

PRAKTYCZNA SZKOŁA ZAWODU

przewodnik po modelach

SPIS TREŚCI

LIDER:

Fundacja Rozwoju Kompetencji i Przedsiębiorczości



Fundacja Rozwoju Kompetencji i Przedsiębiorczości PROAKTYWNI

fundacjaproaktywni.pl

PARTNERZY PROJEKTU:



Centro De Formación Altaviana

www.altaviana.com



Zespół Szkół Gastronomicznych nr 1 w Krakowie

www.zsg1.pl



Zespół Szkół Gastronomicznych nr 2 w Krakowie

zsgnr2krakow.pl



Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej

wsie.pl/

URZĘDY PRACY:



Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego

www.uppk.pl



Grodzki Urząd Pracy w Krakowie

www.gupkrakow.pl

ORGANIZACJE PRACODAWCÓW:



Krakowska Kongregacja Kupiecka

www.kongregacja-kupiecka.com.pl



Małopolska Izba Hotelowa

gremium.org.pl



Krakowska Izba Turystyki

www.kit.krakow.pl

Wstęp	5
Lista kluczowych kompetencji i wartości dla zawodu Technik żywienia i usług gastronomicznych	6
Kompetencje i wartości	8
Lista kluczowych kompetencji i wartości	9
Ocena kompetencji i wartości	10
Opis kompetencji i wartości	11
Podstawowe zasady pracy z uczniem nad rozwojem kompetencji kluczowych i wartości	17
Model tutoringu i ewaluacji uczniów w zakresie kluczowych kompetencji	20
Tutoring	22
Cele tutoringu	24
Sylwetka tutora	25
Etapy tutoringu	28
Metody pracy	29
Sposób adaptacji i wdrażania modelu	43
Model współpracy z pracodawcami	56
Opracowanie programu praktyki zawodowej	58
Wybór zakładów szkolących	59
Dobór miejsca praktyk dla danego ucznia	60
Uzgodnienie warunków współpracy z pracodawcą	60
Monitoring praktyki zawodowej	60
Ocena i walidacja praktyki zawodowej	61
Model doskonalenia zawodu kucharz i technik żywienia i usług gastronomicznych	62
Cel główny	64
Cele szczegółowe	64
Narzędzia pozwalające na realizację celów szczegółowych	64
Matryca	65
Metodyka ustalenia kierunku doskonalenia zawodowego nauczycieli	66
Zdefiniowanie kompetencji do doskonalenia	67
Odpowiedzialność i uprawnienia	67
Załączniki	68



Oddajemy na Państwa ręce przewodnik po modelach umożliwiający nowatorskie spojrzenie na nauczanie i podejście do ucznia w współczesnej szkole. Opracowanie w szczególności jest adresowane do szkół, które kształcą w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych, ponieważ testowanie i badania do tej publikacji odnosiły się do branży gastronomicznej. Mamy nadzieję, że nasze propozycje będą cenną wskazówką dla szkół zainteresowanych dostosowaniem kształcenia do potrzeb pracodawców i przy ich współpracy.

Poniższe vademecum jest kwintesencją ponad dwuletniej pracy ponadnarodowego zespołów ekspertów zaangażowanego w realizację projektu pn. „Praktyczna szkoła zawodu”, którego celem była adaptacja i wdrożenie nowatorskich rozwiązań funkcjonujących w hiszpańskiej szkole Centro de Formacion Profesional ALTAVIANA na grunt polski. Projekt był realizowany w oparciu o partnerstwo między: fundacją, szkołami, urzędami pracy, oraz organizacjami pracodawców, które zapewniało możliwość uwzględnienia w procesie szerszego spojrzenia na przebieg oraz efekt nauczania.

W rezultacie powstała publikacja, której celem jest wsparcie merytoryczne nauczycieli oraz dyrekcji chcących poprawić jakość nauczania oraz zapewnić uczniom pomoc w wykształceniu w sobie kompetencji i wartości poszukiwanych na rynku pracy. Publikacja składa się z czterech rozdziałów z których każdy dotyczy jednego z modeli:

- Lista kluczowych kompetencji i wartości – podstawowe narzędzie pracy, komplementarne w stosunku do programu nauczania. Umożliwia holistyczne i podmiotowe postrzeganie ucznia oraz nastawienie na jego rozwój zawodowy poprzez rozwój osobisty.
- Model tutoringu - indywidualna metoda pracy oparta na personalnym podejściu do ucznia, nastawiona na poszerzenie jego potencjału oraz motywowanie do samodzielnej pracy i rozwoju.
- Model współpracy z pracodawcami - opisuje proces pozyskiwania wartościowych miejsc praktyk i dostosowywania nauczania do faktycznych potrzeb pracodawców. Pokazuje w jaki sposób organizować, weryfikować praktyki, zapewniać odpowiednią jakość praktyk przy współpracy pracodawców.
- Model doskonalenia nauczycieli - pozwala na dostosowanie wiedzy i umiejętności nauczycieli do planu kluczowych kompetencji. Zmienia relację wewnątrz szkoły tak aby dyrektor pełnił funkcję tutora dla swojego grona pedagogicznego. Mobilizował i zachęcał do samodoskonalenia.

Mamy także nadzieję, że nasze propozycje znacząco poprawią efekty nauczania. Przyczynią się do pozytywnego postrzegania szkoły przez uczniów, rodziców, pracodawców oraz do maksymalnego wykorzystania potencjału uczniów, którzy trafiają do Państwa szkół.

**LISTA KLUCZOWYCH
KOMPETENCJI I WARTOŚCI
DLA ZAWODU TECHNIK
ŻYWIENIA I USŁUG
GASTRONOMICZNYCH**



KOMPETENCJE I WARTOŚCI

Termin kompetencje stosowany od wielu lat na płaszczyźnie biznesowej, ma olbrzymie możliwości transferu na obszar edukacji (zresztą jest to obserwowalne już przy przygotowywaniu konspektów zajęć, gdzie efekty uczenia się określane są na poziomie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych). Sam termin kompetencje wymaga pewnego doprecyzowania. Wynika to z faktu, że podczas lektury, możemy spotkać się z różnorodnymi definicjami kompetencji. Na przestrzeni ostatnich lat obserwowalny jest wyraźny trend do zbliżania się do siebie różnorodnych definicji. W rezultacie dla najbardziej precyzyjnego określenia tego, czym są kompetencje przyjęło się stosować możliwie prosty ich obraz, wskazując na konieczność współwystępowania trzech elementów: wiedzy, umiejętności i postawy, koniecznych do realizowania zadań zawodowych w danym obszarze.

W modelu zastosowano podział na kompetencje twarde i miękkie. Kompetencje twarde, to te ściśle związane z realizacją zadań w danym zawodzie. Kompetencje miękkie natomiast to cechy psychospołeczne, oraz umiejętności, które wiążą się ze sposobem bycia, wykonywania pracy czy podejścia do zadań. Stanowią one indywidualny kapitał każdego człowieka, który przysposabia go do podejmowania codziennych kontaktów i działań w społeczeństwie.

Kompetencje miękkie często postrzegane są jako ważniejsze niż te stricte zawodowe.

Wielu pracodawców uważa, że jeśli osoba wykazuje chęci do pracy, to już stanowi materiał na kucharza.

Pracodawcy bardzo wysoko cenią u pracowników otwartość na wiedzę. Chęć dokształcania, próbowania, eksperymentowania jest kluczowa, aby rozwijać się zawodowo.

„Raport na temat potrzeb pracodawców i rynku pracy dla zawodów kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych”
Fundacja Proaktywni, 2017

Zastosowano również termin kompetencje kluczowe – odnoszące się do zbioru najważniejszych dla zawodu kompetencji. Tych, które są konieczne i determinują skuteczność w wykonywaniu zawodu oraz są odpowiedzią na zdefiniowane potrzeby pracodawców. Obok kompetencji kluczowych znalazły się wartości, które determinują oczekiwaną postawę i podejście do zadań, współpracowników i pracodawców oraz budowanie wizerunku zawodu. Doświadczenia w zarządzaniu pokazują, że istnieją rozbieżności między oczekiwaniami pracodawców a wartościami wyznawanymi przez pracowników¹. Wartości, które są wyznawane przez pracowników nierzadko są częściowo inne niż pracodawców². Wyróżnione w projekcie wartości są tymi, które zostały zdefiniowane, jako kluczowe przez pracodawców. W rezultacie wskazane jest znalezienie złotego środka – maksymalne zaspokojenie potrzeb pracodawców przy możliwie największym zaspokojeniu potrzeb i wartości pracowników³.

1. W. Jarecki, Wartości wyznawane przez pracowników a motywacja do pracy, <https://kadry.infor.pl>

2. tamże

3. tamże

Lista kluczowych kompetencji i wartości została zdefiniowana w oparciu o:

- Opinie pracodawców zawarte w wynikach badań ujętych w Raporcie na temat potrzeb pracodawców i rynku pracy dla zawodów kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych
- listę kompetencji stosowaną przez partnera ponadnarodowego projektu „Praktyczna szkoła zawodu” – Szkoła Zawodowa Altaviana w Walencji (Hiszpania)
- wnioski z fazy testowania w praktyce szkolnej listy kluczowych kompetencji i wartości w ramach projektu „Praktyczna szkoła zawodu”. Testowanie rozwiązania odbywało się w okresie 1 roku szkolnego w 2 klasach Zespołu Szkół Gastronomicznych nr 1 w Krakowie i w 2 klasach Zespołu Szkół Gastronomicznych nr 2 w Krakowie.

LISTA KLUCZOWYCH KOMPETENCJI I WARTOŚCI

Kategoria kompetencji kluczowych	Kompetencje kluczowe
Zawodowe	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planowanie działań i zarządzanie czasem 2. Dobra organizacja pracy i konsekwencja w realizacji zadań 3. Pracowitość 4. Zaangażowanie 5. Odpowiedzialność za podejmowane działania
Społeczne	<ol style="list-style-type: none"> 6. Współpraca w zespole 7. Przestrzeganie zasad kultury osobistej i etyki 8. Umiejętność radzenia sobie ze stresem i rozwiązywania problemów 9. Lojalność 10. Komunikatywność i autoprezentacja
Osobiste	<ol style="list-style-type: none"> 11. Gotowość do podejmowania decyzji 12. Inicjatywa 13. Kreatywność 14. Otwartość na zmiany 15. Samodzielność 16. Samodoskonalenie

Tabela: Wypracowany model 16 kluczowych wartości i kompetencji

OCENA KOMPETENCJI I WARTOŚCI

Rozmawianie z podopiecznym o kompetencjach jest zadaniem wymagającym oderwania się od deklaracji. Pozwala to już trakcie rozmowy dostrzec uczniowi w pełni czym jest dana kompetencja oraz jak może się nią wykazać. W tym celu kluczowe jest stosowanie wypracowanej w projekcie i zawartej w dokumentach sześciostopniowej skali oceny; 1 - nie posiadam tej umiejętności; 2 - posiadam na poziomie dopuszczającym; 3 - posiadam na poziomie średnim; 4 - posiadam na poziomie dobrym; 5 - posiadam na poziomie bardzo dobrym; 6 - posiadam na poziomie wyróżniającym. Głównym obszarem odniesienia są tu wskaźniki behawioralne. Tutor pozbawiony możliwości bezpośredniej ich obserwacji odwołuje się do charakterystyki zachowania opisywanego w trakcie rozmowy z podopiecznym. Ważnym elementem jest tutaj odwoływanie się do konkretnych przykładów.

W celu ułatwienia oceny oraz jej zunifikowania zaproponowano każdorazowo korzystanie z opisu zachowania, który pozwala uczniowi dostrzec wykazywanie się daną kompetencją w konkretnej sytuacji. Co więcej, operowanie skalą odnoszącą się do opisów zachowania pozwala również na określenie poziomu wykazywania się daną kompetencją. W ten sposób rozmowa koncentruje się na zachowaniu ucznia w konkretnych sytuacjach. Pozwala to tutorowi na prowadzenie rozmowy, w trakcie której podopieczny bez „moralizowania i nauczania” sam może w sposób klarowny i jasny dostrzec swoje zachowanie w obiektywnym kontekście.

Ocena	Znaczenie	Cechy opisu konkretnego zachowania
1	Brak wykazywania się daną kompetencją	Nie wykazuje się wiedzą w zakresie danej kompetencji, nie wykazuje się umiejętnością, nie stosuje w praktyce wiedzy i umiejętności wskazujących na posiadanie danej kompetencji
2	Wykazuje się kompetencją na poziomie dopuszczającym	Potrzebuje pomocy przy realizacji zadań wymagających danej kompetencji, posiada szczerką wiedzę w zakresie danej kompetencji, rzadko stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji
3	Wykazuje się kompetencją na poziomie dostatecznym	Posiada dostateczne umiejętności w zakresie danej kompetencji, posiada dostateczną wiedzę w zakresie danej kompetencji, czasami stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji

4	Wykazuje się kompetencją na poziomie dobrym	Posiada wiedzę w zakresie danej kompetencji, posiada umiejętności charakterystyczne dla danej kompetencji, stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji
5	Wykazuje się kompetencją na poziomie bardzo dobrym	Posiada kompletną wiedzę w zakresie danej kompetencji, wykraczającą poza program, wykazuje się kompletnymi umiejętnościami w zakresie danej kompetencji wykraczającymi poza program, zawsze stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji
6	Wykazuje się kompetencją na poziomie wyróżniającym	Posiada kompletną wiedzę w zakresie danej kompetencji i wykracza poza program, wykazuje się kompletnymi umiejętnościami w zakresie danej kompetencji i wykracza poza program, zawsze stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji oraz angażuje innych uczniów

Tabela: opis poziomów oceny kompetencji

OPIS KOMPETENCJI I WARTOŚCI

Przedstawienie listy kluczowych wartości i kompetencji może być niewystarczające, dlatego do każdej opracowany został ogólny opis. Zapoznanie się z opisami oraz przeniesienie ich na płaszczyznę wcześniej wskazanych zachowań pomaga w sposób obiektywny i precyzyjny na ocenę aktualnego poziomu oraz jest przydatne w planowaniu działań i monitoringu postępów. Daje jednocześnie podopiecznemu doskonałą możliwość zarówno urealnienia swoich ocen (już na początkowym etapie), jak również pomaga w planowaniu kolejnych kroków, działań i aktywności oraz dostrzeganie możliwości do wykorzystania szans. Jednym z kluczowych aspektów kompetencji jest ich transferowalność. Rolą tutora jest pokazać transfer kompetencji zdobywanych w szkole w późniejszej pracy zawodowej. Bardzo istotnym jest tu stale zmieniający się rynek pracy i potrzeby pracodawców. Wybranie do rozwoju kompetencji kluczowych i wartości, minimalizuje efekt zmian rynku pracy.

1. Planowanie działań i zarządzanie czasem

(Typ: Zawodowe)

Uczeń powinien umieć myśleć o przyszłości. Planowanie to proces, w którym zaczynamy od ogólniejszego spojrzenia na całość naszego czasu żeby później przejść do szczegółów. Właściwe planowanie wykorzystania czasu jest związane z pytaniem o celowość działań. I chociaż wielu przyznaje, że planowanie jest ważne, jednak tylko nieliczni poświęcają mu wystarczającą ilość czasu. Wiele osób zamiast planowania od razu przystępuje do działania, co pozwala na obniżenie poziomu napięcia, jednak nie zbliża nas do celu. Badania jednak pokazują, że na zaplanowanie wystarczy poświęcić tylko 1% czasu potrzebnego na wykonanie danej pracy, by zaoszczędzić jedną godzinę dziennie.

Kompetencje w zakresie planowania działań i zarządzania czasem wyrażać się będą w zdefiniowaniu konkretnej wiedzy; takiej jak np. wiedza o celach, dostępnych ramach czasowych, metodach i narzędziach zarządzania czasem. Jednocześnie wskazane jest pogłębiona analiza w zakresie posiadania umiejętności; definiowania celów, umiejętności analizy możliwości wykorzystania danego narzędzia zarządzania czasem oraz jego wykazania się poprawną metodologią jego stosowania. Jednocześnie tutor w rozmowie z uczniem jest w stanie poznać i pomóc nazwać osobisty stosunek ucznia do planowania i zarządzania czasem, jego zainteresowanie rozwijaniem i stosowaniem zasad i narzędzi w swoim życiu.

2. Dobra organizacja pracy i konsekwencja w realizacji zadań

(Typ: Zawodowe)

Dobra organizacja pracy wyraża się poprzez zachowania i działania związane z wykorzystaniem reguł zarządzania czasem, planowania czy wyznaczania celów i implementowania ich do własnych celów i zadań, które w danej chwili uczeń realizuje, jest zobowiązany wykonać.

Konsekwencja w realizacji zadań wyraża się poprzez regularne, cykliczne wykonywanie zadań wcześniej zaplanowanych, zleconych lub takich, wobec których podjęte zostało wcześniej zobowiązanie przez ucznia. Obserwować je można przez pryzmat rzeczy obowiązkowych (np. wykonywanie zadań i obowiązków wynikających z obowiązku szkolnego, obowiązki codzienne, domowe ucznia) i związanych z zainteresowaniami konkretnej osoby (np. rozwijanie zainteresowań w formie zorganizowanej i niezorganizowanej poza szkołą, zajęcia dodatkowe, nieobowiązkowe w szkole)

3. Pracowitość

(Typ: Zawodowe)

Według wielu pracodawców poszukujących pracowników ogromną zaletą jest pracowitość i stawiają ją praktycznie na pierwszym miejscu spośród cech jakie powinien mieć ich przyszły pracownik. Dodatkowo przychylniej patrzą na osoby, które pokazują, że nie nudzą się w pracy – a gdy zachodzi taka potrzeba – znajdują sobie dodatkowe zajęcia. Specyfika zawodu wymaga, aby przyszli pracownicy byli przygotowani na pracę w szybkim tempie, o fizycznym charakterze oraz niekiedy w trybie zmianowym.

Przy zdefiniowaniu tej kompetencji kluczowe jest podjęcie w rozmowie z uczniem tematu dotychczasowych doświadczeń w pracy czy na praktykach. Głównym punktem oceny poziomu kompetencji ucznia będzie tu opis jego doświadczeń w pracy / na praktykach. Oczywiście istnieje tu olbrzymie ryzyko w klasach I, że uczniowie nie będą mieli „czym się pochwalić”. W takich sytuacjach tutor powinien przyjąć perspektywę (wizje przyszłości) i przedyskutować jak dany uczeń wyobraża sobie siebie w pracy oraz na jakiej podstawie wyciąga takie wnioski.

4. Zaangażowanie

(Typ: Zawodowe)

Zaangażowanie jest wartością, która na rynku pracy ma wyraźny wpływ na ocenę pracownika oraz jego samodzielne kształtowanie ścieżki kariery. Jest to wartość instrumentalna, pozwalająca na rozwój innych wartości i kompetencji kluczowych.

Określenie poziomu zaangażowania wydaje się zadaniem trudnym, niemniej na rzetelne jej zdefiniowanie pomaga z jednej strony odwołanie się do skali, a następnie dyskusja, dotycząca różnych obszarów aktywności ucznia i „wykazywania” się zaangażowaniem w opisywanych sytuacjach. Ważne jest zachowanie proporcji pomiędzy dyskusją dotyczącą aktywności atrakcyjnych dla ucznia oraz tych, które postrzega jako nieatrakcyjne.

5. Odpowiedzialność za podejmowane działania

(Typ: Zawodowe)

To ostatnia w kategorii „zawodowe” wartość, mająca wpływ na postrzeganie danego ucznia przez pracodawców. Odpowiedzialność wydaje się wartością, która w ogólnym postrzeganiu jest jednym z wyznaczników dorosłości.

Uczeń powinien być gotowy do brania osobistej odpowiedzialności za realizację powierzonych mu zadań i obowiązków oraz ponoszenia konsekwencji za efekty pracy własnej lub zespołu, zarówno pozytywnych jak i negatywnych.

Odpowiedzialność jest wartością, która w rozmowie tutoringowej pojawi się jako zachowanie w kontekście konsekwencji podejmowanych działań, sytuacji i zdarzeń, w których uczeń uczestniczył.

6. Współpraca w zespole

(Typ: Społeczne)

Jest to kompetencja podejmująca kwestie podejmowania roli w zespole i wywiązywania się z niej. Kluczowe wydaje się w tym przypadku określenie jakie są oczekiwane role do podjęcia w grupie (zarówno w zakresie aspiracji własnych, jak i oczekiwań środowiska / grupy). Tego typu dyskusja pozwala dookreślić podejmowane role i wywiązywanie się z nich przez ucznia.

Doskonałym punktem wyjścia jest tu dyskusja dotycząca funkcjonowania ucznia w różnych grupach; klasie, grupie towarzyskiej, etc.

7. Przestrzeganie zasad kultury osobistej i etyki

(Typ: Społeczne)

Każdy uczeń po ukończeniu szkoły i odbyciu praktyki powinien znać i stosować zasady kultury i etyki (zgodnie z zasadami *savoir-vivre*). Kultura osobista jest podstawowym elementem wizerunku nie tylko danego człowieka, ale też społecznego odbioru zawodu i w perspektywie szkoły. Wyraża się ona stosowaniem zasad procedencji, dopasowania się oraz szacunkiem wyrażanym względem innych ludzi. Tak, jak wszystkie kompetencje wyraża się w posiadaniu wiedzy, jest zastosowaniu (umiejętności) oraz prezentowanej postawy.

Ocena tej kompetencji odbywa się na podstawie obserwacji zachowań ucznia podczas praktyk, dnia codziennego, w szkole i poza nią. Dotyczy stosowania zasad SV w relacjach z innymi uczniami, nauczycielami, pracodawcami, rodziną oraz generalnie z ludźmi. Istotne wydaje się rozróżnienie poza SV życia codziennego, a SV biznesowym, w którym niektóre zasady postępowania są odmienne niż w SV dnia codziennego.

8. Umiejętność radzenia sobie ze stresem i rozwiązywania problemów

(Typ: Społeczne)

Praca w kuchni opiera się na współpracy, dlatego bardzo istotne jest szybkie wyjaśnianie konfliktów interpersonalnych. Panowanie nad stresem jest niezwykle ważne. Długotrwały stres niesie ze sobą wiele negatywnych następstw psychicznych i somatycznych. Sztuka polega na tym, żeby opanować go i nie dać się wprowadzić w stan zdenerwowania, który utrudni jakość wykonywanej pracy, proces podejmowania decyzji, stanie się źródłem konfliktu, czy trudności komunikacyjnych. Umiejętność zapanowania nad stresem, sytuacją postrzeganą jako trudną zwiększa szanse na zatrudnienie.

Ocena tej kompetencji powinna oprzeć się na opisie zachowań ucznia w sytuacjach związanych ze stresem i konfliktem. Rola tutora jest klarowny opis sytuacji, próba rozpoznania jaki jest wgląd w siebie i własne zachowanie ucznia, jaki jest poziom rozpoznawania stresorów, swojego zachowania w sytuacjach trudnych. Jednocześnie stale trzeba kontrolować obiektywny poziom opisywanych sytuacji.

9. Lojalność

(Typ: Społeczne)

Obowiązek zachowania lojalności wobec pracodawcy jest regulowany przepisami Kodeksu pracy oraz ustawą o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Jak wynika z badań przeprowadzanych wśród polskich pracodawców, jedną z najbardziej cenionych u pracowników cech, jest lojalność. Nie chodzi tu tylko o lojalność wobec pracodawcy, ale również o ogólną rzetelność i uczciwość w stosunkach z ludźmi. Lojalność jest wartością, której ocena będzie wymagała od tutora poznania wzorów zachowania ucznia w różnych sytuacjach. Przy ocenie należy spróbować poznać tę wartość w różnych kontekstach społecznych; rodzinnym, rówieśniczym, zawodowym etc.

10. Komunikatywność i autoprezentacja

(Typ: Społeczne)

Uczeń dobiera odpowiedni styl i język komunikując się ze współpracownikami, przełożonym i klientem, posługuje się pojęciami właściwymi dla danego zawodu, wypowiada się w sposób jasny, zwięzły i kulturalny, jest uprzejmy i życzliwy w kontaktach z innymi, zachowuje się godnie w miejscu pracy i poza nią, dba o estetyczny wygląd i oraz przybywanie w czasie pracy w odpowiednim stroju adekwatnym do pełnionych funkcji, wykonywanych obowiązków, zadań, buduje dobre relacje z innymi, aktywnie i uważnie słucha rozmówcy.

W ocenie tej kompetencji tutor powinien brać pod uwagę nie tylko to, co mówi uczeń i jakie sytuacje przytacza na poparcie swoich słów, ale i komunikatywność i autoprezentację prezentowaną w trakcie spotkania.

11. Gotowość do podejmowania decyzji

(Typ: Osobiste)

Podejmowanie decyzji jest wyborem lub też świadomym powstrzymaniem się od wyboru (co jest także decyzją). Uczeń ma do wyboru szereg alternatyw, które musi ze sobą porównać i ocenić możliwość ich wprowadzenia oraz przewidzieć skutki ich realizacji. Gotowość do podejmowania decyzji uwidacznia się w opisach różnorodnych sytuacji, które wymagają od ucznia samodzielności. W rozmowie warto podejmować wątki związane z udziałem osób trzecich w podejmowaniu decyzji (np. rodziców, rówieśników etc.). Wpływ ten może być również pośredni (np. ocena rówieśnicza).

12. Inicjatywa

(Typ: Osobiste)

Inicjatywa to kompetencja związana z umiejętnością automotywacji. Jej podstawowym wyróżnikiem jest umiejętność znajdowania u siebie impulsu do działania, bez zewnętrznych dyspozycji. Osoby, które posiadają tę kompetencję potrafią wskazać zadania, konieczne do wykonania oraz podejmują działania, które są konieczne dla ich zrealizowania. W aspekcie postawy wykazują wysoki stopień zainteresowania bieżącymi problemami i w sposób trafny potrafią je wskazać. Kompetencja ta związana jest z wysokim stopniem samodzielności, jakim dysponuje dana osoba. Ocena poziomu kompetencji dokonywana powinna być na podstawie opisu sytuacji szkolnych i życiowych, w których inicjatywa miała znaczenie. Zwłaszcza w tym punkcie kluczowe jest kontrola efektywności działań (innymi słowy, czy podejmowane działania zakończyły się sukcesem). Pozwala to precyzyjnie określić poziom kompetencji.

13. Kreatywność

(Typ: Osobiste)

Uczeń powinien być też kreatywny w działaniu poprzez nowoczesne dekoracje potraw, aranżację stołów czy sal, umieć wymyślić własne potrawy. Do oceny kompetencji, jaka jest kreatywność wymagane jest nie tylko ocena efektów pracy ucznia (wskazana powyżej), ale jednocześnie wiedza dotycząca sposobów (technik) kreatywnego generowania pomysłów oraz chęć bycia kreatywnym i podejmowanie zadań, które wyróżniają się na tle konkretnej (wskazanej przez ucznia lub określonej w trakcie rozmowy) grupy odniesienia.

14. Otwartość na zmiany

(Typ: Osobiste)

Uczeń powinien być otwarty na zmiany, umieć podjąć nowe wyzwania, być ciekawym nowych smaków oraz umieć uczyć się na błędach. Elastyczny pracownik nie boi się zmian i potrafi dostosować się do zmieniających się warunków pracy. W sytuacji kiedy przychodzi nowy przełożony, czy zmieniają się zasady pracy nie zaczyna narzekać i nie traci motywacji.

W analizie otwartości na zmiany i jej poziomu należy przeanalizować historię doświadczeń (analiza wydarzeń krytycznych), z których możemy wyciągnąć wnioski dotyczące adaptacji w sytuacjach nowych i niespodziewanych oraz tych, które były wcześniej zapowiedziane (np. jak uczeń się do nich przygotowywał). Jest to kompetencja o dużym stopniu wewnętrznego zróżnicowania. Dotyczy ona bowiem nie tylko reagowania w sytuacji zmiany, ale również sugerowanych społecznie zmian (np. zmiany dostosowawcze), zmian wynikających z pełnionych ról (np. pracownika), zmian związanych z planowaniem kariery.

15. Samodzielność

(Typ: Osobiste)

Samodzielność w działaniu jest przez pracodawców pożądana, pozwala ona zarówno szybko wdrożyć pracownika do pracy, jak i powierzyć mu obowiązki bez ryzyka, że będzie co chwilę dopytywał o to, co i jak ma zrobić.

Aby zweryfikować poziom samodzielności kluczowe jest zdefiniowanie u ucznia poziomu wiedzy o potrzebach organizacji (np. restauracji, hotelu ale też szkoły czy innej grupy odniesienia, gdzie można zaobserwować samodzielność), zasadach funkcjonowania, planach i celach, etc. Samodzielność wyraża się tutaj w umiejętności podejmowania działań w zgodzie z w/w, bez zewnętrznych stymulacji. Wynikają one z poczucia potrzeby ich realizacji, gdyż „leżą w interesie” instytucji / firmy.

16. Samodoskonalenie

(Typ: Osobiste)

Uczeń powinien wykazywać gotowość do ciągłego uczenia się i doskonalenia zawodowego, jak też wykorzystywać różne źródła informacji w celu doskonalenia umiejętności zawodowych. Najważniejsze, aby być świadomym, że warto w siebie inwestować. Sytuacja na rynku pracy powoduje, że rozwój człowieka (pracownika) powinien postępować przez cały okres aktywności zawodowej, aby się rozwijać (a przynajmniej nie zatrzymać w miejscu) trzeba się cały czas uczyć czegoś nowego.

W trakcie rozmowy z uczniem powinny zostać poruszone wątki świadomości potrzeby samodoskonalenia, wiedzy dotyczącej rozwoju zawodowego teraz i w przyszłości, a także dotychczasowych doświadczeń, planów i aktualnie podejmowanych działań związanych z samodoskonaleniem.

PODSTAWOWE ZASADY PRACY Z UCZNIEM NAD ROZWOJEM KOMPETENCJI KLUCZOWYCH I WARTOŚCI

W modelu wypracowane zostały zasady pracy nad rozwojem kompetencji kluczowych i wartości. Stanowią one swego rodzaju drogowskaz, pozwalający na doprecyzowanie własnych działań w kontakcie z uczniem. Praca nad rozwojem w obszarze kompetencji kluczowych i wartości powinna być również inspirująca dla ucznia. Jego poziom zaangażowania stanowi najważniejszy składnik końcowego sukcesu, jakim niewątpliwie jest obserwowany rozwój kompetencji kluczowych i wartości.

1. Akceptacja i jasne określenie celów

„Wartości nie wprowadza się dla ludzi ale z ludźmi”. Na początku cyklu kształcenia definiowany jest przez ucznia i tutora osobisty plan ucznia dotyczący kształcenia kluczowych kompetencji i wartości, plan jest aktualizowany w razie potrzeby. Jest to element bezpośrednio związany z budowaniem relacji pomiędzy uczniem a nauczycielem / tutorem. Na wzrost akceptacji wpływa wzajemne poznanie i pogłębienie wiedzy o sobie, która wykracza poza standardowe sytuacje szkolne. Dla precyzyjnego określenia celów pomocne jest uporządkowanie komunikatu i ustalanie celu zgodne z proponowaną metodologią (np. POKARM). Praca ucznia i tutora związana z określaniem celów trwa cały czas i dotyczy różnych zadań i planów.

2. Wszyscy pracownicy szkoły są odpowiedzialni za wychowanie ucznia, tak aby nie było rozbieżności w reagowaniu na niewłaściwe lub właściwe zachowanie się ucznia.

3. Nie ma konkretnego momentu do nauki kompetencji miękkich Zawsze – czyli też na przerwie lub po pracy,

- **Wszędzie** – czyli nie koniecznie w szkole,
- **Wszyscy** – spójny przekaz i konsekwencja wszystkich pracowników szkoły.
- **Zawsze** – czyli też na przerwie lub po pracy

Rolą nauczyciela jest pomoc w dostrzeżeniu faktu ciągłego przekształcania doświadczeń, jakie umożliwiają uczniowi rozwój. Zawsze, wszędzie, wszyscy nie powinno stanowić hasła, ale być wyznacznikiem rzeczywistej pracy i poszerzania perspektywy rozwojowej ucznia.

4. Przyjazna, dobra atmosfera w szkole.

Dobra atmosfera to również dobra współpraca, wzajemna pomoc, brak niezdrowej rywalizacji. Lojalność. Dobra atmosfera w szkole przekłada się również na efektywność uczenia się, motywację oraz budowanie pozytywnej relacji z uczniem. Jest to punkt, będący rozwinięciem pkt. 1. Kluczem budowania miejsca, które cechuje przyjazna, dobra atmosfera jest akceptacja różnorodności i wzajemny szacunek.

5. Zaangażowanie uczniów do różnych aktywności pozalekcyjnych, np. wolontariat, praca w samorządzie szkoły, aktywność społeczna niewątpliwie pomaga nabywać czy rozwijać wiele cennych cech osobowych ucznia.

6. Dawanie zadań każdemu uczniowi, to kolejny sposób na kształtowanie kompetencji miękkich.

Poprzez przydzielanie uczniowi konkretnej roli czy zadania w klasie można rozwijać odpowiedzialność lub też uczyć współpracy zespołowej. Istotne jest wykorzystywanie dedykowanych do tutoringu metod wyznaczania celów (np. POKARM, GROW). Pozwalają one nie tylko na precyzyjne wyznaczanie celów, ale i na weryfikację postępów w kontakcie z tutorem.

7. Konsekwencja

jest również niezwykle ważna, nie jesteśmy w stanie kształcić czy rozwijać kompetencji miękkich jednorazowo np. w jednej akcji wolontariatu. Uczenie oraz rozwijanie umiejętności personalnych i społecznych jest procesem długofalowym, rozłożonym w czasie.

8. Certyfikat kluczowych kompetencji i wartości (Załącznik 4)

- otrzymuje uczeń na koniec cyklu kształcenia. Certyfikat wymienia listę kompetencji i wartości, dla których uczeń uzyskał minimalną liczbę punktów oceny.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ I UPRAWNIENIA

Organem koordynującym realizację oraz przebieg procesu wdrażania Listy kluczowych kompetencji i wartości jest Dyrektor lub v-ce Dyrektor szkoły do spraw pedagogicznych wraz z zespołem Tutorów oraz Kierownikiem Tutorów.



**MODEL TUTORINGU
I EWALUACJI UCZNIÓW
W ZAKRESIE KLUCZOWYCH
KOMPETENCJI**



TUTORING

Tutoring to metoda edukacji zindywidualizowanej, opierająca się na bezpośrednim spotkaniu tutora z uczniem. Jest to proces nakierowany na integralny rozwój podopiecznego, obejmujący wiedzę, umiejętności i postawy. Tutoring jest najczęściej długofalowym (obejmującym co najmniej semestr) procesem współpracy, nakierowanym na integralny – obejmujący wiedzę, umiejętności i postawy – rozwój podopiecznego (ang. tutee)⁴. Tutoring pomaga łączyć proces dydaktyczny z procesem wychowawczym dzięki temu, że oferuje czas i miejsce na to, aby uczeń mógł porozmawiać nie tylko o swoich sukcesach, ale i problemach w szkole, o swoich planach i marzeniach na przyszłość. Ta wielość definicji i opisów tutoringu pozwala oddać jego sens; kształcenia i rozwijania osobowości ucznia poprzez indywidualną relację z tutorem.

Głównym założeniem, jakie przyświecało przy wprowadzaniu modelu tutoringu było założenie, że edukacja zawodowa powinna stymulować rozwój przede wszystkim człowieka, a później pracownika. Truizmem byłoby stwierdzenie, że zmienia się nie tylko szkoła, ale i uczniowie, którzy w niej się pojawiają. Jak wskazuje Czekierda przydatność kolejnych inicjatyw edukacyjnych czy też nowatorskich metod oceniana jest pod kątem ich skuteczności w rozwiązywaniu trudnych sytuacji, np. słabych wyników na egzaminach gimnazjalnych, maturalnych, czy też uczniowskiej agresji⁵. Popatrzmy jednak szerzej. Nie tylko przez pryzmat szkoły, ale i rynku pracy. W dzisiejszych czasach, aby odnieść sukces w obszarze zawodowym i być atrakcyjnym na rynku pracy, nie wystarczy posiadać odpowiedniego wykształcenia, czy mieć wiedzę techniczną z danej dziedziny. Pracodawcy oczekują od przyszłych pracowników również umiejętności miękkich (komunikatywność, kreatywność, elastyczność, asertywność, samodzielność, umiejętność pracy w grupie, zarządzanie czasem czy dynamizm działania), które ułatwiają efektywne współdziałanie w środowisku prywatnym i zawodowym. Dzięki nim absolwent szkoły ma możliwość stać się poszukiwanym i cenionym pracownikiem, a nawet mistrzem w swoim zawodzie. Jest to poniekąd efekt pracy z tutorem, która inspiruje ucznia. Jak wskazuje Pereświat-Sołtan, pod wpływem motywacji wewnętrznej jednostka chce podjąć określone działanie nie dlatego, że spodziewa się w jego efekcie jakiejś gratyfikacji albo po, to by uniknąć kary, ale dlatego, że samo działanie wydaje się jej atrakcyjne, ciekawe, satysfakcjonujące⁶.

Zmieniający się na naszych oczach rynek pracy daje nam wyraźny impuls do zmiany również przygotowania się w obszarze planowania własnej kariery zawodowej. Zasoby wiedzy ludzkiej bardzo szybko się powiększają, co wpływa na kształcenie zawodowe, które musi być przygotowane do zmieniających się warunków pracy.

4. E. Nerwińska, Tutoring szansą dla ucznia, nauczyciela i systemu w: red. M. Budzyński, P. Czekierda, J. Traczyński, Z. Zalewski, A. Zembrzuska, Tutoring w szkole. Między teorią a praktyką zmiany edukacyjnej Towarzystwo Edukacji Otwartej, Wrocław 2009, s. 5

5. P. Czekierda, Co możemy zyskać w perspektywie społecznej wprowadzając tutoring do szkoły w: red. M. Budzyński, P. Czekierda, J. Traczyński, Z. Zalewski, A. Zembrzuska, Tutoring w szkole. Między teorią a praktyką zmiany edukacyjnej Towarzystwo Edukacji Otwartej, Wrocław 2009, s. 15

6. A. Pereświat-Sołtan Tutoring jako ważny obszar uczenia się dorosłych w: Edukacja Dorosłych 2011, nr 2

Powinno więc być ukierunkowane na :

- kształtowanie osobowości, wartości i postaw
- przygotowanie do życia w wielokulturowych społecznościach
- kształtowanie mobilności zawodowej

Przyjęta w projekcie definicja tutoringu odwołuje się do poszerzenia relacji, na jaką nie pozwala do końca rola nauczyciela. Próbuąc przyrzeć się procesowi tutoringu, a więc indywidualnym spotkaniom, w trakcie których w atmosferze dialogu tutor pomaga uczniowi poszukiwać własnej drogi do wiedzy, tożsamości oraz wielopłaszczyznowego rozwoju. Wprowadzenie tutoringu do szkół pozwala na organizację regularnych, indywidualnych spotkań z uczniem (podopiecznym), których celem jest wspólna praca nad rozwojem potencjału w obszarze **kluczowych wartości i kompetencji**. Tutoring pozwala poszerzyć perspektywę postrzegania ucznia. Mówiąc kolokwialnie, dostrzegamy go w pełni – takim, jakim jest. Działa to dwustronnie. Zmienia się również perspektywa ucznia. On również może poznać nauczyciela z innej strony, który wychodzi ze swojej codziennej roli.

Cechy wyróżniające tutoring:

- samodzielność i odpowiedzialność ucznia
- uwaga skoncentrowana na konkretnej osobie
- integralność - przedmiotem pracy jest rozwój ucznia, w odniesieniu do wartości i celów osobistych
- praca na konkretnym doświadczeniu i dzielenie się doświadczeniem
- planowy, długotrwały proces i długofalowe rezultaty

Tutoring to metoda edukacji zindywidualizowanej, opierająca się na bezpośrednim spotkaniu tutora z uczniem. Jest to proces nakierowany na integralny rozwój podopiecznego, obejmujący wiedzę, umiejętności i postawy. Tutoring to metoda kształcenia i rozwijania osobowości ucznia, poprzez indywidualną relację z tutorem

Tutoring pomaga łączyć proces dydaktyczny z procesem wychowawczym dzięki temu, że oferuje czas i miejsce na to, aby uczeń mógł porozmawiać nie tylko o swoich sukcesach, ale i problemach w szkole, o swoich planach i marzeniach na przyszłość.

Definicje zawarte w Modelu tutoringu i ewaluacji uczniów w zakresie kluczowych kompetencji i wartości dla zawodów: kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych
Kraków; 2017

Tutoring jest korzystny nie tylko dla realizacji potrzeb pedagogicznych. Ma on również wpływ na zewnętrzny pozytywny wizerunek szkoły, którego najwyraźniejsze efekty obserwować możemy wśród rodziców, których dzieci uczestniczą w tutoringu. Widoczny jest tu wzrost zaufania do nauczycieli i szkoły; wzrost gotowości do współpracy ze szkołą w oddziaływaniu wychowawczym i wspierania dziecka w nauce; większe zaangażowanie w życie szkoły; oraz wzrost świadomości pedagogicznej⁷.

Niesie on ze sobą korzyści również dla nauczycieli. Brzezińska i Rycielska w swoim artykule „Tutoring jako czynnik rozwoju ucznia i nauczyciela”, wskazują na wymierne korzyści, jakie niesie ze sobą tutoring dla nauczycieli⁸. Jak podkreślają podjęcie pracy metodą tutorską może stać się dla nauczyciela nowym sposobem i płaszczyzną interakcji z uczniami, ale jednocześnie ważnym sposobem stymulowania samorozwoju, budowania wsparcia zawodowego w grupie kolegów-nauczycieli, a także przyczyną tworzenia nowych, trwałych sieci społecznych⁹. Co więcej ma pozytywny wpływ na satysfakcję, jaką czerpie się z pracy i zapobieganie wypaleniu zawodowemu u nauczycieli. Co więcej, integruje nauczycieli, którzy uczestniczą w tutoring. Jak pokazuje doświadczenie z projektu „Praktyczna Szkoła Zawodu” nauczyciele-tutorzy potrafią się wręcz organizować w grupy samopomocy i wsparcia zawodowego, co również wzmacnia ich więź jako zespołu pracującego nad wspólnym celem- rozwojem ucznia.

CELE TUTORINGU

Celem niniejszego opracowania było wypracowanie modelu tutoringu i ewaluacji uczniów w zakresie kluczowych kompetencji i wartości dla zawodów kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych. Model tutoringu i ewaluacji uczniów w zakresie kluczowych kompetencji i wartości jest ściśle związany oraz stanowi całość z dokumentem Model Listy kluczowych kompetencji i wartości dla zawodów kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych. Wdrażany w Zespole Szkół Gastronomicznych nr 1 i Zespole Szkół Gastronomicznych nr 2 w Krakowie model tutoringu koncentruje się na wzmocnieniu kluczowych wartości i kompetencji wśród uczniów, objętych tutoringiem.

Celem kształcenia zawodowego praktycznego jest przygotowanie uczących się do życia w warunkach współczesnego świata, wykonywania pracy zawodowej i aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy. Celem tutoringu natomiast jest zastosowanie nowych rozwiązań, dzięki którym uczniowie nabędą i/lub udoskonalą kluczowe kompetencje i wartości adekwatne do potrzeb pracodawców.

7. <http://www.tutoringszkolny.pl/files/pliki/dokumenty/Innowacja%20pedagogiczna.pdf>

8. Brzezińska A.I., Rycielska L., Tutoring jako czynnik rozwoju ucznia i nauczyciela w: red. Budzyński M., Czekierda P., Traczyński J., Zalewski Z., Zembrzuska A., Tutoring w szkole. Między teorią a praktyką zmiany edukacyjnej Towarzystwo Edukacji Otwartej, Wrocław 2009, s. 20

9. Brzezińska A.I., Rycielska L., Tutoring jako czynnik rozwoju ucznia i nauczyciela w: red. Budzyński M., Czekierda P., Traczyński J., Zalewski Z., Zembrzuska A., Tutoring w szkole. Między teorią a praktyką zmiany edukacyjnej Towarzystwo Edukacji Otwartej, Wrocław 2009, s. 20

Cel edukacyjny

- lepsze poznanie samego siebie,
- rozpoznanie własnych talentów, uzdolnień, mocnych stron i praca na nich,
- rozwijanie własnych zainteresowań,
- kształtowanie umiejętności planowania własnego rozwoju (edukacyjnego, zawodowego i życiowego),
- nawiązywanie i pogłębianie relacji społecznych w szkole i poza nią,
- ukończenie szkoły z perspektywą „patrzenia do przodu” – ścieżka kariery życiowej (przyjęcie postawy życia świadomego),
- pomoc w budowaniu właściwego systemu wartości, wspieranie w odkrywaniu i rozwijaniu zdolności,
- rozwijanie umiejętności podejmowania decyzji i braniu za nie odpowiedzialności,
- budowanie pozytywnych relacji interpersonalnych w szkole i poza nią,
- zadbanie o poczucie bezpieczeństwa w szkole.

Cel praktyczny

- przestrzegania zasad kultury i etyki,
- bycia kreatywnym i konsekwentnym w realizacji zadań,
- przewidywania skutków podejmowanych działań,
- bycia otwartym na zmiany (bycia elastycznym),
- umiejętności radzenia sobie ze stresem,
- aktualizacji wiedzy i doskonalenia umiejętności zawodowych,
- przestrzegania tajemnicy zawodowej,
- umiejętności ponoszenia odpowiedzialności za podejmowane działania,
- umiejętności negocjowania warunków porozumień,
- współpracy w zespole

Celem opracowania modelu tutoringu i ewaluacji uczniów w zakresie kluczowych kompetencji i wartości jest to, aby uczeń kończący szkołę nabył umiejętności, dzięki którym nastąpi u niego rozwój tzw. kompetencji miękkich cenionych przez pracodawców.

SYLWETKA TUTORA

To, kto zostaje tutorem jest dość istotne. Tutor powinien być bowiem zarówno mentorem jak i dobrym nauczycielem, mądrym doradcą, osobą godną zaufania czy wzorem osobowym. Cechować go powinny wiara w ucznia, w jego możliwości. Taka postawa powoduje, że tutor może go wspierać, doradzać, inspirować, skłaniać do myślenia, dzielić się własnym doświadczeniem i wiedzą, oraz wyrażać swoją ocenę by dążyć do osiągnięcia przez ucznia kluczowych kompetencji i wartości po ukończeniu szkoły.

Tutor – osoba dbająca o pełne wykorzystanie potencjału ucznia, motywująca go do rozwoju zawodowego i osobistego, wspierająca go swoim doświadczeniem, wiedzą i umiejętnościami.

To, kim jest tutor należy rozpatrywać w kontekście tego, jakie zadania w odniesieniu do konkretnego ucznia ma on realizować. Oczywiście elementarnym zadaniem jest poznanie ucznia, a w szczególności jego zainteresowań, predyspozycji i zasobów. Pozwala to tutorowi dopasować swoją pracę, dobrać odpowiednie metody pracy czy chociażby wykorzystać posiadane doświadczenie. Podstawą jest tu po pierwsze postawa, jaką przyjmuje tutor; bazująca na przyszłości podopiecznego, wyznaczaniu celów (wspólnie z podopiecznym) oraz koncentracji na planowaniu drogi i osiągnięcia zamierzonych celów. Równie ważne jak postawa jest posiadanie odpowiednich kompetencji przez tutora. Powinien on posiadać wysoką sprawność w zadawaniu pytań, uważnym słuchaniu, postępowaniu się informacją zwrotną. Taki warsztat pozwala również na wzmocnienie motywacji.

Tu oczywiście nie kończy się rola tutora. W dłuższej perspektywie zauważymy, że do jego zadań należy również monitorowanie postępów i sytuacji ucznia w comiesięcznych 30 minutowych spotkaniach.

Rolą tutora jest posiadanie kontroli nad procesem. Tutor monitoruje i rozlicza ucznia z wykonanych zadań. Dlatego tak istotne jest zapoznanie się z takimi metodami jak **POKARM**, **GROW**, **SWOT** czy **Feedback**. Pomagają mu one nie tylko na wyznaczanie celów, ale i na kontrole i weryfikację postępów. Jednocześnie porządkując proces, powodując, że dla ucznia staje się on przejrzysty i zrozumiały.

Tutor powinien również znać swoje ograniczenia i wiedzieć, ile może „dać” podopiecznemu. Tego typu kontrola rzeczywistości jest ważna, pozwala mu bowiem na maksymalne wykorzystanie procesu, zgodnie z ustalonymi celami.

Założenia w pracy tutora:

- koncentracja na mocnych stronach
- lokalizacja i pomoc w zmianie przekonań blokujących rozwój
- dialog (głównym narzędziem pracy jest rozmowa)
- mentoring i wzajemność (dzielenie się doświadczeniami, przeżyciami)
- zaufanie i szacunek we wzajemnych relacjach (wobec ucznia i jego wyborów)
- poszerzanie perspektywy i zrozumienia ucznia (tutor koncentruje się na rozpoznawaniu tego, co się dzieje z uczniem)
- porządkowaniu (myśli ucznia, nazywaniu emocji)
- pokazywaniu konsekwencji i ostrzeganiu przed pułapkami
- zamiast rozwiązywania problemu tutor wskazuje możliwości
- pomoc i wsparcie ze strony tutora

Sam Tutoring niesie ze sobą korzyści zarówno dla ucznia, jak i nauczyciela. Dla ucznia jest on niewątpliwie szansą na zwrócenie uwagi nauczyciela na siebie i swoje mocne strony poprzez możliwość indywidualnych spotkań. Pozwala mu też na uświadomienie swojej roli w klasie, szkole, a w przyszłości w zawodzie podczas indywidualnych spotkań. Ten aspekt społeczno-zawodowy jest tu niezmiernie ważny. Daje on bowiem uczniowi poczucie, że jest osobą ważną w społeczności szkolnej. Sesje z tutorem pozwalają też zbudować specyficzną więź z nauczycielem-tutorem. Natomiast koncentracja na zasobach i potencjale ucznia pozytywnie oddziałuje na niego w trakcie trwania tutoringu i po jego zakończeniu.

Podjęcie przez nauczyciela roli tutora wiąże się często z obawą, dotyczącą pogodzenia tych dwóch ról: tutora i nauczyciela. Nauczyciele-tutorzy prowadzą bowiem zajęcia. Niemniej jak pokazują doświadczenia obawy te są bezzasadne. Również dla nauczyciela Tutoring niesie ze sobą wiele korzyści. Nauczyciel-tutor zyskuje tu bowiem oddziaływanie na wychowanka siłą swojej osoby. Ma możliwość nie tylko uczyć, ale i wzmocnić poczucie własnej wartości ucznia. Jednocześnie sam rozwija swoje umiejętności i kompetencje, będąc w innym kontekście komunikacyjnym, w którym pojawia się pierwszeństwo słuchania przed mówieniem, rozumienia przed osądzaniem, dzielenie się doświadczeniem przed pouczaniem. W rezultacie uzyskuje on (nauczyciel-tutor) możliwość indywidualnej rozmowy z każdym uczniem. Pozwala mu to na lepszy kontakt oraz większą efektywność nauczania. Daje również możliwość lepszego poznania ucznia oraz tego, co jest dla niego ważne i wpływa na jego zachowanie i funkcjonowanie. I co najważniejsze, pozwala tutorowi dostrzec ukryte talenty. Nauczyciel-tutor może też liczyć na odwzajemniony szacunek uczniów, co jest dodatkowym plusem spotkań z uczniem.

Korzyści z tutoringu:

- zmiana relacji uczeń - nauczyciel i idące za nią zwiększenie poczucia bezpieczeństwa
- współzycie oparte na zasadzie dialogu
- porozumiewanie się bez przemocy
- poszukiwanie rozwiązań na podstawie analizy przyczyn i skutków
- rozwijanie postawy współodczuwania
- tworzenie strategii (planów) dalekich i bliskich
- bycie konsekwentnym z zachowaniem elastyczności w sytuacjach, które tego wymagają
- dostosowanie wymagań do możliwości podopiecznego
- oddawanie inicjatyw, podejmowanie decyzji i odpowiedzialności w ręce podopiecznego
- wyczuwanie i stawianie granic
- pełnienie funkcji rzecznika praw podopiecznego, a także wyznaczanie odpowiednich granic swojej odpowiedzialności za podopiecznego

Odpowiedzialność i uprawnienia

Organem koordynującym realizację oraz przebieg procesu wdrażania modelu tutoringu i ewaluacji uczniów w zakresie kluczowych kompetencji i wartości jest Dyrektor lub v-ce Dyrektor szkoły do spraw pedagogicznych wraz z zespołem Tutorów oraz Kierownikiem Tutorów.

ETAPY TUTORINGU

Można podjąć próbę usystematyzowania procesu tutoringu. Pozwala to oddzielić poszczególne etapy pracy tutora z uczniem. Wyróżnić można cztery etapy procesu tutoringu: 1) poznanie podopiecznego; 2) wspólne wyznaczenie celów edukacyjnych; 3) realizacja przyjętego planu współpracy; oraz 4) podsumowanie efektów współpracy. Wielu tutorów unika planowania tutoringu, zachowując oczywiście strukturę, ale podejmują próbę podążania za osobą, z którą pracują. Nadanie struktury w pewnym sensie porządkuje prace tutora i pozwala dobrać optymalne metody pracy.

POZNANIE PODOPIECZNEGO

WSPÓLNE WYZNACZANIE CELÓW EDUKACYJNYCH

REALIZACJA PRZYJĘTEGO PLANU WSPÓŁPRACY

PODSUMOWANIE EFEKTÓW WSPÓŁPRACY WSPÓŁPRACY

Rys. Etapy tutoringu

Każdy z nich ma swoją dedykację. Podczas **poznania podopiecznego** określone są talenty, słabe i mocne strony ucznia, styl pracy, wartości czy plany życiowe. To na tym etapie poznawana jest samoocena ucznia, który samodzielnie określa swoje kompetencje, a następnie dokonuje oceny wspólnej wraz z tutorem. Poza określaniem kompetencji, ważne też jest kontrolowanie obszaru wartości. Tutor (nauczyciel), przygotowując spotkanie, powinien znać całokształt osobowości ucznia (zdolności, zainteresowania, charakter i temperament, jak również jego osadzenie w życiu i wynikającej z tego kultury).

Gruntowne poznanie ucznia, jego perspektywy postrzegania własnych kompetencji oraz środowiska w którym funkcjonuje ma pozwolić tutorowi przejść do etapu drugiego; **wspólnego wyznaczenia celów edukacyjnych**. To na tym etapie następuje planowanie działań i zawarcie umowy z uczniem. Tutor stosuje tu modele pracy, takie jak GROW, POKARM, SWOT czy Feedback. Na tym etapie tutor zadaje pytania dotyczące aktualnej sytuacji czy aktywności.

Następnym (trzecim) etapem jest **realizacja przyjętego planu współpracy**, która jest fazą, podczas której tutor w trakcie spotkań z uczniem stara się monitorować postępy, pomaga w poradeniu sobie z pojawiającymi się trudnościami, wyjaśnia kwestie zawodowe czy inspiruje ucznia. Tutaj tutor częściej korzysta z feedbacku, odnosząc się do konkretnych zachowań podopiecznego, wskazując nie tylko negatywy, ale przed wszystkim pozytywy, stara się odnieść do aktualnej sytuacji, dbając o kontrolę „tu i teraz”.

Ostatnim (czwartym) etapem jest **podsumowanie efektów współpracy**, podczas którego następuje zestawienie i analiza przebytej podczas procesu tutoringu drogi. Jest to etap, na którym formalnie zamykany jest proces tutoringu. Tutor na tym etapie powraca do przebytej drogi, wyznaczonych celów i wspólnie ponownie określa poziom kompetencji. Bardzo pomocne na tym etapie są notatki i narzędzia, do których można powrócić, jeszcze efektywniej pokazując przebyta drogę.

METODY PRACY

W prezentowanym modelu tutoring to spotkania indywidualne tutora z uczniem i spotkania grupowe – raz w miesiącu podczas godzin wychowawczych lub godzin dodatkowych. Tutor ma pod swoją opieką od 6 do 8 uczniów, z którymi spotyka się raz w miesiącu przez śr. 30 min. przez cały okres nauki w szkole.

TUTORING INDYWIDUALNY

Indywidualny kontakt, który stanowi istotę tutoringu pozwala opiekunowi rozpoznać: przede wszystkim mocne strony ucznia, rozmaite talenty i zainteresowania, przekonania, poglądy, stosunek do siebie, innych ludzi i świata jako takiego. Pomocne są tu metody, pozwalające na pogłębienie tej wiedzy zarówno u tutora, jak i u ucznia (samowiedzy). Wszechstronna znajomość ucznia pozwala tutorowi na stosowanie różnych form wspierania jego rozwoju, przede wszystkim jednak tych, które wykorzystują jego mocne strony i posiadane zasoby. Ważnym zadaniem tutoringu jest budowanie u ucznia poczucia własnej wartości oraz umiejętności samodzielnego radzenia sobie z nieuniknionymi problemami życiowymi, w tym także związanymi z procesem uczenia się, bycia w grupie, podjęcia pracy lub dalszego kształcenia po ukończeniu szkoły.

W poznaniu ucznia kluczowego znaczenia nabiera sprawność komunikacyjna tutora. Poznanie ucznia wychodzi swoim zakresem poza **kluczowe kompetencje i wartości**, poruszając także takie wątki jak zainteresowania (np. nauka, gastronomia, gry, muzyka, film, sport, nowoczesne technologie itp.), obowiązki szkolne i aspiracje. Pozwala to tutorowi nie tylko lepiej poznać ucznia, ale jednocześnie zrozumieć z czego wynika prezentowana postawa czy jakie osoby i sytuacje regulują funkcjonowanie ucznia i wpływają na proces podejmowania decyzji.

Obszar dodatkowego poznania	Przykładowe pytania
Zainteresowania	<p><i>Jakie są Twoje zainteresowania? / Czym się interesujesz? Ile czasu poświęcasz na swoje hobby? Czy chciałbyś / czy mógłbyś więcej? Jak spędzasz wolny czas?</i></p> <p><i>W jakich zajęciach pozalekcyjnych uczestniczysz? Jakie aktywności sprawiają Ci przyjemność? Jak dużo czasu poświęcasz na swoje hobby (w ciągu dnia, tygodnia, miesiąca)? W jakich przedmiotach szkolnych / aktywnościach / zajęciach, niechętnie uczestniczysz?</i></p> <p><i>Jaką muzykę lubisz? Jaki jest Twój ulubiony wykonawca?</i></p> <p><i>Jakie książki czytasz? Jaki jest Twój ulubiony autor?</i></p> <p><i>Jaki jest ulubiony rodzaj filmów, które oglądasz? Jaki jest Twój ulubiony film? Jaki jest Twój ulubiony aktor?</i></p> <p><i>Czy uprawiasz jakiś sport? Jaki? Ile czasu poświęcasz na aktywność fizyczną w tygodniu?</i></p>
Obowiązki pozaszkolne	<p><i>Czy oprócz obowiązków szkolnych: nauka, praktyka masz jakieś dodatkowe obowiązki? Czy są to obowiązki domowe?</i></p> <p><i>Czy należysz do jakiegoś stowarzyszenia / organizacji / grupy nieformalnej, o charakterze społecznym, kulturalnym, ect.?</i></p> <p><i>Czy uczestniczysz lub uczestniczyłeś w jakiejś akcji charytatywnej? Czy podejmowałeś jakieś działania na rzecz innych ludzi? Gdzie i kiedy? W jakie akcje najchętniej się angażujesz?</i></p>
Aspiracje	<p><i>Jakie masz plany na przyszłość? Gdzie widzisz siebie za pięć lat?</i></p> <p><i>Czy poza tą rozmową dzielłeś się już z kimś na ten temat? Co Twoi bliscy myślą na ten temat?</i></p> <p><i>Czy czujesz wsparcie od bliskich (rodziny, przyjaciół, instytucji)? Jaki rodzaj wsparcia został Ci do tej pory zaoferowany?</i></p>

Tabela: Dodatkowe obszary poznania w relacji uczeń – tutor wraz z przykładowymi pytaniami

Tutoring opiera się na rozmowie, podczas której tutor zadając pytania nie tylko moderuje rozmowę i prowadzi ją w wyznaczonym wspólnie celu, ale i wzmacnia motywację podopiecznego. Stąd kluczowe jest ponowne zweryfikowanie własnego warsztatu komunikacyjnego, tak, aby wykluczyć (lub przynajmniej ograniczyć) komunikaty mogące mieć negatywny wpływ na cały proces. Wyróżnić tu można cztery grupy pytań, które mogą zaburzyć relację w trakcie tutoringu. Do pierwszej zaliczyć możemy pytania **bardzo rozbudowane**. Istnieje wówczas duże prawdopodobieństwo, że zostaną źle zrozumiane przez ucznia, co może być wynikiem braku koncentracji, etapu w rozwoju etc. Każdy z nas potrafi w większym lub mniejszym stopniu obserwować siebie samego. Dlatego jeśli dostrzeżemy u siebie takie „zapędy”, tym bardziej należy nad nimi pracować. Drugą grupę pytań, których warto unikać stanowią pytania **naprowadzające lub zawierające odpowiedź**. Ich mankamentem jest to, że sugerują nasze własne zdanie na dany temat. Pobudki zadawania tego rodzaju pytań mogą być bardzo pozytywne i wynikać z olbrzymiej wiedzy tutora. Niemniej mogą one spowodować różne mechanizmy psychologiczne, takie choćby jak przyjęcie postawy dopasowania się przez ucznia do komunikatu tutora. Uczeń zacznie odpowiadać dopasowując swoje odpowiedzi do tego, na czym bardziej nam zależy. Pojawia się wtedy ryzyko zajęcia się tematem wirtualnym, z którym uczeń ma problemy, żeby się utożsamiać. Trzecią w kolejności to pytania **złożone, czyli kilka pytań mieszczących się w jednym zdaniu**. Uczeń może wówczas udzielać odpowiedzi najłatwiejszych, jednocześnie unikając tematów trudnych. W rezultacie możemy nie uzyskać odpowiedzi na pytania, na które uczeń ma problemy z odpowiedzią, a które mogą dużo odstąpić w zakresie jego doświadczeń, środowiska czy szkoły. Czwartą grupę stanowią pytania **podchwytliwe**. Ich stosowanie może osłabiać motywację i wywoływać niechęć rozmówcy. Niechęć ta może utrzymywać się podczas kolejnych sesji tutoringu. Tutorowi trudno jest tutaj zbudować zaufanie, a cały proces tutoringu ulega spłyceniu.

Warto w tym miejscu zaznaczyć również, że bardzo niekorzystne z punktu widzenia poznania ucznia i budowania relacji są pytania **oceniające**. Doskonale obrazuje to Wilson, odwołując się do zawodów (trener, Coach), w których unika się słowa „dlaczego”, skłaniającego uczestnika do przyjmowania postawy defensywnej¹⁰. Jeśli weźmiemy dodatkowo pod uwagę, że tutoring odbywa się na terenie szkoły, a tutorem jest osoba nauczyciela, wskazana byłaby szczególna kontrola własnego komunikatu. Warto tu pamiętać, że istnieją pozorowane modyfikacje pytania „dlaczego”?, które nie zmieniają charakteru pytania oceniającego. Np. zamiana pytania „dlaczego to zrobisz?” na „po co to zrobisz?” za każdym razem wymusza poszukiwanie przez ucznia usprawiedliwienia. W takim przypadku wskazane byłoby poszukanie pytania, które pozwoli określić możliwe przeszkody. Przykładowo mogłaby to być jedno z poniższych pytań „co cię przed tym powstrzymuje?”, „na ile jest to dla Ciebie ważne?”, „czy w związku z uwzględniłbyś jeszcze coś?”. Wilson zwraca uwagę, że słowo „dlaczego” ma swoje miejsce w rozmowie. Powinno ono jednak dotyczyć tematów nieosobistych, gdyż wtedy nie ma charakteru oceny¹¹.

Tak samo, jak pytania, tutor musi kontrolować udzielanie tzw. „dobrych rad”. Niektóre bowiem stwierdzenia mogą zadziałać równie (a czasem mocniej) negatywnie, co źle zadane pytanie.

10. C. Wilson, Nowy coaching biznesowy. Przewodnik po najlepszych praktykach, Warszawa 2015, s. 213

11. C. Wilson, Nowy coaching biznesowy. Przewodnik po najlepszych praktykach, Warszawa 2015, s. 213

Przykładowe stwierdzenia, których należy unikać:

- Nie mogę uwierzyć, że zachowałeś się w ten sposób?
- Opanuj się.
- To jasne, że nie jest to właściwe zachowanie.
- Sądzę, że robiąc to nie miałeś racji...
- Dlaczego to zrobisz..?
- Miałem ten sam problem, więc pozwól, że przedstawię Ci moje wnioski...
- Pozwól, że powiem Ci gdzie popełniłeś błąd...
- Wiem dokładnie, przez co przechodzisz.

Jak widać sztuka komunikacji jest kluczowa dla efektywnego i satysfakcjonującego procesu tutoringu. Przykłady pytań, wraz z dedykacją zostały wskazane w kolejnym rozdziale „Metody pracy tutora”. Wskazane zostały tam przykładowe pytania w odniesieniu do danej metody i jej etapu, realizowanego celu etc.

Metoda GROW

Nazwa GROW to popularny akronim, który można przetłumaczyć jako ROŚNIJ. Jest jedną z najpopularniejszych narzędzi stosowanych w coachingu, doradztwie i tutoringu. Jest to metoda pozwalająca na pracę na celach. Pozwala na skuteczne rozwiązywanie konkretnych problemów. Metoda GROW doskonale nadaje się do przeprowadzenia spotkania tutoringowego.



Goal – cel

to odpowiedź na pytanie, czego pragniesz lub czego chcesz. Precyzyjne i samodzielne określenie celu ma ogromne znaczenie dla wzrostu motywacji i odpowiedzialności ucznia

Podstawowe pytania, które służą stawianiu celu:

- Czego pragniesz?, czego chcesz?
- Po czym poznasz, że to osiągnąłeś?
- Jak będziesz się czuć, gdy osiągniesz cel?
- Kiedy chcesz osiągnąć cel?

Reality – rzeczywistość

konieczny jest tu nie tylko dobry ogląd rzeczywistości, która otacza ucznia, ale i dostrzeżenie siebie samego (i swoich reakcji i emocji) w tym wszystkim. Poznanie rozumienia rzeczywistości pozwala przybliżyć cele. Może ono zostać zakłócone przez posiadane przez podopiecznego przekonania, lęki, obawy.

Podstawowe pytania, które służą do badania rzeczywistości:

- Jaka jest Twoja obecna sytuacja?
- Co czujesz?
- Jakie czynniki wpłynęły na podjęcie dotychczasowej decyzji?
- Jakie mechanizmy wpłynęły na obecną sytuację?

Options – opcje

w pracy z podopiecznym istotne jest jak różnorodne możliwości (opcje), które umożliwiają osiągnięcie celu, jesteś sobie w stanie wyobrazić. Na tym etapie kluczowe jest wygenerowanie jak największej liczby pomysłów. To właśnie na tym etapie przydatne stają się techniki kreowania pomysłów.

Podstawowe pytania, które odkrywają możliwości:

- Jakie masz możliwości, by osiągnąć cel?
- Jakie jeszcze?
- Gdybyś dysponował nieograniczonymi zasobami, to, co mógłbyś jeszcze zrobić?

Will - wola

na tym etapie zostaje określone co, kiedy i przez kogo ma być zrobione. Na tym etapie koniecznie trzeba spróbować określić jakie przeszkody mogą się pojawić. Określenie przeszkód pozwala zastanowić się jak można im zaradzić i przeciwdziałać.

Podstawowe pytania, które możesz zadać:

- co zamierzasz zrobić?
- kiedy to zrobisz?
- jakie przeszkody możesz napotkać na swojej drodze?
- jak możesz poradzić sobie z tymi przeszkodami?
- kto powinien zostać powiadomiony o planowanych działaniach?

Metoda POKARM

Cele wg narzędzia POKARM

Ustalanie celów jest stałym elementem każdego ze spotkań tutora z podopiecznym. Pojawiają się tu cele krótko i długoterminowe. Poważnym błędem jest tutaj stawianie celów, które dla ucznia będą nieosiągalne lub nie wymagające. Ważne jest aby były one również określone w czasie i możliwe do weryfikacji. Uporządkowanie i zwerbalizowanie oczekiwań dotyczących zmiany ma bardzo istotne znaczenie. Taki „osobisty kontrakt” pozwala wzmocnić motywację do zmiany. M. Pantalón podkreśla jest to szczególnie rodzaj porozumienia, który poprzez to, że zostaje w pewnym stopniu upubliczniony, zobowiązuje do jego wypełnienia¹².

Skoro zatem rolą tutora jest pomóc uczniowi osiągnąć określone cele, musi on być świadom, że podstawą sukcesu w realizacji celów jest sposób właściwego ich określenia. W zarządzaniu powszechnie stosuje się model SMART`u, jednak w tutoringu zdecydowanie korzystniej odwołać się do alternatywnego narzędzia, skutecznego w wyznaczaniu celów jest nim właśnie POKARM. Podstawową różnicą jest tu pozytywne sformułowanie celu. Oettingen zwraca uwagę, że widząc pozytywną przyszłość, możemy trzymać się określonego planu i angażować swoją energię w teraźniejszości¹³. Faktem jest, że każda przemiana dokonuje się w mózgu, a naszym zadaniem jest go zaprogramować, by dane negatywne doświadczenia przestały mieć dla niego znaczenie, a dominującą pozycję uzyskały pozytywne cele¹⁴.

12. M. Pantalón Motywacja. Metoda sześciu kroków, Gdańsk 2017, s. 176-177

13. G. Oettingen, WOOP. Skuteczna metoda osiągania celów, Gdańsk 2018, s. 15

14. U. Degen, Sztuka nawiązywania pierwszego kontaktu, Gdańsk 2018, s. 37

P – Pozytywny (tylko to, czego klient chce mieć więcej)

O – Opisany (co to znaczy dla klienta np. dobra praca)

K – Konkretny (nawet dziecko zrozumie cel klienta)

A – Ambitny (musi być dla klienta wyzwaniem)

R – Realny (musi być zależny od klienta)

M – Mierzalny (skąd klient będzie wiedział, że osiągnął cel)

POKARM to preferowana w tutoringu metoda wyznaczania celów. Słowo POKARM to akronim od słów Pozytywny, Opisany, Konkretny, Ambitny, Realny i Mierzalny. W tutoringu jest to metoda pozwalająca na formułowanie celów w oparciu o wskazane sześć postulatów; pozytywny (tylko to, czego uczeń chce/pragnie), opisany (co to znaczy dla ucznia np. dobra praca), konkretny (nawet dziecko zrozumie cel), ambitny (musi być dla ucznia wyzwaniem), realny (musi być realny do osiągnięcia) oraz mierzalny (skąd uczeń będzie wiedział, że osiągnął cel). Postępowanie zgodnie z w/w postulatami pozwala poprawnie sformułować cel rozwojowy ucznia.

Pytając podopiecznego o jego dążenia wykonaj „skanowanie celu”, czyli zadawaj pytania tak, aby cel spełniał kryteria opisane powyżej.

Działanie zgodne z koncepcją POKARM pomaga w prawidłowym wyznaczaniu celów, i zwiększa szanse na ich osiągnięcie. Wyznaczane zgodnie z tą techniką cele są lepiej przyswajane przez świadomość oraz podświadomość. Dodatkowo skonstruowanie celu w oparciu o POKARM pozwala dokonać uczniowi i tutorowi automatycznej wizualizacji celu. Jest to związane z obrazowym określaniem dążenia.

Cele wg narzędzia POKARM

Pozytywny	<i>Czego pragniesz? Czego chcesz?; Nie chcesz być biedny. Ok. To ile chcesz zarabiać?; Powiedziateś czego nie chcesz. To teraz powiedz, czego chcesz.; Tego nie chcesz o czym powiedziateś. To czego chcesz?; Tego chcesz uniknąć. A co chcesz osiągnąć?</i>
Opisany	<i>Co to znaczy dobra praca?; Jak według Ciebie wygląda dobra praca?; Jak to jest jeśli jesteś „dobrze” traktowany?; Czym są „godne” warunki pracy?; Jakich efektów oczekujesz?; Jak chciałbyś się czuć?; Opisz swoje uczucia, kiedy jesteś zadowolony.; Opisz pracę, która daje Ci satysfakcję.; Wyobraź sobie, że jesteś w swojej idealnej pracy. Jaka ona jest? Jak się w niej czujesz? Jaki Ty jesteś?</i>

Konkretny	Co konkretnie masz na myśli?; Co dla Ciebie znaczy „.....”?; Co przez to rozumiesz?; Po czym poznasz, że udało Ci się go zrealizować?; Jakbyś opisał to na poziomie zachowania / działania?; W jakim celu to robisz? ; Ile czasu sobie na to dajesz?; Kiedy to zrobisz?; Do jakiego poziomu chcesz dotrzeć?
Ambitny	Jaki nakład pracy jest Ci potrzebny do realizacji tego zadania?; W jakim czasie chcesz to zrobić?; Czy realizacja tego celu zależy od Ciebie?; Czy realizacja Da Ci satysfakcję?; Co dzięki temu ważnego osiągniesz?
Realny	Co czujesz, gdy myślisz o tym celu?; Na ile oceniasz swoją determinację w realizacji tego celu?; Czy to co planujesz jest wystarczające?; Czy działania, które planujesz są wystarczające?; Kto / co może Ci w tym pomóc?
Mierzalny	Po czym poznasz, że Ci się udało?; Jak to zauważysz?; Jak się dowiesz, że osiągnąłeś to, co chciałeś?; Jakie będą widoczne efekty tego, że Ci się udało?; Co się musi wydarzyć, żebyś wiedział, że Ci się udało?

Tabela: metoda wyznaczania celów POKARM wraz z przykładami pytań do poszczególnych obszarów

Metoda Feedback

Praca na informacji zwrotnej (feedback`u) ma na celu przekazywanie drugiej stronie konstruktywnych informacji zwrotnych, mających na celu zwrócenie uwagi na jakąś konkretną kwestię. W tutoringu będą one dotyczyły zwykle zachowań i działań związanych z rozwojem konkretnych kompetencji (kluczowych kompetencji i wartości).

Informacje konstruktywne	Informacje niekonstruktywne
– dotyczą konkretnych zachowań rozmówcy	– dotyczą ogólnych właściwości rozmówcy
– opisują uczucia nadawcy	– wyrażają oceny, rady, zalecenia nadawcy
– dotyczą negatywnych i pozytywnych konsekwencji zachowań odbiorcy	– dotyczą wyłącznie pozytywnych lub tylko negatywnych konsekwencji zachowań odbiorcy
– są przekazywane przez ich autora	– są przekazywane przez osoby trzecie
– są podawane zaraz po zachowaniach, jakich dotyczą	– są podawane z opóźnieniem w stosunku do wydarzeń, jakich dotyczą
– dotyczą właściwości odbiorcy, które może zmienić	– dotyczą właściwości odbiorcy, których nie może zmienić

Tabela: zestawienie konstruktywnych i niekonstruktywnych informacji zwrotnych

Informacja zwrotna skierowana jest na taki obszar w życiu człowieka, który jest dla niego (lub może być dla niego) nieświadomy. Celem feedbacku jest rozwój drugiej osoby, zwiększenie jej samoświadomości, poprzez udzielanie mu bezpośredniej informacji zwrotnej dotyczącej konkretnych zachowań i podejmowania określonych działań. Dzięki informacjom zwrotnym człowiek dowiaduje się, jak jest postrzegany przez tutora (w rozumieniu jak jest postrzegany przez świat zewnętrzny). Rezultatem dobrze udzielonego feedback`u powinna być zmiana zachowania i przekonania.

Wyróżnikiem efektywnego przekazywania informacji zwrotnej jest zwracanie się do podopiecznego (ucznia) wprost, po imieniu, np. Zosiu, zauważyłam, że podczas rozmowy z Kasią używałaś uogólnień typu „Ty zawsze:”, „Ty nigdy”. W moim odczuciu było to krzywdzące dla Twojej rozmówczyni. Jaka jest Twoja opinia na ten temat?

Jest sporo czynników, które mogą w pewnych sytuacjach utrudniać przyjmowanie informacji zwrotnych. Feedback może bowiem szokować i zaskakiwać, pomimo tego, że nie jest tak postrzegany przez tutora.

Dla skutecznej informacji zwrotnej kluczowe znaczenie ma relacja z Tutorem. Zbudowanie obrazu tutora jako osoby kompetentnej i obiektywnej ułatwia przyjęcie i wykorzystanie feedbacku. Co więcej, negatywne doświadczenia z uzyskiwaniem informacji zwrotnej mogą sprzyjać odruchowi „obrony swoich racji”, który będzie odpowiedzią na otrzymywanie negatywnych informacji zwrotnych. Dbanie o konstruktywne budowanie informacji zwrotnej jest zatem w interesie w tutorów. Osłabia ono poczucie lęku, które może się pojawić w pracy nad feedbackiem, związanego z zaburzeniem relacji tutora z podopiecznym.

Metoda SWOT

Analiza SWOT to popularna technika pozwalająca na porządkowanie i analizę informacji SWOT to akronim od angielskich słów określających cztery elementy składowe analizy (Strengths, Weaknesses, Opportunities i Threats).

Jest to skuteczne narzędzie analizy strategicznej. Pozwala wykorzystać zgromadzone informacje do opracowania strategii działania opartej na silnych stronach i szansach, przy jednoczesnym eliminowaniu bądź ograniczaniu słabych stron i zagrożeń.

Zmiana i rozwój nigdy nie dzieje się w odosobnieniu. Na naszego podopiecznego oddziałują cały czas różne czynniki, mające pozytywny, jak i negatywny wpływ. Pomagające i utrudniające w rozwoju.

	Zasoby dostrzegane przez ucznia	Wyzwania zidentyfikowane przez ucznia
Wewnętrzne	<p>SILNE STRONY</p> <p>Jakimi kluczowymi umiejętnościami, kompetencjami dysponujesz?</p> <p>Które ze swoich doświadczeń cenisz najbardziej?</p> <p>Które z prezentowanych przez Ciebie postaw, cech osobowości są Twoją mocną stroną?</p>	<p>KOMPETENCJE DO ROZWOJU</p> <p>Jakie jeszcze potrzebujesz rozwinąć umiejętności, kompetencje?</p> <p>Jakie jeszcze cechy osobowości potrzebujesz rozwinąć? Jakie postawy?</p>
	<p>SZANSE, OKAZJE, MOŻLIWOŚCI, POMYSŁY</p> <p>Jakie szanse, okazje zauważasz w otoczeniu?</p> <p>Jakie możliwości dostrzegasz wokół siebie?</p> <p>Jakie jeszcze masz pomysł, co może być Twoim zasobem zewnętrznym?</p>	<p>ZAGROŻENIA, RYZYKA</p> <p>Jakie zauważasz zagrożenia? Czego się obawiasz?</p> <p>Co uważasz, że będzie dla Ciebie wyzwaniem?</p>
Zewnętrzne		

Tabela: model SWOT z przykładami pytań do każdego obszaru

S	strengths	mocne strony
W	weaknesses	słabe strony
O	opportunities	szanse potencjalne lub zaistniałe w otoczeniu
T	threats	zagrożenia możliwe lub istniejące w otoczeniu

Analiza SWOT jest techniką syntezy, służącą porządkowaniu informacji. W tutoringach stosowana może być stosowana do analizy wewnętrznego i zewnętrznego środowiska podopiecznego w trakcie planowania przez niego działań rozwojowych.

Fizyczne	<i>Ile czasu masz dzisiaj? Gdzie jest czas „ukryty”? Jak wiele czasu dzisiaj temu poświęcasz? Jakimi narzędziami dysponujesz? Kto ma nadwyżkę tego, czego Ty potrzebujesz? Jakie są najlepsze materiały do tego, czego potrzebujesz? Jakie produkty już wiesz, jak stworzyć? Jaki jest Twój aktualny stan zdrowia? Na czym możesz w stosunku do siebie polegać w odniesieniu do stanu zdrowia? Jakie inne materialne/ fizyczne zasoby masz, które mogą być przydatne?</i>
Intelektualne	<i>Co z tego, co wiesz, może Ci pomóc? czego potrzebujesz się nauczyć? Kto ma informacje lub umiejętności, które Ci pomogą? Jakie pomysły, inspiracje posiadasz / możesz zaproponować?</i>
Emocjonalne	<i>Jakie są Twoje uczucia teraz? Jakie dzisiaj odczuwasz emocje? Co jest Twoją siłą emocjonalną? W jaki sposób te emocje mogą Ci pomóc? Czego się obawiasz? Czego jesteś pewien? Jak możesz się zainspirować? Jak możesz utrzymać motywację? Kiedy emocje przejmują nad Tobą kontrolę? Czym najlepiej wywierasz wpływ na rzeczywistość? W jakich okolicznościach jesteś najbardziej przekonujący? Co czyni Cię atrakcyjnym dla innych?</i>
Społeczne	<i>Kto może nauczyć Cię tego co potrzebujesz wiedzieć? Kto przeszedł tę drogę przed Tobą, kto może Cię poprowadzić? Kogo znasz, kto to robi naprawdę dobrze? Kto Cię inspiruje? Kto jest Twoim naturalnym sprzymierzeńcem? Kto chce niektórych tych samych rzeczy co Ty? Kogo znasz? Jak może Ci pomóc? Co jest Twoim rynkiem? Kim są Twoi klienci? Kim są Twoi zwolennicy? Czego chcą? Kim są Twoi najlepsi partnerzy? Kim są Twoi współpracownicy? Jakie masz relacje z ludźmi, którzy mogą Ci pomóc?</i>

Tabela: obszary poszukiwania zasobów i przykładowe pytania

Przedstawione powyżej metody mają zastosowanie właściwie na każdym etapie tutoringu. Chodzi tu o dedykację – co chcemy wnieść do rozmowy, jakie cele chcemy zaplanować lub czy sytuacja wymaga jej zastosowania (np. udzielenia informacji zwrotnej).

Etapy tutoringu	Metody pracy	Możliwości zastosowania
poznanie podopiecznego	SWOT	Wyjaśnienie czym jest model i możliwości jego zastosowania w chwili rozpoczęcia tutoringu oraz na późniejszych jego etapach. Wstępne określanie słabych i mocnych stron ucznia. Wstępne określanie zagrożeń i korzyści rynku pracy, szkoły.

wspólne wyznaczenie ce- lów edukacyjnych	Feedback	Informacja zwrotna udzielana w trakcie określania poziomu kompetencji kluczowych i wartości (szczególnie istotne podczas wspólnego określania poziomu kompetencji kluczowych i wartości w momencie rozpoczęcia spotkań z tutorem)
	GROW	Wyjaśnienie czym jest model – pokazanie w perspektywie tutoringu i realizacji celów długofalowych. Pomoc w określeniu celu tutoringu. Wstępne określenie rzeczywistości. Dyskusja możliwych opcji. Podjęcie tematu motywacji (wola) i jej znaczenia.
	GROW	Analiza i koncentracja na całości lub wybranym etapie; celu, woli, rzeczywistość, opcjach. Wzmocnienie w obszarze motywacji (pytania dotyczące woli).
	POKARM	Bieżące ustalanie celów wspólnie z podopiecznym. Kontrola celów w obszarze mierzalności, terminowości, realności, ambitności realizacji. Korekta samodzielnie wyznaczonych celów.
	SWOT	Wykorzystanie metody w trakcie analizy konkretnych sytuacji. Pomoc w diagnozie otoczenia; sprzyjających niesprzyjających warunków dla zmiany, rozwoju.
	Feedback	Informacja zwrotna dotycząca podejmowanych przez ucznia działań, decyzji etc.
	GROW	Analiza i koncentracja na całości lub wybranym etapie; celu, woli, rzeczywistość, opcjach. Kontrola i dyskusja rzeczywistości, w kontekście wybieranych opcji. Podjęcie tematu wpływu motywacji (woli) w podejmowanych działaniach.

realizacja przyjętego pla- nu współpracy	POKARM	Bieżące ustalanie celów krótkoterminowych wspólnie z podopiecznym. Kontrola celów w obszarze mierzalności, terminowości, realności, ambitności realizacji. Korekta samodzielnie wyznaczonych celów.
podsumowa- nie efektów współpracy	SWOT	Wykorzystania modelu w celu wzmocnienia zasobów i ograniczenia wpływu słabszych stron. Analiza rzeczywistości; zagrożeń i korzystnych zjawisk.
	Feedback	Udzielanie informacji zwrotnej w obrębie konkretnego tematu.
	SWOT	Określanie potencjału, zasobów ale i zagrożeń w perspektywie po tutoringu. Określanie zagrożeń i możliwości środowiska / osoczenia, pod kątem wyznaczonych celów, planów i aspiracji.
	Feedback	Podsumowanie, wskazanie potencjału, popełnianych błędów i wykorzystywanych zasobów w formie rozwojowej.
	POKARM	Ustalanie celów na realizację celów w przyszłości (najbliższej i dalszej). Kontrola samodzielnie wyznaczonych celów w obszarze mierzalności, terminowości, realności, ambitności realizacji. Korekta samodzielnie wyznaczonych celów.

Tabela: etapy tutoringu i dedykacja wykorzystania metod pracy przez tutora

Krótkie podsumowanie metod pracy stosowanych w tutoringu

GROW

Jest to model pozwalający na pracę na celach. Pozwala na skuteczne rozwiązywanie konkretnych problemów. Model GROW doskonale nadaje się do przeprowadzenia spotkania tutoringowego. Pozostawia duże pole do eksperymentowania i dostosowywania narzędzia do ucznia.

POKARM

POKARM to preferowana w tutoringu metoda wyznaczania celów. W tutoringu jest to metoda pozwalająca na formułowanie celów w oparciu o wskazane sześć postulatów: pozytywny (tylko to, czego uczeń chce/pragnie), opisany (co to znaczy dla ucznia np. dobra praca), konkretny (nawet dziecko zrozumie cel), ambitny (musi być dla ucznia wyzwaniem), realny (musi być realny do osiągnięcia) oraz mierzalny (skąd uczeń będzie wiedział, że osiągnął cel).

Feedback

Podstawowym elementem pracy w tutoringu jest przekazywanie konstruktywnej informacji zwrotnej, mających na celu zwrócenie uwagi na jakąś ważną kwestię czy zachowanie. Celem feedbacku jest rozwój drugiej osoby, zwiększenie jej samoświadomości, poprzez udzielanie mu bezpośredniej informacji zwrotnej dotyczącej konkretnych zachowań i podejmowania określonych działań.

Analiza SWOT

Jest to skuteczne narzędzie analizy strategicznej. Pozwala wykorzystać zgromadzone informacje do opracowania strategii działania opartej na silnych stronach i szansach, przy jednoczesnym eliminowaniu bądź ograniczaniu słabych stron i zagrożeń.

TUTORING GRUPOWY

Tutoring grupowy polega na spotkaniu tutora z uczniami w klasie np. podczas godziny wychowawczej i pracy nad wybraną kompetencją z listy kluczowych kompetencji i wartości.

Tutoring grupowy służy wzmocnieniu celów osiąganych w tutoringu indywidualnym dotyczących listy kluczowych kompetencji i wartości.

Na tutoringowe spotkania grupowe często zapraszani są pracodawcy, niejednokrotnie byli absolwenci szkoły, którzy osiągnęli sukces zawodowy, by zmotywować uczniów do osiągania ambitnych celów. Pracodawcy dzieląc się swoim doświadczeniem związanym z osobistym osiąganiem poszczególnych kompetencji i wartości w swojej karierze zawodowej dają pozytywny przykład wzmacniając uczniów w dążeniu do wyznaczonych wspólnie z tutorem celów.

Istotą tutoringu grupowego jest też udział uczniów wraz z tutorem w wydarzeniach społeczno- kulturalnych w roli wolontariuszy np. podczas przygotowywania poczęstunku wigilijnego dla seniorów z dzielnicy miasta w której jest szkoła i uczestniczenia później w tym wydarzeniu. Projekty takie wzmacniają więź uczniów jako grupy i umacniają w przekonaniu, że wybrany zawód jest uznany społecznie i może być powodem do satysfakcji i budowania poczucia własnej wartości zarówno osobistej jak i zawodowej.

Tutoring przeprowadzany w grupie, szczególnie przy udziale pracodawców upewnia uczniów w przekonaniu, że kompetencje i wartości zawarte w liście kluczowych kompetencji i wartości są uniwersalne, cenione przez pracodawców i równie ważne, a czasami nawet dla pracodawców ważniejsze niż umiejętności techniczne zawodowe w zawodzie kucharz i technik żywienia i usług gastronomicznych.

SPOSÓB ADAPTACJI I WDRAŻANIA MODELU

Wprowadzanie tutoringu, jako metody pracy, która pozwala wzmocnić uczniów i pomóc im efektywniej wykorzystać swój potencjał, wiąże się z kontrolą procesu i monitorowaniem postępów. Zaplanowanie całego procesu wiąże się z przeanalizowaniem każdego etapu oraz opracowaniu narzędzi, jakie zostaną wykorzystane (np. ankiety ewaluacji kluczowych kompetencji).

W projekcie „Praktyczna Szkoła Zawodu” zostały opracowane założenia weryfikacji poszczególnych etapów adaptacji, testowania i wdrażania modelu tutoringu. Zostały zaplanowane poszczególne kroki, z których pierwszym była prezentacja założeń modelu tutoringu zespołowi pracowników szkoły (nauczyciele, pedagog, psycholog) na zebraniu rady pedagogicznej. Na tym etapie możliwe były jeszcze modyfikacje wynikające z ewentualnych uwag, jakie mogły się pojawić. Model wprowadzenia tutoringu do szkoły przedstawiany był Radzie pedagogicznej w celu uzyskania pozytywnej opinii. Kolejnym krokiem procedury był wybór tutorów przez Dyrektora szkoły. W tym gronie wybrano lidera tutorów, który z racji swojego doświadczenia i pozytywnego postrzegania przez pozostałych tutorów był osobą, do której zwracali się o radę w pierwszej kolejności tutorzy. Ustalono, że pedagog szkolny będzie w razie potrzeby również wspierał tutorów swoją wiedzą. Przygotowaniem do prowadzenia tutoringu był udział w szkoleniu organizowanym przez Fundację Rozwoju Kompetencji i Przedsiębiorczości Proaktywni. Szkolenie miało na celu przygotować tutorów do pracy w nowej roli, poprzez wzmocnienie ich warsztatu pracy i wykorzystania posiadanych zasobów. Równolegle wylosowane zostały klasy w których był wprowadzony testowo tutoring.

Uczeń, który brał udział w tutoringu wypełniał dokumenty, których celem było naszkicowanie obrazu siebie i sytuacji w jakiej się znajduje. Były to: [kwestionariusz- WYWIAD Z UCZNIEM](#) Załącznik 1 oraz [dokument EWALUACJA KLUCZOWYCH KOMPETENCJI I WARTOŚCI](#) Załącznik 2- wypełniany przez ucznia.

Dokumenty te i ich rzetelne uzupełnienie przez ucznia pozwalały tutorowi przygotować się do pierwszego spotkania z uczniem. Kwestionariusz wywiadu oraz [dokument EWALUACJA KLUCZOWYCH KOMPETENCJI I WARTOŚCI](#) – były podstawą pierwszego spotkania z uczniem. Na pierwszym lub drugim spotkaniu ponownie dokonywana była przez ucznia autodiagnoza, podczas której tutor zadając odpowiednie pytania wspomagając się metodami pracy tutora próbował doprecyzować poziom kompetencji wskazanych przez ucznia. Tutor wraz z uczniem wypełniali [dokument EWALUACJA KLUCZOWYCH KOMPETENCJI I WARTOŚCI](#) ponownie wspólnie -urealnijając wyjściowy poziom kompetencji i wartości ucznia.

Oceny te stanowiły podstawę późniejszej pracy nad rozwojem kompetencji kluczowych i wartości.

Na pierwszych spotkaniach tutoringowych tutor pogłębiał swoją wiedzę o uczniu, na początku korzystając z informacji zawartych w kwestionariuszu wywiadu. Poprzez zawarte tam informacje starał się nawiązać więź z uczniem odwołując się do swoich zainteresowań, doświadczeń, przeżyć.

Spotkania ucznia z tutorem zapisywane były **W KARCIE INDYWIDUALNYCH SPOTKAŃ TUTORINGOWYCH** - Załącznik 3 prowadzonych przez tutora.

Wszyscy tutorzy byli nauczycielami szkoły i znali ucznia z klasy, gdzie prowadzili lekcje lub ze szkoły. Nauczycielom prowadzącym tutoring, już podczas pierwszego spotkania często udawało się uwolnić od utrwalonego obrazu nauczyciela i spojrzeć inaczej na ucznia. Co prawda efekty pracy z tutorem uczeń dostrzega na bieżąco, niemniej ważnym jest etap ponownej ewaluacji kompetencji kluczowych, dokonywany wspólnie z tutorem. Uczeń może podczas niego nie tylko dostrzec zmianę, ale i skonfrontować się ze swoją pierwszą oceną kompetencji kluczowych i wartości.

Ewaluacja kluczowych kompetencji i wartości powinna być dokonywana na początku procesu tutoringu- najczęściej początek roku szkolnego, na koniec pierwszego semestru i na koniec roku szkolnego

Zakończeniem procesu jest otrzymanie przez ucznia: „**CERTYFIKATU KLUCZOWYCH KOMPETENCJI I WARTOŚCI**” Załącznik 4 - najczęściej na koniec szkoły.

Rekomenduje się, by tutoring był prowadzony od początku nauki w szkole, niemniej jednak jest możliwe objęcie tutoringiem wybranych klas np. tylko dwa ostatnie lata nauki w szkole.

DLACZEGO WARTO WPROWADZIĆ MODEL TUTORINGU W SZKOLE

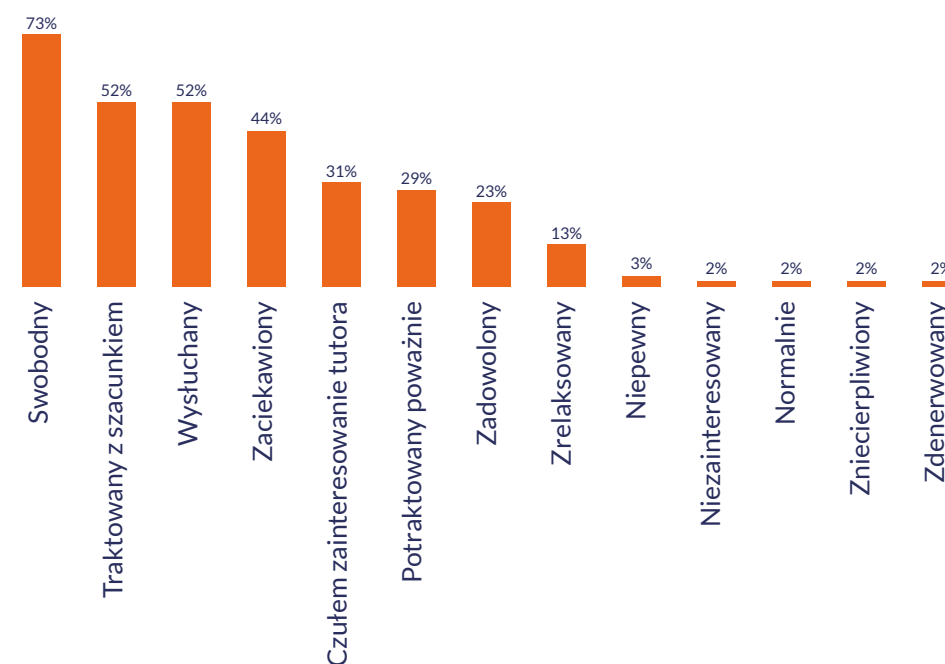
Wprowadzenie tutoringu w szkołach było zarówno dla nauczycieli, jak i uczniów nowym doświadczeniem. Pojawia się więc pytanie, jak uczniowie postrzegają nauczycieli-tutorów oraz sam udział w tutoring. W tym celu analizie poddane zostały wyniki ankiet przeprowadzonych wśród uczniów.

W ankiecie badającej ocenę tutoringu przez uczestniczących w nim uczniów pojawiły się takie pytania, które zostały przedstawione poniżej, wraz z odpowiedziami udzielonymi na nie przez uczniów. Analizie poddane zostało 48 formularzy ankiet badających ocenę tutoringu przez uczestniczących w nim uczniów po 3 miesiącach wdrażania tutoringu w szkole, co wskazuje na fakt, iż efekty tutoringu są widoczne bardzo szybko.

Uczniowie mieli możliwość w większości punktów odpowiedzieć na więcej niż jedno pytanie. Poniżej przedstawione oceny ilościowe i procentowe.

Podczas sesji tutoringowej czułem / czułam się:

a) Swobodnie - 34 odpowiedzi; b) Traktowany z szacunkiem - 25 odpowiedzi; c) Wystłuchany - 25 odpowiedzi; d) Zaciekawiony - 21 odpowiedzi; e) Czułem zainteresowanie tutora - 15 odpowiedzi; f) Potraktowany poważnie - 14 odpowiedzi; g) Zadowolony - 11 odpowiedzi; h) Zrelaksowany - 6 odpowiedzi; i) Niepewny - 2 odpowiedzi; j) Niezainteresowany - 1 odpowiedź; k) Normalnie - 1 odpowiedź; l) Zniecierpliwiony - 1 odpowiedź; m) Zdenerwowany - 1 odpowiedź



Pierwsze doświadczenia wprowadzania tutoringu wiążą się z bardzo pozytywnym odbiorem ze strony uczniów. Wskazują oni na cechy, które w wyraźny sposób pokazują, że podczas spotkań z tutorem stworzona została atmosfera akceptacji i szacunku.

W mojej ocenie Tutor był:

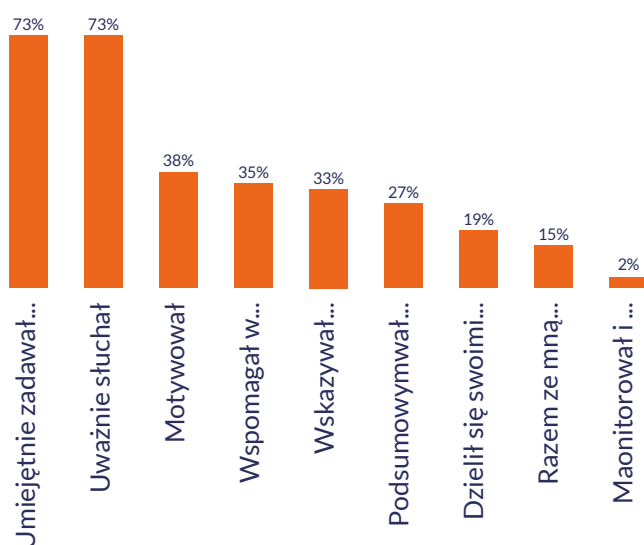
a) Zaangażowany - 34 odpowiedzi; b) Otwarty - 32 odpowiedzi; c) Z poczuciem humoru - 19 odpowiedzi; d) Udzielał wsparcia - 9 odpowiedzi; e) Skoncentrowany na mocnych stronach - 6 odpowiedzi



Bardzo wysoko ocenione zostało zaangażowanie tutora w proces. Wśród pozytywnych ocen na pierwszy plan wysuwają się zaangażowanie oraz otwartość, najwyraźniej dostrzegane przez uczniów. Oceny te pozwalają wnioskować o dużym zaangażowaniu w proces budowania zaufania, jaki podjęli tutorzy dla zbudowania relacji, która pozwoli im na mądrą pracę nad rozwojem kompetencji kluczowych i wartości.

Tutor podczas pracy:

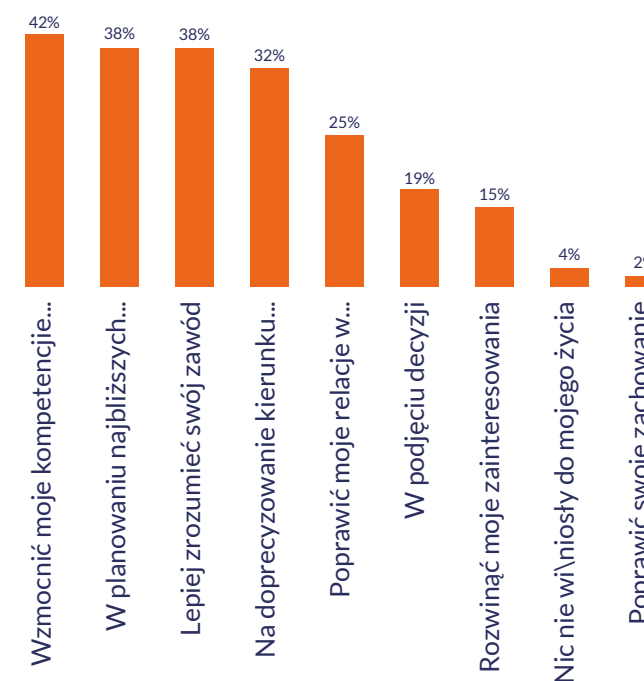
a) Umiejętnie zadawał pytania - 35 odpowiedzi; b) Uważnie słuchał - 35 odpowiedzi; c) Motywował - 18 odpowiedzi; d) Wspomagał w planowaniu drogi ich osiągnięcia - 16 odpowiedzi; e) Wskazywał możliwości - 16 odpowiedzi; f) Podsumowywał - 13 odpowiedzi; g) Dzielił się swoimi doświadczeniami - 9 odpowiedzi; h) Razem ze mną wyznaczał cele - 7 odpowiedzi; i) Monitorował i rozliczał z wykonanych zadań - 1 odpowiedź



Wysoka ocena kompetencji tutora jest potwierdzeniem zarówno dobrego wyboru nauczycieli, którzy podjęli się roli tutora, jak również dobrego przygotowania do prowadzenia tutoringu. Na pierwszym miejscu wyraźnie odznacza się wykazywanie się kompetencjami komunikacyjnymi przez tutorów, które stanowią główną treść pracy tutora. Dla uczniów zauważalne jest również wykazywanie się przez tutora wiedzą i doświadczeniem zawodowym, które wykorzystywał w pracy z uczniem.

Z perspektywy czasu dostrzegam, że sesje tutoringu pomogły mi:

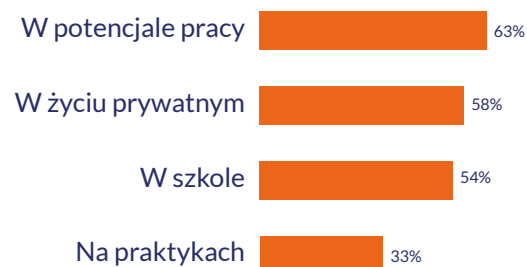
a) Wzmocnić moje kompetencje zawodowe - 20 odpowiedzi; b) W planowaniu najbliższych kroków kariery - 18 odpowiedzi; c) Lepiej zrozumieć swój zawód - 18 odpowiedzi; d) Na doprecyzowanie kierunku rozwoju - 15 odpowiedzi; e) Poprawić moje relacje w szkole i poza nią - 12 odpowiedzi; f) W podjęciu decyzji - 9 odpowiedzi; g) Rozwinąć moje zainteresowania - 7 odpowiedzi; h) Nic nie wniosły do mojego życia - 2 odpowiedzi; h) Poprawić swoje zachowanie - 1 odpowiedź



Wartość, jaką niesie ze sobą tutoring, została przez uczniów dostrzeżona. Wykazali oni wysoki poziom świadomości korzyści, jakie wynikają z ich uczestnictwa w tutoringu. Wśród najważniejszych są te, które mają bezpośrednie powiązanie z rozwojem zawodowym i planowaniem swojej ścieżki zawodowej.

Dostrzegam możliwości wykorzystania zdobytych podczas tutoringu umiejętności:

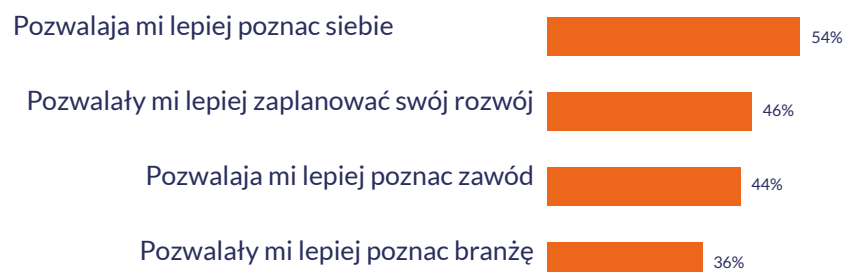
a) w potencjale pracy - 30 odpowiedzi; b) w życiu prywatnym - 28 odpowiedzi; c) w szkole - 26 odpowiedzi; d) na praktykach - 16 odpowiedzi



Postrzeżenie przez uczniów korzyści z tutoringu, wykracza poza kwestie zawodowe. Pomimo tego, że celem podstawowym procesu był rozwój kompetencji kluczowych i wartości, a kontekstem był rozwój w obszarze pracy zawodowej, to uczniowie dostrzegają pozytywny wpływ na życie prywatne. Wskazuje to na zbudowanie w trakcie sesji z tutorem świadomości transferu kompetencji kluczowych i wartości.

Pytania zadawane przez tutora:

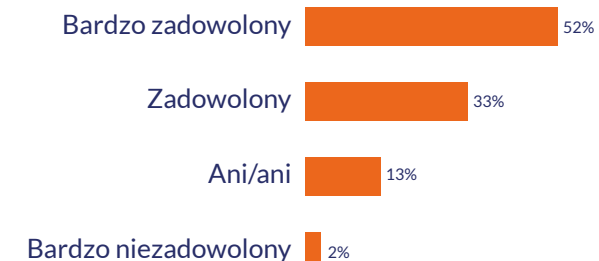
a) pozwalają mi lepiej poznać siebie - 26 odpowiedzi; b) pozwalały mi lepiej zaplanować mój rozwój - 22 odpowiedzi; c) pozwalają mi lepiej poznać zawód - 21 odpowiedzi; d) pozwalały mi lepiej poznać branżę - 17 odpowiedzi



W kolejnej części ankiety uczniowie pokazali również szeroki wgląd, jaki został uzyskany w trakcie tutoringu. Poznanie zostało wskazane w obszarze zarówno zawodowym, branżowym, jak i w zakresie identyfikacji własnego potencjału i posiadanych zasobów.

Czy jesteś zadowolony / zadowolona ze spotkań z Tutorem:

a) Bardzo zadowolony - 25 odpowiedzi; b) Zadowolony - 16 odpowiedzi; c) Ani zadowolony, ani niezadowolony - 6 odpowiedzi; d) Bardzo niezadowolony - 1 odpowiedź



Punkt ten nie wymaga dodatkowego komentarza. Kluczowe tu jednak wydaje się bardzo pozytywne przygotowanie gruntu pod rozwój tutoringu na terenie szkoły. Duży poziom zadowolenia koresponduje ze wskazanym powyżej postrzeżeniem przez uczniów korzyści z uczestnictwa w spotkaniach z tutorem.

Czy polecisz / poleciałabyś sesje tutoringu innym uczniom?:

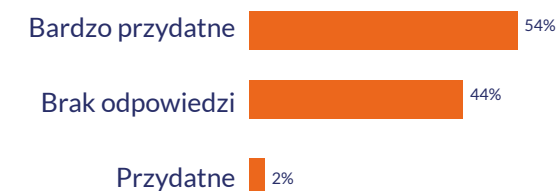
47 uczniów odpowiedziało tak. 1 osoba nie odpowiedziała.



Punkt ten jest najlepszą rekomendacją dla potrzeby wprowadzania tutoringu do szkół. Podkreślić należy tu fakt braku odpowiedzi negatywnej i tylko jedna odpowiedź „nie wiem”.

Określ poziom polecenia innym uczniom udziału w tutoringu:

a) Bardzo przydatne - 26 odpowiedzi; b) Przydatne - 21 odpowiedzi; c) Brak odpowiedzi - 1 odpowiedź



Postrzeganie korzyści wynikających z doświadczeń tutoringu wiąże się też z wyzwoleniem entuzjazmu. Jest to o tyle istotne, że może zostać wykorzystane podczas promocji metody w całej szkole i wśród innych klas i nauczycieli.

W celu podniesienia jakości tutoringów w przyszłości chciałbym / chciałybym:

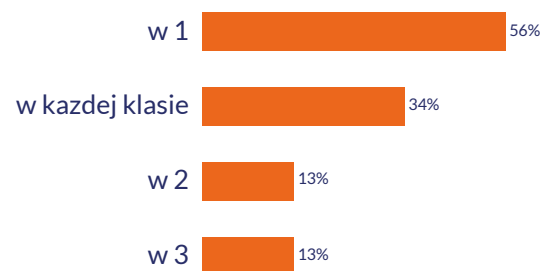
a) Nie widzę potrzeby zmian - 27 odpowiedzi; b) Zwiększyć częstotliwość spotkań - 11 odpowiedzi; c) Wydłużyć czas spotkań z tutorem - 6 odpowiedzi; d) Zmniejszyć częstotliwość spotkań - 4 odpowiedzi



Pozytywna ocena tutoringu znalazła swoje odzwierciedlenie w ocenie dokonanej przez uczniów, dotyczących modyfikacji procesu. Dominuje tu przekonanie, że proces jest dobrze skonstruowany i nie wymaga większych zmian. Temu przekonaniu towarzyszą indywidualne potrzeby zwiększenia częstotliwości spotkań lub wydłużenia czasu spotkań z tutorem, Mniej niż 10% ankietowanych oczekiwałoby zmniejszenia częstotliwości spotkań.

Widzę potrzebę tutoringu dla uczniów:

a) w 1 klasie - 27 odpowiedzi; b) w każdej klasie - 16 odpowiedzi; c) w 2 klasie - 6 odpowiedzi; d) w 3 klasie - 6 odpowiedzi



Tutoring postrzegany jest przez uczniów jako metoda najbardziej korzystna w memencie podjęcia nauki w szkole. Co trzeci uczeń wskazuje, że kontakty z tutorem byłyby przydatne w każdej klasie. Pokazuje to, że uczniowie oczekują lepszego poznania siebie, zawodu i branży już na początku dokonanego wyboru zawodowego.

Informacja zwrotna, uzyskana od uczniów, wskazują na bardzo pozytywny odbiór wśród uczniów. Jeżeli uwzględnimy, że w początkowym okresie wprowadzania tutoringu pojawiły się wątpliwości i obawy. Wysokie i pozytywne oceny powinny być inspirujące dla nauczycieli tutorów. Pokazują bowiem, że ich zaangażowanie i wykazywanie się kompetencjami zostało docenione przez uczniów.

SUPLEMENT

Przykład dotyczy osoby, która zastosowała metodę GROW do poradzenia sobie z problemem odkładania spraw „na potem” i pracy nad rozwojem kompetencji **Zarządzanie sobą w czasie** (kompetencja kluczowa w projekcie „Organizacja czasu pracy”). Pośrednio też pozwala kształtować takie wartości jak; punktualność, terminowość, konsekwencja i odpowiedzialność. Są to wybrane fragmenty przykładowej sesji.

GROW

G	- cel
R	- rzeczywistość
O	- opcje
W	- wola

Cel

Tutor: Czego pragniesz?

Uczeń: Pragnę zapanować nad moimi skłonnościami do odwlekania.

Tutor: Co Ci to da?

Uczeń: Lepsze samopoczucie i spokój. Teraz często martwię, że czegoś nie zdążę, bo zostawiłem to na ostatni moment. Pozwoli mi to też lepiej planować mój czas i mieć go w przyszłości więcej.

Tutor: Kiedy chcesz to osiągnąć?

Uczeń: Chcę to osiągnąć do końca semestru. Myślę, że to możliwe.

Rzeczywistość

Tutor: Jak jest teraz?

Uczeń: Właściwie wszystkie sprawy odkładam na potem. Wszystkie projekty szkolne, sprawy związane z wyjazdami, etc.

Tutor: Jakie czynniki wpływają na to, że odkładasz wszystko „na potem”?

Uczeń: Jest dużo ciekawych rzeczy, które mnie zajmują. Dużo czasu zajmuje mi przeglądanie facebooka i Internetu. Mam wielu znajomych w sieci i często rozmawiamy o różnych rzeczach. Mam czasami poczucie, że te rozmowy są „o pogodzie”. Później robię wszystko szybko i niedokładnie, przez to uzyskuje niższe oceny niż mógłbym.

Opcje

Tutor: Co możesz zrobić, lepiej zapanować nad swoim czasem?

Uczeń: Mogę spróbować lepiej organizować swój czas. Mogę skorzystać z konkretnej strategii zarządzania czasem. Mogę zdefiniować czasopożeracze i je ograniczyć. Mogę na przykład nie korzystać z facebooka pomiędzy 15.00 a 18.00. Powinno mi się udać. Zrobię też listę rzeczy, które nic nie wnoszą do mojego życia, a które mógłbym „wykluczyć”.

Wola

Tutor: Jaki będzie Twój pierwszy krok?

Uczeń: Zacznę od rozplanowania działań i wyróżnieniu tych „pilnych i ważnych”.

Tutor: Kiedy to zrobisz?

Uczeń: Jeszcze dzisiaj, po powrocie ze szkoły.

Tutor: Co może stanąć Ci na przeszkodzie?

Uczeń: Boję się, że nie uda mi się ograniczyć facebook`a. Mam go w telefonie i właściwie korzystam z niego przez 24h na dobę.

Tutor: Jak możesz sobie z tym poradzić?

Uczeń: No nie wiem. Może mógłbym go wyłączać pomiędzy godzinami 15.00 i 18.00. Myślę, że skorzystam też z umiejętności, które zdobyłem na kursie z zarządzania czasem. Podoba mi się technika Pomodoro.

POKARM

Pytania skanujące cel wg metodyki POKARM

Pozytywny	Czego pragniesz? Czego chcesz?; Nie chcesz być biedny. Ok. To ile chcesz zarabiać?; Powiedzieliś czego nie chcesz. To teraz powiedz, czego chcesz.; Tego nie chcesz o czym powiedzieliś. To czego chcesz?; Tego chcesz uniknąć. A co chcesz osiągnąć?
Opisany	Co to znaczy dobra praca?; Jak według Ciebie wygląda dobra praca?; Jak to jest jeśli jesteś „dobrze” traktowany?; Czym są „godne” warunki pracy?; Jakich efektów oczekujesz?; Jak chciałbyś się czuć?; Opisz swoje uczucia, kiedy jesteś zadowolony.; Opisz pracę, która daje Ci satysfakcję.; Wyobraź sobie, że jesteś w swojej idealnej pracy. Jaka ona jest? Jak się w niej czujesz? Jaki Ty jesteś?
Konkretny	Co konkretnie masz na myśli?; Co dla Ciebie znaczy „.....”?; Co przez to rozumiesz?; Po czym poznasz, że udało Ci się go zrealizować?; Jakbyś opisał to na poziomie zachowania / działania?; W jakim celu to robisz?; Ile czasu sobie na to dajesz?; Kiedy to zrobisz?; Do jakiego poziomu chcesz dotrzeć?
Ambitny	Jaki nakład pracy jest Ci potrzebny do realizacji tego zadania?; W jakim czasie chcesz to zrobić?; Czy realizacja tego celu zależy od Ciebie?; Czy realizacja Da Ci satysfakcję?; Co dzięki temu ważnego osiągniesz?
Realny	Co czujesz, gdy myślisz o tym celu?; Na ile oceniasz swoją determinację w realizacji tego celu?; Czy to co planujesz jest wystarczające?; Czy działania, które planujesz są wystarczające?; Kto / co może Ci w tym pomóc?
Mierzalny	Co czujesz, gdy myślisz o tym celu?; Na ile oceniasz swoją determinację w realizacji tego celu?; Czy to co planujesz jest wystarczające?; Czy działania, które planujesz są wystarczające?; Kto / co może Ci w tym pomóc?

Pytania o zasoby

Fizyczne	Ile czasu masz dzisiaj?; Gdzie jest czas „ukryty”?; Jak wiele czasu dzisiaj temu poświęcasz?; Jakimi narzędziami dysponujesz?; Kto ma nadwyżkę tego, czego Ty potrzebujesz?; Jakie są najlepsze materiały do tego, czego potrzebujesz?; Jakie produkty już wiesz, jak stworzyć?; Jaki jest Twój aktualny stan zdrowia?; Na czym możesz w stosunku do siebie polegać w odniesieniu do stanu zdrowia?; Jakie inne materialne/ fizyczne zasoby masz, które mogą być przydatne?
Intelektualne	Co z tego, co wiesz, może Ci pomóc?; czego potrzebujesz się nauczyć?; Kto ma informacje lub umiejętności, które Ci pomogą?; Jakie pomysły, inspiracje posiadasz /możesz zaproponować?
Emocjonalne	Jakie są Twoje uczucia teraz?; Jakie dzisiaj odczuwasz emocje?; Co jest Twoją siłą emocjonalną?; W jaki sposób te emocje mogą Ci pomóc?; Czego się obawiasz?; Czego jesteś pewien?; Jak możesz się zainspirować?; Jak możesz utrzymać motywację?; Kiedy emocje przejmują nad Tobą kontrolę?; Czym najlepiej wywierasz wpływ na rzeczywistość?; W jakich okolicznościach jesteś najbardziej przekonujący?; Co czyni Cię atrakcyjnym dla innych?
Społeczne	Kto może nauczyć Cię tego co potrzebujesz wiedzieć?; Kto przeszedł tę drogę przed Tobą, kto może Cię poprowadzić?; Kogo znasz, kto to robi naprawdę dobrze?; Kto Cię inspiruje?; Kto jest Twoim naturalnym sprzymierzeńcem?; Kto chce niektórych tych samych rzeczy co Ty?; Kogo znasz? Jak może Ci pomóc?; Co jest Twoim rynkiem? Kim są Twoi klienci?; Kim są Twoi zwolennicy? Czego chcą?; Kim są Twoi najlepsi partnerzy?; Kim są Twoi współpracownicy?; Jakie masz relacje z ludźmi, którzy mogą Ci pomóc?

Zadania między sesjami (zadania, które pomogą mu osiągnąć cel)

Bezpośrednie	wprost, by uczeń przeczytał jakąś książkę, poszedł na szkolenie, napisał swoje cele, napisał plan działania na tydzień itd.
Pośrednie (metaforyczne)	np. uczeń ma trudność w relacjach więc prosisz go o zrobienie ankiety u konkretnej liczby osób – uczeń koncentruje się na wypełnianiu ankiet a chodzi o to, by nawiązywał relacje z osobami ankietowanymi.
Prowokacyjne (przerysowane)	Pokazuje paradoksy w myśleniu, np. uczeń boi się zmian – zadanie: zrobienie rzeczy wykraczającej poza „typowe”, często budzące niechęć.

**MODEL
WSPÓŁPRACY
Z PRACODAWCAMI**



Na rynku pracy istnieje wiele współzależności. Z jednej strony ludzie poszukują dobrej pracy, z drugiej – pracodawcy, odpowiednich pracowników. Miejszem, w którym buduje się mosty jest właśnie szkoła, która poprzez pracę z uczniem, przygotowuje go do bycia pożądanym przez pracodawcę pracownikiem. W tym kontekście bardzo istotna jest współpraca z pracodawcami. Poprzez poznawanie ich potrzeb i doświadczeń można podnieść jakość kształcenia. Sprawiać, że kompetencje i wartości, w jakie wyposażony zostanie uczeń będą dla pracodawców ważne i możliwe do wykorzystania, a także będą miały wyraźny wpływ na poziom wykonywanej pracy.

Pracodawcy są beneficjentami procesu kształcenia. Dobrze przygotowane kadry pozwalają im budować silną markę na rynku. Stąd żywe ich zainteresowanie tematem i aktywny udział w projekcie „Praktyczna Szkoła Zawodu”. W modelu współpracy z pracodawcami możemy wyróżnić poszczególne etapy, które pozwalają uporządkować pracę.

Etapy:

1. Opracowanie programu praktyki zawodowej
2. Wybór zakładów szkolących
3. Dobór miejsca praktyki dla danego ucznia
4. Uzgodnienie warunków współpracy z pracodawcą
5. Monitoring praktyki zawodowej
6. Ocena i walidacja praktyki zawodowej

OPRACOWANIE PROGRAMU PRAKTYKI ZAWODOWEJ

Opracowanie programu praktyki odbywa się w oparciu o podstawę programową dla kwalifikacji opracowaną przez MEN oraz szkolny plan nauczania, który określa, w której klasie uczeń odbywa praktykę zawodową.

Program praktyki musi określać:

- ilość godzin, które uczeń powinien zrealizować
- stanowiska pracy, których pracą powinien poznać
- rezultaty (zbiór oczekiwanych umiejętności, ewentualnie postaw)
- metody monitoringu wraz z określeniem osób odpowiedzialnych za ten element
- sposób walidacji praktyki
- Program praktyk opracowuje zespół przedmiotów zawodowych, a zatwierdza go do realizacji dyrektor szkoły.
- Jest on skorelowany z listą kluczowych kompetencji i wartości.
- Podlega rokrocznej ewaluacji dokonywanej przez opiekunów praktyk zarówno ze strony szkoły jak i pracodawcy i uczniów.

- Raz w roku, pod koniec roku szkolnego, po zrealizowaniu praktyk przedstawiciele pracodawców, Urzędów Pracy wymieniają doświadczenia i wyciągają wnioski dotyczące realizacji programu praktyk, tak aby dostosować go do potrzeb pracodawców.

Pracodawca oraz opiekun praktyki ze szkoły wypełniają ankietę dotyczącą przebiegu praktyki.

WYBÓR ZAKŁADÓW SZKOLĄCYCH

Dla rozwoju kompetencji kluczowych i wartości bardzo istotne jest przeniesienie ich na rynek pracy. Znaczenia nabiera tu kwestia wyboru miejsca, które pozwala wykorzystać potencjał i zaangażowanie konkretnego ucznia. W tym miejscu wybór zakładów szkolących wydaje się być jednym z kluczowych etapów.

Osoba odpowiedzialna w szkole za praktyki zawodowe (kierownik szkolenia praktycznego) każdego roku szkolnego min. 10 miesięcy przed planowaną praktyką dokonuje wyboru zakładów szkolących na podstawie kryteriów określonych w KARCIE WYBORU ZAKŁADU – Załącznik 5

Podstawowym kryterium jest fakt, czy dany zakład gastronomiczny jest w stanie zrealizować program praktyki.

Istotne jest także, by zakłady były zróżnicowane:

- restauracje hotelowe (hotele różnych kategorii),
- restauracje samodzielne,
- bary,
- stołówki

Przy wyborze zwraca się uwagę, żeby wybrane zakłady reprezentowały różne modele biznesowe.

Kierownik szkolenia praktycznego posiada bazę zakładów gastronomicznych, którą na bieżąco uzupełnia poprzez:

- własne obserwacje rynku usług gastronomicznych,
- sugestie nauczycieli zawodu, rodziców i uczniów,
- zgłoszenia ze strony pracodawców,
- monitorowanie branżowych portali internetowych, wydawnictw branżowych,
- wymianę doświadczeń z innymi szkołami

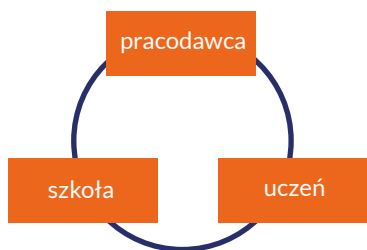
Kolejnym etapem tej selekcji są osobiste wizyty w zakładach wstępnie wybranych (rozmowa z gestorem obiektu, przedyskutowanie warunków współpracy).

DOBÓR MIEJSCA PRAKTYK DLA DANEGO UCZNIĄ

Już na początku roku szkolnego uczniowie otrzymują **ARKUSZ WYBORU I OCENY ZAŁĄDZU DLA POTRZEB PRAKTYKI ZAWODOWEJ**- Załącznik nr 6, pozwalający im na dokonanie wyboru miejsca praktyk. Na tym etapie wskazują 3 wstępnie wybrane przez siebie zakłady gastronomiczne oraz uzasadniają swój wybór. Nie jest to zakończenie procesu, gdyż decyzja ta trafia do kierownika szkolenia. To on konsultuje te wybory z tutorami, nauczycielami zawodu oraz wychowawcami i wybiera konkretny zakład dla ucznia.

UZGODNIENIE WARUNKÓW WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCĄ

Już na wstępie kierownik szkolenia ustala z wybranymi zakładami, w jakich miesiącach roku szkolnego będzie się odbywała praktyka. Konieczne jednak jest ustalenie 1 terminu dla całej klasy. Ustalenia te odbywają się telefonicznie, mailowo oraz podczas wizyt osobistych kierownika w zakładach. To właśnie podczas tych rozmów trzeba ustalić godziny odbywania praktyki zawodowej, stanowiska pracy, rezultaty (zbiór oczekiwanych umiejętności, kompetencji i wartości), metody monitoringu bieżącego wraz z określeniem osób odpowiedzialnych za ten element (wyznaczenie zakładowego opiekuna praktyki), sposób walidacji praktyki. Po tych uzgodnieniach podpisuje się umowę dwustronną o praktykę zawodową. Wyniki tych ustaleń są przekazywane uczniowi przez kierownika szkolenia praktycznego bezpośrednio przed rozpoczęciem praktyki. Uczeń otrzymuje także skierowania na praktykę, z którym udaje się do wybranej firmy.



Rekomenduje się, aby przed podpisaniem umowy o praktykę zawodową uczeń odbył rozmowę z pracodawcą. Celem rozmowy jest przedstawienie wzajemnych oczekiwań ucznia i pracodawcy. Rozmowa ta jest niejako pierwszą rozmową kwalifikacyjną ucznia. Będzie również cennym doświadczeniem, przydatnym w trakcie poszukiwania pracy po ukończeniu szkoły.

Praktyki stanowią bardzo ważny punkt w procesie kształcenia. Jak wskazują pracodawcy absolwenci nie są przygotowani do kontaktów z pracodawcą: nie dbają o strój, punktualność, prezentację osoby. Dlatego tak istotne jest przygotowanie ucznia do spotkania z pracodawcami. Wciąż bowiem pojawiają się wśród pracodawców zastrzeżenia w odniesieniu do praktykantów, że nie wykazują oni należytego (a nawet minimalnego) zaangażowania w praktykę. Stąd tak ważne jest położenie nacisku na budowanie mostów w sferze wartości uczniów i pracodawców.

MONITORING PRAKTYKI ZAWODOWEJ

Monitoring praktyk jest bardzo istotnym elementem całego procesu. Stąd potrzeba monitorowania praktyk, pozwalająca z jednej strony utrzymać oczekiwany poziom, a jed-

nocześnie zdobywać obserwacje pozwalające na jego podnoszenie w przyszłości. Rola opiekuna wiąże się też z możliwością uzyskania przez ucznia informacji zwrotnej dotyczącej odbywanych praktyk. Dlatego też opiekun praktyk powinien nie tylko obserwować i rejestrować codzienne zachowania ucznia, ale i być przygotowanym do udzielenia mu konstruktywnej informacji zwrotnej.

Podstawową metodą monitoringu pozostaje obserwacja ucznia na stanowiskach pracy przez zakładowego opiekuna praktyk. Opiekun praktyk pełni także rolę tutora praktyk zawodowych. Pod koniec każdego tygodnia praktyk opiekun spotyka się z uczniem w celu odbycia rozmowy dotyczącej przebiegu praktyk, postępów, uzyskanych efektów kształcenia. Podczas tej rozmowy opiekun przekazuje uczniowi konkretne uwagi, wskazówki do jego dalszej pracy (zarówno dotyczące kwestii merytorycznych, jak i postawy ucznia, kompetencji i wartości).

- W czasie praktyki zawodowej uczeń prowadzi **DZIENNIK PRAKTYK ZAWODOWYCH**- Załącznik nr 7, w którym dokonuje codziennych zapisów wykonywanych czynności oraz opisuje uzyskane efekty kształcenia w danym dniu. Zakładowy opiekun min. 1 raz w tygodniu analizuje zapisy w dzienniku praktyk.
- Efektem końcowym monitoringu jest sformułowanie opinii o uczniu przez zakładowego opiekuna praktyk oraz wystawienie oceny za praktykę – **KARTĘ OCENY UCZNIĄ**- Załącznik 8

OCENA I WALIDACJA PRAKTYKI ZAWODOWEJ

Udział ucznia w praktykach jest jednym z najważniejszych jego doświadczeń w trakcie procesu nauki szkolnej. Pozwala mu ona nie tylko na sprawdzenie w rzeczywistych warunkach nabytej wiedzy szkolnej. Jest jednocześnie doskonałą możliwością zaobserwowania i doprecyzowania co jeszcze powinien uzupełnić, aby stać się dla potencjalnego pracodawcy wartościowym kandydatem. Tu pojawia się opiekun praktyk. Jego rolą jest korygowanie tych obserwacji, które mogą okazać się zarówno zbyt mało krytyczne, jak i cechować się nadmiernym poziomem krytycyzmu.

Procedura wypracowana w czasie trwania projektu przez szkoły wygląda następująco:

- Po zakończonej praktyce wszyscy uczniowie stawiają się w szkole, u kierownika szkolenia na tzw. zaliczeniu praktyki. Każdy uczeń składa ustną relację ze swojej praktyki wskazując jej mocne i słabe strony. Wypełnia także ankietę satysfakcji **KARTA OCENY PRAKTYKI PRZEZ UCZNIĄ**- Załącznik 9
- Na tej podstawie kierownik szkolenia może dokonać wstępnej weryfikacji miejsc szkolenia.
- Następnie uczeń odbywa rozmowę indywidualną ze szkolnym opiekunem praktyk, podczas której może szerzej przedstawić swoje wnioski z przebiegu praktyki. Kierownik szkolenia ustala końcową ocenę z praktyki, którą wpisuje do dokumentacji szkolnej. O ocenie końcowej z praktyki zawodowej decyduje ocena zakładowego opiekuna praktyk oraz ocena dzienniczka praktyk.

**MODEL DOSKONALENIA
NAUCZYCIELI ZAWODU
KUCCHARZ I TECHNIK
ŻYWIENIA I USŁUG
GASTRONOMICZNYCH**



Rozwojowi ucznia powinien towarzyszyć rozwój nauczyciela zawodu. Jest to proces stały, wynikający z ciągłych zmian na rynku pracy w obrębie zawodu. Jest to konieczne, gdyż wciąż wzrastają wymagania pracodawców względem warsztatu zawodowego nauczycieli.

Pracodawcy zaangażowani we współpracę ze szkołami wyraźnie widzą konieczność doksztalcania nauczycieli. Chodzi o to, aby grono pedagogiczne dysponowało nie tylko wiedzą teoretyczną, ale przede wszystkim praktyczną. Wtedy bowiem będzie w stanie zainteresować uczniów zawodem.

„Raport na temat potrzeb pracodawców i rynku pracy dla zawodów kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych”
Fundacja Proaktywni, 2017

CEL GŁÓWNY

Doskonalenie nauczycieli zawodu kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych

CELE SZCZEGÓŁOWE

- Definiowanie perspektywy własnego rozwoju
- Rozwój konkretnych kompetencji kluczowych
- Rozwój wiedzy specjalistycznej dla zawodu kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych

Organem koordynującym realizację oraz przebieg procesu doskonalenia nauczycieli zawodu kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych jest **Dyrektor Szkoły wraz z Przewodniczącym zespołu przedmiotów zawodowych, Kierownikiem szkolenia praktycznego, Kierownikiem szkolnych pracowni gastronomicznych, Szkolnymi opiekunami praktyk zawodowych.**

NARZĘDZIA POZWALAJĄCE NA REALIZACJĘ CELÓW SZCZEGÓŁOWYCH

- Samoocena nauczyciela zawodu – ankieta
- Rozmowa indywidualna z Dyrektorem/Wice-Dyrektorem
- Spotkania grupowe nauczycieli z Dyrekcją
- Analiza wyników egzaminów kwalifikacyjnych

MATRYCA

Celem przedstawionej matrycy jest dopasowanie metody oceny potrzeb rozwojowych w odniesieniu do możliwości realizacji konkretnego celu szczegółowego.

Cele szczegółowe \ Narzędzia oceny	Ankieta samooceny nauczyciela (nauzy-ciele)	Rozmowa indywidualna	Spotkania grupowe	Analiza wyników egzaminów kwalifikacyjnych
Definiowanie perspektyw własnego rozwoju	3	3	2	1
Rozwój konkretnych kompetencji kluczowych	3	3	2	2
Rozwój wiedzy specjalistycznej	3	3	1	2

Opis: możliwość pozyskiwania danych dotyczących efektywności danej metodologii w realizacji danego celu szczegółowego; poziom wiarygodności uzyskanych danych, 3 – wysoki, 2- średni, 1 – niski

Konfrontowanie wyników uzyskiwanych za pomocą różnych narzędzi (np. obserwacji własnych, samooceny nauczycieli zawodu). Sugerowane metody bazowe (podstawowe), to a) regularnie prowadzona ankieta samooceny nauczyciela zawodu oraz b) rozmowa indywidualna z Dyrektorem.

METODYKA USTALENIA KIERUNKU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO NAUCZYCIELI

Metoda	Charakterystyka	Czas
Ankieta samooceny nauczyciela	– formularz ankiety analiza uzyskanych odpowiedzi	Przynajmniej raz w roku
Rozmowa indywidualna z Dyrektorem/ Wice-Dyrektorem	– tutoring	Rozmowy indywidualne powinny odbywać się raz na semestr/rok szkolny
Spotkanie grupowe nauczycieli z Dyrekcją	Początek roku szkolnego	Pierwsze spotkanie na początku roku szkolnego, drugie spotkanie na zakończenie roku szkolnego
	– prezentacja priorytetów i celów dotyczących kompetencji nauczycieli – szkolenie wewnętrzne (doskonalenie 1 – 2 kompetencji kluczowych wybranych jako priorytetowe w danym roku szkolnym)	
Analiza wyników egzaminów kwalifikacyjnych	Zakończenie roku szkolnego	Raz w roku
	– podsumowanie wyników roku szkolnego (m.in. wyniki nauczania uczniów, rezultaty doskonalenia zawodowego nauczycieli) oraz stopnia osiągnięcia założonych celów – dyskusja grupowa dotycząca zauważanych problemów/potrzeb doskonalenia zawodowego i wspólne definiowanie potrzeb rozwojowych – wykorzystywanie technik kreatywnych do generowania pomysłów rozwojowych – propozycje priorytetów i celów na następny rok szkolny	
	– analiza uzyskanych wyników; analiza średnich, – analiza uzyskanych wyników; analiza wyników skrajnych	

ANKIETA SAMOOCENY NAUCZYCIELA – załącznik 10 - jest bazą do przeprowadzenia rozmowy Dyrektora/ Wice-Dyrektora z nauczycielem. Stanowi ona pomoc dla nauczyciela w zdefiniowaniu swoich potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych oraz kompetencji miękkich takich jak: asertywność, radzenie sobie ze stresem, komunikacja interpersonalna, komunikacja niewerbalna, kreatywne myślenie, inteligencja emocjonalna, motywowanie i inspiracja, prowadzenie mediacji, zarządzanie sobą w czasie, procesy grupowe. Jest to szczególnie ważne, gdyż nauczyciele zawodu są tutorami w szkole i rozwój kompetencji miękkich wpływa na podniesienie kompetencji nauczycieli jak również tutorów. Kompetencje miękkie nauczycieli są istotne również ze względu na to, iż pracodaw-

cy często stawiają je przed kompetencjami zawodowymi. Stąd stosowanie ich w procesie nauczania i tutoringu ma wpływ na osiągnięcie tych kompetencji przez uczniów. Pytania ankiety dotyczące sposobu uczenia się danego nauczyciela pozwalają nie tylko na dobór tematów szkolenia/podnoszenia kwalifikacji, ale również na dobór metody najlepszej dla danego nauczyciela np.: job shadowing, praktyczne szkolenia w restauracji, szkolenia warsztatowe.

Rozmowa indywidualna dotycząca kompetencji nauczyciela i ich ewaluacja dokonywana przez nauczyciela i Dyrektora/Wice-Dyrektora podczas spotkania tutoringowego powinna być wyłączona z procesu formalnej oceny nauczyciela. W przeciwnym wypadku istnieje ryzyko braku otwartości nauczycieli uczestniczących w rozmowach i zaprzeczeniu sensowności całego procesu.

Analizę wyników egzaminów kwalifikacyjnych powinien przeprowadzić Przewodniczący zespołu przedmiotów zawodowych wraz z Kierownikiem szkolenia praktycznego, którzy powinni następnie sporządzić oraz upowszechnić opracowanie zebranych danych wszystkim pracownikom Szkoły na posiedzeniu Rady Pedagogicznej.

ZDEFINIOWANIE KOMPETENCJI DO DOSKONALENIA

Poza wyborem obszarów rozwojowych dla nauczycieli jako grupy, ważne jest aby poznać indywidualne potrzeby doskonalenia zawodowego każdego z nauczycieli zawodu kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych. W rezultacie wyróżnić możemy dwa obszary planowanych działań związanych z doskonaleniem:

- doskonalenie wybranych 1 – 2 kompetencji kluczowych w danym roku szkolnym wspólnych dla grupy nauczycieli zawodu kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych
- doskonalenie indywidualnie określonych kompetencji kluczowych dla konkretnego nauczyciela zawodu kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych

Decyzja dotycząca sposobu i czasu doskonalenia nauczycieli zawodu kucharz i technik żywienia i usług gastronomicznych, leży w kompetencjach Dyrektora szkoły.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ I UPRAWNIENIA

Organami koordynującymi realizację oraz przebieg procesu ewaluacji jakości nauczania nauczycieli zawodu kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych są:

- na poziomie wewnątrzszkolnym – Dyrekcja wraz z Przewodniczącym zespołu przedmiotów zawodowych, Kierownikiem szkolenia praktycznego, Kierownikiem szkolnych pracowni gastronomicznych, Szkolnymi opiekunami praktyk zawodowych;
- na poziomie zewnątrzszkolnym – wybrani pracodawcy.

Nad całością prac związanych z procedurą ewaluacji jakości nauczania nauczycieli zawodu kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych nadzór sprawuje Kierownik szkolenia praktycznego wraz z Dyrektorem Szkoły

Załącznik 1

Wywiad z uczniem

Imię i nazwisko ucznia: _____

Tutor _____ Rok szkolny _____

Celem wywiadu jest zebranie pytań dotyczących ucznia i pełniejszego poznania go w szkole i poza szkołą. Podkreśl, wstaw „X” lub uzupełnij w zależności od pytania

Część I (wypełnia tutor)

1. Posiada rodzeństwo []

- a. najstarszy []
- b. średni []
- c. najmłodszy []

2. Nie posiada rodzeństwa []

3. Miejsce zamieszkania:

- a. Wieś []
- b. Miasto []

4. Jak długo zajmuje Ci dojazd do szkoły?

- a. Mniej niż 15 minut []
- b. Pomiędzy 15 a 30 minut []
- c. Ponad 30 minut, mniej niż 1h []
- d. Powyżej godziny []

5. Posiada własny pokój / dzielę pokój z rodzeństwem (lub innym członkiem rodziny)

6. Tendencje komunikowania się: wzrokowiec / słuchowiec / kinestetyk

7. Sposób interpretacji zdarzeń (do uzupełnienia przez tutora po rozmowie):

- | | | |
|-------------------------------|---------|----------------------------|
| a. Obwinia siebie | ___/___ | Obwinia otoczenie |
| b. Stawia się wyżej od innych | ___/___ | Stawia się niżej od innych |
| c. Szuka podobieństw | ___/___ | Szuka różnic |
| d. Potwierdza normy | ___/___ | Podważa normy |
| e. Dodaje fakty | ___/___ | Pomija fakty |

8. Czy w rodzinie są osoby pracujące w gastronomii?

- a. Tak []
- b. Nie []

Część II (wypełnia tutor z uczniem)

Po przeczytaniu pytania podkreśl właściwą odpowiedź lub wstaw „X” w odpowiednim miejscu. W pytaniach istnieje możliwość rozwinięcia, zatem śmiało uzupełnij puste miejsca, odpowiadając na zadane pytania.

Motywacje i zainteresowania

9. Czy uczęszczałeś na korepetycje? Tak / Nie

Jakie? _____

10. Czy angażowałeś się w zajęcia dodatkowe w szkole? Tak / Nie

Jakie? _____

11. Dlaczego wybrałeś tę szkołę?

12. Jakie lekcje lubisz? Dlaczego?

13. Jakie lekcje lubiłeś w poprzedniej szkole? Dlaczego?

14. Jakie masz plany na przyszłość

a. Czy planujesz w najbliższej przyszłości jakieś kursy, szkolenia?

b. Czy masz już plany gdzie chciałbyś pracować i co robić?

c. Czy myślisz o wyjeździe za pracą?

15. Czy obecnie chodzisz na jakieś zajęcia dodatkowe? Tak / Nie

Na jakie? _____

16. Jak wygląda twój dzienny jadłospis?

17. Gdybyś go mógł zmienić, to na jaki?

18. Jak wygląda twoje śniadanie?

19. Czy jesz posiłki z rodziną?

20. Czy jesz posiłki z przyjaciółmi?

21. Czy unikasz jakiegoś rodzaju jedzenia? Jeśli tak, to dlaczego?

22. Czy masz jakieś problemy ze zdrowiem?

23. Ile godzin śpisz na dobę? _____

Społeczno-kulturowe

24. Jak spędzasz weekendy?

25. Jakiej muzyki słuchasz? Jaki jest Twój ulubiony zespół / wykonawca? Jaka muzyka Cie relaksuje? Jaki utwór byś mi polecił? Czy chodzisz na koncerty?

26. Czy lubisz kino? Jakie filmy lubisz najbardziej? Czy mógłbyś podać swojego ulubionego reżysera? Jaki jest Twój ulubiony aktor / aktorka?

27. Czy należysz do jakiejś organizacji, stowarzyszenia (np. chór, sztuki walki, etc)? Do jakiej?

28. Czy komuś pomagasz? Czy bierzesz udział w akcjach charytatywnych? W jakich? W jakiej roli?

29. Które umiejętności są dla Ciebie ważne? Co cenisz u innych? Kto Cię inspiruje?

30. Co chcesz w sobie rozwijać?

Załącznik 2

EWALUACJA KLUCZOWYCH KOMPETENCJI I WARTOŚCI (WYPEŁNIA UCZEŃ)

Imię i nazwisko tutora _____

Imię i nazwisko ucznia _____

Klasa _____ rok szkolny _____

Kluczowe kompetencje i wartości	Data ewaluacji			Uwagi
	Początkowa ewaluacja	Ewaluacja częściowa	Końcowa ewaluacja	
1. Planowanie działań i zarządzanie czasem				
2. Dobra organizacja pracy i konsekwencja w realizacji zadań				
3. Pracowitość				
4. Zaangażowanie				
5. Odpowiedzialność za podejmowane działania				
6. Współpraca w zespole				
7. Przestrzeganie zasad kultury osobistej i etyki				
8. Umiejętność radzenia sobie ze stresem i rozwiązywania problemów				
9. Lojalność				
10. Komunikatywność i autoprezentacja				
11. Gotowość do podejmowania decyzji				

12. Inicjatywa				
13. Kreatywność				
14. Otwartość na zmiany				
15. Samodzielność				
16. Samodoskonalenie				

OPIS	OCENA
Brak wykazywania się daną kompetencją nie wykazuje się wiedzą w zakresie danej kompetencji, nie wykazuje się umiejętnością, nie stosuje w praktyce wiedzy i umiejętności wskazujących na posiadanie danej kompetencji	1
Wykazuje się kompetencją na poziomie dopuszczającym potrzebuje pomocy przy realizacji zadań wymagających danej kompetencji, posiada szcątkową wiedzę w zakresie danej kompetencji, rzadko stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji	2
Wykazuje się kompetencją na poziomie dostatecznym Posiada dostateczne umiejętności w zakresie danej kompetencji, posiada dostateczną wiedzę w zakresie danej kompetencji, czasami stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji	3
Wykazuje się kompetencją na poziomie dobrym Posiada wiedzę w zakresie danej kompetencji, posiada umiejętności charakterystyczne dla danej kompetencji, stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji	4
Wykazuje się kompetencją na poziomie bardzo dobrym Posiada kompletną wiedzę w zakresie danej kompetencji, wykraczającą poza program, wykazuje się kompletnymi umiejętnościami w zakresie danej kompetencji wykraczającymi poza program, zawsze stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji	5
Wykazuje się kompetencją na poziomie wyróżniającym Posiada kompletną wiedzę w zakresie danej kompetencji i wykracza poza program, wykazuje się kompletnymi umiejętnościami w zakresie danej kompetencji i wykracza poza program, zawsze stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji oraz angażuje innych uczniów	6

EWALUACJA KLUCZOWYCH KOMPETENCJI I WARTOŚCI (WYPEŁNIA TUTOR)

Imię i nazwisko tutora _____

Imię i nazwisko ucznia _____

Klasa _____ rok szkolny _____

Kluczowe kompetencje i wartości	Data ewaluacji			Uwagi
	Początkowa ewaluacja	Ewaluacja cząstkowa	Końcowa ewaluacja	
1. Planowanie działań i zarządzanie czasem				
2. Dobra organizacja pracy i konsekwencja w realizacji zadań				
3. Pracowitość				
4. Zaangażowanie				
5. Odpowiedzialność za podejmowane działania				
6. Współpraca w zespole				
7. Przestrzeganie zasad kultury osobistej i etyki				
8. Umiejętność radzenia sobie ze stresem i rozwiązywania problemów				
9. Lojalność				
10. Komunikatywność i autoprezentacja				
11. Gotowość do podejmowania decyzji				

12. Inicjatywa				
13. Kreatywność				
14. Otwartość na zmiany				
15. Samodzielność				
16. Samodoskonalenie				

OPIS	OCENA
Brak wykazywania się daną kompetencją nie wykazuje się wiedzą w zakresie danej kompetencji, nie wykazuje się umiejętnością, nie stosuje w praktyce wiedzy i umiejętności wskazujących na posiadanie danej kompetencji	1
Wykazuje się kompetencją na poziomie dopuszczającym potrzebuje pomocy przy realizacji zadań wymagających danej kompetencji, posiada szcątkową wiedzę w zakresie danej kompetencji, rzadko stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji	2
Wykazuje się kompetencją na poziomie dostatecznym Posiada dostateczne umiejętności w zakresie danej kompetencji, posiada dostateczną wiedzę w zakresie danej kompetencji, czasami stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji	3
Wykazuje się kompetencją na poziomie dobrym Posiada wiedzę w zakresie danej kompetencji, posiada umiejętności charakterystyczne dla danej kompetencji, stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji	4
Wykazuje się kompetencją na poziomie bardzo dobrym Posiada kompletną wiedzę w zakresie danej kompetencji, wykraczającą poza program, wykazuje się kompletnymi umiejętnościami w zakresie danej kompetencji wykraczającymi poza program, zawsze stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji	5
Wykazuje się kompetencją na poziomie wyróżniającym Posiada kompletną wiedzę w zakresie danej kompetencji i wykracza poza program, wykazuje się kompletnymi umiejętnościami w zakresie danej kompetencji i wykracza poza program, zawsze stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji oraz angażuje innych uczniów	6

Załącznik 3

KARTA INDYWIDUALNYCH SPOTKAŃ TUTORINGOWYCH

LISTA OBECNOŚCI / ZESTAWIENIE GODZIN

Projekt: „Praktyczna szkoła zawodu”

IMIĘ I NAZWISKO UCZNIĄ:

IMIĘ I NAZWISKO TUTORA:

Lp.	Data	Liczba godzin (0,5h + 30 min)	Tematyka spotkania	Ustalenia/uwagi	Podpis tutora
1.					
2.					
3.					
Suma godzin					

Załącznik 4

CERTYFIKAT KLUCZOWYCH KOMPETENCJI I WARTOŚCI

Zaświadcza się, że Pani/Pan _____ podczas kształcenia w szkole _____ w okresie _____ zrealizował program kształcenia kluczowych kompetencji i wartości pod kierunkiem tutora _____ i uzyskał następujące oceny:

Kategoria kompetencji kluczowych	Kompetencje kluczowe	Ocena
Zawodowe	1. Planowanie działań i zarządzanie czasem	
	2. Dobra organizacja pracy i konsekwencja w realizacji zadań	
	3. Pracowitość	
	4. Zaangażowanie	
	5. Odpowiedzialność za podejmowane działania	
Społeczne	6. Współpraca w zespole	
	7. Przestrzeganie zasad kultury osobistej i etyki	
	8. Umiejętność radzenia sobie ze stresem i rozwiązywania problemów	
	9. Lojalność	
Osobiste	10. Komunikatywność i autoprezentacja	
	11. Gotowość do podejmowania decyzji	
	12. Inicjatywa	
	13. Kreatywność	
	14. Otwartość na zmiany	
	15. Samodzielność	
	16. Samodoskonalenie	

Pieczeń i podpis dyrektora

Podpis tutora

OPIS	OCENA
Brak wykazywania się daną kompetencją nie wykazuje się wiedzą w zakresie danej kompetencji, nie wykazuje się umiejętnością, nie stosuje w praktyce wiedzy i umiejętności wskazujących na posiadanie danej kompetencji	1
Wykazuje się kompetencją na poziomie dopuszczającym potrzebuje pomocy przy realizacji zadań wymagających danej kompetencji, posiada szątkową wiedzę w zakresie danej kompetencji, rzadko stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji	2
Wykazuje się kompetencją na poziomie dostatecznym Posiada dostateczne umiejętności w zakresie danej kompetencji, posiada dostateczną wiedzę w zakresie danej kompetencji, czasami stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji	3
Wykazuje się kompetencją na poziomie dobrym Posiada wiedzę w zakresie danej kompetencji, posiada umiejętności charakterystyczne dla danej kompetencji, stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji	4
Wykazuje się kompetencją na poziomie bardzo dobrym Posiada kompletną wiedzę w zakresie danej kompetencji, wykraczającą poza program, wykazuje się kompletnymi umiejętnościami w zakresie danej kompetencji wykraczającymi poza program, zawsze stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji	5
Wykazuje się kompetencją na poziomie wyróżniającym Posiada kompletną wiedzę w zakresie danej kompetencji i wykracza poza program, wykazuje się kompletnymi umiejętnościami w zakresie danej kompetencji i wykracza poza program, zawsze stosuje w praktyce wiedzę i umiejętności wskazujące na posiadanie danej kompetencji oraz angażuje innych uczniów	6

Załącznik 5

KARTA WYBORU ZAKŁADU (wypełnia Kierownik szkolenia praktycznego)

Zawód:

Rok szkolny:

Nazwa i adres Zakładu:

Kryterium		TAK/NIE
Zakres usług (w odniesieniu do programu praktyki)	szeroki	
Wypośaenie placówki	nowoczesny sprzęt	
Doświadczenie pracowników w przekazywaniu wiedzy i umiejętności kulinarnych	powyżej 1 roku	
Ukończony kurs pedagogiczny		
Realizacja standardów zarządzania jakością (HACCP, GMP, GHP, inne)		
Zaplecze socjalne (szatnia, pokój socjalny lub wydzielone miejsce do spożycia posiłku dla uczniów)		
Lokalizacja zakładu	dobrze skomunikowany	
Jeśli zakład funkcjonował ze szkołą posiada pozytywną ocenę Kierownika praktyk i uczniów, którzy odbywali w nim praktykę.		

Wszystkie kryteria muszą być spełnione.

DECYZJA OSTATECZNA WYBORU PLACÓWKI DO PRAKTYK ZAWODOWYCH

Opiniowana placówka otrzymała pozytywną/ negatywną opinię w związku z powyższym spełnia/nie spełnia* kryteria wymagane do prowadzenia praktyk zawodowych

Data

Pieczętka i podpis kierownika szkolenia praktycznego

Załącznik 6

ARKUSZ WYBORU I OCENY ZAKŁADU DLA POTRZEB PRAKTYKI ZAWODOWEJ

(wypełnia Uczeń)

Imię i nazwisko:

Klasa:

Zawód:

Rok szkolny:

Adres zamieszkania z nr tel. :

Wskaż trzy miejsca, w których chciałabyś/ chciałbyś odbyć praktykę zawodową z uwzględnieniem uporządkowania ich w kolejności od najbardziej do mniej preferowanego:

1. Nazwa i adres Zakładu:

Uzasadnienie wyboru miejsca praktyk z podaniem co najmniej 3 argumentów:

.....

2. Nazwa i adres Zakładu:

Uzasadnienie wyboru miejsca praktyk z podaniem co najmniej 3 argumentów:

.....

3. Nazwa i adres Zakładu:

Uzasadnienie wyboru miejsca praktyk z podaniem co najmniej 3 argumentów:

.....

Data i podpis praktykanta

.....

Załącznik 7

.....

Pieczęć szkoły

DZIENNIK PRAKTYKI ZAWODOWEJ

Rok szkolny

Imię i nazwisko ucznia

Klasa i typ szkoły

Zawód

Nazwa Zakładu pracy

Adres Zakładu pracy

Imię i nazwisko opiekuna praktykantów w Zakładzie pracy

Termin praktyk / wymiar godzinowy

.....
Pieczęć Zakładu pracy i podpis
opiekuna praktykanta

.....
Podpis szkolnego opiekuna praktyk

Objaśnienia do prowadzenia dzienniczka praktyk:

1. Dzienniczek jest dokumentem kształcenia praktycznego ucznia w ciągu całego okresu nauczania w szkole.
2. Powinien być prowadzony na bieżąco, starannie i przejrzysto.
3. Każdy dzień praktyki należy krótko opisać w tabeli „Wykonywane czynności”, podać datę, ramy godzin oraz potwierdzić podpisem zakładowego opiekuna praktyk.
4. Dokument Opinia z przebiegu praktyk na temat ucznia wraz z oceną należy przedłożyć do uzupełnienia zakładowemu opiekunowi praktyk dzień przed zakończeniem praktyki.
5. Uzupełniony dzienniczek praktyk wraz z opinią i oceną zakładu pracy należy oddać w szkole opiekunowi praktyk w ciągu dwóch tygodni od zakończenia praktyk.
6. Brak dzienniczka praktyk wiąże się z wystawieniem oceny niedostatecznej z praktyki zawodowej.

Program praktyk

Realizacja planu praktyki zawodowej:

Miesiąc i rok:

Data	Ramy godzin (od...do)	Wykonywane czynności	Pieczętka/ podpis opiekuna praktyki z zakładu gastronomicznego

.....
Pieczętka Zakładu pracy i podpis opiekuna praktykanta

Załącznik 8

KARTA OCENY UCZNIĄ (wypełnia zakładowy Opiekun)

zawód:

Imię i nazwisko:	Klasa:
Termin praktyki:		
Nazwa jednostki w której odbyto praktykę:		
Adres		

Zapoznałem/ zapoznałam się z regulaminem praktyk, przepisami bhp i ppoż.

.....
(podpis praktykanta)

Potwierdzam realizację programu praktyki:

.....
(pieczętka firmy / instytucji, podpis opiekuna praktyki)

Wypełnia opiekun praktyki w Zakładzie pracy:

Lp.	Element oceny	Ocena *					
		cel	bdb	db	dost	dop	ndst
1.	punktualność						
2.	zaangażowanie						
3.	przygotowanie merytoryczne (wiedza teoretyczna)						
4.	rzetelność w wykonywaniu obowiązków						
5.	samodzielność podczas wykonywania zadań						
6.	praca z własnej inicjatywy						
7.	zdyscyplinowanie						
8.	umiejętność korzystania ze sprzętu						
9.	organizacja stanowiska pracy						
10.	odpowiedzialność za powierzone mienie						
11.	kultura osobista i zawodowa						
12.	komunikatywność						
13.	respektowanie uwag i wskazówek zakładowego opiekuna praktyki						
14.	przestrzeganie przepisów bhp i ppoż						
Ocena końcowa*							

* proszę zaznaczyć X Obowiązują następujące oceny: niedostateczny, dopuszczający, dostateczny, dobry, bardzo dobry, celujący * proszę zaznaczyć X Obowiązują następujące oceny: niedostateczny, dopuszczający, dostateczny, dobry, bardzo dobry, celujący

Załącznik 9

KARTA OCENY PRAKTYKI PRZEZ UCZNIĄ

Ocena dotyczy przebiegu praktyk zawodowych w poszczególnych zakładach gastronomicznych. Ankieta ma charakter anonimowy, uzyskane informacje posłużą wyłącznie do wnioskowania w oparciu o szczegółową analizę statystyczną wszystkich uzyskanych odpowiedzi. Prosimy o udzielenie szczerych odpowiedzi na zawarte poniżej pytania. Odpowiedzi prosimy zaznaczać w kartach odpowiedzi- przez postawienie znaku X w wybranej rubryce.

Termin praktyki:

Nazwa jednostki, w której odbyto praktykę:

Lp.	Pytanie	tak	trudno powiedzieć	nie
1.	Czy zostałeś/ zostałeś zapoznany z regulaminem obowiązującym w danym Zakładzie?			
2.	Czy zostałeś/ zostałeś zapoznany z układem funkcjonalnym Zakładu?			
3.	Czy personel pracujący w Zakładzie odnosił się do Ciebie z życzliwością?			
4.	Czy uważasz, że opiekun praktykantów wykazał się zaangażowaniem w prowadzeniu praktyki zawodowej?			
5.	Czy opiekun praktykantów bezpośrednio nadzorował wykonywanie powierzonych Ci zadań?			
6.	Czy Zakład zapewnił Ci sprzęt do prawidłowego przebiegu procesu dydaktycznego w ramach praktyki zawodowej?			
7.	Czy uważasz, że czas przeznaczony na praktyki był wykorzystywany optymalnie?			
8.	Czy uważasz, że odbyte praktyki zawodowe umożliwiły Ci zdobycie sprawności w wykonywaniu umiejętności praktycznych wynikających z programu praktyk?			
9.	Czy uważasz, że praktyki zawodowe pozwoliły Ci na usystematyzowanie i powiązanie z praktyką zdobytej wiedzy teoretycznej?			
10.	Czy podczas praktyk i stworzono Ci możliwość samodzielnego wykonywania czynności?			
11.	Czy według Ciebie przeprowadzenie niniejszej ankiety może przyczynić się do poprawy jakości procesu realizacji praktyk zawodowych?			
12.	Czy polecilibyś Kolegom/Koleżankom ten zakład do odbycia praktyk zawodowych?			
13.	Inne uwagi o praktyce :			

Załącznik 10

Ankieta samooceny nauczyciela

Imię i nazwisko: _____ Data: _____

Poniższe pytania dotyczą sytuacji rozwoju zawodowego nauczyciela zawodu. Ich celem jest pomoc w wyborze optymalnych działań i formy wzmacniania kompetencji zawodowych. W odpowiedziach na niektóre stwierdzenia lub pytania możliwe jest zaznaczenie większej ilości niż jedna odpowiedź.

1. Jakie są Twoje sposoby pogłębiania swoich kompetencji zawodowych

	w ostatnich 12 miesiącach	w najbliższych 12 miesiącach
a. Kształcenie formalne (np. studia podyplomowe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Wybrane szkolenia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Tutoriale i e-learning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Literatura branżowa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Spotkania branżowe (konferencja, sympozja, etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Inne. Jakież?		

2. W jaki sposób lubisz się uczyć?

- a. Lubię działać. Chętnie uczestniczę w danym procesie. Wymyślać i eksperymentować z możliwymi rozwiązaniami.
- b. Przyglądając się z boku. Mogąc obserwować i analizować modelowe rozwiązania.
- c. Lubię porządkować poznane idee. Lubię rzetelnie przeanalizować daną koncepcję.
- d. Lubię móc wykorzystać coś w praktyce. Lubię działania bezpośrednio związane z moim zawodem.

3. Szczególnie interesujące są dla mnie tematy dotyczące rozwoju:

- a. Kompetencji „miękkich”
- b. Konkretnych umiejętności zawodowych
- c. Nowych trendów w branży
- d. Zmian prawnych w branży
- e. Nowoczesnych technik i narzędzi prowadzenia lekcji
- f. Inne. Jakież?

4. W najbliższych 12 miesiącach z chętnie rozwinąłbym / rozwinęłabym tzw. „kompetencje miękkie” takie jak

- a. Asertywność
- b. Radzenie sobie ze stresem
- c. Komunikacja interpersonalna
- d. Komunikacja niewerbalna
- e. Kreatywne myślenie
- f. Inteligencja emocjonalna
- g. Motywowanie i inspiracja
- h. Prowadzenie mediacji
- i. Zarządzanie sobą w czasie
- j. Proces grupowy
- k. Podstaw poradnictwa zawodowego (planowanie kariery)
- l. Inne. Jakież?

5. Napisz, jakie tematy zawodowe chciałbyś / chciałybyś u siebie rozwinąć / wzmocnić

Lp.	Temat	Poziom wykorzystania w pracy		
		niski	średni	długi
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				



Zespół Projektu
„Praktyczna szkoła zawodu”

