



NAUCZYCIEL *bliżej*
PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Materiały e-learningowe
dla uczestników
projektu edukacyjnego
„Nauczyciel bliżej Przedsiębiorstwa”

Wyd. 1

Opole, listopad 2009 r.

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wdz.opole.pl; cdn@wdz.opole.pl

Ośrodek regionalny w Katowicach
Zakład Doskonalenia Zawodowego
ul. Krasińskiego 2
40-953 KATOWICE
tel. 032/ 603 77 30
E-mail: r.helbig@zdz.katowice.pl



Ośrodek regionalny w Radomiu
Centrum Kształcenia Nauczycieli
ul. Saska 4/6
26-600 RADOM
tel./fax. 048/ 3312694, 048/ 3310523
E-mail: ckzradom@zdz.kielce.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

SPIS TREŚCI

1. Komunikacja interpersonalna	s. 3
2. Prawo pracy	s. 7
3. Bhp	s. 12
4. Doradztwo edukacyjno-zawodowe	s. 25
5. Innowacje pedagogiczne	s. 33

NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

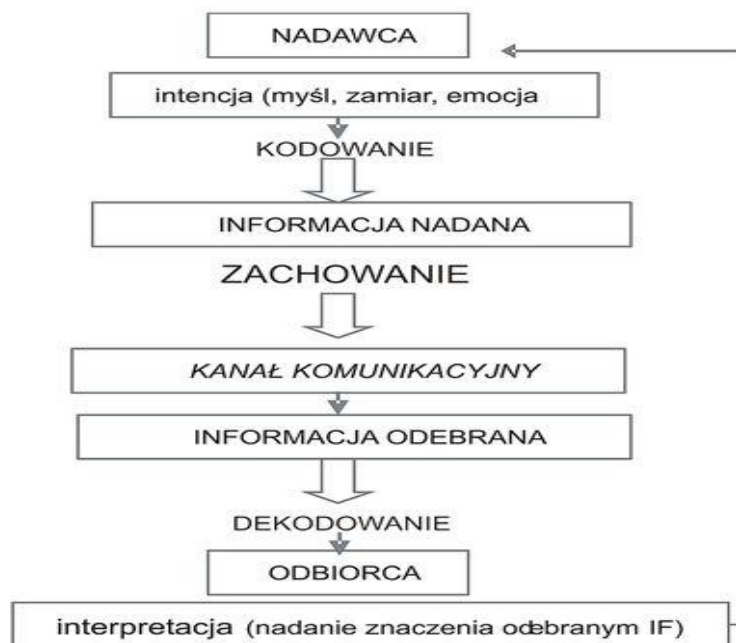
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

1. Komunikacja interpersonalna

to psychologiczny proces, dzięki któremu jednostka przekazuje i otrzymuje informacje w bezpośrednim kontakcie z inną osobą. Jest to proces, który zachodzi nieustannie, bowiem przez cały czas swoją postawą ciała, mimiką, gestykulacją, no i wreszcie słowami przekazujemy określone informacje. Jednak, aby można było mówić o istnieniu komunikacji muszą istnieć 3 ogniwa:

- nadawca, czyli osoba, która przesyła określoną informację;
- odbiorca, czyli osoba, do której daną informację kierujemy;
- kod, czyli sposób przekazu tej informacji – obraz, gest, słowo etc.

Ilustruje to poniższy schemat.



Wiele nieporozumień w relacjach interpersonalnych jest wynikiem złej komunikacji. Niewłaściwe odczytanie intencji z jednej strony, zawoalowane oczekiwania z drugiej to trudności, których doświadcza niemal każdy z nas w codziennych rozmowach. O efektywnej komunikacji można mówić wówczas, kiedy treść wypowiedzi jest rozumiana zgodnie z intencjami nadawcy przekazu.

W celu pełniejszego poznania istoty komunikacji warto zastanowić się nad procesami i mechanizmami, które leżą u podłoża każdej rozmowy.

Podstawowa sekwencja:

- Myśl - na wstępie w umyśle nadawcy pojawia się określona myśl.

NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- Kodowanie - następuje w momencie przekształcenia treści pisanej na wiele gestów i symboli. Proces ten jest konieczny, gdyż komunikat przekazuje często jedna osoba, która stara się być zrozumiana dobrze przez swoich słuchaczy.
- Odkodowanie - następuje w momencie przekształcenia komunikatu przez słuchacza, który stara się go zrozumieć. Odbывается się ono w dwu etapach: w pierwszym odbiorca otrzymuje komunikat w drugim zaczyna go przetwarzać. Wpływ na to ma własna ocena użytych symboli oraz doświadczenie /ludzie słyszą to, co chcą usłyszeć/.

Sprzężenie zwrotne - jest to odwrócenie komunikacji, w którym to wyrażamy reakcję na komunikat nadawcy. Możemy wyróżnić dwa typy sprzężeń zwrotnych: pierwszy to bezpośrednie wyrażenie np.: potakiwanie głową lub drugie pośrednie owocujące np.: wzrostem efektywności pracy. W momencie, gdy sprzężenie zwrotne jest silniejsze to proces komunikowania się jest lepszy.

W procesie odkodowywania przekazu doniosła rolę odgrywa zarówno sama jej treść jak również jej kontekst. Na treść wypowiedzi składają się poszczególne słowa. Przy wykorzystaniu określonych reguł gramatycznych łączy się je w semantyczne frazy. Poszczególne osoby w sobie właściwy sposób posługują się językiem, budują wypowiedzi oraz dokonują ich interpretacji.

Na kontekst wypowiedzi składają się: ton głosu, kontakt wzrokowy, mowa ciała. Wszystkie te elementy określają mianem ekspresji niewerbalnej.

Jak dowodzą badania na temat komunikacji interpersonalnej poszczególne kanały przekazu informacji mają zróżnicowany wpływ na kształtowanie ogólnej oceny wypowiedzi. I tak treść wyrażona poprzez:

- słowa wpływa jedynie w 7%,
- przekaz zawarty w tonie głosu decyduje w 38%,
- przekaz zawarty w mimice twarzy decyduje w 55%.

Proces komunikacji interpersonalnej może odbywać się w formie:

- komunikacji werbalnej (słownej),
- komunikacji niewerbalnej (bezsłownej).

KOMUNIKACJA WERBALNA

Komunikacja werbalna to komunikacja oparta na słowie. Sprowadza się ona do tego, iż przekazując komunikaty używamy słów. Rozmawiając z drugą osobą – używamy słów. Czytając książkę – odbieramy komunikaty autora przekazane nam za pomocą słów. Pisząc list lub wypracowanie przekazujemy komunikaty za pomocą słów. Biorąc pod uwagę kierunek przesyłanych komunikatów, rozróżniamy komunikację:

- pionową - dotyczy najczęściej komunikatów formalnych przepływających pomiędzy pracownikami i ich przełożonymi w celu osiągnięcia założonych celów, przekazania informacji i poleceń, a także zasygnalizowania spraw wymagających szczególnej uwagi lub rozwiązania problemu. Mówimy wówczas o komunikacji skierowanej ku dołowi. Możemy mieć również z odwrotnym kierunkiem komunikacji pionowej – skierowanej ku górze. Ma to miejsce, gdy podwładni informują przełożonych o swoich osiągnięciach, stopniu wykonanych zadań, występujących w pracy problemach itp. Przełożeni są zainteresowani tym kierunkiem komunikacji, ponieważ ułatwia im kierowanie i czuwanie nad rozwojem prowadzonej działalności. W warunkach szkolnych mamy do czynienia z tym rodzajem komunikacji pionowej, kiedy uczeń zwraca się do nauczyciela, dyrektora lub innych pracowników szkoły.
- poziomą – mamy z nią do czynienia wówczas, gdy przebiega ona między członkami tej samej grupy lub pracownikami pełniącymi funkcje na tym samym poziomie. Komunikacja ta może mieć charakter formalny jak i nieformalny.

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

KOMUNIKACJA NIEWERBALNA

Komunikacja niewerbalna dotyczy przekazu bezsłownego, występują tu następujące kanały ekspresji niewerbalnej:

- ruchy ciała (mimika, kinezjetyka, prążeń, kontakt wzrokowy, gesty),
- zależności przestrzenne (proksemika).

Ruchy ciała:

- Mimika twarzy stanowi źródło informacji na temat stanów emocjonalnych i postaw, takich jak sympatia czy wrogość. Naukowcy stwierdzili, że istnieje sześć głównych rodzajów mimiki odpowiadających następującym emocjom: szczęście, zdziwienie, strach, smutek, gniew, pogarda.
- Kinezjetyka analizuje postawy ciała, gesty i inne ruchy ciała. Intencjonalnie lub nieintencjonalnie ciało stale wysyła sygnały poprzez postawę, pochylenie, rozluźnienie, napięcie, gesty.
- Prążeń, gdzie źródłem informacji są cechy głosu- wysokość, natężenie, tempo mówienia, wahania i inne zakłócenia płynności mowy.
- Kontakt wzrokowy, tu oczy stanowią najważniejszy obszar wizualnej uwagi - w czasie rozmowy uwaga koncentruje się na oczach przez ok. 43% czasu. Zasadnicza funkcja kontaktu wzrokowego jest przekazywanie komunikatów relacyjnych. Ogólnie można powiedzieć, że patrzenie na inną osobę jest wyrazem zainteresowania a jednocześnie przejawem pozytywnej lub negatywnej odpowiedzi na to zainteresowanie. Na przykład podczas rozmowy kwalifikacyjnej kandydat usiłuje nawiązać dobry kontakt wzrokowy z rozmówcą by poprzez ten kanał wyrazić swoją wiarygodność, kompetencję, zainteresowanie firmą. Jeżeli rozmówca jest zainteresowany kandydatem, będzie skłonny pozytywnie odpowiadać na jego próby nawiązania kontaktu wzrokowego. Inna ważna funkcja kontaktu wzrokowego jest redukcja rozproszenia. W celu zwiększenia koncentracji uwagi, ograniczamy ilość odbieranych bodźców. Kanał wzrokowy jest jedną z dróg dostarczania bodźców, a zatem koncentrując myśli na pewnym zdarzeniu, przypominając sobie jakieś szczegóły, zastanawiając się nad odpowiedzią ograniczamy kontakt wzrokowy. Ekspresja oczu wyraża się nie tylko poprzez spoglądanie, ale również:
 - zmianę wielkości źrenicy (2-8 mm),
 - wskaźnik mrugania (zwykle co 3-10 sek.),
 - stopień otwarcia oczu (od szeroko otwartych do przymkniętych powiek),
 - wyraz oczu - tzw. maślane oczy, mordercze spojrzenie
- Gesty - Kiedy mówimy nieustannie poruszamy rękami, głową, ale też całym ciałem. Ruchy te są skoordynowane z mową i stanowią część całościowego procesu komunikowania się. Kiwanie głową jest dość specyficznym rodzajem gestu i odgrywa dwie zasadnicze funkcje: działa jako wzmocnienie, nagroda i zachęta dla rozmówcy do kontynuowania wypowiedzi i służy synchronizacji interakcji - kilkakrotne kiwnięcie głową (seria) oznacza brak zgody i chęć zabrania głosu.

Zależności przestrzenne natomiast to po prostu dystans, jaki utrzymujemy z rozmówcą w czasie interakcji.

Zależności przestrzenne:

Proksemika dostarcza informacji o partnerach interakcji na podstawie przestrzennej odległości między nimi. Zachowania proksemiczne pozostają pod wpływem dwóch sprzecznych potrzeb: afiliacji i prywatności.

W zachowaniach przestrzennych wyróżnia się cztery strefy używane przez nas nieświadomie podczas kontaktów i interakcji zachodzących pomiędzy nami a innymi osobami w kontaktach społecznych.

Są to:

- strefa intymna (0-45cm),

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



rok założenia 1951

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- strefa osobista (45-120 cm),
- strefa społeczna (1,2-3,6 m),
- strefa publiczna (3,6-6m).

Bliskość przestrzenna jest wskaźnikiem lubienia, sympatii. Im mniejszy dystans, tym bliższa relacja.

LITERATURA:

1. Pease: *Język ciała - jak czytać myśli ludzi z ich gestów*. Kraków, 1992,
2. Z. Nęcki: *Komunikacja międzyludzka*. Kraków, 1996,
3. M. Argyle: *Psychologia stosunków międzyludzkich*. Warszawa, 1991,
4. E. Aronson: *Psychologia społeczna-serce i umysł*. Warszawa 1997

Na podstawie:

1. http://pl.wikipedia.org/wiki/Komunikacja_interpersonalna,
2. http://www.sciaga.pl/tekst/32652-33-komunikacja_interpersonalna.

Ośrodek regionalny w Katowicach
Zakład Doskonalenia Zawodowego
ul. Krasińskiego 2
40-953 KATOWICE
tel. 032/ 603 77 30
E-mail: r.helbig@zdz.katowice.pl

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wdz.opole.pl; cdn@wdz.opole.pl



Ośrodek regionalny w Radomiu
Centrum Kształcenia Nauczycieli
ul. Saska 4/6
26-600 RADOM
tel./fax. 048/ 3312694, 048/ 3310523
E-mail: ckzradom@zdz.kielce.pl

NAUCZYCIEL *bliżej* **PRZEDSIĘBIORSTWA**

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

2. Prawo pracy

Prawo pracy jest to jedna z gałęzi prawa obejmująca ogół norm i regulacji w zakresie stosunku pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Przedmiotem prawa pracy są stosunki pracy podporządkowanej, która świadczona jest na rzecz drugiego podmiotu w sposób dobrowolny, osobiście i za odpowiednim wynagrodzeniem oraz inne stosunki nierozzerwalnie związane ze stosunkami pracy. Oprócz stosunków związanych z bezpośrednim świadczeniem pracy (stosunku pracy) na przedmiot prawa pracy składają się następujące stosunki prawne:

- przygotowujące nawiązanie stosunku pracy,
- będące następstwem zawarcia stosunku pracy,
- zabezpieczające prawidłową realizację stosunków pracy.

Funkcje prawa pracy są to założone w normach prawa podstawowe cele, które ujęte są w określone kierunki oddziaływania ustanowionych norm prawnych. W literaturze przedmiotu wskazuje się na dwie podstawowe funkcje:

- ochronną,
- organizacyjną.

Funkcja ochronna prawa pracy polega na stworzeniu pracownikowi bezpiecznych warunków pracy, sformułowaniu jego praw i obowiązków, jak również zapewnienia stałości oraz prawidłowości ich przestrzegania. Funkcja organizacyjna prawa pracy polega na odpowiednim ukształtowaniu norm prawnych tak, aby oddziaływały one w pożądanym kierunku na postawy pracowników.

W Polsce spory między pracodawcami i pracownikami rozstrzygają specjalne do tego powołane sądy pracy.

I. Źródła prawa pracy

W systemie prawa pracy podstawowym aktem prawnym regulującym wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy jest Kodeks pracy. Jednakże regulacje dotyczące praw i obowiązków podmiotów stosunku pracy występują nie tylko w kodeksie, ale także w innych aktach prawnych, które na ogół zawierają albo odesłanie wprost do odpowiednich przepisów kodeksu pracy lub stanowią, że przepisy kodeksu mają zastosowanie do spraw nimi nie uregulowanych. Źródła prawa pracy reguluje art. 9 kodeksu pracy. Z przepisu tego wynika hierarchiczny ich układ:

- kodeks pracy i akty wydane na jego podstawie,
- inne ustawy i akty wydane na ich podstawie określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców,
- postanowienia układów zbiorowych pracy,
- inne porozumienia zbiorowe,
- regulaminy, statuty określających prawa i obowiązki stron stosunków pracy.

II. Zasady prawa pracy

Polski kodeks pracy w art. 10 - 183 definiuje podstawowe zasady prawa pracy w następujący sposób:

- każdy ma prawo do podjęcia pracy,
- każdy ma swobodę nawiązywania stosunków pracy,
- każdy ma prawo do wolności pracy, tzn. na prawo do zerwania stosunku pracy,
- pracodawca ma obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracownika,
- pracownicy powinni być traktowani równo,
- nie wolno dyskryminować pracowników ze względu na rasę, płeć, wyznanie itp.,
- pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia,

Biurowisko projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl





NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- państwo ma obowiązek chronić uprawnienia pracowników, w oparciu o automatyzm prawny,
- pracownicy i pracodawcy mają prawo tworzyć i przystępować do organizacji zawodowych,
- pracownicy mają prawo do partycypacji w zarządzaniu firmą w zakresie spraw dotyczących ich osobiście.

III. Zasady wynikające z Konstytucji RP

Z ustawy zasadniczej również można wyczytać zasady odnoszące się do prawa pracy, takie jak:

- prawo koalicji,
- zasada dialogu społecznego,
- zasada równości,
- ochrona pracy, zdrowia, życia pracownika.

IV. Podstawowe pojęcia prawa pracy

Pracownik - osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania mianowania wyboru i spółdzielczej umowy o pracę.

Pracodawca - osoba fizyczna lub osoba prawna, a także inna jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej, która spełniając pewne wymogi prawne i społeczne, zatrudnia pracowników.

Stosunek pracy - więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę.

Wynagrodzenie (płaca) - wypłaty pieniężne oraz wartość tzw. świadczeń w naturze (towary, materiały, usługi itp.) lub ekwiwalenty wypłacone pracownikom lub innym osobom fizycznym przez jednostkę za wykonaną na jej rzecz pracę.

Zatrudnienie - ogólna nazwa faktu zawarcia dowolnej formy umowy o świadczeniu pracy przez pracownika.

Zwolnienie - wygaśnięcie stosunku pracy na skutek porozumienia lub zerwania umowy o pracę przez pracownika lub pracodawcę, przed uzgodnionym czasem jej wygaśnięcia.

Umowa o pracę - dwustronne porozumienie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, na podstawie którego pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia.

Umowa zlecenia – jej przedmiotem jest wykonanie określonej czynności prawnej (odpłatnie lub nieodpłatnie).

Umowa o dzieło - przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.

Rokowania pracownicze - czynności przygotowawcze, w ramach których strony powinny wzajemnie poinformować się o okolicznościach mających znaczenie dla zawarcia i treści umowy o pracę, takich jak zakres obowiązków i płaca.

Spór zbiorowy - spór między wszystkimi lub określoną grupą pracowników z jednym pracodawcą, dotyczący np: zmiany zakresu obowiązków lub płacy.

Pomocny link: <http://www.prawopracy.org.prawo.pracy>

Pracę można świadczyć na podstawie:

- umowy o pracę,
- powołania,
- wyboru,
- mianowania,
- spółdzielczej umowy o pracę.

Kodeks pracy wyróżnia umowy o pracę:

- umowa zawarta na czas nieokreślony (bezterminowa),

Biurowisko projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* **PRZEDSIĘBIORSTWA**

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- umowa zawarta na czas określony,
- umowa zawarta na czas wykonywania określonej pracy,
- umowa na zastępstwo nieobecnego pracownika,
- umowa o pracę na okres próbny.

V. Czas pracy

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy (poza pewnymi wyjątkami np. czas pracy w rolnictwie i hodowli).

Wykonywanie pracy ponad ustalone normy oznacza pracę w godzinach nadliczbowych. Liczba godzin nadliczbowych dla pracownika, zgodnie z zasadami kodeksu pracy nie może przekroczyć 150 godzin w roku kalendarzowym i 4 godzin na dobę. Praca w godzinach nadliczbowych nie może być zlecana kobietom ciężarnym oraz pracownikom młodocianym.

Pracownikowi w każdym tygodniu przysługuje prawo, do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku (co najmniej 11 godz. odpoczynku na dobę).

Urlopy pracownicze:

- wypoczynkowy,
- macierzyński,
- wychowawczy,
- okolicznościowy,
- bezpłatny,
- szkoleniowy,

VI. Wymiar urlopu

Wymiar urlopu wynosi:

- 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wymiar urlopu należy ustalić proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Podstawowy wymiar urlopu (20 lub 26 dni) należy pomnożyć przez ułamek będący wymiarem czasu pracy np. 1/2, 1/5, 1/8.

Jeżeli wynikiem powyższego mnożenia będzie liczba będąca ułamkiem, należy zaokrąglić ją do pełnego dnia. Wymiar należnego urlopu zależy od okresu zatrudnienia. Do okresu zatrudnienia wlicza się wszystkie okresy poprzedniego zatrudnienia. Nie ma w tym wypadku znaczenia jak poprzednie stosunki pracy zostały zakończone i czy istniały pomiędzy nimi przerwy w zatrudnieniu. W przypadku jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy wliczeniu podlega także okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy.

Do okresu zatrudnienia wlicza się z tytułu ukończenia:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
- średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,
- szkoły policealnej - 6 lat,
- szkoły wyższej - 8 lat.

VII. Rozwiązanie umowy o pracę

Może ono nastąpić:

- na mocy porozumienia stron,
- za wypowiedzeniem umowy przez jedną ze stron,
- bez wypowiedzenia,
- z upływem czasu, na który umowa została zawarta,
- z dniem ukończenia pracy, dla której była zawarta,
- z innych przyczyn np. śmierć pracownika lub pracodawcy.

VIII. Wypowiedzenie umowy o pracę

Wypowiedzenie umowy o pracę to oświadczenie jednej ze stron stosunku pracy (pracodawcy lub pracownika) o rozwiązaniu umowy po upływie odpowiedniego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia jest to czas, jaki musi upłynąć od złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy do jej rozwiązania. Wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać konkretnie określoną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. "Niewłaściwe wywiązanie się z obowiązków" to nie wystarczający powód do zwolnienia kogoś.

W zależności od rodzaju zawartej umowy okres wypowiedzenia jej jest znacząco różny. W przypadku umowy na okres próbny nie dłuższy niż dwa tygodnie, okres wypowiedzenia to 3 dni robocze, jeżeli okres próbny przekracza 2 tygodnie i nie jest dłuższy niż 3 miesiące - 1 tydzień, w innym razie okres wypowiedzenia obejmuje 2 tygodnie.

W przypadku umów na czas określony okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie i dotyczy umów zawartych na dłużej niż 6 miesięcy, w których zastrzeżono możliwość wypowiedzenia lub gdy nastąpiła likwidacja firmy podczas trwania umowy. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na czas nieokreślony i stosunek pracy trwa krócej niż 6 miesięcy to przynajmniej 2 tygodnie wystarczą na okres wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli termin ten został już przekroczony, to 1 miesiąc. W przypadku pracowników zatrudnionych dłużej niż 3 lata okres ten wynosi 3 miesiące. Takie ustalenia wprowadza Kodeks Pracy. Zgodnie z nim okres wypowiedzenia liczony w tygodniach kończy się zawsze w sobotę. Okres wypowiedzenia liczony w miesiącach kończy się w ostatnim dniu miesiąca.

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca musi niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W przypadku błędów w świadectwie pracy, pracownik może w ciągu 7 dni od jego otrzymania wystąpić z wnioskiem o sprostowanie świadectwa. W razie odmowy pracodawcy, pracownik może wystąpić z żądaniem sprostowania świadectwa do sądu pracy (w ciągu 7 dni od otrzymania odmowy).

XI. Zadania Inspekcji Pracy

Wprowadzenie do Kodeksu pracy rozdziału o nadzorze i kontroli przestrzegania prawa pracy oznacza podkreślenie społeczno-prawnego znaczenia tej problematyki oraz wyspecjalizowanych organów kontrolnych działających w tym obszarze. Jednocześnie stanowi to uznanie, iż problematyka ta jest integralną częścią przed-

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

miotu prawa pracy. Zakresem kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy objęty jest cały obszar prawa pracy, w tym także przestrzeganie przepisów zbiorowego prawa pracy. Obejmuje on przestrzeganie prawa pracy, a więc wyłączona jest kontrola nad tworzeniem i stosowaniem prawa pracy, chyba że może być ono równocześnie potraktowane jako przestrzeganie prawa, a ponadto Państwowa Inspekcja Pracy ma określone kompetencje w sferze tworzenia i stosowania prawa pracy na podstawie przepisów szczególnych.

Głównym przedmiotem działalności Państwowej Inspekcji Pracy objęte jest przestrzeganie przepisów i zasad bhp i to przede wszystkim przez pracodawców, ale także - choć w mniejszym stopniu - i przez pracowników. Znacznie węższy jest zakres nadzoru i kontroli sprawowanych przez Państwową Inspekcję Sanitarną, gdyż ogranicza się on do sfery higieny pracy oraz warunków środowiska pracy. Z oczywistych względów zakresy jednej i drugiej inspekcji w pewnej części się zająbiają i pokrywają.

Uchwalona ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589). poszerzyła zakres przedmiotowy tej inspekcji, powierzając jej dodatkowo zadania w zakresie sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie. Ustrój i kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy oparte są na następujących założeniach ogólnych:

- państwowego charakteru inspekcji,
- podległości Sejmowi i niezależności od administracji państwowej,
- terytorialności organizacyjnej i trójszczeblowej strukturze (Główny Inspektor Pracy wraz z Głównym Inspektorem Pracy, okręgowi inspektorzy pracy wraz z okręgowymi inspektoratami pracy oraz inspektorzy pracy),
- powszechności (inspekcja nadzorem i kontrolą obejmuje wszystkie zakłady pracy),
- współpracy z innymi państwowymi i społecznymi organami nadzoru i kontroli, w tym zwłaszcza z Państwową Inspekcją Sanitarną,
- ustawowego charakteru kompetencji inspektorów pracy oraz ich
- niezawisłości w zakresie czynności nadzorczych i kontrolnych.

W zakresie stosowania ustawy o państwowej inspekcji pracy istotne znaczenie mają konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, a mianowicie konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu, przyjęta w Genewie 11 lipca 1947 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450) oraz konwencja nr 129 dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie, przyjęta w Genewie 25 czerwca 1969 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 72, poz. 452), które weszły w życie w stosunku do Rzeczypospolitej Polskiej dnia 2 czerwca 1996 r. Zgodnie z art. 91 Konstytucji RP ratyfikowana umowa międzynarodowa, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw, stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest uzależnione od wydania ustawy.

Opracowanie: Joanna Kupczak

NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

3. Bhp

Ochrona pracy w znaczeniu prawnym to ogół norm prawnych ustanowionych w celu zabezpieczenia pracownika przed utratą życia w związku z wykonywaną pracą oraz zmniejszeniu i bądź wyłączeniu niekorzystnego wpływu pracy na zdrowie pracownika (zarówno fizyczne, jak i psychofizyczne). Pojęcie to mieści w sobie:

- wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy,
- skutki niedopełnienia tych wymagań,
- organizację i tryb postępowania organów nadzoru nad warunkami pracy.

Pod pojęciem ochrony pracy rozumiemy również postępowanie zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Są to reguły oparte na doświadczeniu życiowym udzielającym człowiekowi wskazań jak unikać niebezpieczeństwa w konkretnych sytuacjach.

Ochronę pracy możemy rozpatrywać w znaczeniu szerszym, uwzględniając wszystkie normy prawa pracy, które służą interesom życiowym pracowników a nie tylko te, które chronią bezpośrednio ich życie i zdrowie. Będą to normy prawne określające maksymalny czas pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego, a także granice dopuszczalności rozwiązywania przez pracodawców umów o pracę z pracownikami wymagającymi szczególnej opieki ze względu na stan psychofizyczny.

Pojęciem tym posługujemy się również mówiąc o ochronie pracy kobiet i młodocianych.

Ochrona pracy w znaczeniu węższym (jako instytucja prawa służąca bezpośrednio ochronie życia i zdrowia pracownika w procesie pracy) polega na określeniu wymagań, jakim z punktu widzenia postulatu bezpieczeństwa i higieny pracy powinny odpowiadać warunki, tzw. stan techniczny środowiska, w którym praca jest wykonywana, a ponad to na ustalaniu ujemnych konsekwencji prawnych niezachowania tych wymagań.

Ze względu na podmiotowy zakres regulacji możemy rozróżnić:

- powszechną ochronę pracy dotyczącą ogółu pracowników – jest to ochrona pracy w węższym znaczeniu mająca za przedmiot regulację warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, na system prawny tej ochrony składają się normy prawne zawarte w dziale dziesiątym Kodeksu pracy, (art. 207-23715), oraz normy prawne zawarte w rozporządzeniach wykonawczych do tych przepisów,
- szczególna ochrona pracy to ochrona pracy odnosząca się do pracowników młodocianych i kobiet. Pod względem przedmiotowym, jest to – jak wspomnieliśmy – ochrona pracy w szerszym znaczeniu, która obejmuje ogół norm służącym interesom biologicznym kobiet i młodocianych w czasie trwania stosunku pracy. Szczególna ochrona pracy wspomnianych grup opiera się na przepisach zamieszczonych w dziale ósmym oraz w dziale dziewiątym Kodeksu pracy.

I. Obowiązki pracodawcy w zakresie ochrony pracy.

Obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy należy do podstawowych zasad prawa pracy, co wynika wprost z art. 15 Kodeksu pracy Wymieniony jest również w art. 94, pkt 4 Kodeksu pracy. Spełnia on jedną z ważnych funkcji ochronnych; jego realizacja jest gwarancją ochrony zdrowia i życia pracowników przed negatywnymi skutkami środowiska pracy.

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy.

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Pracodawcami są albo właściciele firm, albo osoby zaangażowane przez właściciela do kierowania firmą. Pracodawca jest obowiązany chronić życie i zdrowie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki przede wszystkim dorobek ergonomii socjologii psychologii i medycyny pracy.

W szczególności pracodawca obowiązany jest:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewnić przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonywanie poleceń,
- zapewnić wykonywanie nakazów wystąpień decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- zapewnić wykonywanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Pracodawca zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy nie tylko pracownikom, ale wszystkim osobom, które wykonują pracę na terenie zakładu pracy, niezależnie od podstawy prawnej świadczenia pracy.

Do osób tych należą osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz uczniowie i studenci odbywający zajęcia na terenie zakładu pracy. Ponadto, w razie prowadzenia prac w miejscu, do którego mają dostęp osoby nie uczestniczące w procesie pracy, pracodawca musi zastosować środki niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia tym osobom - art. 304 Kodeksu pracy.

Zaniechanie obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy uzasadnia odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy – wyrok Sądu Najwyższego z 14 września 2000r. Sygn. akt II UKN 207/00

W zakładach pracy gdzie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców to podmioty zatrudniające zobligowane są do:

- współpracy,
- wyznaczenia koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,
- ustalenia zasad współdziałania uwzględniających sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników.

Jednakże w razie wyznaczenia koordynatora poszczególni pracodawcy nie są zwolnieni z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionych przez nich pracowników.

II. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy, budowa i przebudowa obiektu budowlanego.

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników. Ponadto musi utrzymywać on utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

W przypadku obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy, obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie, aby:

- budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczeń pracy była wykonywana na podstawie projektów, które uwzględniają wymagania bhp, pozytywnie zaopiniowanych przez

Biurow projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

uprawnionych rzeczoznawców, zgodnie z odrębnymi przepisami. Wspomniane przepisy znajdują się w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 19 grudnia 2007 r. w sprawie rzeczoznawców do spraw bhp (Dz. U. Nr 247, poz. 183 oraz w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia z 29 listopada 2002 r. w sprawie rzeczoznawców do spraw sanitarnohigienicznych (Dz. U. Nr 210, poz. 1792),

- obiekt budowlany, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, spełniał wymagania dotyczące bhp, określone szczegółowo w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jed. Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.),
- przebudowa obiektu budowlanego, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, uwzględniała poprawę warunków bhp.

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników. Ponadto musi on utrzymać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a takie tereny i urządzenia z ni związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Pomieszczeniem pracy jest pomieszczenie przeznaczone na pobyt pracowników, w których wykonywana jest praca.

Nie są uważane za przeznaczone na pobyt pracowników pomieszczenia, w których:

- łączny czas pracy tych samych pracowników w ciągu jednej zmiany roboczej jest krótszy niż 2 godziny, a wykonywane czynności mają charakter dorywczy bądź praca polega na krótkotrwałym przebywaniu związanym z dozorem albo konserwacją urządzeń lub utrzymaniem czystości i porządku,
- mają miejsce procesy technologiczne, które nie pozwalają zapewnić odpowiednich warunków przebywania pracowników w celu ich obsługi, bez zastosowania środków ochrony indywidualnej i zachowania specjalnego reżimu organizacji pracy,
- jest prowadzona hodowla roślin lub zwierząt, niezależnie od czasu przebywania w nich pracowników zajmujących się obsługą.

Organizacja i wyposażenie pomieszczeń pracy powinny odpowiadać szczególnym wymaganiom określonym w branżowych przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz Polskich Normach.

III. Wymagania dla miejsca pracy

Warunki	Opis	Uwagi
Przestrzeń do pracy	Wolna przestrzeń dla każdego pracownika to 2 m ² wolnej podłogi oraz 13 m ² wolnej przestrzeni w pomieszczeniu	Przestrzeń wolna nie może być zajęta przez meble i inne urządzenia pracy
Wysokość	Minimum 3 m lub 3,3 m w przypadku gdy w miejscu pracy występują czynniki szkodliwe dla zdrowia pracowników. W pomieszczeniach pracy czasowej – minimum 2,2 m jeżeli nie występują czynniki szkodliwe a gdy występują 2,5 m	Dopuszcza się odstępstwa od podanych norm (nie mniej niż 2,5 m), gdy: <ul style="list-style-type: none"> • w pomieszczeniu jest klimatyzacja, • zgodę wyraził wojewódzki inspektor sanitarny. Gdy w pomieszczeniu pracują nie więcej niż 4 osoby a na każdą przypada co najmniej 15 m ² wolnej przestrzeni - wysokość może

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek - najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

		wynosić 2,5 m i nie ma obowiązku występowania do wojewódzkiego inspektora sanitarnego. Gdy miejscem pracy jest dźwurka, portiernia itp. wysokość może wynosić minimum 2,2 m, jeżeli nie występują czynniki szkodliwe jeżeli występują – 2,5 m.
Oświetlenie	W pomieszczenia w pracy stałej światło dzienne oraz elektryczne. Oświetlenie musi być zgodne z Polską Normą. Oświetlenie awaryjne jest konieczne, gdy w pomieszczeniach i miejscach pracy może występować zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników	Na stosowanie wyłącznie oświetlenia elektrycznego musi wyrazić zgodę wojewódzki inspektor sanitarny w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy .
Podłogi	Stabilne, równe, nie śliskie	
Schody, pochylnie	Do pomieszczeń pracy położonych na różnych poziomach powinny prowadzić bezpieczne dojścia schodami lub pochylniami. Nie powinny być śliskie a w miejscach zalegania pyłków mają być ażurowe	
Drzwi	Wymiary powinny być dostosowane do liczby pracowników z nich korzystających oraz do rodzaju i wielkości stosowanych urządzeń transportowych i przemieszczanych ładunków. Drzwi wejściowe i do pomieszczeń użytkowych powinny mieć co najmniej 90 cm szerokości i 2 m wysokości. Drzwi w kazierniach – szer. 0,9 m szerokości i otwierać się na zewnątrz	Pomieszczenia pracy, w których przebywają pracownicy nie mogą być zamykane w sposób uniemożliwiający wyjście.
Okna	Powinny łatwo się otwierać z podłogi oraz ustawiać w pożądanym położeniu Powinny być wyposażone w rolety, żaluzje lub inne urządzenia eliminujące nadmiar promieni słonecznych -	W pomieszczeniach o dużej wilgotności powietrza okna powinny być wykonane w sposób zapobiegający skraplaniu się pary wodnej. W przypadku szczególnie dużego zaparowania pomieszczenia i możliwości spadania kropeł wody na stanowisko pracy należy zainstalować rynienki lub inne urządzenia odprowadzające wodę urządzenia odprowadzające wodę
Szyby	Powinny być czyste. Powinny być zapewniony prosty dostęp do okien w celu umycia szyb	Jeżeli szyby narażone są na uszkodzenia w związku z prowadzonymi pracami należy od strony, w której mogą znajdować się ludzie osłonić siatką zabezpieczającą
Przezroczyste ściany	Muszą być oznakowane, wykonane z materiału odpornego na rozbicie albo tak osłonięte, aby pracownik nie mógł się zranić	
Ściany i sufity	W pomieszczeniach pracy, w których wydzielają się substancje szkodliwe dla zdrowia pra-	

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



Ośrodek regionalny w Katowicach
Zakład Doskonalenia Zawodowego
ul. Krasińskiego 2
40-953 KATOWICE
tel. 032/ 603 77 30
E-mail: r.helbig@zdz.katowice.pl

Ośrodek regionalny w Radomiu
Centrum Kształcenia Nauczycieli
ul. Saska 4/6
26-600 RADOM
tel./fax. 048/ 3312694, 048/ 3310523
E-mail: ckzradom@zdz.kielce.pl

NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

	owników lub pyły niebezpieczne pod względem wybuchowym, powinny mieć winny mieć - pokrycie ochronne zabezpieczające przed absorpcją i gromadzeniem pyłu - być przystosowane do łatwego czyszczenia lub zmywania.	
Urządzenia, z których mogą wydzielać się szkodliwe gazy	Powinny być zamknięte hermetycznie a gdy jest to niemożliwe – wyposażone, a gdy jest to niemożliwe, wyposażone w miejscowe wyciągi	
Przejścia do stanowisk pracy	Wysokość nie mniejsza niż 2 m a między maszynami i innymi urządzeniami lub maszynami i innymi urządzeniami lub	W szczególnych sytuacjach wysokość przejścia i dojścia wynosić może 1,8 m.
Woda zdatna do picia	Powinna znajdować się nie dalej niż 75 m i miejsca czerpania wody należy zabezpieczyć przed zakażeniem.	
Temperatura	Temperatura Nie powinna być niższa niż 4°C, chyba że względy technologiczne na to pozwalają. W przypadku pracy biurowej i lekkiej pracy fizycznej – nie mniej niż 18°C	Najwyższej dopuszczalnej temperatury nie ustala się w stopniach — określa ją wskaźnik WGTB. Gdy temperatura w pomieszczeniu spowodowana procesami technologicznymi jest wyższa niż 30°C pracodawca musi zapewnić klimatyzowane pomieszczenie do wypoczynku nie dalej niż 75 m: od miejsca pracy
Wentylacja i klimatyzacja	W pomieszczeniach pracy powinna być zapewniana wymiana powietrza: wynikająca z potrzeb użytkowych i funkcji tych pomieszczeń, bilansu ciepła i wilgotności oraz zanieczyszczeń stałych i gazowych. W pomieszczeniach pracy, w których wydzielają się substancje szkodliwe dla zdrowia, powinna być zapewniona taka wymiana powietrza, aby nie były przekraczane wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń tych substancji. Wymagania dotyczące parametrów powietrza w pomieszczeniach pracy określają odrębne przepisy i Polskie Normy.	Klimatyzacja lub wentylacja nie może powodować przeciągów, wyiębienia lub przegrzewania pomieszczeń pracy. Nie dotyczy to wentylacji awaryjnej. Strumień powietrza pochodzący z urządzeń wentylacji nawiewnej nie powinien być skierowany bezpośrednio na stanowisko pracy
Pomieszczenia higieniczno-sanitarne	Rodzaj liczba i wielkość tych pomieszczeń musi być dostosowana do liczby pracowników; rodzaju pracy oraz warunków w jakich jest wykonywana; Pomieszczenia higieniczno-sanitarne powinny być ogrzewane, oświetlone i wentylowane zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi i Polskimi Normami.	Szatnie, umywalnie, pomieszczenia z natryskami i ustępy powinny być urządzone o dzielnie dla kobiet i mężczyzn. Nie dotyczy, to zakładu, pracy, w którym jest zatrudnionych do 10 pracowników na jednej zmianie — pod warunkiem zapewnienia możliwości osobnego korzystania przez kobiety i mężczyzn, z tych pomieszczeń.

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



Ośrodek regionalny w Katowicach
Zakład Doskonalenia Zawodowego
ul. Krasińskiego 2
40-953 KATOWICE
tel. 032/ 603 77 30
E-mail: r.helbig@zdz.katowice.pl

Ośrodek regionalny w Radomiu
Centrum Kształcenia Nauczycieli
ul. Saska 4/6
26-600 RADOM
tel./fax. 048/ 3312694, 048/ 3310523
E-mail: ckzradom@zdz.kielce.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek - najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

	<p>Wysokość pomieszczeń higieniczno-sanitarnych nie powinna być w świetle mniejsza niż 2,5 m. Dopuszcza się zmniejszenie wysokości pomieszczeń higieniczno-sanitarnych do 2,2 m w świetle — w przypadku usytuowania ich w suterenie, piwnicy lub na poddaszu.</p>	<p>Pracodawca zatrudniający do 20 pracowników powinien zapewnić im co najmniej ustępy i umywalki; a także warunki do higienicznego przechowywania odzieży własnej (domowej), roboczej i ochronnej oraz do higienicznego spożywania. posiłków: Jeżeli w zakładzie pracy takiego pracodawcy nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia i prace brudzące lub nie występują szczególne wymagania sanitarne, miejska do spożywania posiłków; przechowywania odzieży oraz umywalki mogą znajdować się w jednym pomieszczeniu.</p> <p>Pracodawca zatrudniający powyżej 20 pracowników na jednej zmianie powinien zapewnić pracownikom pomieszczenie do spożywania posiłków (jadalnia).</p> <p>Obowiązek ten dotyczy również pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników, jeżeli narażeni są na kontakt ze szkodliwymi środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi, materiałami biologicznie zakażanymi albo przy pracach szczególnie brudzących:</p>
Palarnie	<p>Palenie tytoniu w zakładach: pracy jest dozwolone wyłącznie w odpowiednio przystosowanych pomieszczeniach: wyposażonych w dostateczną ilość popielniczek w palarni należy zapewnić przynajmniej 10-krotną wymianę powietrza w ciągu 1 godziny.</p>	<p>Palarnie powinny być usytuowane w sposób nie narażający osób niepalących na wdychanie dymu tytoniowego.</p>
Pomieszczenia do ogrzewania pracowników	<p>Przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni lub w nie ogrzewanych pomieszczeniach należy zapewnić pracownikom w pobliżu miejsc pracy pomieszczenia umożliwiające im schronienie się przed opadami atmosferycznymi; ogrzanie się oraz zmianę odzieży. Pomieszczenia te powinny być wyposażone w urządzenia do podgrzewania posiłków. Temperatura w pomieszczeniach do ogrzania się powinna wynosić nie mniej niż 18°C</p>	

IV. Napoje i posiłki profilaktyczne

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wdz.opole.pl; cdn@wdz.opole.pl



Ośrodek regionalny w Katowicach
Zakład Doskonalenia Zawodowego
ul. Krasińskiego 2
40-953 KATOWICE
tel. 032/ 603 77 30
E-mail: r.helbig@zdz.katowice.pl

Ośrodek regionalny w Radomiu
Centrum Kształcenia Nauczycieli
ul. Saska 4/6
26-600 RADOM
tel./fax. 048/ 3312694, 048/ 3310523
E-mail: ckzradom@zdz.kielce.pl

NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Obowiązkiem pracodawcy jest również dostarczenie posiłków i napojów, jeżeli jest to konieczne ze względów profilaktycznych. Dotyczy to pracowników, którzy ze względu na uciążliwość pracy powinni uzupełniać rezerwy energetyczne.

Ustalenia stanowisk pracy, na których pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje, dokonuje pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca podejmuje taką decyzję po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników.

Pracownikom należy zapewnić jedno danie gorące o wartości kalorycznej ok. 1000 kcal, które powinno zawierać 50-55 kcal węglowodanów, 30-35 kcal tłuszczów, 15 kcal białek. Posiłki powinny być wydawane w czasie regulaminowych przerw, w zasadzie po 3 - 4 godzinach pracy. Jeżeli rodzaj wykonywanej pracy lub względy organizacyjne uniemożliwiają wydawanie posiłków, pracodawca może zapewnić w czasie pracy:

- korzystanie z posiłków w punktach gastronomicznych,
- przyrządzanie posiłków przez pracownika we własnym zakresie z otrzymanych produktów,
- przygotowywanie oraz spożywanie posiłków i napojów powinno się odbywać przy zachowaniu odpowiednich warunków higieniczno-sanitarnych.

Pracodawca ma obowiązek zapewnić posiłki pracownikom wykonującym prace:

- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 2000 kcal u mężczyzn i powyżej 1100 kcal u kobiet,
- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i powyżej 1000 kcal u kobiet, wykonywane w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura poniżej 10°C lub wskaźnik obciążenia termicznego wynosi powyżej 25°C, albo wykonywane na otwartej przestrzeni w okresie zimowym, który trwa od 1 listopada do 31 marca,
- pod ziemią,
- związane z usuwaniem skutków klęsk żywiołowych i innych zdarzeń losowych.

Pracodawca jest obowiązany do zapewnienia napojów pracownikom zatrudnianym.

- w warunkach gorącego mikroklimatu charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego powyżej 25°C,
- w warunkach mikroklimatu zimnego charakteryzującego się wartością wskaźnika siły chłodzącej powietrza powyżej 1000,
- przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i powyżej 1000 kcal u kobiet,
- przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10°C lub powyżej 25°C,
- na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.

Napoje powinny być dostępne dla pracowników w ciągu całej zmiany roboczej, a więc nie tylko w trakcie przerwy regulaminowej, jak w przypadku posiłków. Pracodawca ma obowiązek zapewnić napoje w ilości zaspokajającej potrzeby pracowników, które - w zależności od warunków wykonywania pracy - powinny być zimne lub gorące. W przypadku pracowników zatrudnionych w warunkach gorącego mikroklimatu (powyżej 25°C) napoje powinny być wzbogacone w sole mineralne i witaminy

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



rok założenia 1951

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

V. Maszyny i urządzenia techniczne

Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia:

- zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, przede wszystkim zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy;
- uwzględniały zasady ergonomii.

Pracodawca wyposaża maszyny i urządzenia w odpowiednie zabezpieczenia.

VI. Czynniki szkodliwe i niebezpieczne

Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych do momentu ustalenia stopnia ich szkodliwości i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych.

Naruszenie tego zapisu stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny. Wykaz jednostek upoważnionych do przeprowadzenia badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia określa Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Socjalnej z 12 lipca 1996 r. (Dz. U. Nr 101, poz. 473 z późn. zm.).

VII. Substancje i preparaty chemiczne

Jeśli u danego pracodawcy stosowane są substancje i preparaty chemiczne, to należy zachować szczególną ostrożność.

W przypadku stosowania substancji i preparatów chemicznych, które nie posiadają właściwości stanowiących zagrożenia dla pracowników, istnieje obowiązek ich oznakowania:

Znakowanie polega na:

- umieszczeniu na etykiecie, trwale przytwierdzonej do powierzchni opakowania, informacji w języku polskim, która określa jego zawartość oraz nazwę producenta i dostawcy.

Zabronione jest stosowanie niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i preparatów oraz kart charakterystyki. Opakowania tych substancji muszą zabezpieczać przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.

VIII. Czynniki rakotwórcze i mutagenne

Pracodawca zatrudniający pracowników, którzy narażeni są na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, jest zobowiązany zastępować je mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosować inne dostępne środki ograniczające stopień narażenia.

Biuro projektu

Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wdz.opole.pl; cdn@wdz.opole.pl



Ośrodek regionalny w Katowicach
Zakład Doskonalenia Zawodowego
ul. Krasińskiego 2
40-953 KATOWICE
tel. 032/ 603 77 30
E-mail: r.helbig@zdz.katowice.pl

Ośrodek regionalny w Radomiu
Centrum Kształcenia Nauczycieli
ul. Saska 4/6
26-600 RADOM
tel./fax. 048/ 3312694, 048/ 3310523
E-mail: ckzradom@zdz.kielce.pl

NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Powinien to zrobić przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Pracodawca musi rejestrować wszystkie rodzaje prac w kontakcie z substancjami, preparatami, czynnikami lub procesami technologicznymi, o których mowa wyżej, a także prowadzić rejestr pracowników zatrudnionych przy tych pracach.

Rejestr prac powinien zawierać:

- wykaz procesów technologicznych i prac, w których substancje, preparaty lub o działaniu rakotwórczym lub mutagennym są stosowane, produkowane lub, jako zanieczyszczenia bądź produkt uboczny oraz wykaz substancji, preparatów czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym wraz z podaniem ilościowej wielkości produkcji i lub stosowania;
- uzasadnienie konieczności stosowania substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- wykaz i opis stanowisk pracy, na których występuje narażenie na substancje,
- liczbę pracowników pracujących w narażeniu, w tym liczbę kobiet,
- określenie rodzaju substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym powodujących narażenie, rodzaj wielkość narażenia i czas jego trwania,
- rodzaje podjętych środków i działań ograniczających poziom narażenia.

Pracodawca jest zobowiązany do przeprowadzenia szklenia pracowników, którzy w pracy mają kontakt z opakowaniami, zbiornikami i instalacjami zawierającymi substancje preparat lub czynnik o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

IX. Szkodliwe czynniki biologiczne

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. (Dz. U. Nr 61, poz. 716 z póź. zm.)
Do czynników biologicznych zaliczamy:

- drobnoustroje komórkowe,
- pasożyty wewnętrzne człowieka,
- jednostki bezkomórkowe zdolne do replikacji lub przenoszenia materiału genetycznego, w tym zmodyfikowane genetycznie,
- hodowle komórkowe.

Pracodawca, w przypadku zatrudniania pracowników w warunkach narażenia na działanie tych czynników, został zobowiązany do stosowania wszelkich dostępnych środków eliminujących, lub — gdy jest to niemożliwe - ograniczających narażenie na powyższe czynniki przed wyborem środka zapobiegawczego pracodawca dokonuje oceny ryzyka zawodowego, na jakie jest lub może być narażony pracownik.

Powinien uwzględnić przy tym w szczególności:

- klasyfikację i wykaz szkodliwych czynników biologicznych,
- rodzaj, stopień oraz czas trwania narażenia na działanie szkodliwego czynnika biologicznego,
- informacje na temat:
 - potencjalnego działania alergizującego lub toksycznego szkodliwego czynnika biologicznego,
 - choroby, która może wystąpić w następstwie wykonywanej pracy,
 - stwierdzonej choroby; która ma bezpośredni związek z wykonywaną pracą,

NAUCZYCIEL *bliżej* **PRZEDSIĘBIORSTWA**

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- wskazówki organów właściwej inspekcji sanitarnej, Państwowej Inspekcji Pracy oraz jednostek służby medycyny pracy,

Pracodawca ponadto ma m.in. obowiązek:

- ograniczania liczby pracowników narażonych lub potencjalnie narażonych na działanie szkodliwego czynnika biologicznego,
- projektowania procesu pracy w sposób pozwalający na uniknięcie lub zminimalizowanie uwalniania się szkodliwego czynnika biologicznego w miejscu pracy,
- zapewnienia pracownikom środków ochrony zbiorowej lub w przypadku gdy w inny sposób nie można uniknąć narażenia, środków ochrony indywidualnej odpowiednich do rodzaju i poziomu narażenia,
- zapewniania pracownikom środków hermetyczności w celu zapobiegania i redukcji przypadkowego przeniesienia lub uwolnienia szkodliwego czynnika biologicznego,
- stosowania znaku ostrzegającego przed zagrożeniem biologicznym,
- przeprowadzania badań na obecność szkodliwego czynnika biologicznego, tam gdzie jest to konieczne i technicznie wykonalne, z wyłączeniem pierwotnie zamkniętej przestrzeni,
- zapewnienia pracownikom systematycznego szkolenia.

X. Badania lekarskie

W ramach profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników dużą rolę spełnia obowiązek pracodawcy przeprowadzania badań lekarskich.

Pracodawca nie może on dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Aktualnym orzeczeniem lekarskim jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika.

Badania lekarskie odbywają się na podstawie skierowania wystawionego przez pracodawcę, które powinno zawierać:

- określenie rodzaju badania, które należy wykonać,
- w przypadku pracowników — określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony,
- w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowisko pracy — określenie stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona,
- informacje o występowaniu na stanowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonywanych na stanowisku.

Wstępnym badaniom lekarskim muszą się poddać osoby przyjmowane do pracy, pracownicy młodociani przenoszni do innej pracy oraz inni pracownicy przenoszni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe lub warunki uciążliwe.

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* **PRZEDSIĘBIORSTWA**

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Badaniom tym nie podlegają jednak osoby przyjmowane ponownie do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zwartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Badania okresowe obejmują wszystkich pracowników i odbywają się w terminach określonych przez lekarzy.

Pracodawca ma obowiązek skierować na badania kontrolne pracownika, który z powodu choroby był niezdolny do pracy dłużej niż przez 30 dni. Badania te mają ustalić, czy pracownik jest zdolny wykonywać pracę na dotychczasowym stanowisku.

Badania okresowe i kontrolne przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy przy czym pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Zakres i częstotliwość badań profilaktycznych zależy od szkodliwości czynników są narażeni pracownicy na konkretnym stanowisku pracy. Ponadto lekarz może poszerzyć zakres badań o dodatkowe oraz wyznaczyć krótszy termin następnego badania, jeśli będzie niezbędne dla prawidłowej oceny stanu zdrowia pracownika.

Obowiązkiem pracodawcy jest przekazanie lekarzowi informacji na temat wy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, w tym także bieżących wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, które występują na stanowisku pracy.

Badanie lekarskie kończy się wydaniem orzeczenia i wystawieniem przez lekarza zaświadczenia stwierdzającego:

- brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku albo przeciwwskazania zdrowotne do pracy na określonym stanowisku.

Zaświadczenie, o którym mowa, lekarz przekazuje pracownikowi i pracodawcy. Zaświadczenie pracodawca jest zobowiązany przechowywać w aktach osobowych pracownika. Jeśli nie zgodzą się oni z treścią zaświadczenia, mają prawo wystąpić z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania.

Wniosek ten powinien być złożony w ciągu 7 dni od dnia otrzymania zaświadczenia za pośrednictwem lekarza, który wydał zaświadczenie. W takim przypadku nowe badanie należy przeprowadzić w ciągu 14 dni w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy właściwym ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedziby jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony.

Ustalone na podstawie ponownego badania orzeczenie jest ostateczne.

XI. Szkolenia z zakresu BHP

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wynika przede wszystkim z konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W art. 66 ustawy zasadniczej stwierdzone zostało jednoznacznie, że:

„Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.”

NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Art. 237³ § 2 Kodeksu pracy stanowi, że nie wolno dopuścić pracownika do pracy o której wykonania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jednocześnie pracodawca obowiązany jest zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Na pracodawcy ciąży obowiązek zaznajomienia pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez pracowników prac.

Obowiązkiem pracodawcy jest wydawanie w tym zakresie stosownych instrukcji wskazówek dotyczących BHP na poszczególnych stanowiskach pracy.

Szkolenie powinno zapewnić uczestnikom:

- zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi,
- poznanie przepisów oraz zasad bhp w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowiskach pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bhp,
- nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielania pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

Szkolenia w zakresie bhp są prowadzone jako szkolenie wstępne i szkolenie okresowe. Szkolenia odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Pracownicy zatrudnienia na stanowiskach robotniczych i innych, na których występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych muszą odbyć instruktaż stanowiskowy.

Celem instruktażu stanowiskowego jest uzyskanie przez pracownika:

- informacji o czynnikach środowiska pracy występujących na danym stanowisku pracy i jego bezpośrednim otoczeniu oraz o ryzyku zawodowym związanych z wykonywaną pracą,
- wiedzy i umiejętności dotyczących sposobów ochrony przed zagrożeniami wypadkowymi i zagrożeniami dla zdrowia w warunkach normalnej pracy i w warunkach awaryjnych.

Kto będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierującym pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000zł (art. 283 Kodeksu pracy)

Akty prawne:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej,
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.),
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2003r. Nr 169, poz.1650 z późn. zm.),
4. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 6 lutego 2003r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. Nr 47 z 2003r. poz. 401),
5. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 27 kwietnia 2000r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych (Dz.U. Nr 40 z 2000 r. poz. 409),

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

6. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 20 kwietnia 2005r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. Nr 73, poz. 645 z późn. zm.)
7. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 listopada 2003 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. Nr 217, poz. 1833 z późn. zm.)

Opracowanie: Joanna Kupczak

NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

4. Doradztwo edukacyjno-zawodowe

Reforma polskiego systemu edukacji, dokonująca się w okresie szybkich przemian społecznych i gospodarczych oraz prowadzonych prac przygotowawczych związanych z perspektywą członkostwa w Unii Europejskiej, wymaga stworzenia w naszym kraju zintegrowanego modelu poradnictwa zawodowego. Model ten powinien umożliwić każdemu uczniowi profesjonalne wsparcie w wyborze edukacyjno-zawodowym.

Ważnym elementem modernizacji systemu edukacji, w tym głównie systemu edukacji zawodowej, staje się wyposażenie uczniów w umiejętności przydatne w podejmowaniu racjonalnych decyzji dotyczących wyboru zawodu, które rzutować będą na dalszy przebieg kariery zawodowej młodego człowieka. Oznacza to konieczność stworzenia takiego systemu doradztwa zawodowego, które zapewni uczniom nie tylko poznanie możliwości zdobycia zawodów oferowanych przez szkoły i wymagań, jakie stawiają one kandydatom, ale także umożliwi rozwijanie własnych uzdolnień, posiadanych umiejętności, kwalifikacji i zainteresowań - w aspekcie życzeniowym i rzeczywistym. Ponadto tworzony system doradztwa powinien zapewnić poznanie procesu podejmowania decyzji, stylów decyzyjnych oraz uświadomienie konsekwencji dokonywanych wyborów. Wreszcie powinien stworzyć możliwość kształcenia umiejętności radzenia sobie ze zmianami, rozwijania umiejętności adaptacyjnych oraz umiejętności wychodzenia naprzeciw nowym sytuacjom i nowym wyzwaniom.

Jednym z elementów tworzonego systemu poradnictwa zawodowego jest wprowadzona do praktyki pedagogicznej rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2002 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. Nr 11, poz. 114), koncepcja szkolnego doradcy zawodowego. Rola doradcy, zgodnie z założeniami koncepcji, polega na wspieraniu działalności szkoły w rozwoju zawodowym uczniów.

Odbyna się to poprzez prowadzenie grupowego i indywidualnego poradnictwa zawodowego, stwarzanie uczniom możliwości zapoznania się z wymaganiami zawodowymi i warunkami pracy, prowadzenie treningów umiejętności podejmowania decyzji oraz pomoc w tworzeniu wizji swojej przyszłości edukacyjno-zawodowej.

Przemiany strukturalne rynku pracy i przeobrażenia w szkolnictwie zawodowym prowadzą do rosnącego zapotrzebowania na profesjonalne poradnictwo i rzeczową informację. Racjonalne i prawidłowe decyzje muszą być oparte na znajomości samego siebie, jednak pogląd na temat własnych zalet i wad jest subiektywny i trzeba go weryfikować. Od szkolnego doradcy zawodowego uczeń będzie oczekiwał pomocy w realistycznym postrzeganiu własnej osoby.

Ważnym elementem w podejmowaniu decyzji zawodowych staje się też uwzględnianie społecznych uwarunkowań rynku pracy. Konsekwencją tego jest poszukiwanie źródeł wiedzy o prawach rządzących rynkiem pracy, informacji o metodach i sposobach rekrutacji pracowników, a także wiedzy na temat sposobów i czynników warunkujących utrzymanie pracy.

Szkolny doradca zawodowy stanowi pierwszy filar modelu zintegrowanego poradnictwa zawodowego. Obecność doradcy w szkole to korzyść dla uczniów, którzy będą mogli uzyskać pomoc w trafnym wyborze edukacyjno-zawodowym, dla nauczycieli, którzy uzyskają wsparcie w prowadzeniu zajęć zawodoznawczych i dla rodziców, którzy otrzymają informacje, mające zasadniczy wpływ na decyzje zawodowe ich dzieci. W Polsce, w nowej, zreformowanej szkole korzystne będzie wdrożenie systemu, który stworzy konkretne, nowe stanowiska pracy dla doradców szkolnych przy jednoczesnej pomocy metodycznej dla nauczycieli, którzy chcą włączyć zadania doradcze do swojej pracy wychowawczej.

UZASADNIENIE UTWORZENIA STANOWISKA SZKOLNEGO DORADCY ZAWODOWEGO

Doradcy zawodowi w szkołach krajów Unii Europejskiej są obecni już od dawna. Radzą uczniom, jaki wybrać zawód, by odpowiadał ich zainteresowaniom, możliwościom, a także potrzebom rynku pracy. Takich specjalistów potrzebuje również młodzież szkolna w Polsce.

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wdz.opole.pl; cdn@wdz.opole.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* **PRZEDSIĘBIORSTWA**

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- Szkolny doradca zawodowy gwarantuje profesjonalną pomoc każdemu uczniowi szkoły w której jest zatrudniony. Jego usytuowanie blisko ucznia zwiększa trafność podejmowanych decyzji edukacyjnych i zawodowych.
- Gwarantuje systematyczne oddziaływanie na uczniów w ramach planowych działań realizowanych metodami aktywnymi (warsztaty aktywizujące).
- Zapewnia udzielanie uczniom pomocy w wyborze i selekcji informacji dotyczących edukacji i rynku pracy.
- Obniżają się społeczne koszty kształcenia dzięki poprawieniu trafności wyborów.
- Dostosowuje rozwiązania polskie do standardów krajów UE w związku z członkostwem Polski od 2004 roku.

JAK JEST W KRAJACH UNII?

Doradcy zawodowi w krajach Unii Europejskiej różnie się nazywają i spełniają różne funkcje. W Danii są to po prostu doradcy, w Niemczech i Luksemburgu nauczyciele – doradcy zawodowi, w Wielkiej Brytanii, Holandii i Grecji - nauczyciele kariery, a we Włoszech - koordynatorzy doradcy, którzy stanowią szkolne służby doradztwa zawodowego. Ich zadaniem jest przekazywanie wiedzy o rynku pracy i wskazywanie pomostu pomiędzy przedmiotami nauczania w szkole a wyborem drogi zawodowej. Jednak najważniejszym i podstawowym zadaniem jest wspieranie uczniów w sytuacji wyboru edukacyjno-zawodowego. W wielu krajach, na przykład w Belgii, Francji i Luksemburgu decyzje edukacyjne podejmuje Rada złożona z nauczycieli, dyrektora szkoły i doradcy zawodowego. Kryteria kwalifikacji do szkół są jawne i znane uczniom oraz rodzicom. Mogą oni w razie potrzeby odwołać się od decyzji Rady do komisji odwoławczej, w której również zasiada doradca zawodowy.

W Danii szkolne poradnictwo zawodowe stosuje się wobec młodzieży w wieku 14-16 lat i obejmuje ono 48 godzin w roku szkolnym. W Niemczech od pięciu do siedmiu lekcji w tygodniu mają już 13-latkowie, a w Wielkiej Brytanii, poprzez różne formy zabawy - informacje o różnych zawodach i pracy przekazuje się nawet 5-latkom.

CELE DZIAŁANIA SZKOLNEGO DORADCY ZAWODOWEGO

- Przygotowanie młodzieży do trafnego wyboru zawodu i dalszego kształcenia oraz opracowania indywidualnego planu kariery edukacyjno-zawodowej.
- Przygotowanie ucznia do radzenia sobie w sytuacjach trudnych, takich jak: bezrobocie, problemy zdrowotne, adaptacja do nowych warunków pracy i mobilności zawodowej.
- Przygotowanie rodziców do efektywnego wspierania dzieci w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych.
- Pomoc nauczycielom w realizacji tematów związanych z wyborem zawodu w ramach lekcji przedmiotowych.
- Wspieranie działań szkoły mających na celu optymalny rozwój edukacyjny i zawodowy ucznia.

ZADANIA SZKOLNEGO DORADCY ZAWODOWEGO

- Systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje i pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej.
- Gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia.
- Wskazywanie osobom zainteresowanym (młodzieży, rodzicom, nauczycielom) źródeł dodatkowej, rzetelnej informacji na poziomie regionalnym, ogólnokrajowym, europejskim i światowym na temat: rynku pracy, trendów rozwojowych w świecie zawodów i zatrudnienia, wykorzystania posiadanych uzdolnień i talentów w różnych obszarach świata pracy, instytucji i organizacji wspierających funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu codziennym i zawodowym, alternatywnych możliwości kształcenia dla młodzieży z problemami emocjonalnymi i niedostosowaniem społecznym, programów edukacyjnych Unii Europejskiej, porównywalności dyplomów i certyfikatów zawodowych.

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* **PRZEDSIĘBIORSTWA**

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- Udzielanie indywidualnych porad edukacyjnych i zawodowych uczniom i ich rodzicom.
- Prowadzenie grupowych zajęć aktywizujących, przygotowujących uczniów do samodzielnego, świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej.
- Kierowanie, w sprawach trudnych, do specjalistów: doradców zawodowych w poradniach psychologiczno-zawodowych i urzędach pracy, lekarzy itp.
- Koordynowanie działalności informacyjno-doradczej szkoły.
- Wspieranie rodziców i nauczycieli w działaniach doradczych poprzez organizowanie spotkań szkoleniowo-informacyjnych, udostępnianie im informacji i materiałów do pracy z uczniami itp.
- Współpraca z Radą Pedagogiczną w zakresie: tworzenia i zapewnienia ciągłości działań wewnątrzszkolnego systemu doradztwa, zgodnie ze statutem szkoły, realizacji zadań z zakresu przygotowania uczniów do wyboru drogi zawodowej, zawartych w programie wychowawczym szkoły.
- Systematyczne podnoszenie własnych kwalifikacji.
- Wzbogacanie warsztatu pracy o nowoczesne środki przekazu informacji (Internet, CD, wideo itp.) oraz udostępnianie ich osobom zainteresowanym
- Współpraca z instytucjami wspierającymi wewnątrzszkolny system doradztwa: kuratoria oświaty, centra informacji i planowania kariery zawodowej, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, powiatowe urzędy pracy, przedstawiciele organizacji zrzeszających pracodawców itp.

KORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z DZIAŁALNOŚCI SZKOLNEGO DORADCY ZAWODOWEGO

- Dla indywidualnych odbiorców:
 - dostęp do informacji zawodowej - dla uczniów, nauczycieli oraz rodziców,
 - poszerzanie edukacyjnych i zawodowych perspektyw uczniów,
 - świadome, trafniejsze decyzje edukacyjno-zawodowe,
 - ułatwienie wejścia na rynek pracy dzięki poznaniu procedur pozyskiwania i utrzymania pracy,
 - świadomość możliwości zmian w zaplanowanej karierze zawodowej,
 - mniej niepowodzeń szkolnych, zniechęcenia, porzucenia szkoły a potem pracy, jako konsekwencji niewłaściwych wyborów.
- Dla szkół:
 - realizacja zobowiązań wynikających z zapisów zawartych w ramowych statutach gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych,
 - zapewnienie ciągłości działań orientacyjno - doradczych szkoły i koordynacji zadań wynikających z programów wychowawczych szkół,
 - stworzenie na terenie szkoły bazy informacji edukacyjnej i zawodowej oraz zapewnienie jej systematycznej aktualizacji.
- Dla innych podmiotów edukacyjnych:
 - uzyskanie przepływu informacji zawodowej sprzyjającej trafnym wyborom uczniów i korzystnie wpływającego na dostosowanie programów nauczania do wymagań rynku pracy,
 - możliwość zatrudnienia nauczyciela przygotowanego do prowadzenia orientacji zawodowej dzięki wprowadzeniu stanowiska szkolnego doradcy zawodowego - stabilizacja kadry.

PODSUMOWANIE

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2002 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. Nr 11, poz. 114), koncepcja szkolnego doradcy zawodowego, jest wyrazem pozytywnego stosunku pań-

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



Ośrodek regionalny w Katowicach
Zakład Doskonalenia Zawodowego
ul. Krasińskiego 2
40-953 KATOWICE
tel. 032/ 603 77 30
E-mail: r.helbig@zdz.katowice.pl

Ośrodek regionalny w Radomiu
Centrum Kształcenia Nauczycieli
ul. Saska 4/6
26-600 RADOM
tel./fax. 048/ 3312694, 048/ 3310523
E-mail: ckzradom@zdz.kielce.pl

NAUCZYCIEL bliżej PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek - najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

stwa do potrzeby istnienia służb doradczych usytuowanych w środowisku edukacyjnym ucznia. Szkolny doradca zawodowy powinien obok psychologa, pedagoga i logopedy, stać się kolejną osobą wchodzącą w system pomocy psychologiczno-pedagogicznej oferowanej przez szkołę uczniowi i jego rodzicom. We współpracy z całą Radą Pedagogiczną będzie koordynatorem działań orientacyjno-informacyjnych szkoły w pełni je integrując oraz poprzez własne działania wobec ucznia dostarczy mu okazji do wzięcia odpowiedzialności za własne, świadome inicjatywy w tym zakresie. Im wcześniej nauczymy młodzież świadomie planować swoje życie, damy im wiedzę, niezbędne umiejętności oraz aktualną informację edukacyjno-zawodową, tym rezultaty będą większe - tym efektywniejszy i bardziej dopasowany do rynku pracy będzie każdy indywidualny plan kariery zawodowej.

Bibliografia:

1. Materiały z międzyresortowej konferencji poświęconej: Perspektywom rozwoju poradnictwa edukacyjno-zawodowego w Polsce - roli i miejscu szkolnego doradcy zawodowego, Szkolnym Ośrodkiem Kariery i innym działaniom wspierającym szkolne poradnictwo zawodowe, 17 października 2002r.,
2. Paszkowska-Rogacz A.: Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej, KOWEZ, 2001 r.

Na podstawie referatu Marii Zabłockiej - <http://www.cdniku.pl/pliki/dz4.pdf>

Załącznik - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach

(Dz. U. z dnia 29 stycznia 2003 r.)

Na podstawie art. 22 ust. 2 pkt 11 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 i Nr 106, poz. 496, z 1997 r. Nr 28, poz. 153 i Nr 141, poz. 943, z 1998 r. Nr 117, poz. 759 i Nr 162, poz. 1126, z 2000 r. Nr 12, poz. 136, Nr 19, poz. 239, Nr 48, poz. 550, Nr 104, poz. 1104, Nr 120, poz. 1268 i Nr 122, poz. 1320, z 2001 r. Nr 111, poz. 1194 i Nr 144, poz. 1615, z 2002 r. Nr 41, poz. 362, Nr 113, poz. 984, Nr 141, poz. 1185 i Nr 200, poz. 1683 oraz z 2003 r. Nr 6, poz. 65) zarządza się, co następuje:

§ 1

Publiczne przedszkola, szkoły, a także placówki, o których mowa w art. 2 pkt 3, 3a, 5 i 7 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, zwane dalej "placówkami", organizują i udzielają uczniom, ich rodzicom oraz nauczycielom pomocy psychologiczno-pedagogicznej na zasadach określonych w rozporządzeniu.

§ 2

1. Pomoc psychologiczno-pedagogiczna polega w szczególności na:
 - 1) diagnozowaniu środowiska ucznia;
 - 2) rozpoznawaniu potencjalnych możliwości oraz indywidualnych potrzeb ucznia i umożliwianiu ich zaspokojenia;
 - 3) rozpoznawaniu przyczyn trudności w nauce i niepowodzeń szkolnych;
 - 4) wspieraniu ucznia z wybitnymi uzdolnieniami;
 - 5) organizowaniu różnych form pomocy psychologiczno-pedagogicznej;
 - 6) podejmowaniu działań wychowawczych i profilaktycznych wynikających z programu wychowawczego szkoły i programu profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach, oraz wspieraniu nauczycieli w tym zakresie;
 - 7) prowadzeniu edukacji prozdrowotnej i promocji zdrowia wśród uczniów, nauczycieli i rodziców;
 - 8) wspieraniu uczniów, metodami aktywnymi, w dokonywaniu wyboru kierunku dalszego kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej oraz udzielaniu informacji w tym zakresie;

Biuro projektu

Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 - 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* **PRZEDSIĘBIORSTWA**

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- 9) wspieraniu nauczycieli w organizowaniu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu;
 - 10) wspieraniu nauczycieli i rodziców w działaniach wyrównujących szanse edukacyjne ucznia;
 - 11) udzielaniu nauczycielom pomocy w dostosowaniu wymagań edukacyjnych wynikających z realizowanych przez nich programów nauczania do indywidualnych potrzeb psychofizycznych i edukacyjnych ucznia, u którego stwierdzono zaburzenia i odchylenia rozwojowe lub specyficzne trudności w uczeniu się, uniemożliwiające sprostanie tym wymaganiom;
 - 12) wspieraniu rodziców i nauczycieli w rozwiązywaniu problemów wychowawczych;
 - 13) umożliwianiu rozwijania umiejętności wychowawczych rodziców i nauczycieli;
 - 14) podejmowaniu działań mediacyjnych i interwencyjnych w sytuacjach kryzysowych.
2. Zadania, o których mowa w ust. 1, są realizowane we współpracy z:
- 1) rodzicami;
 - 2) nauczycielami i innymi pracownikami przedszkola, szkoły lub placówki;
 - 3) poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w tym poradniami specjalistycznymi;
 - 4) innymi przedszkolami, szkołami i placówkami;
 - 5) podmiotami działającymi na rzecz rodziny, dzieci i młodzieży.

§ 3

Korzystanie z pomocy psychologiczno-pedagogicznej jest dobrowolne i nieodpłatne.

§ 4

Pomoc psychologiczno-pedagogiczna w przedszkolu, szkole lub placówce może być udzielana na wniosek:

- 1) ucznia;
- 2) rodziców;
- 3) nauczyciela, w szczególności nauczyciela uczącego ucznia i nauczyciela prowadzącego zajęcia specjalistyczne, o których mowa w § 5 ust. 1 pkt 1, ust. 2 pkt 2 i ust. 5 pkt 2;
- 4) pedagoga;
- 5) psychologa;
- 6) logopedy;
- 7) doradcy zawodowego;
- 8) poradni psychologiczno-pedagogicznej, w tym poradni specjalistycznej.

§ 5

1. Pomoc psychologiczno-pedagogiczna w przedszkolu jest organizowana w szczególności w formie:
 - 1) zajęć specjalistycznych: korekcyjno-kompensacyjnych, logopedycznych oraz innych zajęć o charakterze terapeutycznym;
 - 2) zajęć psychoedukacyjnych dla rodziców;
 - 3) porad, konsultacji i warsztatów dla rodziców i nauczycieli.
2. Pomoc psychologiczno-pedagogiczna w szkole jest organizowana w szczególności w formie:
 - 1) zajęć dydaktyczno-wyrównawczych;
 - 2) zajęć specjalistycznych: korekcyjno-kompensacyjnych, logopedycznych, socjoterapeutycznych oraz innych zajęć o charakterze terapeutycznym;
 - 3) klas wyrównawczych, z zastrzeżeniem ust. 3;
 - 4) klas terapeutycznych, z zastrzeżeniem ust. 4;
 - 5) zajęć psychoedukacyjnych dla uczniów;
 - 6) zajęć psychoedukacyjnych dla rodziców;
 - 7) zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu;
 - 8) porad dla uczniów;
 - 9) porad, konsultacji i warsztatów dla rodziców i nauczycieli.
3. Klas wyrównawczych nie organizuje się w szkołach ponadgimnazjalnych i szkołach ponadpodstawowych oraz w szkołach specjalnych.
4. Klas terapeutycznych nie organizuje się w szkołach specjalnych.
5. Pomoc psychologiczno-pedagogiczna w placówce, stosownie do zakresu jej działania, jest organizowana w szczególności w formie:
 - 1) zajęć dydaktyczno-wyrównawczych;

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



NAUCZYCIEL bliżej PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- 2) zajęć specjalistycznych: korekcyjno-kompensacyjnych, logopedycznych, socjoterapeutycznych oraz innych zajęć o charakterze terapeutycznym;
 - 3) zajęć psychoedukacyjnych dla uczniów;
 - 4) zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu;
 - 5) porad dla uczniów;
 - 6) porad, konsultacji i warsztatów dla rodziców i nauczycieli.
6. Objęcie ucznia zajęciami dydaktyczno-wyrównawczymi, zajęciami specjalistycznymi, zajęciami psychoedukacyjnymi oraz nauką w klasie wyrównawczej lub klasie terapeutycznej wymaga zgody rodziców.

§ 6

1. Zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze organizuje się dla uczniów, którzy mają znaczne trudności w uzyskaniu osiągnięć z zakresu określonych zajęć edukacyjnych, wynikających z podstawy programowej dla danego etapu edukacyjnego. Zajęcia prowadzone są przez nauczyciela właściwych zajęć edukacyjnych. Liczba uczestników zajęć wynosi od 4 do 8 uczniów.
2. Za zgodą organu prowadzącego szkołę lub placówkę liczba uczestników zajęć dydaktyczno-wyrównawczych może być niższa od określonej w ust. 1.

§ 7

1. Zajęcia specjalistyczne:
 - 1) korekcyjno-kompensacyjne organizuje się dla uczniów, u których stwierdzono specyficzne trudności w uczeniu się, uniemożliwiający uzyskanie osiągnięć wynikających z podstawy programowej dla danego etapu edukacyjnego; zajęcia prowadzą nauczyciele posiadający przygotowanie w zakresie terapii pedagogicznej; liczba uczestników zajęć wynosi od 2 do 5 uczniów;
 - 2) logopedyczne organizuje się dla uczniów z zaburzeniami mowy, które powodują zakłócenia komunikacji językowej oraz utrudniają naukę; zajęcia prowadzą nauczyciele posiadający przygotowanie w zakresie logopedii lub logopedii szkolnej; liczba uczestników zajęć wynosi od 2 do 4 uczniów;
 - 3) socjoterapeutyczne oraz inne zajęcia o charakterze terapeutycznym organizuje się dla uczniów z dysfunkcjami i zaburzeniami utrudniającymi funkcjonowanie społeczne; zajęcia prowadzą nauczyciele posiadający przygotowanie w zakresie pracy o charakterze terapeutycznym lub socjoterapii; liczba uczestników zajęć wynosi od 3 do 10 uczniów.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, za zgodą organu prowadzącego przedszkole, szkołę lub placówkę, zajęcia specjalistyczne mogą być prowadzone indywidualnie.

§ 8

1. Klasy wyrównawcze organizuje się w celu intensywnej pomocy edukacyjnej i wychowawczej w uzyskaniu osiągnięć wynikających z podstawy programowej dla danego etapu edukacyjnego przez uczniów, którzy mają rozległe trudności w opanowaniu wiadomości i umiejętności.
2. Klasy terapeutyczne organizuje się dla uczniów wykazujących jednorodne lub sprzężone zaburzenia, wymagających dostosowania organizacji i procesu nauczania do ich specyficznych potrzeb edukacyjnych oraz długotrwałej pomocy specjalistycznej.
3. Zajęcia w klasach wyrównawczych i klasach terapeutycznych prowadzą nauczyciele właściwych zajęć edukacyjnych.
4. Nauczanie w klasach wyrównawczych i klasach terapeutycznych prowadzone jest według obowiązujących w danych typach szkół programów nauczania, z dostosowaniem metod i form ich realizacji do indywidualnych psychofizycznych i edukacyjnych potrzeb uczniów.
5. Liczba uczniów w klasie wyrównawczej i klasie terapeutycznej wynosi od 10 do 15.
6. W uzasadnionych przypadkach, za zgodą organu prowadzącego szkołę, w ramach posiadanych środków, liczba uczniów w klasie wyrównawczej lub klasie terapeutycznej może być niższa od określonej w ust. 5.
7. Klasy wyrównawcze i klasy terapeutyczne organizuje się z początkiem roku szkolnego.
8. Do klas wyrównawczych i klas terapeutycznych, za zgodą organu prowadzącego szkołę, w ramach posiadanych środków, mogą uczęszczać uczniowie innych szkół, z uwzględnieniem przepisów art. 17 ust. 2-3a ustawy, o której mowa w § 1.

§ 9

1. O objęciu ucznia zajęciami dydaktyczno-wyrównawczymi, zajęciami specjalistycznymi oraz nauką w klasach wyrównawczych i klasach terapeutycznych decyduje dyrektor przedszkola, szkoły lub placówki, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Objęcie ucznia nauką w klasie terapeutycznej wymaga opinii publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej, w tym poradni specjalistycznej.

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



Ośrodek regionalny w Katowicach
Zakład Doskonalenia Zawodowego
ul. Krasińskiego 2
40-953 KATOWICE
tel. 032/ 603 77 30
E-mail: r.helbig@zdz.katowice.pl

Ośrodek regionalny w Radomiu
Centrum Kształcenia Nauczycieli
ul. Saska 4/6
26-600 RADOM
tel./fax. 048/ 3312694, 048/ 3310523
E-mail: ckzradom@zdz.kielce.pl

NAUCZYCIEL bliżej PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

§ 10

1. Udział ucznia w zajęciach dydaktyczno-wyrównawczych, zajęciach specjalistycznych oraz nauka w klasach wyrównawczych i klasach terapeutycznych trwa do czasu zlikwidowania opóźnień w uzyskaniu osiągnięć edukacyjnych wynikających z podstawy programowej dla danego etapu edukacyjnego lub złagodzenia bądź wyeliminowania zaburzeń stanowiących powód objęcia ucznia daną formą pomocy.
2. O zakończeniu udzielania pomocy w formie określonej w ust. 1 decyduje dyrektor przedszkola, szkoły lub placówki na wniosek rodziców lub nauczyciela prowadzącego zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze lub zajęcia specjalistyczne, a w przypadku klas wyrównawczych i klas terapeutycznych - na wniosek wychowawcy klasy.

§ 11

1. Zajęcia psychoedukacyjne organizuje się w celu wspomaganie wychowawczej funkcji rodziny, zapobiegania zachowaniom dysfunkcyjnym uczniów oraz wspierania ich rozwoju.
2. Zajęcia psychoedukacyjne dla uczniów i zajęcia psychoedukacyjne dla rodziców prowadzone są w grupach liczących nie mniej niż 10 osób.
3. Zajęcia psychoedukacyjne prowadzą, w zależności od potrzeb, pedagog, psycholog, nauczyciel posiadający przygotowanie w zakresie logopedii lub logopedii szkolnej oraz inni nauczyciele posiadający przygotowanie do prowadzenia zajęć specjalistycznych.

§ 12

1. Zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu organizuje się w celu wspomaganie uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, przy wykorzystaniu aktywnych metod pracy.
2. Zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu prowadzone są w grupach odpowiadających liczbie uczniów w oddziale.
3. Zajęcia, o których mowa w ust. 1, prowadzą: doradca zawodowy lub nauczyciel, wychowawca, psycholog albo pedagog, posiadający przygotowanie do prowadzenia zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu.

§ 13

Porad dla uczniów, rodziców i nauczycieli oraz konsultacji dla rodziców i nauczycieli udzielają, w zależności od potrzeb, pedagog, psycholog, doradca zawodowy, nauczyciel posiadający przygotowanie w zakresie logopedii lub logopedii szkolnej oraz inni nauczyciele posiadający przygotowanie do prowadzenia zajęć specjalistycznych.

§ 14

1. Warsztaty dla rodziców i nauczycieli organizuje się w celu doskonalenia umiejętności z zakresu komunikacji społecznej oraz umiejętności wychowawczych.
2. Warsztaty prowadzą, w zależności od potrzeb, pedagog, psycholog oraz nauczyciele posiadający przygotowanie do prowadzenia zajęć specjalistycznych.

§ 15

1. Pomoc psychologiczno-pedagogiczną organizuje dyrektor przedszkola, szkoły lub placówki.
2. W przedszkolu, szkole i placówce mogą być zatrudnieni pedagog, psycholog i logopeda. W szkole i placówce może być zatrudniony również doradca zawodowy.
3. Do zadań pedagoga należy w szczególności:
 - 1) rozpoznawanie indywidualnych potrzeb uczniów oraz analizowanie przyczyn niepowodzeń szkolnych;
 - 2) określanie form i sposobów udzielania uczniom, w tym uczniom z wybitnymi uzdolnieniami, pomocy psychologiczno-pedagogicznej, odpowiednio do rozpoznanych potrzeb;
 - 3) organizowanie i prowadzenie różnych form pomocy psychologiczno-pedagogicznej dla uczniów, rodziców i nauczycieli;
 - 4) podejmowanie działań wychowawczych i profilaktycznych wynikających z programu wychowawczego szkoły i programu profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach, w stosunku do uczniów, z udziałem rodziców i nauczycieli;
 - 5) wspieranie działań wychowawczych i opiekuńczych nauczycieli, wynikających z programu wychowawczego szkoły i programu profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach;
 - 6) planowanie i koordynowanie zadań realizowanych przez szkołę na rzecz uczniów, rodziców i nauczycieli w zakresie wyboru przez uczniów kierunku kształcenia i zawodu, w przypadku gdy w szkole nie jest zatrudniony doradca zawodowy;
 - 7) działanie na rzecz zorganizowania opieki i pomocy materialnej uczniom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej.
4. Do zadań psychologa należy w szczególności:

Biuro projektu

Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wdz.opole.pl; cdn@wdz.opole.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- 1) prowadzenie badań i działań diagnostycznych dotyczących uczniów, w tym diagnozowanie potencjalnych możliwości oraz wspieranie mocnych stron ucznia;
 - 2) diagnozowanie sytuacji wychowawczych w celu wspierania rozwoju ucznia, określenia odpowiednich form pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w tym działań profilaktycznych, mediacyjnych i interwencyjnych wobec uczniów, rodziców i nauczycieli;
 - 3) organizowanie i prowadzenie różnych form pomocy psychologiczno-pedagogicznej dla uczniów, rodziców i nauczycieli;
 - 4) zapewnienie uczniom doradztwa w zakresie wyboru kierunku kształcenia i zawodu;
 - 5) minimalizowanie skutków zaburzeń rozwojowych, zapobieganie zaburzeniom zachowania oraz inicjowanie różnych form pomocy wychowawczej w środowisku szkolnym i pozaszkolnym ucznia;
 - 6) wspieranie wychowawców klas oraz zespołów wychowawczych i innych zespołów problemowo-zadaniowych w działaniach wynikających z programu wychowawczego szkoły i programu profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach.
5. Do zadań logopedy należy w szczególności:
- 1) przeprowadzenie badań wstępnych, w celu ustalenia stanu mowy uczniów, w tym mowy głośnej i pisma;
 - 2) diagnozowanie logopedyczne oraz - odpowiednio do jego wyników - organizowanie pomocy logopedycznej;
 - 3) prowadzenie terapii logopedycznej indywidualnej i w grupach dzieci, u których stwierdzono nieprawidłowości w rozwoju mowy głośnej i pisma;
 - 4) organizowanie pomocy logopedycznej dla dzieci z trudnościami w czytaniu i pisaniu, przy ścisłej współpracy z pedagogami i nauczycielami prowadzącymi zajęcia korekcyjno-kompensacyjne;
 - 5) organizowanie i prowadzenie różnych form pomocy psychologiczno-pedagogicznej dla uczniów, rodziców i nauczycieli;
 - 6) podejmowanie działań profilaktycznych zapobiegających powstawaniu zaburzeń komunikacji językowej, w tym współpraca z najbliższym środowiskiem ucznia;
 - 7) wspieranie działań wychowawczych i profilaktycznych nauczycieli, wynikających z programu wychowawczego szkoły i programu profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach.
6. Do zadań doradcy zawodowego należy w szczególności:
- 1) systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz na pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej;
 - 2) gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia;
 - 3) wskazywanie uczniom, rodzicom i nauczycielom dodatkowych źródeł informacji na poziomie regionalnym, ogólnokrajowym, europejskim i światowym dotyczących:
 - a) rynku pracy,
 - b) trendów rozwojowych w świecie zawodów i zatrudnienia,
 - c) wykorzystania posiadanych uzdolnień i talentów przy wykonywaniu przyszłych zadań zawodowych,
 - d) instytucji i organizacji wspierających funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu codziennym i zawodowym,
 - e) alternatywnych możliwości kształcenia dla uczniów z problemami emocjonalnymi i dla uczniów niedostosowanych społecznie,
 - f) programów edukacyjnych Unii Europejskiej;
 - 4) udzielanie indywidualnych porad uczniom i rodzicom;
 - 5) prowadzenie grupowych zajęć aktywizujących, przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej;
 - 6) koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę;
 - 7) wspieranie w działaniach doradczych rodziców i nauczycieli poprzez organizowanie spotkań szkoleniowo-informacyjnych, udostępnianie informacji i materiałów do pracy z uczniami;
 - 8) współpraca z radą pedagogiczną w zakresie tworzenia i zapewnienia ciągłości działań wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, realizacji działań z zakresu przygotowania uczniów do wyboru drogi zawodowej, zawartych w programie wychowawczym szkoły i programie profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach;
 - 9) współpraca z instytucjami wspierającymi wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, w szczególności z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w tym poradniami specjalistycznymi, oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom.

§ 16

Traci moc rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 stycznia 2001 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. Nr 13, poz. 110).

§ 17

Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



Ośrodek regionalny w Katowicach
Zakład Doskonalenia Zawodowego
ul. Krasińskiego 2
40-953 KATOWICE
tel. 032/ 603 77 30
E-mail: r.helbig@zdz.katowice.pl

Ośrodek regionalny w Radomiu
Centrum Kształcenia Nauczycieli
ul. Saska 4/6
26-600 RADOM
tel./fax. 048/ 3312694, 048/ 3310523
E-mail: ckzradom@zdz.kielce.pl

NAUCZYCIEL *bliżej* **PRZEDSIĘBIORSTWA**

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

5. Innowacje pedagogiczne

Żyjąc u progu XXI wieku jesteśmy świadkami wielu i to radykalnych zmian zachodzących niemal w każdej dziedzinie życia. Dla nauczycieli szczególnie istotne są przeobrażenia dokonujące się we wszystkich sferach związanych z nauczaniem i wychowaniem. Coraz większe zainteresowanie budzą zagadnienia dotyczące twórczości i możliwości intelektualnych człowieka. W związku z tym przed współczesną szkołą stoją nowe, bardziej skomplikowane zadania. Zmieniają się programy nauczania, które zarówno wśród nauczycieli, jak i rodziców wywoływały zawsze i w dalszym ciągu wywołują wiele dyskusji. Zmieniają się treści i cele kształcenia, a dotychczasowe metody pracy z dziećmi nie zawsze dają zadowalające efekty. Już nie wystarcza wyposażać ucznia w odpowiedni zasób wiedzy z różnych dziedzin życia, nie wystarcza bezmyślne przepisywanie ćwiczeń, czytanie tekstów oderwanych od otaczającej rzeczywistości czy zapamiętywanie zawiłych reguł i skomplikowanych twierdzeń. Nie rozwija to twórczej inwencji ucznia, wprost przeciwnie, ogranicza ją.

Na współczesnej szkole spoczywa więc obowiązek podejmowania wciąż nowych przedsięwzięć, mogących podołać nie tylko aktualnym społecznym oczekiwaniom, ale i zainteresowaniom dziecka. Sprostać temu zapewne może wprowadzenie niekonwencjonalnych form i metod pracy, zezwolenie uczniom na pewną swobodę działania, dokonywanie wyborów. Od szkoły wymaga się, by pamiętała o stwarzaniu swoim wychowankom klimatu bezpieczeństwa i poczucia godności, możliwości wszechstronnego i optymalnego rozwoju wszystkich dyspozycji poznawczych, w tym głównie zdolności twórczego myślenia.

Przemiany dokonujące się w polskiej oświacie stawiają nauczycieli wobec konieczności weryfikacji dotychczasowych sposobów nauczania i poszukiwania nowych niekonwencjonalnych metod. Kształcenie nauczycieli zawsze było procesem ciągłym, gdyż niezbędne stawało się systematyczne uzupełnianie wiedzy i umiejętności pod kątem stale zmieniających się potrzeb. Należy zauważyć, iż wiedza i umiejętności zdobyte w czasie studiów stają się dla nauczyciela jedynie punktem wyjścia dla jego zmagania z pracą i wstępem do szeroko pojętego samokształcenia. Różne są drogi dochodzenia do własnych koncepcji innowacyjnych. Jednak nawet wtedy, kiedy nauczyciel stworzy swój model pracy, nie zawsze wprowadza go w życie. Pojawiają się wątpliwości, opory... Okazuje się, iż można ustalić pewne schematy myślenia większości osób, kiedy spotykają się z czymś nowym, nowatorskim.

Innowacje – termin ten odnosi się do procesów tworzenia i przyswajania nowych rozwiązań oraz produktów składających się na ogół innowacyjnych doświadczeń z danej dziedziny. Są to zmiany typu rozwojowego powodujące wzbogacenie kultury o nowe wartości. Zdaniem R. Schulza powodują one przejście od stanu dobrego do stanu lepszego niosąc za sobą postęp.

Innowacja pedagogiczna w potocznym rozumieniu jest określana jako „ulepszanie”, „wprowadzanie nowych rozwiązań”, „modernizacja”, „pozytywna zmiana” itp. Każdy z tych terminów zawiera część prawdy o istocie tego pojęcia. Otwiera zbiór cech, które przypisujemy innowacjom w ogóle.

Specyfikę innowacji pedagogicznej zdefiniował W. Okoń: „Innowacją pedagogiczną jest zmiana struktury systemu szkolnego (dydaktycznego, wychowawczego) jako całości lub struktury ważnych jego składników – w celu wprowadzenia ulepszeń o charakterze wymiernym. Składniki te obejmują m.in.: nauczycieli, uczniów programy i podręczniki, wyposażenie zakładów wychowawczych, środki masowego przekazu i środowisko wychowawcze”. Wyrażenie „zmiana struktury” oznacza, że w innowacji pedagogicznej chodzi bardziej o zmiany wzajemnych związków między składnikami systemu szkolnego (lub między elementami jakiegoś składnika) niż o zmianę samych składników.

Sens pedagogiczny innowacji wyznacza, nie tyle obszar nią objęty, lecz jej użyteczność z punktu widzenia dziecka. Ce-

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl

Ośrodek regionalny w Katowicach
Zakład Doskonalenia Zawodowego
ul. Krasińskiego 2
40-953 KATOWICE
tel. 032/ 603 77 30
E-mail: r.helbig@zdz.katowice.pl



Ośrodek regionalny w Radomiu
Centrum Kształcenia Nauczycieli
ul. Saska 4/6
26-600 RADOM
tel./fax. 048/ 3312694, 048/ 3310523
E-mail: ckzradom@zdz.kielce.pl

NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

lowość wprowadzania innowacji, jest tym wyższa, im więcej korzyści wyniesie z niej dziecko. Innowacja, która nie przynosi pozytywnych zmian jest tym samym niepotrzebna.

Podstawowe źródła inspiracji innowacyjnej są następujące :

1. niezadowolenie z rezultatów własnej pracy;
2. niedogodności wynikające z funkcjonowania szkoły lub placówki oświatowej;
3. narastanie niepokojących zjawisk w pracy szkoły / placówki oświatowej;
4. oczekiwania odbiorców usług edukacyjnych i chęć sprostania im;
5. aspiracje zawodowe, dążenie do „mistrzostwa osobistego”;
6. chęć dotrzymania kroku zmianom zachodzącym w otoczeniu.

Podział innowacji ze względu na stopień kreatywności :

1. nowatorskie - przynoszące radykalną zmianę, im wyższy stopień nowości, tym bardziej powinny być poparte wiedzą teoretyczną,
2. doskonalące - wzbogacające praktykę pedagogiczną o nowe elementy w odniesieniu do systemu bądź jego elementów.

Podział innowacji ze względu na autorstwo:

1. adoptowane - przeniesienie na grunt praktyki szkolnej bądź placówki oświatowej rozwiązań zastosowanych przez innych, które są adekwatne do naszych potrzeb,
2. adaptowane - wykorzystanie doświadczeń innych osób (instytucji) i zastosowanie ich do praktyki szkolnej lub innej placówki oświatowej po uprzednim przetworzeniu stosownie do potrzeb i możliwości własnych.

Realizacja twórczych projektów czy wprost innowacji wymaga przestrzegania kilku wskazówek:

1. jeśli pomysł wydaje się bardzo nowatorski, lepiej wdrażać go na małą skalę. O ile jest to możliwe, można zacząć od jednej grupy uczniów , pojedynczej klasy lub marginalnych zmian organizacyjnych,
2. dokładnie trzeba zanalizować efekty spodziewane i niespodziewane, wystrzegając się pochopnej oceny. Często rezultaty innowacji pojawiają się dopiero po pewnym czasie. Zbytni pośpiech może spowodować za wcześnie wycofanie się z nowego rozwiązania,
3. ocena innowacji nie oznacza jedynie braku uzyskanych efektów. Trzeba spróbować porównać, co by było, gdy by tej innowacji szkoła czy placówka oświatowa nie wdrożyła,
4. zawsze trzeba mieć przygotowany plan awaryjny. Jeśli nowy pomysł nie przynosi rezultatów, należy wycofać się w odpowiedniej chwili i poszukać czegoś lepszego.

W literaturze naukowej podkreśla się znaczącą rolę nauczyciela w procesie wprowadzania innowacji do rzeczywistości szkolnej. Rola ta wymaga wielostronnych kwalifikacji (umiejętności diagnozowania aktualnej sytuacji, uzasadnienia zmian wiedzy z dziedziny, której innowacja dotyczy). Współczesny nauczyciel powinien być twórczy, poszukujący nowych dróg rozwoju i metod działania, reagować elastycznie na zmiany warunków oraz potrzeby edukacyjne społeczeństwa i jednostki. Podstawowym warunkiem wprowadzenia innowacji jest krytyczna ocena istniejącego stanu rzeczy.

Zainteresowanie innowacjami pedagogicznymi podzielić można na dwa nurty:

- teoretyczny,
- praktyczny.

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl



NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Pojęcie innowacji jest pojęciem otwartym, w jego rodzinie znaczeń mieszczą się eksperymenty, reformy, zmiany. Wg klasyfikacji Kaplana można innowacje rozumieć jako:

- zmiany bliżej nieokreślone - oznaczają każdą zmianę w obszarze wychowania, wprowadzenie nowości, ciąg zdarzeń, których początek jest niewyjaśniony, nierzadko określony jako przypadkowy,
- immanentną zmianę systemu - wskazuje na wzrost efektywności systemu, dostosowanie systemu do zmieniającego otoczenia albo zmodyfikowania warunków wewnętrznych innowacji, które działają również stabilizująco na system,
- zmianę naruszającą system - wykracza poza modernizację i wzrost osiągnięć istniejącego systemu. Obejmuje reorientację na nowe cele systemu, normy postępowania i wzory zachowań,
- zmianę ujmowaną w aspekcie teoretyczno-systemowym - postulat rozwiązania problemu systemu, ma znaczenie w przekształceniu społecznym.

Dwie pierwsze możliwości akcentują cel, który jest ulepszeniem szkoły, a zatem zmianą w jej elementach i zakresie działalności.

Natomiast znaczenie trzecie i czwarte dotyczą przebudowy szkoły (systemu). Oznaczają zmiany elementów i reakcji pomiędzy nimi co jest rozumiane w zmianie założeń, celów i funkcji szkoły.

Julian Radzewicz zestawiając funkcjonujące w literaturze stanowiska i dokonując wyboru, tych które jego zdaniem są najistotniejsze, przedstawia następujące warunki podejmowania pedagogicznych decyzji innowacyjnych:

- każda innowacja ma swojego autora (autorów). Rozwiązanie jest efektem:
 - czyjegoś pomysłu,
 - czyjejś pracy,
 - wdrożeniem tego pomysłu do praktyki edukacyjnej,
- działaniom takim towarzyszy podjęcie ryzyka przez konkretnego pedagoga. W większości przypadków jest tak, że autor korzysta z wcześniejszych wzorów i inspiracji. Nierzadko przenosi rozwiązanie funkcjonujące w innych pokrewnych dziedzinach wiedzy, dostosowując je do wymogów uprawianej dyscypliny. Nie powoduje to jednak ograniczenia waloru oryginalności innowacji, natomiast służy jako środek zmniejszający prawdopodobieństwo niepowodzenia,
- innowacja jest wyrazem niezadowolenia z dotychczasowego stanu rzeczy. Należy wszakże pamiętać o tym, że sensem wprowadzenia innowacji pedagogicznej jest skuteczność wobec tego. Mija się z celem ta zmiana, która wypiera stare dotychczas stosowane i sprawdzone, a także efektywne metody, a w ich miejsce nowe, niekonieczne rozwiązania,
- innowacja pedagogiczna wyrasta z koncepcji o charakterze logicznym. Jednak zmiana kategorii czynności, metod, technik, oddziaływań i organizacji powinna być poprzedzona refleksjami o charakterze aksjologicznym. Innowacje powinny być przede wszystkim nastawione na osiągnięcie pewnego rodzaju wyznaczonego celu,
- innowacja pedagogiczna jest wprowadzona w warunkach niepewności. Powody tego tkwią w następujących czynnikach innowacji pedagogicznej: jest wprowadzona przez człowieka i ludzi dla ludzi. Często ludzkich reakcji na wprowadzane zmiany przewidzieć się nie da. Występują tu liczne zmienne kontekstowe, z czego wynika, że nie można przewidzieć skutków działania. Jeżeli nie określić co i kiedy wpłynie na modyfikację podejmowanego przedsięwzięcia innowacyjnego,
- innowacja powinna być kontrolowana w toku jej realizacji. Chodzi tu o to, aby pedagog-eksperymentator nieustannie kontrolował przebieg wprowadzanej zmiany. Pozwoli to na wycofanie się w porę z przedsięwzięcia, które mogłoby uczniom szkodzić.

Biuro projektu

Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wzdz.opole.pl; cdn@wzdz.opole.pl





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- Innowacja podejmowana jest z myślą o jej kontynuacji. Nauczyciel bardzo rzadko podejmuje decyzję innowacyjną z intencją o jej jednorazowym zastosowaniu. Należy pamiętać o tym, że to co przyniosło pożądane efekty w miejscu pracy i działalności jednego innowatora może okazać się mało wydajne albo zupełnie nieskuteczne w pracy innego nauczyciela.

PROCEDURA WPROWADZANIA INNOWACJI PEDAGOGICZNYCH

Poprawa jakości pracy szkoły/placówki, co zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 9 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki (Dz.U. z 2002 nr 56, poz.506) jest celem innowacji, nie może być dziełem przypadku.

Uzyskanie jej jest możliwe w warunkach, w których samo przedsięwzięcie innowacyjne poddane jest rygorom jakości na każdym etapie. Obejmują one nie tylko znajomość przedmiotowego zagadnienia i przestrzeganie stosownych przepisów, ale także uwzględnianie czynników decydujących o skutecznym i efektywnym wprowadzeniu innowacji.

W świetle obowiązującego prawa innowacją pedagogiczną są nowatorskie rozwiązania programowe, organizacyjne lub metodyczne mające poprawić jakość pracy szkoły/placówki. Innowacja może obejmować wszystkie lub wybrane zajęcia edukacyjne, całą szkołę/placówkę lub grupę, ale nie może prowadzić do zmiany typu placówki.

Obszarami podlegającymi innowacji są: programy nauczania, wychowania i opieki, organizacja pracy przedszkole i nauczycieli, metodyka pracy dydaktyczno-wychowawczej i opiekuńczej.

Rekrutacja do szkół/placówek oraz oddziałów, w których prowadzona jest innowacja, odbywa się na zasadzie powszechnej dostępności. Udział nauczycieli w innowacjach jest dobrowolny. Innowacje nie mogą naruszać uprawnień dziecka do bezpłatnej nauki, wychowania i opieki, uzyskania wiadomości i umiejętności niezbędnych do ukończenia danego typu szkoły/placówki.

Jak wprowadzać innowację?

1. Rozpoczęcie innowacji jest możliwe po zapewnieniu przez szkołę/placówkę odpowiednich warunków kadrowych i organizacyjnych do realizacji planowanych działań innowacyjnych. Może się to wiązać z doskonaleniem kadry wprowadzającej innowację, czy też ze zmianą organizacyjną szkoły/placówki.
2. Innowacje wymagające przyznania dodatkowych środków budżetowych mogą być podjęte po wyrażeniu przez organ prowadzący pisemnej zgody na finansowanie planowanych działań. Organ prowadzący wyraża zgodę poprzez podjęcie uchwały przez radę gminy/powiatu.
3. Rada pedagogiczna podejmuje uchwałę w sprawie wprowadzenia innowacji w szkole/placówce. Uchwała może być podjęta po uzyskaniu: zgody nauczycieli, którzy będą uczestniczyć w innowacji; opinii rady szkoły/placówki (jeżeli jest powołana); pisemnej zgody autora lub zespołu autorskiego innowacji na jej prowadzenie w szkole/placówce.
4. Uchwałę rady pedagogicznej w sprawie wprowadzenia innowacji wraz z opisem jej zasad oraz opinią rady szkoły/placówki i zgodą autora lub zespołu autorskiego innowacji, dyrektor szkoły/placówki przekazuje kuratorowi oświaty i gminie/powiatowi do 31 marca roku poprzedzającego rok szkolny, w którym jest planowane rozpoczęcie innowacji.

Biuro projektu

Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wdz.opole.pl; cdn@wdz.opole.pl



Ośrodek regionalny w Katowicach
Zakład Doskonalenia Zawodowego
ul. Krasińskiego 2
40-953 KATOWICE
tel. 032/ 603 77 30
E-mail: r.helbig@zdz.katowice.pl

Ośrodek regionalny w Radomiu
Centrum Kształcenia Nauczycieli
ul. Saska 4/6
26-600 RADOM
tel./fax. 048/ 3312694, 048/ 3310523
E-mail: ckzradom@zdz.kielce.pl

NAUCZYCIEL *bliżej* **PRZEDSIĘBIORSTWA**

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Załącznik - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 9 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki.

Na podstawie art. 22 ust. 2 pkt 6 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 i Nr 106, poz. 496, z 1997 r. Nr 28, poz. 153 i Nr 141, poz. 943, z 1998 r. Nr 117, poz. 759 i Nr 162, poz. 1126, z 2000 r. Nr 12, poz. 136, Nr 19, poz. 239, Nr 48, poz. 550, Nr 104, poz. 1104, Nr 120, poz. 1268 i Nr 122, poz. 1320, z 2001 r. Nr 111, poz. 1194 i Nr 144, poz. 1615 oraz z 2002 r. Nr 41, poz. 362) zarządza się, co następuje:

§ 1.

1. Innowacją pedagogiczną, zwaną dalej "innowacją", prowadzoną w publicznych szkołach i placówkach, zwanych dalej "szkołami", są nowatorskie rozwiązania programowe, organizacyjne lub metodyczne, mające na celu poprawę jakości pracy szkoły.
2. Eksperymentem pedagogicznym, zwanym dalej "eksperymentem", są działania służące podnoszeniu skuteczności kształcenia w szkole, w ramach których są modyfikowane warunki, organizacja zajęć edukacyjnych lub zakres treści nauczania, prowadzone pod opieką jednostki naukowej.
3. Innowacje i eksperymenty nie mogą prowadzić do zmiany typu szkoły.

§ 2.

1. Innowacja lub eksperyment może obejmować wszystkie lub wybrane zajęcia edukacyjne, całą szkołę, oddział lub grupę.
2. Rozpoczęcie innowacji lub eksperymentu jest możliwe po zapewnieniu przez szkołę odpowiednich warunków kadrowych i organizacyjnych, niezbędnych do realizacji planowanych działań innowacyjnych i eksperymentalnych.
3. Innowacje lub eksperymenty, wymagające przyznania szkole dodatkowych środków budżetowych, mogą być podjęte po wyrażeniu przez organ prowadzący szkołę pisemnej zgody na finansowanie planowanych działań.
4. Rekrutacja do szkół lub oddziałów, w których jest prowadzona innowacja lub eksperyment, odbywa się na zasadzie powszechnej dostępności.
5. Udział nauczycieli w innowacji lub eksperymencie jest dobrowolny.

§ 3.

Innowacje i eksperymenty nie mogą naruszać uprawnień ucznia do bezpłatnej nauki, wychowania i opieki w zakresie ustalonym w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, a także w zakresie uzyskania wiadomości i umiejętności niezbędnych do ukończenia danego typu szkoły oraz warunków i sposobu przeprowadzania egzaminów i sprawdzianów, określonych w odrębnych przepisach.

§ 4.

1. Uchwałę w sprawie wprowadzenia innowacji w szkole podejmuje rada pedagogiczna.
2. Uchwała w sprawie wprowadzenia innowacji może być podjęta po uzyskaniu:
 - 1) zgody nauczycieli, którzy będą uczestniczyć w innowacji,
 - 2) opinii rady szkoły,
 - 3) pisemnej zgody autora lub zespołu autorskiego innowacji na jej prowadzenie w szkole, w przypadku gdy założenia innowacji nie były wcześniej opublikowane.
3. Uchwałę rady pedagogicznej w sprawie wprowadzenia innowacji wraz z opisem jej zasad oraz opinią rady szkoły i zgodą autora lub zespołu autorskiego innowacji, o której mowa w ust. 2 pkt 3, dyrektor szkoły przekazuje kuratorowi oświaty i organowi prowadzącemu szkołę w terminie do dnia 31 marca roku poprzedzającego rok szkolny, w którym jest planowane rozpoczęcie innowacji.

§ 5.

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wdz.opole.pl; cdm@wdz.opole.pl





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



rok założenia 1951

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

1. Uchwałę w sprawie wprowadzenia eksperymentu w szkole podejmuje rada pedagogiczna po zapoznaniu się z celem, założeniami i sposobem realizacji eksperymentu.
2. Uchwała w sprawie wprowadzenia eksperymentu może być podjęta po uzyskaniu:
 - 1) zgody nauczycieli, którzy będą uczestniczyć w eksperymencie,
 - 2) opinii rady szkoły,
 - 3) pisemnej zgody autora lub zespołu autorskiego eksperymentu na jego prowadzenie w szkole.

§ 6.

Prowadzenie eksperymentu w szkole wymaga zgody ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. W przypadku eksperymentu dotyczącego kształcenia w danym zawodzie minister właściwy do spraw oświaty i wychowania zasięga opinii ministra właściwego dla danego zawodu.

§ 7.

1. Dyrektor szkoły, na podstawie uchwały rady pedagogicznej, występuje do ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania z wnioskiem o wyrażenie zgody na prowadzenie eksperymentu w szkole, w terminie do dnia 31 marca roku poprzedzającego rok szkolny, w którym jest planowane rozpoczęcie eksperymentu.
2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, składa się za pośrednictwem kuratora oświaty, który dołącza swoją opinię.
3. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, powinien zawierać:
 - 1) cel, założenia i sposób realizacji eksperymentu,
 - 2) opinię jednostki naukowej, dotyczącą założeń eksperymentu wraz ze zgodą tej jednostki na sprawowanie opieki nad przebiegiem eksperymentu i na dokonanie jego oceny,
 - 3) zgodę rady pedagogicznej oraz opinię rady szkoły,
 - 4) zgodę organu prowadzącego szkołę, o której mowa w § 2 ust. 3,
 - 5) w przypadku eksperymentu dotyczącego zawodu nieumieszczonego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego - także uzasadnienie potrzeby prowadzenia kształcenia w danym zawodzie wraz z pozytywnymi opiniami:
 - a) wojewódzkiej lub powiatowej rady zatrudnienia, wydanej po uzyskaniu opinii odpowiednio wojewódzkiego lub powiatowego urzędu pracy,
 - b) samorządu gospodarczego lub innej organizacji gospodarczej właściwej dla danego zawodu,
 - c) jednostki naukowej lub stowarzyszenia zawodowego właściwego dla zawodu, w zakresie merytorycznej zawartości programu nauczania przewidzianego dla danego zawodu.

§ 8.

1. Dyrektor szkoły prowadzącej eksperyment przekazuje bezpośrednio po jego zakończeniu ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania ocenę eksperymentu dokonaną przez jednostkę naukową, która sprawuje opiekę nad przebiegiem eksperymentu, a także informuje o niej organ prowadzący szkołę i organ sprawujący nadzór pedagogiczny.
2. Ocenę, o której mowa w ust. 1, składa się za pośrednictwem kuratora oświaty, który dołącza swoją ocenę.

§ 9.

Innowacje i eksperymenty prowadzone w dniu wejścia w życie rozporządzenia należy dostosować do wymogów określonych w rozporządzeniu do dnia 30 września 2002 r.

§ 10.

Traci moc zarządzenie nr 18 Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 czerwca 1993 r. w sprawie zasad i warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez szkoły i placówki publiczne (Dz. Urz. MEN Nr 6, poz. 20).

§ 11.

Biuro projektu
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego
Centrum Doskonalenia Nauczycieli
45 – 301 Opole, ul. Małopolska 18
tel. 077 40 03 315; fax 077 40 03 315
www.wdz.opole.pl; cdn@wdz.opole.pl



Ośrodek regionalny w Katowicach
Zakład Doskonalenia Zawodowego
ul. Krasińskiego 2
40-953 KATOWICE
tel. 032/ 603 77 30
E-mail: r.helbig@zdz.katowice.pl

Ośrodek regionalny w Radomiu
Centrum Kształcenia Nauczycieli
ul. Saska 4/6
26-600 RADOM
tel./fax. 048/ 3312694, 048/ 3310523
E-mail: ckzradom@zdz.kielce.pl

NAUCZYCIEL *bliżej* PRZEDSIĘBIORSTWA

Konkurs nr 3/POKL/3.4.3/08

Człowiek – najlepsza inwestycja

Nr KSI WND-POKL.03.04.03-00-011/08

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Minister Edukacji Narodowej i Sportu: *K. Łybacka*

Na podstawie:

3. http://pedagogika-ogolna.wyklady.org/wyklad/172_innowacje-pedagogiczne_strona-1.html,
4. Wójcik M., Twórcze myślenie a innowacyjność.