



Ewaluacja początkowa projektu

„Doskonały praktyk”

Raport

Łódź 2011



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez **Unię Europejską**
w ramach **Europejskiego Funduszu Społecznego**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Raport powstał w ramach projektu „Doskonały praktyk”. Projekt realizowany jest w ramach „Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”, Priorytet III – „Wysoka jakość systemu oświaty”, Działanie 3.4 – „Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie”, Poddziałanie 3.4.3 – „Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe”.

Raport został opracowany przez:

Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych Sp. z o. o.
ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, lok. nr 4a
90-248 Łódź
tel. (42) 633 17 19
fax. (42) 209 36 85

Autor raportu:

Dominik Witkowski
Główny specjalista ds. badań ewaluacyjnych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez **Unię Europejską**
w ramach **Europejskiego Funduszu Społecznego**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści

Wstęp	4
1 Ewaluacja w projektach współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej	7
2 Założenia i przebieg ewaluacji początkowej projektu	9
3 Rezultaty analiz ewaluacyjnych	12
3.1 Zadanie 2	12
3.2 Zadanie 3	17
3.3 Zadanie 6	20
Zakończenie	22



Wstęp

Przeprowadzenie ewaluacji projektu „Doskonały praktyk”, zostało zaplanowane na etapie prac koncepcyjnych nad stworzeniem ww. przedsięwzięcia. Zgodnie z założeniami badanie ewaluacyjne ma przebieg trójfazowy. Na wstępie, obejmującym pierwsze 6 miesięcy wdrażania projektu przeprowadzono ewaluację początkową (co dokumentuje niniejszy raport), w trakcie jego trwania prowadzona jest ewaluacja okresowa, a na finiszu realizacji przedsięwzięcia zostanie wykonane końcowe badanie ewaluacyjne.

Każdy etap ewaluacji bada inne elementy projektu, jednakże zrozumienie tego procesu jako całości wymaga przedstawiania zwięzłej charakterystyki ocenianego przedsięwzięcia, koncentrującej się na elementach projektu szczególnie istotnych z punktu widzenia ewaluacji.

Punktem wyjścia do realizacji projektu była diagnoza sytuacji na rynku edukacyjnym i rynku pracy, zgodnie z którą konieczne jest podjęcie działań w zakresie podniesienia wiedzy i kompetencji kadry dydaktycznej w szkolnictwie zawodowym, wprowadzenie modułowych programów nauczania oraz nawiązanie i pogłębienie współpracy z pracodawcami. Wychodząc naprzeciw powyższym problemom podmiot realizujący – Wyższa Szkoła Biznesu w Pile, przygotował projekt, którego głównym celem jest podniesienie kwalifikacji 80 nauczycieli kształcenia zawodowego/instruktorów praktycznej nauki zawodu prowadzących nauczanie na potrzeby branż: zarządzanie, marketing, administracja i ekonomia. Przebieg projektu można podzielić na trzy zasadnicze etapy:

- 1) badawczo-analityczny, na którą składają się działania prowadzące do przygotowania „Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach” będącego podstawą dalszych prac projektowych;
- 2) warsztatowo-praktyczny, w ramach którego grupa docelowa weźmie udział w dwóch modułach szkoleniowych („Nowe technologie i narzędzia ICT w przedsiębiorstwie”, „E-biznes – nowoczesne technologie i narzędzia w organizacji”), a następnie w 3-tygodniowych praktykach ciągłych w przedsiębiorstwach;
- 3) ekspercki, który będzie polegał na gruntowej analizie pilotażowego wdrożenia „Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach” w oparciu o wielotorowe metody badawcze (debaty eksperckie, wywiady fokusowe, analiza



treści dzienników praktyk), których efektem będzie opracowanie monografii i rekomendacji relacjonujących przebieg projektu i oceniających aplikacyjność zastosowanych rozwiązań.

Charakterystyka projektu wskazuje, iż w ewaluowanym przedsięwzięciu mamy do czynienia z dwoma zasadniczymi grupami celów szczegółowych. Z jednej strony wdrożenie projektu powinno przyczynić się do opracowania i wdrożenia nowych rozwiązań organizacyjnych w zakresie podnoszenia kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego/instruktorów praktycznej zawodu, a z drugiej rozwinąć wiedzę, umiejętności praktyczne i kwalifikacje zawodowe Beneficjentów Ostatecznych. Z celami szczegółowymi projektu powiązane są także rezultaty twarde (związane z liczbą nauczycieli i przedsiębiorstw zaangażowanych w poszczególne elementy przedsięwzięcia) i miękkie (odnoszące się do takich kategorii jak: wiedza, kompetencje, motywacja, jakość kształcenia prowadzonego przez Beneficjentów Ostatecznych).

Jak wskazuje powyższy opis projektu, oś całego przedsięwzięcia stanowi uruchomienie i realizacja zajęć warsztatowo-praktycznych dla nauczycieli kształcenia zawodowego/instruktorów praktycznej nauki zawodu (oraz związane z tym działania pomocnicze – rekrutacja, promocja i upowszechnianie). Początkowe badanie ewaluacyjne skoncentrowało się właśnie na działaniach związanych z przygotowaniem „Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach”, rekrutacją odbiorców wsparcia oraz promocją i upowszechnianiem przedsięwzięcia. Drugi etap – ewaluacja okresowa obejmie natomiast przebieg etapu warsztatowo-praktycznego projektu (badania ankietowe przed i po zakończeniu modułów szkoleniowych oraz po zakończeniu praktyk w przedsiębiorstwach). Ewaluacja końcowa podsumuje zatem dane zebrane i przeanalizowane na dwóch wcześniejszych etapach oraz oceni przebieg fazy eksperckiej projektu.

Szczegółowy harmonogram ewaluacji został przedstawiony Projektodawcy i przez niego zaakceptowany. W każdym z raportów (raport początkowy, raport okresowy i raport końcowy) zostanie dokładnie scharakteryzowany dany etap badań, pod kątem takich kategorii jak: zakres tematyczny, wykorzystane źródła danych, zastosowane metody badawcze. W niniejszym raporcie początkowym takie dane prezentuje rozdział 2 („Założenia i przebieg ewaluacji początkowej projektu”). Przedtem, krótko scharakteryzowano proces



ewaluacji i jego znacznie/cele w projektach dofinansowywanych z funduszy europejskich (rozdział 1 – „Ewaluacja w projektach współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej”). Najważniejszą część opracowania stanowi rozdział 3 („Rezultaty analiz ewaluacyjnych”) oraz „Zakończenie”, w których zaprezentowano wyniki i wnioski wynikające z realizacji początkowego badania ewaluacyjnego.



1 Ewaluacja w projektach współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej

Co do zasady, nie ma obowiązku realizacji badań ewaluacyjnych w projektach współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (taka konieczność występuje na poziomie Programów, Priorytetów, Działań i Poddziałań). Jednakże implementowanie ewaluacji do procesu zarządzania projektem jest zalecane zarówno przez prawo unijne, jak i krajowe¹. Dzieje się tak, ponieważ ewaluacja jest obecnie uznawana za konieczny element wdrażania przedsięwzięć o charakterze publicznym, które mają przyczynić się do poprawy sytuacji określonych podmiotów i/lub osób (w tym przypadku nauczyciele kształcenia zawodowego/instruktorzy praktycznej nauki zawodu). Ewaluacja ma przede wszystkim przyczynić się do udoskonalenia projektu/kolejnych projektów poprzez zbadanie: trafności, spójności, efektywności skuteczności, użyteczności, siły oddziaływania oraz trwałości obecnie realizowanych działań². Tym samym została wymieniona pierwsza z istotnych cech ewaluacji tj. prowadzenie jej z uwzględnieniem jasno określonych kryteriów oceny (tak jak to ma miejsce w przypadku ewaluacji realizowanej w projekcie „Doskonały praktyk”, gdzie stosowane są kryteria: trafności, skuteczności, użyteczności i trwałości).

Gromadząc szereg dostępnych w literaturze przedmiotu definicji ewaluacji i przekładając je na poziom projektu dofinansowanego ze środków UE można stwierdzić, iż jest to proces badawczy w ramach którego:

- ✓ pozyskuje się istotne informacje w zakresie działań podejmowanych w ramach danego projektu;
- ✓ ocenia się jakość prowadzonych działań;
- ✓ zebrane informacje ocenia się pod kątem przyjętych wcześniej kryteriów;
- ✓ formułuje się wnioski (zalecenia, rekomendacje), które są wynikiem oceny zebranych danych.

¹ Rozporządzenie Rady nr 1083/2006 ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności (art. 47 pkt. 3) oraz ustawa o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (art. 17).

² por. „Ewaluacja krok po kroku – czyli zalecenia IZ w zakresie prowadzenie ewaluacji w ramach PO KL str. 7



Obok zasadniczych korzyści dla Projektodawcy wynikających z prowadzenia ewaluacji, w postaci:

- ✓ sprawdzenia realnego dostosowania projektu do potrzeb społecznych;
- ✓ zidentyfikowania mocnych i słabych stron projektu;
- ✓ sprawdzenia czy osiągnęte są cele i rezultaty projektu;
- ✓ bieżącego poprawiania wdrażania projektu;
- ✓ zidentyfikowania zmian jakie są wywoływane przez wdrażanie programu (u samego Projektodawcy oraz u Beneficjentów Ostatecznych);

istotne jest również podkreślenie profesjonalizmu i podniesienie prestiżu Projektodawcy w odbiorze instytucji finansujących przedsięwzięcie. Zaplanowanie ewaluacji wskazuje, iż Realizator projektu nie obawia się krytycznych uwag na temat przebiegu projektu i chce na bieżąco podnosić jego jakość. Cecha ta szczególnie uwydatnia się, gdy Projektodawca (tak, jak to ma miejsce w omawianym przypadku) decyduje się na powierzenie przeprowadzenia badań ewaluacyjnych instytucji zewnętrznej (tzw. ewaluacja zewnętrzna) tj. podmiotowi niezwiązanemu z realizacją projektu. Ewaluacja zewnętrzna cechuje się większą obiektywnością, a tym samym wyższą wiarygodnością dla odbiorców. Przy czym należy także zaznaczyć, iż jej słabymi stronami są wyższe koszty i dłuższy czas realizacji związany z koniecznością kompleksowego zapoznania się Ewaluatora z badanym projektem.

Powyższy rozdział miał na celu udzielić Czytelnikowi odpowiedzi na pytanie – dlaczego w programach/projektach współfinansowanych z funduszy europejskich na szeroką skalę stosuje się proces ewaluacji. Ponadto, miał również dowieść, iż zasadnicze założenia badań ewaluacyjnych zaplanowanych w projekcie „Doskonały praktyk”, pokrywają się z powszechnie stosowanymi praktykami w tym zakresie. Szersze informacje o przebiegu poszczególnych etapów oceny będą zamieszczane we właściwych rozdziałach raportów ewaluacyjnych – w przypadku niniejszego opracowania, takie dane prezentuje kolejna część dokumentu (rozdział 2).



2 Założenia i przebieg ewaluacji początkowej projektu

Zgodnie z harmonogramem badań ewaluacyjnych – pierwsza faza ewaluacji projektu polegała na wstępnej (częstkowej) ocenie dostosowania tematyki i działań przewidzianych w projekcie do potrzeb osób wchodzących w skład grupy docelowej. Przedstawione w dalszej części raportu wyniki analiz ewaluacyjnych mają w pewnym stopniu charakter cząstkowy, gdyż pełna ocena tego obszaru problemowego będzie możliwa dopiero po zakończeniu badań ankietowych wśród Beneficjentów Ostatecznych (zasadniczy element ewaluacji okresowej). Dane zebrane w toku ewaluacji początkowej analizowano pod kątem wszystkich czterech przyjętych kryteriów ewaluacyjnych:

- ✓ trafności – odpowiadającego na pytanie – czy i w jakim stopniu cele projektu/realizowane w nim działania odpowiadają na problemy i potrzeby grupy docelowej?
- ✓ skuteczności – odpowiadającego na pytanie – czy i w jakim stopniu działania realizowane w ramach projektu przyczyniają się do osiągnięcia planowanych celów i rezultatów?
- ✓ użyteczności – odpowiadającego na pytanie – czy i w jakim stopniu realizacja projektu korzystanie wpływa na sytuację podmiotów wchodzących w skład grupy docelowej?
- ✓ trwałości – odpowiadającego na pytanie – czy efekty/rezultaty projektu będą nadal widoczne po zakończeniu jego realizacji?

Jak zostało już wspomniane we wstępie do niniejszego raportu, ewaluacja początkowa objęła wstępny etap projektu, na który składały się przede wszystkim działania zmierzające do przygotowania „Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach” i uruchomienia zajęć w ramach zaplanowanych modułów szkoleniowych. Ze względu na badawczo-analityczny charakter ww. prac, główną metodą pozyskiwania danych była analiza dokumentów zastanych (danych wtórnych) – w tym dokumentów o charakterze formalnym (wniosek o dofinansowanie), jak i materiałów będących jednocześnie produktami przedsięwzięcia („Plan rozwoju kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu w dziedzinach: ekonomia i administracja oraz marketing i zarządzanie”, Program doskonalenia zawodowego



w przedsiębiorstwach”). Analiza danych wtórnych dostarczyła precyzyjnych danych dotyczących kontekstu realizacji projektu oraz jakości wytworzonych produktów. Ponadto, stanowiła punkt wyjścia do gromadzenia danych wtórnych (zawartość dokumentów analizowanych w toku ewaluacji początkowej wykorzystano przy tworzeniu narzędzi badawczych na potrzeby ewaluacji okresowej – ankiet audytoryjnych). Uzyskane dane pierwotne zostaną również skonfrontowane z treścią opracowań wytworzonych we wstępnej fazie projektu.

Poniżej dokładnie przedstawiono, jakie elementy projektu zostały objęte ewaluacją początkową oraz wymieniono dokumenty, jakie poddano analizom, których wyniki prezentuje kolejny rozdział niniejszego raportu.

Działania prowadzące bezpośrednio do opracowania programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach i uruchomienia warsztatowo-praktycznego etapu projektu prowadzone były w zakresie następujących Zadań:

I. Zadanie 2 – „Opracowanie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach – „Doskonały praktyk” – w tym obszarze zapoznano się z treścią:

- 1) raportu prezentującego wyniki studiów literaturowych nad dokumentami stanowiącymi podstawę programową nauczania przedmiotów zawodowych pt. „Programy nauczania przedmiotów zawodowych w szkołach ponadgimnazjalnych a wymogi współczesnej gospodarki na wykwalifikowaną kadrę”;
- 2) raportów relacjonujących przebieg 8 dyskusji panelowych z udziałem dyrektorów szkół, nauczycieli i przedsiębiorców, mających na celu określenie kierunków podwyższania kwalifikacji kadry pedagogicznej;
- 3) dokumentu pt. „Plan rozwoju kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu w dziedzinach: ekonomia i administracja oraz marketing i zarządzanie”;
- 4) dokumentu pt. „Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach”.

II. Zadanie 3 – „Rekrutacja” – w tym zakresie zapoznano się z organizacją przebiegu procesu rekrutacji i dokumentami przygotowanymi na jego potrzeby:



- 1) regulaminem projektu;
- 2) ankietą rekrutacyjną;

III. Zadanie 6 (Upowszechnianie rezultatów projektu) – w tym zakresie zapoznano się z: zawartością i funkcjonowaniem portalu internetowego oraz przeanalizowano spójność pozostałych działań promocyjno-upowszechniających (plakaty, ogłoszenia prasowe i radiowe, artykuły sponsorowane).

Na potrzeby skonfrontowania przebiegu powyższych Zadań z pierwotnymi założeniami, skorzystano również z opisu przebiegu projektu zamieszczonego na portalu internetowym projektu oraz we wniosku o dofinansowanie. Zadanie 4, które jest bezpośrednio związane z realizacją szkoleń i praktyk, zostanie poddane kompleksowej ocenie w toku ewaluacji okresowej, a Zadanie 5 (etap ekspercki projektu) zostanie przeanalizowane w trakcie końcowej fazy badań ewaluacyjnych.

Zgodnie z pierwotnym kształtem harmonogramu ewaluacji, w raporcie początkowym powinny znaleźć się również wyniki początkowego badania ankietowego przeprowadzonego wśród uczestników projektu. Ze względu na wydłużenie procesu rekrutacji (zob. podrozdział 3.2) i brak możliwości przedstawiania pełnych wyników badania, w porozumieniu z Projektodawcą zdecydowano o przeniesieniu prezentacji tych danych do raportu okresowego.



3 Rezultaty analiz ewaluacyjnych

3.1 Zadanie 2

Pierwszym etapem realizacji Zadania 2 było przeprowadzenie studiów literaturowych w zakresie dokumentów stanowiących podstawę programową nauczania przedmiotów zawodowych, których efektem finalnym stał się raport, poddany niniejszej analizie ewaluacyjnej. Zgodnie z treścią wniosku o dofinansowanie, studia literaturowe zostały przeprowadzone przez dwuosobowy zespół specjalistów. Prace analityczne miały przede wszystkim wskazać mocne i słabe strony obecnie funkcjonujących podstaw programowych kształcenia zawodowego i skonfrontować zapisy ww. dokumentów z wymogami współczesnej gospodarki oraz zapotrzebowaniem rynku pracy na pracowników z dziedziny ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania.

Pierwszą, istotną z punktu widzenia jakości i przydatności wykonanych prac, cechą raportu jest relatywnie szeroki zakres materiału źródłowego wykorzystanego przez autorki. Obok programów nauczania w zawodach z obszaru objętego projektem, stosowanych zarówno na poziomie techników, szkół policealnych, jak i zasadniczych szkół zawodowych (13 dokumentów), analizie podano również:

- ✓ programy nauczania podstaw przedsiębiorczości (7 dokumentów);
- ✓ podstawy programowe kształcenia w 11 zawodach na poziomie technikum;
- ✓ raporty i opracowania prezentujące oczekiwania pracodawców wobec potencjalnych pracowników (5 dokumentów).

Należy stwierdzić, iż dobór materiałów do analizy był adekwatny do zasadniczego celu dokumentu – w innym przypadku nie byłoby możliwe zweryfikowanie przystosowania zapisów z dokumentów programowych do wymagań współczesnej gospodarki czy też rynku pracy.

Jeżeli chodzi o ocenę realizacji celu raportu i jego przydatności merytorycznej w dalszych etapach realizacji Zadania 2 – kluczowych informacji dostarcza rozdział 5, opisujący wnioski z analiz dokumentów o charakterze programowym oraz rozdziały nr 7-8, prezentujące rekomendacje oparte na szeregu wniosków sformułowanych w trakcie prac



analitycznych. Lektura ww. części opracowania wskazuje, iż autorkom udało się skonfrontować umiejętności absolwentów kształconych w oparciu o obecne programy i podstawy programowe z realnymi oczekiwaniami pracodawców. Wskazano szereg kompetencji, jakich istniejący system kształcenia zawodowego nie uczy lub uczy w sposób niewystarczający. Poprawa sytuacji obecnej jest z jednej strony uzależniona od zmian programowych, a z drugiej od merytorycznego wsparcia nauczycieli – tak aby potrafili oni wykształcać u/przekazać młodzieży potrzebne umiejętności. Ta druga konstatacja jest istotna biorąc po uwagę, iż ewaluowany raport był jednym z fundamentów opracowania „Planu rozwoju kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu w dziedzinach: ekonomia i administracja oraz marketing i zarządzanie”. Autorki wskazały zespołowi odpowiedzialnemu za przygotowanie kolejnego dokumentu w ramach Zadania 2, pewne ogólne ale uzasadnione empirycznie kierunki wsparcia nauczycieli, które powinny zostać skonkretyzowane w treści planu.

Drugim źródłem danych wyjściowych do opracowania „Planu rozwoju kompetencji...” był cykl 8 dyskusji panelowych z udziałem dyrektorów szkół, nauczycieli i przedsiębiorców. Oceniając wartość działania, należy po pierwsze stwierdzić, iż skład panelu dyskusyjnego był zgodny z powyższymi założeniami. Ponadto, w spotkaniach wzięli udział przedstawiciele instytucji rynku pracy (urzędy pracy) oraz reprezentanci nadzoru pedagogicznego (kuratorium oświaty). Udział tych osób z pewnością przyczynił się do wzbogacenia dyskusji i lepszego powiązania wypracowanych wniosków z sytuacją na rynku edukacyjnym i rynku pracy. W trakcie kolejnych spotkań poruszano zagadnienia, które można pogrupować w następujący sposób:

- ✓ prezentacja założeń projektu „Doskonały praktyk”;
- ✓ ustalenie porządku prac panelu dyskusyjnego i poruszanych tematów;
- ✓ sytuacja na regionalnym rynku pracy;
- ✓ metody rekrutacji i selekcji pracowników;
- ✓ wyniki badań kwestionariuszowych przeprowadzonych wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych;



- ✓ podsumowanie spotkań i wyznaczenia dalszych ram realizacji projektu.

Celem spotkań było *stricte* określenie kierunków podwyższania kwalifikacji kadry pedagogicznej uzupełniających luki w treściach przekazywanych uczniom. Analizując sprawozdania relacjonujące przebieg poszczególnych dyskusji należy stwierdzić, iż cel tego etapu Zadania 2 został osiągnięty. Przyczyniły się do tego przede wszystkim:

- ✓ przedstawione wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród nauczycieli, które można w dużej mierze określić mianem badania „potrzeb szkoleniowych” tej grupy; dzięki temu Projektodawca (jako organizator szkoleń) oraz podwykonawca (jako autor ewaluowanego planu rozwojowego) otrzymali zestaw danych obrazujących stosunek nauczycieli do różnych dróg podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- ✓ wyniki dyskusji zaproszonych gości – szczególnie istotne były wnioski/rekomendacje sformułowane w trakcie dyskusji na 4 i 5 spotkaniu (z dnia 18 i 19 lutego 2011r.) oraz w efekcie tzw. pracy grupowej na przedostatnim spotkaniu w dniu 26 lutego 2011 r. które w ocenie Ewaluatora stanowiły doskonałą bazę dla analityków odpowiedzialnych z opracowanie „Planu rozwoju kompetencji...”, a w dalszej perspektywie dla autorów dokumentu podsumowującego Zadanie 2 tj. „Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach”.

Podsumowując, dwa omówione powyżej etapy gromadzenia danych na potrzeby kolejnych elementów Zadania 2, cechowały się odmiennym przedmiotem badań. Dzięki temu autorzy planu rozwoju kompetencji i programu doskonalenia zawodowego otrzymali szeroki pakiet wzajemnie uzupełniających się informacji.

Etapem pośrednim pomiędzy szeroko rozumianym gromadzeniem danych na potrzeby opracowania „Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach”, a jego przygotowaniem, było powstanie „Planu rozwoju kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu w dziedzinach: ekonomia i administracja oraz marketing i zarządzanie”. Analiza struktury i zawartości merytorycznej planu wskazuje, iż autorzy stworzyli dokument o charakterze diagnostyczno-strategicznym



(przy czym należy zaznaczyć dominację tej pierwszej cechy – charakter diagnostyczny mają rozdziały 1-4, a charakter strategiczny rozdział 5, zawierający rekomendacje w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli). Biorąc pod uwagę konstrukcję Zadania 2 i planowany zakres merytoryczny poszczególnych dokumentów, przyjęte rozwiązania odnośnie zawartości „Planu rozwoju kompetencji i...” należy uznać za optymalne. Z jednej strony umożliwiło to zebranie kolejnych danych empirycznych (stan obecny i prognozy sytuacji na rynku pracy i rynku edukacyjnym) przydatnych na etapie opracowywania „Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach”, a z drugiej wykorzystać dotychczas pozyskane informacje i sformułowane wnioski celem zaproponowania pewnych rozwiązań w obszarze rozwoju kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu. Formułując rekomendacje autorzy raportu wykorzystali wszystkie najważniejsze wnioski, jakie dostarczyły wcześniej omówione dyskusje panelowych. W wymiarze szczegółowym, potwierdza to przydatność efektów tychże spotkań. Natomiast w wymiarze ogólnym, uzasadnia sens organizowania debat ekspertów/praktyków, w których grono dyskutantów nie ogranicza się wyłącznie do przedstawicieli jednego środowiska, ale ma charakter interdyscyplinarny (choć istotnie powiązany z zagadnieniem centralnym). Dzięki temu możliwe było bardziej krytyczne spojrzenie na sytuację szkolnictwa zawodowego i samych nauczycieli oraz wypracowanie konkretnych wniosków.

Podsumowując ten fragment raportu, do najmocniejszych stron ewaluowanego planu należą z pewnością zaliczyć :

- ✓ prezentację analizy SWOT kondycji szkolnictwa zawodowego w Polsce, w której obszar „O – możliwości” powiązано z zmianami w systemie kształcenia/doskonalenia zawodowego nauczycieli/instruktorów;
- ✓ diagnozę perspektyw absolwentów szkolnictwa zawodowego na rynku pracy (analizy danych ze statystyki publicznej obrazujących obecną i przyszłą sytuację na rynku pracy);
- ✓ przedstawienie rekomendacji i ogólnych kierunków zmian w zakresie kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu (punkt wyjścia do zaproponowania konkretnych działań w ramach „Programu doskonalenia



zawodowego w przedsiębiorstwach”).

Istotę i cel główny realizacji Zadania 2 stanowiło opracowanie „Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach”. Wszystkie wcześniej przygotowane dokumenty (w tym przede wszystkim „Plan rozwoju kompetencji ...”) wskazywały określone problemy szkolnictwa zawodowego w obszarze doskonalenia kwalifikacji nauczycieli oraz ogólne kierunki/rekomendacje działań naprawczych. W związku z tym analizy ewaluacyjne skupiły się na sprawdzeniu czy ww. program zawiera uszczegółowienie wcześniejszych rekomendacji w postaci praktycznych rozwiązań prowadzących do efektywnego podnoszenia kwalifikacji nauczycieli?

W wyniku zapoznania się ze strukturą i treścią programu, Ewaluator udzielił pozytywnej odpowiedzi na zadane powyżej pytanie. Cały dokument składa się z dwóch części. Pierwsza ma charakter typowo teoretyczny i przede wszystkim uzasadnia kształt programu doskonalenia zawodowego przedstawionego w części praktycznej. Czy przedstawione uzasadnienie jest przekonujące i wskazuje na trafność projektu? Przedstawiając obecną sytuację szkolnictwa zawodowego oraz planowane zmiany w tym zakresie, autorzy powtarzają tezę (wywodzącą się już z „Planu rozwoju kompetencji ...”), iż dwa najważniejsze obszary, w których muszą wystąpić znaczące modyfikacje to współpraca nauczycieli z przedsiębiorcami oraz doskonalenie zawodowego kadry pedagogicznej. Następnie udowadniają prawdziwość tego założenia, wskazując:

- ✓ dlaczego współpraca szkół z przedsiębiorcami nie jest obecnie wystarczająca i jakie korzyści może przynieść zmiana tego stanu;
- ✓ wagę odpowiedniego dopasowania kierunków kształcenia do potrzeb nauczycieli (tak aby zdobyta wiedza została wykorzystana w praktyce – co obecnie nie jest regułą).

Z punktu widzenia całościowej oceny dokumentu i Zadania w ramach którego powstał, szczególnie istotny jest drugi z ww. wniosków, gdyż udowadnia, iż autorzy konstruując część praktyczną programu kierowali się specyfiką potrzeb nauczycieli kształcenia zawodowego. Należy podkreślić, iż właśnie takie oczekiwanie zostało sformułowane w wniosku o dofinansowanie projektu.



Podsumowując, część teoretyczna „Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach” została oparta na zasadniczych wnioskach wynikających z „Planu rozwoju kompetencji ...”. Dodatkowe rozważania i odniesienia do literatury i dokumentów programowych jeszcze bardziej dowiodły prawdziwości problemu będącego podstawą realizacji całego projektu wskazując na trafność doboru tematyki przedsięwzięcia.

Część praktyczna dokumentu zgodnie ze swoim przeznaczeniem uszczegóławia ramy warsztatowo-praktycznego etapu projektu. Przede wszystkim dokładanie wyartykułowano zadania praktykantów oraz ich opiekunów, dzięki czemu każda ze stron szkolenia została wyposażona w punkt odniesienia umożliwiającą łatwiejszą organizację i ocenę przydatności zajęć praktycznych. Dobrym rozwiązaniem jest także przygotowanie przez autorów programu, niezbędnej dokumentacji (merytorycznej) na potrzeby praktyk:

- ✓ wzór dzienniczka praktyk;
- ✓ wzór sprawozdania z wykonania samodzielnego projektu przez praktykanta (wprowadza konieczności dokładnego opisanego wykonanego przedsięwzięcia i kontekstu jego realizacji).

W porównaniu z zawartością wniosku o dofinansowanie projektu rozbudowano opis modułów szkoleniowych oraz rodzajów warsztatów wchodzących w ich skład. Specjalistyczna tematyka zajęć wskazują, iż projekt wpisuje się we wskazywany w wielu dokumentach i opracowaniach cel, jakim jest dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy

3.2 Zadanie 3

Zadanie 3 w harmonogramie projektu „Doskonały praktyk” miało na celu zrekrutowanie grupy docelowej tj. 80 nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu (w tym 45 kobiet i 35 mężczyzn), kształcących w liceach profilowanych, technikach i szkołach policealnych w zawodach: technik ekonomista, technik, handlowiec, przedstawiciel handlowy, technik administracji, pracownik administracyjny, asystent zarządu, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. zarządzania, technik informatyk, technik ekonomista, technik obsługi turystycznej, technik organizacji reklamy, technik



spedytor, technik logistyk, technik rachunkowości, sprzedawca, technik usług finansowych oraz pozostałych zawodach wg „Klasyfikacji zawodów i specjalności”.

Przedstawiona poniżej analiza ewaluacyjna procesu rekrutacyjnego ma charakter jedynie cząstkowy, co wynika z następujących przesłanek:

- ✓ w chwili przygotowywania niniejszego raportu, proces rekrutacji nie został zakończony. Pierwotnie miał on trwać od 1 lutego do końca kwietnia 2011r. Jednakowoż ze względu na niezebranie kompletu Beneficjentów Ostatecznych został przedłużony do 31 maja 2011r.;
- ✓ elementem składowym oceny przebiegu rekrutacji są wyniki początkowego badania ankietowego przeprowadzonego wśród Beneficjentów Ostatecznych na pierwszych zajęciach w ramach modułu A, które zostaną zaprezentowane w okresowym raporcie ewaluacyjnym.

Biorąc pod uwagę powyższe czynniki, ewaluacja początkowa skoncentrowała się na formalnej organizacji procesu rekrutacji oraz dotychczasowych efektach podjętych w tym zakresie działań.

Rekrutacja rozpoczęła się zgodnie z harmonogramem – z początkiem lutego 2011 r. Ramy i kryteria selekcji kandydatów zostały określone w wniosku o dofinansowanie projektu oraz w regulaminie projektu (paragraf 3). Zapisy obu dokumentów należy uznać za zbieżne. Warto podkreślić, iż Projektodawca przygotował się na zaistniałą okoliczność wystąpienia zbyt małej ilości chętnych do udziału w projekcie – wskazując w regulaminie na konieczność kontynuowania/powtórzenia działań rekrutacyjnych.

Na potrzeby procesu rekrutacji stworzono niezbędną dokumentację, której podstawą jest ankieta rekrutacyjna. Przygotowane narzędzie spełnia swoją rolę, gdyż weryfikuje przede wszystkim te informacje, które decydują o liczbie punktów, jaką uzyska kandydat do udziału w projekcie. Ponadto, do dokumentacji włączono niezbędne w przypadku takich przedsięwzięć umowy, deklaracje uczestnictwa oraz oświadczenia związane z ochroną i przetwarzaniem danych osobowych. W celu wsparcia procesu rekrutacji powstała specjalna zakładka na portalu internetowym, która umożliwia zainteresowanym osobom zapoznanie się z ramami formalnymi rekrutacji oraz rozpocząć proces aplikowania. W tym miejscu warto



podkreślić, iż Projektodawca usprawnił i przyspieszył przebieg rekrutacji poprzez wykorzystanie funkcjonującego w ramach uczelni wirtualnego dziekanatu (e-dziekanat), który umożliwia złożenie elektronicznej aplikacji do udziału w projekcie. Całemu procesowi towarzyszy także akcja promocyjno-upowszechniająca wykorzystująca różnorodne kanały przekazu. Działania te zostaną szerzej omówione w kolejnym podrozdziale niniejszego raportu, niemniej jednak w związku z problemami z zebraniem wystarczającej liczby uczestników rekomenduje się (zgodnie z zapisami regulaminu projektu) powtórzenie (w ramach możliwości finansowych i organizacyjnych) wykonanych już działań promujących udział w projekcie.

Zgodnie z danymi dostarczonymi przez Projektodawcę na dzień 7 maja 2011 r. zrekrutowano 62 osoby, w tym 55 kobiet i 7 mężczyzn. Powyższe dane wskazują, iż projekt cieszy się zdecydowanie większym zainteresowaniem wśród kobiet – co w efekcie może rodzić problem z zebraniem wymaganej liczby przedstawicieli płci przeciwnej (35 mężczyzn). Większość zrekrutowanych osób pochodzi z północnych rejonów województwa wielkopolskiego (co nie jest zaskoczeniem, biorąc pod uwagę umiejscowienie siedziby Projektodawcy). Warto jednakże podkreślić, iż projekt ma charakter ogólnopolski, ponieważ do udziału w projekcie zostały zakwalifikowane osoby z województw ościennych (kujawsko-pomorskiego i zachodniopomorskiego) – co wskazuje, iż działania promocyjne miały charakter ponadregionalny i przyniosą odpowiedni efekt.

Podsumowując, proces rekrutacji pod względem formalnym został zorganizowany i przebiega bez zarzutu. Jedynym problemem są kłopoty z zebraniem odpowiedniej liczby uczestników – Projektodawca podjął w tym zakresie działania zaradcze. Warto także zauważyć, iż opóźnienie w procesie rekrutacji nie wpłynęło na terminowy start etapu warsztatowo-praktycznego projektu (Zadanie 4) – dotychczas zebrane osoby rozpoczęły udział w zaplanowanych modułach szkoleniowych.



3.3 Zadanie 6

Działania składające się na promocję i upowszechnianie projektu realizowane są w ramach:

- ✓ Zadania 1 („Zarządzanie projektem”) – opracowanie plakatów promujących projekt;
- ✓ Zadania 3 („Rekrutacja”) – wysyłka zaproszeń zachęcających do uczestnictwa w projekcie oraz publikacja ogłoszeń prasowych w pismach branżowych;
- ✓ Zadania 6 („Upowszechnianie rezultatów projektu”) – utworzenie i prowadzenie portalu internetowego, emisja ogłoszeń radiowych i artykułów sponsorowanych, organizacja konferencji podsumowującej.

Na wstępie należy podkreślić, iż wszystkie narzędzia promocji wykorzystujące przekaz wizualny, zostały opracowane w jednolitej szacie graficznej. Zgodnie z harmonogramem projektu opracowano i rozkolportowano plakaty promocyjne oraz wyemitowano reklamy radiowe. Ogłoszenia prasowe ukazały się zarówno w tytułach regionalnych („Tygodnik Nowy”), jak i czasopismach specjalistycznych/branżowych, skierowanych do kadry pedagogicznej – zgodnie z zapisami harmonogramu projektu odnośnie przebiegu procesu rekrutacji (tygodnik „Głos nauczycielski” i miesięcznik „Głos pedagogiczny”).

Stałym/permanentnym kanałem promocji projektu i upowszechniania jego rezultatów jest specjalnie w tym celu utworzona witryna internetowa <http://www.doskonalypraktyk.pl/>. Przez cały wstępny etap realizacji projektu portal funkcjonował w sposób prawidłowy. Ponadto, był na bieżąco aktualizowany i poprawiany pod względem merytorycznym i graficznym. Warto wskazać również na wyraźne powiązanie domeny z tytułem projektu oraz bardzo dobre pozycjonowanie strony w sieci www i łatwość dotarcia do informacji o projekcie poprzez wpisanie frazy „doskonaly praktyk” w przeglądarkach internetowych.

Do podstawowych właściwości ewaluowanego portalu należy zaliczyć funkcję:

- ✓ informacyjną – opis projektu, Projektodawcy, dane kontaktowe;
- ✓ rekrutacyjną – wsparcie procesu rekrutacji uczestników projektu.
- ✓ dokumentującą – opis przebiegu projektu w różnych wymiarach jego realizacji;
- ✓ upowszechniającą – dostęp do elektronicznych wersji opracowań przygotowanych



w ramach Zadania 2 oraz materiałów promocyjnych.

Na podstawie powyższych stwierdzeń można wnioskować, iż funkcjonowanie portalu ma istotny wpływ na prawidłową realizację poszczególnych etapów i Zadań projektowych – tym samym jest w pełni uzasadnione i efektywne.



Zakończenie

Jak zaznaczono w rozdziale 2 niniejszego raportu, zasadniczym celem ewaluacji początkowej było dokonanie wstępnej oceny dostosowania tematyki i działań przewidzianych w projekcie do potrzeb osób wchodzących w skład grupy docelowej. Na podstawie wyników analiz ewaluacyjnych zaprezentowanych w rozdziale 3, można sformułować następujące wnioski.

Po pierwsze, wyniki prac badawczo-analitycznych, przeprowadzonych we wstępnej fazie projektu pokazały, iż realizacja tego przedsięwzięcia jest uzasadniona i korzystna dla wielu grup, nie tylko tych bezpośrednio uczestniczących w projekcie:

- ✓ Beneficjentów Ostatecznych – projekt przyczyni się do wzrostu kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu;
- ✓ uczniów szkół/placówek, z których pochodzą Beneficjenci Ostateczni – wzrost kwalifikacji zawodowych nauczycieli oraz możliwość przekazania praktycznej wiedzy i doświadczeń przyczyni się do lepszego przygotowania absolwentów do wykonywania obowiązków zawodowych;
- ✓ szkół/placówek, z których wywodzą się Beneficjenci Ostateczni – projekt przyczyni się do podwyższenia kwalifikacji kadry pedagogicznej oraz poprawy jakości kształcenia młodzieży (element wartości dodanej projektu);
- ✓ pracodawców – projekt zaangażuje przedsiębiorców w realizację zgodnego z ich postulatami systemu doksztalania nauczycieli, prowadzącego w efekcie do lepszego dostosowania kompetencji absolwentów szkół zawodowych do wymagań pracodawców;
- ✓ Projektodawcy – projekt stanowi punkt wyjścia do pełnienia przez Wyższą Szkołę Biznesu w Pile prestiżowej roli moderatora w regionalnych i wielopodmiotowych dyskusjach na temat dalszego dostosowywania szkolnictwa zawodowego do potrzeb współczesnego rynku pracy.

W związku z tym należy uznać, iż pierwszy etap realizacji projektu wskazuje na jego trafność tj. dopasowanie założeń i pierwszych efektów to potrzeb odbiorców wsparcia i potencjalną



użyteczność tj. dodatni wpływ na sytuację podmiotów bezpośrednio zaangażowanych i pośrednio korzystających z efektów projektu.

Pozytywnie należy ocenić również skuteczność ewaluowanej fazy projektu. W efekcie jej realizacji przygotowano zakładany „Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach”, co równoznaczne jest z osiągnięciem pierwszego celu szczegółowego projektu („Opracowanie programu doskonalenia zawodowego dla 80 nauczycieli kształcenia zawodowego o profilu: zarządzanie, marketing, administracja i ekonomia”). Pozostałe cele szczegółowe są uzależnione od osiągnięcia rezultatów twardych i miękkich. Zadanie 4 bezpośrednio prowadzące do ich uzyskania jest dopiero w fazie początkowej (na ww. wymiarze projektu skoncentruje się kolejny etap oceny projektu – ewaluacja okresowa). Zakończone dotychczas Zadania skutkowały wytworzeniem części zakładanych produktów projektu (portal, plan rozwoju kompetencji, program doskonalenia zawodowego). Upowszechnienie za pomocą oficjalnej witryny internetowej projektu opracowań przygotowanych w ramach Zadania 2 będzie miało z pewnością wpływ na utrwalenie efektów projektu i możliwość ich zastosowania po zakończeniu jego finansowania.

