



Piotr Janulek

INSTRUKTOR PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU

PODRĘCZNIK DLA RZEMIEŚLNIKA,
PRZEDSIĘBIORCY I ROLNIKA



WYDAWNICTWO NAUKI I ROZWOJU
2024



—Instruktor praktycznej nauki zawodu —

INSTRUKTOR PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU

Podręcznik dla rzemieślnika, przedsiębiorcy
i rolnika

Piotr Janulek

WYDAWNICTWO NAUKI I ROZWOJU 2024

DATA PRZEKAZANIA DO DRUKU: 08.11.2024



EBOOK ZOSTAŁ PRZYGOTOWANY NA PODSTAWIE WYDANIA PAPIEROWEGO Z 1 LISTOPADA 2024. DRUK JKB PRINT JANUSZ KRYSZTYAN BARCIŃSKI, 04-514 WARSZAWA UL. SZUMNA 5A

© COPYRIGHT BY ŚLĄSKA AKADEMIA NAUKI I ROZWOJU SP. Z O.O. CIESZYN, 2024
PRINTED IN POLAND. WYDAWNICTWO NAUKI I ROZWOJU WYD. 1, NAKŁAD 1. WYD. 200 SZT.

akademia-nauki.eu/ksiegarnia 43-400 CIESZYN UL. MENNICZA 16

TEL. 48 (33) 444 61 34, FAKS +48 (33) 444 61 76

ISBN: 978-83-63504-04-5

FORMAT A5 (148X210)

WSZELKIE PRAWA ZASTRZEŻONE. NIEAUTORYZOWANE ROZPOWSZECHNIANIE CAŁOŚCI LUB FRAGMENTU NINIEJSZEJ PUBLIKACJI W JAKIEJKOLWIEK POSTACI JEST ZABRONIONE. WYKONYWANIE KOPII METODĄ KSEROGRAFICZNĄ, FOTOGRAFICZNĄ, A TAKŻE KOPIOWANIE KSIĄŻKI NA NOŚNIKU FILMOWYM, MAGNETYCZNYM LUB INNYM POWODUJE NARUSZENIE PRAW AUTORSKICH NINIEJSZEJ PUBLIKACJI.

WOLNO PRZYTACZAĆ W UTWORACH STANOWIĄCYCH SAMOISTNĄ CAŁOŚĆ URYWKI ROZPOWSZECHNIONYCH UTWORÓW (...), W ZAKRESIE UZASADNIONYM CELAMI CYTATU, TAKIMI JAK WYJAŚNIANIE, POLEMIKA, ANALIZA KRYTYCZNA LUB NAUKOWA, NAUCZANIE LUB PRAWAMI GATUNKU TWÓRCZOŚCI¹. WSZYSTKIE ZNAKI WYSTĘPUJĄCE W TEKŚCIE SĄ ZASTRZEŻONYMI ZNAKAMI FIRMOWYMI BĄDŹ TOWAROWYMI ICH WŁAŚCICIELI.

Książka ta została przygotowana z należytą starannością. Może jednak nadal zawierać nieprawidłowe informacje. Dlatego też autor nie ponosi żadnej odpowiedzialności za błędy i związane z nimi konsekwencje. Wydawca będzie wdzięczny za wszelkie informacje z tym związane, a uwagi proszę przesyłać na adres p.janulek@akademia-nauki.eu.

¹ Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U.2022.2509).

WYDAWCA, AUTOR I REDAKTORZY MOGĄ BEZPIECZNIE ZAŁOŻYĆ, ŻE PORADY I INFORMACJE ZAWARTE W TEJ KSIĄŻCE SĄ UWAŻANE ZA PRAWDZIWE I DOKŁADNE W DNIU PUBLIKACJI. ANI WYDAWCA, ANI REDAKTORZY, ANI AUTOR NIE UDZIELAJĄ GWARANCJI, WYRAŻNEJ LUB DOROZUMIANEJ, W ODNIESIENIU DO MATERIAŁÓW ZAWARTYCH W NINIEJSZEJ PUBLIKACJI ANI ZA JAKIEKOLWIEK BŁĘDY LUB POMIĘCIA, KTÓRE MOGŁY ZOSTAĆ POPEŁNIONE.

AUTOR PIOTR JANULEK JEST DOŚWIADCZONYM BADACZEM W DYSCYPLINIE NAUK O ZARZĄDZANIU I JAKOŚCI. JEDNAK CO WAŻNIEJSZE W KONTEKŚCIE TEGO PODRĘCZNIKA — JEST PRZEDSIĘBIORCĄ OD 1997 ROKU. W PRZEDSIĘBIORSTWIE, KTÓRE WSPÓŁTWORZY — ZAKŁAD RZEMIEŚLNICZY ODGRYWA ISTOTNĄ ROLĘ JAKO JEDNA Z CZĘŚCI TEGO BIZNESU. POD JEGO KIEROWNICTWEM ZAKŁAD TEN STAŁ SIĘ MIEJSCEM, GDZIE UKOŃCZYŁO NAUKĘ KILKUDZIESIĘCIU CZELADNIKÓW, ZDOBYWAJĄC UZNANIE ZA WYSOKI POZIOM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO. DZIAŁA RÓWNOLEGLE W EDUKACJI USTAWICZNEJ, CZEGO NAMACALNYM DOWODEM JEST FUNKCJONUJĄCA OD KILKUNASTU LAT PLATFORMA ELEARNINGU². ZAINTERESOWANIA NAUKOWE LOKUJE W SFERZE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI ZGŁĘBIAJĄC FENOMEN MODELBI BIZNESU USŁUG WYMAGAJĄCYCH DODATKOWYCH, PROFESJONALNYCH KOMPETENCJI W SZCZEGÓLNOŚCI EDUKACJI USTAWICZNEJ, KSIĘGOWOŚCI, RZEMIOSŁA CZY COACHINGU.

Jak cytować:

P. Janulek, *Instruktor praktycznej nauki zawodu: Podręcznik dla rzemieślnika, przedsiębiorcy i rolnika*, Wydawnictwo Nauki i Rozwoju, Cieszyn 2024.

² www.akademia-nauki.eu

Spis treści

Wstęp 6

1. Kto może być zainteresowany dalszą lekturą	9
Uzasadnienie	9
Kompedium pojęć	10
2. Strategia nauczania i rozwoju uczniów	57
Misja	57
Realne cele	58
Plan i kontrola	59
Motywowanie i angażowania uczniów	60
Budowanie współpracy i zrozumienia	64
Różnicowanie sposobów nauczania	66
Monitorowanie postępów uczniów	67
Wsparcie rozwoju kariery	68
3. Model biznesu instruktora czyli jak wygenerować dochód	71
Przyciąganie klientów	72
Jakie problemy rozwiązuje	73
Jakie rozwiązania dostarcza	74
Jak robić to lepiej od innych	75
Generowanie dochodów	76
4. Instruktor — mistrz, nauczyciel, mentor, wychowawca, coach	79
Instruktor jako mistrz	79
Instruktor jako nauczyciel	81
Instruktor mentor	83
Instruktor jako wychowawca	85
Instruktor jako coach	87
Turkusowy instruktor	91
5. Dydaktyka szkolenia zawodowego	96
Zadania dydaktyki w ogóle	96
Cele i plan szkolenia	97
Treść szkolenia	98
Rytuały dydaktyczne	100
Elementy dydaktyki	103
Proces uczenia i nauczania	108
Zasady uczenia	109

Aktywizujące metody uczenia się	113
Systematyczna ocena postępów	116
Dalszy i ciągły rozwój adeptów	119
6. Systemy wartości w kształceniu zawodowym	122
Ego	123
Znaczenie systemów wartości	126
Poziomy świadomości a motywacja	127
Komunikacja uwzględniająca system wartości	129
Kiedy trzeba zrezygnować	130
Zakończenie.....	133
Dodatek 137	
Konspekt zajęć praktycznych	137
Oceń jakość swoich celów.....	138
Gratisowe druki	141
Bibliografia	143

Wstęp

Witaj w podręczniku pt. Instruktor praktycznej nauki zawodu, który poświęcony jest kluczowej roli instruktora praktycznej nauki zawodu w procesie szkolenia zawodowego w kontekście biznesowym, psychologicznym, dydaktycznym i społecznym. Dlaczego kluczowa? Bowiem instruktor praktycznej nauki zawodu nie tylko pełni rolę w zapewnieniu wysokiej jakości szkoleń, ale także stanowi kluczową kompetencję biznesową zakładu pracy. Jego działalność nie tylko wspiera rozwój pracowników, ale może stanowić istotne źródło dochodów dla przedsiębiorstwa³. Instruktor, dzięki swojej wysokiej kulturze organizacyjnej i silnym wartościom moralnym, wywiera kluczowy wpływ na postawy i zachowania pozostałych członków zespołu.

Przez następne rozdziały zgłębimy definicje i prawa istotne dla instruktora. Poznasz również model biznesu instruktora praktycznej nauki zawodu oraz kluczowe elementy dydaktyki szkolenia zawodowego, w tym planowanie programu nauczania, zastosowanie różnorodnych zasad, metod, systematyczną ocenę postępów oraz dalszy i ciągły rozwój uczniów. Instruktor, poprzez swoje podejście do nauczania, może promować wartości firmy, takie jak zdolność do inspirowania, etyka czy profesjonalizm — co ma długofalowy wpływ na jej markę.

Omówimy jego rozmaite role oraz różnorodność metod nauczania — od mistrza rzemiosła, poprzez nauczyciela, mentora, wychowawcę, aż po coacha. Wszystkie te elementy pokazują, że rola czy role instruktora wykraczają poza samą naukę zawodu — mają znaczenie dla budowania długotrwałej propozycji wartości firmy oraz sukcesu jej przyszłych pracowników. Na koniec omówiono znaczenie systemów wartości w kształceniu zawodowym, zarówno z perspektywy uczniów, jak i instruktorów.

³ W podręczniku posłużę się określeniami „czytelnik”, „instruktor” i „czeladnik” jako zabiegami redakcyjnymi, które mają na celu uproszczenie tekstu. Używam konsekwentnie form męskich, aby utrzymać spójność językową w moim tekście. Niemniej zamierzam podkreślić, że omawiane pojęcia lub zjawiska nie są zarezerwowane wyłącznie dla jednej płci. Używam też liczby pojedynczej (piszę) i mnogiej (zauważyliśmy), jeśli to co piszę wynika z konsultacji w środowisku biznesowo-edukacyjnym. Dziękuję za zrozumienie i zachęcam do aktywnego uczestnictwa w lekturze.

Ten podręcznik to nie tylko teoria, ale również praktyczne wskazówki i narzędzia, które pomogą Ci tworzyć efektywne i satysfakcjonujące szkolenia zawodowe. Będziesz mógł zanurzyć się w świat instruktorów, którzy są nie tylko przewodnikami w nauce zawodu, ale również inspiracją i wsparciem dla swoich uczniów.

Rzemieślnicy, przedsiębiorcy i rolnicy funkcjonują w różnych środowiskach pracy i mierzą się z odmiennymi wyzwaniami, które w praktyce mogłyby wymagać oddzielnych poradników. Jednak dla zoptymalizowania zagadnienia i z uwagi na ramy publikacji, książka traktuje rzemieślników, przedsiębiorców i rolników jako jedną kategorię. Mimo różnych specjalizacji, dzielą oni potrzebę bezpośredniego nadzoru i mentoringu uczniów, którzy w przyszłości mogą stać się specjalistami lub prowadzić własne gospodarstwa/przedsiębiorstwa. Wspólne podejście dydaktyczne ma na celu przygotowanie młodych adeptów do realiów zawodowych. I na tym się tu skupiono.

Poznasz tutaj zarówno klasyczny model warsztatu, oparty na tradycyjnej hierarchii, jak i podejście inspirowane turkusowym zarządzaniem, które opierają się na przekraczaniu schematów i budowaniu zaufania, ucząc nas, jak ograniczyć kontrolę nad ludźmi i zdarzeniami. F. Laloux użył kolorów, aby zilustrować różne typy organizacji na osi ich ewolucji. Czerwony symbolizuje struktury oparte na sile i hierarchii. Bursztynowy odnosi się do organizacji o formalnej strukturze z jasno określonymi rolami i naciskiem na dyscyplinę oraz procedury. Pomarańczowy reprezentuje organizacje nastawione na sukces i innowacyjność, gdzie istotne są cele, efektywność i rywalizacja, często spotykane w korporacjach. Zielony dotyczy organizacji, które koncentrują się na wartościach i kulturze współpracy. Turkusowy to organizacje oparte na samozarządzaniu, pełni człowieczeństwa w pracy oraz ewolucyjnym celu organizacji, który wykracza poza zysk⁴. Turkusowy styl stanowi pewną ewolucję wartości, ale niekoniecznie jest lepszy we wszystkich kontekstach⁵.

Zyskasz tu szeroki wachlarz metod i podejść, które mogą służyć jako inspiracja i wsparcie w Twojej pracy jako instruktora. Gotowy na odkrywanie

⁴ F. Laloux, *Pracować inaczej*, Warszawa 2016, Wydawnictwo Studio Emka, s. 59.

⁵ W „turkusie” kładzie się nacisk na świadome korzystanie z niższych systemów wartości, takich jak potrzeba struktury czy kontroli. W tej publikacji ukazano zarządzanie turkusowe najczęściej w opozycji do klasycznego zarządzania. Jest to wyłącznie zabieg dydaktyczny. Więcej na akademia-nauki.eu/pl/ksiegarnia/menedzera/w-kolorze-turkusu

sztuki szkolenia zawodowego i wytyczanie własnej ścieżki rozwoju?
Rozpocznijmy tę fascynującą podróż już teraz!

1. Kto może być zainteresowany dalszą lekturą

Uzasadnienie

Choć nie mamy dokładnych danych, ile książek poświęconych instruktorom praktycznej nauki jest w Polsce, istnieje co najmniej kilka pozycji tego typu. Widać, że temat ten nie jest jeszcze mocno wyeksploatowany w polskiej literaturze, co może sygnalizować, że istnieje przestrzeń na dalsze opracowania i badania.

Pokolenie po pandemii COVID-19 napotyka na wyjątkowe wyzwania i możliwości. Telepraca, elastyczne godziny pracy, praca z domu — zacierają granice oddzielające życie osobiste od zawodowego. Wszystkie te aspekty, typowe dla pokolenia Millenialsów, mają wpływ na pokolenie Alfa, żyjące w rzeczywistości napędzanej technologią⁶.

Lockdowny i ograniczenia związane z pandemią zaburzyły tradycyjne procesy. Młode osoby wchodzące na rynek potrzebują nie tylko teoretycznej wiedzy, ale przede wszystkim praktycznych umiejętności dostosowanych do dynamicznie zmieniających się wymogów branżowych. Młodociani pracownicy wyróżniają się także naturalną skłonnością do pracy zespołowej oraz umiejętnością współpracy na odległość, ponieważ technologie cyfrowe ułatwiają im nawiązywanie kontaktów i realizację wspólnych projektów. W nauce preferują krótsze, bardziej dynamiczne formy przekazywania wiedzy, które wspierają ich zdolność do szybkiego przyswajania nowych kompetencji.

Instruktorzy mogą pomóc uczniom przejść z edukacji do pracy, oferując im dostęp do rzeczywistych warunków zawodowych. Po pandemii wzrosło zapotrzebowanie na elastyczne formy kształcenia, co wymaga nowych metod organizacji zajęć praktycznych. Instruktorzy mogą pomóc uczniom, którzy

⁶ A. Kowalczyk-Kroenke, *The generation of the future. Can and how can generation alpha change the labour market?*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas Zarządzanie”, R. 25 2024 nr 3, s. 35.

przeszli przez trudności związane z pandemią, w przezwyciężeniu barier emocjonalnych i psychologicznych.

Podręcznik może być zatem niezwykle pomocny, zwłaszcza w kontekście zrozumienia motywacji, potrzeb i sposobów myślenia młodych ludzi. Dzięki temu mogą skuteczniej komunikować się z uczniami, budować zaufanie i motywować ich do aktywnego udziału w zajęciach. Mogą inspirować uczniów do poszukiwania możliwości rozwoju kariery, które są zgodne z ich osobistymi wartościami i aspiracjami. Pomaga to uczniom w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących ich przyszłości zawodowej. A organizacji w której jest instruktor stać się organizacją progresywną, co wydaje się nieco szokujące w kontekście stereotypowego myślenia o rzemiośle. Może zachęcić też przedsiębiorców, do zorganizowania praktycznej nauki zawodu. Z badań wynika bowiem, że w Polsce zaledwie 14% firm kiedykolwiek organizowało praktyczną naukę zawodu⁷.

Kompendium pojęć

Stanowi kompendium wiedzy dotyczącej kluczowych zagadnień. Skupiono się w nim na kontekście instruktor praktycznej nauki zawodu a praktyki zawodowe i przygotowanie zawodowe młodocianych. Inne konteksty są zminimalizowane z racji ograniczonych ram tematycznych⁸.

Zaczynanie od suchych definicji może prowadzić do nadmiernej intelektualizacji zagadnienia. Już kolejny rozdział oferuje wskazówki i praktyczne zastosowania. Rozpoczynając od kwestii metodycznych, czytelnik może zyskać lepszy kontekst dla późniejszego przyswajania terminologii. Przeskocz ten rozdział do następnego i skupiając się na „jak”, możesz natychmiast zobaczyć, jakie różne decyzje przekładają się na efekty, co sprzyja uczeniu się poprzez praktykę i doświadczenie. Decyzję — czy zatopić się w hasła słownikowe czy od razu przejść do treści metodyczno-praktycznej — pozostawiam czytelnikowi. Każdy ma inne doświadczenia i potrzeby.

⁷ A. Kowalewska, *Tropami polskiego rzemiosła. Raport z badań 2023*, s. 13.

⁸ Nauczyciele zawodu, instruktorzy reintegracji społeczno-zawodowej, doradcy zawodowi oraz osoby zaangażowane w kształcenie praktyczne również znajdą tam interesujące dla siebie hasła z zastrzeżeniem jak wyżej.

Niektórzy właśnie chcą spokojnie i powoli zmapować te pole wiedzy o koncepcjach czy ideach od A do Z⁹.

Akty prawne

Do najważniejszych z nich należą: ustawa o systemie oświaty, Karta Nauczyciela, Prawo oświatowe. Kodeks pracy oraz rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie praktycznej nauki zawodu¹⁰. Każdy z tych dokumentów zawiera szczegółowe przepisy dotyczące praktycznej nauki zawodu, od osób uprawnionych do ocen kwalifikacyjnych po egzaminy klasyfikacyjne. Ponadto, warto wspomnieć o ustawie o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich, która również odnosi się do praktycznej nauki zawodu oraz zajęć przysposobienia do pracy.

Ważne są także przepisy zawarte w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Inne istotne akty prawne to ustawa o systemie informacji oświatowej, ustawa o służbie medycyny pracy oraz ustawa o finansowaniu zadań oświatowych. Nie można zapomnieć o rozporządzeniach dotyczących oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów oraz przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania. Istotne są także rozporządzenia dotyczące wykazu prac wzbronionych młodocianym oraz warunków ich zatrudniania, przeprowadzania egzaminów zawodowych, finansów publicznych, doskonalenia nauczycieli, oraz kwalifikacji wymaganych od nauczycieli.

Warto pamiętać, że powyższe akty prawne zawierają wiele szczegółowych informacji dotyczących praktycznej nauki zawodu. Jeśli będziesz potrzebował takich informacji, napisz do mnie. Zapytam i przygotuję potrzebne źródła.

Badania ewaluacyjne

Systematyczny proces oceny efektywności i jakości nauczania, którego celem jest analiza, w jaki sposób program nauczania zawodu oraz metody dydaktyczne stosowane przez instruktora wpływają na zdobywanie przez

⁹ Dobór haseł jest arbitralny i subiektywny na podstawie osobistych preferencji, opinii lub kryteriów autora.

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391) lub PraktyczNaukZawR19

uczniów praktycznych umiejętności zawodowych. Tego typu badanie służy ocenie postępów uczniów, skuteczności metod nauczania oraz jakości materiałów dydaktycznych, a także dostarcza informacji zwrotnej, która może być wykorzystywana do doskonalenia procesu kształcenia. Tego rodzaju ewaluacja pomaga instruktorowi zidentyfikować mocne strony i obszary wymagające poprawy, co w konsekwencji przyczynia się do podnoszenia jakości nauczania i lepszego przygotowania uczniów do przyszłej pracy zawodowej.

Bezpieczeństwo psychologiczne

Bezpieczeństwo psychologiczne w relacji instruktor-uczeń oznacza atmosferę, w której uczeń czuje się swobodnie, aby wyrażać swoje myśli, zadawać pytania i popełniać błędy bez obawy przed negatywnymi konsekwencjami emocjonalnymi, takimi jak upokorzenie czy odrzucenie. W takiej relacji instruktor dba o wsparcie, rozwój ucznia oraz zaufanie, co sprzyja nauce i rozwojowi kompetencji.

Właściwy klimat bezpieczeństwa pracy tworzony jest przez wszystkich pracujących w przedsiębiorstwie, dzięki profesjonalizmowi, wyrażającemu się w zdolności do przewidywania następstw podejmowanych działań, wysokim poziomie wiedzy i umiejętności zawodowych. Jeśli instruktor jest nieprzygotowany, niepewny i niekompetentny — będzie „gasił” uczniów, uznając ich wyjątkowość i inicjatywę za przejaw zamachu na jego autorytet.

Jeśli podczas szkolenia uczeń ma problemy z opanowaniem techniki, a instruktor zapewnia spokojne wyjaśnienia, analizuje błędy i daje mu szansę na poprawę bez wywoływania lęku przed oceną to sprzyja to lepszemu przyswajaniu umiejętności, a jednocześnie rozwija poczucie zaufania i współpracy w zespole. Niepowodzenia odgrywają pozytywną rolę w procesie edukacyjnym, ponieważ uczniowie zaczynają dostrzegać, że sukces zależy od wysiłku. Jeśli ich zaangażowanie jest niewystarczające, mogą napotkać porażkę, co skłania ich do większej motywacji. Choć umiarkowany niepokój może pełnić pozytywną funkcję, warto zauważyć, że silny lęk dezorganizuje proces uczenia się. W „atmosferze egzaminacyjnej”, gdy stres jest zbyt wysoki, może on być kontrproduktywny i prowadzić do obniżenia wyników. W

związku z tym kluczowe jest stworzenie odpowiedniego środowiska edukacyjnego, które sprzyja nauce, minimalizując nadmierny stres¹¹.

Instruktor jest szczerze ciekawy i uważny na ucznia. Przyjmując go takim jakim jest, pomaga mu być autentycznym, szczerym i uczciwym w pracy. I na odwrót — stałe porównywanie go z innymi oraz kierowanie uwag jak wypada w oczach innych utrwała w nim przekonanie, że najlepiej schować się pod maską. Udać. Przemilczeć. Nie być sobą. Istotne staje się więc zagwarantowanie takich warunków pracy, które dadzą pracownikowi poczucie bezpieczeństwa i zadowolenia z niej¹². Bezpieczeństwa i... higieny pracy, bez krytykowania go publicznie czy wyśmiewania.

Kiedy uczeń dostaje tak niskiej jakości informację zwrotną, może to wywołać silne negatywne emocje, takie jak wstyd, poczucie poniżenia, lęk przed kolejnymi błędami czy odrzuceniem. W głowie ucznia może pojawić się obawa przed dalszym narażaniem się na ocenę, a także spadek poczucia własnej wartości. Może to prowadzić do wycofania się, unikania zaangażowania, a nawet lęku przed dalszym podejmowaniem prób.

Taka sytuacja, zwłaszcza jeśli jest powtarzalna lub ma na celu poniżenie, może być uznawana za przemoc psychiczną. Przemoc ta polega na manipulowaniu emocjami ucznia poprzez wywoływanie strachu, poczucia winy lub niskiej wartości. Skutki takiej oceny mogą być długotrwałe, wpływając nie tylko na naukę, ale również na ogólne funkcjonowanie ucznia, jego motywację oraz relacje interpersonalne.

Cele dydaktyczne

Głównym celem jest rozwijanie kompetencji zawodowych, które umożliwią adeptom skuteczne funkcjonowanie w rzeczywistych warunkach pracy. W tym procesie uwzględnione jest również nauczanie ekonomicznych i efektywnych metod pracy¹³. Instruktorzy starają się zapewnić możliwość bezpośredniego nabywania i doskonalenia praktycznych umiejętności, które

¹¹ Z. Włodarski, *Psychologiczne prawidłowości uczenia się i nauczania*, Warszawa 1974, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, s. 75.

¹² W.K. Oleszak, A.A. Czajkowski, *Bezpieczeństwo jako naturalna potrzeba człowieka*, „Bezpieczeństwo i Higiena Pracy”, R. 10 2019, s. 196.

¹³ T.W. Nowacki, *Dydaktyka doskonalenia zawodowego*, Wrocław 1976, Zakład Narodowy im. Ossolińskich. Wydawnictwo, s. 29.