



Badanie ewaluacyjne Projektu

„Nauczyciel Zawodów Ekonomicznych w Nowoczesnym Przedsiębiorstwie”

współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej

w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nr UDA-POKL.03.04.03-00-050/10-00

ewaluacja ex-post

Raport z ewaluacji konkluzywnej Projektu

„Nauczyciel Zawodów Ekonomicznych w Nowoczesnym Przedsiębiorstwie”

- lipiec 2012 -



Zamawiający:



Grupa Kapitałowa "Business Consulting Group" Sp. z o.o.

ul. Sobieskiego 102a lok. U7

00-764 Warszawa

NIP: 701-00-02-547

Wykonawca:

Instytut Rozwoju Alternatyw

Krzysztof Lenzion

ul. Rymkiewicza 16,

10-089 Olsztyn

Zespół badawczy:

lic. Grzegorz Ogonowski, specjalista badań i ewaluacji

dr Marta Doroba, specjalistka ds. ewaluacji działań edukacyjnych

dr inż. Krzysztof Lenzion, ewaluator wiodący



Spis Treści:

1) Informacje o Projekcie.....	str. 4
1.1 Założone cele Projektu	str. 5
1.2 Założone cele Projektu	str. 5
1.3 Zaplanowane działania w Projekcie	str. 6
1.4 Założone rezultaty Projektu	str. 6
1.5 Miejsca praktyk	str. 9
2) Metodologia badania	str. 9
3) Monitoring warunków technicznych i jakości realizacji działań Projektu.....	str. 12
3.1 Wstępny program praktyk a program rzeczywiście zrealizowany, zależnie od specyfiki danej firmy	str. 12
3.2 Warunki efektywności praktyk	str. 24
3.3 Jakość organizacji Projektu oraz współpracy z Biurem Projektu	str. 26
3.4 Bariery w realizacji Projektu	str. 29
3.5 Poziom zaangażowania uczestników/uczestniczek Projektu oraz Opiekunów Praktyk	str. 36
3.6 Korzyści płynące z udziału w Projekcie oraz rekomendacje NZ i przedsiębiorców co do kontynuacji inicjatywy	str. 42
4) Stopień realizacji wskaźników Projektu	str. 51
5) Przyrost kompetencji merytorycznych uczestników/uczestniczek Projektu.....	str. 53
5.1 Samoocena NZ oraz oceny dokonane przez ich uczniów i uczennice	str. 53
5.2 Kompetencje merytoryczne NZ w ocenie Eksperta Kluczowego	str. 60
6) Kompetencje dydaktyczne NZ	str. 62
6.1 Samoocena NZ oraz ocena dokonana przez uczniów i uczennice	str. 63
6.2 Ocena porównawcza zakresu i poziomu kompetencji dydaktycznych- zespół ewaluacyjny.....	str. 74
6.3 Kompetencje NZ w aspekcie Gender Mainstreamingu.....	str. 83
7) Wnioski i rekomendacje	str. 88



1) Informacje o Projekcie

Niniejsze badanie wykonywane zostało w ramach Projektu „*Nauczyciel Zawodów Ekonomicznych w Nowoczesnym Przedsiębiorstwie*” zwanego dalej "Projektem", który współfinansowany został ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet III „Wysoka jakość systemu oświaty”, Działanie 3.4 "Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia przez całe życie", Poddziałanie 3.4.3. "Upowszechnianie uczenia się przez całe życie". Projekt zrealizowano w ramach umowy UDA-POKL.03.04.03-00-050/10-00 pod nadzorem Ministerstwa Edukacji Narodowej, na podstawie umowy zawartej przez MEN z Grupą Kapitałową "Business Consulting Group" Sp. z o.o.

Realizacja Projektu zaplanowana została na okres **od 1 grudnia 2010 r. do 30 kwietnia 2012 r.** Ze względu na kłopoty techniczne Instytucja Pośrednicząca II stopnia zgodziła się na przedłużenia czasu trwania realizacji projektu do końca lipca 2012r. Projekt "Nauczyciel Zawodów Ekonomicznych w Nowoczesnym Przedsiębiorstwie" powstał w odpowiedzi na potwierdzoną badaniami Fundacji Kronenberga oraz Grupy Kapitałowej „Business Consulting Group” Sp. z o. o potrzebę podniesienia wiedzy ekonomicznej Polaków. Badania podkreślają znaczenie jakości kształcenia jako kluczowego czynnika mającego wpływ na rozwój i wzmocnienie sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Niezależnie od branży w jakiej funkcjonują przedsiębiorstwa dynamiczny rozwój przedsiębiorstw może zostać zahamowany poprzez niewystarczającą liczbę pracowników zawodów ekonomicznych średniego szczebla, niezbędnych do obsługi każdego biznesu. Biorąc pod uwagę szybko następujące zmiany w gospodarce rynkowej, w sposobie zarządzania i finansowania przedsiębiorczości, powstaje problem dezaktualizacji wiedzy przekazywanej przez nauczycieli i nauczycielki kształcących/e w zawodach związanych z ekonomią. Zachodzi zatem już nie tylko potrzeba ale i konieczność aktualizacji wiedzy i pogłębiania kompetencji tychże, szczególnie w obszarze nabycia wiedzy „operacyjnej”, czyli dotyczącej realiów funkcjonowania przedsiębiorstw. Wiedza ta jest natomiast niezbędna ich uczniom i uczennicom – przyszłym absolwentom/kom zatem potencjalnym pracownikom/com - do wyboru swojej specjalności oraz do zwiększania swoich szans rynkowych w odpowiedzi na wymagania pracodawców i aktualne (ale również perspektywne) warunki rynków.



1.1 Założone cele Projektu

Celem głównym Projektu było opracowanie programu praktyk oraz przeprowadzenie praktyk w przedsiębiorstwach zgodnie z jego zapisami i wytycznymi dla 60 nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych i instruktorów/ek praktycznej nauki zawodu (dalej NZ) przedmiotów ekonomicznych z całej Polski (w tym co najmniej 12 mężczyzn) oraz po uwzględnieniu wyników ewaluacji wypracowanie modelu doskonalenia zawodowego NZ w przedsiębiorstwach.

Projektodawca założył realizację następujących celów szczegółowych:

- Pogłębienie wiedzy i umiejętności 60 NZ dotyczących obsługi nowoczesnego sprzętu i oprogramowania ekonomicznego oraz organizacji pracy stosowanej w przedsiębiorstwach;
- Rozwijanie postawy innowacyjności 60 NZ w zakresie metodyki pracy;
- Podniesienie poziomu kwalifikacji dydaktycznych 60 NZ;
- Wypracowanie gotowych do wdrożenia rozwiązań dotyczących doskonalenia zawodowego 60 NZ w przedsiębiorstwach;
- Uzyskanie przez 60 NZ wiedzy i zwiększenie świadomości na temat społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn.

1.2 Grupa docelowa Projektu

Rekrutacja na potrzeby Projektu objęła nauczycielki i nauczycieli oraz instruktorów/ki praktycznej nauki zawodu kształcących w zawodach ekonomicznych z obszaru całej Polski, które/rzy z własnej inicjatywy zgłosiły/li chęć udziału w Projekcie, dostrzegając potrzebę aktualizacji wiedzy i umiejętności merytorycznych związanych z praktyczną obsługą ekonomiczną przedsiębiorstwa.



1.3 Zaplanowane działania w Projekcie

Projektodawca w ramach realizacji Projektu zaplanował następujące działania:

1. Zarządzanie i obsługa Projektu, promocja Projektu i rekrutacja, prowadzone przez cały okres trwania Projektu.
2. Diagnoza wyjściowego stanu kompetencji ogólnych oraz merytorycznych i dydaktycznych NZ.
3. Opracowanie programu doskonalenia, które odbyło się podczas konferencji „Oczekiwania pracodawców od absolwentów szkół ekonomicznych” w dniach 28-29 czerwca 2011 r. w „Windsor Palace Hotel & Conference Center” w Jahrance.
4. Praktyki w przedsiębiorstwach. Nauczycielki i nauczyciele uczestniczący w Projekcie odbyli 10-dniowe praktyki w profesjonalnie zarządzanych przedsiębiorstwach na obszarze całej Polski, nabywając praktyczne doświadczenie w dziedzinie ekonomii, w tym zapoznając się z urządzeniami i programami wykorzystywanymi w czasie pracy nowoczesnego przedsiębiorstwa.
5. Badanie stanu kompetencji ogólnych oraz merytorycznych i dydaktycznych NZ nabytych w czasie praktyk. Uzyskane dane dotyczące kompetencji nabytych w czasie praktyk pozwoliły na ocenę osiągniętych rezultatów.
6. Walidacja programu praktyk, przygotowanie publikacji, rozpowszechnienie dobrych praktyk. W czasie panelu ekspertów zweryfikowany został stworzony wcześniej program praktyk. Na bazie doświadczeń z praktyk skonstruowano udoskonalony program praktyk.

1.4 Założone rezultaty Projektu

Wnioskodawca w Projekcie zaplanował osiągnięcie następujących rezultatów.

Rezultaty twarde:

- Liczba nauczycielek i nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów/ek praktycznej nauki zawodu, które/rzy uczestniczyły/li w trwających co najmniej dwa tygodnie stażach i praktykach w przedsiębiorstwach w ramach Działania – 60, w tym co najmniej 12 mężczyzn (wskaźnik obligatoryjny, weryfikacja poprzez dzienniki praktyk);



- Liczba NZ, którzy ukończyli cały cykl doskonalenia zawodowego w projekcie – 60, w tym co najmniej 12 mężczyzn (weryfikacja poprzez listy obecności, kopie wydanych certyfikatów);
- Opracowany program doskonalenia zawodowego NZ zawodów ekonomicznych poprzez praktyki w przedsiębiorstwach (przewodnik i dziennik praktyk);
- Raport z pilotażowego wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach;
- Opracowany program dwutygodniowych praktyk w przedsiębiorstwach (publikacja);
- Raport z audytu;
- Raport z ewaluacji zewnętrznej;
- Liczba nauczycielek oraz nauczycieli oraz instruktorów - przeszkolonych w obsłudze nowoczesnego sprzętu i oprogramowania ekonomicznego oraz organizacji pracy w przedsiębiorstwach - nie mniej niż 52, w tym co najmniej 11 mężczyzn (weryfikacja poprzez raport Eksperta Kluczowego – dalej zwanego EK - oraz wykonawcę monitoringu i ewaluacji – dalej zwanego WME);
- Liczba NZ wdrażających nowoczesne rozwiązania w procesie kształcenia zawodowego - nie mniej niż 52, w tym co najmniej 11 mężczyzn (raport EK i WME);
- Liczba NZ, które/rzy po stażu zrealizowały/li lekcję pokazową, rozwiązały/li test teoretyczny i wykonały/li test praktyczny, a następnie otrzymały/li certyfikat poświadczający nabycie dodatkowych umiejętności zawodowych - nie mniej niż 52, w tym co najmniej 11 mężczyzn (raport EK i WME);
- Liczba NZ które/rzy zwiększyły/li swoją świadomość w zakresie społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn - nie mniej niż 52, w tym co najmniej 11 mężczyzn (raport WME).

Rezultaty miękkie:

- Nie mniej niż 52 osoby, u których zaktualizowano wiedzę fachową, m.in. w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczanego zawodu;



- Nie mniej niż 52 osoby, u których udoskonalono warsztat pracy, między innymi o atrakcyjne metody pracy z uczniem - w tym techniki multimedialne.

Produkty:

- Portal promujący Projekt oraz nauczycieli i nauczycielki w nim uczestniczące -1;
- Recenzowana publikacja (600 egzemplarzy) tradycyjna oraz w formie pdf (zamieszczona na stronie internetowej Projektu), opisująca Projekt oraz przedstawiająca analizę przeprowadzonych działań i uzyskanych efektów-1;
- Ulotka (500 egzemplarzy) 1;
- Plakat (500 egzemplarzy) - 1;
- Emisja ogłoszeń - 6;
- Konferencja dla 80 osób -1.

Wartość dodana:

- W skali makroregionalnej i długofalowej zwiększenie jakości kadry średniego szczebla kończącej edukację zawodową ekonomiczną;
- Transfer wiedzy praktycznej od przedsiębiorców do szkół poprzez kontakty w trakcie i po zakończeniu Projektu.



1.5 Miejsca praktyk

W ramach Projektu praktyki były realizowane w okresie od 18 lipca 2011r. do 20 lipca 2012r., w 10 różnych przedsiębiorstwach zlokalizowanych na terenie całej Polski.

Lista przedsiębiorstw goszczących praktykantów w ramach Projektu:

1. Young & Case Polska Sp. z o.o. (Raszyn)
2. Geovita Sp. z o.o. (Kraków, Zakopane, Wisła, Dźwirzyno, Jugowice)
3. Kancelaria Podatkowa UFIKS Katarzyna Białecka-Redkie i Wspólnicy Sp. J. (Warszawa)
4. Kancelaria Hirundo Księgowość i Podatki Justyna Bunar (Krosno)
5. Biuro Beaty (Warszawa)
6. Development & Business Consulting Gniazdowski i Partnerzy Sp. K. (Warszawa)
7. Yanko Sp. z o.o. (Rzeszów)
8. ESC SA (Kraków)
9. Fidus Finanse Sp. z o.o. (Gdynia)
10. FRAMA – Biuro Rachunkowe F.A.M. Cylińscy (Warszawa)

W praktykach wzięło udział 60 uczestników/uczestniczek Projektu, do opieki nad którymi zatrudnionych było w przedsiębiorstwach 18 opiekunów.

2) Metodologia badania

Celem prowadzonej ewaluacji było zebranie informacji dotyczących realizacji Projektu oraz uzyskanych w nim efektów. Cel badania zmieniał się odpowiednio do etapu realizacji Projektu. Przedmiotem badania ewaluacyjnego były zatem wszystkie działania w ramach Projektu oraz warunki, efekty i problemy na drodze ich realizacji.

1. Celem pierwszego etapu badań - w ramach prowadzonej **ewaluacji proaktywnej** - było zebranie informacji dotyczących kompetencji, oczekiwań i potrzeb uczestników i uczestniczek w momencie przystąpienia do udziału w Projekcie.



2. W ramach prowadzonej **ewaluacji monitorującej** zbierano informacje odnośnie:

- sposobu i barier na drodze realizacji praktyk;
- poziomu zaangażowania nauczycielek i nauczycieli biorących udział w praktykach oraz zaangażowania opiekunów praktyk;
- opinii uczestników/uczestniczek i ich opiekunów na temat programu praktyk oraz możliwości i warunków jego pełnej realizacji w toku 10 dniowych praktyk w przedsiębiorstwie.

3. Celem prowadzonej **ewaluacji konkluzywnej** było zebranie informacji dotyczących realizacji Projektu oraz uzyskanych w nim efektów, a w szczególności dokonanie analiz dotyczących stopnia przyrostu kompetencji zawodowych nauczycielek i nauczycieli po zrealizowaniu praktyk w stosunku do poziomu i zakresów kompetencji zbadanych i określonych przez EK na początkowym etapie udziału w Projekcie (przed praktykami). Celem było także zdiagnozowanie oraz wskazanie rodzaju i kierunków zmian, które należy wprowadzić w programie praktyk, by optymalnie dostosować go do możliwości i warunków 10 dniowych praktyk w przedsiębiorstwach, potrzeb i oczekiwań pracodawców oraz możliwości implementacji zdobytych umiejętności i wiedzy do warunków szkolnej codzienności.

W ramach badań ewaluacyjnych, zgodnie z zasadą triangulacji, wykorzystano następujące metody i techniki badawcze:

1. Analiza DVD zarejestrowanych w szkołach lekcji prowadzonych przez NZ – analiza porównawcza lekcji prowadzonych przed odbyciem praktyk i po ich realizacji, pod względem kompetencji kluczowych i dydaktycznych (liczba nagrań IN n=56, liczba nagrań OUT n=54);
2. Analiza kwestionariuszy ankiet dotyczących oceny NZ przez uczniów i uczennice biorących/e udział w tychże lekcjach (liczba badanych IN n=816, liczba badanych OUT n=836);
3. Ocena prezentacji dydaktycznych wykonanych przez uczestników/uczestniczki Projektu w ramach czterech spotkań diagnozujących, pod względem kompetencji kluczowych i dydaktycznych



4. Zogniskowane wywiady grupowe liczba przeprowadzonych wywiadów FGI IN n=5, liczba przeprowadzonych wywiadów FGI OUT n=5;
5. Badanie ankietowe PAPI na grupie 60 uczestników i uczestniczek projektu;
6. Analiza dokumentacji merytorycznej Projektu;
7. Badania CATI z opiekunami praktyk 60 NZ;
8. Analiza dzienników praktyk;
9. Monitoring osobisty w miejscu prowadzenia praktyk u wybranych losowo 5 przedsiębiorców. W ramach wizyt monitoringowych wykonano 10 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z uczestnikami/uczestniczkami oraz opiekunami/opiekunkami praktyk.

Dodatkowo przeprowadzono badania mające na celu monitoring:

- jakości udzielanego przez wnioskodawcę wsparcia dla uczestników i uczestniczek Projektu oraz stopnia zadowolenia NZ z otrzymywanego wsparcia, współpracy z Biurem Projektu oraz ogólnie z uczestnictwa w Projekcie;
- warunków technicznych realizacji Projektu.

Niniejszy raport jest syntezą wyników badań przeprowadzonych na grupie 60 nauczycieli/nauczycielek biorących udział w Projekcie oraz ich uczniów i uczennic (w badaniu przeprowadzonym przed praktykami udział wzięło 816 uczniów/uczennic, w badaniu po praktykach było to 836 uczniów/uczennic). Dane dotyczące sytuacji sprzed praktyk, którymi operuje się w niniejszym raporcie, różnią się od danych zaprezentowanych w raporcie z ewaluacji proaktywnej. Stało się to na skutek ponownego przeliczenia statystycznego danych powiększonej próby badawczej uczestników i uczestniczek, po uwzględnieniu osób zrekrutowanych pod koniec okresu trwania Projektu.



3. Monitoring warunków technicznych i jakości realizacji działań Projektu

3.1 Wstępny program praktyk a program rzeczywiście zrealizowany, zależnie od specyfiki danej firmy

Nauczycielki i nauczyciele uczestniczący w Projekcie odbyli 10-dniowe praktyki w profesjonalnie zarządzanych przedsiębiorstwach na obszarze całej Polski. Założeniem projektodawcy było takie zorganizowanie praktyk, aby 60 NZ przedmiotów ekonomicznych z całej Polski nabyło praktyczne doświadczenie w dziedzinie ekonomii, zapoznając się z urządzeniami i programami wykorzystywanymi w czasie pracy nowoczesnego przedsiębiorstwa oraz z organizacją codziennej pracy firmy.

Praktyki odbywały się w oparciu o „**Program praktyk**” stworzony podczas konferencji „*Oczekiwania pracodawców od absolwentów szkół ekonomicznych*” (28-29 czerwiec 2011 r.). Został stworzony w ramach współpracy zespołu ekspertów w składzie: Lech Antkowiak, Jacek Całus, Joanna Kolenda, Jerzy Rosiak, Łukasz Urban, pracujących pod kierunkiem Eksperta Kluczowego Jana Wierzbickiego. W pracy nad redakcją programu praktyk uwzględniono także uwagi i rekomendacje zebrane w ramach konferencji od uczestniczących w niej nauczycielek i nauczycieli oraz przedsiębiorców.

Program praktyk, z uwagi na fakt zróżnicowanej specyfiki poszczególnych przedsiębiorstw do których kierowano później uczestniczki i uczestników Projektu, warunków tam panujących, ich struktury i specjalizacji, został określony na zasadzie celów, które wspólnie opiekun praktyk i praktykant/ka mieli osiągnąć.

Program praktyk - cele szczegółowe praktyk nauczycielskich:

1. Poznanie form strukturalnych przedsiębiorcy i procesów oraz procedur wewnątrz firmowych

Przykłady:



- a) proces decyzyjny w pionie / dziale marketingu;
- b) proces obiegu dokumentów księgowych;
- c) rozpoznanie szwów (miejsc, w których występują „wąskie gardła komunikacyjne” w przedsiębiorstwie);
- d) zrozumienie, w jaki sposób struktura organizacyjna wpływa na efektywność przedsiębiorstwa;
- e) modele zarządzania ludźmi w jednostce.

2. Zrozumienie otoczenia biznesowego/rzeczywistości ekonomicznej

Przykłady:

- a) jak przedsiębiorca definiuje na swoje potrzeby własną konkurencję?;
- b) jakie narzędzia marketingowe są przez przedsiębiorcę stosowane a jakie nie i dlaczego?;
- c) w jaki sposób przedsiębiorca śledzi swoją konkurencję i czy stosowane narzędzia są, zdaniem przedsiębiorcy, wystarczające?;
- d) (jeśli dotyczy) jakiego rodzaju przewagę konkurencyjną daje przedsiębiorcy korzystanie z *call centre*?;
- e) (jeśli dotyczy) analiza łańcucha wartości, optymalizacja łańcucha dostaw;
- f) w jakim procencie jego produkt/usługa wysyca lokalny/ogólny rynek?

3. Poznanie potrzeb oraz oczekiwań przedsiębiorców wobec absolwentów / potencjalnych pracowników; „Produkt końcowy szkoły – model idealny”, czyli co nauczyciele mogą /powinni zrobić aby ich uczniowie byli atrakcyjnym „produktem” dla pracodawców;

Przykład: Postawy, kompetencje, wiedza, umiejętności, wartości czyniące z absolwenta szkoły kandydata na dobrego pracownika.

4. Nauczyciel po odbytej praktyce powinien stać się pomostem w relacjach szkoła – miejsce pracy (praktyki, staże, etat).

Przykłady:



- a) co zrobić, by dany zakład pracy przyjmował praktykantów, stażystów i absolwentów ze szkoły, w której uczy dany nauczyciel?;
- b) szanse i zagrożenia współpracy;
- c) jakie korzyści odniesie dany Pracodawca?;
- d) jakie inne obszary współpracy może dostrzec / stworzyć / wykorzystać nauczyciel będący na praktyce? np. dni otwarte u pracodawcy, zapraszanie pracownika/szefa firmy na spotkania z uczniami, wspólny *Social Project* dla lokalnej społeczności.

W trakcie praktyki należy umożliwić praktykantkom i praktykantom kontakt z osobami, które pomogą zwiększyć wzajemne zrozumienie w zakresie powyższych kwestii. Można wspólnie stworzyć (zacząć tworzyć) katalog dobrych praktyk.

5. Weryfikacja teorii w praktyce – podniesienie poziomu własnych kompetencji

Przykład: weryfikacja, czy to, czego uczy nauczycielka/l, znajduje zastosowanie w rzeczywistości danego przedsiębiorcy, z jakiej wiedzy korzystają pracodawcy - gdzie i jak się dokształcają ich pracownicy, stworzenie katalogu *Best Practices*.

6. Identyfikacja indywidualnych luk rozwojowych nauczyciela – zgłoszenie zapotrzebowania przełożonemu (identyfikacja luk może być zarówno wykazana przez opiekuna lub mentora, jak również zgłoszona przez samego nauczyciela-praktykanta)

Przykłady:

- a) lepsze zrozumienie systemów ERP i CRM;
- b) dlaczego firma zrezygnowała z danego systemu informatycznego na rzecz innego?;
- c) wskazanie literatury fachowej nauczycielowi;
- d) znalezienie szkolenia, warsztatu pogłębiającego wiedzę w danym zakresie.

7. Przekazanie informacji zwrotnych pracodawcy przez nauczyciela

Przykłady:

- a) pracodawca może być zainteresowany obserwacjami nauczyciela;
- b) nauczyciel może pozytywnie wpłynąć na proces przyszłych praktyk nauczycielskich oraz uczniowskich;



c) nauczyciel może się dowiedzieć w jakim zakresie jego wiedza wykracza poza potrzeby i zakres pracodawcy.

W praktykach uczestniczyło 60 nauczycielek i nauczycieli w tym 55 kobiet i 5 mężczyzn, do opieki nad którymi zatrudnionych było w przedsiębiorstwach 18 opiekunów praktyk.

Praktyki odbywały się w oparciu o szczegółowy - bazujący na powyższym schemacie celów ale zindywidualizowany - program, opracowywany na drodze dialogu opiekuna praktyki z praktykantką/tem. Szczegółowy program praktyk opracowywany był najczęściej pierwszego dnia praktyk i stanowił wypadkową oczekiwań i potrzeb praktykantek i praktykantów oraz możliwości jakie stwarzało dane przedsiębiorstwo.

3.1.1 Płaszczyzny zbieżne

Na podstawie analizy dokumentacji Projektu, w szczególności „Autorskich raportów z przeprowadzonych praktyk” stwierdzono obecność elementów wspólnych w realizacji programów praktyk. Otóż w większości przedsiębiorstw pierwszy dzień praktyki miał charakter zapoznania praktykantki/ta ze strukturą organizacyjną i pracowniczą oraz profilem działalności firmy, kultura i zasady funkcjonowania w firmie, zapoznanie z zasadami pracy i BHP, historia firmy. Następnie konfrontowano oczekiwania nauczycielki/ła i opiekuna praktyki z możliwościami i warunkami jakie stwarza konkretne przedsiębiorstwo, w celu ułożenia optymalnego planu praktyki.

Wspólnym działaniem w większości przedsiębiorstw było także zapoznanie NZ z zakresem obowiązków na stanowiskach pracy, które poznawała/ł jako praktykantka/t.

Kolejnym elementem wspólnym dla większości przedsiębiorstw było omówienie tematyki szczególnie istotnej dla skuteczności procesu nauczania, czyli wymagań jakie firma stawia kandydatkom i kandydatom na pracowników. W ramach tego zadania przeprowadzono zapoznanie z:

- metodami poszukiwania pracowników, procedurami rekrutacji w firmie oraz cechami i kompetencjami wymaganymi od kandydatek i kandydatów na różne stanowiska pracy, w zależności od ich specyfiki;
- „dobrymi praktykami” w relacjach z kontrahentami, klientami, urzędami, bankami, etc.



- doświadczeniami na temat efektywności kształcenia, wpajania dobrych praktyk, motywacji – dyskusje przedsiębiorców, opiekunów praktyk z NZ.

We wszystkich zaangażowanych w praktykę przedsiębiorstwach nauczyciele i nauczycielki mieli/ły okazję uczestniczenia w codziennych pracach firmy. Nie tylko jednak przyglądały/li się działaniom personelu, ale także samodzielnie wykonywały/li część prac przedsiębiorstwa.

- *„Zorganizowana praktyka dobrze, podoba nam się. Miałyśmy możliwość pracy i w książce przychodów i rozchodów i w pełnej rachunkowości więc o to nam chodziło, dlatego jesteśmy z tej praktyki zadowolone. Panie opiekunki są merytorycznie przygotowane i dla nas przygotowały materiały w taki sposób żebyśmy mogły pracować na symulacyjnych firmach ale rzeczywistych. Czyli rzeczywiste dokumenty, rzeczywiste firmy i mogłyśmy same wykonywać działania. Same księgować w programie, poznałyśmy program Optima, z którym ja nie miałam w ogóle do czynienia ale tutaj mogłyśmy korzystać z pełnej rachunkowości w tym programie. To dla nas pozytywne bardzo.”*
- *„Ja się bałam, że będą ukrywać, natomiast podpisałyśmy dokument o tajności i pracowaliśmy na autentykach, pomagałyśmy i pewne rzeczy poznaliśmy.”*

Istotne okazało się także to, że NZ pracowały/li nie tyle na rzeczywistych programach a w nich na tworzonych fikcyjnych dokumentach (bo w przypadku księgowych podobną możliwość mają w większości szkół, w których pracują), ale że udostępniono im rzeczywistą dokumentację firmy.

W ramach kolejnych etapów praktyki NZ poznawały/li także charakter i specyfikę pracy kolejnych działów wewnątrz przedsiębiorstwa.

- *„Mi się bardzo podoba i naprawdę wydaje mi się, że to co tutaj robię będzie mi przydatne w pracy. I tutaj ze strony biura naprawdę są bardzo pomocni. Przechodzimy różne działy. Ja na początku byłam na książce przychodów i rozchodów więc mnie tam wprowadzono i później kontrolowano to, co ja robię. Teraz jesteśmy na dziale pełnej księgowości, byliśmy na dziale kadr, sekretariacie i zawsze no tutaj nam pomagano, jakoś kontrolowano tą pracę i wszystko jest w jak największym porządku.”*



Jak dowodzi powyższy cytat dla wielu nauczycielek i nauczycieli cenna okazała się nie tyle (lub też nie tylko) możliwość dokładnego zapoznania się z praktyką działalności firmy w jakimś określonym wycinku ale szansa na poznanie całego spektrum działalności, taka podróż przez różne sektory, poziomy, działy danej firmy. Dzięki temu bowiem zyskały/li możliwość szerszego oglądu rzeczywistych warunków pracy przedsiębiorstwa, ale również adekwatne do realiów wyobrażenie o strukturze zatrudnieniowej w firmie o określonym profilu działalności.

Reasumując należy stwierdzić, że w ocenie NZ możliwości realizacji programu praktyk były szerokie i program – oraz jego elastyczne modyfikacje stosownie do potrzeb i oczekiwań NZ oraz specyfiki działań firmy – był efektywnie realizowany podczas praktyk. Wśród opiekunów praktyk także przeważała opinia, iż realizacja programu nie przysparzała trudności, głównie na skutek czytelności instrukcji i opisu działań Projektu, jak i elastyczności samego zaproponowanego programu praktyk.

- *„Dość przejrzyste jest przygotowany ten materiał wstępny, przygotowawczy. Podobało mi się, że tam jest zarówno część taka opisująca, opisowa całości Projektu, że każdy kto to przeczyta może zrozumieć na czym polega ten projekt. Że jest część skierowana do pracodawcy i do wykonawcy, który organizuje samą praktykę. Jest też część skierowana do uczestników, do samych praktykantów i też wszystkie strony dzięki temu wiedzą co mają robić. Jak na razie jestem na etapie prowadzenia tego dziennika. Nie jest to jakaś bardzo skomplikowana sprawa.*

Można zatem zauważyć, iż fakt, że przedsiębiorcy stosowali się do pewnych ram nakreślonych (pod postacią celów) w programie praktyk wpływał na poczucie bezpieczeństwa i zadowolenia NZ oraz ich przeświadczenie, że praktyka „jest dobrze realizowana”. Jednocześnie należy zaakcentować, iż trzymanie się programu praktyk zaproponowanego przez grupę ekspercką Projektu dotyczyło pewnych koniecznych elementów (takich jak zapoznanie z organizacją i strukturą pracowniczą firmy, przepisami BHP, etc.), nie odbywało się natomiast „na ślepo”. Realizacja zaproponowanego programu praktyk nie była zatem dokonywana bezrefleksyjnie, po to tylko by „odhaczyć” wszystkie wyszczególnione zakresy tematyczne. Odbywała się natomiast z uwzględnieniem niezwykle istotnego elementu indywidualizacji programu, który



dostosowywano do potrzeb NZ oraz do specyfiki pracy firmy, by przebieg i efekty praktyk zoptymalizować, o czym poniżej.

3.1.2 Specyfika przebiegu praktyk w kontekście konkretnych przedsiębiorstw

W zależności od rodzaju specyfiki działalności przedsiębiorstw w których odbywały się praktyki do programu praktyk wprowadzano elementy typowe dla danej firmy.

W ESC S.A skoncentrowano się na tematach marketingowych i strategicznych. W ramach ćwiczeń podjęto próbę przeprowadzenia badań marketingowych dla ESC SA oraz analizy konkurencji. Poświęcono także uwagę szczegółowemu zapoznaniu się z częścią oferty ESC SA dotyczącą narzędzi multimedialnych, które mogłyby zostać wykorzystywane w procesie nauczania, a także rozważano bariery i korzyści korzystania z rozwiązań outsourcingowych w biznesie. W kolejnych dniach poruszona została tematyka dokumentacji stosowanej w firmie w kontekście jej struktury i formy działalności (SA), a także profil polityki kadrowej. W ramach praktyki nauczycielki i nauczyciele wykonali/li na potrzeby firmy *Rzeczowy Wykaz Akt*, zgodnie z obowiązującymi standardami. Poruszono także kwestię analizy strategicznej ESC SA. Ostatnie dni praktyki dotyczyły tematyki administracyjnej i rachunkowej.

W hotelach spółki Geovita NZ przedstawiono „rodzaj klienta, który jest gościem hotelu”. Praktykantki i praktykanci dowiedzieli/eli jakimi standardami obsługi gości hotelowych kieruje się firma w swej codziennej działalności oraz jakie mają one zastosowanie na poszczególnych stanowiskach, zapoznano NZ z najsilniejszą konkurencją, ze szczegółami dotyczącymi kalkulacji cen dla poszczególnej grupy klientów oraz nowoczesnym narzędziem *Yield Planet*, które ma za zadanie wspomóc zarządzanie ceną. Kolejne dni to praktyka w dziale recepcji, gdzie został zaprezentowany program *Plaza* – sposób dokonania rezerwacji, wystawiania dokumentów sprzedażowych – faktur, paragonów itd., jak również raportów dobowych, zgodności sald oraz sposób przekazywania dokumentacji do centrali. NZ zapoznano z komputerowym programem księgowym *Symfonia FK*. Poznały/li również szczegóły procesu związanego z zakupem towarów i ich ewidencją w programie *Gastroszef*. Stworzono również możliwość zapoznania się z kalkulacją imprez okolicznościowych, rozliczaniem strat, dostawcami. Specjalistka do spraw rozliczeń zapoznawała z księgowaniem faktur kosztowych, dokumentacją oraz sposobem przekazu do rozliczenia w centrali firmy. Praktykantki i



praktykanci mieli okazję poznać pracę służby pięter – tworzenie grafików, rozkład pracy itd. Omówiono również wpływ powyższych elementów na budżet przychodów i kosztów hoteli. NZ poznały/li stosowane narzędzia marketingowe: mailing, telemarketing, bazę danych kontrahentów korporacyjnych, promowane produkty, akcje mailingowe, akcje promocyjne, badanie skuteczności akcji promocyjnych, feedback, follow-up, analizę konkurencji – lista benchmarkowa, platformy internetowe, biura podróży współpracujące z GEOVITĄ – umowy partnerskie i agencyjne, współpracę z lokalnymi firmami, poszukiwanie nowych klientów z rejonu do 100km, kanały dotarcia do klienta, *Karty Stałego Klienta Bravo*.

W **kancelarii Hirundo** praktykantki zaznajomiły się z programami *Rewizor GT*, *Subiekt GT*, *Gratyfikant GT*.

Nauczycielki i nauczyciele odbywający praktykę w firmie **Young & Case Polska Sp. z o. o** miały/eli okazję uczestniczyć w wyjeździe do oddziału biura w Tarczynie. Celem praktyk w oddziale było przybliżenie zasad pracy małego biura, co stworzyło możliwość wychwycenia różnic funkcjonowania oddziału i centrali w Raszynie. Część z praktykantów/praktykantek miała możliwość uczestniczenia w spotkaniach z klientami, co zostało bardzo wysoko ocenione w całości doświadczeń z okresu praktyki.

- *„Ja byłam na spotkaniu z szefem, udało mi się pierwszego dnia pojechałam z szefem na spotkanie biznesowo-polityczne. Zobaczyłam jak to wygląda, załatwienie różnych spraw związanych z UE, ze spółdzielniami socjalnymi. Ten dzień był bardzo owocny dla mnie. Było bardzo fajnie. Dowiedziałam się jak się załatwia sprawy biznesowe.”*

Włączanie takich „ponadprogramowych” elementów stwarza nauczycielkom i nauczycielom – w większości zupełnie pozbawionym styczności z realiami funkcjonowania przedsiębiorstw i zamkniętych w teorii nauczanych przedmiotów ekonomicznych – niepowtarzalną okazję do poznania rozległości spektrum działania przedsiębiorstw. Takie „wycieczki” nie tylko dają NZ impuls do bezpośredniej styczności z obszarami funkcjonowania firm nie znajdującymi swego miejsca w szkolnych podręcznikach i suchej wiedzy akademickiej ale również – a może przede wszystkim – mogą stanowić impuls do skonfrontowania się z zakresem swojej niewiedzy, co bardzo cenne w perspektywie uzmysłowienia sobie konieczności nieustannego aktualizowania i pogłębiania profesjonalnej wiedzy i umiejętności.



Innymi punktami praktyk w tym biurze rachunkowym było zapoznanie z pracą w dziale Ksiąg Handlowych (sporządzanie dokumentów rejestrowych dla spółki z o. o. w organizacji, wdrożenie zasad funkcjonowania systemu księgowego wykorzystywanego w Biurze, zapoznanie z procesem audytowania, sporządzeniem deklaracji i wyników księgowych za dany okres rozliczeniowy oraz sposobem archiwizacji dokumentów). W dziale Księgi Przychodów i Rozchodów (KPiR) uczestniczki zapoznały się z elementami programu księgowego umożliwiającymi prowadzenie komputerowej księgi przychodów i rozchodów. Wprowadzanie dokumentów do systemu księgowego w dużej mierze wykonywały samodzielnie. Podczas praktyk nakreślono także znaczenia audytu wewnętrznego, sporządzenia deklaracji podatkowych oraz formy przekazania klientowi wyników za dany okres rozliczeniowy. Ostatnim punktem programu było zapoznanie ze specyfiką pracy działu Kadr. Praktyka w kadrach bazowała na omówieniu procesu rekrutacji, zapoznaniu z dokumentacją kadrową oraz przekazaniu informacji na temat sporządzania list płac, rachunków do umów cywilnoprawnych, deklaracji ZUS, PIT, a także przelewów.

W przedsiębiorstwie **Fidus Finanse Sp. z o. o.** nauczyciele i nauczycielki zapoznali/ły się ze stosowanymi rozwiązaniami informatycznymi: *web-fidus* – autorski system webowy, *R2płatnik*, *websourcing.pl* – projekt innowacyjnej platformy HR, *portFIRMA* – autorski system webowy, *portWEB* – autorski kreator stron internetowych, *e-fidus* – autorski system internetowy, a także *Symfonia*. NZ otrzymały/li wiele materiałów, które wykorzystują obecnie podczas prowadzonych przez siebie zajęć dydaktycznych jako materiały źródłowe, ciekawostki, inspiracje do uatrakcyjniania wprowadzanych treści i ćwiczonych podczas lekcji umiejętności.

- *„Myśmy też pracując w biurze rachunkowym Fidus żeśmy otrzymali bardzo dobre materiały do wykorzystania na lekcji. Nawet je przetworzyliśmy na jednostki lekcyjne. My mamy pracownię symulacyjną, gdzie uczymy zakładać ucznia działalność gospodarczą, w związku z tym biznesplan, reklama, marketing, te materiały są wykorzystywane na zajęciach. Poza tym mieliśmy kadry i płace, umowy zlecenia, to też się da przerobić na lekcje. Także to co zebraliśmy na pewno wykorzystamy na lekcjach, ale to jest tylko 2 tygodnie, a resztę już musimy sami zbierać materiały i znowu tu jest książka, podręcznik.”*



Takie podejście przedsiębiorcy i jego pracowników do istoty i efektywności oraz długofalowego działania realizowanych w swojej firmie praktyk nauczycielskich zasługuje na szczególną uwagę i propagowanie w charakterze dobrych praktyk. Taki przedsiębiorca dostrzega bowiem fakt, iż daleka i kręta jest droga pomiędzy podniesieniem kompetencji NZ w efekcie praktyk a podniesieniem kompetencji uczniów i uczennic poprzez implementację zdobytej wiedzy w szkolną codzienność. Teoretyczność i wyabstrahowanie z realnych warunków funkcjonowania przedsiębiorstw i rynków jest bowiem jedną z głównych bolączek nauczania treści z zakresów tak niezwykle pragmatycznych – a jednocześnie podlegających nieustającym i dynamicznym zmianom – jak szeroko pojęta ekonomia. Możliwość czerpania z bazy przykładów, odzwierciedlających rzeczywiste procedury oraz problemy – i strategię ich rozwiązania – przez firmy sprawnie działające aktualnie na rynku to jedna z głównych wartości odbytych przez NZ praktyk.

Podczas praktyk w **Kancelarii Podatkowej UFIKS** Katarzyna Białecka-Redkie i Wspólnicy Sp. J. nauczyciele/nauczycielki zapoznali się z pracą kancelarii, mając możliwość nie tylko przyjrzenia się pracy głównych działów kancelarii – jak pełna księgowość, książki przychodów i rozchodów /KPiR/, kadry i płace, sekretariat - ale też aktywnego wzięcia w nich udziału. Praca i praktyka w kancelarii opierała się na: programie komputerowego *firmy Asecco - /FK SoftLab Version 89.8.58.292/*, KPIR - program *WF KAPER*, kadry i płace zaś to *RAKS kadry i płace /2000/* oraz *Płatnik*.

W przedsiębiorstwie „**Biuro Beaty**” praktykantki i praktykanci miały/eli okazję poznać działanie programu *Fakt* oraz uczestniczyć w rozmowach kwalifikacyjnych z potencjalnymi pracownikami. Zapoznano ich także z narzędziami marketingu – mix stosowanymi przez przedsiębiorstwo. Przedstawione im zostały wszystkie usługi jakie firma oferuje swoim klientom, zasady ustalania cen, docierania do klienta oraz promocja firmy. NZ miały i mieli okazję także zapoznać się z zasadami zarządzania projektami unijnymi oraz zasadami monitoringu projektów unijnych i przygotowania sprawozdań z realizacji projektu.

Firma **Yanko Sp. z o.o.** zaoferowała NZ możliwość poznania zintegrowanego systemu zarządzania CDN XL, za pomocą którego samodzielnie sporządzały/li zamówienia oraz zlecenia



produkcyjne. Głównym zadaniem NZ była bieżąca obsługa kwestii rachunkowych przedsiębiorstwa produkcyjnego. Dodatkowo miały/eli okazję poznać zasady funkcjonowania i organizacji pracy w dziale grafiki. W przygotowalni graficznej poznały/li programy graficzne „Corel”, „Draw”, „Photoshop”. Zapoznano je/ich również z przebiegiem i organizacją procesu produkcji.

W biurze rachunkowym **FRAMA** w Warszawie NZ zapoznały się z możliwościami pracy na programach „Raks SQL”, „Płatnik”, „Druki IPS” oraz „Pity IPS”. Dodatkowo zaproszone zostały do uczestnictwa w spotkaniu przedstawiciela firmy zajmującej się dystrybucją specjalistycznego komputerowego oprogramowania księgowego. Oto wypowiedź opiekuna praktyk, organizatora spotkania.

- *„Cieszę się z tych praktykantek. Zostało nam jeszcze kilka dni. Na jutro zorganizowałem taki pokaz możliwości różnych programów. Ponieważ upominał się o to jedna z firm i od dłuższego czasu chcieli tu coś takiego zrobić u nas, na co my nie za bardzo mieliśmy czas i nie mogliśmy sobie pozwolić, ale teraz ze względu na te praktykantki jest okazja i postanowiłem przywołać. Będzie to też z korzyścią i dla nas. bo będą i moi ludzie uczestniczyć w tym pokazie, no i Panie odbywające praktyki.”*

Ponownie na uwagę zasługuje inicjatywa przedsiębiorstwa – opiekuna praktyk – w kwestii stwarzania optymalnych możliwości wykorzystania czasu praktyk, pod kątem treści trudnych do uzyskania poza rzeczywistymi warunkami funkcjonowania przedsiębiorstwa.

W trakcie praktyki w przedsiębiorstwie **„Development & Business Consulting Gniazdowski i Partnerzy Sp. K.”** praktykanci i praktykantki poznali/ły specyfikę pracy w agencji doradztwa personalnego oraz zostali/ły zapoznani/ne z charakterystyką realizowanych przez DBM Polska indywidualnych i grupowych programów kontynuacji kariery (outplacementowych). Nauczycielka mająca tam praktykę uczestniczyła zarówno w sesjach stażowych z poszczególnymi pracownikami, jak i obserwowała ich w trakcie wykonywania codziennej pracy, brała udział w seminariach merytorycznych dla klientów DBM oraz zapoznała się z materiałami wykorzystywanymi w realizacji różnorodnych projektów outplacementowych. Odbyła także jedną wizytę stażową w Centrum Kariery zorganizowanym przy jednym z zakładów produkcyjnych, w którym prowadzony jest grupowy program outplacementowy.



Należy zauważyć, iż większość z badanych nauczycielek i nauczycieli oraz opiekunów i opiekunek Praktyk zadowolona jest z kształtu programu praktyk, możliwości jego indywidualnego formułowania w zależności od własnych preferencji i możliwości przedsiębiorstwa. Tym samym nauczyciele optują za zachowaniem treści programu praktyk w niezmienionej formie.

- *„Program praktyk myślę, że nie trzeba zmieniać. Z tego co ja widzę, to ja jestem nauczycielem podstaw przedsiębiorczości więc na wstępie Pani Patrycja zadała pierwsze pytanie co ja bym chciała zobaczyć bo po pierwsze zapytała czego uczę, bo to jest przecież podstawa do tego jak do mnie podejść i co mi ewentualnie pokazać więc ja myślę, że w samym programie praktyk... myślę że każdego z opiekunów praktyk pierwszym pytaniem jest zapytanie czego się oczekuje, czego człowiek chce się dowiedzieć i gdzie pogłębić wiedzę. Ja do samego PP dla mnie był on wystarczający, na poziomie zadowalającym więc ja bym nie zmieniała nic.”*
- *„Program zdaje egzamin o ile jest elastyczny.”*
- *„Baza, którą stworzyliście państwo jest bardzo dobra, jeżeli teraz założymy, że zakładacie elastyczność wynikającą ze specyfiki podmiotu, w którym praktyki się odbywają, a my to założyliśmy, że tak właśnie jest tą elastyczność stosując, to myślę, że to wyszło najbardziej z możliwie wydajnych rozwiązań, bo mamy schemat, czy jakiś szablon i za każdym razem kiedy przychodzą panie nowe, ten pierwszy dzień jest dniem organizacyjnym, one mają ze mną ten dzień i wtedy jednym z elementów tego spotkania to jest już ustalenie indywidualnego programu praktyk z uwzględnieniem już państwa wymogów i dostosowanie do naszej specyfiki, bo to już nie jest nawet kwestia możliwości. Pozwoliliśmy sobie na elastyczne potraktowanie programu ale myślę, że z efektem dla praktykantów.”*

Istotne jednak, by sformułowany pod postacią celów program praktyk traktować jako wskazówki, pewne propozycje, które można elastycznie modyfikować, nasycać konkretnymi treściami adekwatnymi do warunków i możliwości konkretnego przedsiębiorstwa.



3.2 Warunki efektywności praktyk

Podczas trwania praktyki każdy/a z nauczycieli/nauczycielek prowadzona/y była/ł przez jednego opiekuna bądź opiekunkę. Jednak wpływ na przebieg i treści praktyk oraz bezpośrednią styczność z NZ mieli także inni pracownicy firm (wyznaczeni mentorzy/mentorki), którzy – w zależności od działu – udzielały/li NZ **wsparcia informacyjnego**, służyli radą, dzielili się doświadczeniami i przykładami z życia firmy, pomagali w przypadku wątpliwości i problemów. Zadaniem opiekunów/ek oraz mentorów/ek było wprowadzenie NZ w tematykę zagadnienia zaplanowanego na dany dzień praktyk oraz wyznaczanie zadań do wykonania.

- *„(Opiekun) najpierw jakieś wskazówki udziela, a później my robimy pod jego kontrolą. Dostajemy zadania do wykonania. To jest tak; zadanie do wykonania pod okiem jakby wprawdzie tego mentora, a potem jest jakby samodzielność. Jeżeli jest jakiś problem, to zawsze mogę zapytać, także poprzez taką próbkę pracy, poznawanie tego biura rachunkowego.”*

Taka forma wsparcia była uznana za cenną przez większość NZ. Po przydzieleniu zadań nie były/li bowiem wrzucane/ni na głęboką wodę zmagani z nowymi dla nich umiejętnościami, ale najpierw oferowano im pomoc, radę, prowadzono do rozwiązań, dopiero później zaś przydzielano samodzielne zadania. Taka droga postępowania jest bardzo efektywna i postępuje według głównych wskazań dydaktyki, wpływając na zmniejszenie poziomu stresu „szkolnego” (w tym przypadku NZ jako uczniowie i uczennice), stwarza przestrzeń na prośby o doprecyzowania i wyjaśnienia, a w konsekwencji wpływa na trwałość zdobywanych umiejętności i wiedzy.

Istotna na drodze efektywności procesu uczenia się – w analizowanej perspektywie uczenia /doskonalenia zawodowego NZ poprzez praktyki – jest także atmosfera, czyli klimat społeczny i warunki intelektualne nauczania – uczenia się. **Atmosfera** praktyk została oceniona jako miła i sprzyjająca efektywności odbytych praktyk.

- *„Okres praktyki przebiegł w miłej atmosferze i pozwolił skonfrontować zarówno oczekiwania biznesu od procesu nauczania jak i oczekiwania przyszłych absolwentów od biznesu.”*



Część nauczycieli i nauczycielek wskazywało na korzyści / zyski płynące z organizacji praktyk w **firmach zajmujących się obsługą księgową innych przedsiębiorstw**. Twierdzili, że dzięki dostępowi do dokumentów finansowych różnych firm, będących klientami danego biura, praktyki w kancelarii rachunkowej stanowią jakby możliwość poznania wielu przedsiębiorstw jednocześnie.

- *„Ja miałam iść do księgowości, czyli zdawałam sobie sprawę, że pójdę do jednej firmy, która ma jedną działalność. Natomiast tutaj dostałam jeszcze więcej, bo byłyśmy 2 dni na książce przychodów i rozchodów i pani nam pokazała różne przedsiębiorstwa i w pełnej księgowości różne przedsiębiorstwa. Jak byśmy były w księgowości tylko jednego przedsiębiorstwa, to byśmy się nie nauczyły tyle co tu. Także jeszcze więcej niż oczekiwałam, działalność produkcyjną, handlową i usługową. I panie były przygotowane żeby nam pokazać różne sytuacje.”*
- *„Ale w biurze, to ja uważam, ucząc rachunkowości to nauczyliśmy się więcej. Nam pani przygotowała, w jeden dzień prowadzaliśmy usługi, w jeden dzień wprowadzaliśmy produkcję, także gdybym siedziała w przedsiębiorstwie jednego typu to bym się mniej nauczyła. Także ja byłam bardzo zadowolona z tego, że trafiłam do biura księgowego, bo się dowiedziałam o różnych rodzajach firm. Pani mi odpowiadały na wszystkie pytania. Natomiast gdybym trafiła do jednego przedsiębiorstwa, zajmującego się jednym typem i na moje pytania nie odpowiedziałyby. Więc ja byłam bardzo zadowolona, że trafiłam do biura rachunkowego. Tak chciałam i tak trafiłam.”*
- *„Ja też byłam bardzo zadowolona, dlatego że dowiedziałam się dużo więcej z tych dokumentów, które wprowadzałam, sama się pani wypytywałam o przedsiębiorstwa, powiedziała mi jakich ile firm ma, czym się te firmy zajmują. Akurat moja opiekunka miała tę książkę przychodów i rozchodów, miała pod sobą 15 firm, powiedziała mi czym się te firmy zajmują, jak to wygląda.”*

Zatem na efektywność realizowanych praktyk duży wpływ miał także **profil działalności danego przedsiębiorstwa**. Szczególnie dla NZ odbywających praktyki w biurach księgowych / rachunkowych miejsca praktyk okazały się obszarem stwarzającym o wiele większe możliwości (co warto zauważyć – wychodzące naprzeciw ich oczekiwaniom i potrzebom) aniżeli NZ zakładały/li. Biura rachunkowe stworzyły bowiem okazję do poznania tak naprawdę wielu firm i ich finansów. Znaczenie miały również w tym zakresie – co akcentują autorki powyżej zacytowanych wypowiedzi - podejście opiekunów/ek czy



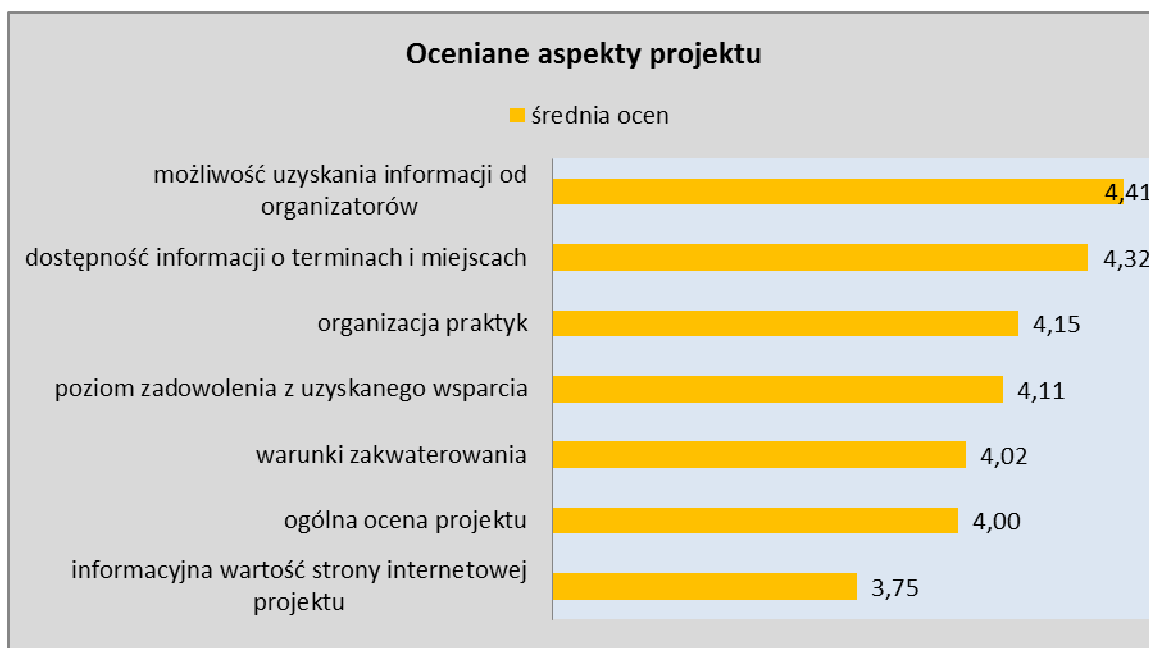
mentorów/ek oraz współtworzona przez nich/e atmosfera życzliwości, otwartości, chęć i gotowość do dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem, dopuszczanie NZ do konkretnych i rzeczywistych dokumentacji rachunkowych.

- „*Gorzej było z drugim tyg. ze względu na to, że było to przed 20tym. I już nie było tego czasu ale pierwszy tydzień to ja bardzo efektywnie spędziłam.*”

3.3 Jakość organizacji Projektu oraz współpracy z Biurem Projektu

Nauczycielki i nauczyciele biorący udział w Projekcie, posługując się skalą od 1 do 5, oceniły/li poszczególne aspekty techniczne organizacji Projektu. Graficzną ilustrację rozkładu odpowiedzi prezentuje wykres nr 1.

Wykres nr 1. Ocena aspektów technicznych Projektu



Źródło: badania własne

NZ najbardziej usatysfakcjonowani byli możliwością uzyskania informacji od organizatorów Projektu (średnia ocen 4,41 w 5-cio punktowej skali). Wysoko ocenione zostały także dostępność informacji o terminach i miejscach (4,32), organizacja praktyk (4,15), poziom zadowolenia z uzyskanego wsparcia (4,11), warunki zakwaterowania (4,02), ogólna ocena projektu (4,00). Wartość informacyjna strony internetowej oceniona została dostatecznie (3,75).



W większości przypadków NZ nie miały/eli również zastrzeżeń co do jakości współpracy z Biurem projektu, przepływu informacji czy też reagowania pracowników projektu na ich potrzeby i zgłaszane problemy. W większości przypadków praktyki zorganizowane były według indywidualnych preferencji samych praktykantów- zarówno co do terminu jak i miejsca praktyk (konkretne miasto – jeżeli w spektrum firm realizujących praktyki któraś miała tam siedzibę) – czy też profilu działalności przedsiębiorstwa).

- *„Ja dostałam praktykę zgodną z moją ankietą i jestem z praktyki bardzo zadowolona, bo byłam właśnie w biurze rachunkowym, o które mi chodziło. We 4 byliśmy w tym samym biurze. Moje oczekiwania zostały spełnione.”*
- *„Ja miałam maila z zapytaniem czy w tym terminie, czy tam. Ja odpowiedziałam, że termin mi nie odpowiada, firma tak. No i później mi zaproponowano inny termin.”*
- *„U mnie nawet było przełożone ze względu na mój stan zdrowia. Coś wypadło i pani mi przełożyła ze względu na moje życzenie, elastycznie dostosowała do mnie.”*
- *„To było dobre, że każdy mógł sobie termin zadeklarować, który mu pasował, bo byliśmy pytani kiedy i jak chcemy. To było dobre, każdy mógł zadeklarować kiedy pasuje bardziej, kiedy pasuje mniej.”*
- *„Czas praktyk był uzgadniany z nami. Podane były terminy i my zaznaczałyśmy kiedy nam odpowiada. Pani z nami uzgadniała. Nigdzie nie było z góry narzucone. Zawsze w dogodnym terminie dla nas. Za to wielki plus.”*

Kilka osób było jednak niezadowolonych ze zorganizowanych dla nich miejsc praktyk oraz samego sposobu organizacji. Pojawił się zarzut, że miejsce praktyk nie odpowiadało oczekiwaniom uczestników.

- *„Praktyki po pierwsze powinny być właściwie załatwiane i we właściwych miejscach. One niestety nie były i były załatwiane na ostatnią minutę. Ja o praktyce sama właściwie, zaczynając w poniedziałek, dowiedziałam się o miejscu praktyk w piątek. Miejsce praktyk nie zgadzało się ani z ankietą oczekiwań, którą wypełnialiśmy, ani profil firmy, ani miejscowość, ani nic innego. Mimo, że dzwoniłam w poniedziałek, to ktoś się ze mną skontaktował w piątek o 15. Z tego co się dowiedziałam, to prezes dowiedziała się pół godziny wcześniej, że od poniedziałku będzie miał kogoś na praktyce. Program praktyk z tego co się dowiedziałam też przyszedł pod koniec pierwszego tygodnia praktyk, kiedy ja już byłam na tej praktyce.”*



- *„Mamy wrażenie, że biuro projektu nie przeglądało naszych ankiet, które wypełnialiśmy mailem, gdzie zaznaczaliśmy jaka firma, jaka specyfika, jaki dział, jaki miasto, termin. W ogóle nie dostosowano tego do naszych potrzeb. Ja nigdy nie chciałam biura rachunkowego, a wylądowałam w biurze rachunkowym. Nie zaznaczyłam nigdzie, że mnie interesuje rachunkowość, bo rachunkowość to jest mały procent tego co uczę, a wylądowałam w biurze rachunkowym.”*
- *„Ja z praktyki wróciłam tydzień temu, a chciałam w lipcu. Nie wyszukano dla mnie firmy, która prowadziła działalność o którą mi chodziło w tamtym czasie. Troszeczkę zdezorganizowano mi wakacje, oczywiście trochę żartuję, bo później nie mogłam ze względu na chorobę odbyć tej praktyki i byłam w innej firmie ale w sumie nie żałuję.”*

Należy jednak zaznaczyć, iż specjalistka ds. promocji i rekrutacji na etapie wyszukiwania miejsc praktyk rozesała uczestnikom i uczestniczkom Projektu elektroniczną ankietę, w której uczestnicy/cki mieli/ły określić preferowane miejsce praktyk, czas udziału oraz profil działalności firmy. Niestety z uwagi na z góry określony przedział czasowy na otwarcie i zamknięcie praktyk w ramach Projektu oraz z uwagi na profile firm, które zgłosiły swój akces do grona firm goszczących NZ na praktykach nie we wszystkich przypadkach udało się zapewnić wymarzone miejsce praktyk w idealnym czasie. Powodów było kilka. Specjalistka ds. promocji i rekrutacji podczas przeprowadzonego wywiadu przyznała, że nie udało się zorganizować praktyki w międzynarodowych korporacjach, czego oczekiwała część uczestników. Kilku osobom, tym które w ankiecie zaznaczyły tylko jeden możliwy termin uczestnictwa, szczególnie na początku okresu praktyk, specjalistce próbującej zorganizować praktykę niekiedy udawało się doprecyzować te kwestie z firmami i poinformować NZ o terminie praktyk dopiero pod koniec tygodnia poprzedzającego rozpoczęcie się praktyki. Ponadto program praktyk niewydrukowany na czas rozpoczęcia praktyk w czerwcu, został dosłany dopiero podczas trwania praktyki.

Zdarzyła się także sytuacja odwołania praktyki w umówionym terminie na kilka dni przed planowaną praktyką. Przedstawiciel biura rachunkowego, w którym miała się odbyć praktyka, poinformował, że na skutek ilości pracy w przedsiębiorstwie nie jest w stanie w odpowiedni sposób zaopiekować się praktykantem/praktykantką i prosi o zmianę terminu praktyki.

- *„Mi zmieniono termin praktyk bez mojej wiedzy. Ja w połowie lipca dzwoniłam do biura projektu, ustaliłam termin. Ok., planuje wszystko pod ten termin, po czym przychodzi piątek przed tym poniedziałkiem, do godz. 15 cisza. Ze względu na moje zajęcia*



zadzwoń, dowiedzieć co się dzieje. Dzwonię w poniedziałek, a pani do mnie mówi ale my pani zmieniliśmy termin, pytam się dlaczego? A bo tu pani podała ewentualny termin. Ja mówię ale chwileczkę, dzwoniłam do państwa i ustaliliśmy, że ten termin jest terminem wiążącym. W związku z tym z firmy logistycznej wylądowałam w biurze rachunkowym.”

Oczywiście należy zaznaczyć, iż w przyszłości trzeba dołożyć wszelkich starań, by uniknąć podobnych sytuacji. Jednocześnie jednak trzeba mieć na względzie, iż zaistniała sytuacja nie była zawiniona ani przez projektodawcę ani przez pracownicę Biura Projektu a była to konsekwencja decyzji przedsiębiorcy, na którą ani projektodawca ani BP nie mieli wpływu.

3.4 Bariery w realizacji Projektu

Większość uczestniczek i uczestników działań Projektu nie dostrzegło żadnych trudności na drodze ich realizacji, o czym świadczą poniżej zacytowane wypowiedzi.

- *„Nie, absolutnie. Dyrekcja idzie na rękę, wręcz przeciwnie. Zadowolona jest, że nauczyciele, w ogóle pracownicy się doskonalą, doszkadzają. Pod tym względem nie. Zapewne gdyby była inna sytuacja, to by mnie tu nie było.”*
- *„U mnie raczej nic nie przeszkadzało żeby odbyć.”*
- *„Nie było problemów”*
- *„Nie. Ja dyrektora poinformowałam, że chcę iść na taki kurs, na wejściu, zanim złożyłam deklarację i poinformowałam, że w tym kursie będą 2 tygodnie być może w roku szkolnym. Mój dyrektor się zgodził, podpisał później dokumenty, bo miał do podpisania umowę i to jest wiążące. Nie było problemów. Dyrektor jest bardzo przychylnie nastawiony do tego, że nauczyciele chcą podnosić umiejętności. Dyrektorzy też są otwarci dlatego, że nauczyciele się ciągle uczą.”*

W tych przypadkach zatem nie wystąpiły żadne trudności **ze strony dyrekcji szkół**, w których pracują NZ, pomimo, iż często praktyki w przedsiębiorstwach wiązały się z 2 tygodniową nieobecnością nauczycieli i nauczycielek w pracy, zatem ze zmianami w cotygodniowym planie zajęć i koniecznością organizacji zastępstw. Nie wszyscy jednak spotkali się z przychylnością dyrekcji. W nielicznych przypadkach był to jednak problem.



- *„Ze strony pracodawców to było tak, że trzeba było termin, np. zjazdów ustalić z dyrektorem i trzeba było prosić i zawsze to było takie niezdrowe, że: ach to ty znowu jedziesz, znowu czegoś nie zrobimy bo ty jedziesz.”*

Okazuje się zatem, że nie wszyscy dyrektorzy i dyrektorski z entuzjazmem podchodzą do faktu, iż pracujących w prowadzonych przez nich szkołach nauczycielki i nauczycieli nie tylko chcą, ale same/sami wyszukały/li możliwość nieodpłatnego (nie pociągającego żadnych kosztów obciążających budżet szkoły) podnoszenia swoich kompetencji. Optylizmem napawa jednak fakt, iż zgłaszane trudności dotyczyły niewielkiej liczby NZ. Jednocześnie warto wskazać drogę do zupełnego wyeliminowania tej płaszczyzny problemowej. Otóż NZ wskazywały/li – w nielicznych przypadkach - na problem napotykaną w miejscu pracy, a wynikającą z braku wystarczającej wiedzy dyrektorów szkół Projekcie i działaniach w jego obrębie. Nauczycielki/le życzyłyby/liby sobie, by wszelkie informacje dotyczące uczestnictwa w Projekcie kierowane były równoległe do NZ i ich bezpośrednich przełożonych.

- *„Prośba, żeby te informacje szły do szkoły, bo to była bariera trochę dla nas bo musieliśmy dzwonić albo pisać maile i prosić o przesłanie informacji do dyrektora. Do nas przychodziły maile z informacjami, a dyrekcja nic nie wiedziała.”*
- *„Naszyc pracodawców, dyrekcję też powinniśmy bardziej uświadomić, że takie praktyki są bardzo wartościowe i udział w praktykach nauczycieli jest również wartościowy, bo oni tego nie widzą.”*
- *„Jakieś zadanie w projekcie powinno dotyczyć naszych pracodawców, dyrektorów. Jakąś im konferencję zrobić, szkolenie żeby ich trochę uświadomić, bo tak mówią że jeździmy na jakieś szkolenia kosztem lekcji i nie wiadomo co my tam będziemy robić.”*

Utrudnieniem w realizacji Projektu okazała się natomiast dla niektórych osób konieczność **zorganizowania życia rodzinnego** podczas długiej, 10-cio dniowej nieobecności uczestniczek.

- *„Ja się trochę obawiałam jak to będzie. Limity w telefonach wyczerpane. Tym bardziej w roku szkolnym, kiedy trzeba dzieci pilnować, tu jest problem.”*
- *„Nasze życie osobiste jest trudno zorganizować, żeby zostawić dom, obowiązki na dwa tygodnie.”*



- *„Jeśli Państwo spróbujecie w następnym roku, ja jestem mamą dwójki małych dzieci. Fajnie by było, gdyby osoby, które są zaangażowane w taki Projekt mogły na ten czas zapłacić opiekunce. To by była super sprawa. Bo musiałam bardzo organizować opiekę nad dwójką dzieci, bo mąż za bardzo nie mógł. A jak ktoś ma opiekunkę taką zaufaną to fajnie by było gdyby można ją było zasponsorować. I czasami mam takie dylematy, bo jeszcze mam wakacje, mogłabym posiedzieć, no a niestety no jednak tutaj jestem, bo mi zależy, a gdybym miała taką opiekunkę żeby wiedziała, że jakoś super się nimi zajmie, to bym już może nie miała takich dużych dylematów.”*

Powyższe cytaty zwracają uwagę na niezwykle istotną kwestię. Otóż jednym z priorytetowych obszarów w dokumentach strategicznych ale i działaniach równościowych Unii Europejskiej są zapisy dotyczące konieczności stwarzania warunków pozwalających godzić życie zawodowe z rodzinnym. Zapisy takie istnieją także w dokumencie "Zasada Równości Szans Kobiet i Mężczyzn w Projektach programu operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik - Aktualizacja" (Warszawa 2010), wydanym przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (obszary interwencji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki z perspektywy równości płci, ustęp Edukacja). Do wskazań zawartych w tymże (jak również innych) dokumencie powinny stosować się wnioski realizowane w ramach Programu z faktem, iż opieka przedszkolna i żłobkowa jest w Polsce bardzo trudno dostępna (a dantejskie sceny w dniu otwarcia list –zapisów do żłobka i przedszkola oraz kolejki pod tymi instytucjami w dużych miastach przywołują skojarzenia ze społecznymi kolejkami z czasów PRLu) a prywatna opiekunka lub opiekun to wydatek często przekraczający możliwości budżetowe przeciętnej rodziny należy zwrócić w przyszłości szczególną uwagę na to, by oferując nieodpłatne szkolenie /podnoszenie kwalifikacji zapewniać także wsparcie uczestnikom i uczestniczkom działań w opiece nad osobami zależnymi (w powyższych opiniach są to głównie małe dzieci).

Dodatkową barierą w kilku przypadkach okazało się **wykonywanie innej /dodatkowej** – oprócz nauczania – **pracy**.

- *„Właściwie tylko takie, że to 2 tygodnie poza domem, poza pracą, gdzie oprócz tego że uczę, to pracuję w administracji, jestem sekretarzem więc tych obowiązków mam mnóstwo. Ale ja tu przyjechałam z laptopem, w hotelu mailuję do szkoły, jestem na bieżąco, wszystko wiem”.*



Problem jest oczywiście mniej odczuwalny w przypadku kiedy wykonywana praca świadczona jest w ramach własnej działalności gospodarczej, czy też – ze względu na jej charakter – możliwe jest efektywne jej wykonywanie za pośrednictwem Internetu, w elastycznych godzinach. W innych przypadkach raczej trudno jest przekonać pracodawcę – często kolokwialnie zwanego „prywaciarzem” – by szedł na tak daleko idące ustępstwa. Rozwiązanie takiego problemu, czy też wskazanie dróg minimalizacji tego rodzaju bariery wykracza jednak poza możliwości tych analiz. Można jedynie wspomnieć, iż również i prywatnemu pracodawcy powinno zależeć na pracowniku/cy podnoszących – z własnej inicjatywy – swoje kompetencje, z których skorzysta również i pracodawca. Odpowiedzią może być zatem dyplomatyczna argumentacja starającego się o czasowe zwolnienie z obowiązków pracownika/cy.

Nauczycielki i nauczyciele wskazywały/li także konieczność zgody na **nagrywanie prowadzonych przez siebie lekcji** (przed i po odbyciu praktyk) nie tylko jako trudność czy barierę, ale wręcz jako skuteczny odstraszcacz od udziału w Projekcie.

- *„Ja miałam opory przed lekcjami. Nie wiem czemu to miało służyć ale te lekcje nagrywane nie miały dla mnie większego sensu, tym bardziej, że człowiek w opinii czyta, bo normalnie takich błędów się nie popełnia, a widocznie pod wpływem stresu się popełnia.”*

Po pierwsze zatem fakt świadomości, iż jest się nagrywanym był stresujący. Można oczywiście zgodzić się z tym, iż jest to stresujące doświadczenie, należałoby jednak zastanowić się nad potencjalnymi źródłami tego stresu, o których nauczyciele i nauczycielki nie mówili zbyt chętnie, przechodząc w rozmowach od razu do podważania sensu tychże nagrań a szczególnie sensu i „obiektywności” ich analizy i tworzenia na tej bazie opinii dotyczących poziomu kompetencji dydaktyczno-wychowawczych nauczycielki/nauczycielka. Można zaryzykować stwierdzenie, iż człowiek nie mający nic do ukrycia nie lęka się tego, by publicznie prezentować i konfrontować z opinią ekspercką swojej wiedzy i umiejętności prowadzenia zajęć dydaktycznych. Idąc dalej tym tropem można zaryzykować jeszcze bardziej i stwierdzić, iż lęk przed zdemaskowaniem własnej niewiedzy i niskich kompetencji - tak pedagogicznych jak i dydaktycznych – wywołuje postawę obronną (oczywiście uzasadnioną w tychże przypadkach) w



postaci negacji sensu takich nagrań. Po drugie natomiast – o czym mowa w powyżej przywołanym cytacie – stres istotnie może generować pewne zachowania czy czynności, które nie wchodzą w zakres codziennych, nawykowych działań konkretnego nauczyciela czy nauczycielki. Tworząc – w oparciu o obserwację oglądanych lekcji - karty kompetencji dydaktycznych i wychowawczych dokonująca analiz doświadczona pedagożka brała tę zmienną pod uwagę i nie ona była główną osią rozważań. Podnoszenie poziomu kompetencji dydaktycznych było jednym z celów szczegółowych Projektu i odwołując się do analizy porównawczej lekcji nagranych przed i lekcji nagranych po odbyciu praktyk należy stwierdzić, iż przyrost taki istotnie miał miejsce i widoczne są efekty (zatem i sensowność takich działań i analiz) w poziomie i różnych obszarach kompetencji prezentowanych przez poszczególne nauczycielki i nauczycieli. Należy również zaakcentować, iż – jak podkreśla to cytat zamieszczony poniżej – opinie te nie były krytyką destruktywną, ale raczej wskazaniem tak mocnych stron jak i obszarów wymagających refleksji i pracy (z wyjątkiem kilku przypadków, w których lekcje nagrane przed odbyciem praktyk ujawniały takie zachowania czy strategie które zostały przez ekspertkę uznane za karygodne i wymagające nie pracy ale natychmiastowego i bezwzględnego zaprzestania).

- *„Te opinie były bardzo subtelne, ze wskazówkami, co jest mocną i co słabą stroną, nad czym trzeba pracować ze strony dydaktycznej.”*

Należy mieć jednak świadomość, że opinie takie jak ta wyżej były marginalne, bowiem większość nauczycielek i nauczycieli – mając świadomość iż sukces w nauczaniu nie zależy tylko od wiedzy i umiejętności merytorycznych ale również od kompetencji dydaktycznych - odnalazła w otrzymanych analizach cenne wskazania.

- *„To jest takie spojrzenie z zewnątrz osoby, która nie jest w żaden sposób z nami związana i nie jest na zasadzie takiej, że będzie mnie głaskać bo jest moją koleżanką albo będzie mi dokładać bo właściwie ja jej zagrażam. To jest zupełnie z boku spojrzenie, to jest cenne.”*
- *„To kamerowanie na zajęciach, te ankiety, to jest taki przykład, że w każdym wieku trzeba się uczyć, doskonalić i uaktualniać wiedzę.”*

Ponadto trzeba podkreślić, iż dokonana analiza – także porównawcza – nie była analizą „obiektywną” tylko subiektywną oceną pedagożki zorientowanej na humanizację procesu



nauczania – uczenia się oraz na przesunięcie w jego ramach od podawania wiedzy i dyspozycji nauczycielskiej w kwestiach wiedzy i władzy do zwiększania podmiotowości uczniów i uczennic, współodpowiedzialności stron za przebieg i efekty procesów dydaktycznych, stwarzania przestrzeni na problemowe, krytyczne i twórcze myślenie. Profil tych analiz może być zatem istotnie bezużyteczny czy nawet bezzasadny z perspektywy nauczycielki/ła, która/y konstruuje swą codzienną pracę w wierności na przykład ideologii transmisji kulturowej. Jest jednak nie tylko zasadny, ale również efektywny w odniesieniu do celów i zakładanych efektów Projektu.

Nauczycielki i nauczyciele sygnalizowały/li natomiast potrzebę, ażeby zademonstrować im wzorcową lekcję poprowadzoną przez eksperta/ekspertkę z dziedziny dydaktyki, którą to wskazówkę należy wziąć pod głęboką rozagę w planowaniu i realizacji w przyszłości inicjatyw podobnej do tej jaką jest ewaluowany Projekt.

- *„Przy okazji można by rodzaj jakiegoś tematu zrealizowanego, na. na konferencji posłuchać. Musimy się gdzieś tego nauczyć? Kto ma nas uczyć? Jeżeli ma być lekcja, to ja bym woląa obejrzeć lekcję eksperta, lekcję wzorcową. Jeżeli ktoś nas nagrywa, to niech nam ktoś najpierw pokaże jak ta lekcja powinna wyglądać. I na koniec moglibyśmy być nagrani.”*
- *„Cały czas nas tu oceniają. To czego mi brakowało, to żeby ktoś przyszedł od was i pokazał faktycznie jak ma wyglądać lekcja nowoczesna. Bo my już nie jesteśmy młodzi, ale potrzebujemy np. co młodzi mają teraz.”*
- *„Każdy z nas prowadzi przedmioty przez wiele lat i po czasie się zamykamy co do szerokiej wiedzy ekonomicznej, a takie szkolenie uświadamia nam pewne rzeczy, aktualizuje naszą wiedzę. Najpierw jakiś wykład, szkolenie, a potem dopiero sprawdzić ile my z tego wynosimy, a nie badać nas tak pod tak szerokim kątem tyle pytań, niekoniecznie każdy się w danych rzeczach orientuje.”*

Część nauczycieli i nauczycielek biorących udział w Projekcie wyraziło także niezadowolenie i poddało pod wątpliwość zasadność i celowość diagnozowania ich wiedzy i umiejętności przed i po odbyciu praktyk. Wskazywano na stresogenny wpływ testów i prezentacji podczas diagnoz.



Większość z badanych nie życzyłoby sobie w kolejnym Projekcie żadnych działań, w których mieliby prezentować poziom swojej wiedzy, czy umiejętności.

- *„Bez takich testów, bo one nic nie dają, dodatkowo one działają na nas stresująco. Uważam, że mniej osób zdecyduje się na tego typu projekt, jeżeli będzie. Natomiast przed takim projektem powinna być otwarta dyskusja.”*
- *„Te prezentacje są bardzo stresujące dla nas, bo mamy taką siatkę wiedzy, bo każda z nas może innych przedmiotów uczyć, a test był jednostronny.”*
- *„Rozbudować staż, a skrócić część diagnozującą.”*

Należy jednak zaakcentować, iż (ponownie) takie opinie mogą wynikać tak z chęci eliminacji czynników i momentów stresogennych (co jest oczywiście reakcją zrozumiałą) czy też lęku przed zdemaskowaniem zakresów braków merytorycznych. Z uwagi jednak na cele i charakter działań Projektu diagnoza wstępna i końcowa wiedzy i umiejętności profesjonalnych jest elementem koniecznym do tego, by zbadać efektywność prowadzonych działań i zasadność inicjatywy.

Problemem sygnalizowanym przez niektórych Opiekunów Praktyk są nie dość dokładne instrukcje dotyczące dokumentów, które musieli oni wypełniać albo przygotowywać.

- *„Na razie to co troszeczkę nas tu zniechęca i mało wiedzy mamy na ten temat, to jest ta część opisowa, którą na koniec w raporcie trzeba będzie zrobić. Więc tu myślałem, że jakieś dodatkowe wskazówki; ponieważ nie wiem czy to ma być bardzo zwięzłe, czy bardzo szczegółowe. Jak ma wyglądać. Natomiast to co dotychczas, codzienne rozpisywanie zajęć nie stwarza żadnych kłopotów.”*

Należy w przyszłości mieć na uwadze, iż dokumentacja wymagana zapisami konkursu i samego wniosku projektowego nie musi być oczywista dla przedsiębiorcy, czy pracownika firmy, który nie miał dotychczas styczności z takimi dokumentami i wymogami oraz nie ma przygotowania i doświadczenia merytorycznego. Warto zatem po pierwsze zwracać na takie doświadczenie w momencie wyboru Opiekunów Praktyk, po wtóre natomiast warto zredagować szczegółowe i wyczerpujące instrukcje dotyczące tego co, kiedy i w jaki sposób (kierując się jakimi kryteriami) wypełniać.



3.5 Poziom zaangażowania uczestników/uczestniczek Projektu oraz Opiekunów Praktyk

3.5.1 Opiekunowie Praktyk o NZ

Poziom zaangażowania opiekunów praktyk badano podczas wizyt monitoringowych przeprowadzonych w 5-ciu losowo wybranych przedsiębiorstwach oraz w wywiadzie CATI zrealizowanym z opiekunami wszystkich praktykantów/praktykantek. Żaden z opiekunów nie wyraził się negatywnie o stopniu zaangażowania uczestniczek/uczestników w praktykę. Opiekunowie opowiadali o silnym zaangażowaniu nauczycieli, o ich dociekliwości i skrupulatności. Z uzyskanych wyników rysuje się obraz NZ oddanych pracy w przedsiębiorstwie, chętnie współpracujących z innymi pracownikami firm w których realizowano praktyki, świadomych korzyści jakie mogą osiągnąć dzięki praktyce. Oto wypowiedzi opiekunów praktyk zapytanych o jakość współpracy z nauczycielami.

- *„Perfekcyjne, zaangażowanie widać od pierwszego dnia, chęć do nauki. Ja bardziej traktuję to jako że one będą dopiero przygotowywać ludzi, którzy będą trafiać na rynek pracy i chcą zrobić to najlepiej, najrzetelniej jak potrafią, dlatego same starają się tu wiele nauczyć takich praktycznych rzeczy”.*
- *„Widać, że one kochają swój zawód, że chcą przygotować dobrze tą młodzież wchodzącą na rynek i dlatego same też chcą się tu nauczyć jak najwięcej. Od pierwszego dnia bardzo duże zaangażowanie, przychodzą punktualnie. Warunki tu postaraliśmy się im stworzyć możliwie najlepsze. Mają swoje zapewnione stanowisko, są we dwie więc tak jakoś różniej im, no i przechodzą przez kolejne działy poznając różne zagadnienia tu realizowane w firmie.”*
- *„W mojej ocenie panie wiedzą czego chcą. One są po to żeby zorientować się czego my, biura księgowo potrzebujemy. I one pod tym kątem dopytują, a sam jak tylko mogę je informuje na co patrzymy rozmawiając z adeptami, którzy wypuszczani są po ekonomiku.”*
- *„Same jeśli są zainteresowane jakimś konkretnym tematem, czy książką przychodów i rozchodów, czy księgami handlowymi, czy ZUSami, to dopytują ile mogą. Wiedzą, że jest*



to czas dla nich i jak najbardziej wnikliwie formułują pytania. Czasami mam wrażenie, że chcą biuro otworzyć.”

- *„Jeśli chodzi o kontakt personalny, to nie było jakiejś blokady, czy wycofania. Panie były otwarte i bardzo chętne do poznawania nowych rzeczy”*
- *„Podeszła do odbywania praktyki z zaangażowaniem i entuzjazmem. Od pierwszego dnia interesowała się zarówno strukturą organizacyjną jak i działaniami, które prowadzą do powstawania usług hotelowych. Zgodnie z ustalonym harmonogramem przechodziła z działu do działu – zadając przy tym dużo pytań i komentując na koniec każdego dnia praktyk nowo zdobyte wiadomości. Miała też dużo celnych uwag na temat pracowników oraz wykonywanych przez nich obowiązków.”*
- *„Wykazywała się dużym zainteresowaniem wykonywanych przez siebie czynności. W wolnym czasie potrafiła nie tyle zadbać o relaks dla siebie ile o poszukiwanie informacji na temat obiektu w którym odbywała praktyki. Prawie bez przerwy zadawała pytania, nanosiła swoje uwagi i spostrzeżenia.”*
- *„W wolnym dla siebie czasie potrafiła też śledzić pracę recepcji, podpytywać o obowiązki osób na niej pracujących, śledzić rozmowy z gośćmi Ośrodka oraz służyć pomocą i radą.”*
- *„Praktykantka wykazywała bardzo duże zainteresowanie nabyciem wiedzy praktycznej, a przede wszystkim pracy na wykorzystywanym w Kancelarii programie księgowym. Podczas okresu praktyki dało się zauważyć dużą umiejętność pracy w zespole oraz umiejętności interpersonalne Praktykantki. Wszelkie nasuwające się niejasności i wątpliwości Uczestniczki Projektu były artykułowane i na bieżąco wyjaśniane przez mentorów poszczególnych działów Kancelarii.”*
- *„To osoba bardzo świadoma swojej roli, zadań oraz kompetencji. Czas spędzony na praktykach w DBM Polska (Development & Business Consulting Gniazdowski i Partnerzy Sp. K. przyp. autora) starała się maksymalnie wykorzystać, podobnie jak możliwości, które zostały Jej udostępnione. Wykazywała się inicjatywą i chęcią nauki, jednocześnie prowadząc dojrzały dialog i ciekawe dyskusje z Konsultantami. Chętnie słuchała i zadawała trafne pytania, jednocześnie dzieląc się swoimi spostrzeżeniami. Zdobytą wiedzę starała się przekładać na swoje praktyczne doświadczenia, a nowe informacje odwoływać do już posiadanej wiedzy.”*



Powyżej zacytowane opinie Opiekunów i Opiekunek Praktyk wskazują na duże zaangażowanie NZ w odbywane praktyki. Było ono widoczne zarówno w komunikatywności NZ, nastawionej na zadawanie pytań, dociekanie szczegółów, jak również w robieniu notatek i dbałości o gromadzenie materiałów do wykorzystania w pracy w szkole. Zaangażowanie było tak znaczne, że wiele/u NZ zostawało w przedsiębiorstwach nawet w czasie wolnym, ponadto angażowały/li się w dyskusje z przedsiębiorcami, wymianę doświadczeń, dostarczały/li celnych uwag i spostrzeżeń – informacji zwrotnej – przedsiębiorcom.

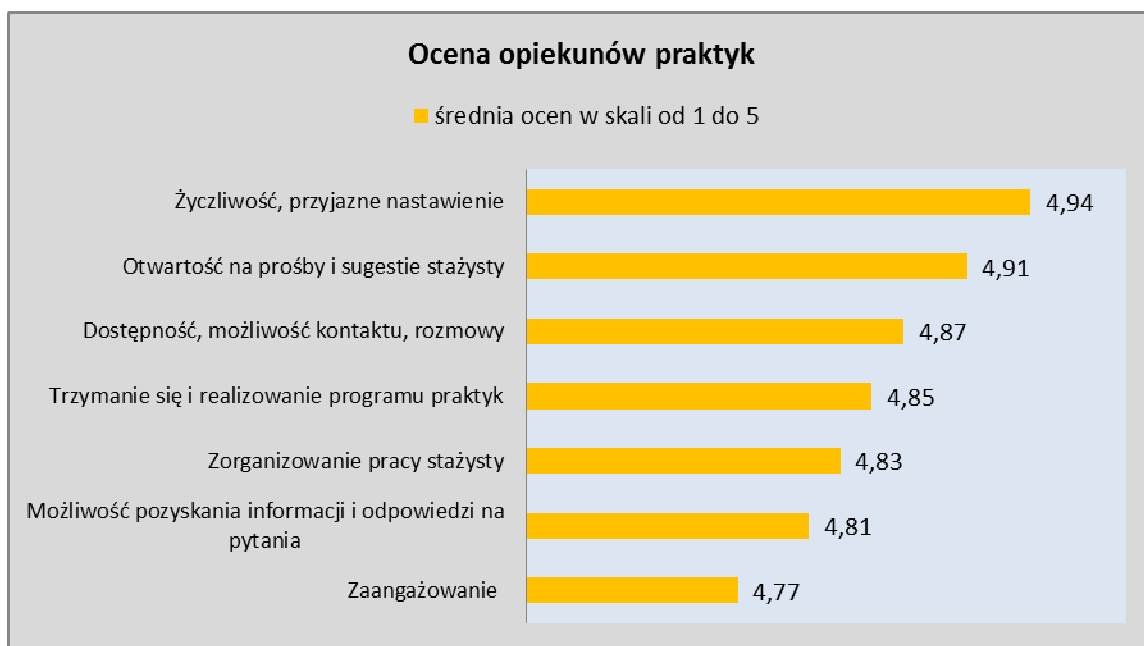
Oczywiście poziom i głębokość zaangażowania w przypadku konkretnych NZ mógł się różnić w trakcie trwania praktyk, w zależności o większego lub mniejszego osobistego zainteresowania i oceny późniejszej przydatności poznawanych treści (w perspektywie nauczanych przedmiotów).

- *„Różne jest podejście. Zdarzają się osoby, które są bardziej zainteresowane praktykami, a są osoby, które są bardziej zainteresowane, żeby gdzieś się wcześniej urwać i pojechać na zakupy. To zależy w jakim dniu, w jakim dziale, bo coś ich bardziej interesuje, coś mniej. Poza tym one mają różne przygotowania i różne ukierunkowania, bo niektóre uczą ekonomii i to jest coś zupełnie innego od tych, które uczą rachunkowości. Z tego co zauważyłem te od ekonomii są bardziej zainteresowane rozmowami handlowymi, są zainteresowane jakim kluczem się kierujemy zatrudniając osoby, organizacją pracy itd., te które zajmują się rachunkowością bardzo się interesują książkami przychodów, zawsze zaznaczają, że książki przychodów to jest niedocenione zagadnienie i to chcą bliżej poznać i księgi handlowe, żeby maksimum poznać jak inni to robią, bo one to znają, wiedzą ale jak to ktoś robi praktycznie, to bardzo chętnie. Więc tu się różnią między sobą te Panie. Ale ja nie wiem czy to można zdefiniować jako problem. Problemy z tymi Paniąmi nie występują.”*

3.5.2 NZ o Opiekunach/kach Praktyk

Także zaangażowanie OP zostało ocenione przez nauczycieli/nauczycielki. Nie pojawiła się ani jedna opinia zdecydowanie negatywna.

Wykres nr 2. Ocena opiekunów praktyk dokonana przez uczestników/uczestniczki



Źródło: badania własne

Opiekunowie i Opiekunki Praktyk we wszystkich ocenianych aspektach otrzymały/li pozytywne opinie. Najwyżej oceniono życzliwość oraz przyjazne nastawienie (4,94 w 5-cio punktowej skali) oraz otwartość na prośby i sugestie stażystów (4,91). Wszystkie pozostałe aspekty ocenione zostały niewiele niżej, ale nadal wysoko: dostępność, możliwość kontaktu z opiekunem, rozmowy (4,87), trzymanie się i realizowanie programu praktyk (4,85), zorganizowanie pracy stażysty (4,83), możliwość pozyskania informacji i odpowiedzi na pytania (4,81), zaangażowanie opiekunów w praktykę (4,77).

Według zgromadzonej wiedzy stwierdzić można, że OP – w ocenie praktykantek i praktykantów – byli/ły dobrze przygotowani/e merytorycznie do sprostania wymaganiom NZ, otwarci na współpracę i pomocni. We wcześniejszych /powyższych analizach zwrócono uwagę na to, iż zaangażowanie OP oraz mentorów i menterek zostało przez większość praktykantek i



praktykantów uznane za jeden z warunków efektywności uczenia się w ramach odbywanych praktyk.

Poniżej znajduje się cytaty z wypowiedzi NZ w kwestii oceny zaangażowania Opiekunów/ek Praktyk.

- *„Opiekunką praktyk jestem zafascynowana. Pani jest kompetentna przede wszystkim, osobą odpowiedzialną, zawsze nas pyta czego jeszcze chciałabym się dowiedzieć, na co jeszcze zwrócić uwagę. Ja jako OP oceniam ją bardzo wysoko.”*
- *„Ale ważne są również kontakty, bo powiedzmy tutaj na pewno nie jesteśmy w stanie w ciągu tych 10 dni tak super praktycznie się tego wszystkiego nauczyć, to tak myślę, że Panie nie będą chciały z nami w jakiś sposób współpracować, tak. Że możemy zadzwonić, że możemy się czegoś dopytać jeżeli jakiś problem w szkole powstanie ewentualnie nawet no tutaj skierować naszych uczniów na praktykę bo też tutaj praktykanci są. Także to wszystko tutaj fajnie działa.”*
- *„Jest wszystko porządku. Jesteśmy otoczone opieką. No i jest życzliwa atmosfera.”*
- *„Starają się mocno, muszą przyznać. Robią wszystko żeby było jak najlepiej.”*
- *„W ogóle jest bardzo sympatyczna taka rodzinna atmosfera i jest porządku. Materiały też mamy udostępnione.”*
- *„Wiadomo, powiedzenie tylko to jest mało, ale tu pani nam zrobiła szczegółowo notatki gdzie wejść, gdzie kliknąć. Ta moja opiekunka tu mocno mi się angażuje, bo rozpisuje mi wszystko po kolei notatki na kartkach i kseruje co może, bo wiadomo, że niektóre dane są objęte tajemnicą służbową, także dobrze jest. Zadowolone jesteśmy.”*
- *„Opiekun praktyk super. Organizacja była bardzo dobra..”*
- *„My byliśmy zadowolone z tego powodu że ta firma, pracownicy tamtej firmy chcieli nas nauczyć, oni sami to wypracowali, to co nam przekazali, nie dostali niczego z zewnątrz. Praktyki opracowała firma, która nas przyjmowała. Jedyne materiały, jakie z praktyki otrzymałyśmy, to tylko z firmy. Cały segregator materiałów wypracowanych przez nich. Tutaj mimo, że nam obiecano, że dostaniemy różnego rodzaju materiały nie dostaliśmy nic.”*
- *„Tutaj mi się podobało to, że dostałyśmy maila od Pań. One nam powiedziały, że jakbyśmy miały jakieś wątpliwości, to mogę do nich napisać. Ile razy jest tak, że młodzież mi zada pytanie, o którym nigdy nie myślałam jak w takiej sytuacji coś zrobić, bo nie*



zawsze mamy czas na jakieś szczególiki. Nareszcie wiem, że mam jakiegoś przyjaciela, fachowca, który mi podpowie co w tej sytuacji zrobić.”

Wysoka ocena zaangażowania Opiekunów/ek Praktyk oraz innych pracowników i pracownic przedsiębiorstw, w których odbywały się praktyki, dotyczy zaangażowania bardzo szeroko przez respondentki/ów interpretowanego. Niezwykle istotne dla nich okazało się bowiem tak tworzenie miłej atmosfery opartej na wyrozumiałości i cierpliwości, jak również tworzenie komunikacji w oparciu o dialog – uwzględnianie potrzeb i oczekiwań praktykantek i praktykantów, pytanie ich o opinie, doświadczenia. Niezwykle ważne i cenne z perspektyw NZ okazało się również zaangażowanie Opiekunek i Opiekunów Praktyk (oraz pozostałych pracownic/ków, z którymi praktykantki i praktykanci mieli kontakt) w przygotowanie już przed rozpoczęciem praktyk pakietów informacji i wskazówek niezbędnych do sprawnego „poruszania się” po firmie i profilu jej działalności, w trakcie i po praktykach natomiast przygotowanie pakietów materiałów do wykorzystania w pracy z uczniami i uczennicami.

Jednym z bardzo ważnych wyznaczników zaangażowania stała się obietnica Opiekunów i Opiekunek, przedsiębiorców, menterek/ów co do dalszej współpracy z praktykantkami/tami. Zadeklarowana gotowość do kontynuacji dotyczyła albo otwartości na wsparcie informacyjne (konsultacje osobiste, telefoniczne) lub/i chęci przyjęcia w firmie uczniów i uczennic NZ na praktyki.

- *„Pan z mojej praktyki zaproponował, jeżeli miałabym uczniów i oni mieliby rodzinę w Warszawie i oni chcieli mieć praktykę, to bardzo chętnie przyjmie.”*
- *„Specyfika taka, że akurat miałam praktykę u pracodawcy obok mojej szkoły i udało mi się tego pracodawcę pozyskać jako opiekuna praktyk dla moich uczniów. Była już tam jedna praktyka i jest zapowiedź, że ta współpraca będzie kontynuowana.”*

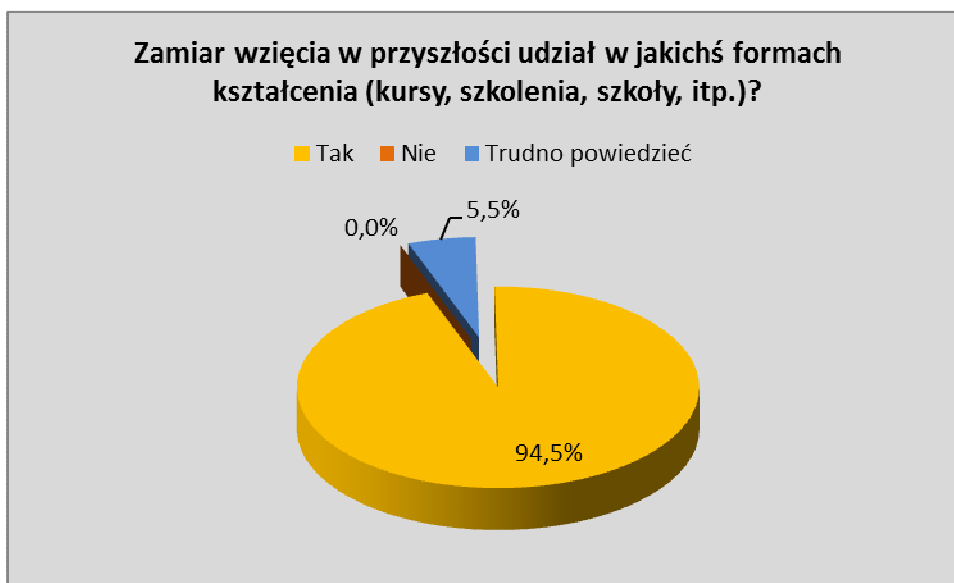
Nawiązanie takich kontaktów, porozumień stało się urzeczywistnieniem jednego z celów programu praktyk – cel 4 czyli NZ jako pomost między przedsiębiorstwem a rynkiem pracy.

3.6 Korzyści płynące z udziału w Projekcie oraz rekomendacje NZ i przedsiębiorców co do kontynuacji inicjatywy

Reasumując, należy zwrócić uwagę, że większość uczestników/uczestniczek deklaruje chęć ponownego wzięcia udziału w podobnym Projekcie – nawet od razu po zakończeniu swego udziału w tym Projekcie, co wydaje się być najlepszym świadectwem zasadności celów Projektu oraz efektywności w ich realizacji i osiągnięciu.

- „*Tak, tak, zdecydowanie.*”
- „*Nawet za pół roku.*”
- „*Mało tego, że wzięłybyśmy, prosimy o zorganizowanie dla nas kontynuację takiego projektu.*”
- „*Chcemy jeszcze.*”

Wykres nr 3. *Zamiar uczestników/uczestniczek wzięcia udziału w kolejnych kursach, szkoleniach*



Źródło: badania własne

Na pytanie zamieszczone w ankiecie „Czy zamierza Pan/Pani w przyszłości brać udział w jakichś formach kształcenia (kursy, szkolenia, szkoły itp.)? zdecydowana większość (94,5%) odpowiedziała twierdząco.

Wykres nr 4. *Opinia uczestniczek/uczestników odnośnie korzyści płynących z kształcenia się ludzi dorosłych*



Źródło: badania własne

NZ dostrzegają wieloaspektowe korzyści związane z edukacyjną aktywnością ludzi dorosłych. Aktualizacja wiedzy i umiejętności jest najczęściej wskazywaną przez uczestników Projektu korzyścią płynącą z kształcenia się ludzi dorosłych (36 wskazań). Nauczyciele uważają także, że kształcenie poszerza horyzonty (31 wskazań), zwiększa szanse na rynku pracy (25 wskazań), umożliwia przekwalifikowanie (21), umożliwia poznanie ciekawych ludzi (20) zwiększa samoocenę (18), zwiększa szanse na utrzymanie posiadanego zatrudnienia (9), dzięki niemu wzrasta możliwość zwiększenia dochodu (9), daje poczucie spełnienia i satysfakcji (8) oraz zwiększa szanse uzyskania awansu (7 wskazań).

Wszystkie/cy badane/i zgadzają się co do wartości przedsięwzięcia i zysków dla procesu nauczania. Zarówno nauczycielki/le, jak i Opiekunowie i Opiekunki Praktyk podają szereg korzyści płynących z tego typu przedsięwzięcia.



W perspektywie NZ są to głównie możliwość poznania realiów i praktyki funkcjonowania przedsiębiorstw z nauczanych przez NZ zakresów, jak również kontakty branżowe i osobiste, możliwość wzbogacania i wymiany doświadczeń.

- *„Każde nowe działania dają nam nowe doświadczenia, poznaję nowych ludzi, chociażby spotkanie się z innymi nauczycielami, wymiana doświadczeń, kontakty. Dla mnie to na pewno jest bardzo dobre i na pewno wzięła bym udział w innym projekcie..”*
- *„Pomysł jest świetny, ja kiedyś miałam niewielki związek z praktyką, później wpadłam do szkolnictwa z różnych powodów i zawsze mi tego brakowało jak patrzyłam na nauczycieli, którzy zupełnie nie mieli do czynienia z praktyką. W ogóle jest zupełnie inne podejście takiego praktyka, który choć odrobinę liznął i uczy dzieci. To jest zupełnie inne. Ja patrzyłam na nauczycieli, którzy uczyli przedmiotów ekonomicznych ale liznęli gdzieś praktykę nawet w zupełnie innych dziedzinach. Zupełnie inaczej patrzyli jak się przekazuje tę wiedzę, czego uczyć, nie byli tacy szampowci. Sama idea jest super.”*

Opiekunowie i Opiekunki praktyk zwracają natomiast uwagę przede wszystkim uwagę na możliwość aktualizacji posiadanych przez NZ zasobów wiedzy i umiejętności a w konsekwencji przekazywanie uczniom i uczennicom realnego wyobrażenia o branżowym rynku a przez to umożliwienia im efektywnego wejścia na rynek pracy. Korzyścią najczęściej wskazywaną ale i najbardziej oczywistą jest natomiast szansa na styczność z praktyką, co jest niezwykle istotne w świetle faktu, iż większość NZ to teoretyczki/cy nie posiadający żadnego doświadczenia z praktykowaniem ekonomii.

- *„Ja mogę powiedzieć tylko tyle, że na pewno łatwiej będzie im jakby nastawić, ukierunkować tą młodzież, która będzie wychodzić od nich, znają c pewne realia małych firm, do których na ogół trafią ci młodzi ludzie. Więc myślę, że taki cel będzie na pewno osiągnięty. Im z kolei doda odwagi troszeczkę, no bo ta teoria, którą mieli wpajane kiedyś na studiach, nie koniecznie odpowiada po różnych zmianach. Nie zawsze to śledzą nauczyciele, oni uczą tego czego sami byli uczeni. Rzadko może mają czas na wejście w te nowe przepisy, nowe zmiany, a tu mają okazję to obserwować jakby na żywym organizmie. Tu widać jak pracuje mała firma, zresztą my obsługujemy około 200 firm innych i to są podmioty od takich maleńkich, pojedynczych, nawet do bardzo dużych firm*



zatrudniających ponad 250 osób. Więc one mają taki pełen obraz, te praktykantki, i widzą co się robi na co dzień. Myślę, że to będzie duża korzyść.

- *„Moim zdaniem Program Praktyk jest pomocny dla nauczycieli. One same wskazują, że pewne rzeczy, które są w teorii nie zawsze w praktyce są takie same. Od nas mogą dowiedzieć się większej ilości rzeczy czysto praktycznych, jak np. przygotować dokumenty do złożenia do US, coś wiedzą, gdzieś tam mają wzory ale jeśli mają możliwość zapytania jak to wygląda rzeczywiście one jak najbardziej z tego korzystają, a myślę, że to później jest wykorzystywane na lekcjach, bo panie same od nas biorą dokumenty, jak im opowiadamy co, gdzie wpisać, one sobie odnotowują, więc myślę, że to zostanie wykorzystane.*
- *„Łatwo jest te panie zachwycić. One rzeczywiście to jak one mówią, że to jest super, to to jest szczerze. Prawdopodobnie chodzi o to, że im tego zetknięcia z praktyką brakowało. Stąd to co dla nas wydaje się takie normalne, dla nich to jest och, ach, mają przełożenie teorii w praktykę. Mogą się zorientować dlaczego to jest robione tak a nie inaczej. Poza tym my mamy system elektroniczny, co też jest dla nich zaskoczeniem, bo one nie miały styczności z taką technologią i nie wiedziały, że taka technologia istnieje.”*
- *„Uważam, że sam pomysł praktyki dla nauczyciela jest bardzo dobry. To dobra weryfikacja teorii z praktyką. Zrozumienie słabości dydaktycznej nauczania zawodowego pozwoli ulepszyć poziom nauczania w szkołach średnich i tym samym ułatwi uzyskanie pierwszej pracy absolwentom.”*
- *„Uważam, że dzięki odbyciu praktyk w ramach projektu „Nauczyciel Zawodów Ekonomicznych w Nowoczesnym Przedsiębiorstwie” Praktykantka może śmiało przekazywać swoją wiedzę uczniom. Jej wiedza została zaktualizowana nie tylko merytorycznie, ale i praktycznie. Analizując dotychczasowe kształcenie nauczycieli można stwierdzić że jest to system, który nie spełnia oczekiwań oświaty i nie uwzględnia dokonujących się zmian i przeobrażeń cywilizacyjnych, bowiem nadal tkwi w stereotypach i schematach przyjętych z przeszłości. Nauczyciel nie tylko powinien opanować wiedzę przedmiotową w szerokim zakresie, lecz również orientować się, która dziedzina jest ważna dla uczniów. Obecnie brak jest odpowiedniej kadry nauczycieli posiadającej doświadczenie praktyczne w zakresie realizacji zadań metodyczno-praktycznych, co sprowadza się do obsady zajęć z przedmiotów praktyczno-metodycznych pracownikami nie znającymi problematyki z tego zakresu. Praktykantka po odbyciu*



praktyk stała się pełnowartościowym nauczycielem z umiejętnościami poszukiwanymi obecnie na rynku.”

- *Bardzo pozytywnie oceniam pomysłodawców projektu. Uważam, że tego typu szkolenia są bardzo potrzebne w dzisiejszych czasach, ponieważ nauczyciel zajmuje newralgiczne miejsce, jest nim pogranicze między tym, co powstaje w świecie wielkiej myśli naukowej, filozoficznej, kulturowej, a materią realnego życia, zarówno w wymiarze społeczno-instytucjonalnym, jak i indywidualnym, osobowym.”*
- *„Absolutnie bardzo pozytywnie. I ogólnie bardzo popieram ten projekt. Uważam, że jest to bardzo fajny pomysł, tym bardziej, że sama skończyłam liceum ekonomiczne. I faktycznie nauczycieli wiedza powinna być też nie tyle co jest teoretyczna, ale również praktyczna. Świetny pomysł i w ogóle byłam bardzo zadowolona.”*
- *„Uczestniczki praktyk wierzą, że wiedza zdobyta w funkcjonującej na rynku rzeczywistej firmie, pozwoli im lepiej przygotować studentów do efektywnego wejścia na rynek pracy.”*

Z uwagi na rozległość dostrzeganych korzyści zarówno nauczycielki/le, jak i przedsiębiorcy, wypowiadają się o konieczności cyklicznego powtarzania takich praktyk. Taka potrzeba uzasadniona jest przede wszystkim tempem i zakresem zmian w obszarze ekonomii, a zatem koniecznością nieustannego aktualizowania nauczycielskiej wiedzy i umiejętności oraz ich i konfrontowania z rzeczywistymi warunkami działania przedsiębiorstw.

- *„Ponieważ wiedza ekonomiczna cały czas się zmienia, to nie jest taka wiedza constans, że my się nauczyliśmy czegoś 20 lat temu i teraz będziemy na tej wiedzy bazować, to uważam że musimy mieć szansę dokształcania się i właśnie ten projekt jest taką szansą. Mnie martwi tylko, że jest to taki krótkotrwały projekt, czyli zakończy się i ta grupa już jest wyrzucona za burtę. Uważam, że powinno to być cykliczne, bo wiedza się zmienia cyklicznie. To nie jest tak, że ja się nauczyłam u Państwa pewnych rzeczy i ja je mogę przez najbliższe 30 lat wykorzystywać. One są tu i teraz, a za tydzień wchodzi nowe przepisy i ja bym chciała, żeby to ktoś ze mną przedyskutował czy to jest właśnie to, o czym ja myślę, a właśnie takiej możliwości nie ma. Tym bardziej, że przepisy podatkowe się zmieniają bardzo często. Szczególnie ekonomiści powinni mieć te projekty kontynuowane, bo gospodarka jest takim kołem które się toczy.”*



- *„Ale projekt z praktyką, ta praktyka powinna być co jakiś czas gdzie moglibyśmy zdobywać tą wiedzę. „*
- *„System powinien być takiego kwartalnego, półrocznego spotykania się. Cykliczne.”*
- *„Nauczyciele i pracodawcy razem powinni się spotykać częściej.”*
- *„Myślę, że gdyby te praktyki były cykliczne, 2 tygodnie w takim przedsiębiorstwie, bo pójdzie na trzy dni do przedsiębiorstwa, zobaczenie lotem ptaka jak ono wygląda, to nie o to nam chodzi. 2 tygodnie w jednym przedsiębiorstwie, potem za jakiś czas 2 tygodnie w innym. Żebym ja miała jakiś czas na usystematyzowanie wiedzy. Chociaż 2 tygodnie w biurze rachunkowym to też nie jest bóg wie ile czasu, to jest krótko. Ja faktycznie jak siadłam przy programie, mało go znając, to moment jak mi zleciało. Tutaj chciałabym to nowoczesne przedsiębiorstwo, nowoczesne urzędnika bliżej poznać.”*
- *„Ale to do ministerstwa, powinno być takie projekty, że nauczyciel teoretyk powinien na takie 2 tyg. praktyki trafiać no może nie co wakacje ale co jakiś czas, to wtedy się aktualizuje wiedzę.”*
- *„To musiałyby być finansowane przez ministerstwo, nauczyciel byłby zobowiązany do aktualizowania swojej wiedzy teoretycznej w konkretnej formie, tak raz na 3 lata obligatoryjne praktyki dla wszystkich nauczycieli.”*
- *„Dobrym rozwiązaniem byłoby umożliwienie praktykantce udziału w podobnych projektach z większą niż dotychczas częstotliwością, nawet gdyby same praktyki miałyby być realizowane w krótszym okresie, na przykład pięciu dni praktyk.”*

Panuje zatem zgoda co do potrzeby a nawet konieczności kontynuacji praktyk nauczycielskich w przedsiębiorstwach oraz ich cykliczności. Konkretnie propozycje rozwiązań są natomiast różnorodne tak w aspekcie źródła inicjatyw jak i częstotliwości praktyk. Pojawiają się głosy akcentujące istotność inicjatywy oddolnej – samych nauczycieli i nauczycielek, jak również ich współpracy z przedsiębiorcami – jak i głosy upatrujące rozwiązań w uregulowaniach odgórnych (systemowych, ministerialnych) nakładających na nauczycielki i nauczycieli przedmiotów zawodowych obowiązek doksztalcania w takiej właśnie formie. Niektóre/rzy respondentki/ci uważają, iż praktyki powinny trwać minimum 2 tygodnie (10 dni) i odbywać się np. raz do roku, podczas gdy inne/i gotowe/i są uczestniczyć w nich częściej ale odbywać praktyki krótsze (np. 3-5 dni), jednak w różnych przedsiębiorstwach.



Pojawiły się zatem postulaty wprowadzenie praktyk do codziennych nauczycielskich obowiązków, aby ten kontakt z praktyką funkcjonowania przedsiębiorstw był nie tylko regularny ale i stały / ciągły.

- *„Ja bym była za tym, żeby łączyć teorię z praktyką w tygodniu. Bo ja mam problemy, ja mam dylematy jak to teoretycznie jest i teraz ja bym chciała się dowiedzieć jak to praktycznie jest i wtedy na bieżąco. A tak to co, ja będę sobie na karteczce spisywała wszystkie pytania jakie wystąpiły? W następnym roku ja już tej klasy nie dostaję, dostaję inne przedmioty i co mi po tym. Ja bym zrezygnowała z modułu 2 tyg. na rzecz stałej współpracy.”*

Interesująca jest propozycja jednej NZ ażeby na każde 5 dni pracy w tygodniu jeden dzień pracy dydaktycznej zamienić na dzień praktyki w przedsiębiorstwie zlokalizowanym w otoczeniu miejsca zamieszkania.

- *„Taki 2 tygodniowy wyjazd na 27 lat, bo tyle mam stażu pracy, to mi wiele wniesie ale gdyby była taka możliwość, że nauczyciel przedmiotów ekonomicznym ma raz w tygodniu praktykę na miejscu, czyli 4 dni pracuje w szkole, 1 dzień idę na praktykę, ja mam ten kontakt systematyczny z biurem rachunkowym, czy z innym przedsiębiorstwem to ma to sens. A taki jednorazowy wyjazd nie wiem.”*

Techniczna organizacja praktyk w formie ciągu 10 dni roboczych przedzielonych weekendem wydaje się odpowiadać większości uczestniczek i uczestników. Zwracają one/i uwagę, że próba wydłużenia praktyk w czasie napotkałaby na pewne utrudnienia związane jest z nieobecnością w miejscu pracy.

- *„To na pewno zakłóciło naszą pracę w szkole ale gdyby był podział na tygodnie, jeden tydzień, przerwa i za jakiś czas drugi tydzień. Na pewno byłoby łatwiej. Mógłby być jeden tydzień przed wakacjami i jeden po wakacjach.”*
- *„Nie to że bym nie wzięła, dla mnie korzystniejsze by było w terminach, które nie angażują zajęć szkolnych.”*



Część nauczycielek i nauczycieli proponuje natomiast rozdzielenie okresu 10-ciu dni spędzanych w jednym przedsiębiorstwie na dwa 5-cio dniowe, gdzie każde 5 dni spędzane by było w różnych firmach. NZ wskazują na korzyści płynące z rozdzielenia praktyk na 2 bloki rozciągnięte w czasie, co stworzyłoby NZ możliwość poznania realiów funkcjonowania 2 przedsiębiorstw o odmiennych profilach.

- *„Praktyka po tygodniu w dwóch różnych firmach, ale tylko tam, gdzie rzeczywiście chcemy mieć te praktyki.”*
- *„Ja miałam czas 2 tyg. rozbity po tygodniu i powiem szczerze, że byłam bardzo zadowolona, bo po tym pierwszym gdzie chodziłam po każdym dziale, miałam ogólny obraz. Trzy tygodnie przerwy miałam na ugruntowanie. Potem trafiłam do tego samego przedsiębiorstwa i już wtedy byłam tylko w kadrach i księgowości.”*
- *„Ja myślę, że miejsce praktyki można podzielić, czyli np. jeden tydzień w biurze rachunkowym i tydzień w zakładzie produkcyjnym, czy handlowym, bo my potrzebujemy wiedzy ogólnej z różnych dziedzin, my byłyśmy dwa tygodnie w biurze rachunkowym, poznałyśmy dokładnie pracę biura ale nie znamy produkcji i innych działów.”*
- *„Ja byłam w zakładzie produkcyjnym, gdzie była i produkcja, i rachunkowość i dział handlowy i dział marketingowy i w tym względzie jestem zadowolona.”*
- *„Długość jest dobra, tylko z podziałem, dwa razy po pięć.”*
- *„Ja bym przeanalizował, czy nie rozbić 10 dni, czyli dwóch pełnych tygodni, na 2 okresy po 5dni, czyli 2x tydzień, czyli nie dawać tego jeden za drugim, tylko zrobić 5 dni, przerwa np. 3miesięczna i potem znowu kolejne 5 dni. Czy to nie byłoby bardziej efektywne, bo mam wrażenie, że gdybyśmy mieli tylko 5 dni na te praktyki w pierwszym podejściu i chcieli im to wszystko pokazać, to też byśmy sporo rzeczy dali radę, choć byłoby to znacznie bardziej intensywne niż teraz, co nie znaczy, że gorsze. Potem miałyby czas na przemyślenia, na analizę, na skonfrontowanie tego. I po tym czasie znowu wróciłyby, wtedy być może byłyby w stanie więcej dopytać, zastanowić się, przemyśleć.”*

W tym aspekcie zatem akcentowana jest przez NZ konieczność poszerzenia oferty dostępnych miejsc praktyk o większą ilość przedsiębiorstw - produkcyjnych, handlowych i usługowych.

- *„Powinniśmy poznać również inne firmy, nie tylko finansowo-księgowe, tylko rozszerzyć swoją wiedzę ekonomiczną; produkcyjne, usługowe. W tym projekcie chyba mało było*



takich firm, bo ja byłam nastawiona na taką firmę. Ja nie uczę rachunkowości, więc niedosyt czuję na tej płaszczyźnie. Przedsiębiorstwo produkcyjne, usługowe, handlowe.”

- *„Jakby się dało zmienić, różny charakter firm. Dobrze by było w różnych miejscach. Jak ja miałam w biurze rachunkowym, to w przedsiębiorstwie. Tu mam niedosyt.”*
- *„Nauczyciele mają przeogromne oczekiwania, bo nauczyciele chcieliby się wiele nauczyć. Ja myślę, że na miarę możliwości zakład pracy w 100% spełnił moje oczekiwania ale w tej swojej małej cegielce, a ekonomia, ekonomika to jest bardzo szeroka dziedzina. Jeżeli ja idę do jednego zakładu, to jest jedna cegielka, czyli to nie jest jeszcze cały budynek. Gdybym ja poszła do 100, to ja bym powiedziała: no, moje oczekiwania zostały spełnione w 50%.”*
- *„Dobrym rozwiązaniem byłoby umożliwienie praktykantce udział w podobnych projektach z większą niż dotychczas częstotliwością, oraz umożliwienie praktyk w różnych branżach, tak by wachlarz rodzajów działalności był szerszy i bardziej zróżnicowany. Proponowanym rozwiązaniem jest umożliwienie dostępu praktykantki do profesjonalnego portalu o tematyce związanej ze świadczeniem usług księgowych i rachunkowości. Zaplecze praktyczne, możliwości testowania / symulacji użytkowania programów księgowych, płacowych, kadrowych, aplikacji do wypełniania dokumentów jak przyznała sama Praktykantka, z pewnością pomogłoby w pracy dydaktycznej z młodzieżą szkolną.”*



4. Stopień realizacji wskaźników Projektu

Głównym celem Projektu „*Nauczyciel Zawodów Ekonomicznych w Nowoczesnym Przedsiębiorstwie*” było opracowanie i przeprowadzenie programu praktyk w przedsiębiorstwach dla 60 NZ zawodów ekonomicznych z całej Polski, w tym co najmniej 12 mężczyzn, oraz po uwzględnieniu wyników ewaluacji wypracowanie modelu doskonalenia zawodowego NZ w przedsiębiorstwach. W celu zmierzenia stopnia osiągnięcia założonego celu Projektu uczestnicy/uczestniczki zostali poddani szeregowi testów z dziedziny ekonomii. Testy te przeprowadzone zostały przez Eksperta Kluczowego Projektu. W badaniu ewaluacyjnym natomiast uczestnicy Projektu mieli za zadanie dokonać samooceny poziomu swojej wiedzy i umiejętności w zakresie różnorodnych aspektów pracy nauczycielskiej. Opinia nauczycielek/nauczycieli została skonfrontowana o opinią ich uczennic/uczniów.

W projekcie wzięło udział 60 nauczycieli i nauczycielek. Wszyscy uczestniczyli i ukończyli udział w trwających 10 dni praktykach w przedsiębiorstwach. Na skutek zmiany warunków realizacji (zmiana terminu spowodowana problemami z rekrutacją) według informacji uzyskanych od zamawiającego raport IP2 pozwoliła na rekrutację dodatkowych osób niezależnie od płci. Stąd poniżej podawane są wyłącznie informacje o realizacji wskaźników merytorycznych niezależnie od płci.

- Liczba nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy uczestniczyli w trwających dwa tygodnie (10 dni) praktykach w przedsiębiorstwach w ramach Działania – 60 (wskaźnik osiągnięty w 100% - 60 osób uczestniczyło w praktykach)
- Liczba NZ, którzy ukończyli cały cykl doskonalenia zawodowego w Projekcie – 60 (wskaźnik osiągnięty w 100%- 60 osób ukończyło w cykl doskonalenia zawodowego)
- Liczba nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu przeszkolonych w obsłudze nowoczesnego sprzętu i oprogramowania ekonomicznego oraz organizacji pracy w przedsiębiorstwach - nie mniej niż 52 (wskaźnik osiągnięty w 115,38%),
- Liczba NZ wdrażających nowoczesne rozwiązania w procesie kształcenia zawodowego - nie mniej niż 52 (wskaźnik osiągnięty w 100,00%)



- Liczba NZ, którzy po stażu zrealizowali lekcję pokazową, przeszli test teoretyczny i praktyczny i otrzymali certyfikat poświadczający nabycie dodatkowych umiejętności zawodowych - nie mniej niż 52 (wskaźnik osiągnięty w 103,85% - 54 osób zrealizowało lekcję pokazową i przeszło jednocześnie testy: teoretyczny i praktyczny)
- Liczba NZ którzy zwiększyli swoją świadomość w zakresie społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn - nie mniej niż 52 (wskaźnik osiągnięty w 100% - 52 osoby objęte wsparciem w tym obszarze, wszystkie/cy zwiększył/li swoją wiedzę i świadomość, w tym 47 K i 5 M)

Rezultaty miękkie:

- Nie mniej niż 52 osoby u których zaktualizowano wiedzę fachową m.in. w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczanego zawodu (wskaźnik osiągnięty w 115,38%);
- Nie mniej niż 52 osoby u których udoskonalono warsztat pracy i zastosowano atrakcyjne metody pracy z uczniem w tym techniki multimedialne (wskaźnik osiągnięty w 103,85%).



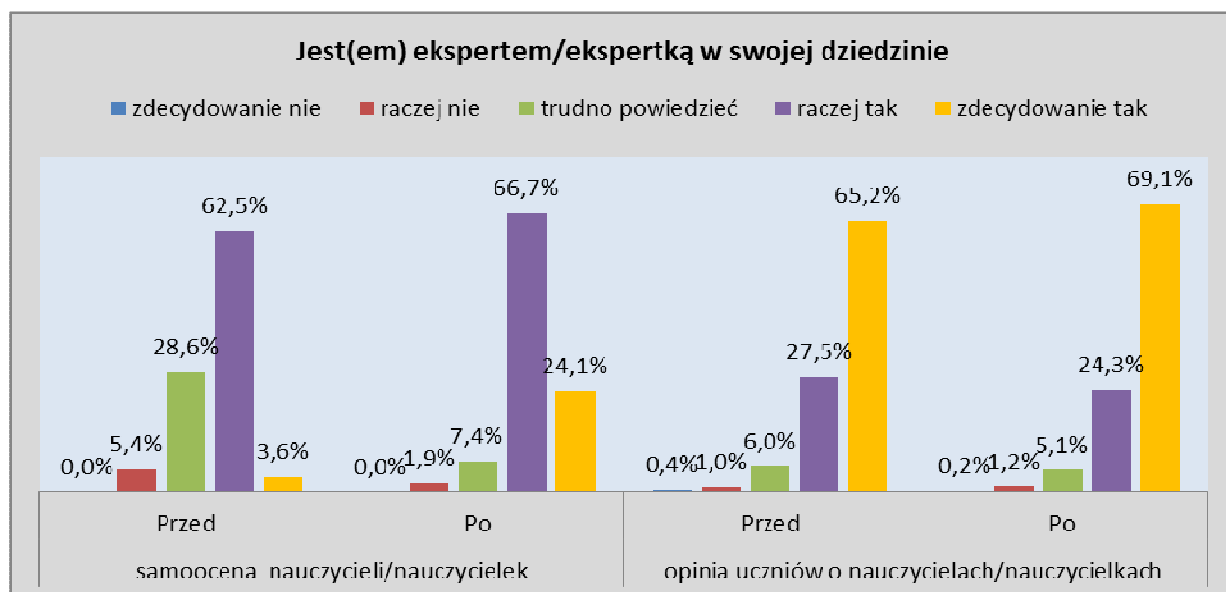
5. Przyrost kompetencji merytorycznych uczestników/uczestniczek Projektu

5.1 Samoocena NZ oraz oceny dokonane przez ich uczniów i uczennice

Jak ujawniły wyniki badań ewaluacji ex-ante opinia nauczycielek i nauczycieli na temat poziomu własnych kompetencji merytorycznych była wysoka już przed odbyciem praktyk, podobnie w opiniach ich uczniów i uczennic. Jak wykazała analiza porównawcza wyników uzyskanych w toku badań ewaluacyjnych (przed i po praktykach) nastąpił wzrost oceny poziomu kompetencji merytorycznych nauczycielek i nauczycieli we wszystkich ocenianych zakresach. Trend ten dotyczy tak nauczycielek/li, jak i uczniów/uczennic. U uczniów i uczennic jednak zanotowano niższy stopień wzrostu oceny poziomu kompetencji nauczycielskich. Wspomnieć należy, że przed przystąpieniem do praktyk oceny odnośnie omawianego obszaru kompetencji wystawiane nauczycielom przez uczniów były wysokie, znacznie wyższe od samooceny nauczycieli/nauczycielek (szersza analiza w raporcie z ewaluacji ex-ante). Niemniej jednak także uczniowie zauważyli zmianę w poziomie wiedzy i umiejętności nauczycieli i w ankiecie przeprowadzonej po praktykach wystawili swoim nauczycielom noty wyższe. Wykresy zamieszczone poniżej stanowią graficzny obraz odpowiedzi udzielanych przez nauczycielki/li biorące/y udział w Projekcie oraz ich uczniów i uczennice.

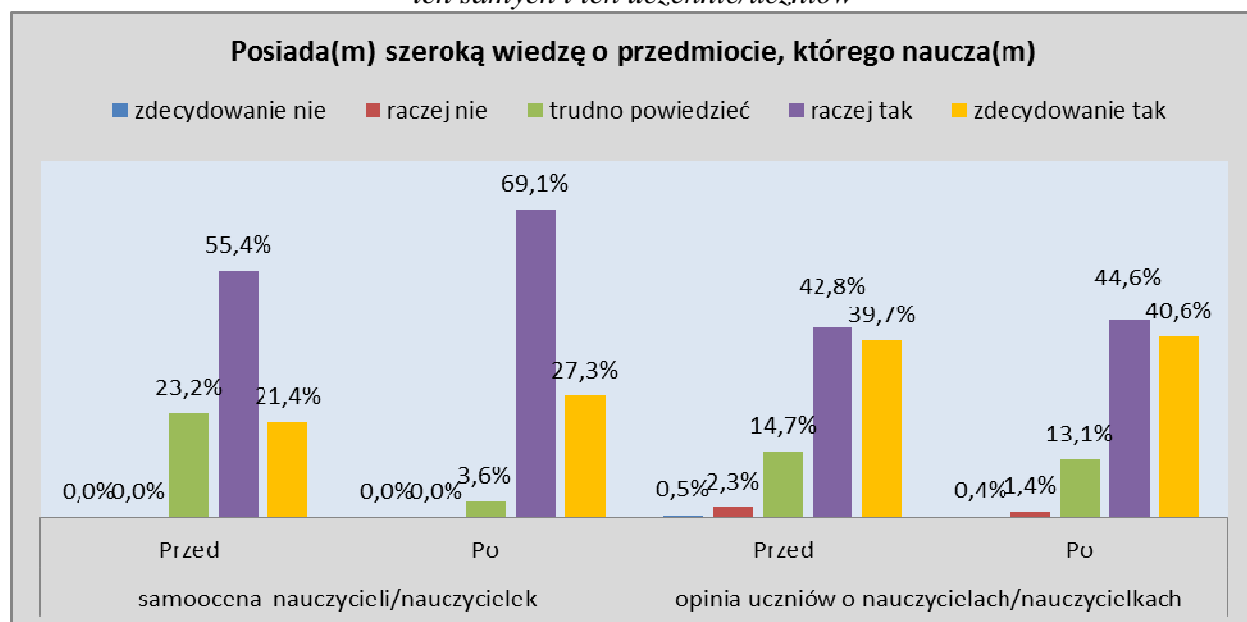
Kontakt z rzeczywistością realnie funkcjonujących na rynku pracy przedsiębiorstw pozwolił nauczycielkom i nauczycielom na pogłębienie wiedzy i umiejętności profesjonalnych. Spośród badanych zakresów największy wzrost zauważono w przymacie uważania siebie przez nauczycielki/li – a także przez ich uczennice i uczniów - za ekspertki/ów w swoich dziedzinach. Przed odbyciem 10-cio dniowych praktyk 66,1% spośród nauczycielek/li „zdecydowanie” lub „raczej” zgadzało się z określeniem siebie jako ekspert/ekspertka w swojej dziedzinie. Po praktykach odsetek ten wzrósł o 24,7 % i wyniósł 90,7%. Z twierdzeniem tym zgodził się podobny odsetek badanych uczniów i uczennic. Po praktykach nauczycielskich 93,4% uczennic/uczniów określiło swoich nauczycieli i swoje nauczycielki mianem ekspertek/ów, wzrost jednak nie był znaczący – przed realizacją praktyk poziom ten wyniósł 92,6% ocen uczniowskich.

Wykres nr 5. Opinia NZ oraz ich uczennic/uczniów dotycząca poziomu kompetencji merytorycznych – przed i po realizacji praktyk



Źródło: badania własne

Wykres nr 6. Ocena poziomu wiedzy nauczycieli/nauczycielek o nauczonym przedmiocie w opinii ich samych i ich uczennic/uczniów

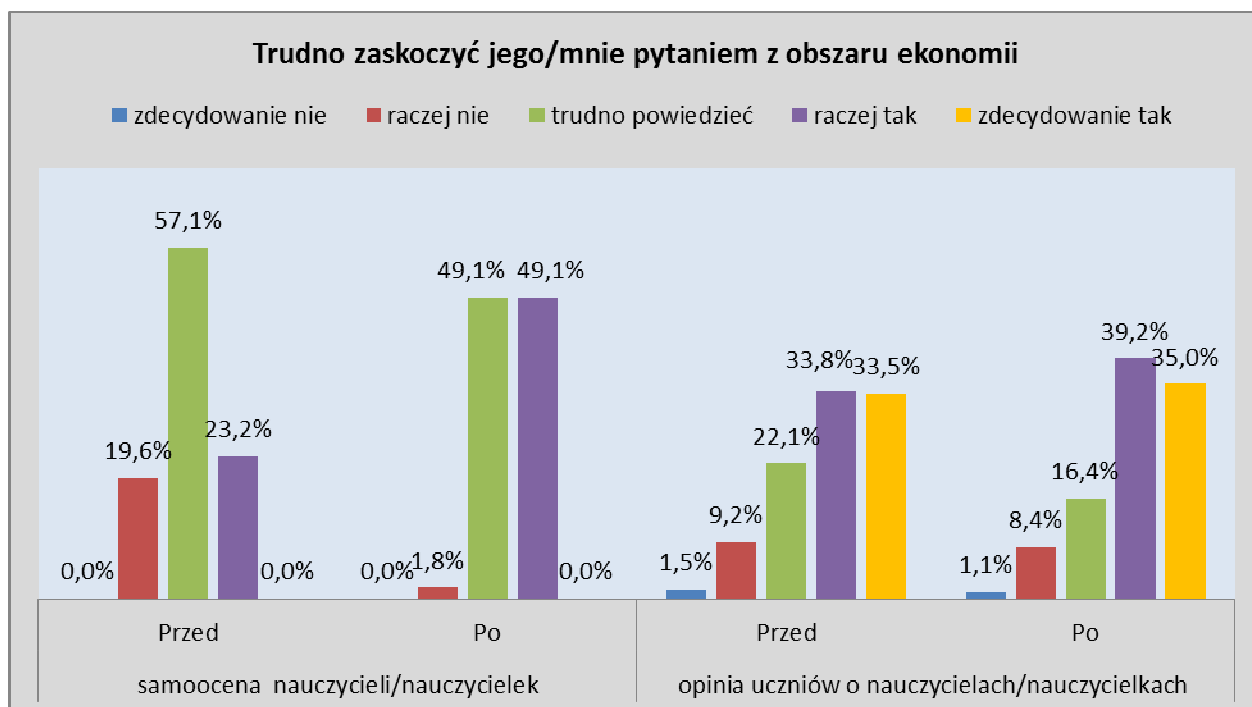


Źródło: badania własne

Kolejnym obszarem wysoko ocenionym przez badanych okazał się poziom i rozległość (głębokość) posiadanej wiedzy o nauczonym przedmiocie. Jeszcze przed praktykami żaden z badanych nie uważał jakoby nie posiadał szerokiej wiedzy na temat przedmiotu, który naucza, wysoki był natomiast odsetek osób nie mających jasno sprecyzowanego zdania w tym temacie (23,2%). Wśród uczestników/uczestniczek praktyk stwierdzono wyraźny wzrost samooceny w omawianej kwestii (wzrost odsetka badanych zgadzających się z twierdzeniem o 19,6 % (z 76,8% przed praktykami do 96,4% po praktykach). Z twierdzeniem tym po realizacji praktyk przez ich nauczycielki i nauczycieli zgadza się 85,1% uczennic/uczniów (wzrost o 2,7 %) – wzrost ponownie nie jest tak wyrazny jak w przypadku samooceny nauczycielek/li.

Można wnioskować, iż uczestników/uczestniczek Projektu w efekcie odbycia praktyk w przedsiębiorstwach nabrały/li poczucia pewności co do własnej – pogłębionej w toku praktyk - wiedzy merytorycznej.

Wykres nr 7. *Opinia nauczycielek/nauczycieli i ich uczennic/uczniów o poziomie kompetencji merytorycznych nauczycieli*

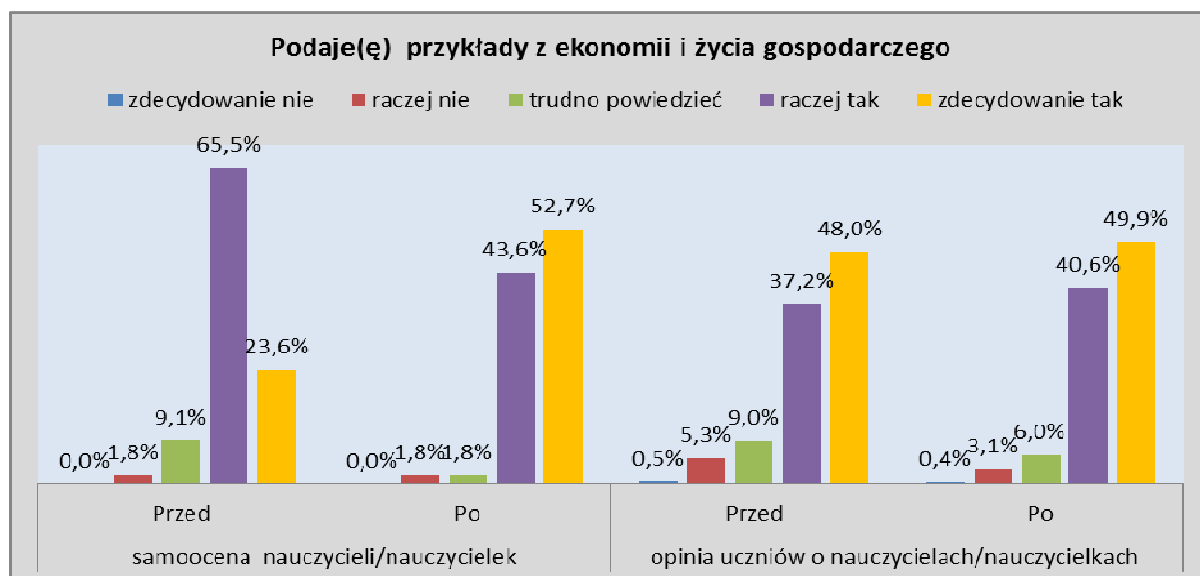


Źródło: badania własne

Po praktykach część z nich trudniej jest zaskoczyć pytaniem z obszaru ekonomii. Odsetek badanych nauczycielek/lii, które/rzy „raczej” zgadzają się z tym twierdzeniem wzrósł aż o 25,9 % (z 23,2% przed praktykami do 49,1% po praktykach). Zastanawia fakt, że żadna/en z NZ ani

przed praktykami, ani po praktykach nie zdecydował się zaznaczyć odpowiedzi „zdecydowanie tak”. Istnieje możliwość, że jest to spowodowane świadomością nauczycielek i nauczycieli co do istnienia obszarów własnej niewiedzy. Z dużym prawdopodobieństwem uczestnictwo w praktykach pogłębiło ich świadomość co do rozległości obszarów wiedzy i umiejętności w płaszczyźnie nauczanych przedmiotów oraz adekwatnie do nich świadomości własnych braków i konieczności dalszego podnoszenia własnych kompetencji. Jednocześnie NZ podczas wywiadów grupowych opowiadały/li, że choć praktyka w przedsiębiorstwie poszerzyła zakres ich wiedzy z dziedziny ekonomii, to obszar jakim objęte były praktyki stanowił jedynie wycinek szerokiej dziedziny wiedzy ekonomicznej. Stwierdzenia te dowodzą sesowności inicjatyw takich jaką jest niniejszy Projekt oraz wskazują na konieczność ich kontynuacji. NZ przyznają, że podobnie jest w szkole, pomimo że uczą często różnorodnych przedmiotów jednocześnie, to ich wiedza skupia się na poszczególnych aspektach wiedzy ekonomicznej potrzebnych do przygotowania uczniów w ramach danego przedmiotu. Uczestniczki/cy Projektu przekonane/i są jednocześnie, że nie muszą być wszechwiedzącymi i nieomylnymi ekspertami, którzy zawsze znają odpowiedź na każde pytanie. Badane/i nauczycielki/e potrafią przyznać się do swojej niewiedzy. Uczniowie, tak jak w przypadku innych obszarów kompetencji merytorycznych NZ, wystawiają wyższe noty swoim nauczycielkom/om niż oni sami. 74,1% spośród nich uważa, że ich nauczycielki/li trudno jest zaskoczyć pytaniem z obszaru ekonomii (wzrost o 6,9 %).

Wykres nr 8. Opinia nauczycielek/nauczycieli oraz ich uczennic/uczniów dotycząca sposobu przekazywania treści

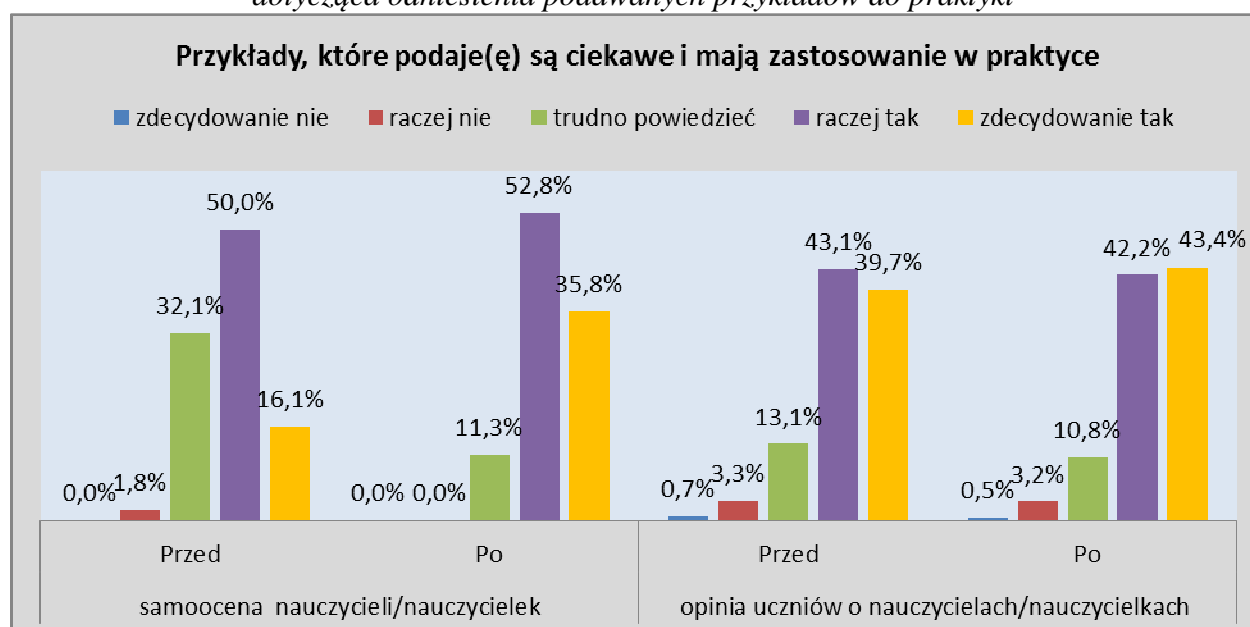


Źródło: badania własne

Doświadczenie pracy w przedsiębiorstwie poskutkowało bezpośrednio wzrostem umiejętności NZ posługiwania się podczas prowadzonych lekcji aktualnymi przykładami z gospodarki i ekonomii. Po praktykach znacznie wzrósł odsetek nauczycieli zdecydowanie potwierdzających podawanie przykładów z nauczanej dziedziny (odsetek udzielonych odpowiedzi „zdecydowanie tak” wzrósł o 29,1 % - z 23,6% do 52,7%, przy jednoczesnym spadku odsetka zaznaczonych odpowiedzi „raczej tak” o 21,9 % - z 65,5% do 43,6%). W odniesieniu do cytowanych już wcześniej w raporcie wypowiedzi NZ należy również zaakcentować, iż w ramach praktyk otrzymali one/oni pakiety gotowych przykładów do wykorzystania, dzięki którym mogli/li urozmaicić prowadzone przez siebie lekcje, uatrakcyjnić je, zbliżyć do realnych wyobrażeń na temat warunków funkcjonowania przedsiębiorstw.

W niewielkim stopniu wzrostowi uległ także odsetek uczniów i uczennic zbieżnych z samooceną NZ. Odsetek badanych uczennic i uczniów, którzy zauważyli że ich nauczycielki/le częściej posługują się przykładami z dziedziny ekonomii wzrósł o 5,3 pkt.% (łącna suma odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak” przed praktykami wyniosła 85,5%, po praktykach osiągnęła poziom 90,5%).

Wykres nr 9. *Opinia nauczycielek/nauczycieli i ich uczennic/uczniów dotycząca odniesienia podawanych przykładów do praktyki*



Źródło: badania własne

W opinii badanych przykłady podawane przez nauczycielki/li stały się bardziej atrakcyjne, ciekawe i zarazem mające zastosowanie w praktyce. Po praktyce odsetek badanych nauczycieli



zgadzających się z powyższym twierdzeniem wzrósł o 22,6 pkt.% z 66,1% do 88,7%. Podobny odsetek badanych uczniów jest zdania, że po praktykach przykłady podawane przez nauczycieli stały się ciekawsze i bardziej praktyczne. Odsetek ten wzrósł jedynie w niewielkim stopniu (o 2,7 pkt.%), tak jak w przypadku omówionych wcześniej aspektów pracy nauczycielskiej był on wysoki już przed przystąpieniem nauczycieli do realizacji praktyk (82,8% przed i 85,5% po praktykach).

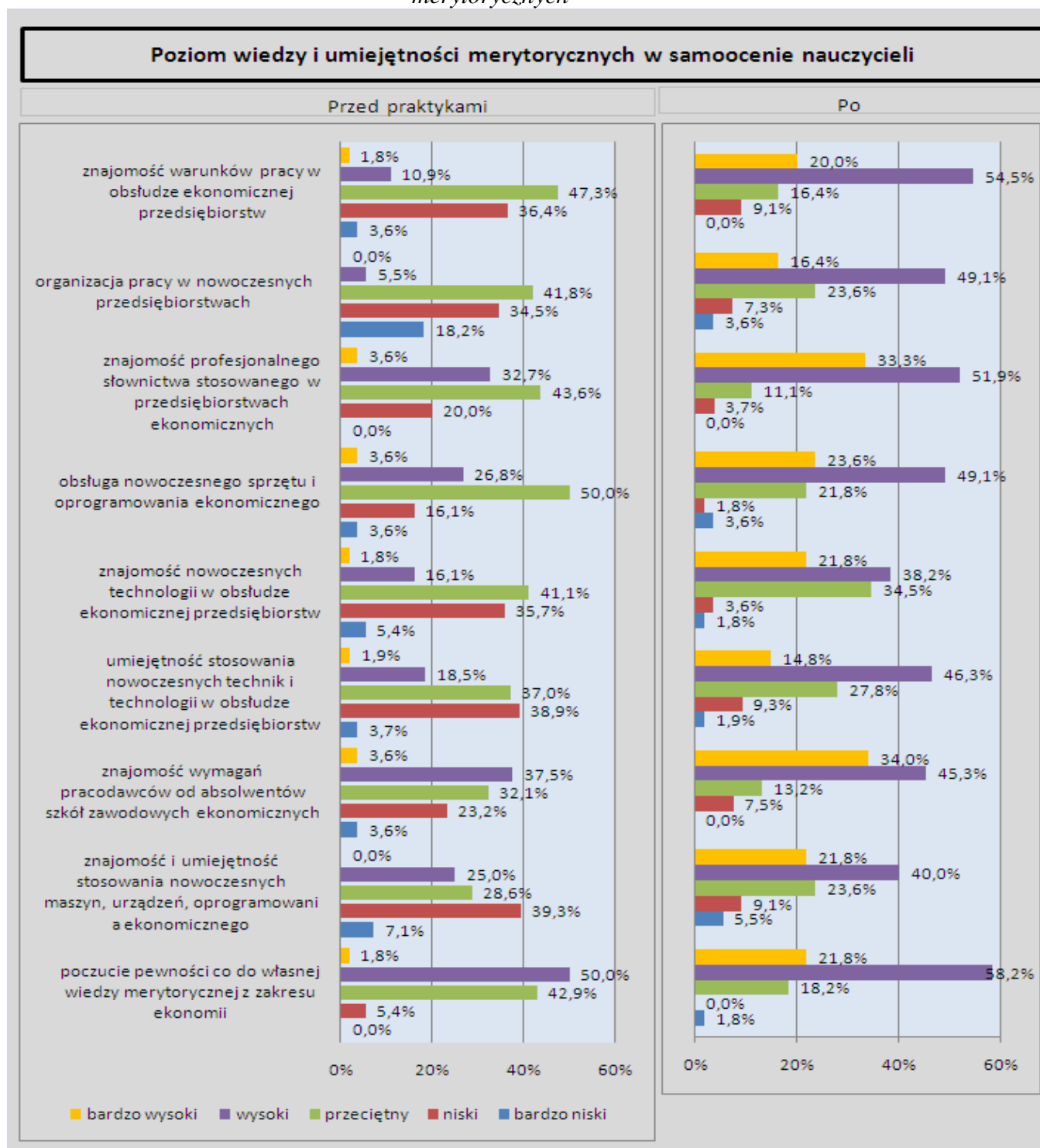
W procesie badań ewaluacyjnych zdecydowano się rozszerzyć zakres badanej wiedzy i umiejętności nauczycielskich o kilka aspektów ocenianych jedynie z perspektywy samych uczestników/uczestniczek.

Jak same/i nauczycielki/e oceniają, aspektem wiedzy, który uległ najwyższemu wzrostowi podczas udziału w Projekcie była znajomość warunków pracy w obszarze obsługi ekonomicznej przedsiębiorstw. Podczas gdy przed przystąpieniem do praktyk jedynie 12,7% spośród uczestników/uczestniczek mogło powiedzieć, że ich znajomość warunków pracy w obsłudze ekonomicznej przedsiębiorstw jest na poziomie wysokim lub bardzo wysokim, to już po praktykach odsetek ten wzrósł do 74,6%, co oznacza wzrost aż o 61,8%. Nauczycielki/e dzięki udziałowi w praktykach w dużym stopniu zapoznały/li się z:

- organizacją pracy w nowoczesnych przedsiębiorstwach (wzrost o 60 % - 5,45% do 65,5%),
- profesjonalnym słownictwem stosowanym w przedsiębiorstwach ekonomicznych (wzrost odpowiedzi „w stopniu wysokim” i „bardzo wysokim” o 48,8 % - z 36,4% do 85,2%),
- obsługą nowoczesnego sprzętu i oprogramowania ekonomicznego (wzrost o 42,4 % - z 30,4% do 72,7%);
- nowoczesnymi technologiami w obsłudze ekonomicznej przedsiębiorstw (wzrost o 42,1 % - z 17,9% do 60%).

Wrosła również umiejętność stosowania nowoczesnych technik i technologii w obsłudze ekonomicznej przedsiębiorstw (wzrost o 40,7% - z 20,4% do 61,1%), znajomość wymagań pracodawców od absolwentów szkół zawodowych ekonomicznych (wzrost o 38,2% - z 41,1% do 79,3%), znajomość i umiejętność stosowania nowoczesnych maszyn, urządzeń, oprogramowania ekonomicznego (wzrost o 36,8 % - z 25% do 61,8%), poczucie pewności co do własnej wiedzy merytorycznej z zakresu ekonomii (wzrost o 28,2 % - z 51,8% do 80%).

Wykres nr 10. Samoocena nauczycieli/nauczycielek odnośnie różnorodnych aspektów kompetencji merytorycznych



Źródło: badania własne



5.2 Kompetencje merytoryczne NZ w ocenie Eksperta Kluczowego

W celu zmierzenia zmiany poziomu kompetencji merytorycznych nauczycielek/i biorących udział w Projekcie przeprowadzono podczas spotkań diagnozujących szeregu testów z zakresu ekonomii.

W ramach zadania Ekspertowi Kluczowemu powierzono przeprowadzenie i ocenę testów teoretycznych, testów praktycznych oraz prezentacji indywidualnych. Dodatkowo EK ocenił lekcje nagrane w szkołach – przeprowadzone przez NZ – pod kątem merytorycznym. Wszystkie te czynności w celu umożliwienia porównania wyników przeprowadzone zostały przed i po praktykach.

Wyniki zaprezentowane przez EK Projektu korespondują z subiektywną oceną wystawioną przez samych nauczycieli i nauczycielki oraz przez ich uczniów i uczennice.

a) testy teoretyczne

Zaprojektowane i przeprowadzone przez EK testy teoretyczne w głównej mierze obejmowały zagadnienia z obszaru prawa, rachunkowości, finansów przedsiębiorstw – tematyki potrzebnej przy prowadzeniu działalności gospodarczej, w tym prawo podatkowe, kodeks spółek handlowych, zagadnienia związane z ubezpieczeniem społecznym, prawem pracy. Test zorganizowany został w formie 50 pytań zamkniętych. EK w swoim raporcie przyznał, że test teoretyczny był „obiektywnie trudny”. Pomimo tego na podstawie wyników testów teoretycznych stwierdził on przyrost wiedzy NZ po praktykach. Średnia ocen uzyskanych przez uczestników/uczestniczki Projektu w tym teście przed praktykami uplasowała się na poziomie 36%, jednostkowa ocena najniższa wyniosła 14,9%, najwyższa zaś to 60%. Po praktykach wyniki znacząco wzrosły i wyniosły: średnia dla wszystkich uczestników 80,1%, najniższy wynik 36%, najwyższy 98% oznacza to wzrost średniej o 44 pkt.%

b) testy praktyczne

Test praktyczny zawierał elementy bieżącej wiedzy gospodarczej (w tym podstawowe wskaźniki gospodarcze, budżetowe, finansowe), strategii gospodarczej kraju. Średnia ocen dla wszystkich uczestniczek/ków wyniosła 38,1% w teście początkowym i 74,4% w teście końcowym. Na



podstawie wyników testu praktycznego EK stwierdził, że wiedza na tematy bieżące – ekonomiczno-społeczne – wśród NZ biorących udział w Projekcie istotnie wzrosła.

c) prezentacje indywidualne

Prezentacje indywidualne zorganizowane przez EK wymagały – w jego opinii - zdolności do myślenia w kategoriach ekonomicznych (głównie makroekonomicznych). Konkretna wiedza (wiedza branżowa, wycinkowa) przy ocenianiu była dla EK atutem, lecz nie stanowiła warunku *sine qua non*, by móc dobrze odpowiedzieć na pytania. EK prezentacje ocenił w skali od 1 do 10. Średni wynik statystyczny oceny prezentacji przed praktykami wyniósł 5,25. Prezentacje po praktykach ocenione zostały przez eksperta znacznie wyżej. Ogólny wynik statystyczny oceny prezentacji dydaktycznej po praktykach wyniósł 8,15 (wzrost o 2,9). Na podstawie oceny prezentacji dydaktycznej ekspert stwierdził istotny wzrost wiedzy ekonomicznej na tematy „wycinkowe, bieżące” (giełda, kursy, kto zasiada w RPP, itp.).

d) nagrania lekcji

Na podstawie analizy nagrań z lekcji EK stwierdził, że NZ wykazały/li się wysokimi lub nawet bardzo wysokimi kompetencjami merytorycznymi (zarówno przed, jak i po praktykach). Były/li w ocenie EK przygotowane/i do tematu, znały/li swoje zespoły klasowe. Ekspert oceniając nagrania wystawiał indywidualne oceny w skali od 1 do 10. Średnie ocen, jakie EK wystawił na podstawie nagrań lekcji wyniosła 8,8 przed praktykami i 9,8 po praktykach (wzrost o 1). Ekspert w raporcie stwierdza, że wiedza nauczycieli oceniana na podstawie nagrań wideo zajęć szkolnych jest dobra lub nawet bardzo dobra.

Ekspert kluczowy określił jednoznacznie, że w wyniku udziału w projekcie podniosła się wiedza i umiejętności praktykantów i praktykantek w zakresie merytorycznym.



6. Kompetencje dydaktyczne NZ

W Projekcie założono, że każda/y z uczestniczek/uczestników przygotuje i przeprowadzi lekcję pokazową, która zostanie nagrana i następnie oceniona przez zespół ewaluacyjny (w tym doświadczoną teoretyczkę i praktyczkę w zakresie dydaktyki). To narzędzie, w połączeniu z ankietą audytoryjną przeprowadzoną wśród uczestniczek i uczestników Projektu - w której dokonali/li one/oni samooceny swoich umiejętności - i ankietą audytoryjną przeprowadzoną podczas nagrywanych lekcji w szkołach wśród uczniów i uczennic dały pełen obraz poziomu dydaktyczno-metodycznych kompetencji nauczycieli/nauczycielek biorących udział w Projekcie.

Zespół ewaluacyjny analizując poziom umiejętności dydaktyczno-metodycznych nauczycielek/nauczycieli wziął pod uwagę takie aspekty prowadzonych lekcji jak: struktura, dobór treści, komunikacja, atmosfera lekcji, aktywność uczniów i uczennic, aspekt metodyczny.

Analizując wyniki badań stwierdzić można, że poziom kompetencji dydaktycznych wśród nauczycieli/nauczycielek biorących udział w Projekcie wzrósł po odbyciu praktyk. Trend ten zgodnie potwierdzają wszystkie analizowane źródła. Poziom i zakres kompetencji dydaktycznych NZ oceniony został w każdym ze źródeł odmiennie: istnieją jednak pewne płaszczyzny zbieżne, lecz w tych przypadkach ocena zespołu ewaluacyjnego jest zawsze niższa aniżeli samoocena NZ oraz opinie uczniów i uczennic. Należy także zaakcentować, iż trudno jest rzetelnie porównywać i zestawiać dane z powyższych źródeł z uwagi na fakt, iż analiza oglądanych przez ewaluatorów i ewaluatorkę nagrań lekcji nie nosi żadnych znamion analizy statystycznej, nie oferuje żadnych zestawień uśrednionych wartości początkowych i uśrednionych przyrostów w poszczególnych obszarach kompetencji. Zatem poniżej zamieszczone wnioski są tylko próbą wytyczenia ogólnych trendów w oparciu o analizę jakościową każdej lekcji nagranej przed praktykami z osobna (oraz zbiorczych wniosków ze wszystkich 56 lekcji) oraz każdej lekcji nagranej po odbyciu praktyk z osobna (oraz zbiorczych wniosków ze wszystkich przeanalizowanych 54 lekcji).

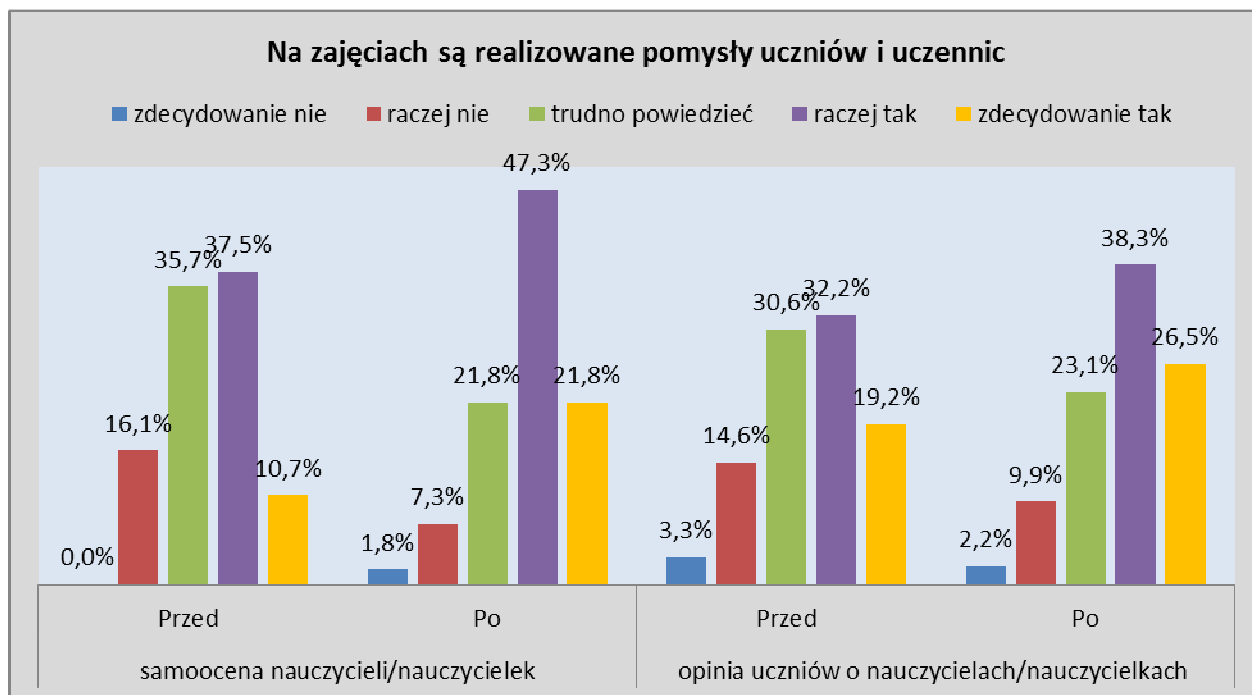
Różnice – w zależności od autora/ki opinii (NZ, uczniowie i uczennice, zespół ewaluatorski) widoczne są już w analizach sprzed odbycia praktyk. Poziom kompetencji dydaktycznych najwyższy był w opinii samych NZ. Uczniowie i uczennice zaś, inaczej niż w kwestii umiejętności merytorycznych (przed praktykami ocena poziomu umiejętności merytorycznych

była wyższa w opinii uczniów i uczennic niż nauczycielek i nauczycieli, sytuacja ta nie zmieniła się po praktykach) ocenili pracę dydaktyczną nauczyciele/nauczycieli niżej aniżeli one/oni same/sami. Ocena kompetencji dydaktycznych dokonana przez zespół ewaluacyjny okazała się natomiast być znacznie niższa zarówno od obrazu przedstawionego przez uczniów/ice jak i przez nauczycielki/i. Wyniki badań przeprowadzonych po praktykach wykazały ten sam trend.

Poziom wyników uzyskanych po praktykach jednak – pomimo zasygnalizowanych powyżej różnic - jest według wszystkich oceniających wyższy.

6.1 Samoocena NZ oraz ocena dokonana przez uczniów i uczennice

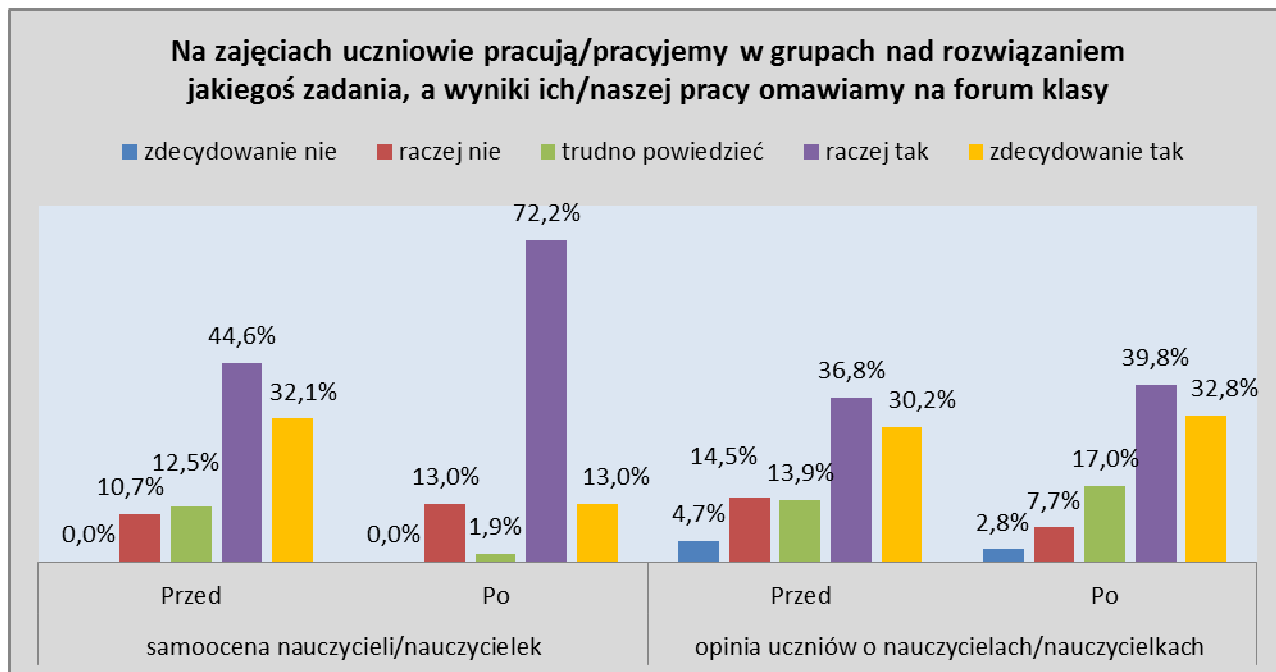
Wykres nr 11. Samoocena oraz ocena uczniów odnośnie uwzględniania przez nauczycielki/li inicjatyw uczniów i uczennic



Źródło: badania własne

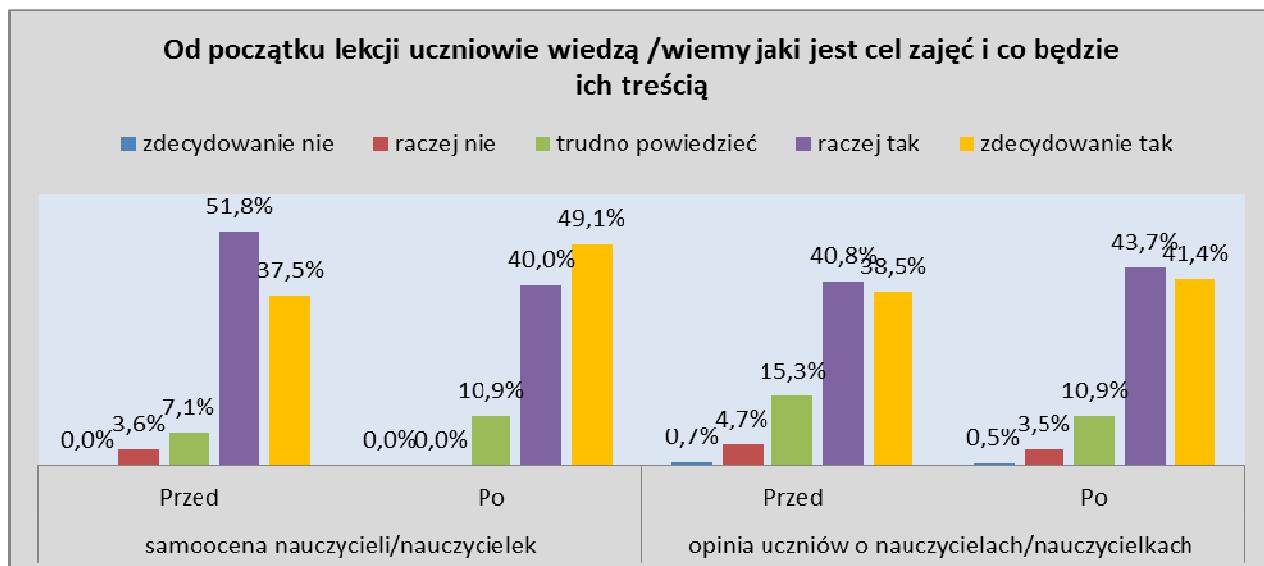
Spośród aspektów pracy dydaktycznej ocenianej zarówno przez NZ jak i ich uczniów i uczennice najbardziej znaczący wzrost zauważono w aspekcie włączania do lekcji pomysłów uczniów i uczennic, czyli wzrostu przestrzeni na uczniowską inicjatywę i aktywność. Po praktykach 69,1% badanych nauczycielek i nauczycieli stwierdziło, że na zajęciach realizowane są pomysły uczniów/nnic (wzrost o 20,9 % - z 48,2%). Opinię taką potwierdza niewiele mniejszy odsetek uczniów i uczennic – po praktykach z twierdzeniem tym zgodziło się 64,8% spośród nich (wzrost o 13,3 % - z 51,5% przed praktykami).

Wykres nr 12. *Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat wykorzystywanych metod pracy*



Źródło: badania własne

Wykres nr 13. *Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat organizacji zajęć*



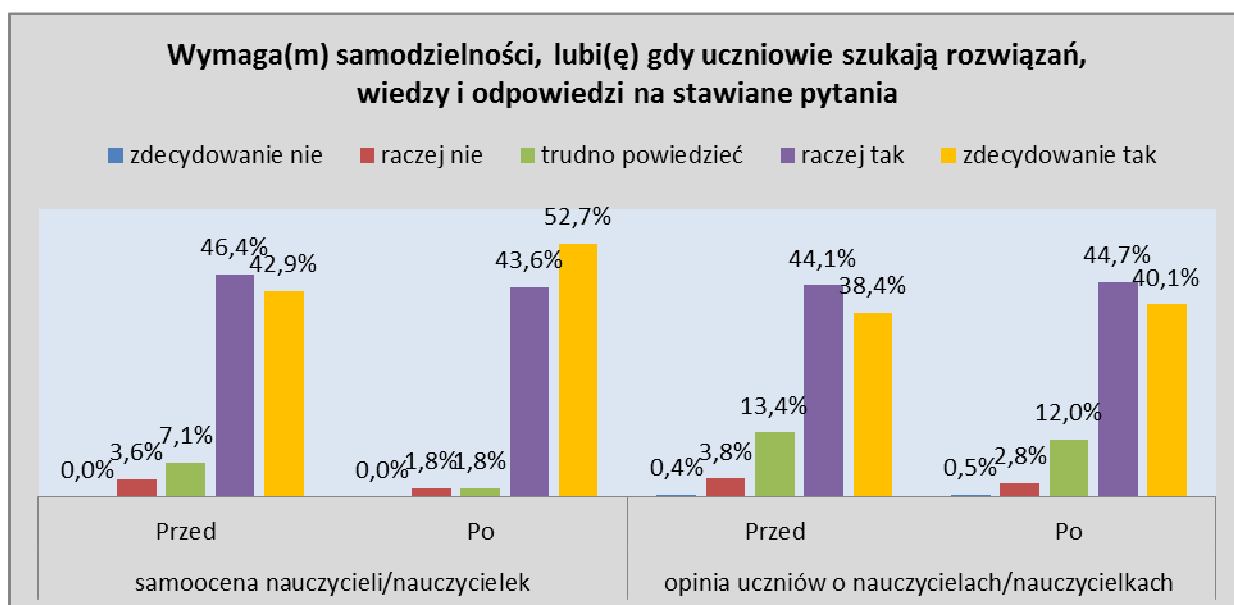
Źródło: badania własne

Po praktykach wzrósł odestek NZ deklarujących, że na prowadzonych przez nie/nich zajęciach uczniowie i uczennice pracują w grupach (wzrost o 8,4 % - z 76,8% do 85,2%). 72,6% uczniów i

uczennic powierza, że na lekcjach mają okazję do pracy grupowej, której wyniki wspólnie omawiają na forum klasy (wzrost o 5,6 % - z 67,93%).

Większość nauczycieli/nauczycielek (89,1% po praktykach) jest przekonanych, że ich uczniowie i uczennice wiedzą od początku lekcji jaki jest cel zajęć i co będzie ich treścią. Nieco mniej uczniów i uczennic potwierdza tę tezę (85,1% po praktykach, 79,3% przed).

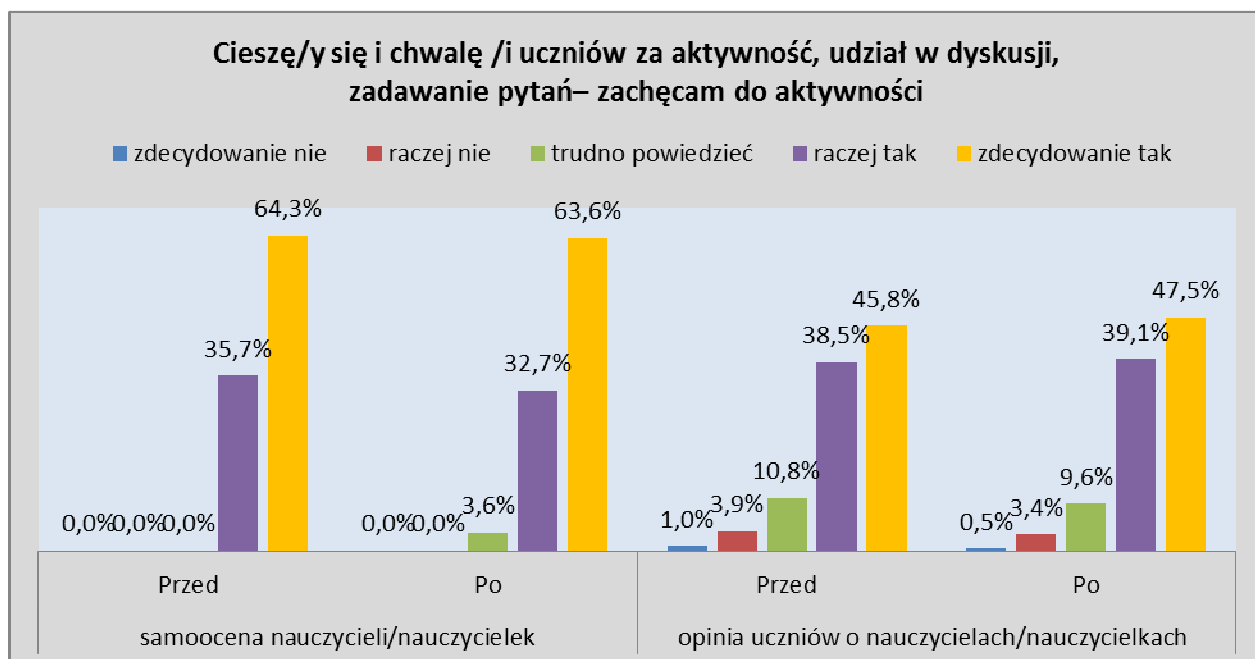
Wykres nr 14. *Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat własnego/ich sposobów nauczania*



Źródło: badania własne

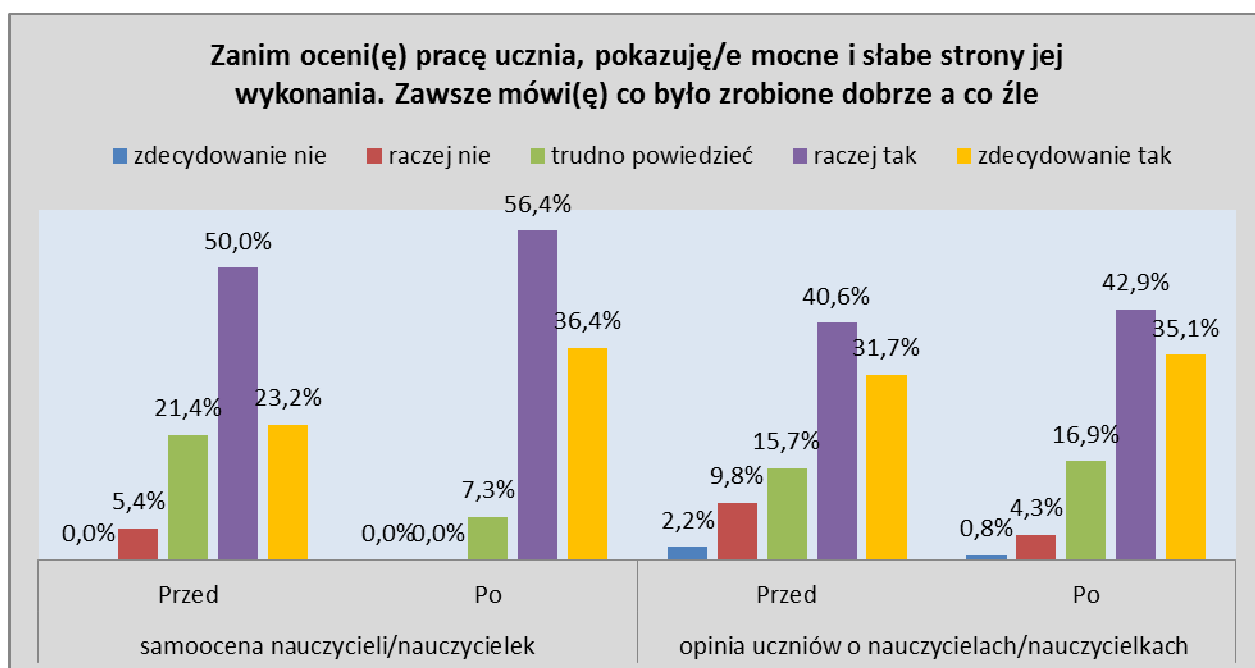
Zdecydowana większość badanych nauczycielek/nauczycieli (96,4%) twierdzi, że wymaga od swoich uczniów samodzielności. NZ deklarują, że lubią gdy uczniowie i uczennice poszukują rozwiązań, wiedzy i odpowiedzi na stawiane pytania (wzrost o 7,1 % z 89,3%). Zdanie to podzieliło 84,8% badanych uczniów i uczennic - po praktykach wzrost o 2,3 % (z 82,5%). Podobny wzrost i entuzjazm dotyczy kwestii doceniania oraz stymulowania aktywności uczniów i uczennic.

Wykres nr 15. *Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat stymulowania aktywności uczniów*



Źródło: badania własne

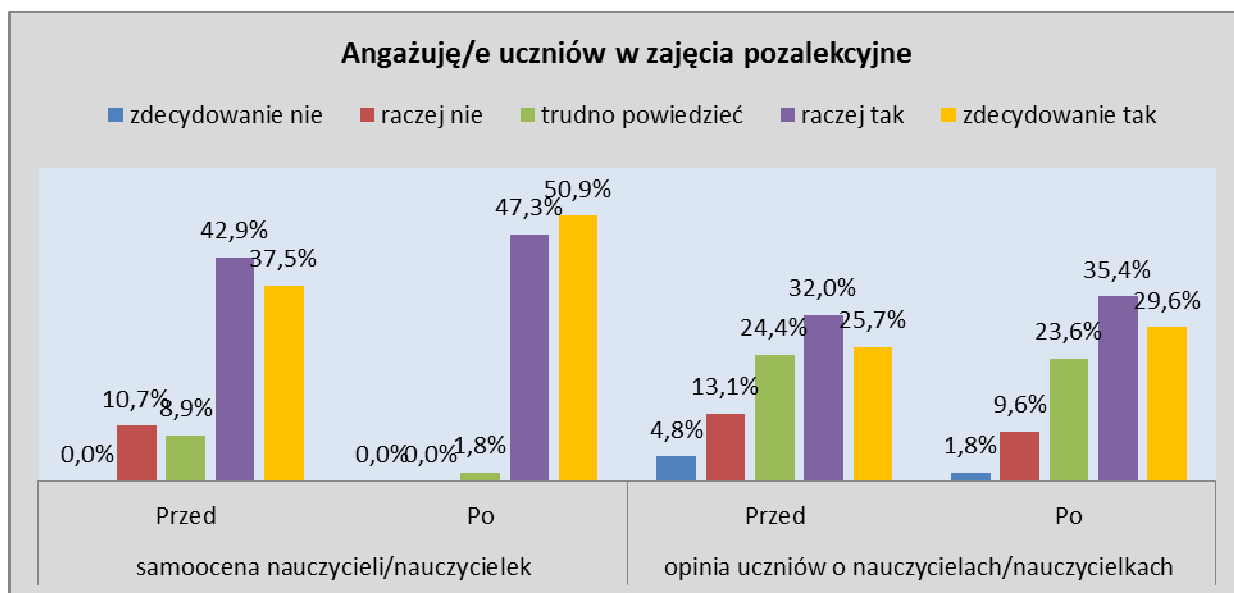
Wykres nr 16. *Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat sposobu oceniania*



Źródło: badania własne

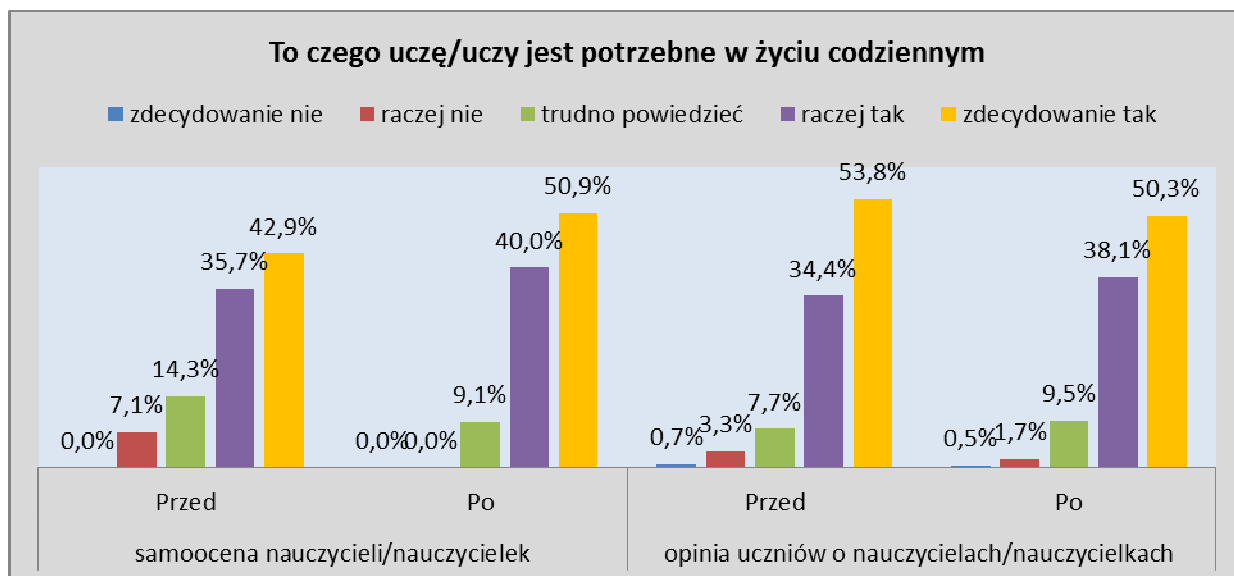
Nauczycielki i nauczyciele twierdzą, iż oceniając uczniów częściej pokazują ich mocne i słabe strony przy wykonaniu danego zadania. Starają się częściej mówić uczniom co zrobili dobrze a co źle (wzrost o 19,5 % z 73,2% do 92,7%). Zauważa to 78% badanych uczennic i uczniów (wzrost o 5,7% z 72,3%).

Wykres nr 17. *Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat angażowania uczniów w zajęcia pozalekcyjne*



Źródło: badania własne

Wykres nr 18. *Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat powiązania nauczanych treści z życiem codziennym*

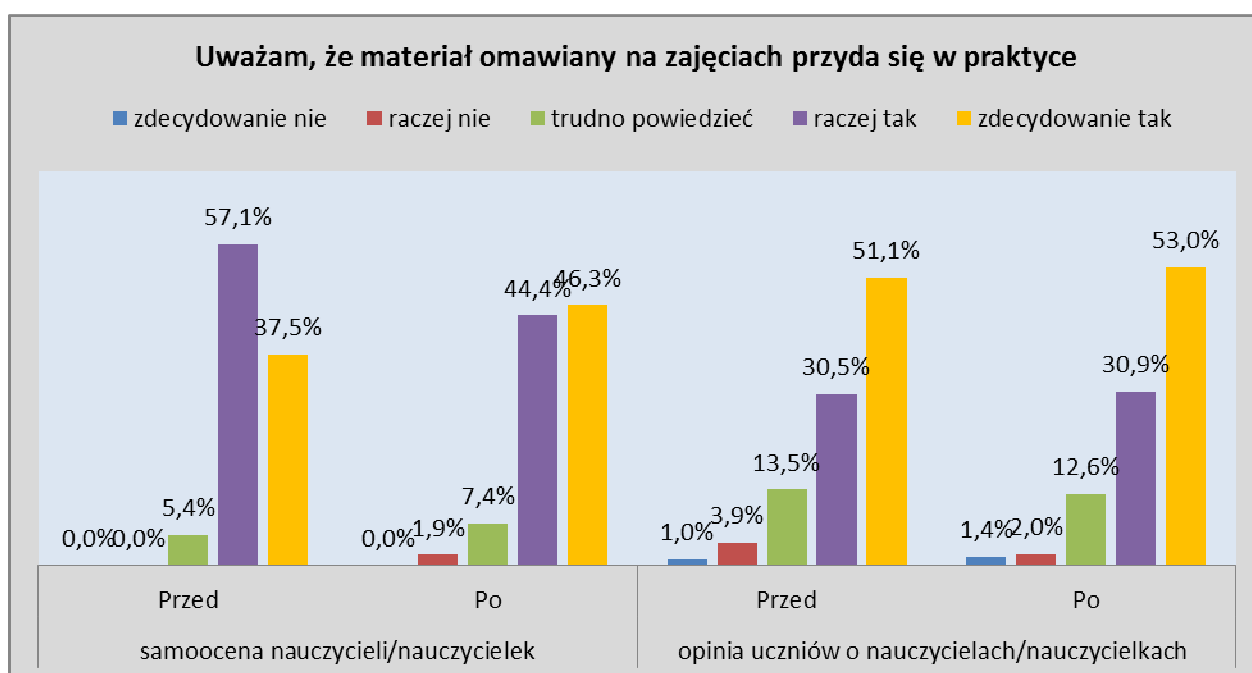


Źródło: badania własne

Niemal wszyscy nauczycielki i nauczyciele (98,2%) deklarują, że zabiegają o zaangażowanie uczniów w zajęcia pozalekcyjne (wzrost odsetka badanych o 17,8 pkt.% z 80,4%). Z twierdzeniem tym zgadza się około 2/3 uczniów (65% po praktykach, wzrost o 7,3% z 57,7%).

Cieszy wzrost odsetka badanych nauczycielek/lii, które/rzy przekonane/i są, że to czego uczą jest potrzebne w życiu codziennym (wzrost o 12,3 pkt.% z 78,6% do 90,9%). Po praktykach żaden NZ nie zaprzeczył temu twierdzeniu. Większość uczniów dostrzega użyteczność nauczanej wiedzy w życiu codziennym (88,4%). Można przypuszczać, iż ten wzrost wynika z poznania rzeczywistych warunków funkcjonowania przedsiębiorstw w ramach praktyk oraz wzbogacenia warsztatów metodycznych o liczne inspirujące (oraz odwiercające realia gospodarcze) przykłady.

Wykres nr 19. *Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat powiązania nauczanych treści z praktyką*

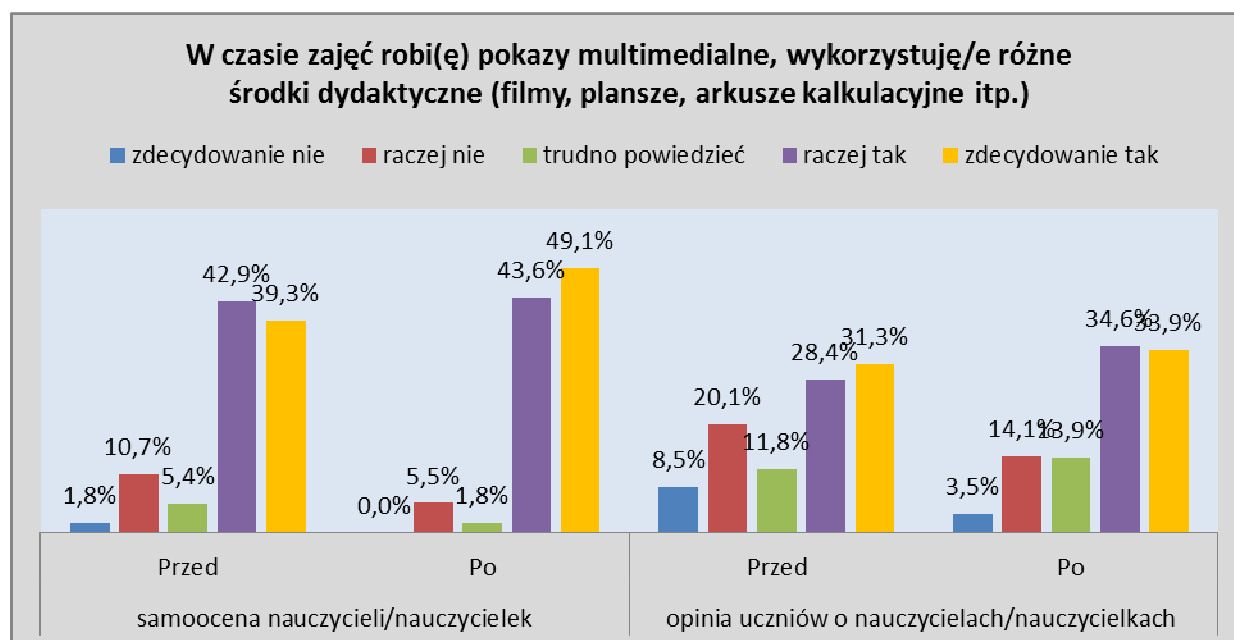


Źródło: badania własne

W tej perspektywie interesujące są również rozkłady odpowiedzi na pytanie dotyczące tego, czy wiedza przekazywana przez NZ w toku lekcji znajduje zastosowanie w późniejszej praktyce zawodowej uczniów i uczennic. Zdecydowana większość (90,7%) spośród badanych NZ twierdzi, że materiał „zdecydowanie tak” lub „raczej tak” przyda się w praktyce. Zauważyć można jednak wzrost odsetka osób mających w tym względzie wątpliwości (7,4% odpowiedzi „trudno powiedzieć”) oraz pojawienie się osób niezgadających się z tym twierdzeniem (1,9%

odpowiedzi „raczej nie”). Zjawisko to wynikać może z faktu zderzenia zakresów wiedzy oraz ich codziennej praktyki edukacyjnej z rynkiem pracy, w wyniku czego NZ w dostrzegli braki systemu szkolnictwa zawodowego w zakresie praktycznego przygotowania uczniów i uczennic do aktywnego wejścia na rynek pracy. Zatem NZ twierdzą obecnie, że na ich lekcjach więcej jest treści przydatnych w praktyce, jednak z uwagi na podstawy programowe poszczególnych przedmiotów i konieczność nauczania do egzaminu (a nie „dla rynku”) sprawia, iż w szkole zawodowej jest za dużo teorii. Jest ona wymagana egzaminem zawodowym, zatem pomimo wzbogacenia i uatrakcyjnienia własnych warsztatów w toku udziału w Projekcie NZ nadal muszą nauczać – przynajmniej częściowo – teoretycznie.

Wykres nr 20. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat stosowania podczas lekcji różnorodnych środków dydaktycznych

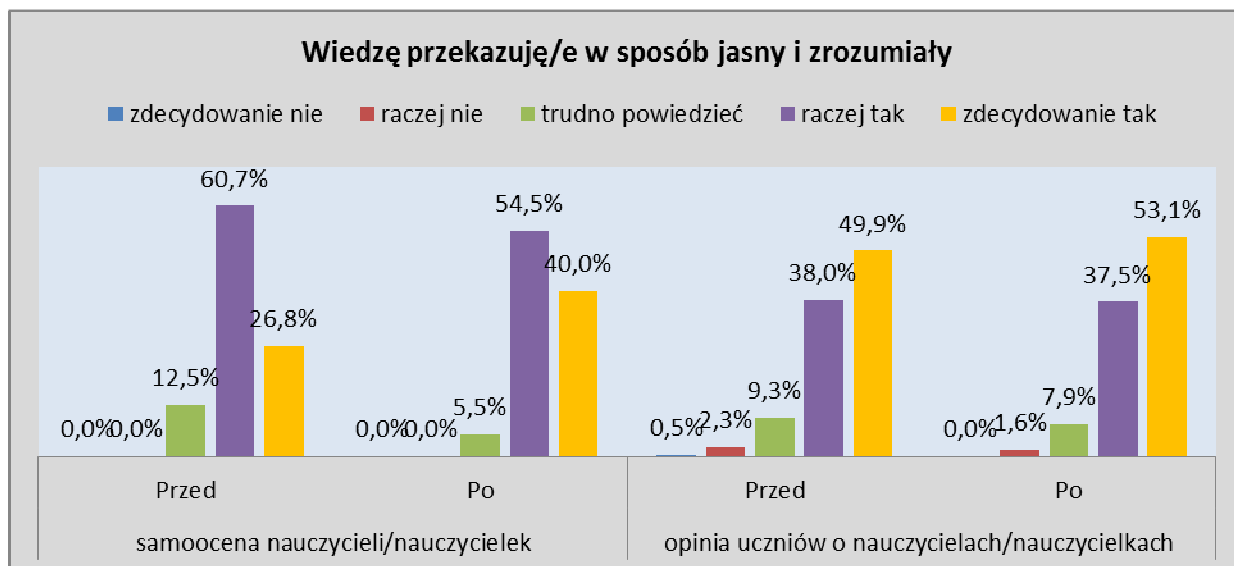


Źródło: badania własne

Ważną rolę w procesie motywowania do uczenia się pełni – w opiniach badanych - zastosowanie ciekawego, niestandardowego, nowego z perspektywy ucznia warsztatu metodycznego. Zdecydowana większość respondentek/ów (92,7%) twierdzi, że w procesie nauczania wykorzystuje różnorodne środki dydaktyczne, oraz różne środki przekazu, np. prezentacje multimedialne (wzrost o 10,6.% - z 82,1%). 5,45% badanych nauczycielek i nauczycieli przyznaje się do tego, że nie korzysta z urozmaiconych pomocy (12,5% przed praktykami). Stosowanie różnorodnych środków dydaktycznych przez nauczycieli i nauczycielki dostrzega 68,5% uczniów (wzrost o 8,8 pkt.% z 59,7% przed praktykami). Ten obszar samooceny oraz

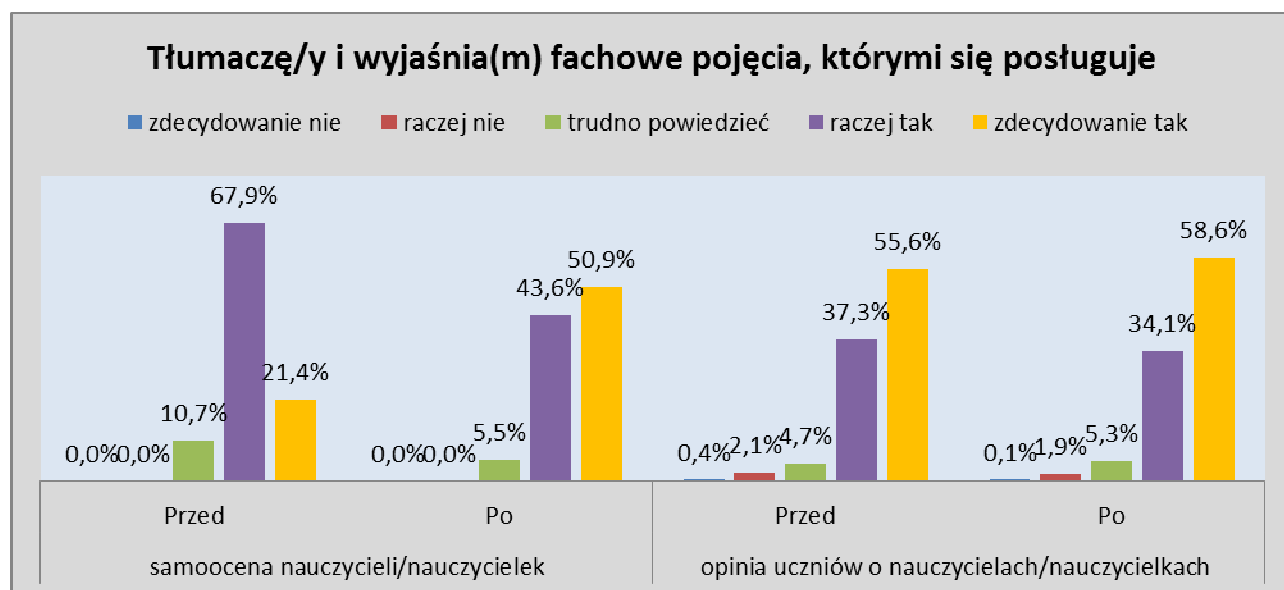
opinii uczniów w najbardziej wyraźnym stopniu różni się od ocen zespołu ewaluacyjnego (o czym później).

Wykres nr 21. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat stopnia jasności przekazywanych treści



Źródło: badania własne

Wykres nr 22. Opinia nauczycielek/nauczycieli i uczennic/uczniów na temat jasności wykorzystywanego przez nauczycieli słownictwa



Źródło: badania własne

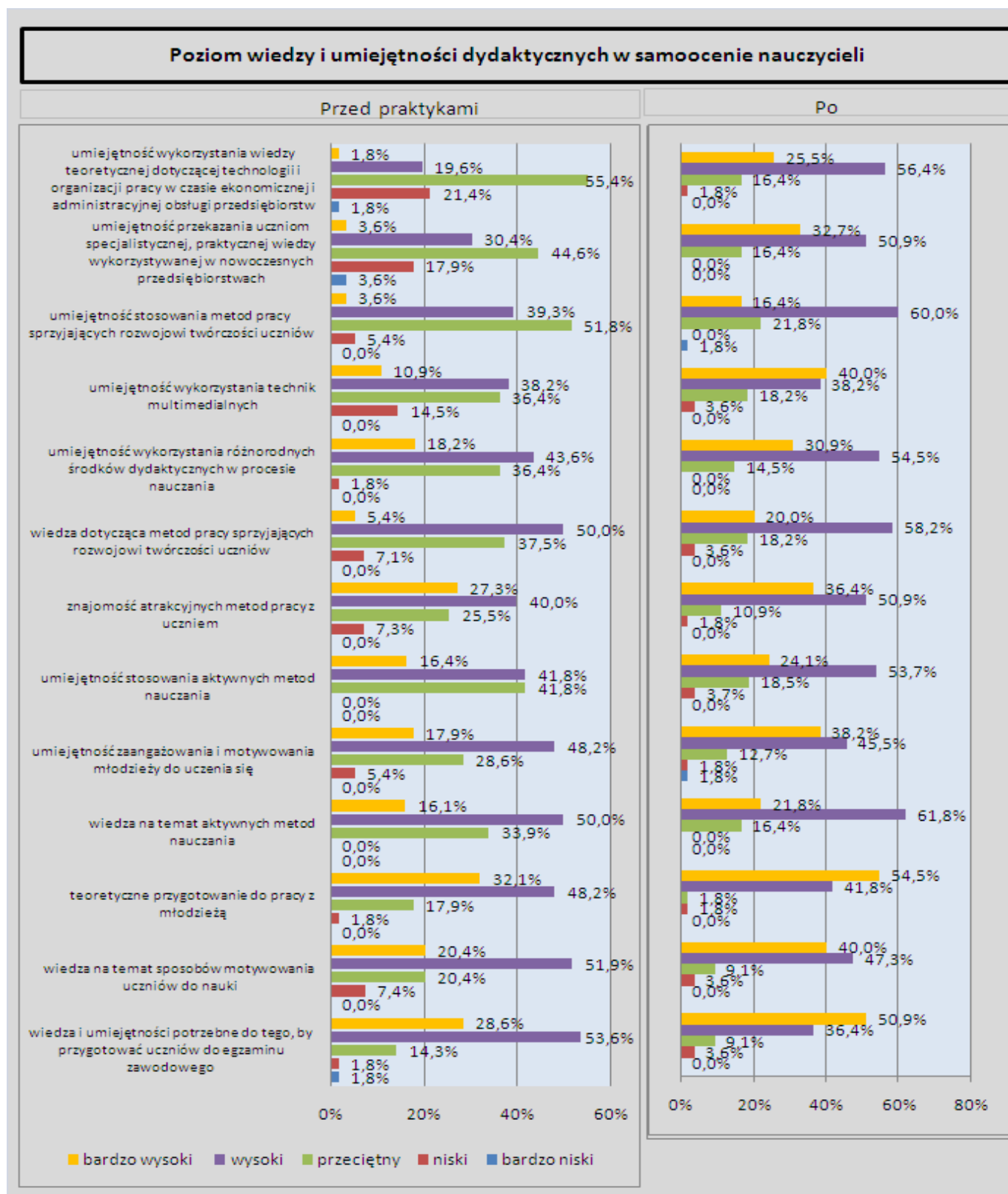


Zdecydowana większość badanych (94,5% po praktykach, 88,2% przed) nauczycieli/nauczycielek jest zdania, że sposób w jaki przekazują wiedzę jest jasny i zrozumiały dla odbiorców. Zmalał odsetek nie mających zdania na ten temat - z 12,5% do 5,5%. Niemal tyle samo uczniów (90,5% po praktykach i 87,9% przed praktykami) potwierdza zdanie NZ. Wśród uczniów i uczennic znalazło się jednak 1,6% tych, którzy nie zgadzają się z tezą, jakoby wiedza kierowana do nich przedstawiana była w sposób jasny i czytelny (przed praktykami było to 2,8%).

Po praktykach zwiększył się także odsetek NZ deklarujących, że podczas prowadzonych lekcji tłumaczą i wyjaśniają fachowe pojęcia, którymi się posługują (89,3% przed i 94,5% po praktykach). Tak jak i przed praktykami, w badaniach nie było nauczyciela, który zadeklarowałby, że jest inaczej. Zdanie nauczycieli/ek podziela niemal tyle samo uczennic/uczniów (92,7%).

Także i niżej omówione zakresy umiejętności dydaktycznych NZ oceniają wysoko.

Wykres nr 23. Samoocena nauczycieli/nauczycielek odnośnie pozostałych aspektów pracy dydaktycznej



Źródło: badania własne



- umiejętność wykorzystania wiedzy teoretycznej dotyczącej technologii i organizacji pracy w czasie ekonomicznej i administracyjnej obsługi przedsiębiorstw (wzrost o 60,4 % - z 21,4% do 81,8%);
- umiejętność przekazania uczniom specjalistycznej, praktycznej wiedzy i umiejętności wykorzystywanych w rzeczywistych warunkach pracy nowoczesnych przedsiębiorstw (wzrost o 49,7 % - z 33,9% do 83,6%);
- umiejętność stosowania metod pracy sprzyjających rozwojowi twórczości uczniów (wzrost o 33,5 % - z 42,9% do 76,4%);
- umiejętność wykorzystania różnorodnych środków dydaktycznych w procesie nauczania (wzrost o 23,6 % z 61,8% do 85,5%);
- wiedza dotycząca metod pracy sprzyjających rozwojowi twórczości uczniów (wzrost o 22,8 % - z 55,4% do 78,2%);
- znajomość atrakcyjnych metod pracy z uczniem (wzrost o 20,0 % z 67,3% do 87,3%);
- umiejętność stosowania aktywnych metod nauczania (wzrost o 19,6 % - z 58,2% do 77,8%);
- umiejętność zaangażowania i motywowania młodzieży do uczenia się (wzrost o 17,6 % - z 66,1% do 83,6%);
- wiedza na temat aktywnych metod nauczania (wzrost o 17,6 % - z 66,1% do 83,6%);
- wiedza na temat sposobów motywowania uczniów do nauki (wzrost o 15,1% - z 72,2% do 87,3%);
- wiedza i umiejętności potrzebne do tego, by przygotować uczniów i uczennice do egzaminu zawodowego (wzrost o 5,1 % - z 82,1% do 87,3%);



6.2 Ocena porównawcza zakresu i poziomu kompetencji dydaktycznych – zespół ewaluacyjny

6.2.1 Przyrost kompetencji

Analiza porównawcza poziomów kompetencji dydaktycznych NZ na bazie prowadzonych przez nie/nich lekcji, nagranych w rzeczywistych warunkach ich pracy w szkole przed odbyciem praktyk w przedsiębiorstwie a następnie po ich odbyciu (54 lekcje) choć nie dostarcza wyników tak entuzjastycznych jak nauczycielska samoocena oraz ocena w wykonaniu uczniów i uczennic to jednak napawa optymizmem. Głównie ze względu na fakt, iż wiele nauczycielek i nauczycieli zdobyło się na odwagę konfrontacji z błędami w zakresie kompetencji dydaktycznych i wychowawczych wskazanych po analizie lekcji nagranych przed odbyciem praktyk i włożyło sporo – widocznej przy analizie lekcji nagranych po odbyciu praktyk - pracy, by wskazówki te wcielić w swoją zawodową codzienność. W efekcie nastąpiły wyraźne (albo też mniej widoczne ale jednak zauważalne) zmiany w kilku zakresach.

Otóż po pierwsze zmiany widoczne są w obszarze **podawania struktury** rozpoczynającej się lekcji. Wiele nauczycielek i nauczycieli w sposób zwięzły, ale wyczerpujący streszcza uczniom i uczennicom zakresy treści, które obejmować będzie nowa lekcja. Co istotne, w kilku analizowanych lekcjach nauczycielki podawały różne warianty zakresu teorii i praktyki objętych lekcją, akcentując, iż zależy to od stopnia aktywności, tempa pracy, zaangażowania uczniów i uczennic w tok lekcji. Oprócz lapidarnego podawania treści, która zawrze się w rozpoczynającej się lekcji, w elemencie struktury pojawiały się również cele lekcji (co istotne, w formie językowej i logicznej czytelnej dla uczennic i uczniów) oraz (choć rzadko) zapowiedź umiejętności, które uczniowie i uczennice w trakcie lekcji nabędą.

Samo podanie struktury jest elementem niezbędnym każdej lekcji i niesłusznie postrzegane jest przez wielu praktyków jako strata czasu. Stała jego obecność (nawyk rozpoczynania lekcji zapoznaniem z jej strukturą):

- wpływa na wstępne ukierunkowanie i skoncentrowanie uwagi uczniów i uczennic na poznawanych treściach (w efekcie zaś na aktywność w toku lekcji).
- wpływa na możliwość zaktywizowania / uruchomienia zasobów wiedzy i umiejętności już posiadanych, a powiązanych z nowo wprowadzanymi treściami czy nabywanymi kompetencjami.



- w konsekwencji wpływa także na gotowość do zadawania pytań (o szczegóły, sygnalizowania potrzeby dodatkowych wyjaśnień i doprecyzowań).

- jest jednym z elementów kontroli nauczycielki / ela nad czasem na lekcji, co niezwykle istotne w świetle faktu, że – jak wskazuje analiza lekcji – nieefektywność wykorzystania czasu na lekcji należy do rzadkich błędów.

Warte zaakcentowania jest również to, iż podanie różnych scenariuszy przebiegu lekcji oraz podkreślenie związku jej toku z zaangażowaniem i pracą uczniów i uczennic wpływa na wzrost ich poczucia sprawstwa i przejmowanie części odpowiedzialności za efektywność konkretnej lekcji, jak również – w szerszej perspektywie – za powodzenie całego procesu dydaktycznego.

Na uwagę zasługuje także inna płaszczyzna związana ze strukturą lekcji, a mianowicie to, że w (tylko? aż?) kilku oglądanych i analizowanych lekcjach oparta jest ona o bardzo ciekawą i niezwykle efektywną strategię. Otóż lekcja rozpoczyna się naszkicowaniem jej treści i celów. Następnie, w toku lekcji, kilkakrotnie dokonywane jest systematyzowanie, parafrazowanie dotychczas poznanych treści. Zajęcia kończą się podsumowaniem całej lekcji, ze wskazaniem jej najistotniejszych płaszczyzn. Strategia ta nie „kradnie” zbyt wiele czasu z lekcji, a efekty które przynosi – w aspekcie chociażby trwałości przyswajanej wiedzy – są nie do przecenienia.

W kilku analizowanych lekcjach pojawiła się ponadto niezwykle ciekawa i efektywna strategia. Otóż po podaniu struktury lekcji nauczycielki tak prowadzą uczniów i uczennice przez drogę zadawanych pytań, że to same uczennice i uczniowie dochodzą do tej wiedzy, niejako odkrywają ją i to opierając się na własnej wiedzy oraz indywidualnych i społecznych doświadczeniach. Notatka pojawia się wtedy dopiero na końcu lekcji, w punktach, i jest niczym więcej jak podsumowaniem informacji, których dostarczyły same uczennice i uczniowie. Oczywiście nie każdy temat czy przedmiot stwarza możliwość takiego prowadzenia procesu nauczania – uczenia się (trudno wyobrazić sobie taką ścieżkę na lekcjach na przykład rachunkowości, która stanowiła większość tematyki analizowanych lekcji). Z pewnością jednak warto rozważyć realne możliwości wcielenia jej w proces dydaktyczny oraz nad licznymi profitami (np. aktywizowanie uczniów i uczennic, impuls do samokształcenia, tworzenie przeświadczenia o związkach wiedzy szkolnej z rzeczywistością społeczno-ekonomiczną i możliwościach jej praktycznych implikacji, etc.), jakie może przynieść.

Zmiana nastąpiła także w obszarze nawiązywania przez nauczycielki i nauczycieli do wiedzy zdobytej przez uczniów i uczennice uprzednio, jak również w aspekcie ilustrowania tejże



wiedzy często niezwykle obrazowymi, konkretnymi, ciekawymi i jednocześnie czytelnymi przykładami. Przykłady te były w większości przypadków tak skonstruowane, że wpisywały się z świat społeczno-ekonomiczny bliski / znany uczniom i uczennicom, a z drugiej strony bezpośrednio czerpały z indywidualnych i społecznych doświadczeń uczniów i uczennic. Takie tworzenie **mostu między nowo poznawaną wiedzą i ćwiczonymi umiejętnościami a już posiadanym** przez uczniów i uczennice systemem wiedzy (naukowej i potocznej / codziennej) jest niezwykle istotne w perspektywie kreowania wyobrażenia uczniów i uczennic o wiedzy jako zbiorze elastycznym oraz mającym wiele płaszczyzn stykowych – a zatem i wiele możliwości praktycznego wykorzystania – w codziennym funkcjonowaniu społecznym, kulturowym, ekonomicznym. Znakomitym zabiegiem dydaktycznym, wykorzystanym przez jedną z nauczycielek (poprzedzonym bardzo trafnie dobranym filmem z wypowiedziami Stev’a Jobs’a) było zadanie domowe polegające na znalezieniu w swym bliższym lub dalszym otoczeniu osoby uważanej przez ucznia/uczennicę za przedsiębiorczą i scharakteryzowanie jej cech oraz strategii osiągnięcia celów. (Dopełnieniem koncepcji mogło być przeprowadzenie z taką osobą wywiadu, tego jednak zabrakło).

Niezwykle cieszy znaczny wzrost kompetencji w zakresie **nagradzania** uczniów i uczennic za aktywność, poprzez udzielanie werbalnych wzmocnień pozytywnych w formie zwrotów takich jak: „tak jest”, „bardzo dobrze”, „świetnie”, „ślicznie”, czy też wzmocnień pozawerbalnych (np. potakiwanie). Wiele nauczycielek i nauczycieli osiągnęło w tym zakresie prawdziwe mistrzostwo, co w sposób bardzo wyraźny ma przełożenie na atmosferę pracy na lekcji, na zmotywowanie uczniów i uczennic do dalszego podejmowania aktywności, na klimat psychospołeczny sprzyjający pracy intelektualnej (poprzez wzrost poczucia własnej wartości czy podmiotowości u uczniów i uczennic). Te – jak je nazywa Bożena Kubiczek – „**głaski**” (Kubiczek s, 32)– to niezbywalny element budowania wysokiej (ale adekwatnej) samooceny i wiary uczniów i uczennic w siebie, ale także impuls do przejmowania przez uczennice i uczniów współodpowiedzialności za przebieg procesu dydaktycznego w szkole (jak również za efekty własnego kształcenia).

Optymizmem napawa także kolejna zamiana wpływająca na podmiotowość uczniów i uczennic i zmniejszenie (a czasem nawet i zniesienie) autorytetu władzy oraz dystansu między nauczycielskim biurkiem a uczniowską ławką czyli **zwracanie się do uczniów i uczennic po imieniu**. Zmiana w tym zakresie nastąpiła w wielu analizowanych lekcjach.



Niestety kilkakrotnie pojawiły się relacje budowane w oparciu o komunikaty „koleżanka przeczyta”, „kolega z ostatniej ławki w zielonej koszulce choć i zapisz”. Są to formy niedopuszczalne, bowiem nie tylko wprowadzają ogromny dystans między uczącymi się a „nauczającym”, ale mają również wpływ na atmosferę pracy intelektualnej, poziom stresu szkolnego, poczucie podmiotowości (te zaś elementy rzutują na efektywność procesu dydaktycznego).

Zmiana nastąpiła także w obszarze aktywizowania uczniów i uczennic. Rzadko zdarzały się tym razem lekcje prowadzone w zakłętym kręgu monotonnego wykładu, którego jedynym reżyserem i odtwórcą wszystkich ról była nauczycielka/nauczyciel. Znacznie rozszerzone zostało spektrum czynności i działań, do których zapraszane/i były uczennice/uczniowie: od czytania fragmentów treści zadania, po wykonywanie kolejnych operacji księgowania na tablicy. (Niestety aktywizowanie uczniów i uczennic to zupełnie coś innego niż wykorzystanie metod aktywizujących o czym później).

Pojawiło się kilka nowatorskich, zasługujących na uwagę i wartych wykorzystania pomysłów. Jednym z nich było rozpoczęcie lekcji zapowiedzią, iż lekcja zakończona zostanie testem sprawdzającym wiedzę z bieżącej lekcji, jednak z możliwością korzystania ze sporządzonych przez siebie notatek. Pomysł był tym bardziej trafiony, że nauczycielka ma wysokie kompetencje komunikacyjne – mówiła wyraźnie, jasno i precyzyjnie formułowała myśli, zadawała pytania o potrzebę wyjaśnień i doprecyzowań, monitorowała nadążanie uczniów i uczennic za tokiem lekcji. W związku z tym nauczycielka wpłynęła na większą koncentrację uczniów i uczennic, ale co najistotniejsze położyła nacisk na umiejętność samodzielnej selekcji informacji jak również niezwykle istotną (z perspektywy wymogów rynków pracy) umiejętność korzystania z informacji.

Innym znakomitym pomysłem było odroczenie notatek (nauczycielka podyktowała syntetyczny zbiór najważniejszych informacji) na koniec lekcji. Sama lekcja natomiast postępową w oparciu o aktywność uczniów i uczennic oraz praktyczne ćwiczenia. W konsekwencji przy końcu lekcji uczniowie i uczennice mieli już prawdopodobnie poznane wiadomości efektywnie włączone w zakres dotychczasowej wiedzy, dlatego też kiedy nauczycielka dyktowała notatki notowały/li szybciej, prawdopodobnie skracały/li tekst.

Większość nauczycielek i nauczycieli, któr/rzy otrzymali poprzednio wskazówkę co do potrzeby pracy nad swoimi kompetencjami komunikacyjnymi do zaleceń tych się zastosowało. Tempo wypowiedzi było znacznie wolniejsze, zmienne w toku lekcji.



6.2.2 Konieczność zmian

Nadal jednak w kilku obszarach kompetencji większości nauczycielek i nauczycieli uczestniczących w Projekcie konieczna jest refleksja i intensywna praca. W perspektywie niniejszych rozważań największego znaczenia nabiera kwestia **zachęcania do samokształcenia i wskazywania na istotność kształcenia się przez całe życie** (*life-long education*). Otóż po pierwsze jedynie w kilku lekcjach miało miejsce nawiązanie do aktualnych wydarzeń politycznych, społecznych gospodarczych oraz ukazanie ich związków z procesami ekonomicznymi. Po drugie w większości analizowanych lekcji nacisk został położony na informacje, wiadomości, pamięciowe opanowanie wprowadzanej wiedzy. Zabrakło analizy przyczyn, przebiegu, kontekstów, konsekwencji tychże zjawisk i procesów. Zabrakło impulsów do kształtowania w uczniach i uczennicach nawyku namysłu nad otaczającą ich/je rzeczywistością, brakło przestrzeni na wyrażanie przez nie/nich własnego zdania, wątpliwości, na dyskusje. Zatem niemal nieobecne jest kształtowanie umiejętności najistotniejszej z punktu widzenia współczesnej rzeczywistości rynkowej i ekonomicznej, a mianowicie – stanowiącego wypadkową symultanicznie rozwijanego twórczego/ konwergencyjnego i krytycznego/ dywergencyjnego myślenia (Kubiczek, s. 134-135) – **rozwiązywania problemów**. Ponadto nauczycielki i nauczyciele – poza nielicznymi wyjątkami – nie odniosły/eśli się do własnego uczestnictwa w Projekcie, co byłoby idealnym przykładem wskazującym na istotność ciągłego uzupełniania własnej wiedzy, jej weryfikowania, rozwijania.

Stanowczo zbyt rzadko pojawiały się ze strony nauczycielek i nauczycieli **pytania** o stopień zrozumienia przedstawianych zagadnień, o potrzebę wyjaśnień. Zabrakło zachęt do zadawania pytań. Nadal zbyt słaba jest obecność w toku lekcji pytań prowokujących i skłaniających do myślenia. Ich brak, lub sporadyczność (powinny być nawykiem, elementem na stałe wbudowanym w tok każdej lekcji) prowadzi do wytworzenia się pewnej fikcji, iluzji powodzenia procesu nauczania, według zasady „przekazałam/em w toku wykładu = nauczyłam/em= uczniowie/uczennice rozumieją i potrafią”. Wszystkie te braki prowadzą do obawy, iż nauczycielki i nauczyciele nadal mają duży problem z wpuszczaniem uczniów i uczennic na obszar współkonstruowania wiedzy, co może wiązać się z przestarzałym – a wydaje się, że niezmiennie pokutującym w ich świadomości – pojęciem profesjonalizmu i autorytetu nauczycielskiego postrzeganych w kategorii dysponowania wiedzą i jej przekazywania. Nauczycielki i nauczyciele zatem nie stwarzają uczniom i uczennicom przestrzeni na dociekania,



gdyż – prawdopodobnie – obawiają się, iż nie potrafiąc udzielić odpowiedzi na któreś z padających pytań naruszą swój wizerunek profesjonalisty/autorytet. Bardzo wyraźna staje się zatem potrzeba przekonywania nauczycieli i nauczycielek do nowej koncepcji profesjonalizmu nauczycielskiego, wpisującego się w nowe konteksty szkoły otwartej na błąd i uczestnictwo.

Te same przyczyny mogą leżeć u źródła bardzo niskiej obecności w analizowanych lekcjach uzyskiwania przez nauczycielki i nauczycieli **informacji zwrotnej** od uczniów i uczennic. Informacją zwrotną nie jest bowiem pytanie „Czy skorzystaliście z tej lekcji?“, na które uczniowie i uczennice odpowiadają chóralnie „tak” (bo cóż innego mogliby/głyby odpowiedzieć gdy wbite są w nich oczy surowej dysponentki wiedzy i władzy), ani też arbitralne stwierdzenie wieńczące lekcję „uważam, że skorzystaliście z tej lekcji”. Informacja zwrotna (najlepiej w formie mniej bezpośredniej – np. z wykorzystaniem narzędzia „rybi szkielet”) jest natomiast jednym z głównych motorów refleksji nad skutecznością własnych działań dydaktycznych i wychowawczych.

Zatem nauczycielki i nauczyciele biorące/y udział w Projekcie, unikając wchodzenia w obszary, na których mogą „zdemaskować” swoje braki, stronią również od **metod aktywizujących** (Hamer, s.13-14), a na wielu lekcjach nadal króluje werbalizm i schematyzm. Metody takie – jak choćby gry dydaktyczne, gry dyskusyjne, czy – niezwykle cenna w obszarze ekonomii – metoda problemowa (sytuacyjna) - są zupełnie nieobecne w analizowanych lekcjach. W nielicznych przypadkach nauczycielki przygotowały materiały do pracy w parach, czy w grupach, jednak poziom aktywności uczniów i uczennic w tych obszarach nadal zatrzymywał się na odtwarzaniu wiedzy, a nie na jej tworzeniu, dyskusowaniu, selekcjonowaniu. Wydaje się zatem, że wiele nauczycielek i nauczycieli dzieli przekonanie, że szkoła to nie miejsce na zabawę, jednak należy tu powołać się na stwierdzenie Konfucjusza „słyszę i zapominam, widzę i pamiętam, robię i rozumiem”. Zatem szeroki wachlarz metod i technik aktywizujących to nie zabawa, nie „odskocznia” od monotonii wykładu, ale konieczność. Metody aktywizujące bowiem wpływają na znaczny wzrost efektywności procesu dydaktycznego (uczenie się „mimo woli) oraz na wzrost trwałości poznawanej wiedzy. Wiedza kilkakrotnie w toku korzystania z metod aktywizujących przetwarzana i samodzielnie wykorzystywana trafia do zasobów pamięci długotrwałej – LTM– podczas gdy wiadomość z wykładu trafia do pamięci krótkotrwałej – STM – i szybko znika, według nie tracącej na aktualności zasady „zakuć - zaliczyć - zapomnieć”.



W zbiorze 54 obejranych i zanalizowanych lekcji nagranych już po zrealizowaniu praktyk metody aktywizujące pojawiły się jedynie kilka razy. Jedną z ciekawych propozycji było wykorzystanie inscenizacji na – uwaga !!! – lekcji poruszającej z pozoru czysto teoretyczny temat popytu i podaży. Oczywiście zdaję sobie sprawę, iż wiele tematów wyklucza stosowanie metod aktywizujących, na przykład wykonywanie zadania egzaminacyjnego obejmującego kolejne etapy księgowania operacji na kontach. Większość jednak – co udowadnia powyżej przytoczony przykład – stwarza możliwość włączenia tychże metod w tok lekcji. Ponownie jednak towarzyszy pojawia się obawa, iż nie korzystanie z nich wynika z kilku – pokutujący w nauczycielskiej świadomości – mitów. Nieprawdą jest jednak, że wkomponowanie takich metod w tok lekcji wymaga długich przygotowań, czy dodatkowych nakładów środków finansowych. Większość z metod i technik aktywizujących jest szybka w przygotowaniu, bezkosztowa. Ponadto nie są one stratą (np. czasu), ale są czystym zyskiem. Obok profitów zasygnalizowanych powyżej stwarzają również możliwości zwiększenia jakości pracy jednostki (praca w grupie), ujawniania się twórczych pomysłów, uczenia się podejmowania decyzji (Hamer, s.22)

W analizowanych lekcjach nagranych już „po” odbyciu praktyk nie ma także „przynęt”. Wyjątkiem są dwie przeprowadzone lekcje: na jednej z nich pojawiają się dokumenty akcji i obligacji – skany na slajdach prezentacji multimedialnej, na drugiej korespondencja która przysłała do szkolnego sekretariatu – by zilustrować jak wygląda papier firmowy.

Dalszej pracy i wsparcia wymagają również konkretne umiejętności związane z przygotowywaniem i wykorzystywaniem **prezentacji multimedialnej**. Chociaż prezentacja multimedialna często wspomaga wykład prowadzony przez nauczyciela lub nauczycielkę to w wielu przypadkach jest nieczytelna (zbyt mała czcionka, słabo czytelne sformatowanie tekstu lub jego brak, źle dobrane kolory, za dużo treści na jednym slajdzie, etc.) lub w ogóle nie jest prezentacją *sensum stricte* (np. rzut z pliku wordowskiego). Jeżeli nauczycielka/nauczyciel decyduje się na metodę wykładową to włączenie prezentacji jest niezbędne, bowiem pomaga docierać do uczniów i uczennic o różnych typach reprezentacji poznawczej (wzrokowcy, słuchowcy – ćwiczenia i metody aktywne zwiększają zaś efektywność uczenia się kinestetyków (Kubiczek, s.21). Aby jednak ten cel osiągnąć prezentacja musi być dobrze przygotowana i efektywnie wykorzystana - zdarzało się bowiem, że całą lekcję działał rzutnik a nauczycielka raz rzuciła jeden slajd, lub też wcale.



Chociaż w obszarze podawania struktury lekcji nastąpiła znaczna poprawa w stosunku do lekcji nagrywanych przed odbyciem praktyk to kilka elementów wciąż wymaga pracy. Jednym z nich jest brak operacjonalizowania celów (z nielicznymi wyjątkami), czyli brak informowania uczniów i uczennic czego się na bieżącej lekcji nauczą, dowiedzą, z równoczesnym brakiem wskazania jak tą wiedzę będą mogli/mogły wykorzystać. Dużo do życzenia pozostawia także **efektywność gospodarowania czasem na lekcji**: zbyt długie odpytywanie (w „rekordowej” lekcji 13 minutowe odpytywanie jednej uczennicy), zbyt długi czas pozostawiony na ćwiczenia w grupach (w efekcie uczniowie i uczennice dekoncentrują się i nudzą). W strukturze lekcji nadal powszechnie brakuje regularnego systematyzowania (kilkakrotnie w trakcie lekcji) już poznanych informacji, co pomogłoby w tworzeniu trwałych i elastycznych map myślowych (map pamięci) (Kubiczek, s.37). Natomiast już samo odpytywanie wymaga pewnych kompetencji po to, by uzyskiwane odpowiedzi mogły być wiarygodną miarą posiadanej przez ucznia / uczennicę wiedzy: pytania powinny być formułowane jasno, precyzyjnie, istotna jest obecność pytań naprowadzających (aby nie było kilkuminutowych przerw stresujących odpowiadającego i kurczących cenny czas lekcji), jak również aktywne słuchanie i taktowne reagowanie, w połączeniu ze stwarzaniem poczucia bezpieczeństwa (Gołębniak, s.226-227). Wprawdzie w odniesieniu do lekcji nagranych i poddanych analizie przed odbyciem praktyk przez NZ kompetencje te są ogólnie na wyższym poziomie, jednak w przypadku wielu nauczycielek i nauczycieli uczestniczących w Projekcie wymagają jeszcze intensywnej pracy.

Można stwierdzić, iż większość ze słabości – zdiagnozowanych tak w lekcjach nagranych przed jak i po praktykach - wynika z braku (lub zbyt wąskiej) wiedzy dydaktycznej i braku świadomości rozległości potencjalnych skutków „niewinnych” z pozoru działań (lub ich braku). Skutki braków i zaniedbań w sposobie prowadzenia zajęć - w wyżej wymienionych obszarach – dotyczą jednak nie tylko treści konkretnej lekcji i możliwości przyswojenia jej przez uczniów i uczennice, ale również braku aktywnego wpływu ze strony nauczycieli i nauczycielek biorących udział w Projekcie na tworzenie się u uczniów całościowego nastawienia (*longlife education*) wobec znaczenia i sposobu konstruowania wiedzy we współczesnym świecie.

Optymizmem napawa jednak fakt, iż wiele wskazanych słabości czy wręcz braków w kompetencjach – na etapie analizy lekcji nagranych przed odbyciem praktyk w przedsiębiorstwach i po udzieleniu NZ informacji zwrotnej w postaci kart kompetencji dydaktycznych – zostało przemyślanych i widoczna jest praca nad ich zmianą, włączeniem, doskonaleniem. Natomiast większość braków wciąż istniejących można wykorzystać w toku



pogłębiania świadomości i wiedzy nauczycielek i nauczycieli w zakresie kompetencji dydaktycznych i wychowawczych.

Reasumując należy zaakcentować, iż istnieją różnice – tak w zakresach jak i w poziomie – dotyczące przyrostu kompetencji dydaktycznych NZ pomiędzy dokonywaną przez nie/nich samooceną, opiniami uczniów i uczennic oraz analizą zespołu ewaluacyjnego. Opinie NZ, uczniów i uczennic oraz zespołu ewaluacyjnego są zbieżne w kwestiach takich jak wzbogacanie – w efekcie zrealizowanych praktyk - lekcji interesującymi i inspirującymi przykładami z aktualnego życia gospodarczego, uwzględnianie pomysłów uczniów i uczennic i zwiększanie w ramach lekcji przestrzeni na ich aktywność (choć ocena zespołu jest zawsze niższa od samooceny i oceny uczniowskiej), udzielanie pochwał werbalnych za aktywność i udzielanie poprawnych odpowiedzi. Oceny są zbieżne również w kwestii wysokich kompetencji komunikacyjnych nauczycieli i nauczycielek, wyjaśniania specjalistycznych pojęć. Należy jednak zaznaczyć, iż aktywizowanie uczniów i uczennic – poprzez motywowanie ich do odpowiedzi, nagradzanie, czy też zachęcanie do wypowiadania własnego zdania i dzielenia się swymi doświadczeniami i wiedzą – choć niezwykle ważne i cenne - nie jest tym z czym NZ wydają się je utożsamiać, czyli nie jest stosowaniem metod aktywnych, których – według analiz zespołu – wyraźnie brakuje. Samoocena NZ w tym obszarze to 85,5% w kwestii różnorodności środków dydaktycznych, a 76,4% w aspekcie stosowania metod rozwijających twórczość uczniów i uczennic. Również samooceny w kwestii częstotliwości i umiejętności stosowania nowoczesnych narzędzi – takich jak prezentacja multimedialna – plasując się na poziomie 92,7% są bardzo odległe od ocen zespołu, które akcentują niezadowolające kompetencje NZ w wykorzystaniu oraz sposobie przygotowania prezentacji multimedialnych. Ocena zespołu ewaluacyjnego w tych zakresach jest właśnie najniższa ze wszystkich ocenianych obszarów kompetencji. Prawdopodobnie rozbieżność ta jest spowodowana świadomością NZ, iż te kompetencje wchodzą w zakres kluczowych kompetencji wymaganych od nauczycielek i nauczycielek i udzielane przez nich odpowiedzi dostosowują się do wizji postulowanej, nie zaś rzeczywistej.

Należy zatem stwierdzić, iż istotnie – bez względu na wskaźniki (czy są to opinie NZ, opinie uczniów i uczennic czy wnioski ewaluacyjne) – nastąpił znaczący przyrost kompetencji dydaktycznych NZ w efekcie udziału w działaniach Projektu (choć nadal – co ważne – wiele obszarów wymaga dalszej pracy jak również wsparcia eksperckiego). Wysokie oceny



uczniów/nnic mogą być podyktowane wieloma czynnikami, którym więcej uwagi poświęcono w raporcie ex-ante. Jednym z nich może być fakt, iż odnosiły/li swoje oceny do całokształtu pracy ocenianej/ego NZ, podczas gdy ocena zespołu dotyczy tylko nagranych i przeanalizowanych lekcji. Natomiast co się tyczy znaczących często różnic między samooceną NZ w konkretnych obszarach kompetencji a oceną zespołu ewaluacyjnego można stwierdzić, iż są one wypadkową generalnie wysokiego mniemania nauczycieli i nauczycielek co do własnych kompetencji dotyczących nauczania, jak również faktu, iż obraz siebie jako efektywnego nauczyciela/lki (w odniesieniu do uwarunkowań pozamerytorycznych) o wiele trudniej podlega rewizji pod wpływem ocen i wskazówek eksperckich (oraz pod wpływem doświadczeń) niż zdemaskowana niewiedza. Wiedzę bowiem o wiele łatwiej uzupełnić aniżeli zmienić dydaktyczne nawyki i postawy oraz tkwiącą u ich podstaw ideologię.

Źródła bibliograficzne wykorzystane w powyższej analizie, w punkcie 6.b

Gołębiak B.D., Egzamin i ocenianie szkolne, w: Z. Kwieciński, B. Śliwerski, red., Pedagogika. Podręcznik Akademicki, tom 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.

Hamer H., Klucz do efektywności nauczania. Poradnik dla nauczycieli, Wydawnictwo VEDA, Warszawa 2010.

Kubiczek B., Metody aktywizujące. Jak nauczyć uczniów uczenia się, Wydawnictwo NOWIK, Opole 2009.

6.3 Kompetencje NZ w aspekcie *Gender Mainstreamingu*

Jak informuje Ekspertka Gender Mainstreamingu w raporcie syntetycznym („Wiedza i świadomość nauczycielek i nauczycieli przedmiotów ekonomicznych w zakresie społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn – diagnoza, refleksje i wskazania dla praktyki pedagogicznej”, Marta Doroba, czerwiec 2011) „wyrównywanie szans i traktowania kobiet i mężczyzn w życiu ekonomicznym wynika nie tylko z ideologicznych uprawomocnień dążeń emancypacyjnych czy egalitaryzujących, ale także (w przynajmniej równym, jeśli nie większym stopniu) z aktualnych potrzeb i zmian w życiu gospodarczym. Ponadto – w efekcie współzależności wielostronnych i symultanicznie dokonujących się przemian na wielu obszarach życia społecznego i zawodowego - coraz powszechniej dostrzegane jest znaczenie wyraźnego powiązania równej niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn oraz ich równej i równoprawnej partycypacji w rynku pracy”. Nauczanie to dziedzina niezwykle mocno sfeminizowana, natomiast nauczanie i uczenie się



przedmiotów ekonomicznych znajduje się na szczycie tej sfeminizowanej piramidy. Nie oznacza to jednak (co potwierdzają poniższe eksperckie analizy), że jest to obszar pozbawiony stereotypów płci, a wręcz przeciwnie, bowiem – jak wskazują analizy antropologiczne i kulturoznawcze – to kobiety są w naszym kręgu cywilizacyjnych najsurowszymi strażniczkami zastanego, binarnego porządku świata – porządku płci.

Wyniki wielu badań wskazują, iż szkoła jest miejscem, w którym stereotypy płciowe ulegają utrwalaniu, zatem reprodukowany jest kapitał rodzajowy uczniów i uczennic. Potencjał dziewczynek i chłopców jest w szkole rozwijany głównie w kierunkach zgodnych z kulturowymi wzorami płci, a ukryty program urzeczywistnia się na wielu obszarach, takich jak: przydzielanie zadań i ról, ocena osiągnięć i zachowania, kod regulacyjny. Odpowiedzią na nierówności i obecną na wielu obszarach społecznej i ekonomicznej rzeczywistości dyskryminację ze względu na płeć jest strategia *Gender Mainstreaming*, także w aspekcie działań równościowych i antydyskryminacyjnych w oparciu o postulat usunięcia stereotypów z edukacji. Bowiem to szkoła właśnie jest jedną z głównych, a przy tym niezmiennych matryc porządkowania rzeczywistości społeczno-kulturowej (a w konsekwencji także ekonomicznej) o płeć. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest jedną z polityk horyzontalnych. Równość szans kobiet i mężczyzn jest ważnym elementem szerszej kwestii równości szans, której przestrzeganie stanowi jedną z podstawowych zasad Europejskiego Funduszu Społecznego. Przestrzeganie horyzontalnej zasady równości szans kobiet i mężczyzn w Europejskim Funduszu Społecznym wynika z zapisów Traktatu Amsterdamskiego oraz Rozporządzeń Rady Europejskiej regulujących wdrażanie EFS we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej. To obowiązek prawny, zapisany w umowach wiążących wszystkie instytucje zaangażowane w realizację PO KL w Polsce i korzystające ze środków EFS.

W badaniach ewaluacyjnych związanych z analizowanym obszarem poszukiwano odpowiedzi na pytanie jaki jest poziom kompetencji – wiedzy oraz świadomości - nauczycieli/nauczycielek w aspekcie społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn. Zgodnie z zasadą triangulacji zwielokrotniono do trzech źródła materiału badawczego. Dane do analizy pochodziły zatem:

- od nauczycielek i nauczycieli – z ankiet audytoryjnych PAPI „IN” oraz „OUT”, przeprowadzonych w trakcie spotkań diagnozujących początkowych i końcowych;



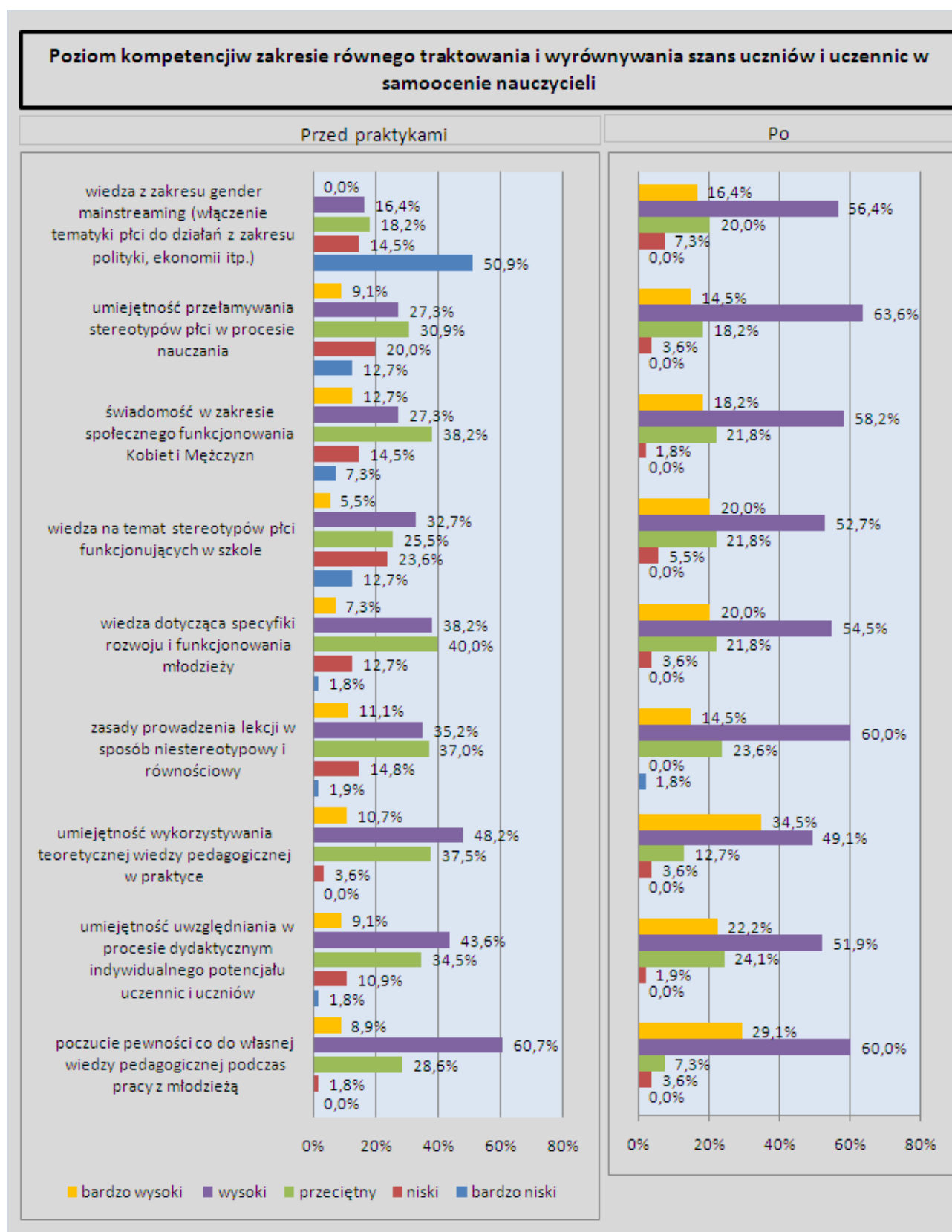
- od uczniów i uczennic –z ankiet audytoryjnych PAPI IN” (n=816) oraz „OUT” (n=836) przeprowadzonych podczas lekcji pokazowych w zrealizowanych w szkołach przed i po praktykach;
- z raportów i analiz trenerki *Gender Mainstreamingu*.

Nauczycielki i nauczyciele same/i oceniły/li poziom swojej wiedzy i świadomości w zakresie równego traktowania i wyrównywania szans uczniów i uczennic jeszcze przed odebraniem wsparcia w tym zakresie jako wysoki. Analiza porównawcza wyników badań sprzed praktyk i po praktykach skłania do stwierdzenia, że u większości nauczycielek/li uczestniczących w Projekcie poziom tych kompetencji znacząco wzrósł w toku i w efekcie uczestniczenia w działaniach Projektu. Jednocześnie należy stwierdzić, iż – szczególnie samoocena – to poziom tylko deklaracyjny, a stereotypy są tworem najtrudniej poddającym się identyfikacji. Można zatem stwierdzić (co potwierdzają wnioski ekspertki *Gender Mainstreamingu*), iż deklaracje i wyobrażenia NZ o równościowym podejściu w uprawianym przez nie/nich nauczaniu i wychowaniu były – szczególnie w ankietach początkowych – znacznie zawyżone. Natomiast w efekcie otrzymanego wsparcia informacyjnego i warsztatowego (świadomość) także analizy ekspertki podkreślają znaczącą zmianę i wysoki wzrost wiedzy oraz nieco niższy - ale dający nadzieję na dalszą zmianę - wzrost poziomu świadomości „równościowej”.

W samoocenie nauczycielskiej oraz w opiniach uczniów i uczennic w najwyższym stopniu wzrosła wiedza z zakresu tematyki *Gender Mainstreaming* (wzrost odsetka badanych znających na poziomie „wysokim” lub „bardzo wysokim” o 56,4.% - z 16,4% do 72,7%). Zanotowano także (co ilustruje wykres nr 21) przyrost w obszarach:

- umiejętność przełamywania stereotypów płci w procesie nauczania (wzrost o 41,8% - z 36,4% do 78,2%);
- świadomość w zakresie społecznego funkcjonowania Kobiet i Mężczyzn (wzrost o 36,4% z 40,0% do 76,4%);
- wiedza na temat stereotypów płci funkcjonujących w szkole (wzrost o 34,5% - z 38,2% do 72,7%)
- wiedza dotycząca specyfiki rozwoju i funkcjonowania młodzieży (wzrost o 29,1 % z 45,5% do 74,5%);

Wykres nr 24. Samoocena nauczycieli/nauczycielek w zakresie równego traktowania i wyrównywania szans uczniów i uczennic



Źródło: badania własne



- zasady prowadzenia lekcji w sposób niestereotypowy i równościowy (wzrost o 28,2 % z 46,3% do 74,5%);
- umiejętność uwzględniania w procesie dydaktycznym indywidualnego potencjału uczennic i uczniów (wzrost o 21,3 % z 52,7% do 74,1%);

Analiza ekspercka wskazuje, iż wiedza uczestniczek i uczestników Projektu w zakresie Gender Mianstreamingu w toku uczestniczenia w działaniach Projektu i otrzymania wsparcia informacyjno-warsztatowego (52 osoby) wyraźnie wzrosła i to u 100% NZ. Wzrost świadomości nie był już tak jednoznaczny i prosty do udowodnienia, można o nim wnioskować jedynie przez analizę jakościową ćwiczeń i dyskusji w ramach przeprowadzonych wykładów z zakresu społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn.

Najistotniejsze z punktu widzenia niniejszych rozważań i porównań są analizy Ekspertki GM dotyczące autorefleksji NZ pod kątem odszukiwania we własnych praktykach dydaktyczno-wychowawczych elementów różnicowania uczniów i uczennic ze względu na płeć. Refleksja ta – co akcentuje Ekspertka – przysporzyła wiele trudności i budziła dość znaczny opór. Po pewnym czasie jednak część nauczycielek i nauczycieli odkrywało, demaskowało obszary takiego różnicowania - przydzielanie uczniom i uczennicom różnych zadań, odmienności kodu regulacyjnego. Fakt dużej aktywności i zaangażowania NZ w praktyczne ćwiczenia w panelach warsztatowych, czerpanie z własnych doświadczeń i obserwacji rzeczywistości społecznej pozwalają – w opinii Ekspertki - żywić nadzieję, iż dostrzegą one/oni możliwość zniesienia monopolu porządku płci/rodzaju i zaczną one/oni zastanawiać się w swej codzienności dydaktyczek/ów i wychowawczyń/ców nad własnym uwikłaniem w mechanizm reprodukcji kapitału rodzajowego uczniów i uczennic. Jednocześnie silny opór przed autoanalizą (wyraźny tylko w obszarze najbardziej drażliwym – czyli własnej pracy) dowodzi, iż wiedza (wsparcie informacyjne) nie wystarczy do zmiany głęboko tkwiących – zaszczepianych często jeszcze we wczesnym dzieciństwie – stereotypów płci i rodzaju i nie wpłynie na ich wyrugowanie z edukacyjnej codzienności. Zauważalna zatem staje się konieczność dalszego, pogłębionego wsparcia warsztatowego, które jest najlepszą drogą do zmiany świadomości nauczycielek i nauczycieli w zakresie płci/rodzaju.



7. Wnioski i rekomendacje

Zgromadzona w toku badań ewaluacyjnych wiedza pozwala stwierdzić, że realizatorom Projektu udało się w dużej mierze sprostać wymaganiom i oczekiwaniom uczestniczek i uczestników oraz w zrealizować założone cele (choć nie udało się osiągnąć w kilku przypadkach zaplanowanych wskaźników). Można jednak zredagować pewne istotne wnioski – oraz stosownie do nich sformułować rekomendacje – które mogą w przyszłości usprawnić organizację działań, zwiększyć efektywność praktyk oraz zadowolenie NZ z uczestnictwa w Projekcie.

Wniosek 1: W większości nauczycielki i nauczyciele były/li zadowolone/eni z formy organizacyjnej praktyk, jej przebiegu i efektów. Pojawiło się jednak wiele propozycji zmian, które mogłyby wpłynąć na zwiększenie efektywność uczenia się NZ poprzez praktyki w przedsiębiorstwie jak również pomogłyby optymalnie odpowiedzieć na potrzeby NZ spowodowane na przykład nauczaniem przez nie/nich różnych przedmiotów w obrębie szerokiego wachlarza przedmiotów ekonomicznych.

Rekomendacja 1: Należy zastanowić się na możliwościach zmian organizacji praktyki w formie 10 dni w jednym przedsiębiorstwie w kierunku propozycji wysuwanych przez NZ i Opiekunów/Opiekunki praktyk, a wśród nich:

- podzielenie 10 dni na dwa panele 5 dniowe i realizacja każdego z nich w innym przedsiębiorstwie;
- podział 10 dni na kilkudniowe panele realizowane w kilku odrębnych przedsiębiorstwach, o odmiennych profilach i warunkach działalności.

(Pomogłyby to zwiększyć spektrum uzyskiwanej i aktualizowanej przez NZ wiedzy i umiejętności. To, że proponowana droga może być dobra i efektywna potwierdzają entuzjastyczne wypowiedzi NZ odbywających praktyki w przedsiębiorstwach zajmujących się obsługą innych – wielu różnych – przedsiębiorstw).

- elastyczność oferty praktyk w odpowiedzi na zindywidualizowane oczekiwania i potrzeby NZ – można by wybierać np. praktykę 2 tygodniową w jednym miejscu, praktykę dwa razy po 5 dni w 2 odrębnych firmach, czy też kilka krótszych paneli w kilku wybranych przedsiębiorstwach.



Wniosek 2: Zdaniem części uczestników i uczestniczek nie trafiły/li one/oni do takich przedsiębiorstw, jak deklarowali w ankiecie preferencji, czasem nie zgadzały się również preferowane terminy. Ponadto miejscem, w którym odbywając praktykę nauczyciele mogą zyskać więcej, są w ich opiniach biura rachunkowe obsługujące szereg przedsiębiorstw. Inne/i nauczycielki i nauczyciele preferują natomiast przedsiębiorstwa produkcyjne/handlowe/usługowe.

Rekomendacja 2: Należy postarać się stworzyć rozleglejszą bazę firm zgłaszających akces do Projektu - starać się pozyskać więcej firm do współpracy i o rozleglejszym spektrum specjalizacji. Jednocześnie należy bazę tworzyć z odpowiednim wyprzedzeniem, by uniknąć sytuacji niekomfortowych dla NZ (np. odwoływania praktyk w ostatniej chwili, zmian miejsca czy terminu odbywania praktyk na kilka dni przed ich rozpoczęciem, wysłania ich do firmy której profil nie licuje z nauczonymi przedmiotami, wysłanie na praktyki w niedogodnym terminie) oraz umożliwić NZ dokładne zapoznanie się z profilami dostępnych firm celem optymalnego dostosowania dokonywanego przez nie/nich wyboru do ich potrzeb i oczekiwań. Być może warto w harmonogramie Projektu na działania związane z pozyskiwaniem przedsiębiorstw do współpracy oraz z gromadzeniem preferencji NZ przewidzieć dłuższy czas aniżeli miało to miejsce w harmonogramie niniejszego Projektu. Jednocześnie należy precyzyjnie formułować i terminowo zawierać umowy z przedsiębiorstwami, dotyczące praktyk, aby uniknąć sytuacji jaka miała miejsce w Projekcie, kiedy w ostatniej chwili jeden z przedsiębiorców wycofał się z praktyk, co było sytuacją problemową dla NZ mających w tej firmie odbywać praktyki.

Wniosek 3: Niektóre/rzy nauczycielki i nauczycielki sygnalizowali problemy z dyrekcją szkół, w których pracują, spowodowane po pierwsze 2 tygodniową nieobecnością w miejscu pracy – spowodowaną uczestniczeniem w praktykach – oraz niedoinformowaniem dyrekcji co do celów, charakteru działań, efektów i warunków czasowych Projektu.

Rekomendacja 3: Należy włączyć dyrekcje szkół, w których pracują nauczyciele i nauczycielki zgłaszający/e chęć udziału w Projekcie, w działania informacyjne w szerszym zakresie aniżeli miało to miejsce w zapisach i działaniach ewaluowanego Projektu. Należy dostarczać wyczerpujący, precyzyjny pakiet informacji drogą mailową lub tradycyjną przed podpisaniem przez dyrektora/rkę zgody na udział nauczycielki/la w Projekcie. Informować stale, regularnie,



na bieżąco (ale z odpowiednim wyprzedzeniem dającym czas na zorganizowanie zastępstw lub wprowadzenie czasowych zmian w tygodniowym planie lekcji) o wszelkich działaniach angażujących nauczycielki/li (terminach, miejscach spotkań i ich znaczeniu). Warto także w materiałach informacyjnych zawrzeć maksimum informacji dotyczących patronatów (np. kuratoria oświaty), źródeł inicjatyw (MEN) oraz źródeł finansowania (EFS/UE), bowiem są to pewne słowa-klucze zwiększające zwykle przychyłność dyrektorów/ek, bowiem informacje takie mogą być wykorzystane do promocji szkoły, wpływając na jej prestiż. Jednocześnie warto rozważyć możliwość organizacji praktyk w okresie wakacyjnym, minimalizacji oferty praktyk w trakcie trwania roku szkolnego. Taka opcja jednak – co potwierdzają opinie NZ – może nie spotkać się z entuzjazmem samych nauczycielek i nauczycieli, bowiem wprawdzie mają one/oni obowiązek (zapisy Karty Nauczyciela – Rozdział 2, Art.6;) uzupełniania swoich kompetencji, jednak zapisy prawa nie regulują kwestii, iż ma to mieć miejsce w czasie urlopu (znacznie dłuższy okres urlopu niż gwarantowany Kodeksem Pracy – Karta Nauczyciela, Rozdział 7, Art.64) wakacyjnego.

Wniosek 4: Część nauczycielek i nauczycieli biorących udział w Projekcie podważa sens i efektywność nagrywania oraz analizy prowadzonych przez nie/nich lekcji. Jednocześnie – choć w mniejszości - przyznają się do swoich braków ale i w większości akcentują potrzebę dodatkowego wsparcia w tym zakresie.

Rekomendacja 4: Wprowadzenie do działań Projektu elementu lekcji pokazowej oraz prowadzonych przez doświadczonego eksperta/kę dydaktycznego/ą warsztatów wpłynęłoby:

- na zmniejszenie poziomu stresu wywołanego świadomością nagrania oraz jego analizy i strachem przed wnioskami sformułowanymi na jej bazie (a dotyczącymi kompetencji dydaktycznych konkretnej nauczycielki czy nauczyciela);
- na wzrost poczucia sensowności takich nagrań i ich analiz – nagranie, następnie wsparcie warsztatowe i pokazowe, po czym nagranie kolejne sprawdzające poziom wzrostu kompetencji;
- na wzrost efektywności i zakresu osiągania celów Projektu, czyli kompetencji dydaktycznych oraz innowacji metodycznych.



Wniosek 5: Nauczycielki/e oraz Opiekunowie i Opiekunki praktyk – z uwagi na fakt różnorodności warunków, możliwości i specyfiki przedsiębiorstw realizujących praktyki w ramach Projektu – akcentują trafność sformułowania programu praktyk w postaci celów.

Rekomendacja 5: Realizacja programu praktyk w oparciu o cele, a nie o z góry narzucone zadania jest realna i efektywna. Modelowy program praktyk warto definiować poprzez cele a nie konkretne czynności wykonywane w miejscach praktyk. Należy zatem w przyszłości kontynuować obronę na gruncie niniejszego Projektu strategię redagowania tak wstępnego jak i modelowego programu praktyk.

Wniosek 6: Nauczyciele napotykają na trudności związane z 10 dniowymi praktykami, związane z godzeniem życia zawodowego z rodzinnym. Sytuacje takie dotyczą w głównej mierze obowiązków NZ związanych z opieką nad osobami zależnymi, w tym małoletnimi dziećmi.

Rekomendacja 6: Należy zastanowić się nad wsparciem oferty doskonalenia zawodowego poprzez praktyki (głównie wyjazdowe) ofertą pomocy w opiece nad osobami zależnymi. Spektrum możliwości jest dosyć szerokie: od opłacenia pobytu dzieci razem z matką/ojcem w miejscu praktyk i zorganizowaniu opieki dziennej (oraz jej opłaceniu) na czas trwania praktyki aż po finansowanie – np. w formie ryczałtu – opieki profesjonalnej w miejscu zamieszkania dziecka, jak to zaproponowała jedna z uczestniczek. Warto rozważyć w przyszłości zarówno zasadność (choć ta nie ulega chyba wątpliwości) jak i realne formy takich ułatwień – druga ze wspomnianych powyżej opcji rodzi bowiem pewne niebezpieczeństwa nadużyć i nie jest chyba możliwa w odniesieniu do regulacji prawnych rządzących wydatkami kwalifikowanymi projektów finansowanych z EFS-u, jest jednak bardziej realnym rozwiązaniem w przypadku opieki nad starzejącymi się rodzicami lub chorymi członkami rodziny. Niedostrzeżenie takich potrzeb i bagatelizowanie ich znaczenia jako bariery w dostępie do i efektywności działań Projektu – np. wyjazdowych praktyk – czyni zarówno Projekt jak i jego działania planem napisanym i realizowanym z perspektywy męskocentrycznej, co szczególnie razi w przypadku działań skierowanych do grupy tak sfeminizowanej jak grupa docelowa niniejszego Projektu, zatem NZ przedmiotów ekonomicznych.

Wniosek 7: Niektóre/rzy Opiekunki/Opiekunowie Praktyk zgłosiły/li trudności z wypełnianiem wymaganej zapisami konkursowymi i wymogami Projektu dokumentacji praktyk.



Rekomendacja 7: Należy w przyszłości postarać się o jeszcze bardziej precyzyjne i wyczerpujące (wsparte przykładami, instrukcją graficzną) instrukcji dla OP co do terminów i sposobów wypełniania dokumentacji. Należy mieć przy tym na uwadze, iż choć są biegłe/li w swojej dziedzinie (dlatego też zostały/li wybrani na OP) to w większości mogli/li nie mieć wcześniej styczności z podobnymi wymogami formalnymi. Tym bardziej wyraźna jest potrzeba większej szczegółowości instrukcji.

Wniosek 8: Wyniki ewaluacji wskazują, iż w efekcie udziału w Projekcie u wszystkich nauczycielek i nauczycieli (52 NZ) objętych wsparciem w zakresie wyrównywania szans i sytuacji życiowej kobiet i mężczyzn nastąpił wzrost wiedzy i – znacznie jednak niższy – wzrost świadomości w tych obszarach. Jednocześnie wyraźny był (w opinii Ekspertki *Gender Mainstreamingu*) opór NZ w aspekcie refleksji dotyczącej obecności dyskryminacji ze względu na płeć w ich pracy z uczniami i uczennicami.

Rekomendacja 8: W związku z powyższym widoczne i znaczne są efekty działań dotyczących wyrównywania szans i sytuacji życiowej kobiet i mężczyzn w obrębie Projektu, szczególnie w obszarze działalności edukacyjnej, która jest nierównościami przesycona, a wpływają one nie tylko na bieżący sukces edukacyjny ale również na dalsze szanse edukacyjne, zawodowe zatem i życiowe uczniów i uczennic. Z pewnością zatem w przyszłych, podobnych do niniejszego Projektu inicjatywach – niezbędna jest obecność panelu równościowego. Z uwagi na zauważony opór warto także zastanowić się nad – uzasadnioną przeprowadzonymi analizami – możliwością zwiększeniem zakresu udzielanego wsparcia w kierunku pracy warsztatowej, umożliwiającej wzrost efektów w obszarze zmiany świadomości NZ.

Wniosek 9: Nauczycielki i nauczyciele, świadome/i korzyści płynących z odbywania praktyk w realnych warunkach pracy przedsiębiorstwa, życzyłyby/liby sobie wprowadzenia praktyk do codzienności pracy nauczycielskiej. Częsty kontakt z praktyką pozwala im na lepsze, ciekawsze i bardziej efektywne prowadzenie zajęć.

Rekomendacja 9: Należy rozważyć możliwość kontynuacji inicjatywy jaką jest Projekt, z wprowadzeniem pewnych zmian (opisanych we wcześniejszych wnioskach) w formie organizacyjnej praktyk, zgodnie z rekomendacjami NZ. Kolejne wskazówki płynące od



nauczycielek i nauczycieli dotyczą natomiast potrzeby regularności, cykliczności kontaktów z realnymi warunkami pracy przedsiębiorstw, co wpływa – w ich doświadczeniu i opiniach – na wzrost efektywności doskonalenia. Regularność praktyk (Nawet w wymiarze kilkudniowym) jest uzasadniona także znamioną dla dziedziny ekonomicznej zmiennością warunków funkcjonowania przedsiębiorstw. Warto zatem zastanowić się nad możliwością takiej oferty wsparcia, by było ono w mniejszym wymiarze ale częściej (np. 3 dni raz w miesiącu przez cały rok szkolny).