



**Professionalising site managers and team leaders in the specific management  
of building renovation sites in Europe**

Contract Nb. 2020-1-FR01-KA202-080105 (2020-2023)

FUNDACION LABORAL  
DE LA CONSTRUCCION  
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS



**FORMEDIL**  
ENTE NAZIONALE PER LA  
FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO  
PROFESSIONALE NELL'EDILIZIA



ΠΕΡΑΜΕΡΕ  
1981  
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΕΝΩΣΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ  
ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΓΟΔΗΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΡΓΩΝ  
ΠΑΝHELLENIC ASSOCIATION OF ENGINEERS  
CONTRACTORS OF PUBLIC WORKS

**IO3 - Model szkolenia nauczycieli/ trenerów  
wspierający rozwój zawodowy kierowników budów,  
liderów zespołów wykonawczych realizujących  
projekty renowacji budynków**

Opracowany przez Łukasiewicz-ITeE we współpracy z CCCA-BTP

..... 2022



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Projekt realizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla poglądy autora, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.

## Spis treści

1. Założenia pakietu IO3 .....	3
Cel i ich uzasadnienie pakietu prac .....	3
Grupa docelowa .....	3
Zadania przewidziane w pakiecie IO3 .....	3
Zaangażowani Partnerzy .....	4
Harmonogram prac .....	4
2. Metodyka prac i uzyskane rezultaty .....	5
2.1. Zadanie IO3-A1. Analiza dobrych praktyk .....	5
2.2. Zadanie IO3-A2. Identyfikacja celów, metod, modułów szkoleń zawodowych dla nauczycieli/trenerów, celem przygotowania ich do realizacji szkoleń dla kierowników budów i brygadzystów (ze szczególnym uwzględnieniem szkoleń dla osób realizujących projekty renowacji budynków) - KONCEPCJA .....	14

## 1. Założenia pakietu IO3

**Tytuł: Model szkolenia nauczycieli/ trenerów wspierający rozwój zawodowy kierowników budów i liderów zespołów wykonawczych (brygadzystów) realizujących projekty renowacji budynków**

### Cel i ich uzasadnienie pakietu prac

W wyniku prac badawczych i analitycznych ramach projektu RenovUp zaobserwowano, że w krajach partnerskich można zidentyfikować zaledwie kilka rzeczywistych przykładów wykorzystania sytuacji pracy w procesach szkoleniowych.

Również walidacja i potwierdzanie efektów uczenia się nabytych przez kandydatów na szkolenie na wcześniejszych etapach ich rozwoju zawodowego (nazywane w projekcie RenovUp pozycjonowaniem kandydatów na szkolenie), nie jest tak oczywiste w europejskiej "rzeczywistości szkoleniowej" (nie tylko w sektorze budowlanym), jak by wynikało z doniesień publikacyjnych.

W związku z tym, włączanie sytuacji pracy do kursów szkoleniowych na większą skalę oraz pozycjonowanie kandydatów na szkolenia w ich kursach stanowią nadal wyzwania we wszystkich krajach partnerskich.

**Celem pakietu prac IO3** jest opracowanie i przetestowanie szkolenia dla nauczycieli/trenerów w zakresie wykorzystania sytuacji pracy do procesów rozwoju zawodowego średniej kadry menadżerskiej projektów renowacji budynków (brygadzystów i kierowników budowy).

### Grupa docelowa

IO3 koncentruje się na trenerach, nauczycielach, tutorach, którzy realizują szkolenia dla liderów zespołów i kierowników budowy. Wezmą oni udział w pilotażu eksperymentalnego programu szkolenia. Partnerzy przewidują przeszkolenie 31 trenerów-beneficjentów tego eksperymentalnego szkolenia (8 we Francji i we Włoszech, 5 w Hiszpanii, Grecji i Polsce).

### Zadania przewidziane w pakiecie IO3

- O3-A1.** Pogłębiona analiza przykładów dobrych praktyk szkolenia nauczycieli/trenerów, prowadzących kształcenie profesjonalistów branży budowlanej w krajach partnerskich.
- O3-A2.** Identyfikacja celów, metod, modułów szkoleń zawodowych dla nauczycieli/trenerów (wraz z rozwojem umiejętności analizowania sytuacji na stanowisku pracy), celem przygotowania ich do realizacji szkoleń dla kierowników budów i brygadzystów/liderów zespołów wykonawczych (ze szczególnym uwzględnieniem szkoleń dla osób realizujących projekty renowacji budynków).
- O3-A3.** Opracowanie procesów oceny i walidacji efektów uczenia się nauczycieli/trenerów.
- O3-A4.** Realizacja zaprojektowanych szkoleń w każdym kraju partnerskim, z uwzględnieniem (fakultatywne) stażu/praktyki za granicą.

### Oczekiwany rezultat

Eksperymentalne szkolenie nauczycieli, trenerów i tutorów w zakresie analizy sytuacji pracy na budowie, przetestowane na pilotażowej grupie 31 osób (od 5 do 8 uczestników z każdego kraju Partnerstwa projektu).

Przewiduje się, że planowany eksperymentalny program szkoleń obejmie kilkudniowy okres profesjonalizacji w innym kraju partnerskim.

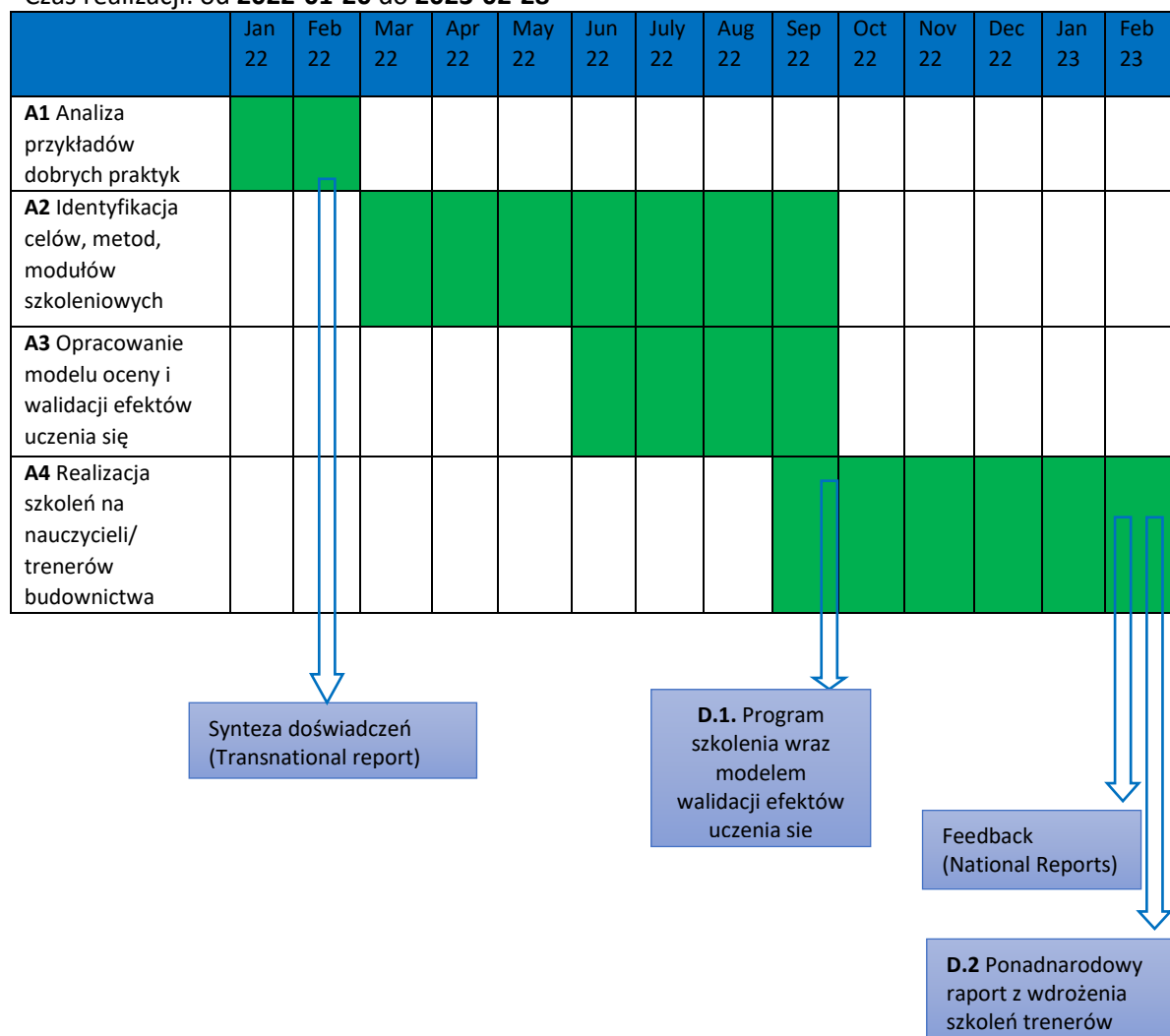
Działania te (po przetestowaniu) powinny przyczynić się do trwałej profesjonalizacji trenerów/nauczycieli budownictwa w krajach partnerskich.

## Zaangażowani Partnerzy

**Lider** : Łukasiewicz-ITeE (we współpracy ze wszystkimi instytucjami partnerstwa, w szczególności lidera całego projektu CCCA-BTP)

## Harmonogram prac

Czas realizacji: od **2022-01-20** do **2023-02-28**



## 2. Metodyka prac i uzyskane rezultaty

Wśród zadań realizowanych w ramach IO3 znajdują się zadania badawczo-analityczne (A1), zadania projektowe skoncentrowane na opracowaniu nowych rozwiązań (A2, A3), a także zadania wdrożeniowe/testowe (A4). Każdy z nich wymaga odpowiedniego podejścia i metod pracy.

### 2.1. Zadanie IO3-A1. Analiza dobrych praktyk

**Cel:** Analiza dobrych praktyk szkoleniowych nauczycieli/trenerów uczestniczących w szkoleniach średniej kadry menadżerskiej branży budowlanej budowlanych w krajach partnerskich.

Zidentyfikowano przykłady praktyk, które pozwalają uczestnikom być dobrze przygotowanym do prowadzenia procesów profesjonalizacji brygadzystów i kierowników budowy, ze szczególnym uwzględnieniem dwóch zagadnień:

- włączanie sytuacji pracy do kursów szkoleniowych,
- pozycjonowanie kandydatów na szkolenia (czyli potwierdzanie wcześniej nabytych efektów uczenia się celem personalizacji szkolenia – nie powtarzania treści, które prowadzą do nabycia umiejętności już posiadanych).

Przeanalizowano następujące aspekty szkoleń uznane za dobrą praktykę: cele, treści, rytmy, formy i metody, formalną walidację efektów uczenia się itp.

Metody analizy: desk research.

#### Uzyskane wyniki

##### Z analiz w ramach projektu RenovUp

Pogłębionej analizie (pod kątem przykładów dobrych praktyk w obszarze szkoleń nauczycieli/trenerów budownictwa) poddano dane zgromadzone przez partnerstwo projektu RenovUp w raporcie „*Uczenie się w środowisku pracy (work-based-learning) - doświadczenia i przykłady dobrych praktyk z krajów partnerskich*”.

Przykłady dobrych praktyk obejmowały: 1) metody obserwacji i analizy sytuacji pracy (na placach budowy) przez nauczycieli/trenerów budownictwa, 2) pozycjonowanie kandydatów na szkolenie na ich ścieżkach rozwoju zawodowego (rozpoznawanie i uznawanie efektów uczenia się nabytych wcześniej), 3) walidację oraz uznawanie efektów uczenia się nabytych w sytuacjach pracy (na placach budowy).

We wnioskach ponadnarodowej analizy zebranego materiału stwierdzono (CCC-BPT), że pomimo dość obfitego materiału teoretycznego i metodologicznego dotyczącego szkoleń w miejscu pracy (w tym przygotowania zawodowego), tak naprawdę istnieje niewiele pragmatycznych przykładów rzeczywistego wykorzystania w programach szkoleniowych konkretnych sytuacji na stanowiskach pracy, oceniania wcześniej nabytych umiejętności i zdolności kandydatów na szkolenie, czy też wykorzystania w praktyce narzędzi takich jak Open Badge.

Wśród doświadczeń wskazanych przez instytucje partnerskie, dla analizy zagadnienia szkoleń nauczycieli/trenerów budownictwa istotne są:

Metoda/podejście (kraj skąd pochodzi)	Na czym polega
<p><b>Séquence Pro</b> (Francja)</p> <p>podejście edukacyjne, które umożliwia wykorzystanie rzeczywistych sytuacji w środowisku pracy do przekształcenia ich w sytuacje uczenia się</p>	<p><b>Podejście to ma na celu profesjonalizację instruktorów ośrodków szkoleniowych, poprzez przygotowanie ich do lepszego wykorzystania sytuacji w rzeczywistym środowisku pracy podczas szkolenia praktykantów w ośrodkach szkoleniowych.</b></p> <p>Metoda ta pozwala unikać stosowania podejść teoretycznych.</p> <p>Metoda obejmuje trzy fazy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• OBSERWACJA i ANALIZA sytuacji w środowisku pracy charakterystycznych dla zadań i/lub funkcji, w podziale na działania, a następnie na zadania.</li> <li>• BUDOWA sekwencji uczenia się z sytuacji na stanowisku pracy i jednocześnie sytuacji uczenia się w centrum szkoleniowym.</li> <li>• ORGANIZOWANIE różnych sesji mających sens (dydaktyczny) dla ucznia .</li> <li>• MODEROWANIE sekwencji uczenia się w centrum szkoleniowym w sposób integrujący doświadczenie zawodowe ucznia.</li> </ul>
<p><b>Dual VET – Obserwacja i analiza sytuacji pracy w firmie</b> (Hiszpania)</p> <p>Metoda dualnych szkoleń zawodowych to tryb, w którym treść modułów szkoleniowych/efektów uczenia się jest rozdzielana między centrum edukacyjne a firmę. Uczeń jest oceniany pod kątem efektów uczenia się nabytych w obu miejscach.</p>	<p>Metoda pozwala na sprecyzowanie zadań wykonywanych w miejscu pracy oraz przyspieszenie zindywidualizowanego planu szkolenia dla ucznia w ośrodku szkoleniowym.</p> <p>Gdy trener (opiekun) z firmy ma szczegółowe zadania (cele edukacyjne), może dokonać porównania tego, co dzieje się w jego firmie, z oczekiwanymi kwalifikacjami przyszłego ucznia. Trzy kroki:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analiza tego, co zwykle robi się w firmie, prowadząca do opisu stanowiska pod kątem działań/zadań i ich sekwencjonowania.</li> <li>2. Stworzenie zindywidualizowanego planu szkoleniowego.</li> <li>3. Ocena efektów uczenia się nabytych w ośrodku szkoleniowym i na stanowisku pracy w przedsiębiorstwie.</li> </ol>
<p><b>Uczenie się przez działanie</b> (Włochy)</p> <p>Proces rozpoczyna się od umowy między trzema stronami: firmą (a dokładnie mentorem wskazanym przez pracodawcę), podejmującym szkolenie pracownikiem oraz dostawcą szkoleń (a dokładnie - trenerem / nauczycielem). W wyniku współpracy tych trzech stron, powstaje propozycja indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego pracownika. Po zaakceptowaniu przez wszystkie zaangażowane podmioty warunków umowy, odbywa się nieformalna rozmowa z pracownikiem w celu dokonania pierwszej oceny jego kompetencji. Na drugim spotkaniu odbywa się formalna analiza kompetencji: pracownik</p>	<p>Centrum szkoleniowe analizuje umiejętności nabyte przez pracownika: poprzez formalne i nieformalne rozmowy kwalifikacyjne, przeprowadzanie testów, weryfikację czynności związanych z pracą w warsztatach ośrodka szkoleniowego <b>oraz poprzez obserwację różnych faz pracy na placu budowy.</b></p> <p>Siatka ewaluacyjna zawierająca wyniki dla każdej umiejętności jest sukcesywnie aktualizowana podczas szkolenia. Narzędzie to jest wykorzystywane do weryfikacji rozwoju zawodowego podczas szkolenia. Pracodawca lub wskazany przez niego pracownik korzysta z arkusza pracy, w którym co tydzień rejestruje fazy pracy wykonywane przez pracownika i</p>

<p>przedstawia swoje certyfikaty/uprawnienia itp., tutor/trener analizuje dokumentację i sprawdza kompetencje (rozmowa kwalifikacyjna, testy). Na zakończenie tego procesu zostaje zdefiniowana doraźna ścieżka szkoleniowa dla pracownika w celu nabycia nowych lub rozwoju posiadanych kompetencji. Ścieżka ta obejmuje formalne i nieformalne spotkania w centrum szkoleniowym, na terenie firmy i na placu budowy, gdzie będą obserwowane fazy pracy (Learn by doing). Na zakończenie kursu zostaje przeprowadzona końcowa kontrola i wydany zostanie certyfikat nabytych kompetencji.</p>	<p>ich ocenę. To narzędzie używane jest przez nauczyciela / trenera do analizy rozwoju pracownika realizującego szkolenie i interweniowania, jeśli wskazane zostaną punkty krytyczne.</p>
--	---

### **Wniosek**

Analiza doświadczeń partnerstwa projektu RenovUp pozwala wskazać **najważniejsze rodzaje kompetencji oczekiwanych na stanowiskach pracy od pracowników remontowo-budowlanych**. Są to jednocześnie kompetencje, których nabywanie i/lub rozwijanie zarówno na stanowiskach pracy na budowach, jak i w instytucjach edukacyjnych i szkoleniowych jest jak najbardziej pożądane, dlatego powinny znaleźć się w szczególnym obszarze zainteresowania i wysiłku dydaktycznego nauczycieli/szkoleniowców/trenerów budownictwa. Są nimi:

- Identyfikowanie się pracownika/ucznia z realizowanymi zadaniami (zainteresowanie zadaniami do wykonania - motywacja)
- Przewidywanie i adaptowanie się do sytuacji;
- Mistrzostwo / profesjonalizm (mowa ciała, umiejętności zawodowe, pewność siebie);
- Inicjatywa w obliczu nieprzewidzianych okoliczności;
- Zarządzanie błędami.

Efekty uczenia potwierdzające ww. kompetencje są m.in. elementem polskich standardów egzaminacyjnych dla zawodów rzemieślniczych.

Opisana powyżej metoda Séquence Pro (Francja) najbardziej odpowiada założeniom i celom projektu RenovUp. Ma ona na celu profesjonalizację instruktorów ośrodków szkoleniowych, poprzez przygotowanie ich do lepszego wykorzystania sytuacji w rzeczywistym środowisku pracy podczas szkolenia w ośrodkach szkoleniowych. *Potrzebna bardziej szczegółowa informacja dotycząca treści, metod zasad walidacji efektów uczenia się nauczycieli/ trenerów*

### **Z innych doświadczeń krajowych i międzynarodowych**

**Certified VET trainer in the construction sector (CERTiVET)** - międzynarodowy projekt współpracy instytucji z Polski (ITeE, ZZ Budowlani), Francji (CCC-BTP) i Rumunii (Uniwersytet w Galati); Erasmus +, czas realizacji 2014-2016.

Głównym celem projektu *CERTiVET* było opracowanie modelu szkoleń i certyfikacji kwalifikacji trenerów branży budowlanej nabytych w toku edukacji pozaformalnej i nieformalnego uczenia się (poprzez doświadczenie w pracy), w oparciu o uzgodniony opis standardu kompetencji zawodowych oraz wymagania europejskiej normy dotyczącej certyfikacji personelu ISO/IEC 17024:2012.

W ramach projektu przygotowano m.in. modułowy program szkolenia dla trenera kształcenia i szkolenia zawodowego w branży budowlanej<sup>1</sup>.

Program składa się z 3 „modułów szkolenia zawodowego” i odpowiadających im łącznie 12 „jednostek modułowych”, które są odpowiednikami zadań zawodowych wykonywanych w miejscu pracy trenera:

M1: Planowanie i projektowanie szkoleń zawodowych i innych form doskonalenia kompetencji pracowników sektora budowlanego;

M2: Organizowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych i doradczych powiązanych z ofertą szkolenia w określonej dziedzinie budowlanej;

M3: Promowanie i zapewnianie jakości usług szkoleniowych oraz nadawania kwalifikacji w sektorze budownictwa.

Zestaw jednostek modułowych wraz z orientacyjnym czasem potrzebnym na realizację, zamieszczono poniżej.

Nazwa modułu	Nazwa jednostki modułowej	Orientacyjny czas potrzebny na realizację j.modułowej [h]
M1. Planowanie i projektowanie szkoleń zawodowych i innych form doskonalenia kompetencji pracowników sektora budowlanego	JM1. Identyfikowanie i analizowanie potrzeb szkoleniowych pracowników sektora budowlanego	8
	JM2. Prowadzenie współpracy z ekspertami dziedzinowymi i innymi specjalistami w zakresie organizacji usług szkoleniowych dla branży budowlanej	8
	JM3. Projektowanie programu szkolenia dla określonego obszaru działalności budowlanej	24
	JM4. Opracowanie obudowy dydaktycznej do realizacji określonego programu szkolenia dla pracowników branży budowlanej	16
		56
M2. Organizowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych i doradczych powiązanych z ofertą szkolenia w określonej dziedzinie budowlanej	JM5. Organizacja środowiska nauczania i uczenia się, w tym pomieszczeń i stanowisk dydaktycznych wraz z wyposażeniem, zgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska i przeciwpożarowymi w branży budowlanej	16
	JM6. Realizacja programu szkolenia z wykorzystaniem metod aktywizujących i nauczania praktycznego właściwych dla branży budowlanej	16
	JM7. Prowadzenie zajęć indywidualnych na stanowisku pracy w branży budowlanej, z wykorzystaniem metod mentoringu, tutoring, coachingu oraz doradztwa zawodowego	24
	JM8. Sprawdzanie osiągnięcia efektów kształcenia uczestników szkoleń organizowanych na potrzeby branży budowlanej z wykorzystaniem metod pomiaru dydaktycznego	16
	JM9. Dokumentowanie procesu szkoleniowego zgodnie z procedurami obowiązującymi w placówce świadczącej usługi edukacyjne dla branży budowlanej	16
		88

<sup>1</sup> Kompletny program szkolenia dla trenera kształcenia i szkolenia zawodowego w branży budowlanej – załącznik nr 1



M3. Promowanie i zapewnianie jakości usług szkoleniowych oraz nadawania kwalifikacji w sektorze budownictwa	JM10. Uczestniczenie w procesie walidacji i certyfikacji oraz wewnętrznego zapewniania jakości nadawania kwalifikacji na potrzeby branży budowlanej	16
	JM11. Prowadzenie ewaluacji szkoleń oraz doskonalenie własnych kompetencji i warsztatu pracy metodycznej trenera kształcenia i szkolenia zawodowego w branży budowlanej	16
	JM12. Promowanie i upowszechnianie oferty szkoleń i zasad nadawania kwalifikacji w branży budowlanej	8
		40
SUMA		184

Dla JM\_07 dotyczącej zajęć na stanowisku pracy w branży budowlanej, w ramach projektu CERTIVET przypisano zestawy efektów uczenia się (wiedza, umiejętności, kompetencje), w tym:

UMIĘTNOŚCI – uczestnik szkolenia potrafi:	
efekty kształcenia w module	uszczegółowione efekty kształcenia w jednostce modułowej
– Integrować zajęcia indywidualne na stanowisku pracy w branży budowlanej z programem szkolenia teoretycznego	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zapewniać spójność procesu kształcenia teoretycznego z indywidualnymi zajęciami na stanowisku pracy</li> <li>• Korygować proces szkolenia indywidualnego na stanowisku pracy zgodnie z potrzebami osoby szkolonej</li> </ul>
– Stosować techniki mentoringu w praktycznych zajęciach indywidualnych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stosować podstawowe techniki mentoringu w trakcie zajęć indywidualnych na stanowisku pracy</li> <li>• Kształtować zachowania sprzyjające bezpiecznemu wykonywaniu pracy w branży budowlanej</li> <li>• Integrować techniki mentoringu z pozostałymi elementami procesu edukacyjnego</li> </ul>
– Stosować techniki tutoringu i coachingu w praktycznych zajęciach indywidualnych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stosować podstawowe techniki tutoringu w praktycznych zajęciach indywidualnych w branży budowlanej</li> <li>• Stosować wybrane metody coachingu w branży budowlanej</li> <li>• Integrować techniki tutoringu i coachingu z pozostałymi elementami procesu edukacyjnego</li> </ul>
– Pomagać w planowaniu ścieżek kariery zawodowej i w wyborze właściwej aktywności zawodowej	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Korzystać z metod doradztwa zawodowego w procesie edukacyjnym</li> <li>• Zapewniać spójność procesu szkolenia z potrzebami i praktyką przedsiębiorstwa</li> <li>• Stosować instrumenty oceny predyspozycji zawodowych uczestników szkolenia</li> <li>• Prowadzić indywidualne zajęcia na stanowisku pracy z uwzględnieniem predyspozycji uczącego się w obszarze kwalifikacji budowlanych</li> </ul>

WIEDZA – uczestnik szkolenia zna i rozumie:	
efekty kształcenia w module	uszczegółowione efekty kształcenia w jednostce modułowej
– Kwalifikacje zawodowe w budownictwie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wybrane standardy kwalifikacji w budownictwie</li> <li>• Wybrane podstawy programowe w zawodach w budownictwie</li> </ul>
– Podstawy mentoringu i doradztwa zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podstawy mentoringu w kształceniu w budownictwie</li> <li>• Doradztwo zawodowe w branży budowlanej</li> <li>• Metody integracji mentoringu i doradztwa zawodowego w procesie kształcenia w budownictwie</li> </ul>
– Podstawy psychologii pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zagadnienia wychowania przez pracę</li> <li>• Edukacja a doświadczenie indywidualne w pracy</li> </ul>
– Podstawy coachingu i tutoringu zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podstawy coachingu i tutoringu w kształceniu w budownictwie</li> <li>• Zastosowania coachingu i tutoringu w szkoleniu na stanowisku pracy</li> <li>• Metody integracji coachingu i tutoringu zawodowego w procesie kształcenia w budownictwie</li> </ul>

KOMPETENCJE SPOŁECZNE – uczestnik szkolenia:	
efekty kształcenia w module	uszczegółowione efekty kształcenia w jednostce modułowej
– Ponosi odpowiedzialność za skutki podejmowanych przez siebie decyzji i działań edukacyjnych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ponosi odpowiedzialność za indywidualne decyzje dotyczące uczestników szkolenia praktycznego</li> <li>• Współdziała z uczestnikami indywidualnego szkolenia praktycznego</li> <li>• Współdziała ze zleceniodawcą</li> </ul>
– Dostosowuje zachowanie do zmiennych okoliczności pracy w czasie zajęć edukacyjnych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jest zdolny do podejmowania szybkich decyzji w sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa pracy</li> <li>• Jest zdolny do krytycznej oceny zmiennych okoliczności szkolenia</li> <li>• Koryguje swoje zachowania dotyczące szkolenia uczestników szkolenia praktycznego</li> </ul>
– Ocenia wpływ swoich działań edukacyjnych na rozwój wiedzy i umiejętności słuchaczy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokonuje samooceny swoich działań edukacyjnych</li> <li>• Analizuje działania uczestników i okoliczności pracy w sposób kompleksowy</li> <li>• Zachowuje bezstronność ocen</li> </ul>
– Upowszechnia wzory właściwego postępowania w środowisku nauki i pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Przekazuje czytelne i jasne komunikaty uczestnikom szkolenia</li> <li>• Potrafi prezentować wzory właściwych zachowań</li> <li>• Jest zdolny do syntezy i podsumowań działań edukacyjnych</li> </ul>
– Pomaga w planowaniu ścieżek kariery zawodowej i w wyborze właściwej aktywności zawodowej	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jest zdolny do okazywania empatii</li> <li>• Potrafi właściwie oceniać indywidualne predyspozycje uczestników szkolenia</li> </ul>

Zgodnie z koncepcją projektu CERTIVET, trener kształcenia i szkolenia zawodowego w branży budowlanej (edukacja pozaformalna) prowadzi zajęcia na rzeczywistych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie o budowlanym profilu działalności, a także w pracowniach, warsztatach i centrach praktycznej nauki zawodu.

Celem zajęć prowadzonych przez trenera budownictwa w obszarze edukacji pozaformalnej może być przysposobienie nowo zatrudnionego pracownika do pracy na stanowisku, zapoznanie pracownika z nową technologią, materiałami, narzędziami i sposobami pracy, uzupełnienie braków w kompetencjach zawodowych pracownika, rozwiązywanie indywidualnych problemów związanych z funkcjonowaniem w środowisku pracy.

W obszarze edukacji formalnej może być zatrudniony w szkole zawodowej lub ośrodku kształcenia zawodowego na stanowisku nauczyciela/instruktora praktycznej nauki zawodu branży budowlanej, gdzie w szczególności będzie uczestniczył w realizacji programu praktycznej nauki zawodu i praktyk uczniowskich.

W systemie rzemiosła (np. w Polsce) może prowadzić zajęcia praktycznej nauki zawodu w zakładzie rzemieślniczym, w ramach przygotowania zawodowego rzemieślników do wykonywania określonego zawodu branży budowlanej.

#### **Wniosek:**

Opracowany w ramach projektu CERTIVET program dedykowany jest tej samej grupie docelowej, co IO3 projektu RenovUp. Obejmuje jednak znacznie szerszy zakres treści kształcenia (pełną paletę efektów uczenia się niezbędnych trenerowi do pracy). Rzeczywiste stanowiska pracy w przedsiębiorstwach budowlanych stanowią w CERTIVET miejsce pracy trenera, nie zaś obiekt, czy teren obserwacji pracy pracowników budowlanych z intencją przeniesienia rezultatów tej obserwacji do procesów dydaktycznych realizowanych w instytucji edukacyjnej/szkoleniowej.

### **Opis kwalifikacji rynkowej Trener/instruktor budownictwa<sup>2</sup> (Polska)**

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie funkcjonująca w Polsce od 2017 roku, przygotowała PROJEKT OPISU kwalifikacji rynkowej **Trener/instruktor budownictwa** (5 poziom PRK).

Uzyskaniem kwalifikacji mogą być zainteresowane osoby rozwijające swoje kompetencje z ukierunkowaniem na prowadzenie szkoleń, instruktaży i treningów umiejętności na stanowiskach pracy w branży budowlanej, w tym nauczyciele szkół wyższych oraz szkół średnich branżowych, osoby z firm budowlanych i stowarzyszeń zawodowych powiązanych z budownictwem, zainteresowanych prowadzeniem działalności usługowej w formach zorganizowanych (prowadzenie szkoleń/kursów, ćwiczeń), zarówno w systemie edukacji formalnej jak i pozaformalnej.

Kwalifikacja przygotowuje do pracy na stanowisku trenera/instruktora prowadzącego zajęcia edukacyjno-rozwojowe w branży budowlanej, stosownie do posiadanych kwalifikacji i uprawnień budowlanych, uzupełnionych przygotowaniem pedagogicznym w postaci studiów podyplomowych lub kursu pedagogicznego.

Osoba posiadająca tę kwalifikację może prowadzić własną działalność gospodarczą i świadczyć usługi szkoleniowe, trenerskie i instruktorskie na rzecz podmiotów branży budowlanej. Może być zatrudniona przez firmy szkoleniowe i konsultingowe na umowę o pracę, umowę o dzieło lub umowę zlecenie, celem przeprowadzenia szkoleń, treningów i instruktaży dla pracowników branży budowlanej. Może być zatrudniona w przedsiębiorstwie budowlanym w dziale HR i/lub szkoleniowym i prowadzić zajęcia rozwojowe oraz treningi/instruktaże dla pracowników własnej firmy.

**W obszarze edukacji pozaformalnej**, trener/instruktor budownictwa prowadzi zajęcia na rzeczywistych stanowiskach pracy na budowie i w remontowanych obiektach budowlanych, a także w pracowniach, warsztatach, „poligonach budowlanych” organizowanych przez pracodawców i instytucje edukacji pozaformalnej o profilu budowlanym.

**W obszarze edukacji formalnej** może być zatrudniony na stanowisku nauczyciela/instruktora praktycznej nauki zawodu branży budowlanej, gdzie w szczególności będzie uczestniczył w realizacji programu praktycznej nauki zawodu, praktyk zawodowych i staży uczniowskich. Może również uczestniczyć w kształceniu ustawicznym dorosłych w formach pozaszkolnych jako kadra dydaktyczna w realizacji kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz kursów umiejętności zawodowych. Miejscem pracy mogą być szkoły prowadzące kształcenie w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, a także placówki kształcenia ustawicznego oraz centra kształcenia zawodowego, umożliwiającymi uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

**W systemie rzemiosła** może prowadzić zajęcia praktycznej nauki zawodu w zakładzie rzemieślniczym, w ramach przygotowania zawodowego rzemieślników do wykonywania określonego zawodu branży budowlanej.

Kandydat musi spełnić określone wymagania poprzedzające, dotyczące wykształcenia i praktyki zawodowej w budownictwie. Wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne oraz doświadczenie zawodowe Trenera/instruktora budownictwa muszą być udokumentowane dyplomem ukończenia studiów wyższych na kierunku budownictwo lub świadectwem ukończenia szkoły średniej na co najmniej 4 poziomie PRK w połączeniu z posiadaniem dyplomu potwierdzającego kwalifikacje

---

<sup>2</sup> Pełny projekt opisu kwalifikacji – załącznik nr 2

zawodowe w zawodzie budowlanym, w zakresie którego będzie prowadzić zajęcia edukacyjnorozwojowe, lub dyplomem mistrzowskim w zawodzie budowlanym, w zakresie którego będzie prowadzić zajęcia.

Od posiadacza kwalifikacji wymaga się również posiadania dyplomów lub świadectw odbycia przygotowania pedagogicznego (np. ukończone studia podyplomowe z zakresu przygotowania pedagogicznego lub kurs pedagogiczny nadzorowany przez Kuratora Oświaty).

#### **Wykaz efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji Trener/instruktor budownictwa:**

1. Planowanie, projektowanie i organizowanie szkoleń, instruktaży i treningu umiejętności zawodowych pracowników branży budowlanej:
  - 1.1. Rozpoznaje i analizuje potrzeby szkoleniowe, instruktażowe i treningowe podmiotu branży budowlanej zlecającego działania rozwojowe,
  - 1.2. Identyfikuje potrzeby edukacyjno-rozwojowe uczestników zajęć (grupowe i indywidualne) oraz ustala cele i tematykę zajęć,
  - 1.3. Charakteryzuje kwestie wymagające ustaleń ze zleceniodawcą zakresu swoich obowiązków oraz sposobu organizacji zajęć edukacyjnorozwojowych, w tym podział uczestników na grupy, indywidualny tok zajęć, warunki lokalowe i sprzętowe,
  - 1.4. Projektuje scenariusz i dokumentację planowanych zajęć edukacyjno- rozwojowych grupowych i indywidualnych,
  - 1.5. Opracowuje pakiety szkoleniowe i materiały wspomagające prowadzenie działań edukacyjnorozwojowych grupowych i indywidualnych;
2. Prowadzenie szkoleń, instruktaży i treningu umiejętności zawodowych w określonej specjalności i dziedzinie budownictwa:
  - 2.1. Prowadzi grupowe zajęcia edukacyjno-rozwojowe zgodnie ze scenariuszem,
  - 2.2. Prowadzi indywidualne zajęcia edukacyjno-rozwojowe i opracowuje indywidualny plan rozwoju pracownika,
  - 2.3. Prowadzi zajęcia edukacyjno-rozwojowe grupowe i indywidualne na odległość z wykorzystaniem nowoczesnych środków komunikacji internetowej;
3. Zapewnianie jakości szkolenia, instruktażu i treningu umiejętności zawodowych w branży budowlanej:
  - 3.1. Charakteryzuje proces ewaluacji zajęć edukacyjnorozwojowych,
  - 3.2. Charakteryzuje wykorzystywane przez siebie metody i techniki prowadzenia zajęć edukacyjnorozwojowych, środki technodydaktyczne i materiały wspomagające uczenie się,
  - 3.3. Omawia mocne i słabe strony prowadzonych przez siebie zajęć edukacyjnorozwojowych oraz współpracy ze zleceniodawcą,
  - 3.4. Przygotowuje program rozwoju własnych kompetencji szkoleniowych, trenerskich i instruktorskich.

Dla każdego z wymienionych wyżej dwunastu efektów uczenia się, opracowano zestaw kryteriów weryfikacji.

#### **Wniosek:**

Powyższy opis kwalifikacji Instruktora/trenera budownictwa, w tym efekty jego uczenia się, wskazują, że koncentruje się on na roli instruktora/ trenera prowadzącego własną działalność gospodarczą i świadczącego usługi szkoleniowe, trenerskie i instruktorskie na rzecz podmiotów branży budowlanej lub na rzecz firm szkoleniowych, celem przeprowadzenia szkoleń, treningów i instruktaży dla pracowników branży budowlanej. Uczestniczy w przygotowaniu i prowadzeniu zajęć edukacyjno-

rozwojowych (szkolenia, kursy, warsztaty) w formie grupowej i indywidualnej w trybie stacjonarnym, zdalnym i mieszanym w określonej specjalności i dziedzinie budownictwa, w której ma poświadczone kwalifikacje i praktykę zawodową, przez uprawnione do tego instytucje/podmioty. Dba o jakość zajęć i osiągnięcie przez klientów efektów uczenia się wymaganych w programie szkolenia/kursu we współpracy ze zleceniodawcą. Jest przygotowany do prowadzenia zajęć na odległość z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informatycznych i środków komunikacji internetowej (ICT).

Z analizy opisu kwalifikacji wynika, że kwestia wykorzystywania w programach szkoleniowych konkretnych sytuacji na stanowiskach pracy, czy też oceniania wcześniej nabytych umiejętności i zdolności kandydatów na szkolenie, uwzględnione zostały w sposób ogólnikowy, nieprecyzyjny, raczej teoretyczny, np. kryteria weryfikacji efektu uczenia się 2.2 zdefiniowano następująco:

- Omawia zasady tworzenia bilansu atutów i luk kompetencyjnych pracownika w stosunku do wymagań preferowanego stanowiska pracy.
- Omawia zasady prowadzenia indywidualnego treningu wybranych umiejętności zawodowych pracownika na stanowisku pracy.
- Omawia zasady udzielania informacji zwrotnej z postępów w doskonaleniu wybranych umiejętności zawodowych pracownika na stanowisku pracy.

#### **Konkluzje**

- Analizie doświadczeń krajów partnerskich pod kątem szkoleń przygotowujących nauczycieli/trenerów/ szkoleniowców budownictwa do analizowania sytuacji pracy oraz do włączania wyników tej analizy w procesy kształcenia zawodowego poddano materiały i wyniki badań uzyskane w toku realizacji projektu RenovUp oraz wyniki innych projektów i przedsięwzięć krajowych i międzynarodowych.
- Doświadczenie poszczególnych krajów partnerskich w ww. obszarze są nierówne, tzn. są kraje (np. Francja), gdzie jest to dobrze znana i praktykowana forma doskonalenia zawodowego szkoleniowców w branży budownictwa oraz kraje (np. Polska), gdzie tego typu szkolenia dotychczas nie były praktykowane.
- Wykorzystując komplementarność Partnerstwa Projektu RenovUp, przygotowana zostanie wspólna propozycja szkolenia trenerów/szkoleniowców budownictwa spełniająca oczekiwania wszystkich instytucji partnerskich oraz czerpiąca z ich potencjału i doświadczeń.
- Założeniom i celom projektu RenovUp najbardziej odpowiada opisana powyżej metoda Séquence Pro (Francja). Dlatego będzie ona stanowiła punkt wyjścia dla prac potektoeych w ramach IO3 A2.
- .....

## **2.2. Zadanie IO3-A2. Identyfikacja celów, metod, modułów szkoleń zawodowych dla nauczycieli/trenerów, celem przygotowania ich do realizacji szkoleń dla kierowników budów i brygadzystów (ze szczególnym uwzględnieniem szkoleń dla osób realizujących projekty renowacji budynków) - KONCEPCJA**

Prace zaplanowane w ramach IO3 mają na celu wsparcie koncepcji uczenia się opartego na pracy integrującego uczenie się zarówno w miejscu pracy (plac budowy), jak i w instytucji edukacyjnej/szkoleniowej. Przyczyni się do tego oferta szkoleniowa dla nauczycieli/trenerów budownictwa.

### **Założenia merytoryczno-organizacyjne:**

1. Szkolenia trenerów/ nauczycieli nie będą dotyczyły zagadnień merytorycznych z dziedziny budownictwa/renowacji. Sednem szkolenia będą kompetencje metodyczne związane głównie z następującymi zagadnieniami:
  - analizowanie rzeczywistych sytuacji pracy i włączanie wyników tej analizy do procesów edukacyjnych realizowanych w instytucjach edukacyjnych/ szkoleniowych,
  - uznawanie efektów uczenia się nabytych przez kandydatów na szkolenia na wcześniejszych etapach ich rozwoju zawodowego,
  - możliwości i zasady wykorzystania Open Badges w procesie walidacji efektów uczenia się kierowników budów i brygadzystów.
2. Opracowany zostanie wspólny dla wszystkich krajów partnerskich modułowy program rozwoju kompetencji nauczycieli trenerów ze specjalną ofertą (opcjonalną) kilkudniowego stażu zagranicznego (zrealizowanego i sfinansowanego w ramach oddzielnego projektu mobilności).
3. Program obejmuje moduły szkoleniowe, dla których określone zostały m.in.: cele szkoleniowe, propozycje metod dydaktycznych, zakładane efekty kształcenia oraz kryteria ich weryfikacji.
4. Długość szkolenia zostanie określona na podstawie doświadczeń Partnerstwa projektu oraz dostosowana do realiów funkcjonowania systemów szkoleń w krajach partnerskich (w szczególności na stanowiskach pracy na budowach). Najprawdopodobniej będzie to 5 dni.
5. Propozycja szkolenia dla nauczycieli/trenerów branży budowlanej zostanie poddana walidacji przez ekspertów systemów szkoleń zawodowych dla branży budowlanej w krajach partnerskich.

### **Koncepcja szkolenia nauczycieli/trenerów budownictwa**

#### **Cel szkolenia nauczycieli/trenerów budownictwa:**

1. Przygotowanie nauczycieli/trenerów/szkoleniowców budownictwa do analizowania sytuacji pracy (na stanowisku pracy w przedsiębiorstwie) oraz do włączania wyników tej analizy w procesy kształcenia zawodowego średniej kadry menadżerskiej branży budowlanej;

2. Profesjonalizacja podejścia nauczyciela/szkoleniowca do osób szkolonych oraz doskonalenie jego instruktażu pod kątem dostosowania do rzeczywistych potrzeb – INDYWIDUALIZACJA SZKOLENIA (weryfikacja metod pracy dydaktycznej w odniesieniu do danego uczestnika, do danego przedsiębiorstwa i stanowiska pracy).

Jednostka szkoleniowa	Efekty uczenia się	Orientacyjny czas szkolenia [h]	Proponowana forma: 1) Na placu budowy 2) W instytucji edukacyjnej/ szkoleniowej 3) online
Identyfikowanie i wykorzystywanie sytuacji pracy do celów edukacyjnych	Stosuje metody identyfikacji i obserwacji sytuacji pracy do celów szkoleniowych		
	Analizuje sytuacje pracy i je integruje z treściami nauczania i metodami pedagogicznymi		
Projektowanie komponentów/jednostek uczenia się do wdrożenia w ramach uczenia się opartego na pracy	Buduje jednostki edukacyjne w oparciu o sytuacje pracy i sytuacje uczenia się		
	Organizuje sesje edukacyjne/ szkoleniowe, odpowiadające uzgodnionym celom		
	Projektuje proces ewaluacji sesji edukacyjnych/ szkoleniowych		
Realizowanie procesu edukacyjnego, integrującego doświadczenie zawodowe uczestnika, zdobyte na placu budowy	Przewiduje i adaptuje się do niespodziewanych sytuacji		
	Stosuje odpowiednie podejście pedagogiczne w kontakcie z uczniami		
	Ocenia zintegrowane efekty uczenia się osiągnięte w sytuacji pracy (plac budowy) i sytuacji uczenia się (inst. edukacyjna/ szkoleniowa)		
łącznie		≈40h	
SZKOLENIE ZA GRANICĄ : Obserwacja i analiza metod szkoleniowych/dydaktycznych w kraju partnerskim		3-5 dni	

Powyższa koncepcja bazuje na założeniach metody Séquence Pro (Francja), której cele pokrywają się z celami szkolenia na trenerów/nauczycieli budownictwa zaplanowanymi przez partnerstwo projektu RenovUp w ramach pakietu prac IO3.

Każdemu z wymienionych efektów uczenia się zostanie przypisane kryteria weryfikacji:

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji
Stosuje metody identyfikacji i obserwacji sytuacji pracy do celów szkoleniowych	- ..... - ..... - .....

Analizuje sytuacje pracy i je integruje z treściami nauczania i metodami pedagogicznymi	
Buduje jednostki edukacyjne w oparciu o sytuacje pracy i sytuacje uczenia się	
Organizuje sesje edukacyjne/ szkoleniowe, odpowiadające uzgodnionym celom	
Projektuje proces ewaluacji sesji edukacyjnych/ szkoleniowych	
Przewiduje i adaptuje się do niespodziewanych sytuacji	
Stosuje odpowiednie podejście pedagogiczne w kontakcie z uczniami	
Ocena efekty uczenia się osiągnięte w sytuacji pracy (plac budowy) i sytuacji uczenia się (inst. edukacyjna/ szkoleniowa) w sposób zintegrowany	