

**„ Mistrzowie zawodu – Praktyczna nauka
zawodu w branży elektryczno-energetycznej
ELEKTROENERGETYCZNEJ (ELE) współfinansowanego ze
środków EFS realizowanego przez TAURON Polska Energia S.A.,
z siedzibą w Katowicach
Katowice 28.10.2019r.**

HARMONOGRAM SPOTKANIA

	Tematyka
10.00 - 10.30	Rozpoczęcie warsztatu
10.30 – 11.00	Jakość kształcenia zawodowego w kontekście zaleceń unijnych i krajowych oraz rozwiązań wypracowanych w projekcie - Założenia systemu jakości kształcenia praktycznego
11.00 – 11:30	Analiza doświadczeń oraz przykładów macierzy kompetencji. Przerwa kanapkowa
11.30 - 12.00	Przykłady opracowań narzędzi do monitorowania jakości pracy w przedsiębiorstwach.
12.30 - 13.00	Dyskusja nad wyborem koncepcji realizacji zadania- jakości kształcenia praktycznego
13.00 - 13.30	Obszary i kryteria działań w celu zapewnienia jakości kształcenia zawodowego -warsztaty
13.30 – 14.30	Podsumowanie spotkania-wnioski

Na dobry początek....

imię

moje doświadczenie
jako nauczyciel
instruktor/trener

zawód/specjalizacja
– czego uczę

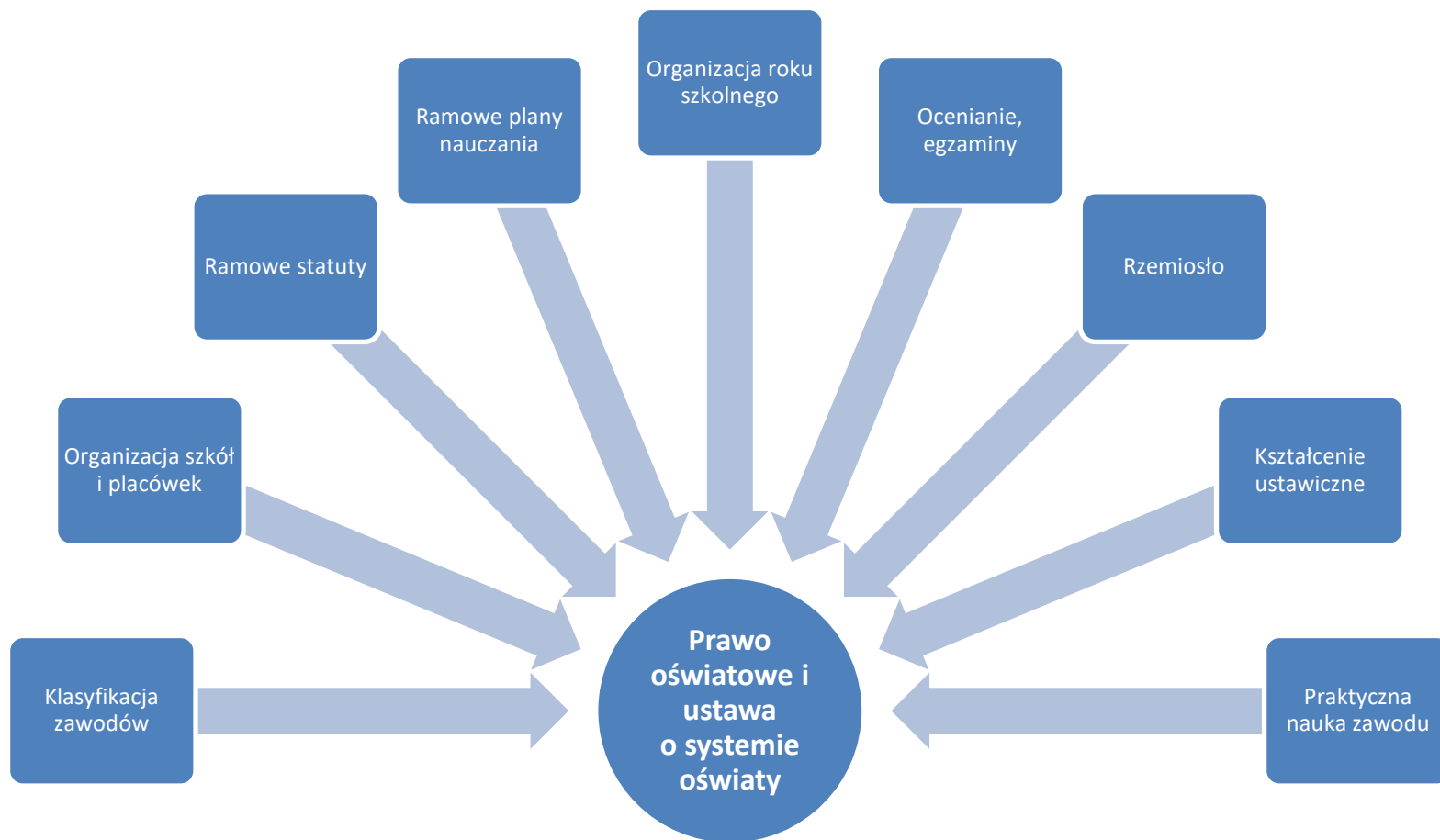


**Zasady jakości kształcenia praktycznego
realizowanego u pracodawców
oraz narzędzia weryfikacji**

*Model ankietowania i system certyfikacji
jakości kształcenia praktycznego*

**Mistrzowie zawodu – praktyczna nauka zawodu w
branży elektryczno-energetycznej
ELEKTROENERGETYCZNEJ (ELE) współfinansowanego
ze środków EFS realizowanego przez TAURON Polska
Energia S.A., z siedzibą w Katowicach**

ORGANIZACJA I UWARUNKOWANIA FUNKCJONOWANIA SYSTEMU OŚWIATY



Dobra Szkoła

STUDIA

SZKOŁA POLICEALNA

BRANŻOWA SZKOŁA II STOPNIA

LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE

TECHNIKUM

BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA

SZKOŁA SPECJALNA PRZYGOŚBIANIENIA DO PRACY

8 lat
SZKOŁA PODSTAWOWA

**SZKOŁA
PO ZMIANIE**

www.men.gov.pl

www.reformaedukacji.men.gov.pl



MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ

[www.twitter.com/MEN_GOV_PL](https://twitter.com/MEN_GOV_PL)

www.facebook.com/Ministerstwo.Edukacji.Narodowej



Wizja nowoczesnej szkoły zawodowej: POLITYKA PAŃSTWA

– „Standardy jakości kształcenia zawodowego”:

- Oferta kształcenia i programy nauczania;
- Kadra szkoły/placówki;
- Zasoby materialne szkoły/placówki;
- Organizacja kształcenia;
- Uczniowie z indywidualnymi potrzebami edukacyjnymi;
- Współpraca szkół/placówek z pracodawcami;
- Współpraca z partnerami krajowymi i zagranicznymi;
- Potwierdzanie efektów kształcenia;
- Doradztwo edukacyjno-zawodowe;
- Zarządzanie strategiczne szkołą/placówką.



Tezy

- **W dzisiejszych czasach** następuje zmiana oczekiwań wobec **edukacji** i w coraz w większym stopniu postrzega się ją jako **czynnik wzrostu**.
- Należy zacząć **myśleć o edukacji w kategoriach gospodarczych**, a nie w kategoriach wyłącznie poznawczych, jak to było do tej pory.
- **Rozwój edukacyjny i zawodowy** człowieka jest obecnie ściśle **powiązany z gospodarką**.
- Rozwijanie współpracy **pomiędzy pracodawcami a szkołami zawodowymi** jest niezbędne w celu efektywnego kształcenia zawodowego **dostosowanego do potrzeb rynku pracy** oraz poprawy jakości kształcenia.

KSZTAŁCENIE DUALNE Przyszłość kształcenia zawodowego

uczeń

nauka **poszukiwanego zawodu**, zapewniająca absolwentom bardzo dobre **szanse na rynku pracy**

praktyki w **nowoczesnych zakładach pracy**

zrozumienie mechanizmów funkcjonowania przedsiębiorstw i **poznanie realiów rynku pracy**

świadectwo AHK / DIHK, potwierdzające wysokie kwalifikacje, uznawane przez europejskich pracodawców

satysfakcja z nauki

szkoła

ciekawa oferta dla absolwentów gimnazjów, **łatwiejszy nabór** do klas w okresie niżu demograficznego

podnoszenie **kwalifikacji nauczycieli** (szkolenia)

dostęp do nowoczesnych technologii, bezpośrednie kontakty z zakładem pracy

wyższy **ranking szkoły** dzięki lepszym kwalifikacjom uczniów

merytoryczne i materialne **wsparcie** przez zakład patronacki

samorząd

zarządzenie **problemowi bezrobocia** wśród absolwentów szkół zawodowych

inwestycja w **kształcenie ustawiczne** osób aktywnych zawodowo

zapewnienie stabilnego **rozwoju inwestycji**

atrakcyjny ośrodek kształcenia w regionie

podniesienie **atrakcyjności regionu** pod kątem nowych **inwestycji**

pracodawca

redukcja kosztów pozyskiwania nowych pracowników i/lub ich przekwalifikowania

jednolity **standard kształcenia** we wszystkich oddziałach i filiach firmy

bezpośredni **wpływ na program kształcenia**, uwzględniający specyfikę przedsiębiorstwa

wzrost **lojalności** i silniejsza **identyfikacja** pracowników z firmą

prestż i uznanie w środowisku lokalnym

Perspektywa: KSZTAŁCENIE

- ❑ Jak zaprojektować kształcenie, które doprowadzi do uzyskania określonych rezultatów?
- ❑ Jakie kroki, cele pośrednie, osiągnięcia uczących się powinniśmy ustalić na drodze do celu?
- ❑ Jakie treści i metody zastosować, żeby skutecznie osiągnąć zakładany rezultat?



Jakość kształcenia zawodowego w kontekście zaleceń unijnych i krajowych oraz rozwiązań wypracowanych w projekcie - Założenia systemu jakości kształcenia praktycznego



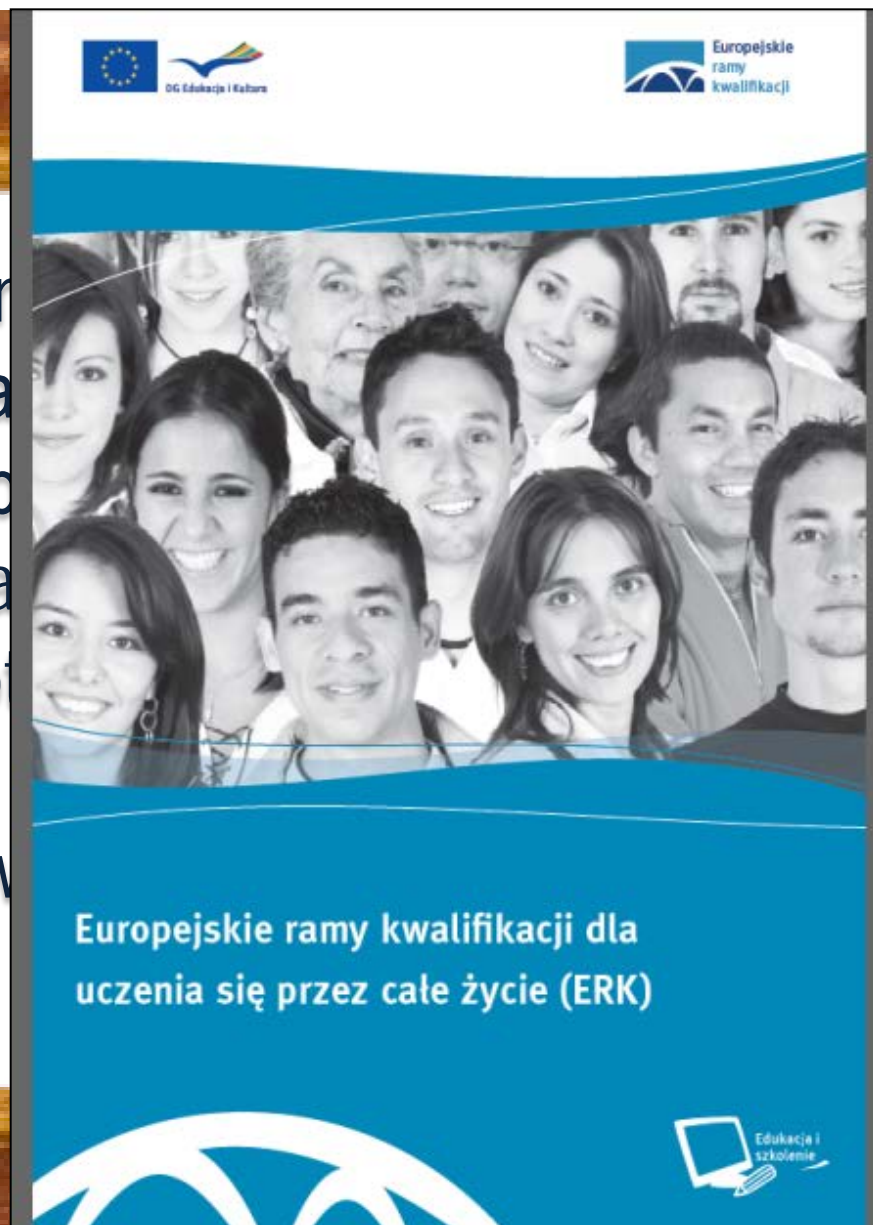
Po co wprowadzono Europejskie Ramy Kwalifikacji?

Celem
uła
zdob
forma
do po

W

cji jest
acji
cach i
ifikacji
wzrost

ez



Zapewnienie równości w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego

EUROPEJSKIE RAMY ODNIESIENIA NA RZECZ ZAPEWNIENIA JAKOŚCI

- zachęcenie do mobilności zawodowej,
- wspieranie i monitorowanie usprawnień systemów kształcenia i szkolenia zaw.

JAKIE SĄ CELE NINIEJSZEGO ZALECENIA?

- europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości

KONTEKST

- **unowocześnienie systemu kształcenia** i szkolenia oraz wzmocnienie skuteczności kształcenia poprzez zapobieganie przypadkom porzucania nauki bez uzyskania kwalifikacji,
- **poprawa wzajemnych zależności**: kształcenie, szkolenie i zatrudnienie.

Europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym a Polska Rama Kwalifikacji

Deskryptory / Poziom:

Wiedza teoretyczna lub faktograficzna

Umiejętności

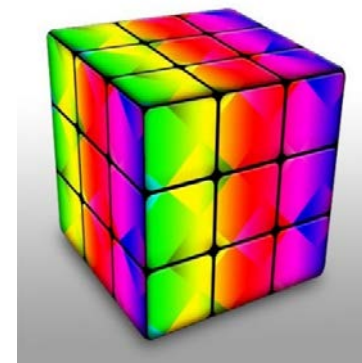
- kognitywne (z zastosowaniem myślenia logicznego, intuicyjnego i kreatywnego)
- praktyczne (związane ze sprawnością manualną i korzystaniem z metod, materiałów, narzędzi i instrumentów)

Kompetencje odpowiedzialność i autonomia

Perspektywa: WALIDACJA

„Gdy w życiu masz pod GÓRKĘ, pamiętaj, że być może dzięki temu dojdiesz na szczyt”

- Jak upewnić się, że osoba opanowała określoną umiejętność, wiedzę?
- Które elementy wymagają koniecznie sprawdzenia?
- Jakie aspekty są szczególnie ważne?
- Pytanie:
Wszyscy pragną dobrych szkół,
ale co to właściwie oznacza i kto ma wpływ
na kształtowanie jakości?



Europejskie Ramy Kwalifikacji

- kluczowe definicje

Kwalifikacja

Formalny wynik procesu oceny i walidacji uzyskany w sytuacji, w której właściwy organ stwierdza, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się zgodne z określonymi standardami.

Wiedza

Zbiór faktów, zasad, teorii i praktyk powiązanych z dziedziną pracy lub nauki.

Umiejętności

Zdolność do stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów.

Kompetencje

Udowodniona zdolność stosowania wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych ukazywana w pracy, nauce oraz w karierze zawodowej i osobistej.

Efekty uczenia się

Określenie tego, co osoba ucząca się wie, rozumie i potrafi wykonać w wyniku uczenia się, które jest dokonywane w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji.

PODSTAWA PROGRAMOWA KSZTAŁCENIA W ZAWODACH

..... *źródło standardów edukacyjnych*

Funkcje podstawy programowej

**Podstawa programowa kształcenia ogólnego
jest instrumentem regulującym :**

- Realizowane w szkołach programy nauczania w zakresie kształcenia ogólnego
- Zawartość podręczników szkolnych
- Ocenianie wewnętrzne
- System oceniania zewnętrznego

Podstawa programowa kształcenia w zawodach jest ...?

Podstawowe funkcje egzaminów

- diagnostyczna
- certyfikacyjna
- selekcyjna ewaluacyjna
- regulacyjna

Zmiana nazewnictwa - od roku szkolnego 2019/2020.

- Opracowując plan nauczania zawodu w przedmiotowym programie nauczania, należy uwzględnić taką kolejność poszczególnych zajęć edukacyjnych (przedmiotów), aby zdawanie egzaminów zawodowych w zawodzie było rozłożone w czasie.
- Zgodnie z obowiązującymi przepisami, do egzaminów potwierdzających poszczególne kwalifikacje zawodowe (zgodnie z projektowanymi zmianami rozporządzenia = do egzaminu zawodowego) przystępują uczniowie/słuchacze, a nie absolwenci szkół.

Zmiana nazewnictwa dotyczy również:

- ✓ świadectwa potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie = certyfiakat kwalifikacji zawodowych;
- ✓ dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe = dyplom zawodowy.

WYRÓŻNIKI WYSOKIEJ JAKOŚCI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Szkoła:

- kształtuje odpowiednie **kompetencje zawodowe** opisane w podstawach programowych kształcenia w zawodach,
- rozwija **kompetencje personalne i społeczne** niezbędne do zdobywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- **dostosowuje kierunki i efekty kształcenia do wymogów rynku pracy,**
- kształtuje u uczniów **postawy przedsiębiorczości** sprzyjające aktywnemu uczestnictwu w życiu gospodarczym,
- daje różne możliwości kształcenia (np. dodatkowe uprawnienia i certyfikaty), także osobom o specjalnych potrzebach edukacyjnych,
- **ułatwia wejście ucznia na rynek pracy i uczestniczenie w nim w trakcie procesu kształcenia zawodowego,**
- solidnie przygotowuje do **egzaminów potwierdzających** kwalifikacje zawodowe,
- promuje umiejętności zawodowe swoich uczniów oraz analizuje oferty pracy dla absolwentów,
- wyciąga wnioski z analizy losów absolwentów

Materiał powstał w ramach projektu systemowego realizowanego przez KOWEziU „Monitorowanie i doskonalenie procesu wdrażania podstaw programowych kształcenia w zawodach”. Raporty z monitorowania 2014 r.

ZALECENIE RADY z dnia 15 marca 2018 r. **w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego**
(2018/C 153/01)

Pod pojęciem **przygotowania zawodowego** rozumie się programy formalnego kształcenia i szkolenia zawodowego, które:

- a) **łączą naukę** w instytucjach kształcenia lub szkolenia ze znacznym komponentem uczenia się opartego na pracy w przedsiębiorstwach i innych miejscach pracy;
- b) prowadzą **do uzyskania kwalifikacji** uznawanych w skali kraju;
- c) opierają się na **umowie** definiującej prawa i obowiązki ucznia zawodu, pracodawcy, a w stosownych przypadkach, instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego; oraz
- d) zapewniają uczniowi zawodu **wynagrodzenie** pieniężne lub inny rodzaj wynagrodzenia za komponent uczenia się opartego na pracy.

Kryteria dotyczące warunków uczenia się i warunków pracy

Umowa w formie pisemnej

Efekty uczenia się

- zapewnienie zestawu kompleksowych efektów uczenia się, równowaga między umiejętnościami związanymi z danym stanowiskiem, wiedzą i kompetencjami kluczowymi dla LLL, wspierając zarówno rozwój osobisty uczniów zawodu, jak i możliwości ich rozwoju zawodowego przez całe życie, tak by mogli dostosowywać się do zmieniających się modeli kariery zawodowej.

Wsparcie pedagogiczne

- Wewnątrz przedsiębiorstw wyznaczeni szkoleniowcy do ścisłej współpracy z instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego i nauczycielami.
- Nauczyciele, szkoleniowcy i mentorzy, zwłaszcza w MŚP - wsparcie w zakresie podnoszenia swoich umiejętności, wiedzy i kompetencji.

Komponent dotyczący miejsca pracy

- Znaczna część przygotowania zawodowego, czyli co najmniej połowa w miejscu pracy, a tam gdzie to możliwe część tego komponentu powinna być możliwa do zrealizowania za granicą.

Wynagrodzenie pieniężne lub inny rodzaj wynagrodzenia

- z uwzględnieniem uzgodnień dotyczących podziału kosztów między pracodawcami i władzami publicznymi.

Ochrona socjalna

- Uczniowie zawodu powinni być uprawnieni do ochrony socjalnej, w tym do niezbędnego ubezpieczenia zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

Warunki pracy, warunki zdrowia i bezpieczeństwa

- W przyjmującym miejscu pracy powinny być spełnione odpowiednie zasady i przepisy dotyczące warunków pracy, w szczególności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa.

Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk

Przygotowanie do realizacji programu i rekrutacja

1. Program praktyki lub stażu dostępny jest w formie spisanego dokumentu.
2. Miejsce pracy praktykanta lub stażysty jest odpowiednio przygotowane.
3. Program jest transparentnie komunikowany zdefiniowanej grupie odbiorców.
4. Proces rekrutacji do programu jest przeprowadzany rzetelnie.
5. Proces adaptacji praktykanta lub stażysty funkcjonuje w formie spisanego dokumentu.

Umowa

- Między zaangażowanymi w program stronami zostaje zawarta pisemna umowa.

Walor edukacyjny

- Program ma zdefiniowane cele edukacyjne. 2. Program ma zdefiniowane treści edukacyjne. 3. Program ma zdefiniowany zakres obowiązków.

. Opieka i mentoring

- Opiekunowie wyznaczani są na etapie przygotowań do realizacji programu.
- Opiekun wprowadza praktykanta w zakres obowiązków oraz zasady i procedury obowiązujące w organizacji.
- Opiekun monitoruje realizację przydzielonego w programie zakresu obowiązków oraz celów edukacyjnych
- Opiekun udziela informacji zwrotnej praktykantowi na temat osiągniętych wyników i stopnia realizacji zadań.

Czas trwania, wynagrodzenie i opieka socjalna

1. Program praktyki lub stażu ma jasno określony czas trwania
2. Ogólne ubezpieczenie zdrowotne oraz ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków są zapewnione praktykantowi podczas trwania programu.

Ocena programu

1. Po ukończeniu programu praktykant otrzymuje pisemne potwierdzenie jego realizacji opisane językiem efektów uczenia się.
2. Pracodawca umożliwia praktykantowi lub stażystę ocenę programu praktyki w formie pisemnej.

Wytyczne konkursowe MEN do opracowania matrycy

Beneficjent przygotuje matrycę **dostosującą ww. treści nauczania do narzędzia weryfikacji zasad** zapewniania jakości.

Pozwoli to na udostępnienie szkołom gotowych narzędzi do monitorowania jakości kształcenia praktycznego realizowanego w rzeczywistych warunkach pracy, z uwzględnieniem treści wskazanych w modelu.

W ramach prac zostaną wykorzystane:

- polskie i europejskie doświadczenia w zakresie tworzenia zasad i narzędzi zapewniania jakości, w tym Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk, europejskie ramy staży zawodowych oraz
- rozwiązania wypracowane w projekcie TRIFT (www.trift.eu).

(Kryterium nr 4 i nr 6, str. 31 Regulaminu konkursu MEN: POWR.02.15.00-IP.02-00-001/18)

o projekcie TRIFT (2013)

Czego dotyczy projekt TRIFT?

Projekt pozwolił wypracować metodykę realizowania kształcenia praktycznego obejmującą, m.in.:

- podejście do definiowania efektów uczenia się z wykorzystaniem macierzy kompetencji i profili kompetencji;
- zestaw dokumentacji pozwalający na przygotowanie i koordynację i ewaluację samej praktyki, jak również ewaluację i certyfikację efektów uczenia się

Efekty uczenia się opisane są w [macierzy kompetencji](#), pokazującej kolejne stopnie rozwoju kompetencji zawodowych w wybranych obszarach.

Macierze kompetencji:

- Projekt opiera się na wykorzystaniu ‘macierzy kompetencji’ opracowanych w ramach projektu VQTS. W modelu tym opracowano strukturę opisów kompetencji związanych z pracą i ich nabywania.
- Podejście to różni się od przyjętego w podstawach programowych kształcenia w zawodzie stopniem szczegółowości, ale przede wszystkim sposobem uporządkowania (obszary kompetencji) i przedstawieniem kolejnych stopni rozwoju kompetencji.
- Celem tworzenia matryc nie jest zastąpienie treści określonych w podstawach programowych, ale przedstawienie kompetencji zawodowych w sposób zrozumiały dla pracodawców i nauczycieli.

cd. TRIFT_Profile kompetencji

W projekcie proponuje się stosowanie profili kompetencji. Profile tworzy się w oparciu o macierz kompetencji (poprzez „zakreślenie” obszarów i stopni rozwoju kompetencji). Wyróżniono dwa rodzaje profili:

Profile organizacyjne – odzwierciedlające zakres kompetencji kształconych w ramach programu realizowanego przez daną placówkę.

Profile indywidualne – pozwalające zaplanować i monitorować rozwój kompetencji uczniów

Competence Matrix "Mechatronics"			
Competence area	Steps of competence development		
Maintaining and assuring the reliability of mechatronic systems	<p>The candidate can identify the maintenance and repair tasks for mechatronic systems, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can master the maintenance procedures for mechatronic systems, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can plan and execute the maintenance and repair tasks for mechatronic systems, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>
Installing and dismantling mechatronic systems and facilities	<p>The candidate can identify the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can assemble and disassemble the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can plan and execute the assembly and disassembly of the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>
Installing and adjusting mechatronic components in systems and production lines	<p>The candidate can identify the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can assemble and disassemble the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can plan and execute the assembly and disassembly of the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>
Designing, adapting, and building mechatronic systems and facilities on the basis of client needs and site plans	<p>The candidate can identify the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can assemble and disassemble the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can plan and execute the assembly and disassembly of the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>
Putting mechatronic systems into operation and providing clients with technical and economic support	<p>The candidate can identify the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can assemble and disassemble the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can plan and execute the assembly and disassembly of the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>
Supervising and evaluating both the process sequences of mechatronic systems and facilities and the operational sequence (including quality assurance)	<p>The candidate can identify the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can assemble and disassemble the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can plan and execute the assembly and disassembly of the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>
Installing, configuring, programming and testing hardware and software components for control and regulation of mechatronic systems and facilities	<p>The candidate can identify the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can assemble and disassemble the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can plan and execute the assembly and disassembly of the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>
Preparing and distributing the technical information for adjustment of each enterprise's mechatronic systems	<p>The candidate can identify the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can assemble and disassemble the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can plan and execute the assembly and disassembly of the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>
Diagnosing and repairing malfunctions with mechatronic systems and facilities, advising clients on avoiding malfunctions, and modifying and expanding mechatronic systems	<p>The candidate can identify the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can assemble and disassemble the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>	<p>The candidate can plan and execute the assembly and disassembly of the components of mechatronic systems and facilities, taking into account the use of service documents and maintenance plans and, if faced with new challenges, can make the necessary adjustments.</p>

Competence Profiles

„Organisational profile“
→ competences relevant for a certain training programme or qualification

„Individual profile“
→ competences acquired by a person in training

cd. Dokumentacja TRIFT - przygotowanie, koordynacja, ewaluacja i certyfikacja efektów uczenia się

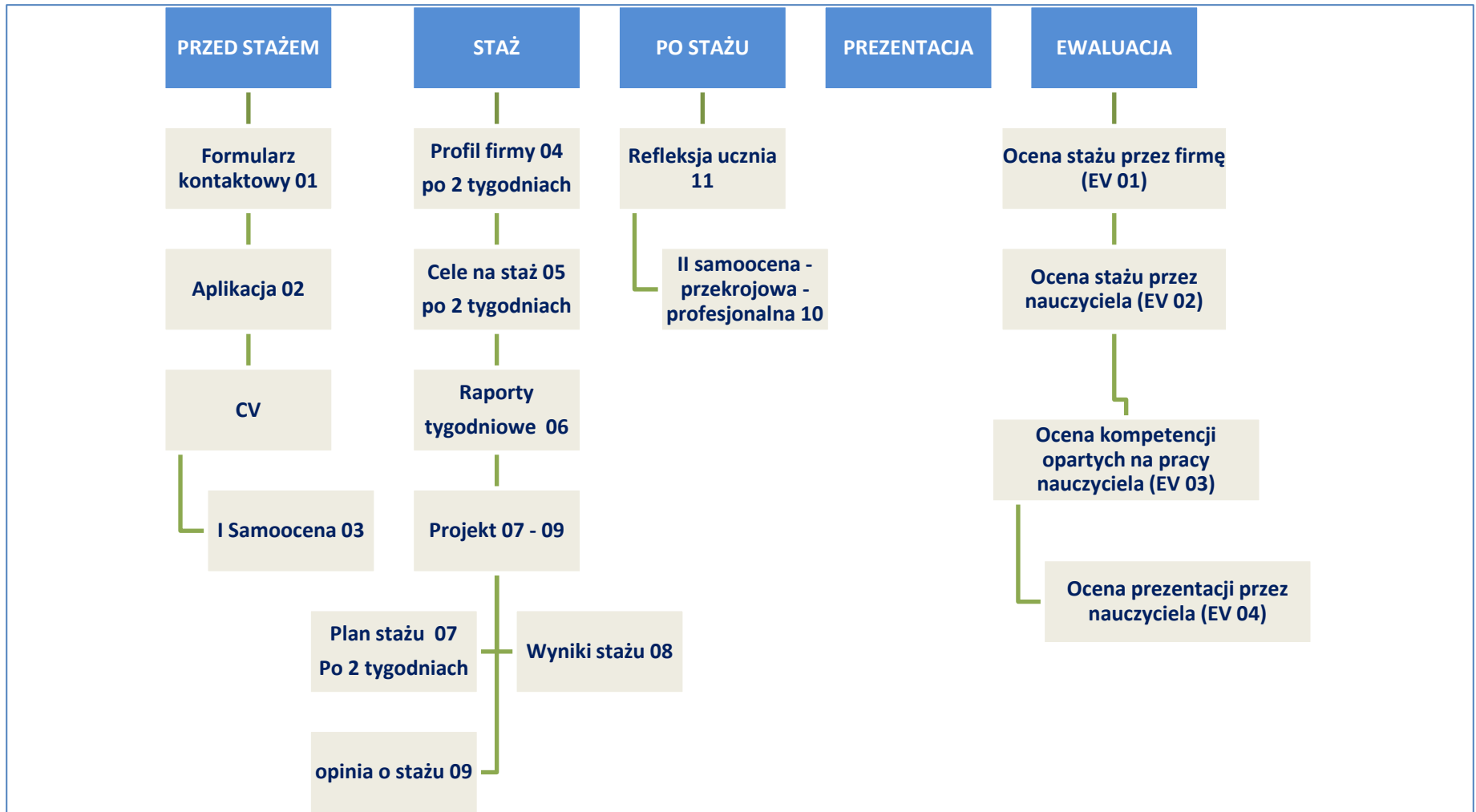
Projekt TRIFT przewiduje stosowanie dokumentacji na wszystkich etapach realizacji praktyk zawodowych.

Dokumentacja ma służyć dobremu:

- zaplanowaniu,
- organizacji, a w następnej kolejności także
- ewaluacji procesu kształcenia i jego efektów.

Poniżej przedstawiamy schemat dokumentacji, natomiast szczegółowe informacje (szablony wszystkich dokumentów) dostępne są na stronie projektu <http://trift.eu>.

cd. TRIFT_STRUKTURA PORTFOLIO



cd. TRIFT_Wnioski dla programów i zasad zapewniania jakości

- potrzebna jest mapa dokumentacji praktyk pozwalająca łatwiej się w niej orientować;
- tworzenie macierzy i profili kompetencji w kształcie identycznym, jak w projekcie nie jest konieczne, możemy (powinniśmy) posługiwać się podstawami programowymi, jednak efekty powinny być starannie dobrane, przystępnie przedstawione → zasada ich prezentacji w postaci obszarów/zadań i stopni rozwoju kompetencji jest atrakcyjnym narzędziem komunikacji na linii szkoła-przedsiębiorstwo;
- zarówno programy, jak i narzędzia ewaluacji powinny obejmować kompetencje zawodowe i miękkie;
- nie tylko nauczyciele, ale również przedsiębiorstwo powinno uczestniczyć w ewaluacji procesu i efektów praktyk zawodowych;

MapCom (2010)

Model MapCom ułatwia zdefiniowanie relacji pomiędzy efektami uczenia się, a kompetencjami zawodowymi wymaganymi przez pracodawców.

Analiza procesów pracy wykonana zgodnie z założeniami modelu MapCom prowadzi do zdefiniowania działań zawodowych: głównych, składowych i elementarnych, a tym samym kompetencji pracowniczych towarzyszących tym działaniom.

Przypisanie odpowiednich kompetencji do stanowisk pracy i osób na nich pracujących pozwala zdefiniować **profile zawodowe** wymagane w przedsiębiorstwie. W ten sposób utworzone zostają fundamenty zarządzania kompetencjami i wiedzą w firmie, na których buduje się system analizy potrzeb szkoleniowych, rozwoju karier zawodowych i oceniania pracowników.

Projekt „Transfer map procesów i ich dostosowanie do potrzeb certyfikacji i kształcenia zawodowego w krajach partnerskich” http://mapcom.pl/mapcom/www/raport_koncowy_mapcom.pdf

Poprawnie prowadzony monitoring realizacji programu kształcenia daje gwarancję:



- **weryfikacji efektów kształcenia** pod kątem ich adekwatności i skuteczności;
- obiektywnej **oceny** kompetencji zawodowych ucznia;
- **przygotowania profesjonalnego raportu** z realizacji kształcenia zawodowego; który będzie odzwierciedlał rzeczywisty stan wykonywanych zadań w poszczególnych działach firmy;
- **elastycznego korygowania i dostosowania realizacji zadań** zawodowych do indywidualnych potrzeb ucznia;
- **uzupełnienia luk kompetencyjnych**;
- **uzyskania certyfikatu potwierdzający** odbycie kształcenia praktycznego w zawodzie.

Umowa powinna zawierać podstawowe warunki przebiegu kształcenia praktycznego, w tym:

- okres trwania,
- miejsce wykonywania prac,
- zakres obowiązków,
- dane opiekuna.



Cel edukacyjny – na potrzeby Polskich Ram Jakości Staży i Praktyk przyjęto, że cel edukacyjny to konkretny, jasno sprecyzowany rezultat, który ma zostać osiągnięty poprzez podejmowane w programie praktyki lub stażu działania edukacyjne. Cel edukacyjny powinien być **zrozumiały** dla wszystkich osób zaangażowanych w realizację programu. Ważne jest, aby cele edukacyjne nie były tożsame z przedstawionym w programie zakresem obowiązków czy treściami edukacyjnymi, choć mogą się one wzajemnie przenikać. Są to jednak odrębne elementy i tak należy je traktować konstruując program praktyk lub stażu wysokiej jakości.

Treści edukacyjne – na potrzeby Polskich Ram Jakości Staży i Praktyk przyjęto, że treści edukacyjne to materiał, który praktykant lub stażysta ma za zadanie opanować podczas trwania programu, za pomocą którego przekazywana jest wiedza, umiejętności i zachowania. Przyswojenie treści edukacyjnych pozwala osiągnąć zdefiniowane cele edukacyjne.

Program ma zdefiniowany zakres obowiązków.



Uczestnicy programu mają precyzyjnie określony zakres zadań, dostępny w formie pisemnej zarówno dla praktykanta lub stażysty, jak i dla jego opiekuna lub mentora. Zakres obowiązków powinien być definiowany na bazie aktualnych potrzeb danej organizacji. Istotne jest, aby zakres obowiązków był regularnie weryfikowany i w razie potrzeby, odpowiednio modyfikowany.

Narzędzia weryfikacji jakości kształcenia praktycznego



PROPONOWANE NARZĘDZIA DO POMIARU KOMPETENCJI KLUCZOWYCH W RAMACH OCENY KSZTAŁCENIA W ZAWODZIE:

Do proponowanych narzędzi pomiaru kompetencji kluczowych w ramach oceny kształcenia w zawodzie zaliczyć można:

- 1) wstępny arkusz pomiaru kompetencji, w którym uczeń określi poziom swoich umiejętności „na wejściu” - przed odbyciem kształcenia zawodowego;
- 2) końcowy arkusz pomiaru kompetencji przeprowadzony po odbyciu kształcenia zawodowego;
- 3) obserwacja i ocena zachowania ucznia przy wykonywaniu zadań zawodowych.

Narzędzia weryfikacji jakości kształcenia praktycznego



Zadanie zawodowe: Eksploatowanie maszyn i urządzeń elektrycznych

kompetencje: twarde

- identyfikuje zjawiska występujące podczas pracy maszyn i urządzeń elektrycznych
- dobiera elementy elektroniki wykorzystywane w układach sterowania i regulacji maszyn i urządzeń elektrycznych
- sporządza schematy układów sterowania maszyn i urządzeń elektrycznych
- wykonuje prace z zakresu eksploatacji maszyn i urządzeń elektrycznych
- wykonuje pomiary parametrów maszyn i urządzeń elektrycznych oraz je dokumentuje
- dokonuje oceny wyników pomiarów parametrów maszyn i urządzeń elektrycznych
- lokalizuje i naprawia uszkodzenia w maszynach i urządzeniach elektrycznych
- instaluje zabezpieczenia przeciwporażeniowe i sprawdza poprawność ich działania

Zadanie zawodowe: Kompetencje społeczne

kompetencje: miękkie

- dostosowuje zachowanie do zmieniających się okoliczności w środowisku pracy
- ponosi odpowiedzialność za realizację swoich zadań zawodowych
- ocenia swoje działania oraz działania wykonywane w ramach współpracy zespołowej
- samodzielnie osiąga wyznaczone rezultaty związane z wykonywaniem prostych czynności oraz współpracuje z innymi w zorganizowanych warunkach
- przestrzega zasad etyki, ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosuje przepisy prawa dotyczące ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska

System oceniania i ewaluacja (monitorowanie) przebiegu i efektów kształcenia



Legenda:

- 1. Nie posiadam danej umiejętności – nie wiem, jak wykonać daną czynność, nigdy tego nie robiłem.**
- 2. Uczę się – zaczynam nabywać umiejętność, uczę się podstawowych czynności.**
- 3. Potrafię wykonać podstawowe czynności – posiadam już podstawowe umiejętności z danego zakresu, ale nie potrafię jeszcze pracować w pełni samodzielnie.**
- 4. Pracuję samodzielnie – jestem w stanie poradzić sobie z większością sytuacji, wymagających danej umiejętności, rzadko potrzebuję wsparcia.**
- 5. Uczę innych – opanowałem daną umiejętność na tyle dobrze, że jestem w stanie nauczyć jej innych uczniów/pracowników.**

Uwaga: Narzędzie ma charakter uniwersalny, może być stosowane przez ucznia, nauczyciela w CKZ i pracodawcę na każdym etapie kształcenia.

Wpływ na przebieg i jakość kształcenia praktycznego w branży elektryczno-energetycznej w zawodach: elektromechanik, elektryk, technik elektryk, technik energetyk; technik urządzeń dźwigowych, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej ma wyposażenie, a dokładniej jego nowoczesność i kompleksowość oraz dostęp do niezbędnych sprzętów i stanowisk pracy

Przy wystawianiu oceny powinny zostać uwzględniane:

- przestrzeganie dyscypliny pracy,
- właściwa postawa i kultura osobista oraz punktualność,
- stopień opanowania kompetencji i umiejętności zawodowych wskazanych w programie kształcenia praktycznego,
- organizacja pracy,
- samodzielność podczas wykonywania zadań,
- jakość wykonywanej pracy,
- poszanowanie wyposażenia i sprzętu, przestrzeganie przepisów bhp i p. poż. oraz ochrony środowiska,
- umiejętność pracy w zespole.

Cele szczegółowe:

- poznanie oczekiwań uczniów dotyczących realizacji programu nauczania w szkole;
- poznanie stopnia realizacji zamierzonych celów;
- ocena rezultatów założonych programem nauczania;
- ocena skuteczności osiągania szczegółowych efektów;
- ocena adekwatności oraz atrakcyjność doboru oraz zastosowania form, metod i strategii dydaktycznych w programie nauczania dla zawodu;
- ocena skuteczności współpracy z pracodawcami;
- ocena wykorzystania bazy technodydaktycznej.

Kwestionariusze ankiety zawierają pytania, które dotyczą następujących obszarów:

- współpracy szkoły z przedsiębiorcami;
- realizacji programu nauczania dla zawodu;
- pomiaru umiejętności uczniów w ramach kształcenia teoretycznego.
- pomiaru umiejętności uczniów w ramach kształcenia praktycznego.

Co to jest matryca kompetencji?

I – Graficzne przedstawienie – łatwość przyswajania informacji

W matrycy kompetencji stawia się przede wszystkim na czytelność. Drogą wzrokową ludzie łatwiej i szybciej przyswajają informacje. Patrząc na matrycę są oni w stanie zobaczyć, na jakim etapie rozwoju danej kompetencji znajduje się pracownik. Do oznaczenia tego stosowana jest pięciostopniowa skala.

Skalę tę opisuje się następująco:

1. Nie posiada danej umiejętności – nie wie, jak wykonać daną czynność, nigdy tego nie robił
2. Uczy się – zaczyna nabywać umiejętność, uczy się podstawowych czynności
3. Potrafi wykonać podstawowe czynności – posiada już podstawowe umiejętności z danego zakresu, ale nie potrafi jeszcze pracować w pełni samodzielnie
4. Pracuje samodzielnie – jest w stanie poradzić sobie z większością sytuacji, wymagających danej umiejętności, rzadko potrzebuje wsparcia
5. Uczy innych – opanował daną umiejętność na tyle dobrze, że jest w stanie nauczyć jej innych pracowników.

II – Kompetencje – wypadkowa wiedzy i doświadczenia

Kompetencje to wypadkowa wiedzy oraz doświadczenia. **Wiedza** z danego zakresu, czyli wiedza “jak to zrobić”, jest zdobywana przy pomocy procedur czy instrukcji stanowiskowych. W oparciu o nie możemy sprawdzić, czy pracownik faktycznie wie, co ma zrobić. Drugi aspekt kompetencji – **doświadczenie** – jest nabywane w trakcie wykonywania danej czynności. To dzięki kolejnym powtórzeniom danej akcji pracownik nabywa pełną kompetencję w jej wykonywaniu.

Tak rozumiane kompetencje możemy umieścić na matrycy.

Matryca kompetencji cd.

III – Umiejętności istotne dla funkcjonowania całego zespołu

Przy tworzeniu matrycy kompetencji danego pracownika nie będziemy uwzględniali jego wszystkich umiejętności, a jedynie te z nich, które są istotne z perspektywy funkcjonowania zespołu. Dzięki temu lista posiadanych przez każdego pracownika kompetencji będzie bardziej praktyczna, a jej zastosowanie możliwe.

Patrząc na matrycę kompetencji można ocenić, które umiejętności pracowników należy dodatkowo rozwijać, poprzez zapewnienie im odpowiednich szkoleń bądź wsparcia. Ocenianie umiejętności poszczególnych pracowników pozytywnie wpływa na cały zespół: zebranie kompetencji w jednym miejscu pozwala zaplanować rozwój poszczególnych osób tak, by ich kompetencje możliwie jak najlepiej się uzupełniały.

Czy warto wdrożyć matrycę kompetencji?

Matryca kompetencji to narzędzie bardzo proste, które jednak, jeśli zostanie dobrze wdrożone i stosowane na co dzień jest w stanie bardzo mocno wpłynąć na indywidualną mobilizację członków zespołu jak i całego teamu. Stymuluje do uczenia się oraz pozwala w pędzie codziennych zajęć pamiętać o dalszej perspektywie i własnym rozwoju. Przydaje się także w codziennym zarządzaniu, przy przydzielaniu zadań czy planowaniu pracy. Dzięki matrycy kompetencji jesteśmy w stanie dostrzec i monitorować ścieżkę, prowadzącą do idealnego stanu, w którym posiadamy w pełni elastyczny zespół, mogący zamieniać się wykonywanymi zadaniami.

MODEL ROZWOJU STRATEGICZNYCH KOMPETENCJI

http://zaprojektujkompetencje.pl/assets/pliki/Pliki%20tekstowe/ARP_PRZEWODNIK_KOMPETENCYJNY_02-12_NOWE.pdf

FAZA 1 (WYBÓR STRATEGICZNYCH KOMPETENCJI)

Identyfikacja kluczowych kompetencji niezbędnych do realizacji zadań strategicznych.

FAZA 2 (PROFIL OCZEKIWANY)

Identyfikacja oczekiwanych zachowań pracowników w określonym obszarze działania organizacji.

FAZA 3 (PROFIL RZECZYWISTY)

Identyfikacja rzeczywistego zachowania pracowników w tych obszarach.

FAZA 4 (ŚCIEŻKA ROZWOJU)

Jakie działania rozwojowe dla pracownika zaplanować, aby osiągnął wymagany poziom rozwoju kompetencji?

FAZA 5 (OCENA PRACOWNIKA)

Jak oceniać i motywować pracownika do rozwoju?

Karty kompetencji

Precyzyjne opisy kompetencji w postaci skal obserwacyjnych są wykorzystywane w wielu działaniach wdrożeniowych. Mają one jednak podstawową wadę: są mało czytelne dla osób niezajmujących się tą problematyką.

Jedną z ciekawszych form opisów kompetencji są właśnie karty kompetencyjne.

Konstrukcja kart

Karta zawiera podstawowe informacje na temat konkretnej kompetencji w postaci definicji oraz zachowań charakterystycznych dla pięciu poziomów jej rozwoju.

Definicja oraz opis poziomów są identyczne ze skalą obserwacyjną, rezygnujemy jednak z oddzielnego pokazywania wskaźników.

Dzięki temu opisy poszczególnych poziomów można po prostu scalić.

Graficzne opracowanie karty dostarcza również informacji, do jakiej kategorii należy dana kompetencja (karty kompetencji należących do trzech kategorii różnią się kolorem) – ułatwia to uporządkowanie i wykorzystanie kart.

PLANOWANIE

METODY I NARZĘDZIA BADAWCZE



REALIZACJA

METODY I NARZĘDZIA BADAWCZE



WALIDACJA I UZNANIE

METODY I NARZĘDZIA BADAWCZE



ANALIZA KOŃCOWA

Co trzeba zbadać w ramach analizy końcowej?

Co trzeba zmienić?

Jak podnieść jakość?

- ❖ czy jest to firma certyfikowana, która zapewni właściwy poziom odbywania pnz i ma prawo uznać jej efekty
- ❖ obowiązki obu stron
- ❖ planowanie oceniania, jego metod i technik
- monitorowanie przebiegu pnz przez przedstawicieli obu stron
- ✓ Wszyscy uczestnicy projektu muszą znać ustalone procedury i kryteria oceniania.
- ustalenie efektów i określenie wartości dodanej
- Ewaluacja oceniająca pnz pod kątem:
 - wartości merytorycznych,
 - stopnia realizacji celów,
 - zaspokojenia potrzeb, dla których pnz była realizowana,
 - sukcesów/trudności napotkanych w czasie jej trwania,
 - stopnia rozwoju osobowościowego,
 - kwalifikacji pozazawodowych (społecznych i kulturowych).

KOMPETENCJE

Istotę kompetencji przedstawia metafora „góry lodowej”, z której wynika, że kompetencje to kategoria agregatowa składająca się z elementów zróżnicowanych pod względem widoczności i możliwości rozwoju.

- Widoczny wierzchołek góry lodowej kompetencji tworzą **wiedza i umiejętności**, które są łatwe do zidentyfikowania, wyuczenia i rozwijania,
- pozostałe składowe, takie jak **motywacja, wzorce zachowań czy cechy osobowości** są ukryte, a więc trudniejsze do identyfikacji, modyfikacji i rozwoju. Jednak to one mają krytyczne znaczenie dla wydajności.



Rysunek 1. Model „góry lodowej” kompetencji

Źródło: M. Spencer, *Competence at Work., Models for Superior Performance.*
John Wiley & Sons Inc., New York 1993

Kompetencje zawodowe charakteryzują się następującymi właściwościami, które czynią je specyficznym zasobem organizacji:

- są dynamiczne, zmienne w czasie, rozwijają się w ramach doświadczenia;
- tempo ich rozwoju zależy od zmiennych zewnętrznych (otoczenia) oraz względnie trwałych dyspozycji jednostek (inteligencja),
- są ściśle związane z zadaniami zawodowymi;
- są obserwowalne i mierzalne, gdyż przejawiają się w zachowaniu;
- są synergiczne, gdyż ich łączenie daje większy wynik niż suma kompetencji wykorzystywanych indywidualnie;
- są niematerialne i nie można ich wycenić poza działaniem, w którym się uwidaczniają; są relatywne, mają wartość i znaczenie w konkretnej sytuacji zawodowej;
- są transformowalne, można je adaptować, by były przydatne na innym stanowisku pracy;
- mają charakter podmiotowy, gdyż są nierozdzielnie związane z jakimś podmiotem: osobą, zespołem, organizacją;
- są współzależne, kompetencje szczegółowe są składową kompetencji ogólnych i przyczyniają się wzajemnie do swojego rozwoju;
- mają charakter operacyjny, gdyż ujawniają się w działaniach;
- są rzadkie i unikatowe – nie ma dwóch osób o takim samym potencjale kompetencyjnym.

Tabela 4. Kategorie opisowe i aspekty o podstawowym znaczeniu dla kompletności opisu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych dla charakterystyk poziomów typowych dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego

	Kategorie opisowe	Aspekty o podstawowym znaczeniu
Wiedza	Teorie i zasady	<ul style="list-style-type: none"> - Metody i rozwiązania - Działalność gospodarcza - Etyka
	Zjawiska i procesy	<ul style="list-style-type: none"> - Właściwości, uwarunkowania
	Organizacja pracy	<ul style="list-style-type: none"> - Metody i technologie - Rozwiązania organizacyjne - Bezpieczeństwo i higiena pracy
	Narzędzia i materiały	<ul style="list-style-type: none"> - Działanie - Cechy
Umiejętności	Informacje	<ul style="list-style-type: none"> - Dokumentacja - Obliczenia, analiza, synteza i prognozowanie
	Organizacja pracy	<ul style="list-style-type: none"> - Planowanie i korygowanie planów - Wykonywanie - Korygowanie działań - Obieg informacji
	Narzędzia i materiały	<ul style="list-style-type: none"> - Użytkowanie, dobór
	Uczenie się i rozwój zawodowy	<ul style="list-style-type: none"> - Rozwój własny - Wspieranie rozwoju innych osób
Kompetencje społeczne	Przestrzeganie reguł	<ul style="list-style-type: none"> - Zasady, instrukcje, prawo
	Współpraca	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikowanie się - Relacje w środowisku zawodowym
	Odpowiedzialność	<ul style="list-style-type: none"> - Normy etyczne

Tabela 8. Charakterystyki poziomów PRK typowe dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego (drugiego stopnia)

P = poziom PRK (1...8)

Z = charakterystyka typowa dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego

W = wiedza

T = teorie i zasady

Z = zjawiska i procesy

O = organizacja pracy

N = narzędzia i materiały

U = umiejętności

I = informacje

O = organizacja pracy

N = narzędzia i materiały

U = uczenie się i rozwój zawodowy

K = kompetencje społeczne

P = przestrzeganie reguł

W = współpraca

O = odpowiedzialność

Przykłady:

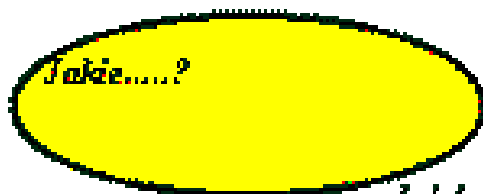
P3Z_WT = poziom 3 PRK, charakterystyka typowa dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, wiedza – teorie i zasady

P6Z_UO = poziom 6 PRK, charakterystyka typowa dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, umiejętności – organizacja pracy

P4Z_KW = poziom 4 PRK, charakterystyka typowa dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, kompetencje społeczne – współpraca

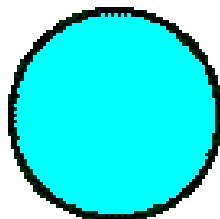
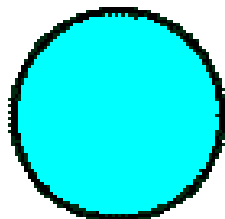
ĆWICZENIE :

Jakie są powody braku monitorowania jakości pracy w przedsiębiorstwach ?

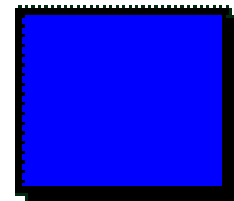
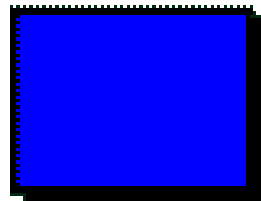


Jakie.....?

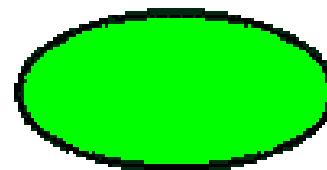
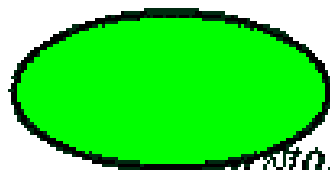
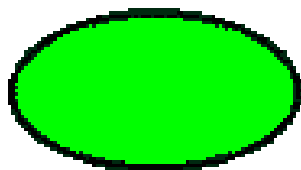
Jak jest?



Jak być powinno?



*Dlaczego nie jest tak,
jak być powinno?*



WNIOSKI



Jakie są powody braku monitorowania jakości pracy w przedsiębiorstwach ?

Metaplan:

- **Jak to zrobić ?** – potrzebne działania
- **Jak być powinno?** - stan, który chcemy osiągnąć
- **Dlaczego jest jak jest ?** - przyczyny
- **Jak jest ?** – opis rzeczywistości

Dyskusja nad wyborem koncepcji realizacji zadania- jakości kształcenia praktycznego



Perspektywy szkoły branżowej

1. Najśłabszym ogniwem kształcenia jest nauczanie umiejętności

.....!

2. Edukacja zawodowa na poziomie technika najśłabiej wyposaża absolwentów w kompetencje potrzebne



Złudzenie Ponza - Mario Ponzo - 1913 rok

„Początkiem każdej nauki jest osobiste doświadczenie”

Hans Zeier



Pojęcia „treści kształcenia” i „treści nauczania”

Pojęcia te są ze sobą ściśle związane, lecz różnią się od siebie w sposób wynikający ze znaczenia pojęć „**Kształcenie**” i „**Nauczanie**”.

Przez „**kształcenie**” rozumie się połączenie nauczania i uczenia się.

„**Nauczanie**” wiąże się bezpośrednio z przekazywaniem informacji.



PRZYKŁADOWE FORMY WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI?

JAKIE SĄ FORMY TEJ WSPÓŁPRACY ?

1. Tworzenie lub modyfikacja programów nauczania

2. Realizacja praktycznej nauki zawodu:

- przyjmowanie uczniów na zajęcia praktyczne
- przyjmowanie uczniów na praktyki zawodowe

3. Opracowanie w porozumieniu z pracodawcą programów w praktyk zawodowych i zajęć praktycznych (dostosowanych do warunków zakładu)

4. Nauka zawodu (zatrudnienie młodocianych pracowników)

5. Uczestniczenie aktywne w konsultacjach dotyczących przyszłej oferty edukacyjnej szkoły

Doposażenie bazy dydaktycznej szkoły

- przekazanie środków finansowych na zakup pomocy dydaktycznych
- przekazanie sprzętu, narzędzi niezbędnych do realizacji zajęć dydaktycznych
- inne działania związane z doposażeniem bazy dydaktycznej szkoły

Doskonalenie zawodowe kadry:

- przekazywanie nauczycielom materiałów i informacji o nowościach technicznych i technologicznych
- przyjęcie nauczycieli na praktyki/staże
- organizowanie kursów/szkoleń dla nauczycieli
- inne formy.

Doskonalenie wiedzy umiejętności uczniów:

- organizowanie wycieczek zawodowych
- organizowanie staży dla uczniów
- organizowanie szkoleń/kursów umożliwiających dodatkowych uprawnień zawodowych
- objęcie szkoły/ klas patronatem
- inne formy

Formy współpracy promujące uczniów uzdolnionych:

- współorganizowanie konkursów
- współfinansowanie konkursów i fundowanie nagród
- fundowanie stypendiów dla najlepszych uczniów w zawodzie

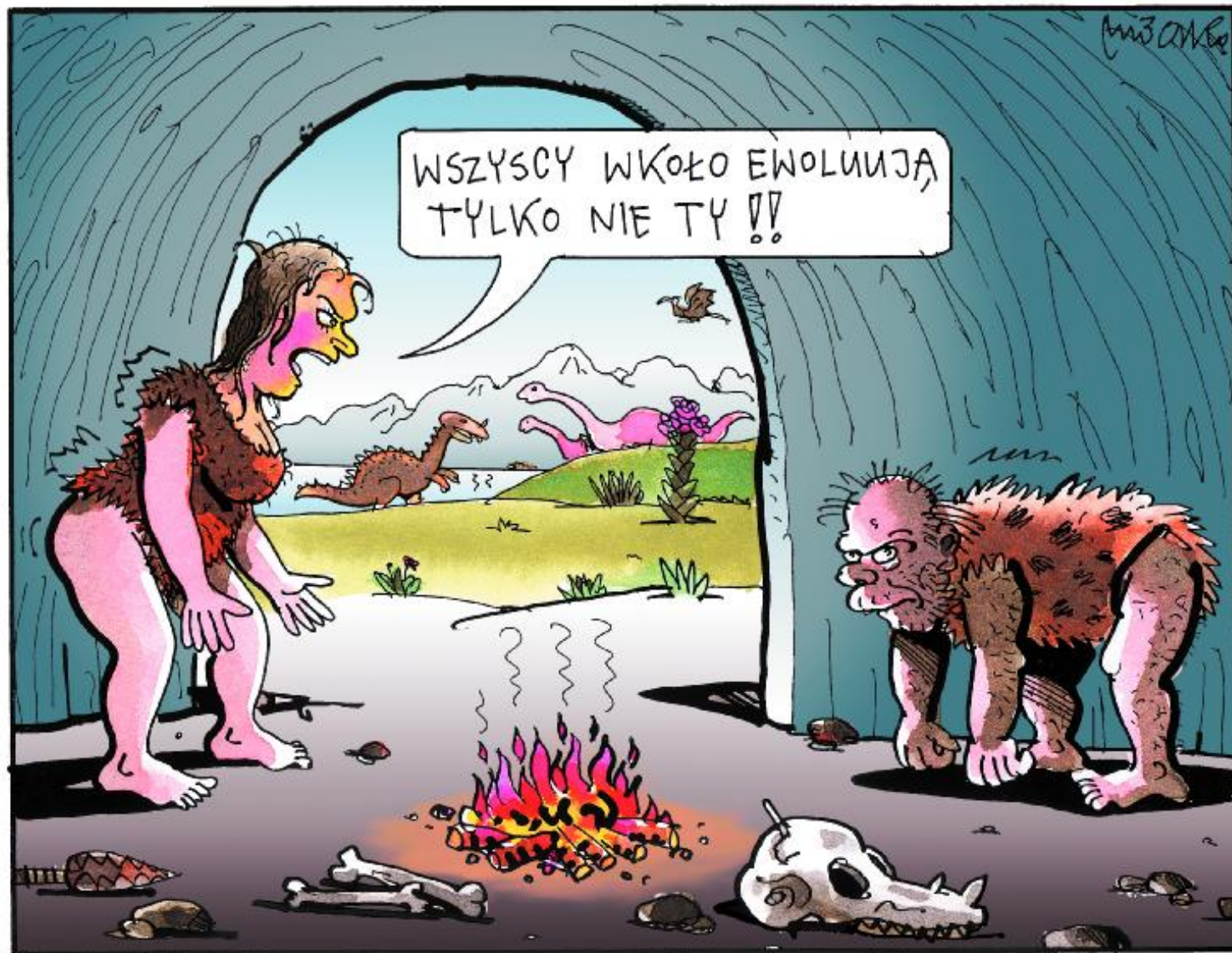


WSPÓŁPRACA SZKÓŁ Z PRACODAWCAMI – MOŻLIWOŚĆ

- włączenie pracodawców w proces opracowania programów nauczania we współpracy ze szkołą,
- doposażenie szkół w nowoczesny sprzęt i pomoce dydaktyczne,
- udział pracodawców w doskonaleniu zawodowym nauczycieli kształcenia zawodowego,
- organizowanie/współorganizowanie/dofinansowanie konkursów,
- organizowanie dodatkowych kursów, szkoleń dla uczniów,
- ufundowanie stypendiów i innych nagród dla uczniów.
- systemowe zapewnienie skutecznych rozwiązań w obszarze poradnictwa edukacyjno-zawodowego

Możliwe obszary współpracy szkół zawodowych ze szkołami wyższymi

- konsultacja i ocena merytoryczna programów nauczania oraz innowacji pedagogicznych wdrażanych w szkołach zawodowych,
- organizowanie kursów przygotowawczych na studia,
- dodatkowe zajęcia specjalistyczne umożliwiające uczniom i słuchaczom uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy i umiejętności,
- udział uczniów szkół zawodowych w zajęciach prowadzonych w szkole wyższej, w tym w zajęciach laboratoryjnych, kołach i obozach naukowych,
- prowadzenie zajęć w szkołach przez pracowników naukowych oraz studentów,
- obejmowanie patronatem wybranych klas w szkołach zawodowych,
- kształcenie pedagogiczne i podnoszenie kwalifikacji pracodawców celem umożliwienia prowadzenia zajęć w szkołach zawodowych,
- uruchamianie studiów podyplomowych przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych,
- doskonalenie nauczycieli języka obcego zawodowego,
- wspólne działania na rzecz rozwoju doradztwa edukacyjno-zawodowego.



Współpraca z pracodawcami

Co sprzyja a co przeszkadza we współpracy z pracodawcami w zakresie praktycznej nauki zawodu



Z perspektywy szkoły:



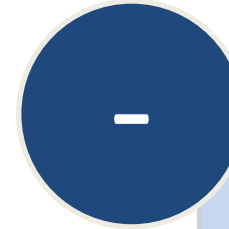
mocny lokalny rynek pracy

klasy wielozawodowe

PO KL

kierownik ds. kształcenia praktycznego

brak własnego zaplecza dydaktycznego



słaby lokalny rynek pracy

brak wymiernych zachęt dla pracodawców

chęć utrzymania etatów nauczycieli zawodu

koszty

posiadane własne zaplecze dydaktyczne i kadra

Współpraca z pracodawcami

Nawiązanie współpracy z pracodawcą jest trudne

Jest to trudna rzecz, bo wiadomo, tych szkół (...) jest mnóstwo, a tych zakładów mechanicznych nie aż tak wiele. Ten rynek jest w tej chwili dość mocno konkurencyjny i te małe zakłady upadają, więc znalezienie takiego zakładu graniczny z cudem

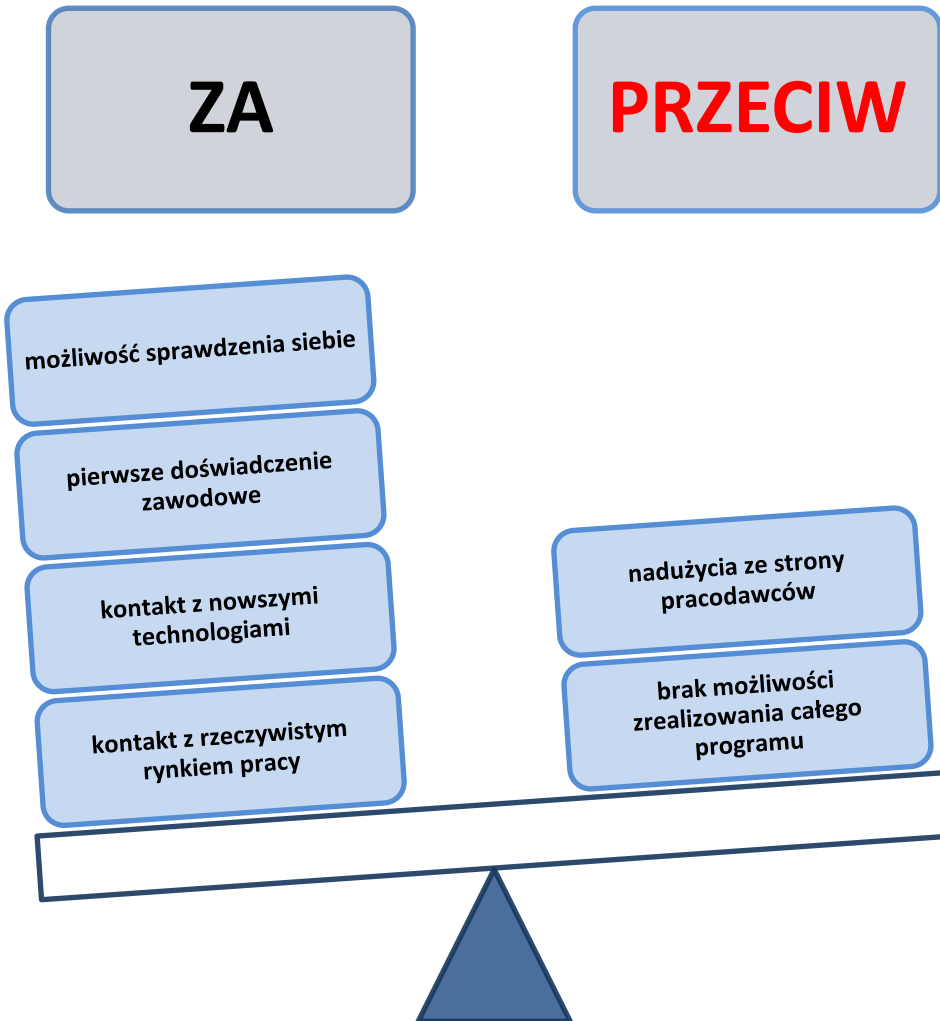
Nawiązania współpraca opiera się na kontaktach osobistych

Ogólnie polegamy na własnych możliwościach, umiejętnościach, na jakichś prywatnych znajomościach, czasami nauczycieli, pracowników ośrodka, raczej żadne instytucje poza nami nie pomagają nam w pozyskaniu nowych adresów, nowych możliwości

A więc...

W tych zawodach, w których kształcimy od lat to mamy tych samych, z którymi współpracujemy od lat (...) Po pierwsze zaczyna się od osób, które się zna, a jak nie, to trzeba przejść się od zakładu do zakładu w zależności od tego, jaki mamy profil nauczania i rozmawiać i przekonywać do siebie, żeby wzięli pracowników

Za i przeciw praktycznej nauki zawodu u pracodawcy



**Praktyczna nauka
zawodu u pracodawcy
nie jest przyjęta jako
podejście modelowe**

Wnioski

Brak analiz lokalnego
ryнку pracy

Zbyt mały kontakt
uczniów z rynkiem pracy

Egzamin zawodowy zbyt
teoretyczny

Praktyczna nauka
zawodu u pracodawcy
nie jest powszechnym
modelem

Wysoki szczebel
prowadzenia polityki
edukacyjnej

Brak systemowego
doradztwa zawodowego

Kluczowa rola
kierownika ds.
kształcenia
zawodowego

Brak uprawnień w
zakresie niektórych
zawodów

Doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego

- zapewnienie nauczycielom kształcenia zawodowego możliwości aktualizowania swojej wiedzy przez bezpośredni kontakt z rzeczywistym środowiskiem pracy
 - **organizacja praktyk i staży w przedsiębiorstwach** (trwających minimum 40 godzin),
- **doskonalenie umiejętności i kompetencji zawodowych nauczycieli zawodu i instruktorów praktycznej nauki zawodu**, związanych z nauczaniem zawodem we współpracy z uczelniami (trwające minimum 40 godzin),
- zwiększenie dostępu nauczycieli do nowoczesnych technik i technologii,
- **studia podyplomowe przygotowujące do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych**, mające na celu przeciwdziałanie brakom kadrowym,
- szkolenia kaskadowe dla nauczycieli organizowane i prowadzone przez kadre ośrodków doskonalenia nauczycieli.



Osiem kompetencji kluczowych:

- (1) porozumiewanie się w języku ojczystym,
- (2) porozumiewanie się w językach obcych,
- (3) kompetencje matematyczne oraz podstawowe kompetencje naukowe i techniczne,
- (4) kompetencje informatyczne,
- (5) kompetencje uczenia się,
- (6) kompetencje społeczne i obywatelskie,
- (7) inicjatywność i przedsiębiorczość,
- (8) świadomość i ekspresja kulturalna.

- 1. kompetencje w zakresie czytania i pisania;**
- 2. kompetencje językowe;**
- 3. kompetencje matematyczne oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii;**
- 4. kompetencje cyfrowe;**
- 5. kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie uczenia się;**
- 6. kompetencje obywatelskie;**
- 7. kompetencje w zakresie przedsiębiorczości;**
- 8. kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej.**

Proponowane metody i formy pracy wspomagające rozwijanie kompetencji personalnych i społecznych

Lp.	Kompetencje personalno-społeczne Uczeń:	Metody i formy pracy
1	Przestrzega zasad kultury oraz etyki	Dyskusje: okrągłego stołu, burza mózgów, gry symulacyjne
2	Jest kreatywny i konsekwentny w realizacji	Klasyczna metoda problemowa, dywanik pomysłów,

Wiedza + zrozumienie + umiejętności +
pewność siebie = **Kompetencja**

5	Potrafi radzić sobie ze stresem	Gry psychologiczne, psychodrama, gry symulacyjne, film, spektakl teatralny
6	Aktualizuje wiedzę i doskonali umiejętności zawodowe	Portfolio, metoda projektu, wycieczki przedmiotowe, ćwiczenia przedmiotowe
7	Przestrzega tajemnicy zawodowej	Ćwiczenia przedmiotowe, symulacja, inscenizacja
8	Potrafi ponosić odpowiedzialność za podejmowanie działań	Ćwiczenia przedmiotowe, symulacja, inscenizacja, analiza przypadków
9	Potrafi negocjować warunki porozumień	Dyskusja okrągłego stołu, burza mózgów, gry symulacyjne, analiza przypadków
10	Współpracuje w zespole	Gry symulacyjne, dyskusja panelowa, burza mózgów, praca w zespole: z całą klasą/grupą, w małych grupach

Czynniki określające efektywność działania człowieka

INICJATYWA I KREATYWNOSĆ

Miękkie kompetencje należą do jednych z najważniejszych kompetencji zawodowych. Na miękkie kompetencje składają się **kompetencje osobiste (personalne)**, które zapewniają sprawne zarządzanie sobą, oraz **kompetencje społeczne**, które gwarantują wysoką skuteczność interpersonalną.

WIEDZA TECHNICZNA

Kompetencje personalne i społeczne jako efekty kształcenia | wspólne dla wszystkich zawodów szkolnych

Uczeń potrafi ponosić

Uczeń jest kreatywny

Uczeń przewiduje skutki

Powiedzenie doradców personalnych:
"Pracę otrzymuje się w 70% dzięki wiedzy fachowej i w 30% dzięki zdolnościom osobistym i społecznym. Traci się ją zaś w 70% z braku zdolności osobistych i społecznych i w 30% z braku kwalifikacji merytorycznych."

jest otwarty
na zmiany

i doskonalą umiejętności
zawodowe

negocjować warunki
porozumień

Miękkie umiejętności przyszłości

Rosnące znaczenie:

1. Myślenie analityczne i innowacyjność
2. Aktywne uczenie się i strategie uczenia się
3. Kreatywność, oryginalność, inicjatywność
4. Projektowanie i programowanie technologii
5. Krytyczne myślenie i analiza
6. Rozwiązywanie złożonych problemów
7. Przywództwo (leadership) i wpływ społeczny
8. Inteligencja emocjonalna
9. Poszukiwanie przyczyn, istoty problemów i tworzenie idei
10. Analiza systemów i ich ewaluacja

II Forum Edukacji Dorosłych, 21.11.2017 r. FRSE

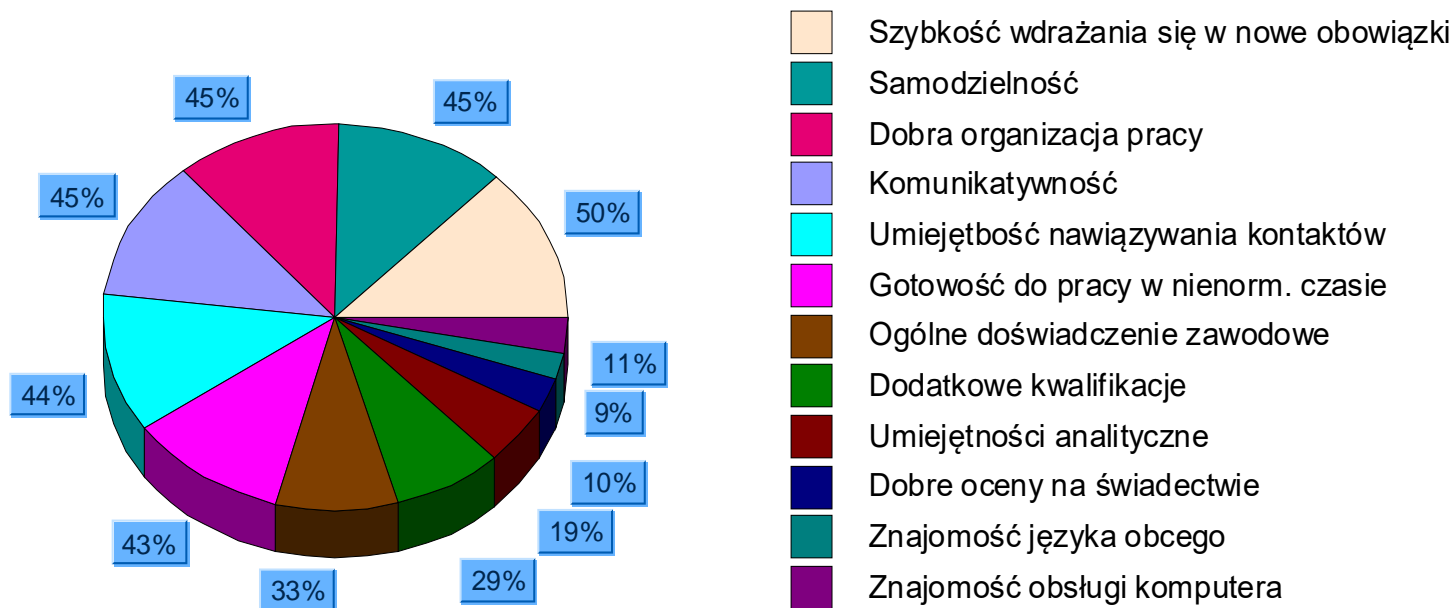
1. Myślenie projektowe
2. Adaptacja zmian
3. Efektywne komunikowanie się

Coraz mniejsze znaczenie: (wg. Światowego Forum Ekonomicznego do 2022 r.)

1. Zręczność manualna, wytrwałość i precyzja
2. Pamięć i zdolności werbalne, słuchowe, przestrzenne
3. Zarządzanie zasobami finansowymi i materiałowymi
4. Instalowanie i utrzymywanie urządzeń technologicznych
5. Czytanie, pisanie, aktywne słuchanie i obliczanie
6. Zarządzanie personelem
7. Kontrola jakości i świadomość zasad bezpieczeństwa
8. Koordynacja i zarządzanie czasem
9. Mówienie, słuchanie i sprawność wzrokowa
10. Korzystanie z urządzeń technologicznych, monitoring i kontrola

Jakie oczekiwania mają pracodawcy w stosunku do absolwentów szkoły zawodowej/branżowej?

Umiejętności, kwalifikacje i predyspozycje



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy ;" Profil pożądanego pracownika - badanie pracodawców" ; 2006r.

Kształcenie uczniów kompetencji kluczowych



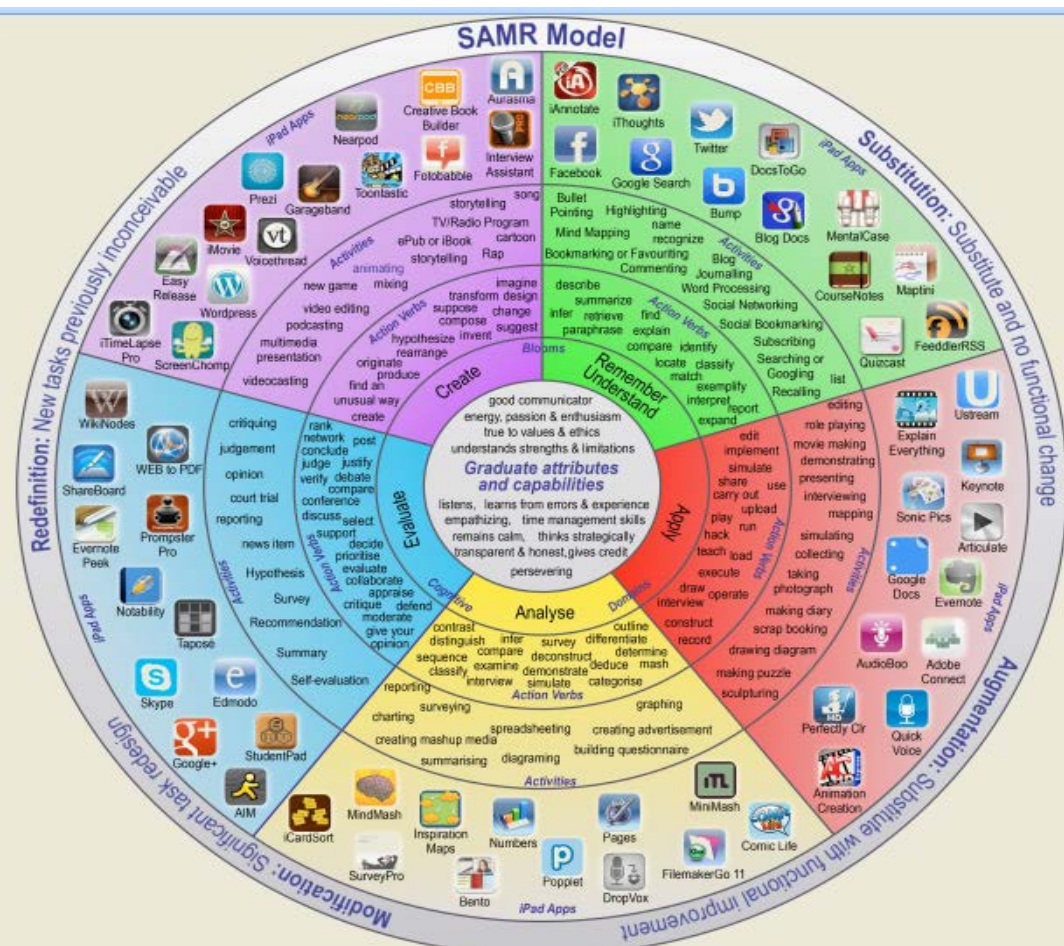
Problemy zgłaszane przez pracodawców

- ❖ 90% młodzieży nie planuje ścieżki zawodowej w trakcie edukacji.
- ❖ Brak szkół zawodowych, a w istniejących brak odpowiednio wyposażonych pracowni do kształcenia zawodowego.
- ❖ Szkoły winny zwiększać liczbę kierunków kształcenia o charakterze technicznym,
- ❖ Młodzież podejmująca naukę zawodu cechuje się niskim poziomem umiejętności manualnych.
- ❖ Absolwenci szkół zawodowych charakteryzują się niskim poziomem wiedzy i umiejętności zawodowych.
- ❖ Młodzi pracownicy słabo radzą sobie z nowoczesnymi technologiami.
- ❖ Brak kontaktów nauczycieli zawodowców z pracodawcami realizującymi naukę zawodu.

Problemy zgłaszane przez pracodawców

- Niski poziom kultury zawodowej i osobistej młodocianych i uczniów przyjmowanych na praktyki zawodowe.
- Przypadki łamania prawa, narażanie pracodawcy na straty materialne (kradzieże wandalizm itp.)
- Niski poziom intelektualny młodzieży podejmującej naukę zawodu.
- Szkoła nie uczy samodyscypliny, autooceny, krytycznego podejścia do własnych umiejętności.
- Niskie umiejętności związane z obsługą komputera, języka obcego, czy umiejętności związanych z działaniami matematycznymi (dodawanie, obliczanie procentów, mnożenie, obliczanie w pamięci).
- Trudności w dostosowaniu wymagań pracodawców do tygodniowego rozkładu zajęć dydaktycznych.

Nowe technologie w edukacji



Nowe technologie w edukacji



NARZĘDZIA GOOGLE W EDUKACJI



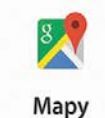
Google to nie tylko najpopularniejsza wyszukiwarka. Po założeniu konta na Gmail masz dostęp do wielu niezwykle przydatnych narzędzi i serwisów, które wspierają współpracę i edukację. Są bezpłatne i dostępne na platformach stacjonarnych i mobilnych.

duża pojemność, filtry antyspamowe, przejrzysty interfejs, jedno konto do wszystkich usług Google



serwis umożliwiający błyskawiczne tłumaczenie tekstów i stron internetowych

dysk w chmurze do przechowywania danych, zintegrowany z Gmailem i Google Docs, 15 GB pojemności



wyszukiwanie obiektów, zdjęć danego miejsca, wyznaczanie trasy, tworzenie własnych map z oznaczonymi punktami

dokumenty, prezentacje, arkusze, rysunki, które można współtworzyć z innymi on line, łatwo udostępnić, przechowywać w chmurze



nawigowanie po kuli ziemskiej w 3D, modele budynków 3D, widoki Księżyca, Marsa i Kosmosu

możliwość (współ)tworzenia i udostępniania ankiet nieskończonej ilości badanych, autosumowanie odpowiedzi w wykresy



darmowy oraz prosty w obsłudze serwis blogowy

czat z możliwością video-czatu i rozmów grupowych do 10 osób



serwis do oglądania, dzielenia się i edytowania filmów

możliwość tworzenia osobistych, tematycznych kalendarzy, współdzielenia ich z innymi, współpracy on line



internetowy sklep z aplikacjami, grami, muzyką, filmami - na urządzenia mobilne

Nowe technologie w edukacji



„Nadchodzący czas, to czas umysłowego pracownika, który oprócz formalnego wykształcenia posiada umiejętność praktycznego stosowania wiedzy oraz nawyk nieustannego uczenia się.”

PETER DRUKER

SOCIAL MEDIA W SZKOLE



Serwisy społecznościowe ułatwiają dzielenie się z innymi, komunikację, wymianę wiedzy i współpracę. Warto je wykorzystywać, żeby uczyć, a ponadto w kontaktach z uczniami, rodzicami, społecznym otoczeniem szkoły, z innymi szkołami i nauczycielami w kraju i za granicą.



Twitter - mikroblog

powiedz to w 140 znakach: *Prowadzę z uczniami ciekawy #projekt #uczniowie #szkoła* informuj, relacjonuj w skrótej formie, oznaczaj wpisy #tagami, twórz sieć kontaktów, śledź wpisy innych użytkowników i komentuj



Facebook - serwis społecznościowy

dziel się wiadomościami, filmami, zdjęciami, publikuj posty, "lajkuj" i komentuj, twórz grupy i strony, śledź wiadomości, komunikuj się, współpracuj, buduj relacje z odbiorcami, promuj swoje działania i pomysły



Pinterest - wirtualne tablice

śledź wirtualne tablice z ciekawymi treściami, „przypinaj” na swojej tablicy zdjęcia i linki, zbieraj materiały na tablicach tematycznych, inspiruj się projektami innych, twórz kolekcje ciekawych stron, filmów, zdjęć



Pearltrees - organizator zasobów

gromadź strony www, dokumenty, notatki, pliki .pdf w kolekcje, zarządzaj wieloma różnorodnymi zasobami, porządkuj materiały i dziel się nimi, współtwórz wirtualne tablice z innymi użytkownikami, dodawaj zbiory innych do swoich kolekcji



Flickr - wielka galeria zdjęć i grafik

publikuj zdjęcia, opisuj je i udostępniaj, przeglądaj galerie innych użytkowników i instytucji, wyszukuj zdjęcia, także na licencjach CC, udostępniaj i przechowuj zdjęcia - masz do dyspozycji 1 TB pamięci

Kierunki współpracy pracodawców ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe

- **Kierunki współpracy** pracodawców ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe w zakresie nauczania przedmiotów zawodowych oraz realizacji doradztwa zawodowego i egzaminów zewnętrznych.
- **Zwiększenie dostępu** uczniów i nauczycieli do nowoczesnych technik i technologii poprzez współpracę z pracodawcami i uczelniami wyższymi.
- **Rola kształcenia zawodowego** w równoważeniu rynku pracy, metody poszukiwania pracy przez absolwentów szkół zawodowych a oczekiwania pracodawców.
- **Otwartość systemu edukacji** w kontekście uczenia się przez całe życie.



ERK- cel: promocja mobilności obywateli pomiędzy krajami oraz ułatwianie im uczenia się przez całe życie

Poziom	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
Poziom 3	znajomość faktów, zasad, procesów i pojęć ogólnych w danej dziedzinie pracy lub nauki	zestaw umiejętności kognitywnych i praktycznych potrzebnych do realizacji zadań i rozwiązywania problemów poprzez wybieranie i stosowanie podstawowych metod, narzędzi, materiałów i informacji	ponoszenie odpowiedzialności za realizację zadań w pracy lub nauce; dostosowywanie własnego zachowania do okoliczności w rozwiązywaniu problemów

ERK- cel: promocja mobilności obywateli pomiędzy krajami oraz ułatwianie im uczenia się przez całe życie

Poziom	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
Poziom 4	faktograficzna i teoretyczna wiedza w szerszym kontekście danej dziedziny pracy lub nauki	zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych potrzebnych do generowania rozwiązań określonych problemów w danej dziedzinie pracy lub nauki	samodzielna organizacja w ramach wytycznych dotyczących kontekstów związanych z pracą lub nauką, zazwyczaj przewidywalnych, ale podlegających zmianom; nadzorowanie rutynowej pracy innych, ponoszenie pewnej odpowiedzialności za ocenę i doskonalenie działań związanych z pracą lub nauką

Zintegrowany System Kwalifikacji

Art. 1. 1. Ustawa określa: z dnia 14.01.2016r.

- 1) zakres kwalifikacji włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji;
- 2) Polską Ramę Kwalifikacji;
- 3) standardy opisywania kwalifikacji;
- 4) zasady przypisywania poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji;
- 5) zasady włączania kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji;
- 6) zasady włączania do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji Sektorowych Ram Kwalifikacji;
- 7) wymogi dotyczące podmiotów przeprowadzających walidację i certyfikowanie oraz zasady uzyskiwania uprawnień do certyfikowania;
- 8) zasady zapewniania jakości walidacji i certyfikowania;
- 9) zasady nadzoru nad walidacją i certyfikowaniem;
- 10) Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji;
- 11) koordynację funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

[Dz.U. 2016 poz. 64](#)



DZIENNIK USTAW
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 14 stycznia 2016 r.

Poz. 64

USTAWA
z dnia 22 grudnia 2015 r.

o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji⁹

Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji - PRK

Unikatowym rozwiązaniem zastosowanym w Polsce jest wprowadzenie charakterystyk poziomów PRK o różnym stopniu szczegółowości:

- **charakterystyk uniwersalnych (pierwszego stopnia)**, które dotyczą wszystkich rodzajów kwalifikacji,
- **charakterystyk drugiego stopnia**, typowych dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach:
 - edukacji ogólnej (poziomy 1-4),
 - szkolnictwa wyższego (poziomu 6-8),
 - kształcenia i szkolenia zawodowego (poziomu 1-8)** oraz
 - charakterystyki poziomu 5 typowej kwalifikacji uzyskiwanych po uzyskaniu kwalifikacji pełnej na poziomie 4.

Charakterystyki pierwszego i drugiego stopnia stanowią spójną całość.

Charakterystyki uniwersalne stanowią załącznik do ustawy, charakterystyki drugiego stopnia w drodze rozporządzeń.

Kwalifikacje pełne/częstkowe

KWALIFIKACJE PEŁNE I CZĄSTKOWE



Kwalifikacje pełne

Świadectwa i dyplomy nadawane wyłącznie w ramach systemów oświaty oraz szkolnictwa wyższego na zakończenie określonych etapów kształcenia. Kwalifikacje pełne wskazują na poziom wykształcenia.

Przykłady:

- świadectwo ukończenia szkoły podstawowej
- świadectwo dojrzałości (matura)
- dyplom potwierdzający uzyskanie tytułu zawodowego licencjata (licencjat)



Kwalifikacje częściowe

Wszystkie inne kwalifikacje są kwalifikacjami częściowymi. Najczęściej poświadczają one posiadanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do wykonywania konkretnych zadań.

Przykłady:

- prawo jazdy
- świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną
- certyfikat „księgowy”
- zaświadczenie potwierdzające kwalifikację „biegły rewident”
- świadectwo potwierdzające kwalifikację „rzecznik patentowy”

Rodzaje kwalifikacji

pełne

- Świadectwo dojrzałości (matura)
- Świadectwo ukończenia szkoły podstawowej
- Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe; **dyplom zawodowy**
- tytuł zawodowy (licencjata, inżyniera)

częstkowe

- Prawo jazdy
- Świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie wydane przez OKE, **certyfikat kwalifikacji zawodowej**
- Zaświadczenie potwierdzające kwalifikację „biegły rewident”; Certyfikat „księgowy”
- Świadectwo potwierdzające kwalifikację „rzecznik patentowy”

W rozporządzeniu przypisano do kwalifikacji pełnych poziomy PRK

Poziom PRK	Dokument (przykłady)
1 PRK	świadectwo ukończenia szkoły podstawowej
2 PRK	świadectwo ukończenia gimnazjum
3 PRK	świadectwo czeladnicze
4 PRK	dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe
5 PRK	świadectwo dojrzałości
6 PRK	dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia
7 PRK	dyplom ukończenia studiów drugiego stopnia
8 PRK	dyplom doktorski

Wzór znaku graficznego dla kwalifikacji pełnej
na poziomie drugim Polskiej Ramy Kwalifikacji

P

R

K

II

Przykład wzoru świadectwa ukończenia gimnazjum


**ŚWIADECTWO UKOŃCZENIA
GIMNAZJUM**

Imię i nazwisko i numer PESEL

.....

data urodzenia miejsce urodzenia numer PESEL

.....

ukończył... gimnazjum na podstawie egzaminów eksternistycznych przeprowadzonych przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną w
i uzyskał... następujące oceny:

język polski
język
historia
wiedza o społeczeństwie
geografia
biologia
chemia
fizyka
matematyka
informatyka

....., dnia r.

Nr

PRK II
Kwalifikacja pełna na poziomie
drugiej Podstawy Kwalifikacji

pieczęć i podpis dyrektora
okręgowej komisji egzaminacyjnej

Świadectwo jest dokumentem potwierdzającym posiadanie wykształcenia gimnazjalnego.

Skala ocen: bardzo dobry, dobry, dostateczny, dopuszczający, niedostateczny.

CEK-E-02/06a/2

ZSK- nowe określenia...

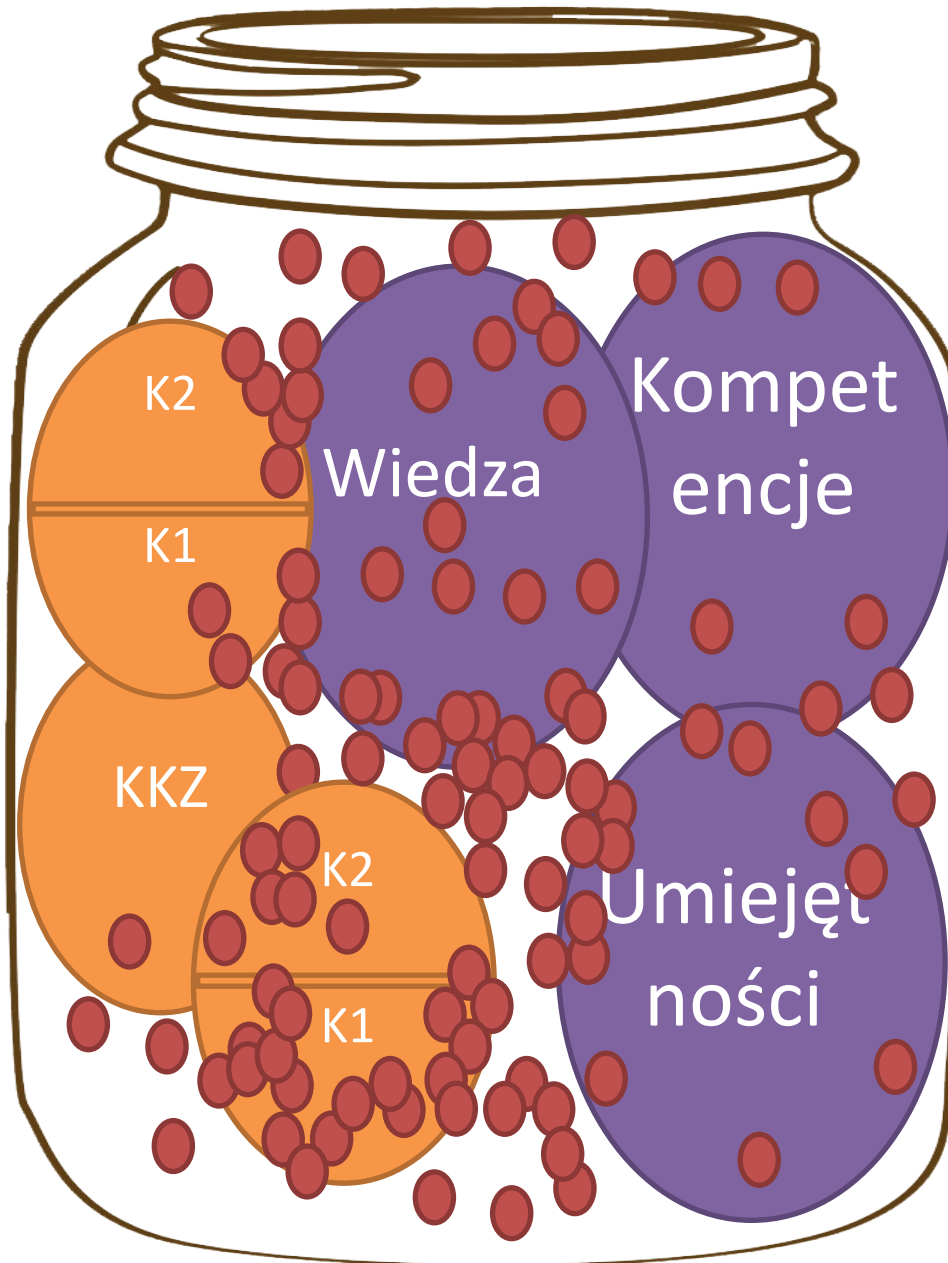
Edukacja formalna , certyfikowanie, edukacja formalna ,
edukacja pozaformalna, efekty uczenia się ,ewaluacja
,instytucja certyfikująca, kompetencje społeczne,
kwalifikacja,kwalifikacje cząstkowe, kwalifikacje pełne,
kwalifikacje rynkowe ,kwalifikacje uregulowane, **minister
koordynator Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji** – ministra
właściwego do spraw oświaty i wychowania, minister właściwy,
podmiot prowadzący Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, Polska
Rama Kwalifikacji, poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji
,przypisanie poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji,
Sektorowa Rama Kwalifikacji, uczenie się nieformalne,
umiejętności, wiedza, walidacja, Zintegrowany Rejestr
Kwalifikacji, Zintegrowany System Kwalifikacji.

Zintegrowany system kwalifikacji



Nowe definicje w metodyce oparte na KRK

- ❑ **WIEDZA** - Zbiór opisów faktów, zasad, teorii i praktyk, przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
- ❑ **UMIEJĘTNOŚCI**- Zdolność wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
- ❑ **KOMPETENCJE SPOŁECZNE**- Zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.
- ❑ **EFEKTY UCZENIA SIĘ / EFEKTY KSZTAŁCENIA SIĘ** - Zasób wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych – nabytych w procesie uczenia się.
- ❑ **OSIĄGNIĘCIE**
- ❑ **AKUMULOWANIE OSIĄGNIĘĆ**
- ❑ **PRZENOSZENIE OSIĄGNIĘĆ**
- ❑ **WALIDACJA**
- ❑ **CERTYFIKOWANIE**
- ❑ **UZNAWANIE KWALIFIKACJI**
- ❑ **JAKOŚĆ KWALIFIKACJI**



K2

K1

KKZ

K2

K1

Wiedza

Kompetencje

Umiejętności

IBE – jakość kwalifikacji

Szukaj w internecie: www.kwalifikacje.edu.pl

Animacje na temat Polskiej Ramy Kwalifikacji



Dostępne na Facebooku, YouTube



O KWALIFIKACJACH

ON-LINE



Biblioteka
KRR

www.kwalifikacje.edu.pl



Publikacje do zamówienia

Kwalifikacje a kompetencje pracownika - nauczyciela

Dla zrozumienia potrzeb współczesnych systemów pracy ważne jest rozróżnianie pojęć:

kompetencje i kwalifikacje.

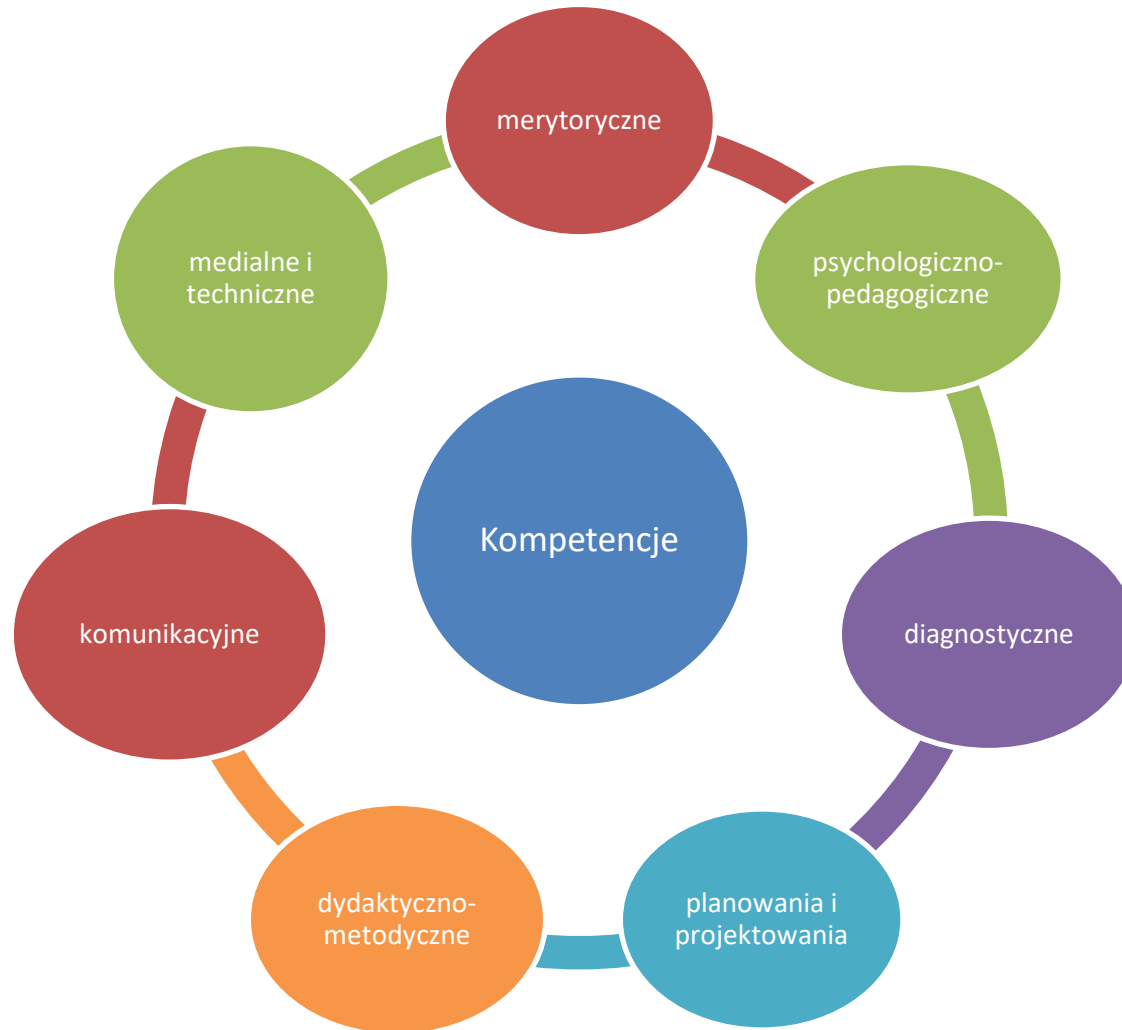
- ✓ **Kwalifikacje** to zdobyte wykształcenie i wykszolenie.
- ✓ **Kompetencje** to udowodnione zdolności do stosowania w praktyce posiadanych kwalifikacji oraz właściwego i zgodnego z etyką zawodową wykorzystywania cech osobowych i umiejętności nabytych w trakcie praktyki zawodowej.

Kompetencje nauczyciela mające wpływ na efekty edukacyjne

Nauczyciel przygotowany do pracy to taki, który:

- Rozumie i uwzględnia różne wzory myślenia swoich uczniów
- Rozwija i zapewnia dostępność oraz wsparcie dla rozwoju intelektualnego, społecznego i osobowościowego
- Stosuje dostępne programy, metody i techniki nauczania uwzględniając odrębności uczniów
- Zna i stosuje rozmaite strategie nauczania
- Zachęca uczniów do rozwijania krytycznego myślenia, rozwiązywania problemów i umiejętności działania
- Wykorzystuje rozumienie indywidualnych i grupowych motywacji oraz zachowań do stwarzania takiego środowiska, które zachęca do pozytywnych interakcji społecznych
- Stosuje wiedzę w werbalnych, niewerbalnych i medialnych technikach komunikacji
- Zna i stosuje formalne i nieformalne strategie oceniania.
- Jest refleksyjnym praktykiem, aktywnie szuka okazji do rozwoju zawodowego
- Kształtuje pozytywne relacje z uczniami, współpracownikami, rodzicami i różnymi instytucjami.

Kompetencje nauczyciela współczesnej szkoły (wg Stanisława Dylaka)



Cechy szkoły sprzyjającej uczeniu się

/w nawiązaniu do badań prof. Johna Hattiego/

Zapewnienie oceny kształtującej



Przekazanie informacji zwrotnej



Pozytywne relacje nauczyciel – uczeń



Doskonalenie nauczycieli



Cele będące wyzwaniem

Wartości jako źródło edukacji

Nauczyciel w zgodzie z wartościami...

„Słowa uczą, przykłady pociągają”

- We współczesnym świecie, pełnym sprzecznych ze sobą teorii i światopoglądów, młodzi ludzie szczególnie potrzebują **wartości, aby życie ich i innych ludzi nie straciło ludzkiego charakteru**
- **Wartości chronią człowieka przed iluzją łatwego szczęścia, łatwego życia**
- **Dają wskazówki, co robić, by nie wpaść pułapkę zagrażającą rozwojowi i prawidłowemu funkcjonowaniu (agresja, uzależnienia, sekty itp.)**

Pozostałe formy współpracy z otoczeniem szkół skierowane do uczniów szkół ponadgimnazjalnych

- ✓ realizacja pozaszkolnych form kształcenia zawodowego – kwalifikacyjnych kursów zawodowych, kursów umiejętności zawodowych,
- ✓ organizacja kursów umiejętności zawodowych dla uczniów liceów ogólnokształcących, zwiększających ich szanse na przyszłe zatrudnienie,
- ✓ dodatkowe zajęcia specjalistyczne realizowane we współpracy z podmiotami z otoczenia społeczno-gospodarczego, umożliwiające uczniom uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy i umiejętności oraz kwalifikacji zawodowych,
- ✓ wsparcie dla uczniów obejmujące zdobywanie dodatkowych uprawnień zwiększających ich szanse na rynku pracy.



Doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego

- zapewnienie nauczycielom kształcenia zawodowego możliwości aktualizowania swojej wiedzy przez bezpośredni kontakt z rzeczywistym środowiskiem pracy – **organizacja praktyk i staży w przedsiębiorstwach** (trwających minimum 40 godzin),
- **doskonalenie umiejętności i kompetencji zawodowych nauczycieli zawodu i instruktorów praktycznej nauki zawodu**, związanych z nauczaniem zawodem we współpracy z uczelniami (trwające minimum 40 godzin),
- zwiększenie dostępu nauczycieli do nowoczesnych technik i technologii,
- **studia podyplomowe przygotowujące do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych**, mające na celu przeciwdziałanie brakom kadrowym,
- szkolenia kaskadowe dla nauczycieli organizowane i prowadzone przez kadrę ośrodków doskonalenia nauczycieli.



Motto

„....Ci, którzy odpowiadaj za politykę edukacyjną na poziomie centralnym, regionalnym i lokalnym oraz kształcą w szkołach powinni w sposób ciągły konsultować się z pracodawcami, żeby poznać ich potrzeby i oczekiwania obecne oraz te powiązane z przyszłym ich rozwojem. Aktualnie system kształcenia zawodowego nie nadąża za zmianami organizacyjnymi w gospodarce i nowymi technologiami produkcji i usług stosowanymi w przedsiębiorstwach...”

Fragment wypowiedzi pracodawcy

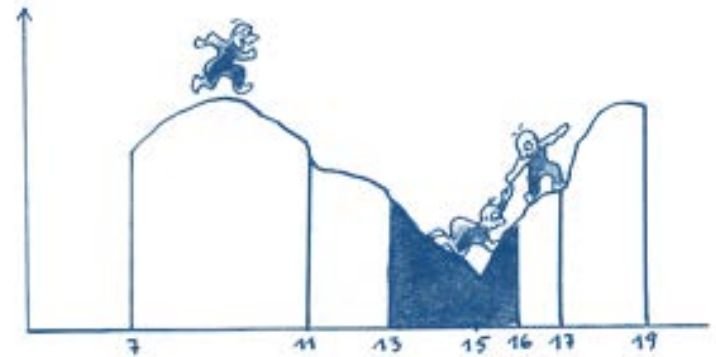
POTRZEBNE - Inicjatywy dla edukacji



Spadek efektywności uczenia się

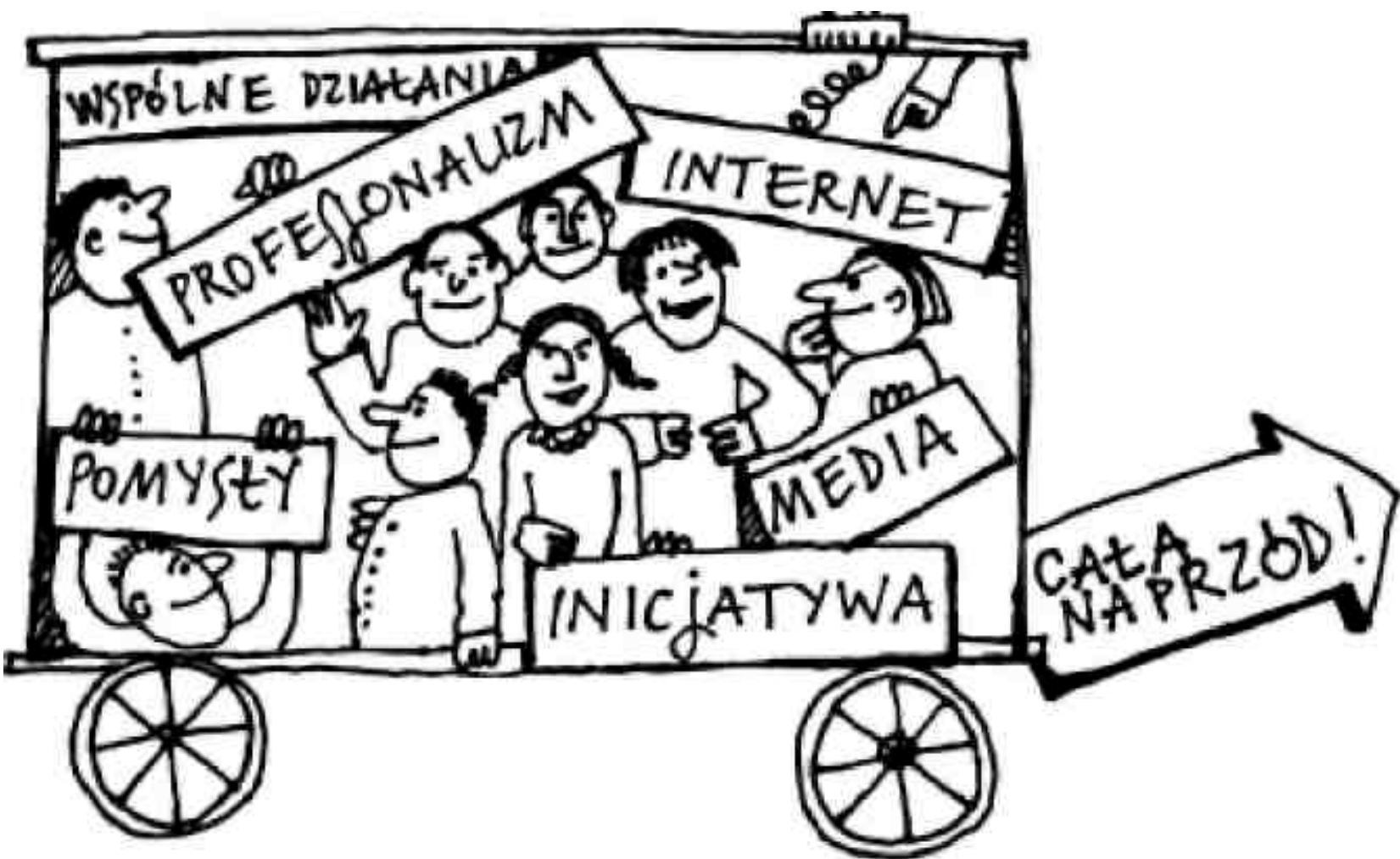
Biorytm i **krzywa wydajności**:

- wysoka wydajność między 07:00 a 11:00
- niska wydajność między 13:00 a 16:00
- największy udział braku wydajności w niskiej wydajności (szczyt o 15:00)



Jednostronne obciążenia - **monotonia**

- np. zmiana pomiędzy staniem a siedzeniem
- połączenie nauki i ćwiczeń, np. zmiana pomiędzy nauką a ćwiczeniem



Dlaczego kształcenie praktyczne jest tak ważne ?

Powiesz – zapomnę

Pokażesz – zapamiętam

Zrobię – przeżyję,

Doświadczę – zrozumiem



Mobil: 606320030

Dziękuję za uwagę!

Artur Kowalski



artur.kowalski@ksztalcenie-zawodowe.pl