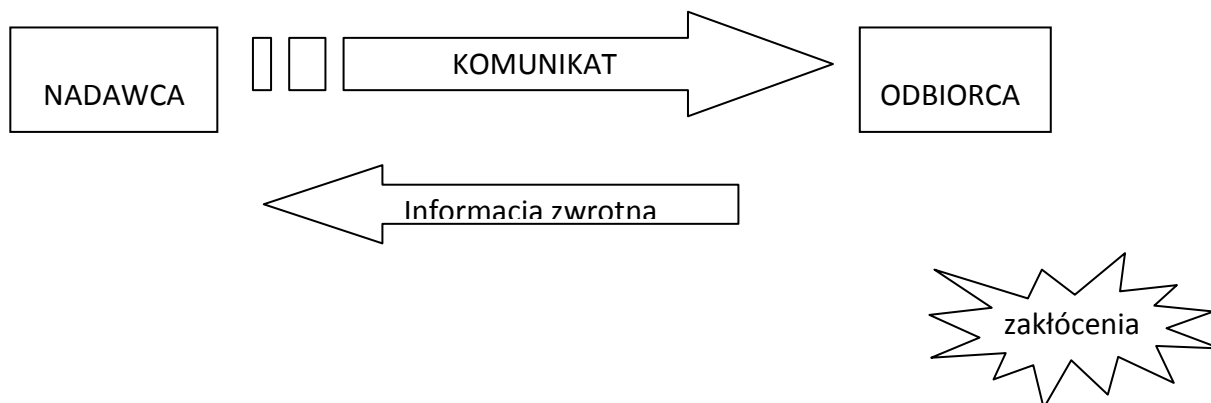
Pytania efektywne to pytania otwarte, które mają skłonić klienta do dokonania oceny, analizy, przemyśleń, wyrażenia swoich odczuć. Zaczynają się od słów „co”, „jeżeli”, „gdyby”, lub „jak”, i „jaki”, na przykład:

- Jak ocenia pani nasze usługi w porównaniu z ofertą innych serwisów komputerowych?
- Jeżeli mój kolega przeinstaluje system, to czy ma instalować też inne programy?
- Gdyby oferta obejmowała także obsługę techniczną, to czy cena byłaby adekwatna do pana oczekiwań?

II część

Wprowadzenie (5 minut)

Przedstawienie schematu komunikacji (nadawca odbiorca, komunikat, informacja zwrotna, szumy informacyjne)



LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Skuteczne komunikowanie się jest możliwe, jeżeli spełnione są następujące warunki:

Nadawca komunikatu ma kontakt z jego odbiorcą, czyli:

- obie strony mają możliwość odebrania i przekazania komunikatu,
- obie strony formułują komunikaty w tym samym języku, także języku fachowym -właściwym dla zawodu,
- w przypadku, gdy odbiorca nie jest w stanie odpowiedzieć na komunikat nadawcy, mamy do czynienia z komunikacją jednokierunkową (np. radio, telewizja),
- zakłócenia (np. hałas, inne zajęcia) nie uniemożliwiają wymiany komunikatów.

Ćwiczenie 1 – Dobry nadawca, dobry odbiorca

Cel: Praktyczne przećwiczenie teorii dotyczącej komunikowania się

Czas: 10 minut

Materiały: flipchart, kolorowe flamastry

Przebieg:

Prowadzący wraz z uczestnikami konstruuje 4 listy (burza mózgów):

- Cechy dobrego nadawcy
- Cechy dobrego odbiorcy
- Cechy dobrego komunikatu
- Cechy złego komunikatu

Cechy dobrego nadawcy: • Mówi/ pisze jasno i zwięźle • Wie o czym mówi • Swobodnie wyraża swoje komunikaty • Dostosowuje język komunikatu do odbiorcy • Nawiązuje więź z odbiorcą, reaguje na jego poglądy i emocje • Dopasowuje tempo wypowiedzi i ton głosu stosownie do sytuacji i odbiorcy • Nie narzuca bezwzględnie swojego zdania • Nie ośmiesza, nie drwi • Jest spokojny i uśmiechnięty • Utrzymuje kontakt wzrokowy z odbiorcą • Unika gadulstwa • Itd.	Cechy dobrego odbiorcy: • Nie utrudnia nadawcy przesyłania komunikatu, nie śmieje się, nie kpi, • Koncentruje się na nadawcy i jego komunikacie • Daje poznać nadawcy, że uważnie słucha, • Stosuje parafrazowanie, klaryfikację i odzwierciedlenie, • Nie krytykuje, nie ocenia, nie zmienia tematu • W przypadku niejasności pyta lub upewnia się czy dobrze zrozumiał • Nie stosuje pytań zamkniętych • Przyjmuje wspierającą postawę ciała • Powstrzymuje się od negatywnego wyrażania własnych opinii • Udziela informacji zwrotnych
Cechy dobrego komunikatu: • Dwukierunkowy	Cechy złego komunikatu: • Jednokierunkowy

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



• Uzyskujemy potwierdzenie przekazanej informacji • Szczegółowy • Bez blokad i barier • Dokładny • Nie zniekształcający przekazu	• Nie uzyskujemy potwierdzenia przekazania informacji • Przypadkowy • Niedokładny • Zniekształcający przekaz • Ma blokady, bariery • Itd.
--	--

Ćwiczenie 2 – Głuchy telefon

Cel: Podniesienie umiejętności uważnego słuchania

Czas: 20 minut

Materiały: do wykonania ćwiczenia nie są potrzebne żadne materiały

Przebieg:

Ćwiczenie ma na celu uzmysłowienie uczniom jak dużą rolę w efektywnej komunikacji spełnia tzw. uważne słuchanie. Odbiorca komunikatu jest również odpowiedzialny za efektywność komunikacji, bowiem nawet najlepiej sformułowany komunikat nie gwarantuje jeszcze skutecznej komunikacji. Odbiorca również odpowiada za jakość komunikacji – w zależności od jego postawy, nastawienia i umiejętności aktywnego słuchania zależy „efektywny odbiór” komunikatu.

Do najczęstszych błędów w odbiorze komunikatów należą:

- wybiórcze słuchanie,
- nieświadome dodawanie nowych informacji,
- nieświadome zniekształcanie informacji,
- narzucanie własnej interpretacji otrzymanego komunikatu,
- pomijanie intencji nadawcy.

Prowadzący zbiera grupę 7-8 ochotników (w zależności od liczebności grupy, ale nie mniej niż 6).

Ochotnicy i osoba prowadząca wychodzą na zewnątrz. Tam przedstawia ochotnikom zasady ćwiczenia: będą proszeni pojedynczo do sali.

Następnie osoba prowadząca wraca do sali, gdzie informuje pozostałych uczestników o przebiegu ćwiczenia.

Jedna z osób w sali przeczyta przygotowaną wcześniej historię pierwszemu ochotnikowi. Jego zadaniem będzie jak najdokładniejsze przekazanie usłyszanej historii kolejnemu ochotnikowi zaproszonemu do sali itd., aż do ostatniego ochotnika.

Ważne by żadna z osób na sali nie podpowiadała, nie zadawała pytań i nie komentowała czynności ochotników.

Osoby słuchające nie mogą zadawać pytań, nie mogą też prosić o powtórzenie oraz nie mogą zapisywać tej historii.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Osoby nie biorące czynnego udziału w ćwiczeniu mają za zadanie obserwację komunikacji oraz wychwytywanie i zapisywanie zniekształceń komunikatu w trakcie ćwiczenia.

Ostatni ochotnik, po wysłuchaniu historii od poprzednika opowiada całej grupie historię, jaką udało mu się zapamiętać.

Prowadzący, wspólnie z grupą, analizuje zniekształcenia komunikatu, wprowadzając pojęcie „ważnego słuchania”. Omawia najczęstsze powody błędów komunikacyjnych odbiorców.

HISTORIA

Po przeprowadzeniu ankiety wśród mieszkańców warszawskiej dzielnicy Stara Ochota oraz po przeprowadzeniu kilkudziesięciu rozmów indywidualnych z mieszkańcami ukazał się problem, jakim jest bierność ludzi starszych zamieszkujących ten teren. Większość ludzi, którzy tu mieszkają dawno przekroczyli już 50 lat, nie pracują, utrzymują się z emerytury. Zaprzestanie życia zawodowego sprawiło, że dysponują ogromem wolnego czasu, którym nie wiedzą jak dysponować i na co go przeznaczyć. Mieszkańcy narzekają na brak rozrywki, brak możliwości rozwijania kontaktów towarzyskich. Główną działalnością emerytów jest bierna obserwacja szklanego ekranu.

Starsi mieszkańcy osiedla skarżą się na osłabienie więzi rodzinnych. Ich dzieci i wnukowie mieszkają w innych dzielnicach miasta. Są zapracowani i nie mają dużo czasu. Kontakt elektroniczny pomógłby podtrzymać kontakt, lecz większość osób zamieszkujących Starą Ochotę nigdy nie miało możliwości pracy z komputerem.

Jedyną rozrywką kierowaną do starszych mieszkańców pobliskich osiadli jest Klub Osiedlowy Surma w którym mieści się Klub Seniora mieszczący się przy ulicy Białobrzeskiej 17. Oferuje on szeroki wachlarz zajęć, jednakże nie odpowiada na potrzeby szkoleń idące z duchem nowej technologii. Kursy informatyczne, które mają się odbywać w ww. klubie pomogłyby dać możliwość seniorom do rozwijania swych umiejętności i zainteresowań.

Ćwiczenie 3 - Parafraza

Cel: Podniesienie umiejętności parafrazowania wypowiedzi klienta

Czas: 20 minut

Materiały: do wykonania ćwiczenia nie są potrzebne żadne materiały

Przebieg:

Prowadzący, korzystając z przygotowanej listy, na forum całej grupy, każdemu z uczestników odczytuje krótki komunikat (zdanie), prosząc go o parafrazę.

Parafraza to powtórzenie własnymi słowami kluczowych sformułowań nadawcy. Pomaga upewnić się, czy odbiorca dobrze rozumie intencje i sens wypowiedzi. Zwykle wypowiedzi parafrazujące zaczynają się od:

- Czy dobrze rozumiem, że Pan...?
- Z tego co mówisz zrozumiałem, że.....
- O ile dobrze zrozumiałem, twierdzisz że....
- Rozumiem, że.....

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Przykład:

A: ten punkt umowy jest dla mnie niejasny.

B: Rozumiem, że chciałby Pan doprecyzować treść tego punktu?

Dokonaj parafrazy następujących zdań:

31. Byłam u Państwa już dwa razy ale nadal nie jestem zdecydowana, który produkt wybrać.
32. Mam bardzo mało czasu, proszę mi szybko o tym opowiedzieć
33. Nie wiem jak używać tego sprzętu, który mi Pan polecił
34. Przez te nowe przepisy zupełnie się pogubiłam
35. Nie wiem od czego zacząć, tyle tego..
36. Źle się czuję, kiedy wszyscy bombardują mnie pytaniami
37. Nie umiem sama zmienić hasła i strasznie mnie to denerwuje
38. Pierwszy raz dzwonię z tego typu problemem i nie wiem czy uda mi się wszystko dobrze wyjaśnić
39. Potrzebuję więcej czasu by się zdecydować
40. Chyba uszkodziłam komputer. Co mam teraz zrobić?
41. Tyle pan mówi a ja nadal nie wiem co mam zrobić.
42. Próbowалаm podłączyć drukarkę tak jak pan mówił ale to nie działa
43. Czy można to naprawić szybciej?
44. Proszę mnie do nikogo nie odsyłać, pilnie potrzebuję odpowiedzi na moje pytanie.
45. Korzystanie z pańskich usług to prawdziwa przyjemność
46. Proszę mi podpowiedzieć, który model mam wybrać
47. Ta oferta nie jest dla mnie korzystna
48. Chciałabym poznać jeszcze inne propozycje/ oferty
49. Chciałabym podłączyć Internet ale nie wiem od czego zacząć
50. Próbowалаm różnych sposobów ale żaden nie działa
51. To jest bardzo skomplikowane, chyba powinnam skończyć politechnikę by to zrozumieć
52. Czy zawsze trzeba tyle czekać na obsługę?
53. Nie potrafię skonfigurować drukarki, chyba jest zepsuta
54. Chciałabym wymienić swój komputer ale nie wiem jak się za to zabrać
55. Zupełnie nie rozumiem tej instrukcji
56. Czy w waszej firmie jest w ogóle ktoś kompetentny?
57. Ta umowa jest skomplikowana, nic nie rozumiem.
58. Wydaje mi się że ten komputer jest dla mnie za drogi
59. Nie mogę zalogować się na swoje konto, chyba zapomniałam hasła
60. Może można rozwiązać to inaczej?

Ćwiczenie 4 - Pytania otwarte i zamknięte

Cel: Wyjaśnienie uczestnikom różnicy pomiędzy pytaniami otwartymi a zamkniętymi.

Czas: 30 minut

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Materiały: kartki i długopisy

Przebieg:

Ćwiczenie składa się z dwóch części:

ĆWICZENIE A (10 minut)

Każdy z uczestników przygotowuje na kartce dowolne pytanie otwarte lub zamknięte. Następnie uczestnicy kolejno odczytują swoje pytania a pozostali zgadują czy jest to pyt. otwarte czy zamknięte.

Pytania otwarte dają rozmówcy możliwość udzielenia wielu różnych odpowiedzi, najczęściej zaczynają się od: *co sądzisz o...? co myślisz na temat...? Jak rozumiesz...? jak chciałbyś...?*

Pytania zamknięte: ograniczają możliwość odpowiedzi do: *Tak/Nie/Nie wiem*, np. *Czy chcesz...? Kupiłeś...?*

ĆWICZENIE B (20 minut)

Uczniowie dobierają się w pary.

Każdy z uczestników otrzymuje od prowadzącego karteczkę z nazwiskiem sławnej postaci, której nie pokazują pozostałym uczestnikom. Następnie, w parach uczestnicy zadają sobie pytania zamknięte i na ich podstawie próbują zgadnąć nazwisko osoby z karteczki. Mają na to około 3-5 minut.

(Osoba A zadaje pytania zamknięte osobie B., następnie osoba B zadaje pytania zamknięte osobie A). Po tym etapie ćwiczenia, na polecenie osoby prowadzącej, uczestnicy, nadal w parach zadają sobie pytania otwarte. Ten etap również trwa około 3-5 minut. W przypadku, gdy uczestnicy odgadną postaci w toku zadawania pytań zamkniętych, przed przystąpieniem do pytań otwartych prowadzący wyposaża uczestników w nowe karteczki z nazwiskami sławnych osób.

Przykładowe postacie: Michale Jackson, Donald Tusk, Barack Obama, Tomasz Lis, Borys Szyc, Fryderyk Chopin, Maria Skłodowska–Curie, Adam Małysz itd..

Część teoretyczna - ASERTYWNOŚĆ (5 minut)

Asertywność rozumiana jest jako:

- zdolność do krytycznej interpretacji informacji zwrotnej otrzymanej od przełożonych lub współpracowników, na swój temat, na temat wykonanej pracy, realizacji zadań zawodowych itp.
- zdolność do wyrażania prośb o pomoc, wsparcie, wyjaśnienie, sprawdzenie itp. wobec współpracowników i przełożonych
- egzekwowanie swoich praw
- zdolność do odmowy, sprzeciwu wobec nieuzasadnionych żądań współpracowników, klientów itp.

Osoba prowadząca wyjaśnia słuchaczom na czym polegają zachowania agresywne, uległe i asertywne.

- *Jesteś agresywny, kiedy demonstrujesz własną wyższość, lekceważysz innych, słuchasz głównie siebie, podejmujesz decyzje bez oglądania się na innych, kiedy mówisz: „nie obchodzi mnie, co Ty myślisz, jesteś głupi myśląc inaczej niż ja, Twoje uczucia mnie nie interesują”.*

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



- *Jesteś uległy, gdy ignorujesz własne potrzeby, lekceważysz własne prawa, udajesz zadowolenie z podporządkowania się innym, kiedy mówisz: „ważne jest, jak Ty to widzisz, co Ty myślisz i co czujesz, ja się tu nie liczę”.*
- *Jesteś asertywny, gdy respektujesz zarówno własne, jak i cudze prawa, szanujesz siebie i innych, nie jesteś ani dominujący, ani zależny – współpracujesz z osobą, która jest dla Ciebie tak samo ważna jak Ty, kiedy mówisz: „tak myślę i tak to czuję, ale interesuje mnie, jakie jest Twoje zdanie, razem coś wymyślimy”.*

Ćwiczenie 5 - Czy jestem asertywny?

Cel: Sprawdzenie stopnia własnej asertywności.

Czas: 10 minut

Materiały: kartki i długopisy

Przebieg:

Prowadzący czyta powoli kolejno 20 stwierdzeń. Uczestnicy po odczytaniu każdego ze stwierdzeń ustosunkowują się do nich, zapisując na kartkach TAK lub NIE, przy cyfrach odpowiadających numerom stwierdzeń.

1. Jeśli ktoś bardzo nalega trudno mi odmówić.
2. Kogoś kto mi przeszkadza nie proszę, żeby przestał.
3. Jeśli ktoś niesłusznie mnie obwinia, nie protestuję.
4. Często miewam poczucie krzywdy.
5. Niezbyt umiem dopominać się o swoje.
6. Nie wiem jak domagać się zwrotu pożyczonej rzeczy.
7. Czasem czuję się wykorzystywany.
8. Trudno mi rozpoczynać rozmowy z kimś, kogo dobrze nie znam.
9. Jeśli ktoś mnie chwali, czuję się zażenowany i nie wiem co powiedzieć.
10. Nie umiem chwalić innych.
11. Nie wiem jak się zachować, kiedy jestem krytykowany.
12. Nie potrafię prosić o pomoc.
13. Nie umiem być całkiem szczerzy.
14. Nie wiem co zrobić, kiedy jestem zakłopotany.
15. Nie umiem bronić swojego zdania.
16. Złoszczę się, kiedy ktoś ma inne zdanie niż ja.
17. Odczuwam silną treść, kiedy muszę wypowiadać się publicznie.
18. Często ulegam innym.
19. Bywam bardzo agresywny.
20. Zdarza się, że krzykiem wymuszam spełnienie moich próśb.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Uczestnicy, którzy udzielili 10 lub więcej odpowiedzi twierdzących, powinni przyłożyć więcej starań do wyćwiczenia zachowań i komunikatów asertywnych.

Ćwiczenie 6 – asertywne odmawianie

Cel: Podniesienie umiejętności asertywnego odpowiadania na komunikaty klientów.

Czas: 20 minut

Materiały: ćwiczenie nie wymaga żadnych materiałów

Prowadzący, korzystając z przygotowanej listy, na forum całej grupy, każdemu z uczestników odczytuje krótką prośbę/ pytanie komunikat (zdanie), prosząc go o asertywną odmowę lub odpowiedź. W sytuacji, w której uczestnik ma problem z udzieleniem asertywnej odpowiedzi, prowadzący wspólnie z pozostałymi uczestnikami wspólnie konstruują właściwą odpowiedź.

1. Czy może mi Pan pożyczyć mi 100 złotych?
2. Czy może mi Pan obniżyć cenę tej usługi?
3. Czy może Pan to zrobić szybciej?
4. Czy może mnie Pan podwieźć na lotnisko?
5. Czy mógłbym pożyczyć Pańskie notatki?
6. Czy mogę skorzystać z pańskiego telefonu?
7. Czy mogę zająć panu teraz trochę czasu?
8. Czy może Pan to dla mnie załatwić?
9. Czy może Pan to za mnie zrobić?
10. Czy może Pan to zrobić jeszcze dziś?
11. Itd.

Ćwiczenie 7 – Wystąpienia publiczne

Cel: Podniesienie umiejętności przeprowadzania wystąpień publicznych.

Czas: 40 minut

Materiały: ćwiczenie nie wymaga żadnych materiałów

Przebieg:

Osoba prowadząca prosi uczestników o dobranie się w pary (A i B). Następnie uczestnicy w parach opowiadają sobie np. o najciekawszych grach / programach / aplikacjach komputerowych (około 2-3 minut na osobę). Następnie, na forum grupy uczestnicy opowiadają pozostałym o tym, co usłyszały od współrozmówcy.

Podsumowanie ćwiczenia polega na wyliczeniu uwag uczestników, które pojawiły się w trakcie wykonywania ćwiczenia. Mogą to być ich opinie lub opis stanów emocjonalnych, związanych z wystąpieniem na forum klasy.

Ćwiczenie 8 – Rozwiązywanie konfliktów

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Cel: Poznanie sposobów rozwiązywania konfliktów

Czas: 20 minut

Materiały: ćwiczenie nie wymaga żadnych materiałów

Przebieg:

Osoba prowadząca zadaje uczestnikom pytania a odpowiedzi zapisuje na tablicy.

Pyt.1 Co powoduje konflikty? (Przykładowe odpowiedzi: różnice zdań, konflikt interesów itp.).

Pyt. 2. Jak zazwyczaj reagujecie na konflikty? (Przykładowe odpowiedzi: złościmy się, krzyczymy, zastraszamy, obrażamy, stajemy się agresywni).

Pyt 3. Jak zazwyczaj rozwiązujecie konflikty? (dyskusja, wymuszanie, zerwanie kontaktów).

Pyt. 4. W jaki sposób komplikujemy konflikty i sprawiamy że są jeszcze trudniejsze do rozwiązania? (np.: przywołujemy problemy z przeszłości, które nie mają związku z obecną sytuacją, generalizujemy).

Pyt.5. Jakie są najlepsze sposoby na rozwiązywanie konfliktów?

Następnie osoba prowadząca omawia możliwe sposoby rozwiązywania konfliktów (problemów):

<i>Negocjacje</i>	<i>Podczas rozmowy z jedną osobą lub grupą osób, z którą się nie zgadzasz, proponujesz możliwe rozwiązania i zgadzasz się na jedno z nich, które jest korzystne dla obu stron.</i>
<i>Arbitraż</i>	<i>Należy znaleźć neutralną trzecią osobę (arbitra), który pomoże wam rozwiązać problem. Obie strony muszą zgodzić się przed dyskusją, że zaakceptują decyzję arbitra.</i>
<i>Komunikacja</i>	<i>Każda ze stron ma prawo powiedzieć, co czuje i dlaczego tak jest. Musi to być spokojna dyskusja, bez obwiniania żadnej ze stron.</i>
<i>Mediacja</i>	<i>Należy poprosić jedną osobę lub grupę osób o wzięcie udziału w dyskusji w celu rozwiązania jej. Każdy podaje swoje sugestie i trzeba wybrać jedną z nich.</i>
<i>Legislacja</i>	<i>Duża grupa ludzi zbiera się i dyskutuje na temat problemu. Kiedy uzyskują consensus w sprawie rozwiązania problemu, tworzą specjalne prawo lub zasady.</i>

Część IV – program konsultacji indywidualnych

Spotkania indywidualne z uczniami zostały przewidziane na 4 godziny lekcyjne, najlepiej realizować w rozbiciu na dwa cykle - 2x 90 minut. Czas poszczególnych etapów powinien być dostosowany do indywidualnych potrzeb ucznia, tak jak rodzaj i liczba ćwiczeń. Prowadzenie indywidualnych konsultacji w fazie testowej należy powierzyć doświadczonemu pedagogowi, psychologowi lub doradcy zawodowemu w zakresie pracy indywidualnej.

- I. W ramach innowacyjnego podejścia do problematyki kompetencji miękkich proponujemy autorefleksję (ucznia) na temat własnych zasobów poprzez ankietę samooceny. Nie ma to być sprawdzian wiedzy, znajomości pojęć tylko refleksja nad własnym rozwojem w kontekście kolejnego

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



etapu przygotowania zawodowego. Ankieta zawiera zestaw kompetencji miękkich rozwijanych przez całe życie z uwzględnieniem kompetencji zawartych w podstawie programowej. Rozwój kompetencji miękkich jest celem wyżej zaprezentowanego, 6 godzinnego warsztatu, porządkującego wiedzę i rozwijającego umiejętności przydatne w obu zawodach. Następnie uczeń ponownie wypełnia ankietę samooceny.

- II. Porównanie i analiza ankiet ma być pierwszym etapem indywidualnego wsparcia. Doradca zawodowy, pedagog szkolny, bądź psycholog wspólnie z uczniem zestawia wyniki i określa zagadnienia do wyjaśnienia (co uczeń miał na myśli przypisując daną wartość), obszary wymagające indywidualnych ćwiczeń pod okiem specjalisty, udzielenie wskazówek do pracy własnej, wskazanie przydatnej lektury, analiza filmów etc. Rolą nauczyciela jest wskazanie możliwości rozwoju kompetencji, w których nie nastąpił progres po udziale w szkoleniu, utrwalenie posiadanych umiejętności.
- III. Istotnym elementem pracy indywidualnej powinny być symulacje sytuacji wymagających sprawnego operowania kompetencjami miękkimi.
- IV. Poniżej przykłady ćwiczeń indywidualnych.

Promocja własnej osoby, autoprezentacja.

Cel: Sprawdzenie w praktyce umiejętności robienia dobrego pierwszego wrażenia

Czas: czas każdego nagrania nie dłuższy niż 3 minuty, omówienie w zależności od potrzeb.

Materiały: kamera, kartki papieru, długopis

Przebieg:

- A. Powiedz uczniowi, że niejednokrotnie praktyka jest elementem rekrutacji. Pracownik, który dobrze zaprezentuje się podczas praktyki może dostać propozycję pracy. Poproś ucznia żeby zastanowił się w jaki sposób może wywrzeć jak najlepsze pierwsze wrażenie podczas praktyki, jakie jego walory, umiejętności mogą być w tym pomocne.
- B. Następnie poproś ucznia o odegranie scenki Pierwszy krok. Uczeń ma wejść do pomieszczenia w którym pracujecie wyobrażając sobie, że wchodzi do zakładu w pierwszym dniu praktyki, a ty jesteś przedstawicielem firmy (nie określasz jaką funkcję pełnisz w firmie). Scenka wejścia i nawiązania kontaktu jest nagrywana kamerą.
- C. Obejrzyjcie nagranie. Wskaż uczniowi dobre elementy/ zachowania odgrywanej scenki. Powiedz, na co powinien zwrócić uwagę/ poprawić. Zwróć uwagę na komunikację niewerbalną i jej znaczenie.
- D. Poproś o powtórzenie scenki, ponownie nagraj ją.
- E. Poproś ucznia o omówienie mocnych i słabych stron, które będą widoczne podczas analizy filmu. Zawsze podkreślaj potencjał ucznia.
- F. Możesz zaproponować powtórzenie scenki już bez nagrywania w celu korekty/ utrwalenia dobrego zachowania.

Kto pyta nie błądzi

Cel: Rozpoznawanie korzyści płynących z zadawania pytań, kiedy coś jest niejasne,

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Rozwijanie umiejętności zadawania pytań,

Czas: 30 minut

Materiały: kartki papieru, długopis, arkusz z siedmioma pytaniami, powielone tabelki do uzupełniania pytań.

Przebieg:

- A. Porozmawiaj z uczniem, czego obawia się w kontekście praktyki, czego nie wie, a chciałby wiedzieć.
- B. Podpowiedz, że kiedy coś wymaga wyjaśnienia lub doprecyzowania, zadawane pytania można zaliczyć do siedmiu grup: Kto?, Co?, Po co?, Z kim?, Kiedy?, Gdzie?, Za pomocą czego?. Wywieś arkusz z tymi siedmioma pytaniami lub zapisz je w widocznym miejscu.
- C. Poproś ucznia, żeby wyobraził sobie opiekuna praktyki, który prosi uczniów
- D. z ich grupy, aby pomogli innej osobie. Wyjaśnij, że zademonstrujesz sposób zadawania siedmiu rodzajów pytań w tej sytuacji:
 - Kim ona/on jest? Kto z nas mógłby jej/jemu najlepiej pomóc? (KTO).
 - Jakiej pomocy ona/on potrzebuje? Co należy zrobić, aby pomóc? (CO).
 - Co się stało, że potrzebuje pomocy? W czym to, co zrobimy, ma jej/jemu pomóc? (PO CO).
 - Ile osób może jej/jemu pomóc? Pomocy ilu osób potrzebuje? (Z KIM).
 - Kiedy mamy jej/jemu zacząć pomagać? Kiedy mamy jej/jemu pomóc? (KIEDY).
 - Gdzie ją/jego możemy spotkać? (GDZIE).
 - Czego będziemy potrzebowali, żeby jej/jemu pomóc? Ile czasu zajmie nam pomaganie jej/jemu? (ZA POMOCĄ CZEGO).
- E. Wpisz do tabeli sytuacje niejasne omawiane na początku spotkania lub własne pomysły na sytuacje wymagające zadawania pytań i poproś ucznia o wypełnienie tabeli.

Sytuacja/ zadanie	Kategoria pytania	Pytanie
	Kto?	
	Co?	
	Po co?	
	Z kim?	
	Kiedy?	
	Gdzie?	
	Za pomocą czego?	

Przykład zadania:

Sytuacja/ zadanie	Kategoria pytania	Pytanie
W Pomoc sprzątaniu zakładu	Kto?	
	Co?	
	Po co?	
	Z kim?	
	Kiedy?	
	Gdzie?	

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



	Za pomocą czego?	
--	------------------	--

- F. Porozmawiajcie na temat tego, co dla danego ucznia jest najtrudniejsze podczas zadawania pytań w realnych sytuacjach. Jeżeli np. jest to obawa przed negatywną oceną popracujcie nad umiejętnością zamiany oceny na opinię, przyjmowania informacji zwrotnych.

3. Formularz praktyk

Formularz praktyk służyć będzie uporządkowaniu Twoich oczekiwań względem praktyk. Zastanów się co chcesz podczas nich zobaczyć, zrobić oraz sprawdzić, by wynieść z nich jak najwięcej korzyści. Możesz korzystać z pomocy nauczyciela lub doradcy zawodowego, którzy pomogą Ci osadzić oczekiwania w ramach konkretnego zawodu lub Twoich preferencji. Po zakończeniu praktyk porównaj zapisy z poniżej zamieszczonej tabeli z tym, co udało Ci się osiągnąć w czasie trwania praktyk. Powodzenia!

Co chcę zobaczyć?	Co chcę zrobić?	Co chcę sprawdzić?

4. Ćwiczenia z zakresu autoprezentacji:

Ćwiczenie 1 - „Mówienie i myślenie o sobie dobrze”

Cel: poznanie siebie w sytuacjach ekspozycji społecznej

Czas: 10 minut

Materiały: brak

Przebieg:

Wyobraź sobie, że za chwilę masz stanąć przed audytorium i przez 10 minut zaprezentować się z jak najlepszej strony, czyli po prostu w ciągu 10 minut masz zaprezentować wszystkie swoje zalety, umiejętności, talenty, osiągnięcia, dokonania i sukcesy. Co czujesz? Czego doświadczasz?

Kolumna czerwona	Kolumna zielona
Przyspiesza i sypka mi się oddech	Jestem spokojny
Serce zaczyna mi walić jak młot	Przygotowuję w myślach plan wystąpienia
Zaczynają mi wilgotnieć ręce, czuję, że występują mi rumieńce	Zastanawiam się nad moimi głównymi atutami
W głowie mam chaos myśli	Wykonuję kilka prostych ćwiczeń energetyzujących
Zupełnie nie wiem co powiedzieć	Wyobrażam sobie bardzo dobrą prezentację
Zaczynam odczuwać bóle głowy, brzucha itp	Poprawiam włosy, ubranie

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Po głowie chodzą mi tylko myśli że na pewno źle wypadnę, że się skompromituję	Opracowuję dobre wejście
Wyobrażam sobie co będą o mnie myśleć osoby z audytorium, jak ironicznie będą reagować	Wyobrażam sobie, że audytorium składa się z sympatycznych, życzliwie nastawionych ludzi.
Chcę uciec stąd jak najszybciej	Wierzę w siebie

Ile zaznaczyłeś zachować z kolumny czerwonej, a ile z zielonej?

W kolumnie zielonej zestawiona jest lista zachowań mobilizujących, zachowań asertywnych, w dużym stopniu gwarantujących sukces wykonania zadania.

W kolumnie czerwonej zestawiona jest lista zachowań demobilizujących, nieasertywnych, czyli takich, które utrudniają lub wręcz uniemożliwiają wykonanie nawet tak prostego zadania jak w powyższym przykładzie.

Jeśli Twoje zachowania w tej i podobnych sytuacjach zbliżone są do tych z kolumny zielonej, przyjmij gratulacje.

Jeśli jednak w twoim repertuarze zachowań pojawiło się kilka zachowań z pasma czerwonego, poświęć chwilę, aby lepiej zrozumieć jak to z tobą jest.

5. Ćwiczenie – „Lustrzane odbicie”

Cel: podniesienie skuteczności autoprezentacji, zdobycie informacji o skutecznych metodach autoprezentacji.

Czas: 20 minut

Materiały: kartki papieru, długopis, kamera (np. telefon komórkowy)

Przebieg:

1. Wypisz wszystkie wartości, cechy, właściwości z którymi chcesz być kojarzony/a przez inne osoby w momencie ich poznania, w wybranym kontekście np. pewność siebie, inteligencja, odpowiedzialność.
2. Nagraj filmik za pomocą telefonu lub aparatu, na którym przechadzasz się po pokoju, siadasz itp. I wypowiadasz się na temat: „jak Ci minął dzień” w ciągu 3 minut.
3. Popatrz na osobę na zdjęciu lub filmie i wypisz cechy jakie aktualnie przekazuje i bądź szczery wobec siebie a najlepiej zapytaj nauczyciela o opinię.
4. Zastanów się co możesz zrobić na poziomie ubioru, mowy ciała i lingwistyki, żeby świadomie przekazywać cechy które wypisałeś w pkt. 1 - bądź maksymalnie precyzyjny. To nauczy Cię łączyć świadomość tego kim jesteś z tym jak spójnie pokazywać to innym. Możliwości są nieograniczone - możesz demonstrować cechy np. „zorganizowanie” poprzez pojawienie się na rozmowie o pracę z profesjonalnym notesem, kalendarzem bądź netbookiem.

6. Aktywne poszukiwanie pracy.

Aktywne poszukiwanie pracy polega na angażowaniu się w cały szereg zadań:

1. Najpierw trzeba określić zawód/stanowisko pracy – czy mam odpowiednie kwalifikacje do wykonywania danego zawodu? czy moje kompetencje społeczne są na wystarczającym poziomie? Jeżeli obie odpowiedzi są twierdzące, to mamy szansę na zdobycie posady.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



2. Kolejnym krokiem jest poszukiwanie odpowiednich ofert pracy. W dzisiejszych czasach, najskuteczniejszym narzędziem jest Internet, czyli portale pokroju www.pracuj.pl, gdzie pracodawcy „wrzucają” ogłoszenia wraz z adresem (najczęściej e-mailem) kontaktowym. Jeżeli zależy nam na odpowiednim wyborze oferty pracy, dobrze jest rozpocząć poszukiwania od portalu, który obok suchych ogłoszeń oferuje np. internetową baterię testów psychologicznych i menedżerskich, dzięki której wiemy do jakich zawodów się nadajemy i dostajemy tylko odpowiednie (pasujące do naszego wykształcenia i kompetencji) oferty pracy (np. www.jobfitter.pl).
3. Mając znalezione interesujące nas oferty pracy przechodzimy do pisania CV i listów motywacyjnych. Najnowsze dane z rynku pracy mówią nam, że trzeba wysłać około 200 CV, żeby znaleźć pracę. Jak widzicie, samo szukanie pracy wiąże się już z ciężką pracą.
4. Część pracodawców zaprosi Was na rozmowy kwalifikacyjne, często składające się z kilku, różnorodnych etapów. To właśnie od rozmów kwalifikacyjnych zależy to, czy dostaniecie pracę. Dlatego do każdej rozmowy musicie się przygotować. Nie bez znaczenia będzie także Wasz ubiór i wygląd – powinien być schludny, odpowiedni do stanowiska, o które będziecie się ubiegać. Drugą istotną sprawą jest odpowiednie przygotowanie merytoryczne – Waszym zadaniem jest dowiedzieć się o zapraszającej Was firmie – czym dokładnie się zajmują, na czym polegać będzie Wasza praca – dzięki temu rozmowa będzie bardziej rzeczowa i pozostawicie po sobie dobre wrażenie osoby zaangażowanej. Nie bez znaczenia będzie także Wasze zachowanie. Powinniście unikać prezentowania przesadnej pewności siebie, ale, jednocześnie, nie możecie być zbyt nieśmiali. Najważniejsze jest, byście sprawiali wrażenie osób zaradnych, godnych zaufania, chcących podnosić swoje kwalifikacje zawodowe.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



IV. PRODUKT POŚREDNI III – Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców

Wstęp

Kształcenie zawodowe jest obszarem edukacji bezpośrednio powiązanym z rynkiem pracy. Jego integralną częścią jest praktyka zawodowa, która stanowi ogniwo łączące szkołę z praktyką gospodarczą, która ułatwia wejście ucznia na rynek pracy, a także pozwala zweryfikować zdobytą wiedzę teoretyczną.

W celu uzyskania wysokiej efektywności praktyki zawodowej, niezbędne jest ukończenie przez uczniów szkolenia prowadzonego w siedzibie firmy przez pracodawców lub wyznaczonych przez nich kompetentnych pracowników. Szkolenie ma na celu przybliżyć uczniowi profil praktykanta i pracownika, zapoznać z ofertą firmy (bądź firm – zgodnie z założeniami zmodernizowanych programów praktyk zawodowych ujętych w odrębnym Produkcie pośrednim), w której/w których będzie odbywała się praktyka, ale przede wszystkim przedstawić zakres wymagań i oczekiwań pracodawców wobec ucznia.

Wiedza o oczekiwaniach pracodawców wobec uczniów szkół zawodowych stanowi ważne źródło informacji o rynku pracy. Coraz częściej pracodawcy w swoich ofertach pracy nie precyzują formalnych kwalifikacji zawodowych oczekiwanych od kandydata, wymogu ukończenia szkoły o określonym kierunku, natomiast coraz częściej określają umiejętności oraz kompetencje jakie powinien posiadać absolwent.

Dla uczniów ważne zatem jest zapoznanie się z oczekiwaniami pracodawców, aby porównać swoje możliwości z wymaganiami, jakie stawiają przedsiębiorcy kandydatom do pracy. Mając powyższe na uwadze można wywnioskować, że młodzież wkraczająca na rynek pracy potrzebuje wsparcia, zarówno w dążeniu do poznania własnego potencjału, umiejętności i kompetencji, jak i w zakresie przyswojenia oczekiwań pracodawców.

1. Cel główny:

Nabywanie wiedzy i umiejętności sprzyjających uzyskaniu wysokiej efektywności odbywanej u pracodawcy przyszłej praktyki zawodowej.

2. Cele dydaktyczne/efekty kształcenia:

Uczeń zna:

- cel, program oraz metody sprawdzania osiągnięć edukacyjnych w czasie praktyki,
- organizację przebiegu praktyki,
- podstawowe informacje dotyczące firmy (rodzaj działalności, struktura organizacyjna, zatrudnienie, oferta),
- oczekiwania pracodawcy w stosunku do pracowników,
- oczekiwania pracodawcy w stosunku do praktykantów,
- zasady etyki zawodowej w danym miejscu pracy, na danym stanowisku pracy oraz w danej branży.

3. Cele wychowawcze:

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



- pobudzenie odpowiedzialności za pracę, którą się wykonuje, a także związanego z nią zadowolenia klienta,
- branie odpowiedzialności za swoją pracę oraz narzędzia i materiały, na których się pracuje,
- zwiększenie motywacji do efektywnej realizacji zadań powierzanych praktykantowi i przyszłemu pracownikowi.

4. Czas trwania szkolenia:

Szkolenie zostanie przeprowadzone w ciągu 1 dnia, przez 6 godzin lekcyjnych (6 x 45 minut), z uwzględnieniem 15 minutowych przerw.

5. Sposób organizacji szkolenia:

- miejsce szkolenia – sala u pracodawcy
- termin szkolenia – w tygodniu poprzedzającym rozpoczęcie praktyki
- zaproszenie na szkolenie – listowne
- część merytoryczna szkolenia – prowadzi pracodawca lub upoważniony pracownik
- materiały pomocnicze – dostarczone przez pracodawcę
- harmonogram szkolenia – opracowany (minutowy) i udostępniony uczestnikom szkolenia
- catering i obsługa – kawa, herbata, ciastka – rozpoczęcie, poczęstunek po zrealizowaniu trzech modułów

6. Uczestnicy szkolenia:

Uczestnikami szkoleń będzie 80 uczniów z trzech szkół zawodowych, objętych projektem: Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku, Zespołu Szkół Usług i Przedsiębiorczości im. Abpa A.J. Nowowiejskiego w Płocku oraz Zespołu Szkół Zawodowych im. Marii Skłodowskiej Curie w Płocku, w tym:

- 40 uczniów zawodu fryzjer,
- 40 uczniów zawodu informatyk,

Docelowo uczestnikami szkolenia mogą być uczniowie szkół zawodowych wszystkich kierunków kształcenia. Szkolenie odbywać się będzie w grupach nie przekraczających 5 uczniów w jednym zakładzie pracy.

7. Kadra dydaktyczna, trenerska:

Szkolenie zostanie przeprowadzone przez pracodawcę lub wyznaczonego przez niego pracownika posiadającego odpowiednie kwalifikacje i wiedzę.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



8. Plan nauczania wraz z treściami nauczania:

Moduł 1. Przebieg szkolenia

Zagadnienia / treści nauczania	Metody – narzędzia	Czas [min]
- Powitanie. - Cel i przebieg szkolenia. - Harmonogram minutowy.	Wykład informacyjny z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej lub innej formy prezentowania treści (wydruk).	15

Moduł 2. Podstawy bhp i etyki zawodowej

Zagadnienia / treści nauczania	Metody – narzędzia	Czas [min]
- Ogólne zasady bhp na stanowisku pracy. - Zagrożenia dla zdrowia występujące na stanowisku pracy. - Zasady i sposoby bezpiecznego wykonania pracy. - Podstawowe akty prawne z zakresu bhp - Pojęcie etyki zawodowej. - Zasady etyki zawodowej w danym zawodzie. - Moralne aspekty wykonywania zawodu.	Wykład informacyjny z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej lub innej formy prezentowania treści (wydruk).	45

Moduł 3. Praktyka zawodowa – wybrane informacje

Zagadnienia / treści nauczania	Metody – narzędzia	Czas [min]
- Cel praktyki. - Program praktyki. - Oczekiwania pracodawcy w stosunku do pracowników. - Oczekiwania uczniów w stosunku do pracodawców. - Dokumentacja przebiegu praktyki. - Ocenianie osiągnięć edukacyjnych. - Organizacja praktyki.	Wykład informacyjny z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej lub innej formy prezentowania treści (wydruk).	45

Moduł 4. Podstawowe informacje związane z funkcjonowaniem firmy

Zagadnienia / treści nauczania	Metody – narzędzia	Czas [min]
- Rodzaj działalności. - Struktura organizacyjna.	Wykład informacyjny z wykorzystaniem prezentacji	45

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



■ Zatrudnienie. ■ Oferta produkcyjna/handlowa/usługowa. ■ Działania marketingowe. ■ Zwiedzanie firmy – pokaz typowych stanowisk pracy.	multimedialnej lub innej formy prezentowania treści (wydruk).	
---	---	--

Moduł 5. Profil pracownika

Zagadnienia / treści nauczania	Metody – narzędzia	Czas [min]
■ Zakres obowiązków pracownika. ■ Forma zatrudnienia. ■ Wymagane kwalifikacje ➢ wykształcenie, ➢ doświadczenie zawodowe, ➢ umiejętności, ➢ znajomość języków, ➢ inne wymagania. ■ Dodatkowe wymagania.	Pogadanka z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej lub innej formy prezentowania treści (wydruk).	45

Moduł 6. Profil praktykanta

Zagadnienia / treści nauczania	Metody – narzędzia	Czas [min]
■ Zakres obowiązków praktykanta. ■ Forma praktycznej nauki zawodu. ■ Wymagane kwalifikacje, ➢ dotychczasowe przygotowanie zawodowe wynikające z nauczanych w szkole przedmiotów, ➢ dotychczasowe doświadczenie zawodowe w zakresie kształcenia praktycznego, ➢ umiejętności, ➢ znajomość języków, ➢ inne wymagania. ■ Dodatkowe wymagania.	Pogadanka z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej lub innej formy prezentowania treści (wydruk)	45

Moduł 7. Podsumowanie szkolenia

Zagadnienia / treści nauczania	Metody – narzędzia	Czas [min]
■ Przypomnienie podstawowych zagadnień. ■ Wypełnienie ankiety ewaluacyjnej. ■ Wręczenie zaświadczeń.	Pogadanka z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej lub innej formy prezentowania treści (wydruk).	30

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



9. Zaliczenie oraz sposób sprawdzenia efektów szkolenia:

Szkolenie stanowi integralną część praktyki zawodowej i podlega obowiązkowemu zaliczeniu. Warunkiem zaliczenia jest pozytywna opinia osoby prowadzącej szkolenie, którą może być pracodawca lub pracownik posiadający odpowiednie kompetencje. Po zakończeniu szkolenia uczestnik otrzyma zaświadczenie ukończenia tej formy wsparcia – na podstawie wzoru zaświadczenia dołączonego do niniejszego produktu.

Stopień opanowania wiedzy uzyskanej podczas szkolenia, przez uczniów będzie weryfikowany na bieżąco podczas praktyki zawodowej u pracodawcy.

Ocena ogólna realizacji szkolenia będzie mierzona za pomocą załączonego wzoru ankiety – jako dodatkowego elementu działań ewaluacyjnych.

10. Literatura i materiały dydaktyczne:

- regulaminy obowiązujące w firmie,
- katalogi branżowe,
- czasopisma specjalistyczne,
- stanowisko pracy z wyposażeniem,
- zestaw narzędzi i przyborów,
- Ustawa z dnia 7 IX 1991 r. o systemie oświaty.
- Kodeks pracy.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych

ANKIETA EWALUACYJNA

Szanowni Państwo,

w związku z udziałem w szkoleniu realizowanym w ramach projektu „*Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim*”, współfinansowanym ze środków Unii Europejskiej w ramach Funduszu Społecznego, prosimy o wzięcie udziału w anonimowym badaniu ankietowym. Państwa uwagi, opinie i spostrzeżenia zostaną wykorzystane do oceny jakości organizowanego szkolenia.

Wybraną odpowiedź proszę zaznaczyć znakiem „x”.

I. ORGANIZACJA SZKOLENIA

Lp.	Pytanie	Tak	Nie	Nie wiem
1.	Czy został/a Pan/Pani zawiadomiony pisemnie o terminie i miejscu szkolenia?			
2.	Czy miejsce szkolenia było dobrze przygotowane pod			

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



	względem organizacyjnym?			
3.	Czy był zapewniony niezbędny sprzęt do prowadzenia szkolenia?			
4.	Czy szkolenie odbywało się w zaplanowanym wymiarze czasowym?			
5.	Czy był zapewniony poczęstunek?			
6.	Czy wymiar czasowy szkolenia był wystarczający?			

II. KADRA DYDAKTYCZNA

Lp.	Pytanie	Tak	Nie	Nie wiem
1.	Czy prowadzący szkolenie był dobrze przygotowany merytorycznie do prowadzenia szkolenia?			
2.	Czy treść szkolenia była przekazywana w sposób zrozumiały i przystępny?			
3.	Czy szkolący odpowiadał na pytania, udzielał dodatkowych wyjaśnień?			
4.	Czy podczas szkolenia panowała atmosfera sprzyjająca komunikacji i współpracy?			

III. MATERIAŁY SZKOLENIOWE

Lp.	Pytanie	Tak	Nie	Nie wiem
1.	Czy Pan/Pani otrzymał/a materiały szkoleniowe?			
2.	Czy materiały szkoleniowe wyczerpująco omawiały zagadnienia szkolenia?			
3.	Czy materiały szkoleniowe były pomocne w trakcie szkolenia ?			
4.	Czy materiały szkoleniowe będą pomocne podczas praktyki zawodowej?			

IV. PRZYDATNOŚĆ SZKOLENIA

Lp.	Pytanie	Tak	Nie	Nie wiem
1.	Czy szkolenie spełniło Pana/Pani oczekiwania?			
2.	Czy szkolenie poszerzyło Pana/Pani wiedzę?			
3.	Czy według Pana/Pani nabyte umiejętności będą przydatne			

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



	podczas praktyki zawodowej?			
4.	Czy Pan/Pani poleciłby/aby szkolenie innym osobom?			

V. OCENA OGÓLNA SZKOLENIA

Jaka jest ogólna ocena szkolenia?	Bardzo dobra	Dobra	Średnia	Słaba
-----------------------------------	--------------	-------	---------	-------

Podczas szkolenia:

- a) Najbardziej podczas szkolenia podobało się Pani/Panu
.....
.....
- b) Najbardziej na szkoleniu zabrakło Pani/Panu
.....
.....

METRYCZKA:

- | | | |
|------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Płeć | 2. Klasa | 3. Zawód |
| ☐ kobieta | ☐ druga | ☐ informatyk |
| ☐ mężczyzna | ☐ trzecia | ☐ fryzjer |
4. Szkoła
- ☐ Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku,
- ☐ Zespół Szkół Usług i Przedsiębiorczości im. Abpa A.J. Nowowiejskiego w Płocku,
- ☐ Zespół Szkół Zawodowych im. Marii Skłodowskiej Curie w Płocku.

Dziękujemy za wypełnienie ankiety.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Płock, dnia

.....
/pieczęć organizatora kursu/

ZAŚWIADCZENIE

o ukończeniu szkolenia

Pan/i/
/imię i nazwisko/

urodzony/a/ w dniu 19.....r.

w, woj.

ukończył/a/ szkolenie prowadzone przez pracodawców, umożliwiające efektywne odbycie praktyki
zawodowej
/nazwa formy kształcenia/

zorganizowane przez **Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku**
/nazwa organizatora/

w ramach projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”

Celem kursu było **nabycie wiedzy i umiejętności sprzyjających uzyskaniu wysokiej efektywności przyszłej praktyki zawodowej.**

.....
/Podpis i pieczęć organizatora/

.....
/Podpis i pieczęć pracodawcy/

Nr zaświadczenia

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



V. PRODUKT POŚREDNI IV – Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów

Wstęp

Kształcenie zawodowe – jako termin – nie posiada precyzyjnej definicji, niemniej jednak można pokusić się o następujące rozwinięcie terminu: jest to taki rodzaj kształcenia, które zakłada zdobycie przez ucznia określonej wiedzy praktycznej oraz umiejętności w obrębie pewnego zawodu. Od kilku lat system edukacji w Polsce podlega gruntownym zmianom tak, aby poprawie ulegały zarówno warunki kształcenia, jak i wychowania. Celem, jaki sobie postawiło Ministerstwo Edukacji Narodowej, jest stworzenie szkoły nowoczesnej, przyjaźnie nastawionej do ucznia oraz otwartej na pewne inicjatywy. W oświacie, a w szczególności w szkołach zawodowych, coraz większy nacisk kładziony jest na doskonalenie metod zdobywania przez uczniów wiedzy oraz umiejętności. Priorytetem jest, aby absolwent szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe zdobył kwalifikacje, wiedzę i umiejętności dopasowane do wymogów rynku pracy, by były one kompatybilne z oczekiwaniami pracodawców.

Realizacja takich założeń wymaga intensywnej pracy ze strony zarówno Ministerstwa Edukacji Narodowej, samorządów, szkół, jak i samego, a może przede wszystkim, ucznia. Nawet najlepiej przemyślany plan, dobre pomysły nie będą miały prawa bytu, o ile sam zainteresowany – uczeń – nie będzie dążył do jak najlepszego przystosowania do realiów rynku pracy poprzez zdobycie na jak najwyższym poziomie kwalifikacji i umiejętności niezbędnych w danym zawodzie. Z kolei weryfikacja kompetencji ucznia powinna być nie tyle w gestii szkoły, a powinna leżeć po stronie pracodawców jako jednych z kreatorów rynku pracy.

Wyniki badań i analiz rynku pracy przeprowadzonych podczas pierwszego etapu projektu (ujęte w czterech Raportach końcowych) wskazują, że aby zwiększyć atrakcyjność absolwentów na rynku pracy należy wzmocnić współpracę szkół zawodowych z pracodawcami. Istotne jest także podniesienie rangi praktyk zawodowych w cyklu kształcenia.

Praktyki zawodowe stanowią znakomitą możliwość rozwinięcia, wzmocnienia i utrwalenia posiadanych przez uczniów kwalifikacji i umiejętności, które zdobyli na zajęciach praktycznych w szkole. Dla uczniów jest to także szansa na zniwelowanie braków w umiejętnościach oraz wzbogacenia posiadanej wiedzy w elementy praktycznej nauki zawodu. Posiadanie doświadczenia zawodowego jest bowiem wymieniane przez pracodawców, jako pierwszy element składający się na wizerunek idealnego kandydata na pracownika, czy to fryzjera czy informatyka. Właśnie praktyki zawodowe są tożsame ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego.

Nowatorski produkt – metodologia przyznawania certyfikatu potwierdzającego kompetencje, stworzy możliwość wyselekcjonowania uczniów, którzy praktyki zawodowe odbyli w sposób wzorcowy. Nie tylko przełożyli wiedzę teoretyczną na jej praktyczne zastosowanie, ale dodatkowo wykazali się doskonałą organizacją czasu pracy, umiejętnościami interpersonalnymi i posiadaniem potencjału zawodowego rokującego na dalszy rozwój kariery zawodowej w kierunku, w którym się kształcą. Takie cechy jak:

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



samodzielność, umiejętność obsługi klienta, gotowość do rozwoju to kolejne elementy wskazywane przez pracodawców w ww. badaniach jako części składowe idealnego kandydata do pracy.

Część I. Certyfikat potwierdzający kompetencje i umiejętności uczniów

Certyfikat jest dokumentem potwierdzającym posiadanie przez ucznia kompetencji i umiejętności. Jest sygnowany przez pracodawcę i przyznawany przez Samorządową Radę Szkolnictwa Zawodowego, na wniosek ucznia, który spełnił wymagania i procedury opisane w specjalnie skonstruowanym Regulaminie (stanowiącym załącznik do niniejszego produktu pośredniego). Pracodawcy, sygnując ten dokument potwierdzają, iż osoba – uczeń, dysponujący certyfikatem osiągnął wysoki poziom przystosowania do wymogów rynku pracy, spełnia ich oczekiwania stawiane wobec kandydatów do pracy na danym stanowisku oraz posiada predyspozycje do wykonywania określonego zawodu.

Instytucja certyfikująca – Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego (której założenia i zasady funkcjonowania wskazano w odrębnym dokumencie – produkcie pośrednim 8) jest ciałem doradczym złożonym ze specjalistów w dziedzinie edukacji. W swoich zadaniach wskazane ma m.in. wdrożenie i realizację metodologii przyznawania formalnego dokumentu (certyfikatu) potwierdzającego, iż uczeń osiągnął pożądany poziom kompetencji i umiejętności w określonym zawodzie. Rolą tego organu jest m.in. podjęcie decyzji ws. przyznania certyfikatu uczniowi, którzy spełnił wymogi formalno – merytoryczne.

Część II. Cel główny i cele pośrednie

Głównym celem produktu jest stworzenie przejrzystych warunków, określających sposób przyznawania przez Samorządową Radę Szkolnictwa Zawodowego certyfikatu, sygnowanego przez pracodawców, który potwierdzi posiadanie przez ucznia kompetencji i umiejętności.

Cele pośrednie to:

- wydanie certyfikatu, który będzie zaświadczał o odbyciu wzorowych praktyk;
- wyselekcjonowanie uczniów, którzy odbyli praktyki zawodowe w sposób wzorcowy;
- dokonanie przez pracodawców rzetelnej i wnikliwej oceny pracy praktykanta, na podstawie Formularza Oceny Pracy Praktykanta;
- podniesienie rangi praktyk zawodowych, jako instrumentu do uzyskania certyfikatu;
- pobudzenie motywacji praktykantów do efektywnej pracy w trakcie praktyk zawodowych w celu zdobywania certyfikatu;
- badanie postaw i zachowań praktykanta w trakcie odbywania praktyk zawodowych, w celu dokonywania korekt w programie laboratorium kompetencji miękkich;
- wzbogacenie CV (życiorysu zawodowego) praktykanta poprzez posiadanie certyfikatu.

Część III. Grupa docelowa

Na potrzeby realizowanego projektu odbiorcami docelowymi będzie 80 uczniów trzech płockich szkół kształcenia zawodowego:

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



- Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku,
- Zespół Szkół Usług i Przedsiębiorczości w Płocku,
- Zespół Szkół Zawodowych nr 2 im. Marii Skłodowskiej –Curie w Płocku,

którzy kształcą się w zawodzie fryzjer i informatyk.

Natomiast wskazane jest, aby produkt znalazł zastosowanie wśród uczniów wszystkich szkół zawodowych bez względu na kierunek kształcenia.

Część IV. Korzyści z posiadania certyfikatu

Obecnie praktyki zawodowe stają się jedynie obowiązkiem dla ucznia. Ranga certyfikatu, jego zastosowanie w późniejszym ubieganiu się o pracę, jako element wartościujący, ma nadać praktykom zawodowym nowy wymiar jakościowy. Istotne wydaje się, aby również pracodawca wykorzystał ten czas maksymalnie produktywnie. Pracodawca będzie miał bowiem możliwość zweryfikowania potencjału ucznia, jego postaw, kompetencji i umiejętności, co może z powodzeniem zastąpić np. okres próbny poprzedzający zawarcie umowy o pracę. Uczeń wyposażony w certyfikat będzie mógł udokumentować wysoką jakość pracy na praktykach zawodowych oraz wzbogacić swoje CV o dodatkowy atut i budować swoją pozycję i przewagę na rynku pracy.

Część V. Metodologia przyznawania certyfikatu

O certyfikat może ubiegać się uczeń, który posiada:

- sygnowany przez pracodawcę Formularz Oceny Pracy Praktykanta (z wynikiem, co najmniej 85%) będący kluczowym elementem wniosku, Formularz Oceny Pracy Praktykanta jest nowoczesnym narzędziem do całościowej oceny postawy i cech praktykanta na skali pięciostopniowej. Narzędzie to będzie służyło ocenie tych cech i kwalifikacji, które budują obraz idealnego kandydata do pracy, (tj.: wiedzy merytorycznej, organizacji czasu pracy, umiejętności interpersonalnych oraz potencjału zawodowego).
- zaświadczenie o aktywnym uczestnictwie w szkoleniu prowadzonym przez pracodawcę przed rozpoczęciem praktyki zawodowej (zgodnie z programem i zakresem określonym w Produkcie pośrednim „Program szkoleń uczniów prowadzonych przez pracodawców”),
- zaświadczenie o ukończeniu praktyki zawodowej u pracodawcy z oceną, co najmniej bardzo dobry,
- przygotowane swoje portfolio.

Certyfikat wydawany jest po weryfikacji i akceptacji przedłożonej dokumentacji przez Komisję walidacyjną funkcjonującą w ramach Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego.

Certyfikat potwierdzający kompetencje i umiejętności ucznia nadawany jest na czas nieokreślony, niemniej jednak uczeń podczas zajęć w Laboratorium kompetencji miękkich jest uświadamiany o konieczności ustawicznego doskonalenia w celu osiągnięcia jak najlepszego dostosowania do dynamicznie zmieniających się realiów na rynku pracy.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Załącznik nr 1 do produktu pośredniego.

**Regulamin przyznawania certyfikatu
potwierdzającego posiadanie przez ucznia kompetencji i umiejętności sygnowanego przez Pracodawcę i
Samorządową Radę Szkolnictwa Zawodowego**

§1

Definicje

1. Certyfikat – dokument potwierdzający posiadanie przez ucznia kompetencji i umiejętności, sygnowany przez Pracodawcę i przyznawany przez Samorządową Radę Szkolnictwa Zawodowego, na wniosek ucznia, który spełnił wymagania i procedury opisane w niniejszym Regulaminie.
2. Instytucja certyfikująca – Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego (SRSZ) – ciało doradcze złożone ze specjalistów w dziedzinie edukacji, mające za zadanie m.in. opracowanie i nadzór nad nowymi programami kształcenia, praktykami, znakami jakości przyznawanymi pracodawcom. Przyznaje formalny dokument (Certyfikat) potwierdzający, że uczeń osiągnął określony poziom kompetencji i umiejętności.
3. Formularza Oceny Pracy Praktykanta – forma oceny Praktykanta w skali pięciostopniowej dokonywana przez Pracodawcę po zakończeniu Praktyki zawodowej. Ocenie podlegają: wiedza merytoryczna, organizacja czasu pracy, zdolności interpersonalne, potencjał zawodowy. Formularz oceny praktykanta stanowi kluczowy element wniosku Ucznia o przyznanie Certyfikatu.
4. Kandydat – Uczeń, który po ukończeniu Praktyki zawodowej u Pracodawcy ubiega się o przyznanie Certyfikatu.
5. Komisja walidacyjna – trzyosobowy zespół, którego zadaniem jest walidacja kompetencji i umiejętności ucznia, składający się z: przewodniczącego będącego przedstawicielem Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego, członka komisji posiadającego kwalifikacje niezbędne do nauczania określonego zawodu¹² oraz psychologa lub doradcy zawodowego.
6. Kompetencje – umiejętność wykorzystania w sposób praktyczny wiedzy i umiejętności zdobytych lub doskonalonych podczas Praktyki zawodowej u Pracodawcy. To również postawa Ucznia wobec Pracodawcy i obowiązków zawodowych.
7. Kompetencje społeczne – zwane miękkimi – są to zdolności interpersonalne (m.in.: komunikatywność, autoprezentacja, radzenie sobie ze stresem, kontakt ze współpracownikami, asertywność), które Uczeń nabył lub doskonalił podczas zajęć w Laboratorium kompetencji miękkich, a następnie w trakcie odbywania Praktyki zawodowej u Pracodawcy.
8. Laboratorium kompetencji miękkich – spotkania doradczo – psychologiczne w zakresie kształtowania kompetencji u Uczniów jako przyszłych pracowników, w tym doradztwo indywidualne oraz symulacje realnych sytuacji na określonym stanowisku pracy.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



9. Portfolio – teczka, zawierająca prace z zakresu fryzjerstwa lub informatyki wykonane przez Ucznia podczas Praktyki zawodowej. Prace mogą przybrać formę zdjęć, prezentacji multimedialnych i itp. dotyczących zawodu, w ramach którego odbył Praktykę zawodową u Pracodawcy.
10. Pracodawca – przedsiębiorca, u którego Kandydat odbył Praktykę zawodową i który poprzez sygnowanie Formularz Oceny Pracy Praktykanta, potwierdza iż Uczeń cechuje się określonymi kompetencjami i umiejętnościami.
11. Praktyka zawodowa – forma przygotowania zawodowego Ucznia prowadzona u Pracodawcy, której celem jest pogłębienie wiedzy nabytej w Szkole oraz doskonalenie umiejętności zawodowych na różnych stanowiskach, przy wykonywaniu różnych czynności. Uczeń podczas Praktyki zawodowej podlega przepisom regulaminowym Szkoły, jednocześnie ma obowiązek stosowania regulaminu pracy funkcjonującego u Pracodawcy.
12. Szkoła – placówka kształcenia zawodowego, mająca na celu przygotowanie Ucznia do wykonywania zawodu, do której uczęszcza Uczeń i która kieruje go do odbycia Praktyki zawodowej u Pracodawcy.
13. Uczeń – osoba uczęszczająca do Szkoły, przygotowującej do egzaminu państwowego, umożliwiającego uzyskanie zawodu.
14. Umiejętności – praktyczna zdolność do stosowania wiedzy w celu wykonywania i rozwiązywania zadań zawodowych, nabyta lub doskonalona przez Ucznia w trakcie Praktyki zawodowej u Pracodawcy.
15. Wiedza – zbiór wiarygodnych informacji o rzeczywistości wraz z umiejętnością ich wykorzystywania. Są to wiadomości zdobyte w procesie uczenia się i/lub wykonywania doświadczeń i badań podczas zajęć praktycznych w Szkole i/lub Praktyk zawodowych u Pracodawcy.
16. Zawód – zbiór zadań (zespół czynności) z zakresu fryzjerstwa lub informatyki nabytych przez Ucznia podczas nauki w Szkole oraz w trakcie Praktyki zawodowej, potwierdzony poprzez uzyskanie pozytywnego wyniku egzaminu państwowego.
17. Znak jakości realizacji praktyk – wyróżnienie przyznawane Pracodawcy po zakończeniu przez Ucznia Praktyki zawodowej. Przyznanie znaku jakości ma na celu upowszechnienie zasad etyki i rzetelnego przygotowania Uczniów do pełnienia obowiązków zawodowych.

§2

Informacje ogólne

1. Celem certyfikacji jest potwierdzenie i walidacja posiadanych przez Ucznia kompetencji i umiejętności poświadczanych w pracy w określonym zawodzie, które nabędzie w wyniku ukończenia szkoły i w ramach odbywania Praktyki zawodowej u Pracodawcy.
2. O potwierdzenie kompetencji i umiejętności w formie Certyfikatu może ubiegać się Uczeń, który odbył Praktykę zawodową u Pracodawcy.
3. Certyfikacja może nastąpić wyłącznie na Wniosek Kandydata, który kieruje do Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego (wg wzoru stanowiącego załącznik do niniejszego Regulaminu).
4. Proces potwierdzania osiągniętego przez Ucznia określonego poziomu kompetencji i umiejętności sygnowany jest przez Pracodawcę i realizowany przez Samorządową Radę Szkolnictwa Zawodowego

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



na podstawie Wniosku złożonego przez kandydata (wg wzoru stanowiącego załącznik do niniejszego Regulaminu).

5. Informacje dla Kandydatów, dotyczące wymagań formalnych, jakie muszą być spełnione oraz wykaz dokumentów niezbędnych do uzyskania Certyfikatu można uzyskać bezpośrednio w siedzibie SRSZ.

§3

Warunki ubiegania się o Certyfikat

1. O przyznanie Certyfikatu, po uprzednim złożeniu Wniosku (wg wzoru stanowiącego załącznik do niniejszego Regulaminu), mogą ubiegać się Uczniowie, którzy dostarczą:
 - a) sygnowany przez Pracodawcę Formularz Oceny Pracy Praktykanta (wg wzoru stanowiącego załącznik do niniejszego Regulaminu), jako kluczowy element Wniosku z wynikiem co najmniej 85%,
 - b) zaświadczenie o ukończeniu szkolenia prowadzonego przez Pracodawcę przed rozpoczęciem Praktyki zawodowej (zgodnie z programem i zakresem określonym w Produkcie pośrednim „Program szkolenia uczniów prowadzonych przez pracodawców”),
 - c) zaświadczenie o ukończeniu Praktyki zawodowej u Pracodawcy z oceną co najmniej bardzo dobry,
 - d) posiadają samodzielnie przygotowane portfolio.

§4

Prawa i obowiązki stron odpowiedzialnych za potwierdzanie kompetencji i umiejętności

Pracodawca:

1. Pracodawca po zakończeniu Praktyki zawodowej ocenia kompetencje i umiejętności, jakimi cechuje się Uczeń i zobowiązuje się do dokonania tej oceny w sposób rzetelny i zgodny ze stanem faktycznym.
2. Zapisem formalnym oceny, o której mowa w §4 ust. 1 jest Formularz Oceny Pracy Praktykanta sygnowany przez pracodawcę (wg wzoru stanowiącego załącznik do niniejszego Regulaminu).
3. Pracodawca, który w sposób rzetelny i sumienny przeprowadził Praktykę zawodową, po zakończeniu której Uczeń otrzymał Certyfikat może ubiegać się o przyznanie Znaku jakości realizacji praktyk.

Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego:

4. Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego zastrzega sobie wyłączność na przyznawanie Certyfikatów i sprawuje wyłączny nadzór nad procesem certyfikacji.
5. SRSZ w odniesieniu do Kandydata zobligowana jest do następujących czynności:
 - a) sprawdzenia kompletności złożonych dokumentów,
 - b) poinformowania na piśmie (dopuszczalna forma elektroniczna) o konieczności uzupełnienia brakujących dokumentów,
 - c) wydania pisemnej decyzji o przyznaniu Certyfikatu zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu w przypadku spełnienia przesłanek wskazanych w §3 ust.1 pkt. a) – d),
 - d) wydania pisemnej decyzji o nie przyznaniu Certyfikatu zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu w przypadku nie spełnienia minimum jednej z przesłanek wskazanych w §3 ust 1 pkt. a) – d),

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



- e) wydania Certyfikatu w przypadku certyfikującego wydania decyzji pozytywnej,
- f) wydania pisemnego uzasadnienia w przypadku decyzji negatywnej.
- 6. SRSZ może przeprowadzić działania zmierzające do potwierdzenia danych zawartych w dokumentach przedłożonych przez Kandydata.
- 7. SRSZ zobowiązana jest do rzetelnego zorganizowania i zarządzania procesem potwierdzania kompetencji i umiejętności Ucznia w formie Certyfikatu w szczególności poprzez:
 - a) informowanie Ucznia o wszelkich wymaganiach formalnych niezbędnych do udziału w procesie certyfikacji,
 - b) ochronę danych osobowych ucznia zgodnie z Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych.
- 8. SRSZ przed zakończeniem roku szkolnego wyznacza miejsce i terminy posiedzenia Komisji walidacyjnej przypadające w kolejnym roku szkolnym z częstotliwością przynajmniej raz w semestrze zimowym i raz w semestrze letnim.
- 9. Informacja o miejscu i terminach, o których mowa w §4 ust. 9 zamieszczana jest na stronie internetowej Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego oraz na tablicy informacyjnej w Szkole.

Komisja walidacyjna:

- 10. Komisja walidacyjna w odniesieniu do Kandydata zobligowana jest do następujących czynności:
 - a) zebrania dokumentów Kandydatów, weryfikacji poprawności ich złożenia i poprawności treści,
 - b) podjęcia decyzji o przyznaniu lub nie przyznaniu Certyfikatu,
 - c) podania uzasadnienia w przypadku decyzji negatywnej ,
 - d) sporządzenia protokołu z posiedzenia Komisji.
- 11. Decyzja o przyznaniu certyfikatu podejmowana jest przez Komisję walidacyjną w oparciu o:
 - a) złożone dokumenty, o których mowa w §3 ust 1 pkt. a) – d),
 - b) w przypadku wątpliwości w zakresie treści dokumentów – konsultacje z doradcą zawodowym i wydaną opinię.

Szkoła:

- 12. Szkoła wydaje Uczniowi zaświadczenie:
 - a) o ukończeniu praktyki zawodowej u pracodawcy z oceną co najmniej bardzo dobry- załącznik nr 5.
- 13. Opiekun Praktyki zawodowej z ramienia Szkoły zapoznaje Pracodawcę z Formularzem Oceny Pracy Praktykanta i udziela wskazówek (instruuje) o sposobie wypełnienia dokumentu.

§5

Prawa i obowiązki kandydata

- 1. Kandydat odpowiada za poprawność i zgodność z prawdą informacji zawartych w dokumentach będących załącznikami do Wniosku o przyznanie Certyfikatu.
- 2. Kandydat ubiegający się o przyznanie Certyfikatu wyraża zgodę na przetwarzanie przez SRSZ swoich danych osobowych na potrzeby realizacji procesu certyfikacji.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



3. Równoznaczne z rezygnacją kandydata z możliwości ubiegania się o przyznanie certyfikatu jest: nie uzupełnienie w terminie wyznaczonym przez SRSZ brakujących dokumentów wskazanych w pisemnej informacji.
4. Kandydat może ubiegać się o przyznanie Certyfikatu w terminie do 7 dni roboczych od momentu zakończenia realizacji praktyki zawodowej.

§6

Formularz Oceny Pracy Praktykanta

1. Formularz Oceny Pracy Praktykanta (wg wzoru stanowiącego załącznik do niniejszego Regulaminu) sygnowany przez Pracodawcę ma na celu potwierdzenie posiadanych przez Ucznia kompetencji i umiejętności zdobytych lub doskonalonych podczas Praktyki zawodowej.
2. Formularz Oceny Pracy Praktykanta stanowi kluczowy element wniosku o przyznanie Certyfikatu potwierdzającego kompetencje i umiejętności.
3. Formularz Oceny Pracy Praktykanta wypełnia pracodawca niezwłocznie po zakończeniu przez Ucznia praktyki.
4. Formularz Oceny Pracy Praktykanta zawiera pięciostopniową skalę ocen wraz z wyjaśnieniem (opisem) poszczególnych stopni oceny, gdzie:
 - a) 5 oznacza „*Oceniane kryterium spełnione zostało w stopniu bardzo dobrym. Oceniający zaobserwował wysoki poziom kompetencji i umiejętności, praktykant wykazywał inicjatywę i podejmował się wykonania zadań dodatkowych*”,
 - b) 4 oznacza „*Oceniane kryterium zostało spełnione w stopniu dobrym. Oceniający zaobserwował poziom kompetencji i umiejętności na poziomie wystarczającym*”,
 - c) 3 oznacza „*Oceniane kryterium zostało spełnione w stopniu dostatecznym. Oceniający zaobserwował, że kompetencję i umiejętności wymagają ciągłego udoskonalania i ćwiczenia ich w praktyce*”,
 - d) 2 oznacza „*Oceniane kryterium spełnione zostało w stopniu niewystarczającym. Oceniający zaobserwował, brak umiejętności wykorzystywania posiadanych kompetencji i umiejętności w codziennych sytuacjach*”,
 - e) 1 oznacza „*Oceniane kryterium nie zostało spełnione. Oceniający nie zauważył u Praktykanta wykorzystania ocenianych umiejętności i kompetencji*”.
5. Przewidziano także sytuację, w której nie można ocenić danej kompetencji i umiejętności, należy wtedy zaznaczyć kolumnę z gwiazdką oznaczającą: „*Brak możliwości oceny danego kryterium. Kryterium nie wliczane do średniej. Nie wystąpiła sytuacja, w której można dokonać prawidłowej oceny posiadanych kompetencji i umiejętności.*”
6. Uzyskanie minimum 85% z Formularza Ocen Pracy Praktykanta umożliwia Uczniowi ubieganie się o Certyfikat.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



§8

Przyznawanie certyfikatów

1. Wydanie Certyfikatu jest nieodpłatne.
2. Certyfikat wraz z decyzją przyznającą jego przyznania zostaje przesłany bezpośrednio do Dyrekcji Szkoły.
3. Decyzja Komisji walidacyjnej o przyznaniu lub nie przyznaniu Certyfikatu zostaje wydana w ciągu 14 dni od dnia złożenia przez Ucznia kompletu dokumentów.
 - a) Informacja o przyznaniu Uczniowi Certyfikatu zostaje przesłana również do Pracodawcy
4. Wzór Certyfikatu potwierdzającego kompetencje i umiejętności stanowi załącznik do niniejszego Regulaminu.

§9

Postanowienia końcowe

1. Decyzja Komisji Walidacyjnej o przyznaniu lub nie przyznaniu Certyfikatu jest ostateczna i nie podlega odwołaniu.
2. Certyfikat wydawany jest bezterminowo.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Wzór 1

Wniosek o przyznanie Certyfikatu potwierdzającego kompetencje i umiejętności

logo

SAMORZĄDOWA RADA SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO

Wniosek o przyznanie Certyfikatu Wzorowego Praktykanta

Imię i nazwisko.....

Data urodzenia.....-.....-.....Miejsce urodzenia.....

Nr PESEL _ _ _ _ _

Adresy:

korespondencyjny:.....
.....

e-mail:.....

Pracodawca, u którego odbywała się praktyka (adres i nr telefonu).....
.....
.....

Nazwa i adres szkoły Wnioskującego.....

Ja, niżej podpisana/y wnoszę o wydanie Certyfikatu Wzorowego Praktykanta.

Wykaz dokumentów załączonych do wniosku (Zaznaczyć znakiem „X”)

1	Zaświadczenie o ukończeniu praktyki zawodowej u pracodawcy z oceną co najmniej bardzo dobrą.	
2	Formularza Oceny Pracy Praktykanta, wystawiony przez Pracodawcę z wynikiem co najmniej 85%.	
3	Port-folio.	
4	Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia prowadzonego przez Pracodawcę przed Praktyką zawodową.	

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu certyfikacji (zgodnie z ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926, z późn. zm.)

Potwierdzam, że zapoznałem się z treścią Regulaminu dotyczącego trybu i sposobu przeprowadzania egzaminu na Certyfikat Wzorowego Praktykanta .

.....
podpis, data

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Wypełnia Przewodniczący Komisji walidacyjnej

Potwierdzam otrzymanie w dniu wniosku Pana (i) (imię i nazwisko ucznia) o wydanie Certyfikatu Wzorowego Praktykanta. Nr wniosku.....

Do wniosku dołączono następujące dokumenty :

Wykaz dokumentów załączonych do wniosku (Zaznaczyć znakiem „X”)

1	Zaświadczenie o ukończeniu praktyki zawodowej u pracodawcy z oceną co najmniej bardzo dobrą.	
2	Formularza Oceny Pracy Praktykanta, wystawiony przez Pracodawcę z wynikiem co najmniej 85%.	
3	Port-folio.	
4	Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia prowadzonego przez Pracodawcę przed Praktyką zawodową	

.....
podpis, data

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Wzór 2 Wzór Certyfikatu

LOGO

.....
Miejscowość, data

**CERTYFIKAT
WZOROWEGO
PRAKTYKANTA**

W dniu..... Pan (i)
zakończył (-a) udział w Praktyce zawodowej i uzyskał (-a) ocenę bardzo dobrą.
Komisja Certyfikująca przyznaje zatem bezterminowo Certyfikat, jako potwierdzenie wzorowo odbytych
praktyk zawodowych oraz nabycia umiejętności i kompetencji:

- merytorycznych;
- organizacji czasu własnego;
- umiejętności Interpersonalnych;

oraz posiadanie zasobów umożliwiających rozwój potencjału zawodowego.

.....
Podpis Przewodniczącego Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Wzór 3

Decyzja o przyznaniu Certyfikatu Wzorowego Praktykanta

Miejscowość, data

Nr decyzji:

Pan/Pani

.....
.....
.....

DECYZJA

Na podstawie §3 ust. 1 pkt a) – d) Regulaminu przyznawania certyfikatu potwierdzającego posiadanie przez ucznia kompetencji i umiejętności sygnowanego przez Pracodawcę i Samorządową Radę Szkolnictwa Zawodowego po rozpatrzeniu sprawy

orzekam

1. Przyznać Panu/Pani Certyfikat wzorowego praktykanta.
2. Potwierdzić posiadane przez Pana/Panią kompetencje i umiejętności w zawodzie:

.....

3. Certyfikat wzorowego praktykanta zostaje wydany bezterminowo.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.

Otrzymują:

1. adresat
2. a/a

.....
podpis osoby upoważnionej

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Wzór 4

Decyzja o nie przyznaniu Certyfikatu Wzorowego Praktykanta

Miejscowość, data

Nr decyzji:

Pan/Pani

.....
.....
.....

DECYZJA

Na podstawie §3 ust. 1 pkt. a) – d) Regulaminu przyznawania certyfikatu potwierdzającego posiadanie przez ucznia kompetencji i umiejętności sygnowanego przez Pracodawcę i Samorządową Radę Szkolnictwa Zawodowego po rozpatrzeniu sprawy

orzekam

1. Nie przyznać Panu/Pani Certyfikat wzorowego praktykanta.
2. Stwierdzić nie spełnienie przez Pana/Panią minimum jednej z przesłanek wskazanych w §3 ust. 1 pkt. a) – d), tj.:

.....
.....

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.

Od niniejszej decyzji nie przysługuje Panu/Pani prawo wniesienia odwołania. Może natomiast Pan/Pani ponownie ubiegać się o przyznanie Certyfikatu w kolejnym terminie wskazanym przez Samorządową Radę Szkolnictwa Zawodowego.

Otrzymują:

1. adresat
2. a/a

.....
podpis osoby upoważnionej

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Wzór 5

Formularz Oceny Pracy Praktykanta

FORMULARZ OCENY PRACY PRAKTYKANTA

Imię i nazwisko	
Okres praktyk	
Zakład/ Firma wystawiająca ocenę	
Imię i nazwisko opiekuna praktyk	

KRYTERIA OCENY			PUNKTY					
			5	4	3	2	1	0
1	WIEDZA MERYTORYCZNA	Przygotowanie merytoryczne- znajomość podstawowych pojęć merytorycznych, niezbędnych do przystąpienia do pracy, znajomość zganień i terminów branżowych						
2		Korzystanie z wiedzy merytorycznej - umiejętności wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce						
		Suma pkt. z kolumn 1-2						
		Średnia pkt. z kolumn 1-2						
KRYTERIA OCENY			PUNKTY					
			5	4	3	2	1	0

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

3	ORGANIZACJA CZASU PRACY	Organizacja czasu pracy- zarządzanie czasem pracy, umiejętność planowania własnego dnia pracy, terminowe realizowanie zadań						
4		Jakość pracy- prydzielone zadania wykonywane w sposób dokładny i zgodny ze standardami						
5		Umiejętności analitycznego myślenia- umiejętność logicznego wnioskowania i dokonywania logicznych analiz						
6		Jakość obsługi klienta- obsługa klienta zgodnie ze przyjętymi standardami, dbałość o zbudowanie prawidłowych relacji biznesowych						
		Suma pkt. z kolumn 4-6						
		Średnia pkt. z kolumn 4-6						
KRYTERIA OCENY			PUNKTY					
			5	4	3	2	1	0
7	UMIĘJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE	Komunikatywność- umiejętność nawiązywania kontaktów interpersonalnych z klientami, umiejętność aktywnego słuchania klientów i formułowania jasnych komunikatów						
8		Autoprezentacja- umiejętność prawidłowego zaprezentowania siebie oraz firmy, wysoka kultura osobista						
9		Radzenie sobie ze stresem- umiejętność radzenia sobie z sytuacjami trudnymi, stresogennymi, umiejętność działania pod presją czasu						

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



10		Kontakt ze współpracownikami - umiejętność nawiązywania kontaktu interpersonalnego z przełożonymi i współpracowników, formułowania jasnych komunikatów, umiejętność przyjmowania informacji zwrotnej					
11		Asertywność - umiejętność wyrażania swojego zdania, oraz szanowanie odmiennego zdania innych					
		Suma pkt. z kolumn 7-11					
		Średnia pkt. z kolumn 7-11					
KRYTERIA OCENY			PUNKTY				
			5	4	3	2	1 0
12	POTENCJAŁ ZAWODOWY	Kreatywność - umiejętność generowania nowych pomysłów i poszukiwanie niestandardowych rozwiązań problemów					
13		Poziom motywacji i zaangażowania - wykazywanie inicjatywy i chęci w wykonywaniu powierzonych zadań					
14		Umiejętność uczenia się - gotowość i otwartość pozyskiwania nowych umiejętności i wiedzy					
15		Dyspozycyjność - elastyczne podejście do proponowanych godzin pracy, gotowość do pracy zmianowej lub zastępstwa					
		Suma pkt. z kolumn 12-15					
		Średnia pkt. z kolumn 12-15					

Ocena	Suma pkt. z kolumn 1-15	
całościowa	Średnia pkt. z kolumn 1-15	

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



PROFIL KOMPETENCYJNY PRACY PRAKTYKANTA

5							
4,5							
4							
3,5							
3							
2,5							
2							
1,5							
1							
0,5							
0							
	WIEDZA MERYTORYCZNA	ORGANIZACJA CZASU PRACY	UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE	POTENCJAŁ ZAWODOWY			

Legenda:

5	Oceniane kryterium spełnione zostało w stopniu bardzo dobrym. Oceniający zaobserwował wysoki poziom kompetencji i umiejętności, praktykant wykazywał inicjatywę i podejmował się wykonania zadań dodatkowych.
4	Oceniane kryterium zostało spełnione w stopniu dobrym. Oceniający zaobserwował poziom kompetencji i umiejętności na poziomie wystarczającym.
3	Oceniane kryterium zostało spełnione w stopniu dostatecznym. Oceniający zaobserwował, że kompetencję i umiejętności wymagają ciągłego udoskonalania i ćwiczenia ich w praktyce.
2	Oceniane kryterium spełnione zostało w stopniu niewystarczającym. Oceniający zaobserwował, brak umiejętności wykorzystywania posiadanych kompetencji i umiejętności w codziennych sytuacjach.
1	Oceniane kryterium nie zostało spełnione. Oceniający nie zauważył u Praktykanta wykorzystania ocenianych umiejętności i kompetencji.
0	Brak możliwości oceny danego kryterium. Kryterium nie wliczane do średniej. Nie wystąpiła sytuacja, w której można dokonać prawidłowej oceny posiadanych kompetencji i umiejętności.

Czy zatrudniłbyś praktykanta?

TAK

NIE

UWAGI DODATKOWE

Podpis...

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

W imieniu Lidera projektu:

W imieniu Partnera 1 – Gminy Miasta Płock
.....

W imieniu Partnera 2 –
Mazowieckiego Samorządowego Centrum Doskonalenia Nauczycieli

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Załącznik nr 2 do Strategii

Wstępna wersja Produktu finalnego 2

Model współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi

Temat innowacyjny:

**Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego/
regionalnego rynku pracy**

Nazwa projektodawcy:

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

Tytuł projektu:

Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim

Numer umowy:

UDA-POKL.09.02.00-14-055/11-00

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Spis treści:

I. Wprowadzenie – opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego.....	157
II. Produkt pośredni nr 5: Platforma współpracy szkoła – pracodawcy	160
III. Produkt pośredni nr 6: System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych.....	172
IV. Produkt pośredni 7: Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego realizowany u pracodawców.....	184
V. Produkt pośredni 8: Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego	207
VI. Produkt pośredni 9: Znak jakości realizacji praktyk zawodowych	224

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



I. Wprowadzenie – opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego

Produkt finalny 1 – **Model współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi**, składa się z pięciu elementów (produktów pośrednich). Są nimi:

- ✓ *Produkt pośredni 5:* Platforma współpracy szkoła – pracodawcy.
- ✓ *Produkt pośredni 6:* System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych.
- ✓ *Produkt pośredni 7:* Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego realizowany u pracodawców.
- ✓ *Produkt pośredni 8:* Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego.
- ✓ *Produkt pośredni 9:* Znak jakości realizacji praktyk zawodowych.

Innowacyjny produkt finalny (Model 2) jest odpowiedzią na zidentyfikowane i zweryfikowane w ramach prowadzonych badań i analiz obszary problemowe w zakresie braku systemowych rozwiązań na rzecz współpracy szkół z pracodawcami. Ramy zmodernizowanej edukacji zawodowej (obowiązującej od września 2012 r.) wskazują na stałą potrzebę wzmacniania jakości i efektywności tej współpracy. Dotychczasowa współpraca szkół kształcenia zawodowego z pracodawcami cechuje się niskim poziomem, zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym. Z jednej strony uczniowie skarżą się na niską jakość kształcenia u pracodawców, z drugiej natomiast pracodawcy narzekają na brak inicjatywy ze strony szkół (wyniki badań prowadzonych na I etapie realizacji projektu oraz wyniki prac nad wstępną wersją produktów finalnych).

Przeprowadzone na I etapie projektu badania potwierdziły słuszność i celowość realizacji działań na rzecz podejmowania współpracy szkoła-pracodawcy, w tym lepszego przygotowania nauczycieli do kształcenia uczniów, stworzenia forum wymiany opinii i dobrych praktyk uczestników szkolnictwa zawodowego, a także stworzenia systemu certyfikacji pracodawców. Kluczowym elementem jest stałe włączanie pracodawców w proces dydaktyczny i utrzymywanie ich zaangażowania przez cały okres realizacji projektu. Będzie to możliwe dzięki ukazaniu pracodawcom korzyści ze współpracy (działania wizerunkowe), a także korzyści finansowych (system organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych). Dzięki wdrożeniu nowatorskiego Modelu zminimalizowany zostanie problem braku odpowiedniej komunikacji między szkołą a przedsiębiorcą, w tym komunikacji w obrębie samej szkoły – między nauczycielem a uczniem. W obliczu braku odpowiednich rozwiązań prawnych stymulujących współpracę szkół z pracodawcami (również w kontekście sceptycznych opinii respondentów badań dot. wprowadzonej reformy szkolnictwa zawodowego), nowatorski Model stanowi gotowe do wdrożenia narzędzie.

Działania projektowe w odniesieniu do Modelu 2 koncentrują się na stworzeniu i wdrożeniu platformy współpracy szkoła-pracodawcy jako warsztatów dla nauczycieli i przedsiębiorców, przetestowaniu wypracowanego systemu organizacyjno-finansowego realizacji praktyk zawodowych, stworzeniu i wdrożeniu nowatorskiego programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców,

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli

powołaniu i przetestowaniu funkcjonowania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego jako ciała społecznego i forum dla uczestników tego kształcenia, a także wdrożeniu i upowszechnieniu procedury nadawania znaku jakości realizacji praktyk zawodowych wzorowym pracodawcom (procedura certyfikacji). Nowatorski produkt udostępnia kompleksowe narzędzia wzmacniania jakości i efektywności współpracy placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami. Innowacja dotyczyć będzie zmian w systemie doskonalenia nauczycieli, zmian w systemie finansowania praktyk zawodowych, rozwoju współpracy lokalnej szkół i samorządów z pracodawcami oraz wprowadzenia certyfikacji pracodawców. Zastosowanie innowacji w ramach Modelu 2 pozwoli na:

- optymalizację organizacyjną i finansową programu praktyk uczniowskich;
- budowę nowego systemu współpracy lokalnej samorząd-szkoły-przedsiębiorcy w ramach Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego oraz platformy współpracy;
- unowocześnienie treści i form przekazu wiedzy i umiejętności w codziennych szkolnych kontaktach uczeń-nauczyciel (dzięki umożliwieniu uczestnictwa nauczycieli w zajęciach doskonalących u pracodawcy).

Wymiarem wiodącym innowacyjności Modelu jest podejście do rozwiązania problemu, poprzez stworzenie standardów oraz programów dotychczas nigdzie nie stosowanych w sposób kompleksowy. Stosując klasyfikację z poradnika POKL „Projekty innowacyjne” można uznać tę innowację za innowację o wysokim poziomie nowości.

Niniejszą innowację mogą zastosować użytkownicy określani jako: podmioty, które mogą realizować w pełni lub w zmodyfikowanym zakresie wypracowaną innowację po zakończeniu projektu: 3 dyrektorów szkół zawodowych, 16 pracodawców, 3 przedstawicieli organizacji zrzeszających pracodawców, 3 przedstawicieli organów prowadzących, 4 przedstawicieli samorządu lokalnego, 2 przedstawicieli Kuratorium Oświaty, 20 przedstawicieli Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej (OKE).

Do zastosowania innowacji konieczne jest:

- Wdrożenie i realizacja warsztatów dla nauczycieli i przedsiębiorców w formie platformy współpracy, umożliwiającej nawiązanie kontaktu uczestników kształcenia zawodowego na wczesnym etapie roku szkolnego, wytworzenie przychylnego środowiska dla przyszłych absolwentów. Brak konieczności w infrastrukturę techniczną bądź przeszkolenia użytkowników (w warsztatach uczestniczyć będą konsultanci MSCDN – Partnera projektu, którzy otrzymają narzędzie w postaci programu warsztatów do wykorzystania poza projektem). Nie jest wymagana zgoda instytucji trzeciej.
- Wdrożenie systemu organizacyjno-finansowego realizacji praktyk zawodowych w ramach działań budżetowo-organizacyjnych zaplanowanych we wniosku o dofinansowanie. Testowanie systemu umożliwi rozpoznanie i dookreślenie możliwości podtrzymywania finansowania praktyk po zakończeniu realizacji projektu. Brak konieczności w infrastrukturę techniczną bądź przeszkolenia użytkowników. Nie jest wymagana zgoda instytucji trzeciej.
- Wdrożenie i realizacja programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców – odrębnie dla kierunku fryzjer i informatyk. Realizacja programu umożliwi zapoznanie nauczycieli z

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



warunkami pracy w rzeczywistych realiach rynkowych i nabycie umiejętności przekazania tej wiedzy/spostrzeżeń uczniom podczas zajęć lekcyjnych. Brak konieczności w infrastrukturę techniczną bądź przeszkolenia użytkowników. Nie jest wymagana zgoda instytucji trzeciej.

- Powołanie i funkcjonowanie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego jako ciała społecznego pełniącego z jednej strony rolę forum dla grup interesariuszy tego szkolnictwa, a z drugiej instytucji certyfikującej i opiniodawczej. Brak konieczności w infrastrukturę techniczną bądź przeszkolenia użytkowników. Nie jest wymagana zgoda instytucji trzeciej (dobrowolne porozumienie partnerów przedsięwzięcia).
- Wdrożenie procedury nadawania znaku jakości realizacji praktyk zawodowych – procedura dot. przyznawania znaku jakości pracodawcom realizującym praktyki w sposób wzorcowy i efektywny. Do realizacji zadania niezbędna jest zgoda instytucji trzeciej – Urzędu Patentowego RP, do którego składany jest wniosek o wydanie praw autorskich do znaku jakości. Koszty wdrożenia dot. jedynie opłat administracyjnych wnoszonych wraz z wnioskiem w Urzędzie Patentowym oraz ew. porad eksperckich (rzeczników patentowych).

Dostępność produktu zostanie zapewniona dzięki szerokiej akcji upowszechniającej i włączającej, o której mowa w Strategii wdrażania projektu innowacyjnego (seminaria, debaty, spotkania upowszechniające, konferencje, kampanie medialne, artykuły w prasie). Na bieżąco informacje o produktach dostępne będą na stronie internetowej projektu www.innowacyjneszkolnictwo.pl. Informacje o możliwościach pobierania i stosowania produktu dostępna będzie w instytucjach Partnerów projektu, którzy w ramach wieloletniej współpracy z instytucjami lokalnymi/regionalnymi/krajowymi, będą prowadzić działania udostępniające. Produkt i jego elementy składowe będą upowszechniane za pośrednictwem dostępnych kanałów przepływu informacji (pocztą tradycyjną, pocztą elektroniczną, strona internetowa projektu i strony internetowe Partnerów, osobisty przekaz).

Wdrożenie i realizacja proponowanego innowacyjnego narzędzia nie wnosi zmian do Strategii upowszechniania ani Strategii włączania do głównego nurtu polityki, których założenia przedstawiono w Rozdziale VI i VII Strategii wdrażania projektu innowacyjnego.

W kolejnych rozdziałach niniejszego opracowania zaprezentowano założenia (programy, instrukcje, scenariusze) oraz sposoby zastosowania poszczególnych produktów pośrednich w ramach Wstępnej wersji produktu finalnego.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



II. PRODUKT POŚREDNI V – Platforma współpracy szkoła – pracodawcy

Wstęp

Na podstawie wyników zawartych w Raportach: „Określenie trendów rozwojowych i nasycenia rynku usługami związanymi z zawodami informatyka i fryzjera”, „Opinie pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych od absolwentów szkół zawodowych wchodzących na rynek pracy”, „Analiza poziomu przygotowania uczniów i uczennic do nauki i wykonywania zawodu informatyka i fryzjera” oraz „Analiza kształcenia zawodowego w kontekście wprowadzanych zmian” opracowanych w ramach przedmiotowego projektu środowisko nauczycieli (szkoła) oraz pracodawców cechuje się różnym poziomem wiedzy na temat kształcenia zawodowego, w szczególności w kontekście realizacji praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu, a także wynikających z tego obszaru doświadczeń (m.in. w zakresie nawiązywania współpracy, włączania pracodawców w tworzenie programów nauczania, dyscyplinowania uczniów, przygotowywania programu praktyk, oceniania postępów edukacyjnych młodzieży w zakładach pracy, a co najistotniejsze sposobów komunikowania się szkół z pracodawcami). Zakres działań realizowanych przez obydwie strony jest bardzo różny. Wiele szkół we współpracy z pracodawcami wypracowało szereg sposobów postępowania, które sprzyjają owocnej pracy. Jednak nie są to modele pozwalające na ujednolicenie wszystkich działań w tym zakresie.

Na szczególną uwagę, w kontekście wyników ww. badań, zasługuje kwestia organizacji i realizacji praktyk zawodowych u pracodawców. Zmniejszająca się liczba osób przyjmowanych do zakładów pracy w ramach praktyki zawodowej wynika zarówno z wkraczającego do szkół niżu demograficznego, jak również z mniejszego zainteresowania młodzieży kształceniem zawodowym. Szkolnictwo zawodowe traktowane jest jako gorszy rodzaj edukacji, a praca oferowana po jej ukończeniu postrzegana jako mniej prestiżowa. Dlatego istnieje potrzeba popularyzacji nauczania zawodowego w oparciu o rzetelne informacje o możliwościach, jakie daje ta ścieżka edukacyjno- zawodowa.

Jedną z barier we współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi jest nieskuteczny przepływ informacji. Szkoły nie wiedzą, którzy pracodawcy są zainteresowani przyjmowaniem młodzieży, którzy z obecnie współpracujących ze szkołami spełniają warunki realizacji programu szkolenia oraz którzy bez zarzutu się z nich wywiązują. Natomiast pracodawcy mają bardzo ograniczoną wiedzę na temat kierunków kształcenia, w których odbywa się edukacja na terenie objętym projektem.

Istotną przyczyną braku współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi, a przedsiębiorcami jest niedopasowanie profilu kształcenia zawodowego do lokalnej struktury gospodarczej. Istotnie częściej taką inicjatywę przejawiają firmy już obecnie współpracujące ze szkołami zawodowymi, duże przedsiębiorstwa, podmioty obecne na rynku dłużej niż 10 lat oraz firmy wdrażające najnowsze rozwiązania innowacyjne i technologiczne. Często szkoła zawodowa kształci swoich uczniów w zawodach bardzo mało popularnych w danym regionie (na które nie występuje zapotrzebowanie ze strony lokalnych pracodawców). Lokalne przedsiębiorstwa nie są zatem zainteresowane przyjmowaniem na praktyki uczniów, ani zatrudnianiem absolwentów tych placówek.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



W opinii tych, którzy współpracowali ze szkołami, bądź placówkami współpracującymi w przeszłości, (które obecnie nie kontynuują współpracy) najważniejszymi przyczynami tego stanu są:

- brak zachęt do podjęcia takiej współpracy (np. rozwiązań prawnych, finansowych);
- brak inicjatywy ze strony szkół/placówek kształcenia zawodowego (brak informacji o możliwości podjęcia takiej współpracy, brak zainteresowania współpracą ze strony szkoły/CKP, brak czasu/zasobów ze strony przedsiębiorstwa);
- brak wystarczającej wiedzy na temat potencjalnej współpracy (przeszkody prawne, w tym nieznajomość prawa, wymagane wyższe kwalifikacje pracowników, brak wiedzy, jak rozpocząć współpracę);
- brak takiej potrzeby (profil działalności przedsiębiorstwa nie pozwala na podjęcie takiej współpracy, brak zainteresowania współpracą ze strony przedsiębiorstwa);
- brak szkół w regionie, które kształcą przyszłych pracowników zgodnie z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy;
- przewaga problemów dla pracodawców nad korzyściami.

1. Cel i założenia warsztatów

Koncepcja platformy powstała na potrzeby stworzenia miejsca dla dwustronnych spotkań szkoła – pracodawca i potrzeby włączania pracodawców w proces tworzenia narzędzi/mechanizmów współpracy ze szkołami zawodowymi. Nowatorska platforma współpracy szkół z pracodawcami (w formie warsztatów) będzie obszarem różnego rodzaju inicjatyw, miejscem, gdzie przedstawiciele obu grup uczestników szkolnictwa zawodowego będą mogli się po raz pierwszy spotkać, porozmawiać, wymienić wzajemne oczekiwania. Ta nowoczesna forma realizacji współpracy umożliwi bezpośredni kontakt między szkołami a pracodawcami, wymianę informacji o „popycie” i „podaży” na określony typ praktykantów/absolwentów, formach kształcenia i doksztalcania. Platforma umożliwi wytworzenie przychylnego środowiska dla włączania pracodawców w proces nauczania, nie tylko na etapie organizacji praktycznej nauki zawodu. Warsztaty będą moderowane przez lidera Projektu i promowane przez przedsiębiorców poprzez organizowanie na nich prezentacji innowacji technicznych i naukowych w układzie branżowym.

W ramach platformy współpracy planowane działania podejmowane będą w oparciu o diagnozę środowiska lokalnego, w którym platforma będzie funkcjonowała. Zbierane oraz aktualizowane będą na bieżąco informacje o sytuacji społeczno-gospodarczej i potrzebach lokalnych, instytucjach/organizacjach działających w regionie i ich potencjale, liderach lokalnych i istniejących już partnerstwach. Tworzeniem katalogu zawierającego tego typu informację zajmować się będą: Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku, Zespół Szkół Usług i Przedsiębiorczości im. Abpa A.J. Nowowiejskiego w Płocku, Zespół Szkół Zawodowych im. Marii Skłodowskiej Curie w Płocku oraz partnerzy projektu.

Szkoły zawodowe są aktywne we współpracy z pojedynczymi przedsiębiorcami, ale często brakuje im informacji o potencjalnych partnerach - niezbędne jest zebranie danych o szkołach zawodowych i przedsiębiorcach w branżach strategicznych, a następnie opublikowanie ich w dostępnej formie tj. na stronach www (w tym na stronie projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”,

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



stronach internetowych partnerów projektu, przedsiębiorców, instytucji rynku pracy, szkół zawodowych, a także gimnazjów i innych).

Idea stworzenia nowatorskiej platformy współpracy w formie warsztatów dla tych uczestników kształcenia zawodowego, którzy często zdają się wzajemnie nie rozumieć czy wręcz nawzajem krytykować, stanowi bazę dla efektywniejszego i skuteczniejszego wypracowania i testowania pozostałych produktów pośrednich. Włączenie w proces kształcenia zawodowego kluczowych interesariuszy, wzmocni potencjał współpracy na rzecz uczniów.

Cel główny

Organizacja platformy współpracy w formie warsztatów ma na celu przede wszystkim wypracowanie wspólnych zasad współpracy pomiędzy szkołą i pracodawcą. Stworzenie i funkcjonowanie platformy współpracy pociągnie za sobą korzyści dla każdej z grup uczestników, a przede wszystkim dla uczniów szkół zawodowych. Korzyści względem uczniów, wynikające ze współdziałania przedsiębiorstw ze szkołą, to główny cel wdrożenia platformy.

Cele pośrednie:

- rozwój współpracy między uczestnikami platformy współpracy, wsparcie szkolnictwa zawodowego i rozwoju przedsiębiorstw oraz zapewnienie dostępności na rynku wykwalifikowanych zasobów ludzkich;
- ułatwianie dostępu szkół do nowej wiedzy i stymulowanie innowacji;
- wsparcie modyfikacji/ tworzenia programów nauczania dla zawodu zgodnych z potrzebami pracodawców / przedsiębiorców funkcjonujących w regionie;
- podniesienie efektywności kształcenia zawodowego poprzez dostosowanie treści programowych dotyczących realizacji praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu w poszczególnych zawodach do aktualnych potrzeb rynku);
- stworzenie bazy szkół i pracodawców wraz z ich krótką charakterystyką zawierającą m.in. potrzeby, oczekiwania, ewentualne uwagi;
- promocja platformy współpracy jako atrakcyjnego i innowacyjnego ośrodka wymiany doświadczeń.

Motywowanie do współpracy powinno odbywać się w sposób następujący:

- upowszechnianie pozytywnych przykładów dotyczących współpracy pracodawców oraz szkół;
- upowszechnianie kryteriów oceny, według których pracodawca powinien oceniać uczniów/młodych pracowników za odbytą w zakładzie pracy naukę;
- udział pracodawców w organizowaniu dodatkowych zajęć w formach pozaszkolnych dla uczniów ostatnich klas w szkołach ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe, zwiększających szansę ich zatrudnienia po ukończeniu szkoły;
- współpraca z dyrektorem szkoły przy tworzeniu programu praktycznej nauki zawodu;
- prowadzenie przez pracodawców/przedsiębiorców doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej szkół. Nauczyciele przedmiotów zawodowych muszą aktualizować swoją wiedzę. W związku z powyższym planuje się organizację szkoleń dla nauczycieli, łatwiejszy dostęp do szkoleń branżowych. Szkolenia z zakresu wykorzystywania nowych technologii będą odbywały się

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



bezpośrednio u pracodawców, aby nauczyciele mieli pełną świadomość, czego obecnie oczekuje rynek pracy od absolwentów szkół zawodowych;

- wspieranie szkół w zakresie wyposażenia bazy dydaktycznej, w tym w nowoczesne środki dydaktyczne i materiały;
- podniesienie poziomu praktyk zawodowych poprzez wypracowanie, we współpracy ze szkołami standardów praktyk zawodowych w poszczególnych zawodach.

2. Formy i zasady współpracy

Ważnym elementem modelu są formy współpracy pomiędzy szkołą a przedsiębiorstwem czy instytucją. Ich różnorodność daje nauczycielowi możliwość wyboru formy współpracy i odpowiednie dopasowanie do potrzeb zgłaszanych przez uczniów, przedsiębiorstwa czy też dostrzeżonych przez samych nauczycieli.

Przykładowymi formami współpracy mogą być:

- wizyty w firmach: wyjście na wcześniej formalnie omówione i przygotowane spotkania młodzieży z przedsiębiorcą by mogli poznać procedury i mechanizmy działania firmy, mieli możliwość porównania kilku przedsiębiorstw tej samej branży oraz mogli zetknąć się z rzeczywistymi warunkami zawodu, którego się uczą;
- spotkania w instytucjach otoczenia biznesu np.: wycieczki kilkugodzinne do urzędów czy instytucji, które są nieodłącznym elementem działalności i funkcjonowania każdego przedsiębiorcy np. do Urzędu Pracy, Urzędu Statystycznego, Urzędu Skarbowego, Biura Karier, itp. Wycieczki te mają na celu informowanie młodzieży, gdzie znajduje się taka instytucja, jaki rodzaj problemów można w nich rozwiązać, a co najważniejsze, przełamanie bariery powszechnego lęku przed załatwianiem spraw w różnych urzędach;
- lekcje z udziałem przedsiębiorców, pracowników instytucji otoczenia biznesu: zapraszanie na zajęcia przedstawicieli firmy, którzy wyjaśnialiby problemowe zagadnienia w odniesieniu do specyfiki firmy i własnego doświadczenia. Ponadto odpowiadałoby na nurtujące młodzież pytania.
- promowanie przedsiębiorców zaangażowanych we współpracę ze szkołami zawodowymi. Przygotowanie konkursu (gali wręczenia statuetek znaku jakości) lub inne formy wyróżnienia pracodawców przyjmujących uczniów oraz młodocianych pracowników do zakładów pracy, kładącej szczególny nacisk na kwestię „społecznej odpowiedzialności biznesu”. Potwierdzanie przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów w formie certyfikatu sygnowanego przez pracodawcę i Samorządową Radę Szkolnictwa Zawodowego.

Proponowane zasady współpracy obejmują m. in.:

- docelowo tworzenie sieci zakładów pracy/przedsiębiorców, w których uczniowie i słuchacze ponadgimnazjalnych szkół prowadzących kształcenie zawodowe będą odbywać kształcenie praktyczne;
- spotkania warsztatowe, których uczestnikami będą szkoły zawodowe, przedsiębiorcy, przedstawiciele JST, KOWEŻiU, NGO, MSCDN, kuratorium oświaty będą służyły wymianie

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



doświadczeń, prezentacji najnowszych technologii, dyskusjom panelowym, itp. Przedsiębiorcy nie są zobowiązani do podjęcia współpracy, niemniej jednak są nią zainteresowani, gdyż dostrzegają w tym dla siebie doskonały interes. Ważnym elementem spotkań jest przedstawienie korzyści wynikających z podjętej współpracy (ze szkołami zawodowymi oraz innymi instytucjami) dla przedsiębiorstw, szkół oraz innych instytucji. Każdorazowo podczas spotkań należy podkreślać korzyści jakie może przynieść taka współpraca. Należy oczekiwać, iż najsilniejszym rodzajem motywacji dla podjęcia współpracy przez przedsiębiorcę będzie promocja jego firmy. W przypadku instytucji otoczenia biznesu tj. urzędy pracy, motywacją może być wykreowanie pozytywnego wizerunku wśród społeczeństwa;

- wspieranie szkół w zakresie wyposażenia bazy dydaktycznej, w tym w nowoczesne środki dydaktyczne i materiały. Systematyczne wspieranie rozwoju szkół zawodowych (poprzez poprawę warunków nauczania, unowocześnianie placówek, dostosowywanie pracowni zawodowych do najnowszych rozwiązań technologicznych) co będzie się przekładać na poprawę wizerunku szkół zawodowych;
- motywowanie przedsiębiorców do nawiązywania i podtrzymywania współpracy ze szkołami zawodowymi. Należy położyć duży nacisk na dobre praktyki z innych branż i innych regionów całej Polski. Spotkania dla potencjalnych odbiorców powinny zostać zdecentralizowane (subregion) oraz preferować bezpośredni sposób zapraszania przedsiębiorców na te spotkania. Systematyczne przekazywanie aktualnych i ciekawych informacji do każdej z grup, których dotyczy współpraca. Informacje o spotkaniach powinny być zamieszczane na stronach internetowych: Urzędu Miasta Płocka, ZDZ i innych podmiotów zainteresowanych, ale też po zakończeniu danego spotkania będzie opublikowana relacja (wraz ze zdjęciami) ze spotkania. Sprawozdania będą rozsyłane do szkół, przedsiębiorców i JST.

3. Korzyści wynikające ze współpracy

Dla pracodawców:

- Wpływ na procesy kształcenia w zawodach dla rynku pracy. Realny wpływ na cele i treści programów nauczania w szkołach zawodowych. Udział w egzaminach zawodowych;
- Uproszczenie procedur umożliwiających szerszą współpracę ze szkołami zawodowymi;
- Usystematyzowanie i przejrzystość przekazywanych informacji - rola koordynatora współpracy w szkołach;
- Łatwiejszy dostęp do finansowania przedsiębiorstw gospodarczych i rozwojowych;
- Wzmacnianie pozycji konkurencyjnej i rynkowej;
- Praktyki zawodowe, zajęcia praktyczne;
- Promowanie pracodawcy przez szkołę – „Dziś uczeń jutro kompetentny pracownik”;
- Utożsamianie się absolwenta szkoły z marką przedsiębiorstwa.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Dla szkół zawodowych:

- Poznanie funkcjonowania przedsiębiorstw. Poznanie oczekiwań pracodawcy i warunków pracy w przedsiębiorstwie;
- Transfer nowych technologii uwzględniający wymagania rynku pracy (postępu technicznego i technologicznego). Unowocześnianie bazy technologicznej;
- Podnoszenie kwalifikacji kadry dydaktycznej;
- Innowacyjny proces kształcenia zawodowego (szkolenia dla uczniów w systemie pozaszkolnym potwierdzane dokumentami przedsiębiorstw);
- Łatwiejsze pozyskiwanie partnerów do współpracy;
- Ułatwiony dostęp do źródeł finansowania kształcenia;
- Wzmacnianie pozycji i wzrost prestiżu szkoły na rynku edukacyjnym oraz na rynku pracy jako wiarygodnego partnera wspólnych przedsięwzięć;
- Kształcenie na potrzeby lokalnego i regionalnego rynku pracy.

Dla instytucji otoczenia biznesu:

- Inspiracja do określenia kierunków rozwoju potencjału i możliwości usługowych;
- Dostęp do rynku ułatwiający pozyskiwanie zamówień oraz ekspansję rynkową;
- Łatwiejsze znalezienie partnerów do współpracy;
- Łatwiejszy dostęp do finansowania przedsięwzięć;
- Wzmocnienie pozycji rynkowej instytucji.

Dla instytucji warunkujących funkcjonowanie szkolnictwa zawodowego:

- Łatwiejsze monitorowanie procesów rozwojowych w gospodarce regionalnej oraz dostrzeganie impulsów rozwojowych;
- Uzyskanie wyższej efektywności kształcenia (realizacja celów i treści kształcenia, a nakłady finansowe samorządów);
- Wpływ i pełniejsza możliwość sterowania procesami gospodarczymi i rozwojowymi w regionie. Wpływ na budowanie wizerunku i wzmacnianie pozycji konkurencyjności regionu

Dla jednostek samorządu terytorialnego (organów prowadzących szkoły zawodowe):

- Mniejsze koszty przeznaczone na kształcenie zawodowe (przy wzrastającej jakości kształcenia);
- Przekształcenie szkół zawodowych w Centra Branżowe – sektorowe;
- Łatwość monitorowania przepływu środków finansowych (subwencji + środków własnych) z przeznaczeniem na zawody poszukiwane przez lokalny i regionalny rynek pracy.

4. Czas trwania i sposób organizacji warsztatów:

- warsztaty będą organizowane cyklicznie nie rzadziej niż raz w roku;

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



- pierwsze warsztaty zostaną zorganizowane przez lidera projektu przy współudziale wszystkich partnerów. Będą one zorganizowane odrębnie dla każdego zawodu ujętego w projekcie tj. dla fryzjera i informatyka w siedzibie szkół objętych projektem (Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku, Zespół Szkół Usług i Przedsiębiorczości im. Abpa A.J. Nowowiejskiego w Płocku oraz Zespół Szkół Zawodowych im. Marii Skłodowskiej Curie w Płocku);
- w realizację warsztatów włączani będą konsultanci MSCDN (Partnera projektu), którzy po zakończeniu realizacji projektu będą pełnić rolę użytkownika otrzymanego narzędzia i będą mogli organizować i prowadzić warsztaty w ramach swojej działalności statutowej. Narzędzie zostanie również udostępnione organom prowadzącym placówki kształcenia zawodowego.
- tematyka oraz harmonogram poszczególnych spotkań będzie ustalany przy udziale uczestników w zależności od zgłaszanych przez nich potrzeb i sugestii;
- będzie możliwość wymiany informacji czysto praktycznych;
- pozwolą przybliżyć uczestnikom korzyści wynikające ze współpracy;
- będą okazją do prezentacji dobrych praktyk w zakresie zaistniałej już współpracy w innych regionach i mogą być inspirujące dla partnerstwa i całego subregionu płockiego;
- dzięki nim zostanie utworzony zbiór informacji teleadresowych uczestników w ramach branż (przedstawiciele pracodawców/przedsiębiorców, szkół, innych zaproszonych gości) w celu utworzenia bazy danych potencjalnych partnerów.

5. Uczestnicy warsztatów

Wszystkie działania w ramach platformy powinny zostać skierowane w równym stopniu do pojedynczych podmiotów, jak i do podmiotów już współpracujących, aby nie wykluczać podejmowania wzajemnej współpracy. Uczestnikami warsztatów zatem będą:

- a) nauczyciele przedmiotów zawodowych (na potrzeby projektu i procesu testowania będą to nauczyciele kształcenia zawodowego z trzech ww. szkół objętych projektem. Docelowo w ramach zajęć warsztatowych będą mogli uczestniczyć nauczyciele kształcenia zawodowego wszystkich placówek kształcenia zawodowego bez względu na kierunek kształcenia);
- b) dyrektorzy szkół zawodowych objętych projektem (docelowo dyrektorzy i decydenci wszystkich szkół zawodowych bez względu na kierunek kształcenia);
- c) pracodawcy organizujący u siebie praktyki w ramach projektu (docelowo pracodawcy wszystkich branż w zależności od potrzeb danej lokalnej współpracy);
- d) pracodawcy, którzy byliby skłonni zorganizować u siebie praktyki;
- e) potencjalni przyszli pracodawcy;
- f) przedstawiciele organów prowadzących szkoły zawodowe (urzędy miast, powiatów, osoby prywatne, itp.);
- g) przedstawiciele kuratorium, MSCDN, KOWEŻIU, NGO oraz urzędów pracy;
- h) osoby działające w branży np. przedstawiciele producentów, których produkty są wykorzystywane w branży. Osoby te mogłyby po wcześniejszych ustaleniach z organizatorem i

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



prowadzącym dokonać krótkiej prezentacji, któregoś ze swoich produktów i wdrażanych w danej firmie nowatorskich rozwiązań.

6. Kadra dydaktyczna, trenerska

Moderator warsztatów/trener powinien posiadać wiedzę dotyczącą nauczania zawodu w szkole, a jednocześnie mieć doświadczenie w kontaktach z przedsiębiorcami i kadrą nauczycielską. Dzięki szerokiemu spectrum posiadanej wiedzy moderator będzie mógł postawić się zarówno w roli nauczyciela jak i pracodawcy.

Po zakończeniu realizacji projektu opracowane narzędzie w postaci programu platformy będzie wykorzystywane przez konsultantów MSCDN, którzy zostaną włączeni w proces testowania produktu i nabędą wiedzę oraz umiejętności niezbędne do realizacji warsztatów w ramach działalności statutowej na rzecz szkolnictwa.

7. Środki dydaktyczne:

- laptop,
- rzutnik multimedialny,
- ekran,
- flipchart,
- arkusze papieru,
- materiały piśmiennicze.

8. Scenariusz/konspekt spotkania

Etap 1. Wprowadzenie do warsztatów:

Zagadnienia / treści warsztatów	Prowadzący	Metody – narzędzia	Czas [min]
1. Powitanie uczestników warsztatów.	Moderator	Prezentacja multimedialna lub inna forma prezentowania treści (broszury informacyjne)	30
2. Harmonogram warsztatów.			
3. Oficjalne rozpoczęcie warsztatów.	Przedstawiciel Lidera/partnera projektu		

Etap 2. Popularyzacja wiedzy na temat zawodów

Zagadnienia / treści warsztatów	Prowadzący	Metody – narzędzia	Czas [min]
1. Prezentacja specyfiki zawodów i wymogów z nimi związanych.	Ekspert z urzędu pracy /specjalista z danej branży	Prelekcja z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej lub innej formy prezentowania treści (wydruk)	30
2. Miejsce zawodów w regionie: ▪ zarobki, ▪ liczba pracowników, ▪ lokalizacja przedsiębiorstw			

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Zagadnienia / treści warsztatów	Prowadzący	Metody – narzędzia	Czas [min]
zatrudniających specjalistów w danym zawodzie, - liczba ofert pracy, - szanse zatrudnienia, - czas i miejsce zdobywania zawodu, - koszt zdobycia zawodu itd.			
3. Tendencje rozwojowe, kierunki zmian: - przykładowe formy i zasady współpracy; - korzyści wynikające ze współpracy.	Moderator	Dyskusja	50
Przerwa			20

Etap 3. Prezentacja najnowszych rozwiązań technologicznych

Zagadnienia / treści warsztatów	Prowadzący	Metody – narzędzia	Czas [min]
1. Przedstawienie nowinek technologicznych z danej branży.	Producent/ przedstawiciel producenta	Wykład informacyjny z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej lub innej formy prezentowania treści (wydruk)	20

Etap 4. Perspektywy rozwoju platformy:

Zagadnienia / treści warsztatów	Prowadzący	Metody – narzędzia	Czas [min]
1. Wspólne poszukiwanie źródeł i sposobów finansowania współpracy. 2. Wymiana dobrych praktyk z innych regionów lub krajów 3. Propozycja wypracowania zasad współpracy przedsiębiorca – szkoła. 4. Nowoczesne narzędzia w pracy, tendencje i perspektywy rozwoju rynku.	Moderator	Dyskusja (z utworzonej listy problemów zostaną wybrane najważniejsze z nich wpływające na skuteczne wypracowanie innowacyjnych rozwiązań w szkolnictwie zawodowym)	40

Etap 5. Podsumowanie

Zagadnienia / treści warsztatów	Prowadzący	Metody – narzędzia	Czas [min]
1. Podsumowanie wniosków i ustaleń podjętych w trakcie spotkania	Moderator	Wystąpienie podsumowujące	20

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



(rekomendacje).			
2. Informacja o dostępności materiałów ze spotkania.			
3. Podziękowanie za obecność i zaproszenie na kolejne spotkanie.			

Przykładowe wprowadzenie do warsztatów

Omówienie projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”,

- krótka prezentacja wyników badań, wniosków oraz zaleceń zawartych w raportach;
- nawiązanie do produktów pośrednich Modelu współpracy pracodawców ze szkołami i przedstawienie ich głównych atutów:
 - platforma współpracy pracodawców ze szkołami – możliwość zetknięcia się ze sobą tych dwóch grup, podzielenia się doświadczeniem i zaprezentowania swojego punktu widzenia stanowi szansę na wypracowanie wspólnego porozumienia będącego początkiem owocnej współpracy;
 - system organizacyjno-finansowy realizacji praktycznego nauczania zawodów – założona fundacja pozwoli uczniom na zdobywanie praktycznego doświadczenia szczególnie w zawodach fryzjer i informatyk, przy jednoczesnych możliwościach stałej współpracy z innymi przedsiębiorstwami z branży mającymi dostęp do najnowszej technologii;
 - program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego realizowanego u pracodawców – bezpośredni kontakt kadry dydaktycznej z pracodawcami będzie doskonałym uzupełnieniem dla posiadanego przez nauczycieli wykształcenia i szansą na zdobycie nowych doświadczeń i umiejętności;
 - Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego – prezentacja głównych punktów Regulaminu przyznawania certyfikatu potwierdzającego kompetencje i umiejętności uczniów;
 - znak jakości realizacji praktyk zawodowych – demonstracja statuetki wraz z głównymi zasadami i warunkami jest przyznawania.

9. Bibliografia

Raporty opracowane w ramach Projektu pt: „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim” realizowanego w ramach POKL Priorytet IX Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego współfinansowanego ze środków EFS:

- Określenie trendów rozwojowych i nasycenia rynku usługami związanymi z zawodami informatyka i fryzjera,
- Opinie pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych od absolwentów szkół zawodowych wchodzących na rynek pracy,
- Analiza poziomu przygotowania uczniów i uczennic do nauki i wykonywania zawodu informatyka i fryzjera,
- Analiza kształcenia zawodowego w kontekście wprowadzanych zmian.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Podsumowanie

Podsumowując, w regionie płockim istnieje niewykorzystany potencjał dla współpracy pomiędzy środowiskiem nauki i biznesu. Efektywne wykorzystanie tego potencjału i podniesienie jakości współpracy będą możliwe jedynie przy odpowiednim wsparciu ze strony innowacyjnych rozwiązań, takich jak platforma współpracy.

Utworzenie nowatorskiej platformy współpracy pracodawców ze szkołami w sytuacji istnienia wielu barier w kontaktach tych dwóch grup, zaprezentowanych m.in. w raportach sporządzonych w ramach Projektu, innowacyjnym jest konieczne dla prawidłowego i efektywniejszego funkcjonowania pozostałych produktów pośrednich, na tej współpracy opartych. Obecność wielu przedstawicieli obu grup zebranych w jednym czasie i miejscu na wspólnym spotkaniu, może zaowocować wypracowaniem nowej jakości kształcenia zawodowego. Niewątpliwie korzyści z tych zmian odczuwalne byłyby dla wszystkich tj. zarówno uczniów, nauczycieli, przedsiębiorców, a najkrócej ujmując - dla całej Polskiej gospodarki.

Wśród korzyści, które z udziału w warsztatach (a co za tym idzie ze współpracy obustronnej) może uzyskać szkoła, znajdują się:

- zdobycie praktycznej wiedzy dotyczącej funkcjonowania przedsiębiorstw;
- poznanie oczekiwań pracodawcy;
- wzmocnienie potencjału edukacyjnego i podniesienie jakości kształcenia poprzez dostęp do nowych technologii, często niedostępnych w pracowniach szkoły;
- podnoszenie kwalifikacji kadry dydaktycznej;
- wzrost atrakcyjności (ciekawe zajęcia) i konkurencyjności placówki co może spowodować zwiększone zainteresowanie młodzieży kształceniem w danej szkole;
- kształcenie na potrzeby lokalnego i regionalnego rynku pracy;
- wzrost prestiżu szkoły.

Nauczyciele jako osoby odpowiedzialne za wykształcenie zawodowe uczniów dzięki udziałowi w warsztatach i wypracowanej współpracy będą mieli możliwość:

- uatrakcyjnienia prowadzonych zajęć;
- połączenia przekazywanej teorii z praktyką często niedostępnych w pracowni szkoły ze względu na problemy wynikające z braku nowoczesnej bazy;
- odwołania się do realnych sytuacji;

poznania praktyki i realiów pracy czyli nabycia praktycznego doświadczenia.

Do korzyści z uczestnictwa w warsztatach, a co za tym idzie z zaistniałej współpracy dla przedsiębiorstw zaliczyć niewątpliwie należy:

- wpływ na kształcenie uczniów, a co za tym idzie lepsze przygotowanie przyszłych pracowników;
- uproszczenie procedur umożliwiających szerszą współpracę ze szkołami;
- zapoznanie uczestników kształcenia zawodowego z nowoczesnymi technologiami stosowanymi w danej branży (na potrzeby realizacji projektu w branży zw. z informatyka i fryzjerstwem);
- pracę wykonywaną przez uczniów na rzecz przedsiębiorstwa;

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

- promowanie marki przedsiębiorstwa wśród uczniów, rodziców i nauczycieli, co może stanowić zachętę do skorzystania z jej oferty;
- wzmocnienie wizerunku przedsiębiorstwa jako podmiotu odpowiedzialnego społecznie;
- dodatkowe źródło zarobkowania dla instruktorów i opiekunów uczniów.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



III. PRODUKT POŚREDNI VI – System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych

Wprowadzenie

Potrzeby zmian w zakresie szkolnictwa zawodowego, a zwłaszcza współpracy szkół zawodowych i pracodawców są od wielu lat przedmiotem debat prowadzonych w różnych gremiach. Różne są poziomy, także poziomy tej dyskusji, od potoczno-towarzyskiej do profesjonalno-akademickiej. Efekty realizowanej dotychczas współpracy są niewystarczające – z jednej strony uczniowie i nauczyciele skarżą się na niską jakość kształcenia u pracodawców, z drugiej strony pracodawcy narzekają na brak inicjatywy ze strony szkół, coraz mniejsze zaangażowanie uczniów, a przede wszystkim – brak zachęt prawno-finansowych dla organizacji i realizacji praktyk zawodowych.

Obecna w potocznym przekonaniu potrzeba zmian znalazła również potwierdzenie w wynikach badań i analiz przeprowadzonych na I etapie realizacji projektu, stanowiących podstawę jego realizacji. Badania te jednoznacznie potwierdzają potrzebę wprowadzenia zmian w obszarze współpracy między szkołą a przedsiębiorcą w zakresie form praktycznego nauczania zawodów. Podjęcie działania w kierunku spełnienia uzasadnionych i realnych oczekiwań wszystkich uczestników procesu praktycznego nauczania zawodów wymaga opracowania innowacyjnego narzędzia – modelu współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi, a w jego ramach – produktu pośredniego pn. „System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych”.

Różnice w poziomach relacji pomiędzy poszczególnymi szkołami zawodowymi a pracodawcami uczestniczącymi w realizacji kształcenia zawodowego w ramach obowiązujących przepisów, wymagają wsparcia tych placówek edukacyjnych, które mają trudności w nawiązaniu kontaktów z przedsiębiorcami. Wynikiem są problemy tych szkół ze znalezieniem odpowiedniej ilości miejsc realizacji praktyk zawodowych dla wszystkich uczniów. Szkoły te zmuszone są świadomie akceptować pracodawców reprezentujących nie najwyższy poziom praktyk i często ograniczających zadania uczniów do czynności najprostszych (jak sprzątanie czy mycie głów w przypadku praktyk w salonie fryzjerskim). Wsparcie ze strony organu prowadzącego (zwłaszcza w przypadku jednostki samorządu terytorialnego) okazuje się niewystarczające. Dla pełnego wykorzystania istniejących możliwości znaczącego niezbędnego jest zapewnienie wsparcia instytucjonalnego o innowacyjnym charakterze.

Potrzeba wdrożenia innowacyjnego rozwiązania wynika również z faktu, że jednoznacznie w przeprowadzonych badaniach wskazywane problemy dot. braku systemu finansowania praktyk zawodowych, leżą w obszarach wykraczających poza możliwość bezpośrednich zmian przeprowadzanych czy nawet inicjowanych z poziomu organów prowadzących szkoły zawodowe.

Oczekiwane przez pracodawców, a wynikające z potrzeby ciągłego dostosowywania się do zmian w zakresie technologii i organizacji pracy (w związku z dynamiką postępu technologicznego), zmiany modelu kształcenia zawodowego dotyczą (w kwestii organizacyjnej) systematycznego wprowadzania treści form, które wymagałyby zmian w obrębie obszarów objętych regulacją i nadzorem prowadzonymi przez właściwe instytucje systemu edukacji. Postulowane zmiany, jak np. wydłużenie czasu trwania praktycznej nauki

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



zawodu, czy praktyka realizowana w ciągu całego roku szkolnego (lub wakacji) w miejsce praktyki miesięcznej, a także realizacja zajęć praktycznych w soboty, mogłyby nastąpić ze zbyt dużym opóźnieniem z punktu widzenia przedsiębiorstw.

Formy praktycznego nauczania zawodu realizowane w przedsiębiorstwach stanowią element kształcenia zawodowego, który jest najbardziej podatny na zmiany. Wynika to z naturalnego oparcia na stosowanej w przedsiębiorstwach technologii i rozwiązaniach organizacyjnych, oraz ich ciągłej modyfikacji wynikającej z postępu technicznego i wymagań klienta. Dzięki temu praktyka zawodowa stanowi istotną szansę dla uczniów w zakresie uzupełnienia braków z przedmiotów teoretycznych i wzmocnienia oraz utrwalenia posiadanych przez uczniów kwalifikacji i umiejętności, które zdobyli w szkole. Dla uczniów jest to także szansa na zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych, co jest szczególnie istotne wobec oczekiwań stawianych kandydatom przez pracodawców, wśród których doświadczenie zawodowe wskazywane jest jako pierwszy element składający się na wizerunek idealnego kandydata na pracownika.

Cele

Głównym celem wdrożenia i realizacji systemu organizacyjno–finansowego praktycznego nauczania zawodu jest stworzenie funkcjonalnych warunków realizacji zawodu praktyk zawodowych, będących wsparciem i uzupełnieniem dla form realizowanych dotychczas w ramach systemu kształcenia zawodowego.

Cele pośrednie:

- wsparcie szkół organizujących praktyki zawodowe u przedsiębiorców poprzez poprawę relacji pomiędzy szkołami a przedsiębiorcami (na potrzeby realizacji przedmiotowego projektu wsparciem zostaną objęte 3 szkoły kształcenia zawodowego – Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku, Zespół Szkół Usług i Przedsiębiorczości w Płocku, Zespół Szkół Zawodowych nr 2 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Płocku);
- wsparcie uczniów szkół kształcenia zawodowego w zainteresowaniach zbieżnych z kierunkiem kształcenia i podnoszenie motywacji do nauki na kierunkach zawodowych (na potrzeby realizacji projektu wsparciem zostaną objęci uczniowie ww. szkół zawodowych);
- wsparcie przedsiębiorców gotowych do realizacji praktyk zawodowych zgodnie z programami i zakresem określonym w: produkcie pośrednim 1 pn. "Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców" oraz w produkcie pośrednim 3 pn. „Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców” - poprzez zapewnienie środków finansowych na organizację i realizację praktyk zawodowych;
- podniesienie roli i rangi szkolnictwa zawodowego.

Grupa docelowa

Na potrzeby realizowanego projektu odbiorcami docelowymi będzie 80. uczniów z trzech płockich szkół objętych projektem:

1. Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku,

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



2. Zespół Szkół Usług i Przedsiębiorczości im. Abpa A.J. Nowowiejskiego w Płocku,
 3. Zespół Szkół Zawodowych nr 2 im. Marii Skłodowskiej –Curie w Płocku,
- którzy kształcą się w zawodzie fryzjer i informatyk (po 40 osób z każdego zawodu).
Równocześnie grupa docelowa projektu obejmuje także instytucje, którymi są wymienione wyżej 3 szkoły kształcenia zawodowego (i ich organy prowadzące).

Efekty wdrożenia systemu organizacyjno–finansowego praktycznego nauczania zawodu

Wdrożenie systemu organizacyjno–finansowego praktycznego nauczania zawodu pozwoli na osiągnięcie efektów, których potrzeby wynikają z badań i analiz przeprowadzonych na I etapie realizacji projektu, tj.:

- stworzenie możliwości uzyskania przez uczestników praktyk zawodowych fachowej wiedzy, doświadczenia zawodowego i referencji, których brak jest wg. pracodawców i nauczycieli największą barierą utrudniającą wejście absolwentom szkół na rynek pracy¹³;
- precyzyjny wybór przedsiębiorstw właściwie przygotowanych do prowadzenia praktyk¹⁴;
- poprawa i uzyskanie systematycznego charakteru relacji pomiędzy szkołą a pracodawcą, szczególnie poprzez wzmocnienie roli Kierowników praktyk¹⁵;
- podniesienie świadomości pracodawców w zakresie wymagań w realizacji praktyk zawodowych, wynikających z powszechnie obowiązujących aktów prawnych¹⁶,
- ograniczenie kosztów praktycznej nauki zawodu ponoszonych przez pracodawców¹⁷,
- promocja szkolnictwa zawodowego poprzez popularyzację realizacji działań składających się na system¹⁸.

Idea

Punktem wyjścia dla opracowania proponowanego systemu organizacyjno-finansowego praktycznego nauczania zawodów jest podpisanie **Porozumienie na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego**. Na potrzeby realizacji przedmiotowego projektu Porozumienie zawarte zostanie pomiędzy Liderem projektu – Zakładem Doskonalenia Zawodowego w Płocku, Partnerem projektu – Gminą - Miasto Płock, a trzema szkołami objętymi innowacyjnymi narzędziami w ramach projektu, tj.

- Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku,
- Zespołem Szkół Usług i Przedsiębiorczości im. Abpa A.J. Nowowiejskiego w Płocku,
- Zespołem Szkół Zawodowych nr 2 im. Marii Skłodowskiej –Curie w Płocku,

¹³ Raport końcowy z badań pn. „Opinie pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych od absolwentów szkół zawodowych wchodzących na rynek pracy” prowadzonych w ramach projektu pn. „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”, s. 46, 78.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem, s. 63, 65, 116, 117.

¹⁶ Ibidem, s. 64, 80.

¹⁷ Ibidem, s. 82, 114.

¹⁸ Ibidem, s. 101, 114, 115.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**

oraz przedsiębiorstwami, które obejmą uczniów kierunku informatyk i fryzjer wsparciem w postaci organizacji praktyk zawodowych – zgodnie ze zmodernizowanym programem ujętym w produkcie pośrednim 1.

Poza projektem, do podpisania Porozumienia niezbędne jest zaangażowanie organów prowadzących oraz placówek kształcenia zawodowego, bez ograniczenia w zakresie kierunków kształcenia czy obszaru.

Forma realizacji systemu i jego założenia

Pierwszym krokiem realizacji systemu będzie pozyskanie przedsiębiorstw jako stron Porozumienia, które prowadzone będzie poprzez bezpośrednie kontakty szkół objętych projektem na bazie dotychczasowej współpracy oraz poprzez lokalne organizacje zrzeszające przedsiębiorców, instytucje samorządu gospodarczego, a także spotkania upowszechniające, organizowane przez samorząd lokalny i drogą promocji publicznej inicjatywy jaką jest Porozumienie prowadzonej w ramach działań upowszechniających i włączających zaplanowanych w niniejszym projekcie. Porozumienie będzie stanowiło płaszczyznę współpracy na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego w Płocku realizowanej przez jego uczestników, którego minimalne ramy określa załącznik nr 1 do niniejszego produktu.

Kolejnym etapem działań realizowanych w ramach systemu będzie podpisanie dokumentu – Porozumienia pomiędzy organami prowadzącymi szkoły zawodowe, szkołami oraz pracodawcami, co stanowić będzie jednocześnie element promocji projektu jako wydarzenie, na które zaproszone zostaną lokalne media, a zrealizowane zostanie w ramach jednego ze spotkań organizowanych przez samorząd lokalny.

Następnym krokiem, niezbędnym dla osiągnięcia powodzenia systemu, będzie zapoznanie zaangażowanych w ramach Porozumienia przedsiębiorstw ze szczegółowymi wymaganiami w zakresie realizacji praktyk zawodowych, które wynikają z powszechnie obowiązujących aktów prawnych dotyczących systemu oświaty oraz uregulowań wypracowanych jako produkty pośrednie w ramach projektu (zmodernizowane programy). Szczególne znaczenie na tym etapie będzie mieć zapoznanie pracodawców, ale również przedstawicieli szkół i samych uczniów, ze zmodernizowanym programem praktyk zawodowych, programem szkolenia uczniów przez pracodawców (prowadzonym przed praktyką zawodową), programem doskonalenia oraz z metodologią przyznawania uczniom certyfikatów, a pracodawcom znaków jakości realizacji praktyk. Pozwoli to zminimalizować ryzyko niezrozumienia stawianych przedsiębiorstwom wymagań, przez co przyczyni się do zapewnienia właściwego poziomu merytoryczno-organizacyjnego praktyk.

Prezentacja założeń programów praktyk, szkoleń, certyfikacji i znaku jakości realizowane będzie w postaci cyklu spotkań o charakterze powszechnym (w formie spotkań upowszechniających z udziałem przedstawicieli wszystkich szkół, pracodawców, samorządów) oraz roboczych spotkań organizowanych przez Kierowników praktyk z opiekunami praktyk, w poszczególnych szkołach i ograniczonych do grona osób związanych z realizacją praktyki dla uczniów danej szkoły. Będzie to również działaniem wychodzącym naprzeciw oczekiwaniom zarówno przedsiębiorców, jak i nauczycieli, którzy podnosili problem braku systematycznych kontaktów o charakterze partnerskim na styku szkoła – przedsiębiorstwo, co znalazło odzwierciedlenie w wynikach badań prowadzonych na I etapie realizacji projektu.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Podczas tych spotkań wypracowane zostaną składy pakietów, w które Lider i Partner projektu (Gmina – Miasto Płock) wyposażą 80. uczniów skierowanych na praktyki zawodowe do przedsiębiorstw zaangażowanych w działania Porozumienia oraz specyfikacje 20. komputerów przenośnych i właściwego oprogramowania, które stanowić będą wyposażenie stanowisk pracy podczas praktyk uczniów na kierunku informatyk (jeden komputer na dwie osoby). Pakiety fryzjerskie i informatyczne, które zostaną przekazane uczniom na czas realizacji praktyki zawodowej, służyć będą wzmocnieniu jakości i efektywności samej praktyki, a przez to wzmocnieniu zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia. Komputery oraz pakiety, a także wynagrodzenie opiekunów praktyk finansowane z budżetu projektu, czyli spoza środków przekazywanych szkołom przez organ prowadzący, stanowić będą istotne wsparcie systemu praktycznego nauczania zawodów. Doposażenie uczniów w pakiety oraz wynagrodzenia osób związanych z opieką i nadzorem nad uczniami stanowią jednoznaczne odniesienie do potrzeb i oczekiwań zidentyfikowanych podczas badań i analiz rynku pracy przeprowadzonych podczas pierwszego etapu projektu (ujęte w czterech Raportach końcowych). Wyposażenie uczniów w pakiety i zestawy jest realizacją postulatów pracodawców wyrażanych w trakcie badań pracodawców, uczniów, nauczycieli, dyrektorów szkół, przedstawicieli organów prowadzących (raport podsumowujący badania, s. 67, 83) w odniesieniu do zmniejszenia ryzyka uszkodzenia sprzętu (a w przypadku zawodu informatyka również danych) przez praktykantów – osoby mniej biegłe w czynnościach stanowiących istotę działalności przedsiębiorstwa. Stanowi to wartość dodaną wynikającą z innowacyjnego w skali polskiego szkolnictwa systemu organizacyjno-finansowego realizacji praktyk zawodowych, który nie mógłby zostać zrealizowany bez wykorzystania środków z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Ostatecznym etapem działań w ramach systemu będzie właściwa realizacja praktyk zawodowych oraz w jej konsekwencji przyznawanie uczniom certyfikatów, a pracodawcom znaków jakości realizacji praktyk.

Źródłem finansowania działań składających się na kolejne etapy produktu pośredniego, jest budżet przedmiotowego projektu. Zaplanowano w nim pozycje kosztów, które zapewniają realizację poszczególnych działań:

- spotkania upowszechniające (w ilości 5.) samorządów z pracodawcami na temat organizacji praktyk (z których jedno spotkanie będzie jednocześnie okazją do formalnego podpisania Porozumienia) – Celem spotkań, oprócz nawiązania współpracy z pracodawcami w zakresie realizacji praktyk, będzie również popularyzacja projektu i szkolnictwa zawodowego. Organizacja spotkań przyniesie główny efekt w postaci włączenia do działań projektowych właściwych pracodawców, u których zrealizowane zostaną praktyki zawodowe.
- warsztaty dla pracodawców (w których weźmie udział 16 pracodawców) – Warsztaty ukierunkowane na włączenie i zapoznanie pracodawców ze szczegółowymi wymaganiami w zakresie realizacji projektu, ze szczególnym naciskiem na praktyki zawodowe, których organizacja wynika z powszechnie obowiązujących aktów prawnych dotyczących systemu oświaty oraz uregulowań wypracowanych jako produkty pośrednie w ramach projektu. Przyniesie to efekt w postaci zagwarantowania poprawności realizacji praktyk zawodowych i wzmocnienia ich jakości.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli

- wynagrodzenie Kierowników praktyk (w każdej ze szkół objętych projektem) – Praca tych osób przyczyni się do poprawy i systematycznego charakteru relacji pomiędzy szkołą a pracodawcą. Dzięki temu osiągnięte zostanie wypracowanie funkcjonalnych warunków realizacji form praktycznego nauczania zawodu.
- wynagrodzenie opiekunów praktyk – Wprowadzenie niniejszej pozycji do budżetu projektu jest działaniem bezpośrednim w kierunku finansowania kosztów praktycznej nauki zawodu organizowanej u pracodawców. Sfinansowanie tej pozycji jest spełnieniem oczekiwań pracodawców wyrażonych w trakcie badań i analiz przeprowadzonych na I etapie realizacji projektu – dot. umożliwienia oddelegowania pracownika i jego pełnego zaangażowania. Jednocześnie przyczyni się do wzmocnienia jakości praktyk i efektywniejszego włączenia pracodawców w proces organizacji i realizacji zajęć. Oczekiwane efekty tego wydatku są analogiczne jak w przypadku wynagrodzenia Kierowników praktyk. Na potrzeby niniejszego projektu zaplanowano opiekę 1 opiekuna nad 1 uczniem, z możliwością zwiększenia opieki do grupy max. 3 uczniów.
- zakup pakietów stanowiących wyposażenie uczniów na praktykach (dla obu kierunków objętych wsparciem, tj. 40. uczniów w zawodzie fryzjer i 40. uczniów w zawodzie informatyk) – Przeznaczone do wykorzystania, jako wyposażenie stanowisk pracy uczniów odbywających praktyki. Przekazanie uczniom 80. pakietów (o składzie odpowiednim dla zawodu) oraz 20. komputerów przenośnych wraz z oprogramowaniem, przyczyni się do bezpośredniego obniżenia kosztów pracodawcy ponoszonych w wyniku konieczności wyposażania stanowiska pracy praktykanta oraz pośrednio, poprzez zmniejszenie ryzyka uszkodzenia sprzętu stanowiącego własność pracodawcy. Zasadniczym efektem będzie wspomniane wcześniej sfinansowanie kosztów praktycznej nauki zawodu realizowanej u pracodawców, a przez to większe ich zaangażowanie w praktyczną naukę zawodu.

Perspektywy trwałości i rozwoju

Zamiarem Lidera oraz wszystkich Partnerów produktu jest wykorzystanie fazy testowania produktu finalnego projektu do wypracowania zinstytucjonalizowanej formuły współpracy po zakończeniu projektu, która mogłaby przyczynić się do utrwalenia efektów projektu i popularyzacji wypracowanych rozwiązań wobec zakończenia działań finansowanych z budżetu projektu. Jednym z elementów tej współpracy ma być pozyskiwanie środków poprawy jakości szkolnictwa zawodowego w Płocku z wpłat i darowizn od przedsiębiorców i innych osób oraz instytucji zainteresowanych rozwojem szkolnictwa zawodowego w Płocku, a także aplikowanie o krajowe i unijne środki przeznaczone na działania możliwe do realizacji w obszarze szkolnictwa zawodowego.

Niezależna od środków z budżetu projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim” płaszczyzna współpracy szkół, pracodawców wspierana przez organy prowadzące w formule np. organizacji pozarządowej, będąca naturalnym rozwinięciem Porozumienia, może stanowić rozwiązanie wypracowane w ramach projektu innowacyjnych, które będzie miało charakter uniwersalny w odniesieniu do Mazowsza Płockiego i w konsekwencji całego kraju.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Innowacyjność produktu wynika także z tego, iż w powiązaniu z innymi produktami tworzy on spójny wielowymiarowy Model współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi. System organizacyjno-finansowy jest powiązany z koncepcją i zasadami funkcjonowania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego, ujętą w odrębnym produkcie pośrednim. Rada, będąca ciałem opiniodawczo-doradczym w kwestiach szkolnictwa zawodowego na lokalnym obszarze, będzie pełniła nadzór nad systemem, kontrolowała stan wdrażania i monitorowała przebieg realizacji.

Bibliografia

Raporty opracowane w ramach Projektu pt: „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim” realizowanego w ramach POKL Priorytet IX Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego współfinansowanego ze środków EFS:

1. Określenie trendów rozwojowych i nasycenia rynku usługami związanymi z zawodami informatyka i fryzjera,
2. Opinie pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych od absolwentów szkół zawodowych wchodzących na rynek pracy,
3. Analiza poziomu przygotowania uczniów i uczennic do nauki i wykonywania zawodu informatyka i fryzjera,
4. Analiza kształcenia zawodowego w kontekście wprowadzanych zmian.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Załącznik 1 do produktu pośredniego
- projekt -

POZORUMIENIE

w sprawie współpracy na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego w Płocku

Preambuła

Doceniając znaczenie kształcenia zawodowego w gospodarce i systemie oświaty, dążąc do jego rozwoju w kierunku nowoczesnego systemu, przyjaźnie nastawionego do ucznia oraz otwartego na inicjatywy wszystkich jego uczestników, gwarantującego uczniom opanowanie umiejętności zawodowych, niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie oraz pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy oraz traktującego priorytetowo dopasowanie kwalifikacji, wiedzy i umiejętności uczniów do wymogów rynku pracy i oczekiwań pracodawców, świadomości uwarunkowań prawnych i ekonomicznych ograniczających dynamikę zmian koniecznych do tego dopasowania, podejmując działania na rzecz realizacji przedsięwzięć uzupełniających obecny system szkolnictwa zawodowego, poprzez realizację projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

(z siedzibą w Płocku, ul. Ułańska 1),
reprezentowany przez
imię i nazwisko – stanowisko

jako Lider projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”, realizowanego w ramach „Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach. Działanie 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

(zwany w dalszej części Liderem projektu)
i działające w jego ramach

Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku

(z siedzibą w Płocku, ul. Ułańska 1),
reprezentowanym przez:
imię i nazwisko – stanowisko,

oraz

Gmina - Miasto Płock

(z siedzibą w Płocku, Pl. Stary Rynek1),

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



reprezentowana przez
imię i nazwisko – stanowisko
jako Partner projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”, realizowanego w ramach „Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach. Działanie 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

(zwana w dalszej części Partnerem projektu)
i prowadzone przez nią
Zespół Szkół Usług i Przedsiębiorczości im. Abpa A.J. Nowowiejskiego w Płocku
(z siedzibą w Płocku, ul. Padlewskiego 2),

reprezentowany przez:
imię i nazwisko – stanowisko,
Zespół Szkół Zawodowych nr 2 im. Marii Skłodowskiej –Curie w Płocku
(z siedzibą w Płocku, ul. Gwardii Ludowej 7),

reprezentowany przez:
imię i nazwisko – stanowisko
(zwanymi w dalszej części Szkołami),

a

nazwa przedsiębiorstwa
(z siedzibą w,,,,),

reprezentowanym przez:
imię i nazwisko – stanowisko,

nazwa przedsiębiorstwa
(z siedzibą w,,,,),

reprezentowanym przez:
imię i nazwisko – stanowisko,

...

...

nazwa przedsiębiorstwa
(z siedzibą w,,,,),

reprezentowanym przez:
imię i nazwisko – stanowisko,

(zwanym w dalszej części łącznie Przedsiębiorstwami),

deklarując pełną współpracę i zaangażowanie na rzecz organizacji praktycznego nauczania zawodu
podpisują w Płocku, dnia niniejsze Porozumienie,
w ramach którego postanawia się co następuje:

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



§ 1

1. Przedsiębiorstwa deklarują czynny udział w ramach projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim” współfinansowanego ze środków UE w ramach EFS w ramach Priorytetu IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działania 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.
2. Udział w ramach projektu oznacza współpracę pracodawców z Partnerami projektu oraz Szkołami objętymi projektem we wdrażaniu i realizacji poszczególnych produktów finalnych i pośrednich oraz w ramach działań upowszechniająco-włączających.

§ 2

1. Przedsiębiorstwa zgodnie deklarują wolę:
 - a) przyjęcia uczniów Szkół na praktyki zawodowe organizowane zgodnie z przepisami obowiązujących aktów prawnych mających zastosowanie w zakresie działalności Przedsiębiorstw i organizacji praktycznej nauki zawodu oraz zgodnie ze zmodernizowanym programem i zakresem określonym w produkcie pośrednim 1 „Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców” oraz w produkcie pośrednim 3 „Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców”,
 - b) realizacji programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego zgodnie z ramami i zakresem określonym w produkcie pośrednim 7 „Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego realizowany u pracodawców”,
 - c) dokumentowania efektów przebiegu praktyki na podstawie dokumentów wynikających z Regulaminu przyznawania certyfikatu potwierdzającego posiadanie przez ucznia kompetencji i umiejętności sygnowanego przez Pracodawcę i Samorządową Radę Szkolnictwa Zawodowego – określonych w produkcie pośrednim 4 „Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów” tj.: Formularz Oceny Pracy Praktykanta i zaświadczenie o ukończeniu praktyki zawodowej u pracodawcy.
 - d) dołożenia, w interesie ucznia, wszelkich starań dla zapewnienia najwyższego poziomu merytorycznego realizowanej w Przedsiębiorstwie praktyki zawodowej,
 - e) wyznaczenia opiekuna praktyki zawodowej, którego zadaniem będzie nadzorowanie przebiegu praktyki zawodowej oraz bezpośrednia współpraca z kierownikiem praktyki zawodowej działającym z ramienia Szkoły.

§ 3

1. Szkoły zgodnie deklarują wolę:
 - a) przeprowadzenia z należytą starannością oraz we współpracy z Partnerami projektu rekrutacji i naboru 80. uczniów, którzy skierowani zostaną na praktyki zawodowe w Przedsiębiorstwach będących stronami Porozumienia, z uwzględnieniem ich postępów w nauce i zainteresowań,
 - b) wyznaczenie w każdej ze szkół kierownika praktyki zawodowej, którego zadaniem będzie współpraca z opiekunami praktyk zawodowych w Przedsiębiorstwach, w szczególności w zakresie

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



realizacji „Programu szkolenia uczniów prowadzonych przez pracodawców” i innych produktów pośrednich projektu.

§ 4

- a) Lider projektu i Partner projektu zgodnie deklarują wolę wykorzystania środków pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim” w celu:
- a) wyposażenia 80. uczniów skierowanych przez Szkoły na praktyki zawodowe do Przedsiębiorstw będących stronami Porozumienia w zestawie pakietów stanowiących akcesoria przydatne do realizacji programu praktyk zawodowych,
 - b) wyposażenia uczniów skierowanych przez Szkoły na praktyki zawodowe na kierunku informatyk w 20. komputerów przenośnych wraz z oprogramowaniem, jako wyposażenie stanowisk pracy uczniów,
 - c) zapewnienia wynagrodzenia Kierownika praktyk zawodowych w każdej ze Szkół będących stronami Porozumienia,
 - d) zapewnienia wynagrodzenia opiekuna praktyki zawodowej w każdym z Przedsiębiorstw będących stronami Porozumienia – przyjmującymi uczniów na praktyki zawodowe,
 - e) promowania i upowszechniania idei Porozumienia jako dobrych praktyk współpracy na rzecz uczniów szkół kształcenia zawodowego.

§ 5

Strony zobowiązują się ponadto do dołożenia wszelkich starań na rzecz zapewnienie trwałości efektów Porozumienia poprzez wypracowanie formuły współpracy po zakończeniu projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”.

§ 6

Szczegółowe zobowiązania każdej Szkoły i Pracodawcy wobec siebie oraz osób wyznaczonych zostaną zawarte w odrębnych umowach.

§ 7

1. Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania i obowiązuje do końca trwania projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”.
2. Wszelkie zmiany Porozumienia wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności i wymagają zgody wszystkich stron.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

Gmina Miasto Płock

.....

.....

nazwa szkoły

nazwa szkoły

nazwa szkoły

.....

.....

.....

nazwa przedsiębiorstwa

nazwa przedsiębiorstwa

nazwa przedsiębiorstwa

.....

.....

.....

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



IV. PRODUKT POŚREDNI VII – Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego realizowany u pracodawców

PROGRAM DOSKONALENIA NAUCZYCIELI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO – FRYZJER

Wstęp

Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców dla zawodu fryzjer, technik usług fryzjerskich powstał na podstawie wniosków z przeprowadzonych badań w ramach projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim” realizowany w ramach POKL Priorytet IX Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego współfinansowany ze środków EFS oraz zgodnie z przepisami prawa oświatowego:

- Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. (Dz. U. z 2004 r. nr 256, poz. 2572 z późn. zm.);
- Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z dnia 23 grudnia 2011 r. (Dz. U. z 2012 r., poz. 7);
- Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach z dnia 7 lutego 2012 r. (Dz.U. z 2012 r. poz. 184);

Ponadto wzięto pod uwagę raporty badań przeprowadzonych w ramach projektu.

Raport „Analiza poziomu przygotowania uczniów i uczennic do nauki i wykonywania zawodu informatyka i fryzjera”

Raport „Analiza kształcenia zawodowego w kontekście wprowadzanych zmian”

Raport „Określenie trendów rozwojowych i nasycenia rynku usługami związanymi z zawodami informatyka i fryzjera”

Raport „Opinie pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych absolwentów szkół zawodowych wchodzących na rynek pracy”

Nowa podstawa programowa kształcenia w zawodach z dnia 07 lutego 2012 r. kładzie nacisk na praktyczny aspekt w kształceniu zawodowym, co jest dobrze oceniane przez badanych, jako jeden z czynników zbliżających szkolnictwo zawodowe do rynku pracy. Sytuacja na rynku pracy poszczególnych zawodów w rzeczywistych warunkach zmienia się szybciej niż w szkole, co determinuje systematyczne śledzenie tych zmian i zwiększanie własnych kompetencji nauczycieli.

Zawód nauczyciela niesie za sobą obowiązek dbania o rozwój osobisty i zawodowy. Od tego, jakiej jakości wiedzę przekażą nauczyciele może zależeć jakość kapitału ludzkiego przyszłych pokoleń („Portfolio kompetencji kluczowych nauczyciela europejskiego”, 2009). W przypadku szkolnictwa zawodowego, oprócz wysokiego poziomu kształcenia teoretycznego, z racji charakterów zawodów wykonywanych przez absolwentów szkół zawodowych, istotną rolę odgrywa praktyczne przygotowanie uczniów. To od zaznajomienia nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu, z nowymi trendami technologicznymi i organizacyjnymi stosowanymi w zakładach pracy zależy poziom przekazywania przez pedagogów wiedzy praktycznej

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Z badań wynika, że istnieje potrzeba zwiększenia współpracy między szkołą a pracodawcami.

Z przeprowadzonych badań w zakresie dostosowania umiejętności uczniów fryzjerstwa do oczekiwań pracodawców na podstawie raportu „Opinie pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych od absolwentów szkół zawodowych wchodzących na rynek pracy” wynika potrzeba doskonalenia w zakresie celów szczegółowych takich jak:

- strzyżenia włosów,
- wykonywania trwałej ondulacji,
- rozpoznawania kondycji i struktury włosa,
- dobierania fryzury do typu urody.

W niniejszym programie właśnie na te aspekty został położony nacisk.

Wymienione elementy doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu/instruktorów wpłyną na poprawę jakości kształcenia zawodowego. Uczestnicy doskonalenia zyskają:

- podniesienie umiejętności manualnych w rzeczywistej pracy fryzjera
- utrwalenie i doskonalenie umiejętności i nawyków w nowych metodach i technikach fryzjerskich
- zapoznanie z rzeczywistymi warunkami pracy w nowoczesnych salonach fryzjerskich
- poznanie możliwości rozwoju zawodowego u pracodawcy
- podniesienie umiejętności organizacji i zarządzania salonem fryzjerskim

Fryzjerstwo jest zawodem, który w Polsce rozwija się nieustannie, stale podnosząc poziom oferowanych usług. Nowe technologie, ewoluujący rynek mody, wzrastająca społeczna dbałość o wygląd, wpływają na zmianę oczekiwań wśród nabywców usług. Rynek pracy oczekuje na profesjonalnie przygotowanych fryzjerów oraz techników usług fryzjerskich, których zaangażowanie przyczyni się do podniesienia obrotów firmy i jakości wykonywanej usługi. Analiza badań tej grupy zawodowej oraz ofert pracy z portali internetowych, tytułów prasowych, wskazuje na coraz większą potrzebę doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu/instruktorów w tych zawodach poprzez stały kontakt z prężącymi na rynku pracy salonami fryzjerskimi. Kontakt ten oparty na zapoznawaniu się z najnowocześniejszym sprzętem fryzjerskim, wchodzącymi na rynek preparatami i środkami fryzjerskimi a także wprowadzanymi przez branżowe firmy fryzjerskie nowymi metodami i technikami pracy, daje gwarancję podnoszenia poziomu kształcenia w szkołach zawodowych. Nauczyciel będący na bieżąco z nowinkami branżowymi, doskonalący swoje umiejętności manualne jest gwarantem kształcenia na wysokim poziomie.

Zapoznanie z umiejętnościami zarządzania firmą oraz kierowania zasobami ludzkimi aktualizuje wiedzę, która pozwoli na lepsze przygotowanie uczniów do podjęcia działań na rynku pracy. Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców dla zawodu fryzjer, technik usług fryzjerskich ma za zadanie aktualizowanie wiedzy i umiejętności nauczycieli praktycznej nauki zawodu/instruktorów. Zapoznanie z innowacyjnymi metodami i technikami pracy wprowadzanymi przez firmy fryzjersko – kosmetyczne działające na rynku polskim, bieżąca informacja o nowościach w chemii fryzjerskiej to wymóg dzisiejszego nowoczesnego kształcenia. Nauczyciel doskonalący się, poszerzający swoją wiedzę to nauczyciel XXI wieku, nauczyciel poszukiwany na rynku edukacyjnym w Kraju.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Słownik pojęć zastosowanych w programie.

Uczestnik doskonalenia – to nauczyciel praktycznej nauki zawodu / instruktor - ilekroć w zmodernizowanym programie doskonalenia nauczycieli widnieje zapis „nauczyciel praktycznej nauki zawodu/instruktor” odnosi się on do obu płci. i oznacza nauczyciela kształcenia zawodowego z jednej z trzech szkół objętych projektem tj. Technikum Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku, Zespołu Szkół Usług i Przedsiębiorczości w Płocku oraz Zespołu Szkół Zawodowych Nr 2 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Płocku.

Uczeń – ilekroć w programie doskonalenia widnieje zapis „uczeń” odnosi się to do obu płci i oznacza osobę uczęszczającą do jednej z trzech ww. szkół objętych projektem.

Klient - ilekroć w programie doskonalenia widnieje zapis klient odnosi się do obu płci. i oznacza osobę korzystającą z usług w danym salonie fryzjerskim.

Nowoczesny salon fryzjerski – salon, w którym pracownicy systematycznie uczestniczą w szkoleniach zawodowych, który funkcjonuje na rynku od minimum pięciu lat, używa linii kosmetycznej producentów, którzy są rozpoznawalną w środowisku marką od co najmniej dziesięciu lat, wyposażony w sprzęt do przyspieszania procesów chemicznych, sterylizacji, posiadający zestawy katalogów kolekcji fryzur z ostatnich targów, prezentacji, mistrzostw, pokazów na arenie europejskiej i światowej.

Podstawa programowa – podstawa programowa w zawodzie technik usług fryzjerskich 514105, fryzjer 514101 wynikająca z Rozporządzenia MEN z dnia 7 lutego 2012 r w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. z 2012 r. poz. 184);

Zawód - zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji lub kompetencji (wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodów.

Kompetencje zawodowe – wszystko to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy. Opisywane są trzema zbiorami: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych.

Kwalifikacja zawodowa - zestaw efektów uczenia się (zasób wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych), którego osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez uprawnioną instytucję

Umiejętności - zdolność wykorzystania wiedzy oraz wyćwiczonych sprawności do wykonywania zadań oraz rozwiązywania problemów

Innowacja - innowacja jest procesem polegającym na przekształceniu istniejących możliwości w nowe idee i wprowadzenie ich do praktycznego zastosowania" (E.Okoń-Horodyńska, wykład 1, str.9).

Doskonalenie – doskonalenie nauczyciela kształcenia zawodowego realizowane u pracodawców.

Adresaci /uczestnicy zajęć doskonalących

Adresatami doskonalenia są nauczyciele praktycznej nauki zawodu/instruktorzy uczący uczniów zasadniczych szkół zawodowych w zawodzie fryzjer oraz techników w zawodzie technik usług fryzjerskich, z trzech szkół objętych projektem tj. Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku, Zespołu Szkół

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Usług i Przedsiębiorczości w Płocku oraz Zespołu Szkół Zawodowych Nr 2 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Płocku.

Czas trwania – 80 godz.

Cele ogólne doskonalenia:

- zwiększenie kompetencji zawodowych nauczycieli zawodu; fryzjer oraz technik usług fryzjerskich;
- aktualizacja wiedzy i umiejętności praktycznych w zakresie rozwiązań organizacyjnych stosowanych w salonach fryzjerskich;
- poznanie rzeczywistych warunków pracy w salonie fryzjerskim;
- nawiązanie osobistych kontaktów nauczycieli z pracodawcami;
- zwiększenie motywacji nauczycieli do podnoszenia swoich kwalifikacji.

Cele szczegółowe doskonalenia:

- poznanie specyfiki pracy w salonie fryzjerskim oraz rzeczywistego środowiska pracy fryzjerów;
- a) poznanie wymagań i zasad rekrutacji nowych pracowników w salonach fryzjerskich;
- b) poznanie szczegółowych zadań salonu fryzjerskiego;
- c) poznanie warunków organizacji stanowiska pracy fryzjera;
- d) nawiązanie kontaktów zawodowych nauczycieli z przedsiębiorcami;
- e) doskonalenie umiejętności interpersonalnych nauczycieli;
- f) poszerzenie wiedzy teoretycznej w zakresie poznanych technologii w przedsiębiorstwie.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Plan doskonalenia

Lp.	Zakres szkolenia	Moduły				Razem
		I pielęgnacja i strzyżenie włosów	II. koloryzacja i upięcia włosów	III. zmiana kształtu włosów z elementami obsługi klienta w salonie fryzjerskim	IV. organizacja i zarządzanie salonem fryzjerskim	
1	pielęgnacja włosów	5	5			10
2	zmiana koloru włosów		10			10
3	zmiana kształtu włosów			15		15
4	przedłużanie i zagęszczanie włosów	5				5
5	strzyżenie włosów	10				10
6	upięcia, warkocze i plecionki		5			5
7	organizacja salonu fryzjerskiego				5	5
8	zarządzanie zasobami ludzkimi w salonie fryzjerskim				10	10
9	obsługa klienta w salonie fryzjerskim			5	5	10
Razem		20	20	20	20	80

Opis treści doskonalenia

W rzeczywistych warunkach pracy w nowoczesnym salonie fryzjerskim uczestnik powinien poznać najnowsze metody techniki pracy fryzjera, doskonalić aspekty, których realizacja jest utrudniona a w niektórych przypadkach niemożliwa do zrealizowania w warunkach szkolnych. Do takich aspektów należą:

- obsługa klienta w rzeczywistych warunkach pracy salonu fryzjerskiego;
- poznanie najnowszych metod i technik pielęgnacji, strzyżenia, koloryzacji i stylizacji fryzur przez firmy kosmetyczne dominujące na rynku branżowym;
- poznanie linii kosmetyków stosowanych w salonie, w którym jest realizowane doskonalenie, metod

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



- i technik wprowadzanych/stosowanych przez firmy kosmetyczno – fryzjerskie;
- przeszkolenie z zakresu stosowania poszczególnych preparatów i ich przeznaczenia;
- organizowanie salonu fryzjerskiego i zarządzanie zasobami ludzkimi.

L.P.	Zagadnienie	Ilość godzin	Szczegóły realizacji
Moduł I (20 godzin) – pielęgnacja i strzyżenie włosów			
1	Zapoznanie z profilem działalności, organizacją przedsiębiorstwa, zasadami BHP oraz warunkami realizacji praktyki.	1	Prezentacja zagadnień przez kierownika praktyk, kierownictwo salonu fryzjerskiego lub kompetentnego pracownika salonu.
2	Zapoznanie z metodami pielęgnacji włosów na bazie preparatów proponowanych przez określoną firmę fryzjerską – kosmetyczną stanowiących nowość na rynku branżowym.	4	Wymiana opinii dotyczących sposobów pielęgnacji włosów. Poznanie pakietu pielęgnacyjnego danej firmy.
3	Innowacyjne techniki strzyżenia wprowadzane przez firmę opiekującą się salonem w którym, prowadzone jest doskonalenie a techniki nie są znane w salonach prowadzonych przez firmy konkurencyjne.	7	Zapoznanie z innowacyjnymi technikami strzyżenia. Obserwacja i asysta przy strzyżeniu włosów.
4	Wykonanie strzyżenia poznaną techniką.	3	Samodzielna praca na stanowisku. Wykorzystanie innowacyjnych technik strzyżenia w pracy z modelem, lub główką treningową.
Moduł II (20 godzin) – koloryzacja i upięcia włosów			
1	Zapoznanie z profilem działalności, organizacją przedsiębiorstwa, zasadami BHP oraz warunkami realizacji praktyki.	1	Prezentacja zagadnień przez kierownika praktyk, kierownictwo salonu fryzjerskiego lub kompetentnego pracownika salonu.
2	Zapoznanie z metodami pielęgnacji włosów na bazie preparatów proponowanych przez określoną firmę fryzjerską – kosmetyczną . Poznanie składu preparatów, analiza porównawcza z preparatami już znanymi na rynku.	4	Wymiana opinii dotyczących sposobów pielęgnacji włosów. Poznanie pakietu pielęgnacyjnego danej firmy.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



3	Innowacyjne techniki koloryzacji wprowadzane przez firmę opiekującą się salonem w którym, prowadzone jest doskonalenie nauczycieli . Poznanie sposobów uzyskania efektu końcowego charakterystycznego dla wprowadzanej metody i techniki.	4	Zapoznanie z innowacyjnymi technikami koloryzacji. Obserwacja i asysta przy koloryzacji włosów.
4	Innowacyjne upięcia, warkocze i plecionki wprowadzane przez firmę opiekującą się salonem w którym, prowadzone jest doskonalenie nauczycieli.	3	Zapoznanie z innowacyjnymi upięciami, warkoczami i plecionkami. Obserwacja i asysta przy upięciach, warkoczach i plecionkach.
5	Wykonanie koloryzacji poznaną techniką.	3	Samodzielna praca na stanowisku. Wykorzystanie innowacyjnych technik koloryzacji w pracy z modelem, lub główką treningową.
Moduł III (20 godzin) – zmiana kształtu włosów z elementami obsługi klienta w salonie fryzjerskim.			
1	Zapoznanie z profilem działalności, organizacją przedsiębiorstwa, zasadami BHP oraz warunkami realizacji praktyki.	1	Prezentacja zagadnień przez kierownika praktyk, kierownictwo salonu fryzjerskiego lub kompetentnego pracownika salonu.
2	Zapoznanie z metodami i technikami zmiany kształtu włosów na bazie preparatów proponowanych przez określoną firmę fryzjerską – kosmetyczną.	4	Wymiana opinii dotyczących metod i technik zmiany kształtu włosów. Poznanie pakietu środków służących zmianie kształtu włosów danej firmy.
3	Innowacyjne metody i techniki zmiany kształtu włosów wprowadzane przez firmę opiekującą się salonem w którym, prowadzone jest doskonalenie nauczycieli.	7	Zapoznanie z innowacyjnymi metodami i technikami zmiany kształtu włosów. Obserwacja i asysta przy zmianie kształtu włosów.
4	Wykonanie zmiany kształtu włosów.	3	Samodzielna praca na stanowisku. Wykorzystanie innowacyjnych metod i technik zmiany kształtu włosów.
5	Obsługa klienta w salonie fryzjerskim.	5	Obserwacja obsługi klienta w salonie fryzjerskim. Zapoznanie z programem

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



			komputerowym do obsługi salonu fryzjerskiego. Samodzielna obsługa klienta w salonie fryzjerskim.
Moduł IV (20 godzin) – organizacja i zarządzanie salonem fryzjerskim			
1	Zapoznanie z profilem działalności, organizacją przedsiębiorstwa, zasadami BHP oraz warunkami realizacji praktyki.	1	Prezentacja zagadnień przez kierownika praktyk, kierownictwo salonu fryzjerskiego lub kompetentnego pracownika salonu.
2	Zapoznanie organizacją salonu fryzjerskiego.	4	Zapoznanie z organizacją salonu fryzjerskiego – rodzaje stanowisk i ich znaczenie w funkcjonowaniu salonu. Czas pracy salonu fryzjerskiego. Dostawcy, kontrahenci, personel. Estetyka salonu.
3	Zarządzanie zasobami ludzkimi w salonie fryzjerskim.	7	Zapoznanie z personelem zatrudnionym w salonie fryzjerskim. Zadania poszczególnych pracowników w salonie fryzjerskim. Koordynacja pracy. Rozwiązywanie konfliktów. Integracja zespołu.
4	Obsługa klienta w salonie fryzjerskim.	3	Obserwacja obsługi klienta w salonie fryzjerskim. Zapoznanie z programem komputerowym do obsługi salonu fryzjerskiego. Samodzielna obsługa klienta w salonie fryzjerskim.

Opis sposobu organizacji doskonalenia

Za organizację szkolenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu/instruktorów odpowiada w ramach projektu Partner – Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Zgodnie z harmonogramem projektu program doskonalenia będzie realizowany w okresie VII-XII 2013 r. tak, aby nie dezorganizować pracy szkół, w których zatrudnieni są nauczyciele zawodu.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Innowacyjny program doskonalenia zakłada że powinien on być zorganizowany w nowoczesnym salonie fryzjerskim spełniającym określone warunki do których należą:

- funkcjonowanie na rynku usługowym od minimum pięciu lat;
- wyposażony w sprzęt fryzjerski do przyspieszania procesów chemicznych, sterylizacji, zestawy katalogów kolekcji fryzur z ostatnich dwunastu miesięcy;
- współpracy z przedsiębiorstwami dystrybuującymi preparaty fryzjerskie uznanych marek w branży;

Dzięki w/w warunkom możliwe jest zrealizowanie założeń programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego realizowanego przez pracodawców.

Opis form i metod realizacji doskonalenia.

Uczestnicy doskonalenia pracują indywidualnie na główkach treningowych, lub przy bezpośredniej obsłudze klienta.

W czasie doskonalenia wykorzystywane będą metody praktyczne:

- pokaz z objaśnieniem;
- pokaz z instruktażem;
- ćwiczenia produkcyjne.

W czasie doskonalenia uczestnicy:

- uczestniczą w pokazie z objaśnieniem;
- uczestniczą w pokazie z instruktażem;
- indywidualnie wykonują przydzielone przez pracodawcę lub wyznaczonego pracownika zadania;

Wykaz umiejętności nabytych w trakcie doskonalenia

Po zakończeniu doskonalenia zawodowego nauczyciel praktycznej nauki zawodu/instruktor jest przygotowany do:

- nowoczesnej obsługi klienta w salonie fryzjerskim;
- wykonania zabiegu pielęgnacji i strzyżenia włosów zgodnie z nowymi trendami mody;
- wykonywania innowacyjnych zabiegów kolorystyki i upięć włosów;
- wykonywania innowacyjnych metod zmiany kształtu włosów połączonych z nowoczesnymi elementami obsługi klienta w salonie fryzjerskim;
- przekazania uczniom nowoczesnych sposobów organizacji i zarządzania salonem fryzjerskim.

Warunki ukończenia doskonalenia:

Warunkiem ukończenia doskonalenia będzie:

- aktywne uczestnictwo w zajęciach realizowanego programu doskonalenia nauczycieli;
- wypełnienie ankiety ewaluacyjnej przez nauczyciela;
- wypełnienie ankiety ewaluacyjnej przez pracodawcę.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Załączniki:

- Ankieta ewaluacyjna wypełniona przez pracodawcę w roli opiekuna (załącznik nr 1)
- Ankieta ewaluacyjna wypełniona przez nauczyciela praktycznej nauki zawodu/instruktora (załącznik nr 2)
- Wzór zaświadczenia ukończenia doskonalenia (załącznik nr 3).

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Załącznik nr 1 do produktu pośredniego

Ankieta ewaluacyjna wypełniona przez pracodawcę w roli opiekuna

Nazwa salonu fryzjerskiego
Pracodawca (w roli opiekuna)
Data rozpoczęcia i zakończenia doskonalenia
Nazwa modułu

Prosimy o wypełnienie ankiety, której celem jest uzyskanie informacji o przeprowadzonym doskonaleniu.

Przy każdym z poniższych stwierdzeń należy wstawić znak X		Tak	Nie	Uwagi
1.	Cele szkolenia zostały zrealizowane			
2.	Treści szkolenia wzbogaciły wiedzę uczestników			
3.	Uczestnicy nabyli umiejętności przydatne w pracy zawodowej			
4.	Uczestnicy brali aktywny udział na zajęciach			
5.	Czas zajęć został efektywnie wykorzystany			
6.	Uczestnicy chętnie podejmowali działania praktyczne			
7.	Uważam, że przewidziana liczba godzin jest wystarczająca dla realizacji treści modułu			
8.	Wysoko oceniam stopień opanowania umiejętności praktycznych przez uczestników			
9.	Zamierzam podjąć współpracę ze szkołą, w której pracuje uczestnik			

Inne uwagi:

.....
.....

Dziękujemy za udzielenie odpowiedzi.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Załącznik nr 2 do produktu pośredniego

Ankieta ewaluacyjna wypełniona przez nauczyciela

Nazwa przedsiębiorcy/pracodawcy
Pracodawca (w roli opiekuna)
Uczestnik szkolenia (nauczyciel)
Data rozpoczęcia i zakończenia doskonalenia
Nazwa modułu

Prosimy o wypełnienie ankiety, której celem jest uzyskanie informacji o przeprowadzonym doskonaleniu.

Przy każdym z poniższych stwierdzeń należy wstawić znak X	Tak	Nie	Uwagi
1. Cele szkolenia zostały zrealizowane			
2. Treści szkolenia wzbogaciły moją wiedzę			
3. Nabyłem/am umiejętności przydatne w pracy zawodowej			
4. Zastosowane metody/formy pracy sprzyjały mojej aktywności na zajęciach			
5. Czas zajęć został efektywnie wykorzystany			
6. Miałem/am możliwość podzielić się swoją wiedzą, doświadczeniami zawodowymi			
7. Zamierzam wdrożyć wypracowane /zaproponowane podczas szkolenia rozwiązania			
8. Wysoko oceniam organizację szkolenia			
9. Planuję podjąć dalsze doskonalenie			

Inne uwagi:

.....
.....

Dane o uczestniku szkolenia: (Prosimy o zaznaczenie)

Płeć: kobieta mężczyzna

Stopień awansu zawodowego: n. stażysta n. kontraktowy n. mianowany
n. dyplomowany inne (jakie)

Dziękujemy za udzielenie odpowiedzi

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Załącznik nr 3 do produktu pośredniego

Projekt pt: Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim” realizowany w ramach POKL
Priorytet IX Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego współfinansowany
ze środków EFS.

Zaświadczenie o ukończeniu programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego realizowanego u pracodawców dla zawodu fryzjer, technik usług fryzjerskich.

Niniejszym zaświadcza się, że

.....

imię i nazwisko uczestnika

urodzony(a) w dniu 19..... roku w woj.

odbył(a) doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców dla zawodu technik usług fryzjerskich, fryzjer

.....

.....

nazwa przedsiębiorstwa

w okresie od do

zgodnie z załączonym programem doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego realizowanego u pracodawców.

Uwagi prowadzącego doskonalenie (przedsiębiorcy):

.....

.....

.....

.....

Pieczęć przedsiębiorstwa

Podpis przedsiębiorcy

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



PROGRAM DOSKONALENIA NAUCZYCIELI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO – INFORMATYK

Wstęp

Innowacja zawarta w projekcie „Innowacyjne Szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim” jest próbą odpowiedzi na zdiagnozowany problem braku korelacji posiadanej wiedzy teoretycznej przekazywanej uczniom na zajęciach ze specyfiką danego zawodu informatyka i wymaganiami stawianymi przez pracodawców w tym obszarze.

Badania przeprowadzone podczas pierwszego etapu projektu wykazały, iż absolwenci w zawodzie Technik Informatyk nie spełniają oczekiwań potencjalnych pracodawców w obszarze kompetencji miękkich, a także mają kłopoty z praktyczną sferą wykonywanego zawodu, obszarem kompetencji twardych. Przyczyna tego problemu tkwi m. in. w niewystarczającym poziomie wiedzy na temat rynku pracy wśród kadry nauczycieli przygotowujących uczniów do wejścia na rynek pracy.

Wg. Raportu pt. „Analiza poziomu przygotowania uczniów i uczennic do nauki i wykonania zawodu informatyka i fryzjera” szkoły zawodowe w stopniu niezadowalającym dla pracodawców inicjują zainteresowanie w sferze organizacji praktyk uczniowskich, a ponad to wykazują niewystarczającą wiedzę w zakresie potrzeb rynku pracy branży informatycznej. Z drugiej zaś strony nauczyciele zobowiązani są do realizacji podstaw programowych, które nie uwzględniają dynamicznych zmian na rynku pracy i wymogów stawianych przez pracodawców. Należy podkreślić, iż branża IT to jedna z najbardziej innowacyjnych, dynamicznych i mobilnych branż gospodarczych. Cywilizacyjny postęp informatyczny wymusza na szeroko pojętym systemie szkolnictwa stworzenie nowej jakości nauczania, znalezienie kreatywnych, ale i możliwych do zastosowania rozwiązań.

Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w zakresie Technik Informatyk stanowi nowatorskie narzędzie minimalizowania problemu niedostosowania procesu dydaktycznego do realiów rynku pracy i warunków panujących w przedsiębiorstwach. Wdrożenie programu doskonalenia nauczycieli pozwoli na wypracowanie spójnego modelu współpracy między wszystkimi uczestnikami złożonego procesu edukacji w zawodzie Technik Informatyk, tj. między uczniami, nauczycielami i przedsiębiorstwami.

Docelowo nowatorski produkt przyniesie korzyści wszystkim jego odbiorcom i użytkownikom, podnosząc ich poziom kwalifikacji w obszarach zdiagnozowanych podczas prowadzonych badań i analiz rynku pracy jako znikome lub niewystarczające, tj. m. in. w Raporcie pt. „Analiza poziomu przygotowania uczniów i uczennic do nauki i wykonywania zawodu informatyka i fryzjera”. Nauczyciel zawodu poprzez odbycie praktyki u pracodawcy i bezpośredni kontakt z nim zdobędzie wiedzę o rzeczywistych wymaganiach pracodawców wobec kandydatów na pracowników.

W konsekwencji nauczyciel będzie miał możliwość kształtowania pożądanego przez pracodawcę typu kandydata na pracownika.

Osobisty, bezpośredni kontakt nauczyciela z pracodawcą w rzeczywistych warunkach pracy zmieni ocenę pracodawcy w odniesieniu do systemu szkolnictwa i sposób postrzegania szkoły jako biernego organizatora praktyk. Pracodawca w kontakcie z nauczycielem pozna, które elementy programu nauczania są wymuszone

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



poprzez ramy programowe, a w jakim zakresie sam pracodawca będzie mógł nauczyć praktykujących u niego uczniów, w sytuacji gdy podstawy programowe nie uwzględniają obszaru wiedzy czy umiejętności kluczowych dla danego pracodawcy.

Program projektu innowacyjnego szkolnictwa zawodowego przyczyni się do zacieśniania relacji między szkołą, pracodawcami oraz organami uczestniczącymi w procesie kształcenia zawodowego. Nowa jakość synergicznych działań wzmocni motywację uczestników projektu co do stałego doskonalenia, aktualizowania wiedzy, diagnozowania problemów i znajdowania ich rozwiązań.

Da poczucie wspólnotowego działania na rzecz sposobu nauczania mającego na celu stworzenie idealnego pracownika.

Słownik pojęć używanych w programie

Uczestnik doskonalenia to nauczyciel zawodu - ilekroć w zmodernizowanym programie doskonalenia nauczycieli widnieje zapis „nauczyciel zawodu” - odnosi się on do obu płci i oznacza nauczyciela kształcenia zawodowego z jednej z trzech szkół objętych projektem tj. Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku, Zespołu Szkół Usług i Przedsiębiorczości w Płocku oraz Zespołu Szkół Zawodowych Nr 2 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Płocku.

Uczeń – ilekroć w programie zajęć widnieje zapis „uczeń” - odnosi się to do obu płci i oznacza osobę uczęszczającą do jednej z trzech ww. szkół objętych projektem.

Klient - ilekroć w programie zajęć widnieje zapis „klient” - odnosi się to do obu płci i oznacza osobę korzystającą z usług w przedsiębiorstwie, w którym odbywa się doskonalenie zawodowe.

Podstawa programowa – podstawa programowa w zawodzie technik informatyk 351203 wynikająca z Rozporządzenia MEN z dnia 7 lutego 2012 r w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. z 2012 r. poz. 184).

Zawód - zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji lub kompetencji (wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodów.

Kompetencje zawodowe – wszystko to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy. Opisywane są trzema zbiorami: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych.

Kwalifikacja zawodowa - zestaw efektów uczenia się (zasób wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych), którego osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez uprawnioną instytucję.

Umiejętności - zdolność wykorzystania wiedzy oraz wyćwiczonych sprawności do wykonywania zadań oraz rozwiązywania problemów.

Innowacja - innowacja jest procesem polegającym na przekształceniu istniejących możliwości w nowe idee i wprowadzenie ich do praktycznego zastosowania" (E.Okoń-Horodyńska, wykład 1, str.9).

Doskonalenie - doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego realizowane u pracodawców.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Adresaci / uczestnicy zajęć doskonalących

Nauczyciele kształcenia zawodowego z jednej z trzech szkół objętych projektem tj. Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku, Zespołu Szkół Usług i Przedsiębiorczości w Płocku oraz Zespołu Szkół Zawodowych Nr 2 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Płocku.

Czas trwania doskonalenia - 80 godzin

Cele ogólne doskonalenia:

1. skorelowanie posiadanej przez nauczycieli wiedzy teoretycznej (przekazywanej uczniom podczas zajęć w szkole) ze specyfiką zawodu technik informatyk i warunkami panującymi w przedsiębiorstwach;
2. rozszerzenie kompetencji zawodowych nauczycieli poprzez aktualizację wiedzy i umiejętności praktycznych w zakresie nowoczesnych technologii informatycznych stosowanych w przedsiębiorstwach;
3. poznanie współczesnych warunków pracy w przedsiębiorstwach branży IT;
4. wzmocnienie współpracy na linii szkoła - pracodawcy poprzez zacieśnienie więzi kadry nauczycielskiej z przedsiębiorstwami;
5. nawiązanie osobistych kontaktów oraz stworzenie przychylnego środowiska na rzecz uczniów szkół zawodowych jako przyszłych pracowników;
6. wzrost motywacji nauczycieli do pogłębiania, aktualizowania wiedzy i umiejętności odpowiadających współczesnym wymogom stawianym zawodowi - technik informatyk;
7. wzrost poczucia odpowiedzialności za edukację ucznia w kontekście przyszłego pracownika umiejącego poruszać się na dynamicznym rynku pracy.

Cele szczegółowe doskonalenia:

- b) poznanie szczegółowych zadań, stosowanych technologii i warunków organizacyjnych na wybranych stanowiskach pracy;
- c) poznanie struktury przedsiębiorstwa i specyfiki działalności pracodawcy;
- d) poznanie potrzeb pracodawcy w zakresie wymaganych kompetencji i umiejętności zawodowych wobec pracownika (w tym warunki rekrutacji i rozwoju ścieżki kariery zawodowej);
- e) zorganizowanie stanowiska pracy w kontekście zasad i przepisów BHP, PPOŻ;
- f) doskonalenie umiejętności „miękkich”, społecznych i personalnych poprzez bezpośredni kontakt z klientem pracodawcy;
- g) praktyczne wykorzystanie własnej wiedzy teoretycznej przy realizacji zadania praktycznego zleconego przez pracodawcę (przedstawiciela pracodawcy);

Plan doskonalenia

Moduł I – doskonalenie nauczyciela u pracodawcy pod kierunkiem pracodawcy

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Moduł I zajęć doskonalących ma na celu zapoznanie się z realiami pracy na konkretnym stanowisku poprzez - zapoznanie się m. in. ze specyfiką działalności pracodawcy, strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa, formą rekrutacji, zakresem obowiązków na danym stanowisku, systemem oceny pracownika, ścieżką kariery. Moduł I ma charakter teoretyczny i służy utworzeniu platformy porozumienia na linii nauczyciel – pracodawca. W tym module nauczyciel i pracodawca pozapoznają swoje mocne i słabe strony oraz wzajemne oczekiwania co docelowo ma służyć korelacji kwalifikacji twardych i miękkich nauczyciela z oczekiwaniami pracodawcy w sferze pożądanego modelu pracownika.

Moduł II – doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez samodzielną pracę

W oparciu o zgromadzone dane i informacje w module I nauczyciel otrzymuje od przedsiębiorcy zadania do samodzielnego wykonania. W zależności od swoich zainteresowań zawodowych (nauczanego przedmiotu) nauczyciel wykonuje zadania z zakresu jednego z poniższych działów tematycznych:

3. Montaż, konfiguracja komputerów i urządzeń peryferyjnych, diagnozowanie i usuwanie problemów zgłaszanych przez klienta;
4. Zaprojektowanie lokalnej sieci komputerowej oraz konfiguracja urządzeń sieciowych;
5. Stworzenie bazy danych lub aplikacji internetowej oraz przedstawienie sposobu zarządzania bazą danych lub aplikacją internetową.

Opis treści doskonalenia

Moduł I (16 godzin) – doskonalenie nauczyciela u pracodawcy.

L.P.	Zagadnienie	Ilość godzin	Szczegóły realizacji
1	zapoznanie z profilem działalności, organizacją przedsiębiorstwa, zasadami BHP oraz warunkami realizacji zajęć	4	wprowadzenie merytoryczne - przybliżenie specyfiki przedsiębiorstwa, tematyki zagadnień prezentowanych podczas zajęć doskonalących
2	zapoznanie z wymaganiami i zasadami rekrutacji pracowników w przedsiębiorstwie oraz organizacją i tematyką szkoleń pracowników	4	wymiana opinii dotyczących wymagań stawianych kandydatom na pracowników a możliwościami szkół i organów prowadzących w zakresie kształcenia przyszłych pracowników, poznanie zakresu tematyki, w której pracownicy przedsiębiorstwa muszą poszerzać swoją wiedzę i umiejętności w ramach dodatkowych szkoleń lub samokształcenia – w kontekście dynamiki

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



3	zapoznanie ze strukturą przedsiębiorstwa i ogólnym zakresem obowiązków pracowników w różnych działach przedsiębiorstwa	4	rozwoju branży. zwiedzanie przedsiębiorstwa, kontakt i rozmowa z pracownikami na różnych stanowiskach, zapoznanie się ze stosowanymi technologiami i organizacją pracy na stanowisku, zapoznanie się z obowiązującą dokumentacją na stanowisku pracy.
4	zapoznanie ze stanowiskiem pracy związanym, na którym nauczyciel będzie realizował program doskonalenia.	4	zapoznanie z zakresem obowiązków pracownika, zapoznanie z wymaganiami dotyczącymi wiedzy i umiejętności pracownika na przydzielonym stanowisku pracy, poznanie technologicznego środowiska pracy na stanowisku.

Moduł II (64 godziny) doskonalenie umiejętności praktycznych

L.P.	Zagadnienie	Ilość godzin	Szczegóły realizacji
1	uzgodnienie z przedsiębiorcą samodzielnego zadania do wykonania.	8	określenie tematu zadania, określenie zakresu pracy, omówienie stosowanych technologii podczas realizacji zadania, trening kompetencji społecznych, np. obsługa klienta, rozmowa z trudnym klientem.
2	Realizacja jednego z zadań: Montaż, konfiguracja komputerów	56	w zależności od stosowanych technologii i organizacji pracy w przedsiębiorstwie nauczyciel realizuje zadanie na jego

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku



Gmina Miasto Płock

PARTNERZY PROJEKTU



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



i urządzeń peryferyjnych.
Diagnozowanie i usuwanie problemów
zgłaszanych przez klienta.

Zaprojektowanie lokalnej sieci
komputerowej.
Konfiguracja urządzeń sieciowych.

Tworzenie lub współpraca przy tworzeniu
bazy danych lub aplikacji internetowej.

terenie lub w innym miejscu wskazanym
przez przedsiębiorcę,

nauczyciel otrzymuje wsparcie
pracownika przedsiębiorstwa podczas
realizacji zadania,

nauczyciel opracowuje dokumenty
niezbędne dla realizacji zadania.

Opis sposobu organizacji doskonalenia

Za organizację szkolenia odpowiada w ramach Projektu – Partner Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Zgodnie z harmonogramem projektu program doskonalenia będzie realizowany w okresie VII-XII 2013 r. tak aby nie dezorganizować pracy szkół, w których zatrudnieni są nauczyciele zawodu. Doskonalenie realizowane będzie w przedsiębiorstwach stosujących nowoczesne technologie informatyczne. Wskazane aby przedsiębiorstwo współpracowało ze szkołą w ramach praktyk uczniowskich. Organizując zajęcia modułu II należy zwrócić uwagę aby w zależności od zainteresowań zawodowych (nauczanego przedmiotu), nauczyciel mógł wykonać wybrane zadanie w jednym z działów przedsiębiorstwa (lub przedsiębiorstwie) gdzie realizowane jest jedno z poniższych zagadnień:

- a) Montowanie i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych;
- b) Projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie nimi;
- c) Tworzenie baz danych i aplikacji internetowych.

Przedsiębiorca zorganizuje uczestnikowi doskonalenia stanowisko pracy z wyposażeniem niezbędnym do realizacji przewidzianych zadań.

Opis form i metod realizacji doskonalenia

Uczestnicy doskonalenia pracują indywidualnie na stanowisku pracy, lub przy bezpośredniej obsłudze klienta.

W czasie doskonalenia wykorzystywane będą metody praktyczne:

2. elementy metody projektu;
3. pokaz z objaśnieniem;
4. pokaz z instruktażem;
5. ćwiczenia produkcyjne.

W czasie doskonalenia uczestnicy:

6. uczestniczą w pokazie z objaśnieniem;
7. uczestniczą w pokazie z instruktażem;
8. indywidualnie wykonują przydzielone przez pracodawcę lub wyznaczonego pracownika zadania.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Wykaz umiejętności nabytych w trakcie doskonalenia

- h) zna własne kompetencje do zawodu;
- i) zna środowisko pracy zawodowej na stanowiskach informatycznych;
- j) poznaje nowoczesne techniki/narzędzia stosowane w branży informatycznej, dzięki czemu będzie mógł przekazać zdobytą wiedzę na zajęciach z uczniami;
- k) rozpoznaje swoje mocne i słabe strony;
- l) prezentuje właściwą postawę zawodową;
- m) zna strukturę organizacyjną przedsiębiorstw informatycznych;
- n) zna podstawową dokumentację niezbędną do realizacji zadań na określonym stanowisku pracy;
- o) prawidłowo diagnozować sytuacje zawodowe na danym stanowisku pracy;
- p) trafnie określać cele podejmowanych zadań;
- q) stosować odpowiednie metody i formy pracy;
- r) współdziałać z innymi i tworzyć dobrą atmosferę pracy – zwiększenie poziomu kompetencji społecznych;
- s) analizować własne działania i w razie potrzeby dokonywać korekt;
- t) radzić sobie ze stresem;
- u) stosować automotywację do podnoszenia własnych kwalifikacji;
- v) działać kreatywnie.

Warunki ukończenia doskonalenia:

Warunkiem ukończenia doskonalenia będzie:

aktywne uczestnictwo w zajęciach realizowanego programu doskonalenia nauczycieli;

1. wypełnienie ankiety ewaluacyjnej przez nauczyciela;
2. wypełnienie ankiety ewaluacyjnej przez pracodawcę.

Załączniki

- c) Ankieta ewaluacyjna wypełniona przez pracodawcę w roli opiekuna (załącznik nr 1),
- d) Ankieta ewaluacyjna wypełniona przez nauczyciela praktycznej nauki zawodu/instruktora (załącznik nr 2),
- e) Wzór zaświadczenia ukończenia doskonalenia (załącznik nr 3)

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Załącznik nr 1 do produktu pośredniego
Ankieta ewaluacyjna wypełniona przez pracodawcę w roli opiekuna

Nazwa przedsiębiorstwa
Pracodawca (w roli opiekuna)
Data rozpoczęcia i zakończenia doskonalenia
Nazwa modułu

Prosimy o wypełnienie ankiety, której celem jest uzyskanie informacji o przeprowadzonym doskonaleniu.

Przy każdym z poniższych stwierdzeń należy wstawić znak X		Tak	Nie	Uwagi
1.	Cele szkolenia zostały zrealizowane			
2.	Treści szkolenia wzbogaciły wiedzę uczestników			
3.	Uczestnicy nabyli umiejętności przydatne w pracy zawodowej			
4.	Uczestnicy brali aktywny udział na zajęciach			
5.	Czas zajęć został efektywnie wykorzystany			
6.	Uczestnicy chętnie podejmowali działania praktyczne			
7.	Uważam, że przewidziana liczba godzin jest wystarczająca dla realizacji treści doskonalenia			
8.	Wysoko oceniam stopień opanowania umiejętności praktycznych przez uczestników			
9.	Zamierzam podjąć współpracę ze szkołą, w której pracuje uczestnik.			

Inne uwagi:

.....
.....

Dziękujemy za udzielenie odpowiedzi.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Załącznik nr 2 do produktu pośredniego
Ankieta ewaluacyjna wypełniona przez nauczyciela

Nazwa przedsiębiorcy/pracodawcy
Pracodawca (w roli opiekuna)
Uczestnik szkolenia (nauczyciel)
Data rozpoczęcia i zakończenia doskonalenia
Nazwa modułu

Prosimy o wypełnienie ankiety, której celem jest uzyskanie informacji o przeprowadzonym doskonaleniu.

Przy każdym z poniższych stwierdzeń należy wstawić znak X		Tak	Nie	Uwagi
1.	Cele szkolenia zostały zrealizowane			
2.	Treści szkolenia wzbogaciły moją wiedzę			
3.	Nabyłem/am umiejętności przydatne w pracy zawodowej			
4.	Zastosowane metody/formy pracy sprzyjały mojej aktywności na zajęciach			
5.	Czas zajęć został efektywnie wykorzystany			
6.	Miałem/am możliwość podzielić się swoją wiedzą, doświadczeniami zawodowymi			
7.	Zamierzam wdrożyć wypracowane /zaproporowane podczas szkolenia rozwiązania			
8.	Wysoko oceniam organizację szkolenia			
9.	Planuję podjąć dalsze doskonalenie			

Inne uwagi:

.....
.....

Dane o uczestniku szkolenia: (Prosimy o zaznaczenie)

Płeć: kobieta mężczyzna

Stopień awansu zawodowego: n. stażysta n. kontraktowy n.mianowany
n. dyplomowany inne (jakie)

Dziękujemy za udzielenie odpowiedzi.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Załącznik nr 3 do produktu pośredniego

Projekt pt: Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim” realizowany w ramach POKL
Priorytet IX Działanie 9.2
Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego współfinansowany ze środków EFS.

**Zaświadczenie o odbyciu doskonalenia nauczycieli
kształcenia zawodowego realizowanego u pracodawców
dla zawodu technik informatyk**

Niniejszym zaświadcza się, że

imię i nazwisko uczestnika

urodzony(a) w dniu 19..... roku w woj.
 odbył(a) doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców dla zawodu technik informatyk.....

nazwa przedsiębiorstwa

w okresie od do

zgodnie z załączonym programem doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego realizowanego u pracodawców

Uwagi prowadzącego doskonalenie (przedsiębiorcy):

Pieczęć przedsiębiorstwa

Podpis przedsiębiorcy

LIDER PROJEKTU



PARTNERZY PROJEKTU





V. PRODUKT POŚREDNI VIII – Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego

WPROWADZENIE

Produkt pośredni *Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego* stanowi element Produktu finalnego pod nazwą *MODEL WSPÓŁPRACY PRACODAWCÓW ZE SZKOŁAMI ZAWODOWYMI*, którego wstępna wersja została opracowana w ramach Projektu innowacyjnego „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”.

Na Model współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi składają się następujące produkty pośrednie:

- 1) Platforma współpracy szkoła – pracodawcy,
- 2) Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego,
- 3) System organizacyjno-finansowy realizacji praktycznego nauczania zawodów,
- 4) Program doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego realizowany u pracodawców,
- 5) Znak jakości realizacji praktyk zawodowych.

Celowość utworzenia Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego została potwierdzona w badaniach przeprowadzonych w pierwszym etapie realizacji projektu. Rada, jako forum współpracy, wymiany doświadczeń oraz wypracowania wspólnych stanowisk na linii szkoła – organ prowadzący – pracodawca, stanowi odpowiedź na dwa spośród wielu problemów będących przedmiotem badań, tj. braku systemowych rozwiązań na rzecz współpracy z pracodawcami oraz niskiego poziomu współpracy, pod względem ilościowym i jakościowym, na linii szkoła-pracodawca. Wyniki badań potwierdziły konieczność koordynacji działań związanych z realizacją kształcenia zawodowego w Subregionie Płockim w sposób efektywnie powiązany z rynkiem pracy (pracodawcy).

Bardzo zróżnicowane stanowiska odnośnie poziomu współpracy prezentowali podczas badań nauczyciele i pracodawcy, wg nauczycieli firmy nie chcą współpracować ze szkołami, nie chcą także dostosowywać się do programów nauczania. Pracodawcy zwracali natomiast uwagę na kwestie braku czasu w firmach dla uczniów, braku środowisk testowych, złe rozpoznanie zakładów pracy przez uczniów, niedostateczną wiedzę uczniów. Pracodawcy - firmy informatyczne niechętnie podchodzą do współpracy ze szkołami i nie chcą angażować się w zmianę kształcenia zawodowego – zaledwie 17,6% pracodawców chciałoby mieć wpływ na zmianę kształcenia zawodowego i jest skłonna współpracować ze szkołami w tym zakresie. Korzystnie przedstawiają się wyniki badań w przypadku pracodawców, w tym przypadku badany wskaźnik wynosi 33,9%.

Przeprowadzone badania potwierdziły problemy zdefiniowane we wniosku o dofinansowanie projektu. Przyczynami problemów:

W zakresie niskiego poziomu współpracy na linii szkoła – pracodawca są:

- różne cele szkoły i przedsiębiorstw we wzajemnej współpracy

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



- brak odpowiedniej komunikacji między pracodawcami i szkołami
- brak wsparcia lokalnych decydentów na rzecz współpracy szkoła - przedsiębiorcy

W zakresie braku systemowych rozwiązań na rzecz współpracy z pracodawcami są:

- brak odpowiednich rozwiązań prawnych stymulujących współpracę szkół z przedsiębiorcami
- ograniczona liczba dobrych modeli współpracy praktyk

Rekomendacje z badań potwierdzające celowość utworzenia Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego:

- Dostosowanie terminu praktycznej nauki zawodu do pracodawcy
- Zaangażowanie pracodawców w proces dydaktyczny
- Ukazanie pracodawcom korzyści we współpracy, zapewnienie korzyści finansowych pracodawcom
- Stworzenie platformy współpracy między wszystkimi interesariuszami kształcenia zawodowego
- Zacieśnienie kontaktów pomiędzy nauczycielami a pracodawcami przyjmującymi na praktyczną naukę zawodu

Produkt pośredni „Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego” został opracowany przez Gminę Miasto Płock, jednego z Partnerów projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”. Miasto Płock jest powiatem grodzkim, organem prowadzącym i nadzorującym szkoły zawodowe na terenie Miasta. Ponadto odpowiada za kształtowanie i realizację polityki edukacyjnej w powiecie, w tym także w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego. W związku z powyższym, już na etapie tworzenia projektu innowacyjnego celowo założono, iż za opracowanie, a w dalszej kolejności testowanie dwóch produktów, tj.:

- Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego,
 - Systemu organizacyjno-finansowego realizacji praktycznego nauczania zawodów
- będzie opowiadało w ramach partnerstwa projektowego Miasto Płock.

Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego, zwana dalej Radą, będzie spełniała funkcje koordynacyjne w systemie instytucji i działań mających na celu wzmocnienie i rozwój szkolnictwa zawodowego. Rada będzie posiadała status ciała opiniującego – doradczego w zakresie szeroko pojętego szkolnictwa zawodowego. Z tego względu ważnym będzie sprawdzenie zaproponowanych mechanizmów powołania i funkcjonowania Rady na etapie testowania produktu i w dalszej kolejności wprowadzenie ewentualnych zmian we wstępnej wersji produktu pośredniego wynikających z analizy efektów testowania.

Procesem inicjującym powstanie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego będzie podpisanie Porozumienia Partnerskiego „Innowacyjne Szkolnictwo Zawodowe” przez Partnerów realizujących projekt „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”. Tekst Porozumienia Partnerskiego stanowi Załącznik Nr 1 do opisu produktu pośredniego. Uznano, iż powołanie Rady powinno być inicjatywą oddolną, gdyż tylko ten sposób działania zagwarantuje osiągnięcie efektu synergii oraz trwałości działań. Takie podejście w stosunku do kształtowania kierunków polityki edukacyjnej jest podejściem innowacyjnym, ponieważ to środowiska szeroko związane ze

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



szkolnictwem zawodowym występują z inicjatywą działań, a nie oczekują na „wytyczne” określone przez władze oświatowe, czy to szczebla rządowego, czy regionalnego.

Efektom podpisania Porozumienia będzie powołanie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego, której zasady i tryb funkcjonowania określa *Regulamin powołania i funkcjonowania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego* stanowiący Załącznik Nr 2 do produktu pośredniego.

1. Rola samorządów w kreowaniu polityki rozwoju szkolnictwa zawodowego w Polsce

Szkoły zawodowe są prowadzone przez ministrów, jednostki samorządu powiatowego i inne osoby prawne i fizyczne. W Płocku organem prowadzącym szkoły zawodowe jest głównie Miasto Płock, ale także Lider projektu Zakład Doskonalenia Zawodowego. Środki niezbędne do realizacji zadań oświatowych zagwarantowane są w dochodach jednostek samorządu powiatowego oraz zabezpieczane w planach finansowych innych organów prowadzących. Organy prowadzące nadzorują szkoły pod względem prawidłowości dysponowania przyznanymi środkami.

W polityce rozwoju szkolnictwa zawodowego należy dążyć do zintegrowania treści ogólnokształcących z treściami zawodowymi oraz do elastycznego dostosowywania efektów kształcenia do potrzeb pracodawców i rynku pracy (Jan Herczyński Uniwersytet Warszawski „Wyzwania oświatowe stojące przed jednostkami samorządu terytorialnego”). W tym zakresie szkoły mają pewną samodzielność. Jednakże władze samorządowe nie mogą całkowicie pozostawiać decyzji o profilach zawodowych dyrektorom szkół, głównie z uwagi na odpowiednie przygotowanie szkoły (wyposażeniem pracowni i warsztatów), ale przede wszystkim na konieczność dostosowania profili zawodowych szkół do potrzeb rynku pracy i to często w kontekście szerszym niż obszar powiatu. Na ten aspekt zwrócono uwagę podczas Konferencji upowszechniającej wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu.

W zakresie elastycznego dostosowywania efektów kształcenia do potrzeb pracodawców i rynku pracy powiatowe władze oświatowe współpracują z Powiatowymi Urzędami Pracy oraz Powiatowymi Radami Zatrudnienia. Szczególnie ważna jest współpraca z wybranymi pracodawcami przy organizowaniu praktyk zawodowych uczniów.

Zadania związane z jakością nauczania i oceną procesu pedagogicznego były realizowane przez kuratoria oświaty i wychowania. Jednakże w tym zakresie zwiększają się ustawowe kompetencje powiatów, co jest dużym wyzwaniem dla samorządów, ale także dla szkół, zwłaszcza w aspekcie wzrastającej ich autonomii. Rola samorządu, jako organu prowadzącego szkołę zawodową jest bardzo istotna, to samorząd decyduje m.in. o poziomie zatrudnienia w szkole, o liczbie oferowanych zajęć dodatkowych, o inwestycjach szkolnych i wyposażeniu szkół. Decyzje te mają bezpośredni wpływ na proces nauczania i na jakość edukacji w szkole.

Potrzeba uwzględnienia kompetencji organów prowadzących szkoły zawodowe, zwłaszcza samorządów powiatowych, zwiększającej się autonomii szkół, zmieniających się potrzeb pracodawców oraz ich roli w kształtowaniu profili zawodowych uzasadniają powołanie rady szkolnictwa zawodowego, jako ciała, które swoimi działaniami doprowadzi do wypracowania

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



konsensusu w zakresie kierunków rozwoju szkolnictwa zawodowego i stanie się płaszczyzną wymiany opinii, podejmowania decyzji.

2. Rola Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego w kontekście wyników badań

Szkolnictwo zawodowe jest bezpośrednio powiązane z rynkiem pracy i pracodawcy powinni mieć duży wpływ na proces kształtowania i organizacji kształcenia zawodowego. Tymczasem już we wniosku o dofinansowanie projektu wskazano na rozbieżności występujące między oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a umiejętnościami uczniów i absolwentów szkół zawodowych. Wynika to głównie z poziomu współpracy między szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami.

O tym, iż ta współpraca nadal ma wymiar operacyjny realizowany poprzez prowadzenie praktyk zawodowych świadczą wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu na etapie *Diagnoza i analiza problemu*. Z badań wynika, że pracodawcy nie uczestniczą w tworzeniu profili zawodowych. W badaniu dotyczącym między innymi oceny szkół zawodowych i absolwentów fryzjerów 27,2% badanych pracodawców uważa, iż „Program szkół jest niedostosowany do potrzeb rynku pracy”, a 78% że „szkoła nie daje odpowiedniego przygotowania praktycznego”. Jednym z głównych wniosków przeprowadzonego badania jest konieczność wzmocnienia współpracy szkół zawodowych z pracodawcami na wielu płaszczyznach. Wzmocnienie tej współpracy można osiągnąć w ramach powołanej Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego, która będzie rozwijała i koordynowała wielosektorową współpracę.

Jednym z działań Rady będzie budowanie zasad określających relacje pomiędzy szkołą/ uczniem a pracodawcą, ponieważ „pracodawca stanowi kluczowy element w budowaniu relacji Klient-praktykant” - taki wniosek wynika z badań przeprowadzonych na etapie tworzenia wstępnej wersji produktu. Pracodawcy odgrywają kluczową rolę w nauczaniu fryzjerów i informatyków. W ramach badań zebrano opinie dotyczące celowości powołania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego. Zdecydowana większość uczestników badań fokusowych była za powołaniem Rady, zastanawiano się natomiast nad składem i zadaniami Rady. W opracowaniu wstępnej wersji produktu uwzględniono opinie formułowane podczas badań zwłaszcza w zakresie zadań Rady, które wg badanych powinny dotyczyć między innymi:

- a) Promocji i informacji, prowadzenia przedsięwzięć w zakresie popularyzacji i promocji szkolnictwa zawodowego,
- b) Poszukiwanie możliwości finansowania działań w obszarze edukacji,
- c) Koordynacji kierunków kształcenia dostosowanych do rynku pracy.

Szczególnie wysoką ocenę otrzymały działania związane z pośrednictwem pomiędzy podmiotami działającymi na rzecz poprawy jakości szkolnictwa zawodowego – wśród nauczycieli średnie oceny to 4,6/ 4,15, wśród pracodawców 4.71/4,29 (przy 5-cio stopniowej skali ocen).

Wyniki badań potwierdzają celowość powołania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



I. CELOWOŚĆ POWOŁANIA I DZIAŁANIA SAMORZĄDOWEJ RADY SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO

Celem szczegółowym projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe Mazowska Płockiego” do osiągnięcia, którego ma doprowadzić wdrożenie produktu pośredniego jest (zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie projektu) *„Wytworzenie przychylnego środowiska innowacyjnego i facylitacja otoczenia związanego z kształceniem zawodowym poprzez utworzenie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego oraz platformy współpracy szkoła - pracodawcy (w tym procedury certyfikacji)”*

Koncepcja utworzenia Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego, jako efektu działań oddolnych oraz pełnienie przez Radę funkcji instytucji certyfikującej uczniów i pracodawców w zakresie oceny poziomu realizacji praktyk zawodowych wpisuje się doskonale w cel szczegółowy założony we wniosku o dofinansowanie projektu.

1. Cele powołania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego

Głównym celem Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego jest stworzenie płaszczyzny współpracy i współdziałania wszystkich podmiotów i instytucji działających w obszarze szkolnictwa zawodowego

Cele pośrednie:

- 1) Współdziałanie w tworzeniu polityki edukacyjnej Miasta Płocka w zakresie szkolnictwa zawodowego;
- 2) Podnoszenie rangi szkolnictwa zawodowego;
- 3) Wzmacnianie współpracy szkół zawodowych i pracodawców;
- 4) Wzmocnienie roli pracodawców w kształtowaniu procesu kształcenia zawodowego;
- 5) Promowanie rozwoju innowacyjnych działań w edukacji zawodowej;
- 6) Certyfikacja jakości realizowanych praktyk zawodowych.

2. Efekty i koszty funkcjonowania Rady

Efekty funkcjonowania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego są związane z całościowym wdrożeniem Modelu współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi. Niewątpliwie efektem działania Rady będzie zmiana mentalności i sposobu podejścia do współpracy organu prowadzącego – szkoły – pracodawcy. Doprowadzi to do włączenia pracodawców w opracowywanie profili kształcenia zawodowego, do stworzenia systemu praktycznej nauki zawodu, a w konsekwencji do ściślejszego powiązania kierunków kształcenia z potrzebami rynku pracy. Działania prowadzone przez Radę powinny wywołać efekt synergii w poszukiwaniu źródeł finansowania wszystkich aspektów szkolnictwa zawodowego.

Koszty funkcjonowania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego to właściwie koszty posiedzeń Rady i w zasadzie one także nie muszą być ponoszone. W projekcie zaplanowano koszt jednego posiedzenia Rady na poziomie 2.400 zł.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Odrębnym zagadnieniem są koszty przedsięwzięć wypracowanych przez Radę, ale mogą one być elementem różnych projektów działań zaplanowanych w budżetach poszczególnych partnerów

3. Możliwość zastosowania modelu Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego w ogólnej nurcie polityki

Zastosowanie modelu Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego w ogólnym nurcie polityki będzie proste. Każdy podmiot będzie mógł zainicjować proces innowacyjnych zmian. Zaproponowany w ramach produktu Model współpracy może być wdrażany na poziomie lokalnym, subregionalnym i jako narzędzie powszechnie stosowane przez samorządy wojewódzkie.

4. Zmiany konieczne do powołania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego

Powołanie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego nie wywoła potrzeby zmian prawnych, organizacyjnych. Wywoła natomiast potrzebę współpracy, co jest najtrudniejszym etapem wdrażania proponowanego przedsięwzięcia. Dlatego tak ważnym elementem projektu będzie strategia upowszechniania projektu, zwłaszcza prowadzona po etapie testowania, kiedy będzie wiadomo, co należy zmienić w samym modelu współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi, jak i w strategii wdrażania projektu.

5. Innowacyjność Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego

Innowacyjność przedsięwzięcia polega na powołaniu ciała doradczego – opiniującego niepowiązanego bezpośrednio z żadnym z organów prowadzących szkoły zawodowe, będącego efektem inicjatywy oddolnej. Porozumienie partnerskie, które stanowi podstawę formalną powołania Rady, jest formą wyrażenia intencji współpracy, co umożliwia przystąpienie do Partnerstwa wielu różnym podmiotom i instytucjom, których przedstawiciele z racji podpisania Porozumienia, zostaną powołani do Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego. Rada, dzięki swojej niezależności może stać się rzeczywistym narzędziem kreowania polityki rozwoju szkolnictwa zawodowego na terenie powiatu lub kilku powiatów. Na posiedzeniach Rady będą dyskutowane kwestie i problemy zgłaszane przez organy prowadzące, szkoły, pracodawców, organizacje pracodawców, gdzie decyzje będą podejmowane z uwzględnieniem partnerskiej współpracy. Jednocześnie udział w Radzie przedstawicieli Prezydenta Miasta Płocka stwarza możliwości istotnego wpływu na politykę edukacyjną Miasta w zakresie edukacji, w tym kierunków rozwoju szkolnictwa zawodowego. Na etapie upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki wskazana zostanie możliwość wdrażania produktu na poziomie powiatów, a także subregionów.

Katalog działań, które wpisano w zakres działalności Rady to płaszczyzna współpracy we wszystkich aspektach rozwoju szkolnictwa zawodowego. Szczególnie innowacyjny charakter będzie miało prowadzenie uzgodnień na posiedzeniach Rady we wszystkich aspektach modelowego rozwiązania współpracy: organy prowadzące (samorządowe władze oświatowe) – szkoły zawodowe (dyrektorzy szkół, nauczyciele, uczniowie, rodzice) – pracodawcy (rynek pracy).

Innowacyjność produktu wynika także z tego, iż w powiązaniu z innymi produktami tworzy on spójny wielowymiarowy Model współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi. Samorządowa Rada

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Szkolnictwa Zawodowego jest szczególnie silnie powiązana z koncepcją „*Systemu organizacyjno-finansowego realizacji praktycznego nauczania zawodów*” ujętą w odrębnym produkcie pośrednim. Rada będzie pełniła nadzór nad Systemem. Ponadto wyposażenie Rady w kompetencje instytucji certyfikującej jakość praktyk zawodowych, tak w aspekcie ucznia, jak i pracodawcy wyposaża ją w skuteczne narzędzie oddziaływania na wszystkie podmioty tworzące środowisko edukacyjne związane ze szkolnictwem zawodowym.

II. OBSZARY DZIAŁANIA SAMORZĄDOWEJ RADY SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO

Zadania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego:

- 1) Opiniowanie kierunków polityki w dziedzinie edukacji zawodowej, planów jej rozwoju i związanych z nią nakładów materialnych i finansowych.
- 2) Inicjowanie przedsięwzięć w zakresie popularyzacji i promocji szkolnictwa zawodowego
- 3) Inicjowanie nowych form działań w zakresie współpracy szkół i pracodawców;
- 4) Stworzenie forum wymiany doświadczeń, oczekiwań i potrzeb zgłaszanych przez pracodawców;
- 5) Podejmowanie działań na rzecz podnoszenia poziomu pracy dydaktycznej, wychowawczej w szkolnictwie zawodowym;
- 6) Inicjowanie działań wskazujących na możliwości finansowania zewnętrznego podmiotów kształcenia zawodowego w środki dydaktyczne, urządzenia, pomoce i sprzęt;
- 7) Dążenie do umacniania i pogłębiania postaw aktywnego działania w społeczności uczniowskiej i pedagogicznej;
- 8) Uczestnictwo w działalności społeczno - oświatowej poprzez organizowanie spotkań z instytucjami i podmiotami uczestnikami rynku szkolnictwa zawodowego;
- 9) Rozwijanie działań na rzecz współdziałania uczniów i pedagogów i pracodawców w celu poniesienia jakości kształcenia zawodowego;
- 10) Wdrożenie i realizacja metodologii certyfikacji potwierdzającej jakość realizowanych praktyk zawodowych;
- 11) Monitorowanie stosowanych rozwiązań i dobrych praktyk z obszaru szkolnictwa zawodowego oraz ich implementacja i popularyzacja.

Szczególnym zadaniem Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego jest wdrożenie i realizacja metodologii certyfikacji. Rada pełni funkcję instytucji certyfikującej i sprawuje wyłączny nadzór nad procesem certyfikacji.

W ramach tego zadania Rada wdraża i realizuje metodologię certyfikacji potwierdzającą jakość realizowanych praktyk zawodowych w zakresie:

- 1) certyfikacji uczniów, którzy osiągnęli pożądany poziom kompetencji i umiejętności w określonym zawodzie
- 2) rekomendowania i opiniowania do nadawania znaku jakości realizacji praktyk zawodowych.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Metodologia certyfikacji potwierdzającą jakość realizowanych praktyk została określona produktach pośrednich:

- 1) „Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów”,
- 2) „Znak jakości realizacji praktyk zawodowych”,

oraz w *Regulaminie powołania i funkcjonowania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego*, stanowiącym Załącznik Nr 2 do produktu pośredniego.

Grupa docelowa Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego

Grupę docelową Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego należy rozpatrywać na kilku płaszczyznach:

1. Użytkowników produktu

1. W wymiarze testowania są to przedstawiciele:

- *samorządu Miasta Płocka,*
 - *organów prowadzących szkoły zawodowe objęte projektem - Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku, Gmina Miasto Płock,*
 - *Mazowieckiego Samorządowego Centrum Doskonalenia Nauczycieli,*
 - a) *pracodawców i związków pracodawców,*
 - b) *samorządów uczniowskich szkół zawodowych,*
 - c) *Urzędów Pracy,*
 - d) *organizacji pozarządowych działających w obszarze szkolnictwa,*
- w liczbie co najmniej 11 osób (skład Rady)

2. W wymiarze upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki: dyrektorzy szkół zawodowych, pracodawcy, przedstawiciele organizacji zrzeszających pracodawców, organy prowadzące szkoły zawodowe, przedstawiciele samorządów z województwa mazowieckiego

Liczebność grupy będzie monitorowana w procesie upowszechniania projektu.

3. W wymiarze docelowym: dyrektorzy szkół zawodowych, pracodawcy, przedstawiciele organizacji zrzeszających pracodawców, przedstawiciele organów prowadzące szkoły zawodowe z obszaru całej Polski.

Liczebność grupy docelowej będzie określona na etapie ewaluacji ex-post.

2. Odbiorców produktu

- a) W wymiarze testowania są to przedstawiciele organów prowadzących szkoły zawodowe objęte projektem: Miasto Płock, Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku.
- b) W wymiarze upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki: organy prowadzące szkoły zawodowe

Liczebność grupy będzie monitorowana w procesie upowszechniania projektu.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



III. TRYB POWOŁANIA I FUNKCJONOWANIA SAMORZĄDOWEJ RADY SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO

1. Podpisanie Porozumienia Partnerskiego „Innowacyjne Szkolnictwo Zawodowe”

Celem podpisania umowy partnerskiej w ramach niniejszego projektu jest wyrażenie intencji samorządu lokalnego instytucji, organizacji oraz innych podmiotów zainteresowanych podjęciem, a następnie rozwijaniem współpracy w celu rozwoju szkolnictwa zawodowego. Na etapie upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki wskazana zostanie możliwość wdrażania produktu na poziomie powiatów, a także subregionów.

W ramach projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim” porozumienie podpiszą partnerzy projektu:

- *Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku,*
- *Gmina Miasto Płock,*
- *Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli.*

Wzór Porozumienia stanowi Załącznik Nr 1 do produktu pośredniego.

Na etapie włączania produktu pośredniego do głównego nurtu polityki Partnerstwo powinno być oddolną inicjatywą organów prowadzących szkoły zawodowe oraz innych podmiotów zainteresowanych rozwojem szkolnictwa zawodowego. Wskazane jest, by Partnerstwo prowadziło działania w obszarze jednego powiatu lub zespołu powiatów zdecydowanych na prowadzenie jednej uzgodnionej polityki rozwoju szkolnictwa zawodowego. Nie zakłada się ograniczania liczby Partnerów, lecz przy zbyt dużej liczbie partnerów może nastąpić paraliż organizacyjny, zaleca się ograniczenie liczby partnerów maksymalnie do 5, zwłaszcza w przypadku Partnerstwa obejmującego kilka powiatów

2. Powołanie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego

W wyniku podpisania Porozumienia partnerskiego zostanie powołana Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego w Mieście Płocku. Członków Rady wskażą strony podpisanego Porozumienia.

Dla koordynowania działań Porozumienia zostanie utworzona Grupa Sterująca w skład, której wejdzie po 1 przedstawicieli każdego z Partnerów, tj. 3 osoby.

Na etapie włączania produktu innowacyjnego do głównego nurtu polityki, do Grupy Sterującej powinni wejść przedstawiciele wszystkich partnerów, którzy podpisali Porozumienie.

Głównym zadaniem Grupy Sterującej będzie przeprowadzenie procedury przyjęcia „Regulaminu funkcjonowania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego”

3. Przyjęcie Regulaminu funkcjonowania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego

Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego będzie działała w oparciu o *Regulamin funkcjonowania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego*, zwany dalej Regulaminem stanowiący Załącznik Nr 2 do produktu pośredniego.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



W Regulaminie zostanie określona liczba członków Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego oraz instytucje i podmioty, które oni reprezentują. Na potrzeby realizacji niniejszego projektu w skład Rady wejdzie 11 osób będących przedstawicielami:

1. Partnerów, którzy podpisali Porozumienie Partnerskie – 3 osoby
2. szkół zawodowych – 2 osoby
3. pracodawców i związków pracodawców – 3 osoby
4. Urzędu Pracy – 1 osoba
5. organizacji pozarządowych działających w obszarze szkolnictwa – 2 osoby

Na etapie upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki będzie podkreślane znaczenie udziału środowiska szkolnictwa zawodowego, a przede wszystkim samorządów powiatowych, jako organów odpowiedzialnych za kierunki rozwoju szkolnictwa zawodowego.

a) Funkcjonowanie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego

Pierwsze posiedzenie Rady przeprowadzi Grupa Sterująca do czasu wyboru Przewodniczącego Rady i zostanie ono zwoływane nie później niż w ciągu 30 dni od powołania Rady. Miejsca posiedzeń Rady będzie wskazywane przez Grupę Sterującą w zależności od potrzeb.

Rada wybiera przewodniczącego, wiceprzewodniczącego i sekretarza zgodnie z trybem określonym w Regulaminie. Przewodniczący, wiceprzewodniczący i sekretarze tworzą Prezydium Rady kierujące jej pracami. Zadania Prezydium Rady oraz przewodniczącego, wiceprzewodniczącego i sekretarza zostały określone w Regulaminie

W Regulaminie określono także zasady prowadzenia posiedzeń Rady oraz podejmowania decyzji.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Załącznik nr 1 do produktu pośredniego

Porozumienie Partnerskie
„Innowacyjne Szkolnictwo Zawodowe”
zawarte w Płocku w dniu

między:

Zakładem Doskonalenia Zawodowego w Płocku
z siedzibą w Płocku, ul. Ułańska 1, 09-402 Płock
reprezentowanym przez
Alinę Lewicką Prezesa Zarządu
a

Gminą Miasto Płock
z siedzibą w Płocku, ul. Stary Rynek 1, 09-402 Płock
reprezentowaną przez
Andrzeja Nowakowskiego Prezydenta Miasta Płocka
a

Mazowieckim Samorządowym Centrum Doskonalenia Nauczycieli
z siedzibą w Płocku, ul. Gałczyńskiego 26, 09-400 Płock
reprezentowaną przez
Jarosława Zaroń Dyrektora MSCDN

zwanych dalej **Partnerami**

PREAMBUŁA

Intencją Partnerów niniejszego Porozumienia jest podjęcie, a następnie rozwijanie współpracy w celu rozwoju szkolnictwa zawodowego w Mieście Płocku.

§1

1) Strony zawierają porozumienie o współpracy, zwane dalej Porozumieniem.

§2

Celem Porozumienia „**Innowacyjne Szkolnictwo Zawodowe**” jest zintegrowanie i wspieranie działań na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego w dostosowaniu do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy, a w szczególności:

- a) Podnoszenia wiedzy i umiejętności rozwoju i samoorganizacji instytucji i podmiotów działających w obszarze szkolnictwa zawodowego na terenie Miasta Płocka .
- b) Intensyfikacja współpracy na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



- c) Budowania pozytywnego klimatu dla rozwoju szkolnictwa zawodowego,
- d) Podnoszenia wiedzy przedsiębiorców na temat systemu szkolnictwa zawodowego
- e) Promocja dobrych praktyk w obszarze szkolnictwa zawodowego
- f) Wykreowanie pozytywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego,

§3

Cele Porozumienia zostaną zrealizowane poprzez utworzenie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego zwanej dalej Radą.

§4

- A. Zasady utworzenia i funkcjonowania Rady określi „Regulamin powołania i funkcjonowania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego” zwany dalej Regulaminem.
- B. Regulamin zostanie przyjęty w trybie zgodnym z regulacjami wewnętrznymi poszczególnych Partnerów.

§5

Porozumienie będzie realizowało swoje cele w oparciu o poniższe zasady:

- 1. Dialog i konsultacje między Partnerami w celu wypracowania działań.
- 2. Wykorzystanie potencjału, wiedzy fachowej, umiejętności i doświadczenia Partnerów.
- 3. Tworzenie skutecznej i sprawnej komunikacji między Partnerami,
- 4. Otwartość i elastyczność w poszukiwaniu kompromisowych rozstrzygnięć.

§6

- 1) Koordynacją działań w ramach Partnerstwa zajmuje się Grupa Sterująca w skład, której wchodzi po 1 przedstawicieli każdego z Partnerów.
- 2) Przewodniczącego Grupy Sterującej wybierają Partnerzy w głosowaniu jawnym.
- 3) Grupa Sterująca odpowiada w szczególności za:
 - 1. Powołanie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego
 - 2. Funkcjonowanie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego zgodnie z przyjętym Regulaminem.
 - 3. Reprezentowanie Partnerstwa na zewnątrz.
- 4) Spotkania Grupy Sterującej będą odbywać się raz na pół roku

§7

Do opracowania i przeprowadzenia procedury zatwierdzenia „Regulaminu powołania i funkcjonowania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego” Partnerzy powołają grupę roboczą złożoną ze swoich przedstawicieli.

§8

Niniejsze Porozumienie sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Podpisy:

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku
.....

Partner Gmina Miasto Płock
.....

Partner Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli
.....

Załącznik nr 2 do produktu pośredniego

Regulamin funkcjonowania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1

Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego zwana dalej Radą jest niezależnym organem opiniodawczo-doradczym w sprawach dotyczących szkolnictwa zawodowego na terenie Miasta Płocka.

§ 2

Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego została powołana w ramach Partnerstwa Porozumienia partnerskiego „Innowacyjne Szkolnictwo Zawodowe” zwanego dalej **Porozumieniem**.

Rozdział II Cel i zadania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego

§ 3

Głównym celem Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego jest stworzenie płaszczyzny współpracy i współdziałania wszystkich podmiotów i instytucji działających w obszarze szkolnictwa zawodowego

§ 4

Cele pośrednie:

- 7) Współdziałanie w tworzeniu polityki edukacyjnej Miasta Płocka w zakresie szkolnictwa zawodowego;

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



- 8) Podnoszenie rangi szkolnictwa zawodowego;
- 9) Wzmacnianie współpracy szkół zawodowych i pracodawców;
- 10) Promowanie rozwoju innowacyjnych działań w edukacji zawodowej;
- 11) Certyfikacja jakości realizowanych praktyk zawodowych.

§ 5

Zadania Rady:

1. Opiniowanie kierunków polityki w dziedzinie edukacji zawodowej, planów jej rozwoju i związanych z nią nakładów materialnych i finansowych.
2. Inicjowanie przedsięwzięć w zakresie popularyzacji i promocji szkolnictwa zawodowego
3. Inicjowanie nowych form działań w zakresie współpracy szkół i pracodawców;
4. Podejmowanie działań na rzecz podnoszenia poziomu pracy dydaktycznej, wychowawczej w szkolnictwie zawodowym
5. Inicjowanie działań wskazujących na możliwości finansowania zewnętrznego wyposażania podmiotów kształcenia zawodowego w środki dydaktyczne, urządzenia, pomoce i sprzęt.
6. Dążenie do umacniania i pogłębiania postaw aktywnego działania w społeczności uczniowskiej i pedagogicznej.
7. Uczestnictwo w działalności społeczno - oświatowej poprzez organizowanie spotkań z instytucjami i podmiotami uczestnikami rynku szkolnictwa zawodowego.
8. Rozwijanie działań na rzecz współdziałania uczniów i pedagogów i pracodawców w celu poniesienia jakości kształcenia zawodowego.
9. Wdrożenie i realizacja metodologii certyfikacji potwierdzającej jakość realizowanych praktyk zawodowych.
10. Monitorowanie stosowanych rozwiązań i dobrych praktyk z obszaru szkolnictwa zawodowego oraz ich implementacja i popularyzacja;

Rozdział II

Wdrożenie i realizacja metodologii certyfikacji

§ 6

1. Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego pełni funkcję instytucji certyfikującej
2. Rada sprawuje wyłączny nadzór nad procesem certyfikacji.

§ 7

Wdrożenie i realizacja metodologii certyfikacji potwierdzającej jakość realizowanych praktyk zawodowych obejmuje:

- Przyznawania certyfikatu potwierdzającego, iż uczeń osiągnął pożądaną poziom kompetencji i umiejętności w określonym zawodzie
- Rekomendowanie i opiniowanie do nadania znaku jakości realizacji praktyk zawodowych.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



§8

1. Rada w celu realizacji procesu certyfikacji potwierdzającego, iż uczeń osiągnął pożądany poziom kompetencji i umiejętności w określonym zawodzie powołuje Komisję walidacyjną.
2. Komisja walidacyjna składa się z trzech osób, w tym
 1. Przedstawiciela Rady - przewodniczący Komisji walidacyjnej
 2. Nauczyciela posiadający kwalifikacje niezbędne do nauczania określonego zawodu
 3. Psychologa lub doradcy zawodowego.
3. Proces certyfikacji ucznia następuje zgodnie z procedurą określoną w „Regulaminie przyznawania certyfikatu potwierdzającego posiadanie przez ucznia kompetencji i umiejętności sygnowanego przez Pracodawcę i Samorządową Radę Szkolnictwa Zawodowego” stanowiącym załącznik do produktu pośredniego „Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów”

Rozdział III

Tryb powoływania Rady

§10

- 1) Rada powstaje w wyniku podpisania Porozumienia „Innowacyjne Szkolnictwo Zawodowe”.
- 2) Kadencja Rady trwa 2 lata.

§11

- W skład Rady wchodzi 11 osób związanych ze szkolnictwem zawodowym w Mieście Płocku.
- Członkowie Rady są wskazywani przez strony podpisanego Porozumienia.

§12

W skład Rady wchodzi:

1. Przedstawiciele Partnerów, którzy podpisali Porozumienie Partnerskie „Innowacyjne Szkolnictwo Zawodowe” – 3 osoby
2. Przedstawiciele szkół zawodowych – 2 osoby
3. Przedstawiciele pracodawców i związków pracodawców – 3 osoby
4. Przedstawiciel Urzędu Pracy – 1 osoba
5. Przedstawiciele organizacji pozarządowych działających na terenie Miasta Płocka w obszarze szkolnictwa – 2 osoby

Rozdział IV

Tryb funkcjonowania Rady

§13

- f) Pierwsze posiedzenie Rady zwołuje Grupa Sterująca nie później niż w ciągu 30 dni od jej powołania.
- g) Pierwsze posiedzenie Rady prowadzi Grupa Sterująca do czasu wyboru Przewodniczącego Rady.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



- h) Rada wybiera ze swojego grona w głosowaniu jawnym bezwzględną większością głosów przewodniczącego, wiceprzewodniczącego i sekretarza.
- i) Odwołanie przewodniczącego, wiceprzewodniczącego, bądź sekretarza następuje w takim samym trybie, jak powołanie, na wniosek co najmniej połowy członków Rady.
- j) Odwołanie może także nastąpić na pisemny wniosek przewodniczącego, wiceprzewodniczącego, bądź sekretarza o odwołanie z pełnienia przez nich ww. funkcji.

§14

6. Pracami Rady kieruje Prezydium Rady, w skład którego wchodzi:

1. Przewodniczący Rady
2. Wiceprzewodniczący Rady
3. Sekretarz Rady

§15

1. Do zadań Prezydium Rady należy w szczególności:

- 1) Ustalenie terminów posiedzeń Rady,
- 2) Przygotowywanie zakresu tematycznego posiedzeń Rady
- 3) Ustalenie porządku obrad z uwzględnieniem charakteru i rodzaju spraw przewidzianych do rozpatrzenia,
- 4) Zapraszanie na posiedzenia osób spoza Rady.

7. Do zadań Przewodniczącego Rady należy w szczególności:

- 1) Reprezentowanie Rady na zewnątrz,
- 2) Zwoływanie posiedzeń Rady,
- 3) Prowadzenie posiedzeń Rady,
- 4) Zapraszanie na posiedzenia Rady ekspertów z zakresu różnych dziedzin aktywności.

2. Do zadań Sekretarza Rady należy w szczególności:

- 1) Przekazywanie członkom Rady projektów dokumentów, które będą podlegały zaopiniowaniu,
- 2) Wysyłanie zawiadomień o terminie i miejscu posiedzenia Rady,
- 3) Sporządzanie protokołów z posiedzenia Rady,
- 4) Prowadzenie dokumentacji Rady,

8. Wiceprzewodniczący Rady posiada kompetencje Przewodniczącego Rady w przypadku jego nieobecności.

§16

- f) Posiedzenia Rady odbywają się w zależności od potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz na kwartał.
- g) Posiedzenia Rady mają charakter otwartych obrad.
- h) Posiedzenia Rady mogą być zwoływane także z inicjatywy co najmniej połowy członków Rady.
- i) Z każdego posiedzenia Rady sporządzany jest protokół.

§17

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



- f) Członkowie Rady pełnią funkcję społeczną.
- g) Za pracę w Radzie nie przysługuje im wynagrodzenie.

Rozdział V

Zasady podejmowania decyzji przez Radę

§18

- 1) Rada przygotowuje stanowiska i wydaje opinie.
- 2) Decyzje Rady podejmowane są zwykłą większością głosów w obecności, co najmniej połowy jej członków.

§19

- 3. Termin wyrażenia przez Radę stanowiska/opinii w przedłożonej jej sprawie wynosi:
 - 1. 14 dni od dnia doręczenia dokumentów w przypadku projektów uchwał i aktów prawa miejscowego
 - 2. 30 dni od dnia doręczenia w pozostałych sprawach.
- 4. Nieprzedstawienie stanowiska/opinii w terminie oznacza rezygnację z prawa do jej wyrażania.
- 5. Stanowisko/opinia wyrażona przez Radę mają charakter wiążący dla instytucji, których przedstawiciele wchodzi w skład Rady.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 20

Obsługę organizacyjno - biurową Rady zapewnia instytucja wskazana przez Grupę Sterującą

§ 21

Regulamin powołania i funkcjonowania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego jest przyjmowany przez Partnerów Partnerstwa „Innowacyjne Szkolnictwo Zawodowe” zgodnie z procedurami wewnętrznymi poszczególnych Partnerów

§ 22

Zmian niniejszego Regulaminu dokonuje się w trybie przewidzianym dla jego nadania.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



VI. PRODUKT POŚREDNI IX – Znak jakości realizacji praktyk zawodowych

Wstęp

Projekt „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płocki” jest – jak sama nazwa na to wskazuje – projektem z zakresu szkolnictwa zawodowego, a bezpośrednio dotyczy zawodów informatyka i fryzjera. Jednak niniejsze zadanie, opracowania wstępnej wersji produktu finalnego ma na celu zaprojektowanie Znak Jakości Realizacji Praktyk. Jak na projekt realizowany z inicjatywy i na potrzeby instytucji edukacyjnych, niniejsze zadanie jest nietypowe, gdyż realizując je należy oprzeć się na umiejętnościach i wiedzy z zakresu sztuk plastycznych i dziedzin artystycznych (projektowanie graficzne, wzornictwo, rzeźba) oraz marketingu (wizerunek organizacji, system tożsamości wizualnej).

Wyniki badań przeprowadzonych na I etapie realizacji projektu oraz badań prowadzonych na etapie opracowywania wstępnej wersji produktów finalnych wskazały, iż znak jakości realizacji praktyk jest dla pracodawców elementem wyróżnienia i motywacji do jeszcze większego zaangażowania w organizację i prowadzenie praktyk zawodowych na wysokim poziomie. Będzie wyróżnikiem dla tych firm, które włożyły wysiłek w odpowiednią naukę uczniów i które włączyły się aktywnie w Sm proces realizacji projektu innowacyjnego. Potwierdzeniem opinii pracodawców była opinia nauczycieli kształcenia zawodowego z badanego obszaru, którzy uznali proces nadawania i przyznawania znaku jakości jako reklamę dla pracodawców i pozytywny wpływ na wizerunek firmy (również w oczach szkoły kierującej ucznia na praktykę zawodową).

Znak jakości

Stworzenie znaku jakości samo w sobie jest procesem czasochłonnym i niezwykle trudnym – ciężko jest określić czy dane logo jest ładne, czy brzydkie. Jednak poza stroną czysto estetyczną istnieje szereg warunków, których spełnienie przybliża do osiągnięcia jeśli nawet nie ideału, to przynajmniej stanu zadowalającego, a więc takiego, który pomoże nam zwiększyć wartość dodaną, polepszyć *good will* organizacji oraz tworzyć pozytywne asocjacje.

Kryteria, których należy przestrzegać tworząc symbol¹⁹, to:

- zapamiętywalność znaku,
- wywoływanie pozytywnych skojarzeń,
- współczesność znaczenia znaku,
- trafność przekazu,
- zwartość optyczna formy znaku,
- kolorystyka znaku,
- rozróżnialność znaku,
- czytelność znaku w zależności od otoczenia,
- zawartość treści.

¹⁹ E. Kaźmierczak..., op.cit. s.18.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock

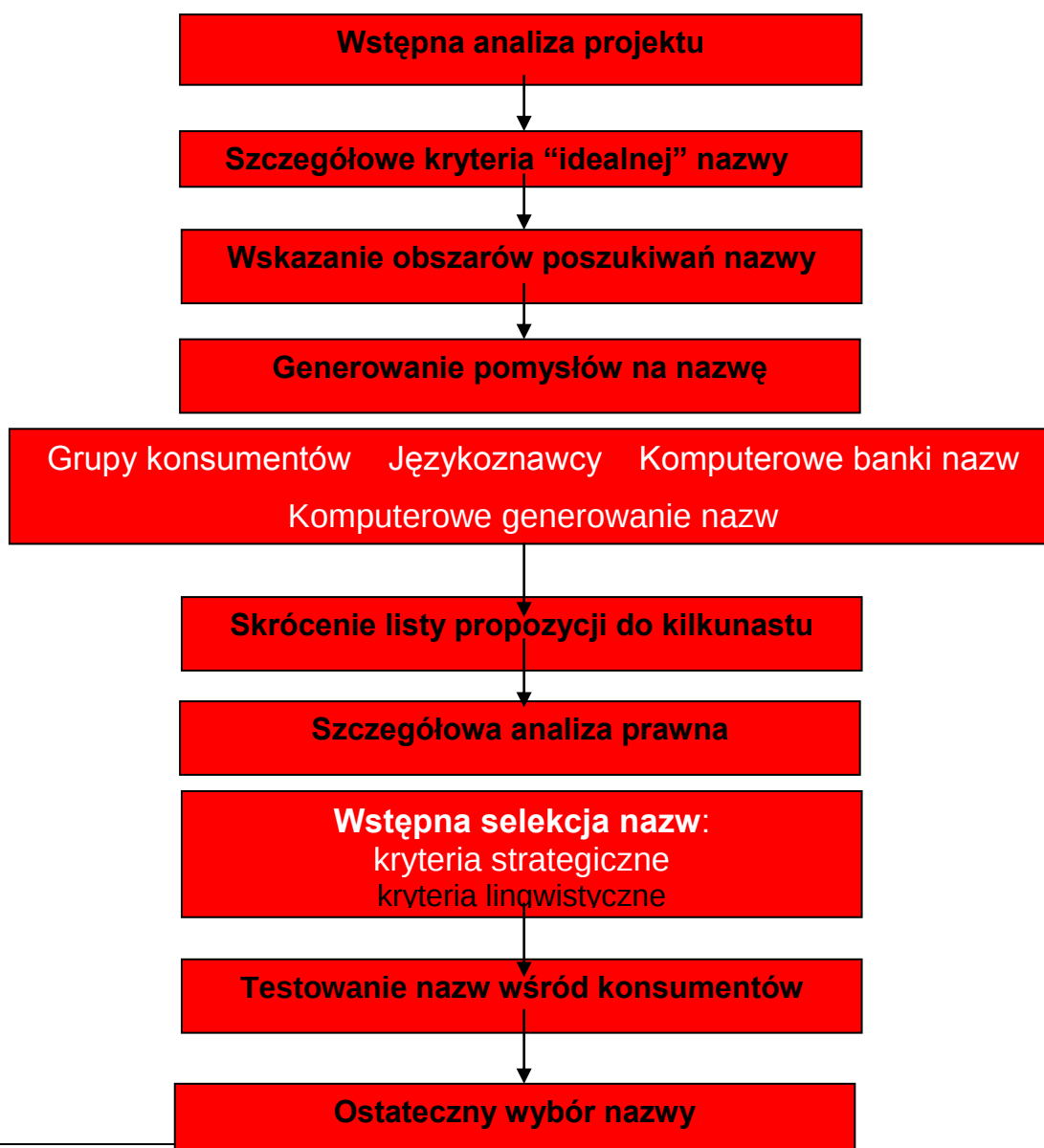


**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**

Jednym z ważniejszych kryteriów branych pod uwagę przy tworzeniu symboli firmowych jest zapamiętywalność. Według testu przeprowadzonego przez Włodzimierza Szewczuka łatwość zapamiętywania figur i barw rośnie wraz ze wzrostem²⁰:

- uproszczenia figur,
- podobieństwa figur do wcześniej widzianych przedmiotów,
- dobrego wyodrębnienia się figur i barw spośród figur i barw towarzyszących,
- kontrastowości barw danej figury.

Proces tworzenia znaku przedstawia poniższy schemat:



²⁰ E. Kaźmierczak..., op.cit. s.17



Aspekty prawne tworzenia systemu tożsamości wizualnej

Aspekty prawne stwarzają wiele problemów w trakcie tworzenia kompleksowego systemu tożsamości. Często okazuje się bowiem, że nowa, spełniająca wszystkie warunki nazwa została już przez kogoś zarejestrowana w odpowiedniej instytucji, istnieje już jako nazwisko, czy pseudonim osoby lub też jest istniejącą nazwą własną np. regionu, czy miejscowości. Kolorystyka natomiast odnosi się do barw narodowych lub została już zarejestrowana, jako pewna kompozycja, czy konkretny kolor, tak jak na przykład w przypadku koloru SONY Blue.

W Polsce, kwestie związane z ochroną znaków towarowych reguluje Ustawa Prawo Własności Przemysłowej, zgodnie z Art. 120 **znakiem towarowym** może być każde oznaczenie nadające się do odróżnienia towarów lub usług określonego przedsiębiorstwa od towarów lub usług tego samego rodzaju, innych przedsiębiorstw. Znakiem towarowym może być w szczególności wyraz, rysunek, ornament, kompozycja kolorystyczna, forma przestrzenna, w tym forma towaru lub opakowania jak również melodia lub inny sygnał dźwiękowy. Znak może realizować swoje funkcje, jeżeli posiada właściwości odróżniające.

Znaki towarowe możemy podzielić na m.in.:

- 1) znaki słowne
- 2) znaki obrazowe (znaki graficzne)
- 3) znaki plastyczne (trójwymiarowe)
- 4) znaki dźwiękowe
- 5) znaki kombinowane (kompleksowe).

Znaki towarowe realizują następujące funkcje²¹:

1) Funkcja oznaczenia pochodzenia – znak odróżnia dane towary od towarów tego samego rodzaju na podstawie ich pochodzenia. Wskazuje on w sposób imienny lub abstrakcyjny, że dany towar pochodzi z przedsiębiorstwa osoby używającej danego znaku albo z innego przedsiębiorstwa związanego z pierwszym lub ze związku przedsiębiorstw, a związki te o charakterze organizacyjnym, gospodarczym oraz prawnym mają wpływ na wytworzenie i zbyty towarów ze znakiem.

- Sposób imienny to taki, w którego przypadku znak zawiera nazwisko założyciela, właściciela, przedsiębiorcy albo nazwę organizacji bądź przedsiębiorstwa.
- Sposób abstrakcyjny, odnosi się do wszystkich pozostałych sytuacji. Może to być zarówno fantazyjne oznaczenie, stylizowana litera, jak i symbol (które też wskazują miejsce pochodzenia towaru).

2) Funkcja jakościowa (gwarancyjna) – polega na przekazywaniu potencjalnym nabywcom towarów ze znakiem informującym o cechach jakościowych tych towarów. Największe znaczenie ma przekazywanie informacji nabywcom, że wszystkie tak samo oznaczone towary pochodzące z tego samego źródła reprezentują ten sam poziom cech jakościowych.

²¹ R. Skubisz, *Prawo znaków towarowych. Komentarz*, Warszawa 1997.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



3) Funkcja reklamowa – znak zachęca do kupowania produktu. Istnieje jednak warunek, że znak musi być powszechnie znany, a przedsiębiorstwo cieszyć się renomą. Znak towarowy może ucieleśniać zarówno dobrą sławę (goodwill), jak i złą sławę (badwill). Czasem zła sława spowodować może rezygnację z używania dotychczas stosowanego znaku.

Znak towarowy zaczyna funkcjonować po zarejestrowaniu go w Urzędzie Patentowym. Zgodnie z tak zwanym negatywnym uprawnieniem zakazu istnieje możliwość zabronienia osobom trzecim używania:

- znaku identycznego z zarejestrowanym (kolizja identycznych znaków towarowych)
- znaku podobnego do zarejestrowanego (kolizja podobnych znaków towarowych).

Kolizja identycznych znaków towarowych może mieć charakter tak zwanej podwójnej identyczności. Zdarza się tak, gdy osoba trzecia stosuje nie tylko identyczne oznaczenie, które jest już objęte rejestracją, ale stosuje je także dla identycznych towarów. W takim przypadku ocena identyczności oznaczeń i towarów dokonywana jest z punktu widzenia przeciętnego odbiorcy. Zdarzyć się więc może, że towary jedynie na pozór podobne, ocenione zostaną przez przeciętnych odbiorców jako identyczne, gdyż tak właśnie są przez nich postrzegane.

Z kolei kolizja znaków podobnych może wystąpić w trzech następujących przypadkach:

- 1) Po pierwsze, gdy osoba trzecia używa oznaczenia identycznego z zarejestrowanym dla towarów podobnych do towarów objętych rejestracją,
- 2) Po drugie, gdy osoba trzecia używa oznaczenia podobnego do zarejestrowanego dla towarów identycznych,
- 3) Po trzecie, gdy osoba trzecia używa oznaczenia podobnego do zarejestrowanego dla towarów podobnych do objętych rejestracją.

W tym przypadku podobieństwo oznaczeń ustala się na podstawie możliwości skonfundowania przeciętnego odbiorcy²².

Geneza powstania Znaku Jakości Realizacji Praktyk

Podstawą merytoryczną powstania Znaku Jakości Realizacji Praktyk była analiza wyników badań przeprowadzonych w ramach I etapu projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”. W sporządzonych w wyniku badań raportach:

- „Określenie trendów rozwojowych i nasycenia rynku usługami związanymi z zawodami informatyka i fryzjera”,
- „Opinie pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych od absolwentów szkół zawodowych wchodzących na rynek pracy”,
- „Analiza poziomu przygotowania uczniów i uczennic do nauki i wykonywania zawodu informatyka i fryzjera”,

²² R. Chmura, W. Włodarczyk, *Znak towa®owy versus adres www*, „Aida Media”, nr3/99, s.38-39.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



- „Analiza kształcenia zawodowego w kontekście wprowadzanych zmian”,
uwidoczniony został brak ścisłej współpracy między szkołami i pracodawcami. Z punktu widzenia komunikacji i promocji produktu, jakim są praktyki zawodowe badania wykazują brak kanałów wzajemnej komunikacji, co utrudnia wymianę informacji. Zatem z punktu widzenia przedmiotowego projektu wskazane byłoby stworzenie platformy komunikacyjnej między szkołą, środowiskiem nauczycielskim oraz pracodawcami. Taką platformą komunikacyjną może stać się Znak Jakości Realizacji Praktyk, przyznawany corocznie najlepszemu pracodawcy umożliwiającemu przeprowadzenie w swoim zakładzie, firmie, czy instytucji praktyk zawodowych dla informatyków i fryzjerów. Taki znak może stać się osią działań promocyjnych projektu i kreujących innowacyjny wizerunek szkolnictwa zawodowego na Mazowszu Płockim.

Proces tworzenia nazwy

Rozpoczynając proces tworzenia nazwy dla Znak Jakości Realizacji Praktyk przyjęto, że powstająca nazwa ma za zadanie umożliwić innym zidentyfikowanie, zdefiniowanie i rozpoznanie projektu, któremu towarzyszy, poprzez pewne cechy dla niego charakterystyczne. Nazwa powinna oddawać wyjątkowość znaku, pozwalać na jego łatwe rozpoznanie, a wreszcie budować, jego jedyny w swoim rodzaju wizerunek. Poprzez unikatowy zestaw cech powinna przywoływać pewne skojarzenia, tworzyć określone nastroje wokół znaku, a także unikalny, jego jedyny w swoim rodzaju charakter. Budować wartość dodaną w postaci promocji określonych wartości, postaw, określonego stylu życia, który łączy z niniejszym produktem.

W wyniku pogłębionych i wielodniowych analiz uznano, że najbardziej dla projektu adekwatne nazwy powinny odwoływać się do szeroko rozumianej edukacji bądź szkolnictwa. Ewentualnie do więzi mistrz - uczeń. Promować dobre wzorce w tych relacjach. Uznano, iż dobre, atrakcyjne skojarzeniowo nazwy dla znaku to:

1. **Profesjonal** – nazwa odwołująca się do pojęcia profesji w zawodach, które **wymagają długotrwałego przygotowania**, zazwyczaj poprzez konieczność odbycia studiów wyższych, a także często stażu zawodowego. Dla profesji charakterystyczne jest zrzeszanie się w stowarzyszenia zawodowe, tworzenie własnych **kodeksów etycznych**. Pojęcie tradycyjnie odnosiło się do księży, lekarzy, **nauczycieli** i prawników, współcześnie pojęcie o szerszym zasięgu. Profesjonaliści zaspokajają określone potrzeby zbiorowości, gwarantują wysoki standard usług. Stąd **profesjonalizm określa wysoki standard wykonania danej czynności**.
2. **Mistrz i Opiekun** – **Mistrz**, to wg podręczników tytuł przyznawany osobie, która osiągnęła **najwyższy stopień wiedzy lub umiejętności** w danej dziedzinie; ciesząca się swoistym autorytetem i będąca wzorem do naśladowania (nauczyciel, guru) dzięki czemu posiada pozycję/stanowisko, które wyróżnia ją spośród ogółu. **Opiekun** natomiast, to **osoba powołana do ochrony innej osoby**, gdy ta takiej opieki potrzebuje. Opiekun powinien zadbać o potrzeby osoby oddanej mu pod opiekę.
3. **Rzemiecha** – w języku potocznym, **z uznaniem określa dobrego fachowca**.
4. **Iskra / w ujęciu z kagankiem oświaty** – **Iskra** może dać początek nagłemu rozwojowi.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli

5. **Mentor** – mitologiczny Mentor – mieszkaniec Itaki, przyjaciel Odyseusza. Był synem Heraklesa i Asopis, córki Tespiosa. Wyruszając pod Troję Odyseusz powierzył mu opiekę nad żoną – Penelopą, synem – Telemachem i domem. Dziś pojęcia "mentor" używa się, jako określenia nauczyciela, mistrza.

Nazwy te to nazwy skojarzeniowe. Poprzez skojarzenie z odpowiednim, opisanym powyżej zjawiskiem lub pojęciem mają za zadanie wywołać pewne asocjacje, stworzyć określony nastrój, pewne analogie. Mają one tę zaletę, że są niewątpliwie sugestywne, mają możliwość odniesienia do innych zakodowanych przez nas obiektów, zjawisk, czy przedmiotów. Są one inspirujące, oryginalne, z łatwością tworzą obraz całego projektu, który opatrują.

Po testach opinii publicznej, które wykazały przydatność wszystkich wskazanych powyżej nazw i wstępnym sprawdzeniu możliwości ich rejestracji, jako znaków towarowych oraz po konsultacjach przeprowadzonych podczas prac nad wstępną wersją produktów finalnych, **rekomendowana została ostatecznie nazwa Mentor.**

Mentor, jako nazwa spełnia wymagania stawiane dobrym nazwom. Jest oryginalna, łatwa do odczytania, wymówienia i zapamiętania. Nie wzbudza negatywnych skojarzeń i jest możliwa do zastosowania w przypadku rozszerzania działalności przez organizację na inne specjalności zawodowe, a nie tylko fryzjerów i informatyków. Odwołuje się do relacji mistrz uczeń, jaka wykształca się między uczniem, praktykantem, a pracodawcą - organizatorem praktyki (który jest niejednokrotnie nauczycielem zawodu podczas praktyki). Nazwa ta pełni również funkcję perswazyjną wskazując pracodawcom, że powinni pełnić w ramach praktyk rolę autorytetu i mentora. Natomiast poprzez odwołanie do najlepszych wzorców, wspiera innowacyjny i profesjonalny wizerunek projektu. W układzie graficznym jest też rejestrowalna w Urzędzie Patentowym RP.

Proces tworzenia symbolu

Kolejnym etapem tworzenia systemu tożsamości wizualnej, po powstaniu nazwy, jest proces tworzenia **symbolu**, na który w naszym wypadku składają się na niego prace nad stworzeniem znaku i logotypu i ich połączeniem. Rozpoczynając prace nad znakiem przeanalizowano powtórnie założenia całego projektu, tak aby powstały znak zapewnił trafność zakładanego przekazu, wywoływał pozytywne skojarzenia, miał współczesne znaczenie, ale jednocześnie był rozróżnialny, czytelny i łatwy do zapamiętania. Był także możliwy do zarejestrowania w Urzędzie Patentowym RP.

Po tym etapie przeprowadzone zostały prace studialne nad możliwymi koncepcjami graficznymi. W ich wyniku powstały następujące koncepty:

1. **Dłoń** – odwołująca się do takich potocznych pojęć jak: „mieć wszystko w małym paluszkach”, „ręka mistrza”, „złota rączka”. Prezentowane koncepcje graficzne mają nowoczesny charakter.



LIDER PROJEKTU



PARTNERZY PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli

W kolejnym etapie procesu zestawiono je z nazwami wygenerowanymi w trakcie burzy mózgów na etapie tworzenia nazwy, tj. z nazwą Profesjonal i Rzemiecha:



PROFESJONAL 2013



PROFESJONAL 2013



PROFESJONAL 2013



Rzemiecha 2013

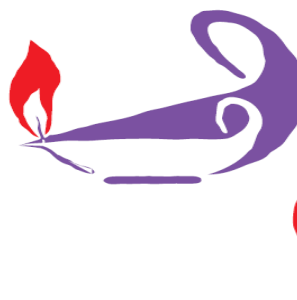


Rzemiecha 2013

2. **Kaganka oświaty** – odwołująca się do kojarzącej się powszechnie z oświatą lampki oliwnego, przysłowiowego kaganka oświaty, którą zestawiono z nazwą Iskra i Mentor.



Iskra 2013



Mentor 2013

3. **Pisklę / Skrzydło** – odwołująca się do motywu opiekuńczości - skrzydło ptaka otulające w gnieździe pisklę. Znak ten zestawiono z nazwą Iskra Mentor.



MISTRZ I OPIEKUN 2013



MENTOR 2013

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli

4. **Ślady mistrza** – odwołującej się do powszechnie znanego powiedzeniem „Iść po śladach mistrza”. Przedstawia odbicie dwóch śladów, z których drugi, mniejszy wyraźnie podąża po śladach pierwszego. Zestawiono ten koncept z nazwą Mentor.



5. **Mentor i uczeń** – odwołująca się do samej nazwy Mentor poprzez nawiązanie do kształtu litery M stylizowanej na dwie postacie. Pierwszą, większą symbolizującą, mentora, nauczyciela - przewodnika i drugą mniejszą ucieleśniającą ucznia. Koncepcję takiego znaku zestawiono z nazwą Mentor.



W celu zakomunikowania cykliczności przyznawania znaku przyjęto, że do nazwy Mentor dodany zostanie każdorazowo rok edycji. Natomiast w celu zidentyfikowania, doprecyzowania zakresu projektu do nazwy dodany zostanie dopisek „Znak jakości - realizacji praktyk”.

Aby zapewnić możliwość rejestracji powstałych znaków jako znaków towarowych przeprowadzono szczegółową analizę opracowanych propozycji pod kątem posiadania zdolności odróżniającej i przystąpiono do wstępnych badań pod kątem potencjalnych możliwości uzyskania prawa ochronnego. Badania te obejmowały poszukiwania w bazie Urzędu Patentowego RP oznaczeń identycznych lub podobnych. Ponieważ na dzień badania nie stwierdzono w bazie polskiego Urzędu Patentowego oznaczeń identycznych lub podobnych propozycje znaków poddano mini testom opinii publicznej. W wyniku konsultacji, spośród rekomendowanych oznaczeń pozytywną akceptację do dalszych badań uzyskał znak:



LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Wstępnie wybrany znak został ponownie poddany badaniu rzecznika patentowego z tym, że zakres badania rozszerzony został o poszukiwania w bazach międzynarodowych. W wyniku przeprowadzonego poszukiwania na dzień prowadzenia badania nie stwierdzono oznaczeń identycznych lub podobnych w bazie Urzędu Patentowego RP. Jednak w bazie znaków wspólnotowych stwierdzono istnienie zarejestrowanego znaku podobnego zarejestrowanego na rzecz angielskiej fundacji edukacyjnej dla towarów i usług, z pierwszeństwem z 2011r. W przypadku wyrażenia woli ubiegania się o ochronę znaku Mentor, znak ten może stanowić przeszkodę dla uzyskania prawa ochronnego i narazić organizatorów projektu na potencjalne problemy prawne. Zaproponowano wykorzystanie jednej z wcześniejszych rekomendacji. Analiza słabych i mocnych stron pozostałych, powstałych w procesie oznaczeń pozwoliła na wypracowanie optymalnego rozwiązania. Rekomendowany został znak Pisklę/Skrzydło z nazwą Mentor, rejestrowalną z innym (odróżniającym) elementem graficznym. Ostatecznie zaakceptowano znak:



Forma graficzna symbolu

Powstał asymetryczny znak symboliczny, odwołujący się do naturalnego świata ptaków. Symbol, który buduje pożądany wizerunek Znaku Jakości - Realizacji Praktyk. Poprzez nawiązanie do symbolu opiekuńczych ptasich skrzydeł, które z jednej strony obejmują czule pisklę i otaczają je opieką, a z drugiej strony, gdy przyjdzie odpowiednia pora, wypchną je z godzinnego gniazda, aby podjęło naukę latania i odważnie odfrunęło w świat. Znak w zestawieniu z nazwą wywołuje więc pewne wyobrażenia, które mają być przeniesione na obraz całego zadania i projektu. W znaku - w kształcie skrzydła i wyglądzie pisklęcia - można doszukiwać się także nawiązania do wizerunku ptaka drapieżnego, które to ptaki z jednej strony są rodzinne, opiekują się potomstwem, a z drugiej strony uczą je wytrwale trudniej sztuki latania i zdobywania pokarmu. Znak odzwierciedlający jest zazwyczaj dobrze kojarzone i łatwo zapamiętywany.

Kolorystyka

Zaproponowany w symbolu kolor fioletowy poprzez pokrewieństwo barwy nawiązuje do palety (niebieski, granatowy) kojarzącej się i wykorzystywanej w komunikacji dotyczącej edukacji i szkolnictwa, ale nie jest tak oczywisty. Ponadto odwołuje się poprzez kojarzenie nazwy symbolu z mitycznym Mentorem, do ulubionego przez Greków koloru pawio-niebieskiego, który wieńczył ich szaty i był często używany w dziełach plastycznych. Kolor fioletowy i wrzosowy - utożsamiany jest z

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



intuicją, natchnieniem i wyobraźnią. Fiolet oznacza intuicję i rozwój duchowy, dojrzałość, skupienie i nastroj refleksji. Połyskliwy kojarzy się z elegancją. Rozbudza wrażliwości na potrzeby innych. Kolorystyka została określona w podstawowych systemach kolorystycznych (Pantone 520 CV, C-69/ M-94/ Y-18/ K-0/ oraz R-99/ G-43/ B-110).

Typografia

Typografia (charakterystyczna czcionka) dla symbolu została wybrana w oparciu o analogiczne założenia, jakie towarzyszyły doborowi kolorystyki. Napis Mentor w sferze graficznej odwołuje się do kultury starożytnej Grecji. Rekomendowana do użycia w napisie Mentor (logotyp) czcionka Lithos Pro Regular (bardzo gruba) i w Znak Jakości – Realizacji Praktyk (claim) czcionka Lithos Pro Regular (standardowa, cienka) jest współczesną reminiscencją na temat liternictwa starogreckiego. Do redakcji tekstów zaproponowano już jednak współczesną czcionkę Myriad Pro, a w edytorach tekstu i komunikacji internetowej można używać zamiennika systemowego – ogólnie dostępnej czcionki Arial.

Mentor. Znak Jakości - Realizacji Praktyk.

Wszystkie elementy znaku korespondują ze sobą – nazwa, symbol, typografią i kolorystyka – i wzajemnie się uzupełniają. Powstał silny, jednoznaczny, nie pozwalający na domysły symbol, w sposób podświadomy utrwalający się w psychice odbiorcy, jedyny w swoim rodzaju wizerunek Znak Jakości – Realizacji Praktyk.

Aby zapewnić możliwość rejestracji ostatecznie wybrany symbol przeszedł analogiczną drogę, jak znak rekomendowany jako pierwszy. Przeprowadzono jego dogłębną analizę pod kątem posiadania zdolności odróżniającej i przeprowadzono wstępne badania pod kątem potencjalnych możliwości uzyskania prawa ochronnego. Ponowne badania obejmowały poszukiwania w bazie Urzędu Patentowego RP oznaczeń identycznych lub podobnych. Na dzień badania tj. 19 lutego 2013 r. nie stwierdzono, w bazie polskiego Urzędu Patentowego oraz w bazach międzynarodowych, oznaczeń identycznych lub podobnych, zgłoszonych / zarejestrowanych, które mogłyby stanowić przeszkodę do uzyskania prawa ochronnego.

Zgłoszenie znaku do Urzędu Patentowego RP

Wybór symbolu - Mentor. Znak Jakości - Realizacji Praktyk w ramach projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim” pozwala na podjęcie kroków w celu jego ochrony prawnej i rejestracji, jako znak towarowy. Zgłoszenia znaków towarowych wnosi się do Urzędu Patentowego RP. Wniesienia zgłoszenia znaku towarowego związane jest z koniecznością wniesienia opłaty (wg stawek określonych w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 26 lutego 2008 Dz.U. 41 poz. 241) jeżeli wykaz towarów i usług ma nie więcej niż 3 klasy. Opłatę należy wnieść w wyznaczonym przez Urząd terminie. W razie jej nie wniesienia postępowanie zostaje umorzone. Urząd Patentowy nie wystawia faktur.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Jeżeli Urząd Patentowy nie stwierdzi braku ustawowych warunków wymaganych do uzyskania prawa ochronnego, wydaje decyzję o udzieleniu prawa ochronnego na znak. Udzielenie prawa ochronnego na znak towarowy stwierdza się przez wydanie świadectwa ochronnego. Uprawniony może wskazać, że jego znak został zarejestrowany, poprzez umieszczenie w sąsiedztwie znaku towarowego litery „R” wpisanej w okrąg®.

Prawo ochronne na znak trwa 10 lat od daty wniesienia zgłoszenia do Urzędu Patentowego. Udzielenie prawa ochronnego następuje pod warunkiem uiszczenia opłaty za dziesięcioletni okres ochrony. W razie jej nieuiszczenia w wyznaczonym terminie Urząd Patentowy stwierdza wygaśnięcie decyzji o udzieleniu prawa ochronnego. Opłata za 10-letni okres ochrony zgodnie z w/w Rozporządzeniem uzależniona jest od ilości zgłoszonych klas wykazu towarów i usług i wynosi 400,0 zł za każdą klasę wykazu o ile wykaz obejmuje do 3 klas, plus 90 zł za publikację informacji o udzielonym prawie ochronnym. **Udzielone prawa ochronne na znaki towarowe podlegają wpisowi do Rejestru Znaków Towarowych.**

Przez uzyskanie prawa ochronnego, Uprawniony nabywa prawo wyłącznego używania znaku towarowego w sposób zarobkowy lub zawodowy na całym terytorium RP. Na wniosek Uprawnionego prawo ochronne może być przedłużane w całości lub części na kolejne okresy ochronne. Wraz z wnioskiem należy wnieść należną opłatę. Ponieważ dokumentacja zgłoszeniowa musi zawierać wykaz towarów i usług opracowano propozycje wykazu, który był podstawą przeprowadzenia badań Rzecznika Patentowego. Ilość klas ograniczono ze względów finansowych, aby nie generować dodatkowych kosztów za większą liczbę klas towarowych niż minimalne trzy. Jednak dobór klas zapewnia podstawową ochronę symbolu.

Klasa 16 – druki, książki, poradniki, publikacje, komiksy, magazyny, gazety, albumy, czasopisma, podręczniki, ulotki, broszury, plakaty, naklejki, materiały szkolne i instruktażowe w formie gier, rysunki, obrazy, fotografie, wydruki, obrazki, kalendarze, bloczki do notowania, zaproszenia, kalkomania, kartki.

Pozwalająca na ochronę symbolu w zakresie działań edytorskich.

Klasa 35 – promocja i reklama świadczonych usług, w tym reklama radiowa, reklama telewizyjna, reklama w prasie, reklama na stronach internetowych, marketing, rozpowszechnianie materiałów reklamowych, rozpowszechnianie informacji o imprezach kulturalnych i rozrywkowych, zwłaszcza przez Internet.

Pozwalająca na ochronę symbolu w zakresie działań promocyjno-reklamowych.

Klasa 41 – usługi w zakresie edukacji i nauczania; usługi w zakresie organizowania i prowadzenia praktyk zawodowych, szkoleń, kursów, konferencji, kongresów, seminariów; organizowanie pokazów; usługi wydawnicze, usługi wydawnicze książkowe, elektroniczne i internetowe, publikowanie książek, tekstów innych niż teksty reklamowe, również w Internecie i elektronicznie.

Pozwalająca na ochronę symbolu w zakresie działań edukacji i nauczania.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Następnie opracowano dokumentację zgłoszeniową do Urzędu patentowego obejmującą:

1. Podanie + pełnomocnictwo,
2. Wykaz towarów i usług,
3. 5 odbitek kolorowych znaku,
4. 2 odbitki czarno-białe.

Zamawiający może sam wnieść zgłoszenie do Urzędu Patentowego RP lub udzielić pełnomocnictwa. Pełnomocnikiem przed Urzędem Patentowym może być Rzecznik Patentowy. W przypadku podjęcia decyzji o wniesieniu zgłoszenia przez pełnomocnika – do dokumentacji zgłoszeniowej należy dołączyć dokument pełnomocnictwa.

Dokumenty wymienione w punktach 1-4 stanowią **załącznik nr 2** do niniejszego sprawozdania.

System Tożsamości Wizualnej

Zintegrowany system wizualny pozwala przede wszystkim na łatwą i szybką identyfikację organizacji poprzez jej otoczenie. Jest on swoistym kodem optycznym i estetycznym umożliwiającym przekazywanie sygnałów, na których organizacji najbardziej zależy, to znaczy takich, które budują i utrwalają jej dobry wizerunek w otoczeniu. Podstawowe elementy systemu tożsamości wizualnej przewidziane do opracowania w ramach projektu zostały wymienione poniżej i zostaną zaprezentowane w postaci kart z Księgi Znaku, która je prezentuje.

- symbol (podstawowe układy – poziomy i pionowy oraz zasady prezentacji – pole ochronne, minimalna wielkość itp.)
- kolorystyka (kolory podstawowe, wersje kolorystyczne i czarno-biała)
- typografia
- druki (wizytówki, papier listowy, dyplom)
- materiały reklamowe (długopis, smycz, koszulka, czapeczka)
- informacja wizualna (tablica i kaseton reklamy, roll-up, ścianka wystawiennicza)
- materiały prasowe (ogłoszenie i reklama prasowa)
- statuetka.

Poniżej zaprezentowano poszczególne karty Księgi Znaku Mentor:

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

KSIĘGA ZNAKU MENTOR



BUDOWA ZNAKU

Wersja podstawowa Znak (pionowa)	3
Znak graficzny	4
Konstrukcja Znak	5 - 9
Wersje achromatyczne Znak	10
Tła Znak	11
Kolorystyka Znak	12
Wielkości minimalne Znak	13 - 14
Typografia	15 - 17
Multiplikacja	18

DRUKI FIRMOWE

Wizytówka	20
Papier listowy	21
Dyplom	22

DRUKI PROMOCYJNE

Ogłoszenie prasowe	24
Reklama	25 - 26

NOŚNIKI REKLAMY

Koszulka, czapeczka	28
Smycz, długopis	29
Kaseton	30
Tablica kierunkowa	31
Tablica na budynek	32
Roll - up	33
Ścianka	34
Statuetka	35

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



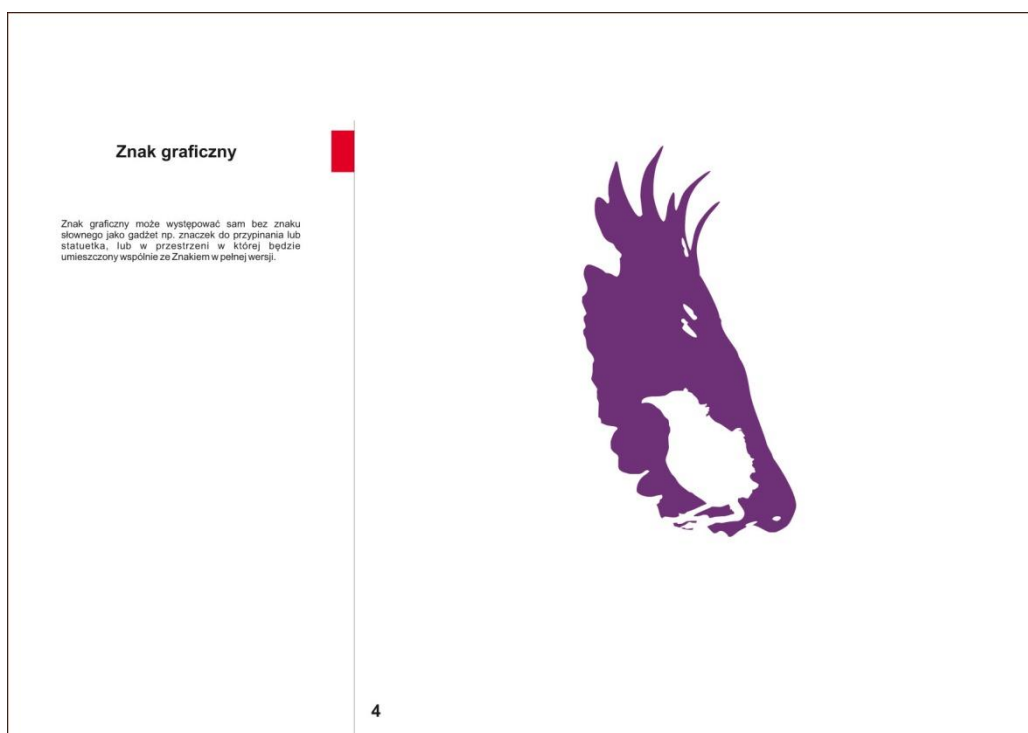
Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja



LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



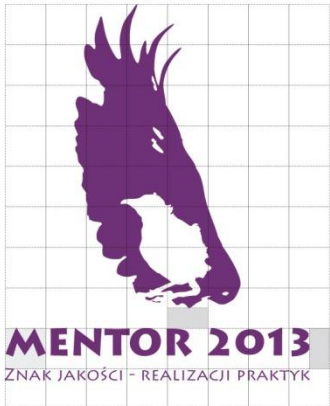
Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja



1/2 ⓧ
1/2 ⓧ

ⓧ **MENTOR 2013**
ZNAK JAKOŚCI - REALIZACJI PRAKTYK

 - moduł konstrukcyjny- kwadrat o boku równym szwrokości litery M

Znak na siatce modułowej

Siatka określa podstawowe wielkości i proporcje w budowie Znaku. Stosuje się ją tam, gdzie mogą wystąpić trudności z zastosowaniem wzorca elektronicznego np. w realizacjach wielkoformatowych.

5

Wersja dodatkowa Znaku (pozioma)

Wersję poziomą Znaku stosujemy tylko wtedy gdy ze względu na format tła, na którym będzie umieszczony, było by to niekorzystne ze względów kompozycyjnych i powodowało np. znaczne zmniejszenie zastosowanej wielkości Znaku lub też zabierało zbyt dużo powierzchni użytkowej.



MENTOR 2013
ZNAK JAKOŚCI - REALIZACJI PRAKTYK

6

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja



1/2 X

1/2 X

1/2 X

**Znak wersja dodatkowa
na siatce modułowej**

Siatka określa podstawowe wielkości i proporcje w budowie Znak. Stosuje się ją tam, gdzie mogą wystąpić trudności z zastosowaniem wzorca elektronicznego np. w realizacjach wielkoformatowych.



- moduł konstrukcyjny- kwadrat o boku równym szwrokości litery M

7

**Pole ochronne Znak
wersja podstawowa**

Pole ochronne to obszar wokół Znak na którym nie może pojawić się żadna obca forma graficzna czy tekstowa.

Modulem wyznaczającym wielkość pola ochronnego Znak w wersji podstawowej jest kwadrat o boku równym szerokości litery M logotypu.





- moduł konstrukcyjny- kwadrat o boku równym szerokości litery M

8

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



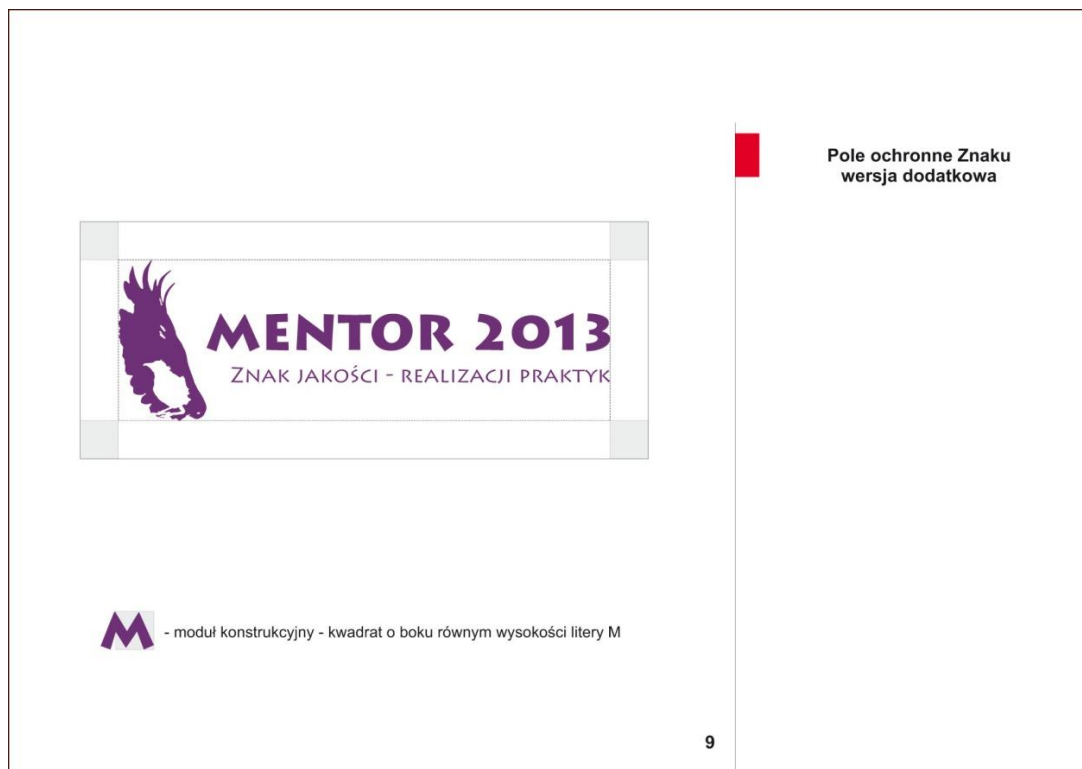
Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja



LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



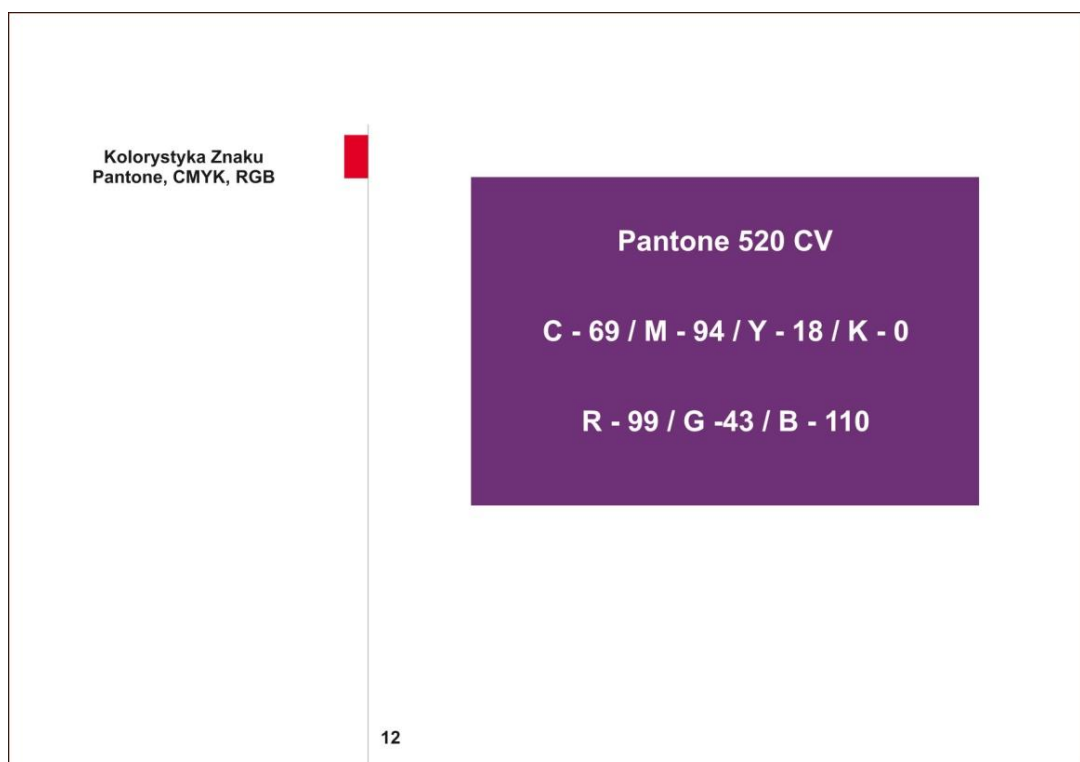
Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja



LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

wysokość 40 mm



MENTOR 2013
ZNAK JAKOŚCI - REALIZACJA PRAKTYK

wysokość 20 mm



MENTOR 2013

Wielkości minimalne Znak w wersji podstawowej

Wysokość minimalna Znak w wersji pełnej - 40 mm
Wysokość minimalna bez claimu - 20 mm

13

Wielkości minimalne Znak w wersji dodatkowej

Szerokość minimalna Znak w wersji pełnej - 40 mm
Szerokość minimalna bez claimu - 30 mm

szerokość 40 mm



MENTOR 2013
ZNAK JAKOŚCI - REALIZACJA PRAKTYK

szerokość 30 mm



MENTOR 2013

14

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Lithos Pro Regular (bardzo gruba) - logotyp

MENTOR 2013

Lithos Pro Regular (normalna) - claim

ZNAK JAKOŚCI - REALIZACJI PRAKTYK

Lithos Pro Regular (normalna) - druki uroczyste np. dyplom

A A B C C D E E F G H I J K L M
N O O P R S S T U W X Y Z Z Z
A A B C C D E E F G H I J K L M
N O O P R S S T U W X Y Z Z Z

Typografia Znak

Czcionką zastosowaną w logotypie jest Lithos Pro Regular.

Wersję normal tej czcionki możemy stosować w uroczystych drukach o niewielkich nakładach np. dyplom.

15

Typografia podstawowa

Typografią podstawową programu Mentor jest rodzina czcionek Myriad Pro

Myriad Pro (pogrubiona) - tytuły śródtytuły

**A A B C C D E E F G H I J K L M
N O O P R S S T U W X Y Z Z
a a b c c d e e f g h i j k l m
n o o p r s s t u w x y z z z**

Myriad Pro (normalna) - tekst, tabele

A A B C C D E E F G H I J K L M
N O O P R S S T U W X Y Z Z
a a b c c d e e f g h i j k l m
n o o p r s s t u w x y z z z

16

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Arial (pogrubiona) - tytuły śródtytuły

**A A B C C D E E F G H I J K L M
N O O P R S S T U W X Y Z Z Z
a a b c c d e e f g h i j k l m
n n o o p r s s t u w x y z z z**

Arial (normalna) - tekst, tabele

A A B C C D E E F G H I J K L M
N O O P R S S T U W X Y Z Z Z
a a b c c d e e f g h i j k l m
n n o o p r s s t u w x y z z z

Typografia dodatkowa

W edytorach tekstu i komunikacji internetowej możemy używać zamiennika systemowego - czcionkę arial

17

Multiplikacja

Stosujemy układy multiplikacyjne Znak ze względu na ich dekoracyjność np. jako tło ścianki czy roll - upu lub na gadżetach o większej powierzchni jak np. torby. Na rysunku obok pokazujemy zasadę budowania multiplikacji.



18

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Druki firmowe

Wizytówka

Wielkość wizytówki nie może być modyfikowana, logo typ umieszczony jest po lewej stronie na białym polu pozostałe informacje na szarej apłi zgodnie z przedstawionym wzorem.

format: wielkość 90 x 50 mm
technologia: druk offsetowy
materiał: białe matowy karton 350g/m²

1. Myriad Pro pogrubiona 10 pkt
2. Myriad Pro normalna 8 pkt
3. Myriad Pro normalna 6 pkt

apła - 20% czerni



20

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



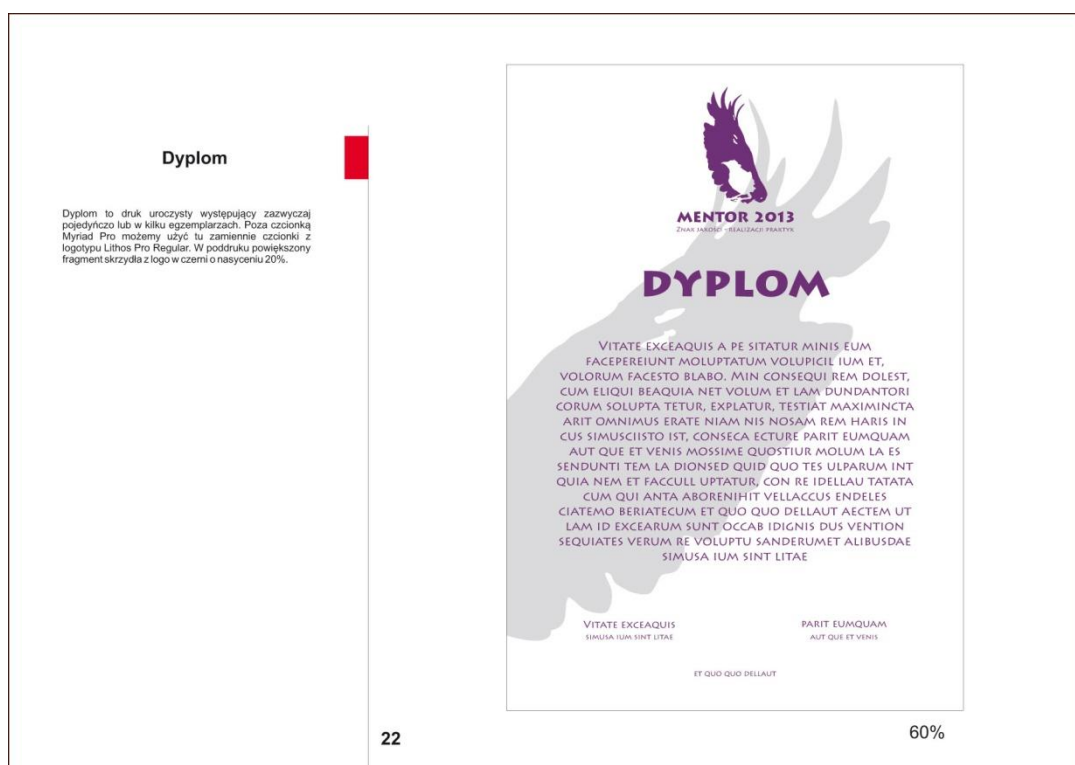
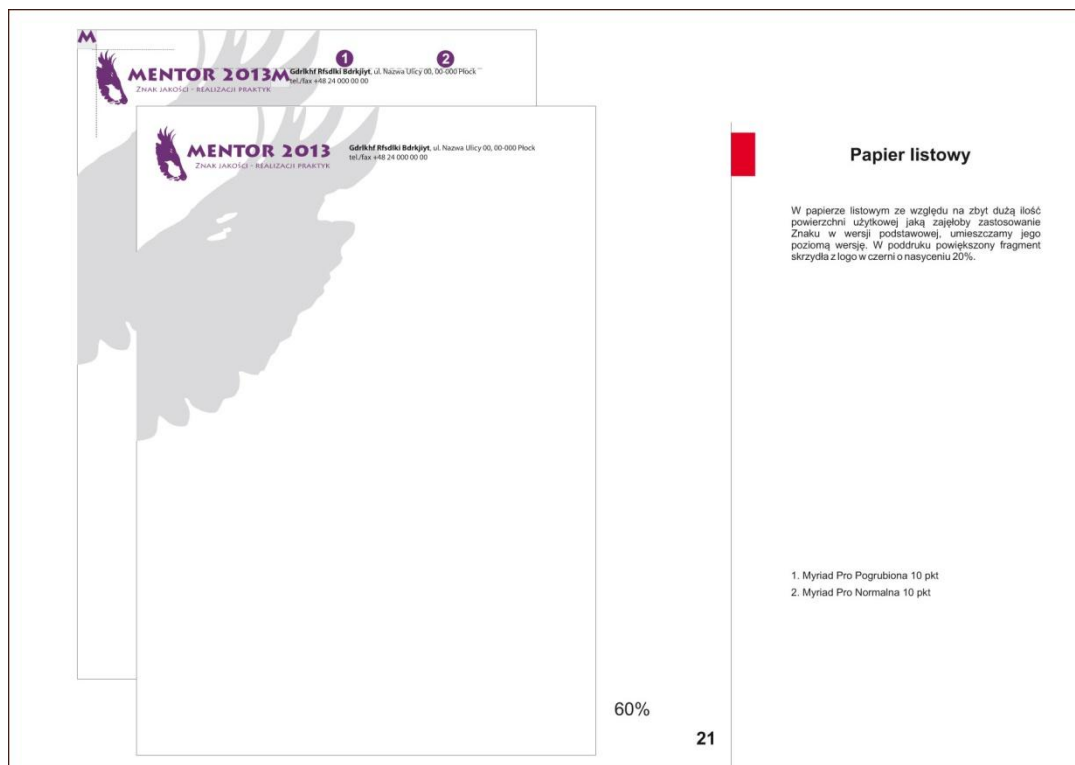
Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja



LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Druki promocyjne

Ogłoszenie prasowe

W ogłoszeniu prasowym używamy zazwyczaj logotypu w wersji poziomej, by jak najmniej ograniczyć ilość miejsca przeznaczoną na tekst.
Znak jak w każdym innym przypadku musi być zastosowany z zachowaniem pól ochronnych, nie może być też przesadnie zmniejszany.

24



Solutatur allibus et verum re ea consequa met in eveno bea suntur aut exstidius non ratiis simi, sam corpo mossim am expiti usotopo repenes lundis et qui imet ut eum sequi officar ni none nos it quis lurgique. Nam, velent estecia volupatum esum nos imet intioi altate nduaspe digendat lacegro et et laboratio. Rio berios consequas serum nonne itatia cullandent ad es autenduant unt reserim possiti citate nua molupiti quo vero nil incipio conemo matoratus, untendos anhil exmo it eos sitati dus it vellor sunditi qui ut dolores speruptae ide idonemda aro ipid exsiti a suntio blatiunt aute nobitatem fugient essunt.

Archil idone vel et omisient od earum estrum quideiqui volum eveni dolutatem eum faciendia sequo bea es volupatur mos prepagatio esum, comit ut magnimut et que rem simpurum ad as most ut hancidestum remque quaeput andemo isum is remque ventibus melore dolutatur, cupitquidem dolorem qui as moluptatquam hili distature enimet iacis sed estionum volut exarcur re aut que aspitam pornequo volut as moditia quid molieremqam ea sum fugi aborem it rimus vellorim qui id maio volut aut que re que lat ipi rest, omni is, occudae rehenti repudi voluti de eis minive rionest ex estinci udandil omniolupati occus it ane magnatur, iwerfer dierapiti nosseid quae con exemores sed quae, illeidae quam volendi consed magniti totatis exestio totaque num diti et, occus nam, omniaesent.

Erte ni quunt quatit, ope eres enihiles et debis endit, se volur adion re doluta plique porro ipsam nimodi nia dolore, cone rinus abore sim lique estempos volut, enista tasper iacae plabore et enesque conseqe sam, ut unt et volere et volendium fugi niam, ut volubus archi mi, officio dola susantibus, si occatio, it tota porpore num eic to molit latons equibus exempe ritum estione moluptatio maxmucia quis volorum utemponent anda cus solendiesio di omni nonnequis comit fuga. Nam et quis simihvelli pora con recanda cust omniuhiles



Solutatur allibus et verum re ea consequa met in eveno bea suntur aut exstidius non ratiis simi, sam corpo mossim am expiti usotopo repenes lundis et qui imet ut eum sequi officar ni none nos it quis lurgique. Nam, velent estecia volupatum esum nos imet intioi altate nduaspe digendat lacegro et et laboratio. Rio berios consequas serum nonne itatia cullandent ad es autenduant unt reserim possiti citate nua molupiti quo vero nil incipio conemo matoratus, untendos anhil exmo it eos sitati dus it vellor sunditi qui ut dolores speruptae ide idonemda aro ipid exsiti a suntio blatiunt aute nobitatem fugient essunt.

Archil idone vel et omisient od earum estrum quideiqui volum eveni dolutatem eum faciendia sequo bea es volupatur mos prepagatio esum, comit ut magnimut et que rem simpurum ad as most ut hancidestum remque quaeput andemo isum is remque ventibus melore dolutatur, cupitquidem dolorem qui as moluptatquam hili distature enimet iacis sed estionum volut exarcur re aut que aspitam pornequo volut as moditia quid molieremqam ea sum igiti aborem et rimus vellorim qui id maio volut aut que re que lat ipi rest, omni is, occudae rehenti repudi voluti de eis minive rionest ex estinci udandil omniolupati accus it ane magnatur, iwerfer dierapiti nosseid quae con exemores sed quae, illeidae quam volendi consed magniti totatis exestio totaque num diti et, occus nam, omniaesent.

Erte ni quunt quatit, ope eres enihiles et debis endit, se volur adion re doluta plique porro ipsam nimodi nia dolore, cone rinus abore sim lique estempos volut, enista tasper iacae plabore et enesque conseqe sam, ut unt et volere et volendium fugi niam, ut volubus archi mi, officio dola susantibus, si occatio, it tota porpore num eic to molit latons equibus exempe ritum estione moluptatio maxmucia quis volorum

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja



MENTOR 2013
ZNAK JAKOŚCI - REALIZACJI PRAKTYK

**Soluptatur alibus
everro bea suntur**

Soluptatur alibus et verum re ea consequia net in
everro bea suntur aut eatestinus non ratisti simi, sam
corpos mossim am expliti ustorpo reperes iundis et
qui imet vit eum sequi officae ni none nos sit quis
iumq

Archil idione vel et omnient od earum estrum quideliqui volum eveni
doluptatem eum facienda sequo bea es voluptur mos prepreptatio
essum, comnit ut magnimust et quae rem simporum adi as most ut
harcidestium remque quaeapud anderro ipsum is remque venitis
molore doluptatur, cuptaquidem dolorum qui as moluptaquam hillis
ditaturiore enimint

Reklama pionowa

W przedstawionym szablonie reklamy w wersji pionowej
i poziomej powtarzalny jest jedynie układ kompozycyjny.
Zastosowane zdjęcia są przykładowe i ich użycie
wymaga nabycia właściwych praw.

25

Reklama pozioma



MENTOR 2013
ZNAK JAKOŚCI - REALIZACJI PRAKTYK

**Soluptatur alibus
bea suntur**

Soluptatur alibus et verum re ea consequia net
in everro bea suntur aut eatestinus non ratisti
simi, sam corpos mossim am expliti ustorpo
reperes iundis et qui imet vit eum sequi officae ni
none nos sit quis iumq

26

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock

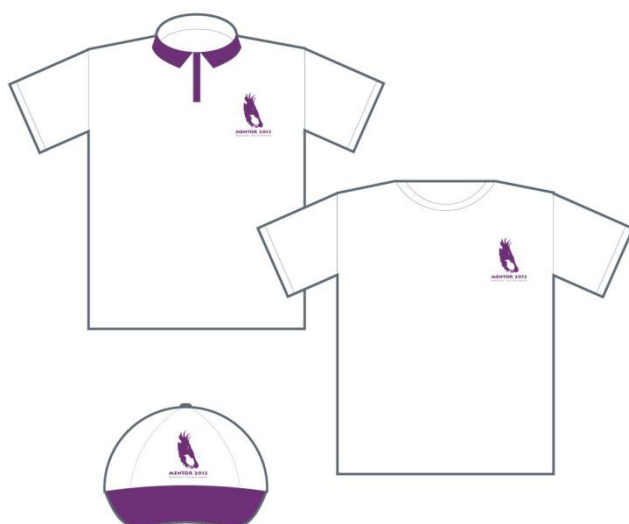


Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Nośniki reklamy



Koszulka i czapeczka

Przykład umieszczenia znaku na koszulce i czapeczce.

28

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



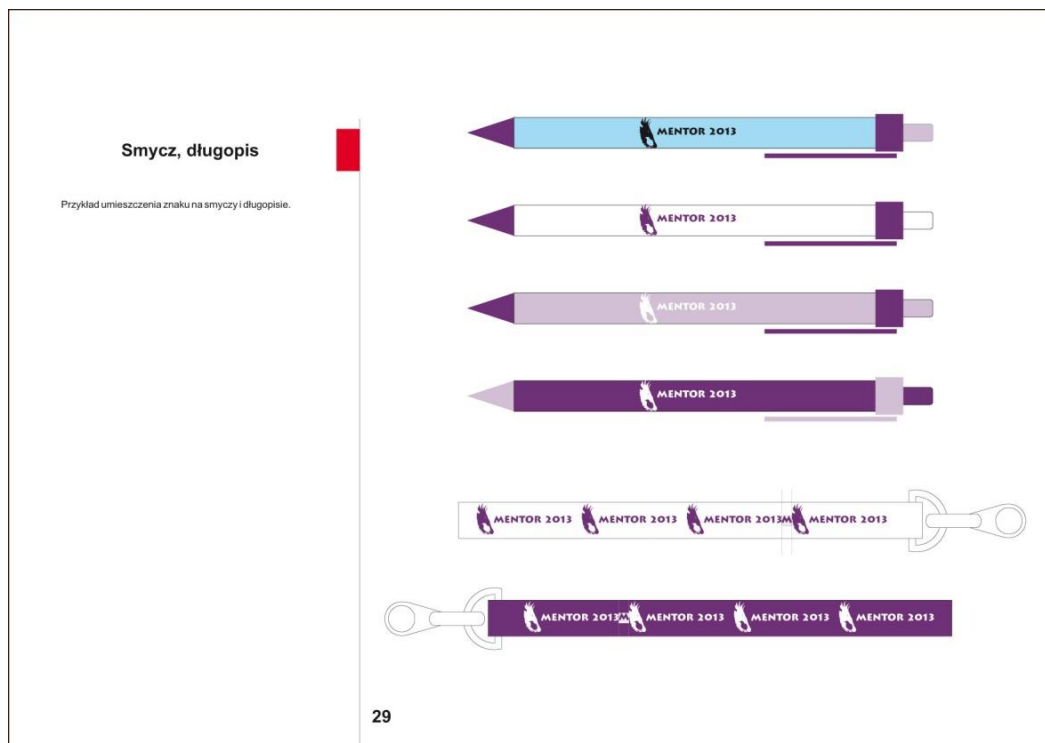
Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja



LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock

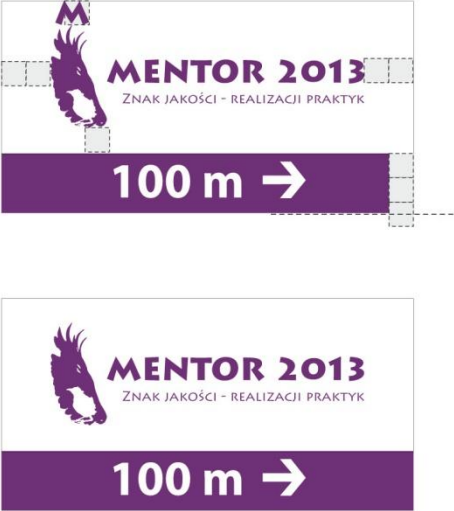


**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Tablica kierunkowa

Przykładowe proporcje tablicy kierunkowej. Modułem wyznaczającym wielkość i odstęp jest kwadrat równy wysokości litery M z logotypu.



31



Tablica na budynek

32

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli

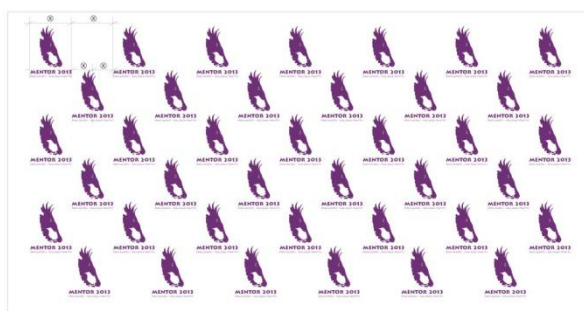
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja

Roll - up

Przykład zastosowania multiplikacji w roll-upie.



33



Ścianka

Zastosowanie multiplikacji w ścianie reklamowej.

34

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



Księga znaku Mentor

Opracowanie Księgi Znak pozwala po zarejestrowaniu oznaczenia w Urzędzie Patentowy RP na komunikację projektu i jego promocję. Organizatorzy projektu przyjęli następującą koncepcję przyznawania Znak:

1. Z uwagi na fakt, iż właścicielem znaku Mentora. Znak Jakości - Realizacji Praktyk jest Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku, to Prezes lub Zarząd ZDZ (ewentualnie powołane przez nich grono Jurorów pod kierownictwem Prezesa ZDZ lub osoby przez niego wskazanej) będzie miał prawo do przyznawania Mentora. Znak Jakości - Realizacji Praktyk. Rekomendacje i sugestie w zakresie nadania Znak będą przekazywane Liderowi projektu przez Samorządową Radę Szkolnictwa Zawodowego.
2. Znak może zostać przyznany każdemu podmiotowi, który jest organizatorem praktyk zawodowych (zgodnie ze zmodernizowanym programem ujętym w odrębnym produkcie pośrednim), bez względu na jego status prawny firmy. O Znak mogą się ubiegać jednostki budżetowe, spółki i inne firmy oraz osoby prowadzące samodzielną działalność gospodarczą itd.
3. Nie ma konieczności zgłaszania udziału, Znak może być przyznany pracodawcy, bez względu, czy zadeklarował chęć otrzymania Znak, czy też tego nie zrobił.
4. Znak może być przyznawany w oparciu o następujące kryteria:

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



- zapewnienie godnych warunków pracy (przestrzeganie czasu pracy, zapewnienie warunków socjalnych np. napojów w upały, odzieży itp.),
- godne traktowanie praktykanta,
- realizacja programu praktyk zgodnie z założeniami i harmonogramem,
- czytelne i zrozumiałe przekazywanie poleceń,
- propagowanie praktycznej wiedzy zawodowej,
- nakierowanie działań w ramach praktyk na naukę, a nie na „wyzysk”.

Ostateczną listę kryteriów należy ogłosić przed pierwszą edycją.

4. Informacja o przyznawaniu w danym roku Mentora powinna dotrzeć do organizatorów praktyk z chwilą ich rozpoczęcia. O chęci nadawania Znak ZDZ w Płocku powinien także powiadomić opinię publiczną. Komunikacja powinna precyzować:
 - cel projektu i korzyści z niego wypływające,
 - określać, kto przyznaje Znak i w jakim terminie nastąpi ogłoszenie, kto otrzymał Znak,
 - kto może go otrzymać i z czym to się wiąże.
5. O przyznawaniu znaku powinni zostać oficjalnie poinformowani uczniowie - praktykanci.
6. Prezes lub Zarząd ZDZ przyznając Znak czerpie opinie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego.
7. Wybrany powinien zostać jeden pracodawca na dany rok kalendarzowy (dopisek w znaku powinien to precyzować), w uzasadnionych przypadkach dopuszcza się przyznanie Znak ex aequo lub odrębnego Znak np. „Za zasługi” (wizualnie statuetka w wersji premium).
8. Nagrodzony znakiem ma prawo do jego używania w formach określonych przez nadającego. Jednocześnie ma obowiązek pełnić rolę „ambasadora” projektu. I na terenie swojej firmy wyeksponować elementy identyfikacji tj. kaseton lub tablica z wizerunkiem Znak, wyeksponować honorowy dyplom i statuetkę Mentora.
9. Wręczenie Znak w formie statuetki powinno odbyć się na uroczystej gali, z udziałem zaproszonych gości i być komunikowane we wszystkich dostępnych mediach regionu.
10. W celu zintegrowania z projektem praktykantów powinni oni uczestniczyć w gali, na której ogłoszony zostanie zdobywca Znak i otrzymać pamiątkowe dyplomy i gadżety.

Promocja projektu.

Organizatorzy projektu przyjęli następującą koncepcję promocji Znak:

I FALA

Rozpoczęcie działań komunikacyjnych po zarejestrowaniu znaku w UP RP, przy okazji rozpoczęcia roku szkolnego. Komunikacja nakierowana na: szkolnictwo zawodowe (nauczyciele, uczniowie) i pracodawców i ogółu opinii publicznej i kręgi opiniotwórcze.

Rekomendowane kanały komunikacji: ogłoszenia prasowe i reklamy w prasie branżowej i lokalnej, radio i TV lokalne i regionalne, plakaty w szkołach, ulotki w zakładach - miejscach praktyk, Internet, media społecznościowe.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



II FALA

Powtórzenie działań komunikacyjnych na 1-2 miesiące przed zakończeniem roku szkolnego. Komunikacja nakierowana na: szkolnictwo zawodowe (nauczyciele, uczniowie) i pracodawców. Rekomendowane kanały komunikacji: ogłoszenia prasowe i reklamy w prasie branżowej i lokalnej, radio i TV lokalne i regionalne, plakaty w szkołach, ulotki w zakładach - miejscach praktyk, Internet, media społecznościowe.

III FALA

Działania komunikujące o zbliżającym się terminie uroczystego ogłoszenia zdobywcy tytułu Mentora na dany rok (z wykorzystaniem wizerunku statuetki). Komunikacja nakierowana na pracodawców i kręgi opiniotwórcze. Rekomendowane kanały komunikacji: ogłoszenia prasowe i reklamy w prasie lokalnej, radio i TV lokalne i regionalne, plakaty, Internet, media społecznościowe.

IV FALA

Działania komunikujące w dniu przyznania tytułu Mentora na dany rok (z wykorzystaniem wizerunku statuetki i wizerunku zdobywcy). Komunikacja nakierowana na opinię publiczną i kręgi opiniotwórcze. Rekomendowane kanały komunikacji: ogłoszenia prasowe i reklamy w prasie lokalnej, radio i TV lokalne i regionalne, plakaty, Internet, media społecznościowe.

Dobór terminów kolejnych fal komunikacji do decyzji organizatorów – ZDZ.

Event – gala przyznania Mentora. Znaku Jakości – Realizacji Praktyk.

Z punktu widzenia budowania wizerunku projektu, niebagatelne znaczenie dla jego promocji, będzie miała gala wręczenia Znaku. W kwestii organizacji eventu rekomendowane jest:

- Wcześniejsza komunikacja eventu w mediach lokalnych i regionalnych oraz w kręgach opiniotwórczych w celu wytworzenia atmosfery oczekiwania.
- Zaproszenie na galę eksperta cieszącego się ogólnopolskim uznaniem, osoby publicznej, medialnej, której obecność przyciągnie media.
- Zorganizowanie gali w formie eventu łączącego część oficjalną z udziałem zaproszonych gości oficjalnych, pracodawców i praktykantów oraz gremiów opiniotwórczych i mediów z częścią nieoficjalną np. z występem artystycznym i cateringiem.
- Wykonanie scenografii z wykorzystaniem grafiki zaprojektowanej i dedykowanej na ścianki wystawiennicze i roll-upy oraz grafiki na scenie z wykorzystaniem koloru symbolu.
- Zorganizowanie sesji fotograficznej pracodawcy, który otrzymał Znak i udostępnienie zdjęć mediom wraz z notatką prasową dot. projektu.

Uwaga:

Promocja Znaku może odbywać się przy pomocy elementów zaprojektowanych w Księdze Znaku. Jednak nie wyklucza zaprojektowania i wykonania na potrzeby projektu nośników nie ujętych w opracowaniu, które można jednak zaprojektować dzięki zasadom w Księdze opisanym.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Podsumowanie

W ramach projektu „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim” powstał produkt finalny w postaci oznaczenia – Mentor. Znak Jakości Realizacji Praktyk. Jego elementy korespondują ze sobą – nazwa, symbol, typografią i kolorystyka – wzajemnie się uzupełniają. Powstał silny, jednoznaczny, nie pozwalający na domysły symbol, utrwalający się u odbiorcy, jedyny w swoim rodzaju wizerunek.

Intencją jego twórców było opracowanie znaku jakości realizacji praktyk, który będzie certyfikatem nadawanym przez właściwy, uprawniony do tego celu organ (ZDZ w Płocku) pracodawcom organizującym praktyki zawodowe, którzy zostaną uznani za wzór do naśladowania w upowszechnianiu etyki, rzetelności wykonywania zawodu oraz wykażą się ponadprzeciętnym zaangażowaniem w organizację praktyk i opiekę nad uczniami - praktykantami.

Mentor. stanie się platformą komunikacyjną łączącą wszystkich zainteresowanych szkolnictwem zawodowym – poczynając od Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku i Urzędu Miasta Płocka po inne zainteresowane projektem szkoły, środowiska nauczycielskie oraz pracodawców oferujących swoje organizacje na miejsca odbywania praktyk. Znak Jakości – Realizacji Praktyk stać się może również osią działań promujących projekt „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”. Potencjał wizerunkowy jaki w sobie niesie, może w przyszłości sprawić, że stanie się on wizytówką projektu. Jego uniwersalny charakter pozwoli przyznawać nie go tylko pracodawcom umożliwiającym praktyki zawodowe dla fryzjerów i informatyków, ale także dla uczniów zdobywających umiejętności w innych zawodach. Uroczysta gala wręczenia Mentorów powinna w przyszłości stać się stałym elementem kalendarza wydarzeń w regionie.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Załącznik nr 1 do produktu pośredniego
Dokumentacja zgłoszeniowa do Urzędu Patentowego RP

1. Podanie i pełnomocnictwo
2. Wykaz towarów i usług
3. 5 odbitek kolorowych znaku
4. 2 odbitki czarno-białe

Podanie i pełnomocnictwo

Miejsce na pieczętę
zgłaszającego

ZT/1/2013

Nr
Data zgł.

(wypełnia Urząd Patentowy)

URZĄD PATENTOWY
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
00-950 WARSZAWA, Al. Niepodległości
188/192
Skr. poczt. 203

PODANIE

o udzielenie prawa ochronnego na znak towarowy *)
~~**prawa ochronnego na wspólny znak towarowy¹⁾ *)**~~
~~**prawa ochronnego na wspólny znak towarowy gwarancyjny²⁾ *)**~~
~~**wspólnego prawa ochronnego na znak towarowy³⁾ *)**~~

1. ZGŁASZAJĄCY⁴⁾ ZAKŁAD DOSKONALENIA ZAWODOWEGO
(nazwisko i imię lub nazwa zgłaszającego – patrz uwagi)
09-402 PŁOCK, ul Ułańska 1
siedziba (lub adres zgłaszającego)
.....

Numer identyfikacji podatkowej NIP **774 10 79 234**
Numer ewidencyjny PESEL*
Numer identyfikacyjny REGON* **610019467**

2. Pełnomocnik⁵⁾

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



(nazwisko i imię oraz adres pełnomocnika – patrz uwagi)

.....

3. Opis znaku: ⁶⁾

Znak przedstawia stojące pisklę ptaka drapieżnego na tle rozłożonego skrzydła dorosłego osobnika. Skrzydło dorosłego ptaka jest koloru fioletowego (panteon 520), zaś pisklę koloru białego.

Poniżej pisklęcia znajduje się słowo **MENTOR**, napisane wielkimi literami, pod nim zaś umiejscowiony jest napis **Znak jakości - realizacji praktyk**.

4. Znak towarowy ⁷⁾



Kolorystyka znaku: ⁸⁾

~~czarno – biały **)~~ ☐

barwny **) ☒

5. Oświadczenie o korzystaniu z pierwszeństwa: ⁹⁾

(data, kraj – patrz uwagi)

.....

7. Wykaz towarów i/lub usług, do których oznaczania jest przeznaczony znak towarowy ze wskazaniem klas odnoszących się do określonych towarów - **jeżeli zawiera nie więcej niż 15 wyrazów (patrz uwagi):** ¹⁰⁾

Towary lub usługi:

Klasa:

.....	Zgodnie z Załącznikiem	
.....		
.....		
.....		
.....		

^{*)} niepotrzebne skreślić

^{**)} właściwe zakreślić krzyżykiem

8. Adres do korespondencji ¹¹⁾

.....

(nazwisko i imię lub nazwa, adres – patrz uwagi)

9. Dodatkowy adres do korespondencji ¹²⁾

.....

(nazwisko i imię lub nazwa, adres – patrz uwagi)

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



10. Inne oświadczenia lub wnioski

11. Załączniki: **)

1. ☒ 5 identycznych fotografii lub odbitek znaku towarowego ¹³⁾
2. ☒ 2 fotografie lub odbitki w kolorze czarno – białym ¹⁴⁾
3. ☐ dokument pierwszeństwa wynikającego z wcześniejszego zgłoszenia
4. ☐ dokument pierwszeństwa wynikającego z wcześniejszego wystawienia towarów na wystawie
5. ☐ dokument przeniesienia pierwszeństwa
6. ☒ dokument pełnomocnictwa (jeżeli zgłaszający działa przez pełnomocnika) ¹⁵⁾
7. ☐ regulamin znaku ¹⁶⁾
8. ☐ dowód wniesienia opłaty od podania, jeżeli opłata została uiszczona;

Uwaga: opłatę w wysokości 550,- zł do trzech klas towarowych ¹⁰⁾ oraz dodatkowo po 120,- zł od każdej klasy powyżej trzech klas towarowych ¹⁰⁾, należy uiścić na konto Urzędu Patentowego RP:

NBP O/O Warszawa Nr 93101010100025832231000000 podając na przekazie (przelewie) datę zgłoszenia i znak, bądź jego rodzaj)

9. ☐ inne ¹⁷⁾

.....
(podpis zgłaszającego lub
pełnomocnika ze wskazaniem
imienia i nazwiska)

POUCZENIE

- 1) art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. - Prawo własności przemysłowej, (Dz.U. z 2003 r. Nr 119, poz. 1117 z późniejszymi zmianami).
- 2) art. 137 ust. 1 ww. ustawy.
- 3) art. 122 ust. 1 ww. ustawy.
- 4) Wskazując w podaniu nazwę zgłaszającego należy wymienić nazwę przedsiębiorstwa w przypadku osób prawnych.
Jeżeli zgłoszenie jest dokonywane w imieniu Skarbu Państwa przez organ administracji rządowej albo państwową jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, jako zgłaszającego należy podać nazwę tego organu lub jednostki (§ 5 ust. 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 lipca 2002 r. w sprawie dokonywania i rozpatrywania zgłoszeń znaków towarowych, Dz.U. Nr 115 poz. 998 oraz z 2005 r. Nr 109, poz. 911).
- 5) Pełnomocnikiem strony w postępowaniu przed Urzędem Patentowym może być tylko rzecznik patentowy (art. 236 ust. 1 ww. ustawy). Pełnomocnikiem osoby fizycznej może być również współuprawniony, a także rodzice, małżonek, rodzeństwo lub zstępni strony oraz osoby pozostające ze stroną w stosunku przysposobienia (art. 236 ust. 2 ww. ustawy).
- 6) Jeżeli znak jest literą, cyfrą, napisem, rysunkiem lub kompozycją kolorystyczną należy zamieścić opis znaku, gdy samo przedstawienie nie jest wystarczające do jego pełnego zobrazowania (§ 6 ust. 4 ww. rozporządzenia). Jeżeli znak składa się z kilku odrębnych części przeznaczonych do łącznego używania lub ma formę przestrzenną należy zamieścić opis z wyjaśnieniem, co on przedstawia i w razie potrzeby, w jaki sposób ma być używany (§ 6 ust. 5 ww. rozporządzenia).

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



Znaki barwne przedstawia się w kolorach z podaniem wykazu użytych kolorów, wskazując, których elementów znaku dotyczą te kolory (§ 6 ust. 3 ww. rozporządzenia).

- 7) Każdy znak towarowy należy zgłosić oddzielnie.
- 8) Za jeden znak uważa się oznaczenie obejmujące jedno zestawienie kolorów (art. 138 ust. 2 ww. ustawy).
- 9) Art. 124 i 125 ww. ustawy oraz § 5 ust. 3 pkt. 1 ww. rozporządzenia.
- 10) Jeżeli wykaz towarów obejmuje więcej niż 15 wyrazów należy sporządzić go na odrębnym arkuszu (art. 141 ust. 1 ww. ustawy). Przy sporządzaniu wykazu należy jednocześnie wskazać klasy odnoszące się do określonych towarów zgodnie z aktualną klasyfikacją przyjętą na podstawie Porozumienia nicejskiego (§ 7 ust. 2 ww. rozporządzenia). Tekst klasyfikacji jest dostępny na stronie internetowej Urzędu: www.uprp.pl**
- 11) Należy wskazać jeżeli jest kilku zgłaszających i nie działają przez wspólnego pełnomocnika (§ 5 ust. 3 pkt. 2 ww. rozporządzenia).
- 12) Na wniosek strony Urząd przekazuje pisma także na dodatkowo wskazane przez stronę adresy; od wniosku za przekazywanie korespondencji na dodatkowy adres należy wnieść opłatę w wysokości 200,- zł za każdy dodatkowy adres (art. 241 ust. 2 ww. ustawy oraz załącznik nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lutego 2008r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat związanych z ochroną wynalazków, wzorów użytkowych, wzorów przemysłowych, znaków towarowych, oznaczeń geograficznych i topografii układów scalonych, Dz.U. Nr 41poz. 241).
- 13) Fotografie lub odbitki nie mogą być mniejsze niż 3 cm x 3 cm i większe niż 5 cm x 5 cm; muszą być wykonane techniką umożliwiającą ich reprodukcję (§ 9 ust. 1 ww. rozporządzenia).
- 14) Należy je nadesłać w przypadku znaków towarowych barwnych (§ 4 ust. 1 pkt. 5 ww. rozporządzenia).
- 15) Dokument pełnomocnictwa podlega opłacie skarbowej.
- 16) Dołącza się go do zgłoszenia wspólnego znaku towarowego, wspólnego znaku towarowego gwarancyjnego lub zgłoszenia znaku w celu uzyskania wspólnego prawa ochronnego (art. 138 ust. 3 ww. ustawy).
- 17) Wpisuje się inne załączniki, zwłaszcza wymienione w § 4 ust. 1 pkt. 6 i 7 ww. rozporządzenia.

W zakresie znaków towarowych obowiązują w Polsce następujące akty normatywne:

- ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. - Prawo własności przemysłowej (Dz.U. z 2003 r. Nr 119, poz. 1117 z późniejszymi zmianami)
- rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 lipca 2002 r. w sprawie dokonywania i rozpatrywania zgłoszeń znaków towarowych (Dz.U. Nr 115 poz. 998 oraz z 2005 r. Nr 109, poz. 911).
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 lutego 2008r. zmieniające rozporządzenie w sprawie opłat związanych z ochroną wynalazków, wzorów użytkowych, wzorów przemysłowych, znaków towarowych, oznaczeń geograficznych i topografii układów scalonych (Dz.U. Nr 41 poz. 241).

UP RP. DW. Zam. 549/2005. N. 1000 egz.

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



PEŁNOMOCNICTWO

Na podstawie art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 11 kwietnia 2001r. o rzecznikach patentowych (Dz. U. Nr 49 z 2001r. poz. 509) ustanawiam niniejszym rzecznika patentowego:

.....
....., kod pocztowy,

do reprezentowania : **Zakład Doskonalenia Zawodowego, Płock ul Ułańska 1.**
(nawa i adres firmy)

przed Urzędem Patentowym Rzeczypospolitej w sprawie zgłoszenia znaku towarowego
.....**MENTOR. Znak jakości - realizacji praktyk....**
i wykonywania wszelkich związanych z nią czynności prawem przepisanych w celu uzyskania żądanej ochrony, utrzymywania jej w mocy, zrzeczenia się jej.

Miejsce i data ..Płock, dn.

Podpis i pieczęć.....

Wykaz towarów i usług

Wykaz towarów i/lub świadczonych usług, do których oznaczenia jest przeznaczony znak towarowy ze wskazaniem klas *	Klasa
druki, książki, poradniki, publikacje, komiksy, magazyny, gazety, albumy, czasopisma, podręczniki, ulotki, broszury, plakaty, naklejki, materiały szkolne i instruktażowe w formie gier, rysunki, obrazy, fotografie, wydruki, obrazki, kalendarze, bloczki do notowania, zaproszenia, kalkomania, kartki okolicznościowe, zakładki do książek	16
promocja i reklama świadczonych usług, w tym reklama radiowa, reklama telewizyjna, reklama w prasie, reklama na stronach internetowych, marketing, rozpowszechnianie materiałów reklamowych, rozpowszechnianie informacji o imprezach kulturalnych i rozrywkowych, zwłaszcza przez Internet	35

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**



usługi w zakresie edukacji i nauczania; usługi w zakresie organizowania i prowadzenia praktyk zawodowych, szkoleń, kursów, konferencji, kongresów, seminariów; organizowanie pokazów; usługi wydawnicze, usługi wydawnicze książkowe, elektroniczne i internetowe, publikowanie książek, tekstów innych niż teksty reklamowe, również w Internecie i elektronicznie

41

UWAGA

* zgodnie z § 7 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 lipca 2002 r. w sprawie dokonywania i rozpatrywania zgłoszeń znaków towarowych (Dz. U. Nr 115, poz. 998) towary, dla których znak jest przeznaczony wskazywane są w formie wykazu towarów. Przy sporządzaniu wykazu towarów należy jednocześnie wskazać klasy odnoszące się do określonych towarów zgodnie z aktualną klasyfikacją przyjętą na podstawie Porozumienia nicejskiego. Wykaz towarów nie może zawierać określeń niemających znaczenia dla zakresu ochrony. Wykaz towarów powinien być uporządkowany według klas towarowych w porządku wzrastającym. **Odrębne arkusze wykazu towarów powinny mieć format A4 i być wypełnione pismem maszynowym, z zachowaniem do 60 znaków pisarskich w wierszu i odstępu między wierszami około 6mm.**

5 odbitek kolorowych znaku



2 odbitki czarno-białe znaku



LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli



W imieniu Lidera projektu:

W imieniu Partnera 1 – Gminy Miasta Płock

W imieniu Partnera 2 –
Mazowieckiego Samorządowego Centrum Doskonalenia Nauczycieli

LIDER PROJEKTU



Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku

PARTNERZY PROJEKTU



Gmina Miasto Płock



**Mazowieckie Samorządowe
Centrum Doskonalenia
Nauczycieli**