



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

BCG

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOLECZNY



Raport z pilotażowego wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach

Opracował: Jan Wierzbicki



**Nauczyciel
Zawodów Ekonomicznych
w Nowoczesnym
Przedsiębiorstwie**

Warszawa, dn. 25.07.2012 r.



Raport eksperta kluczowego z diagnozy końcowej

I Potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego Nauczycieli Zawodów Ekonomicznych (NZE) – najważniejsze tezy Raportu z diagnozy początkowej.

Analiza potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli została przeprowadzona na podstawie pięciu źródeł:

- a. Nagrań lekcji przeprowadzonych przez nauczycieli.
- b. Testu teoretycznego (testu ze znajomości prawa – wybrane zagadnienia potrzebne przy prowadzeniu działalności gospodarczej, w tym prawo podatkowe, kodeks spółek handlowych, zagadnienia związane z ubezpieczeniem społecznym, prawem pracy).
- c. Testu praktycznego, który zawierał elementy bieżącej wiedzy gospodarczej (w tym podstawowe wskaźniki gospodarcze, budżetowe, finansowe), strategii gospodarczej kraju oraz, dla kontrastu, mało istotnych pytań z zakresu np. stosowania programu Microsoft Excel oraz dużo ważniejszych pytań stworzonych na potrzeby niniejszego projektu, które zostały ułożone na podstawie stosowanych w Polsce (głównie w dużych firmach i korporacjach międzynarodowych) testów kompetencyjnych dla kandydatów do pracy w zawodach ekonomicznych.
- d. Oceny prezentacji dydaktycznej.
- e. Indywidualnych i grupowych rozmów z nauczycielami.

Analiza była ukierunkowana na zbadanie, czy uczestnicy projektu posiadają wiedzę i kompetencje pozwalające na stwierdzenie, że uczniowie uczestników projektu (nauczycieli) otrzymują w ramach szkoły wystarczające podstawy, by szybko znaleźć pracę po ukończeniu szkoły.

Badanie wstępne oparte na zweryfikowanej wiedzy i kompetencjach oraz na podstawie wypowiedzi indywidualnych nauczycieli wykazały u niektórych nauczycieli deficyt w zakresie zrozumienia problemów bieżącej polityki gospodarczej i życia gospodarczego, funkcji jakie pełni w tej polityce współczesne przedsiębiorstwo i zasad jego funkcjonowania. Szczegółowo problemy te zostały opisane w tytułowym *Raporcie z diagnozy początkowej*.

Wstępne praktyczne wnioski na przyszłość, ze szczególnym uwzględnieniem programu praktyk były następujące:

1. Nauczyciel prowadzący zajęcia na temat marketingu powinien popracować choć trochę w przedsiębiorstwie, w którym taki dział istnieje i dobrze funkcjonuje. Tu należało by zalecić praktykę w średnim przedsiębiorstwie, działającym na mocno konkurencyjnym rynku, z udziałem graczy międzynarodowych. Praktyka w dużym przedsiębiorstwie działającym na bardzo konkurencyjnym rynku z udziałem międzynarodowych koncernów może być niecelowa: z punktu widzenia praktyki nadmiernie rozbudowany marketing, nadmierna ilość komórek i specjalizacja, aby w ciągu zaledwie dwóch tygodni wiele skorzystać.



2. Nauczyciel prowadzący zajęcia z przedsiębiorczości może śmiało uczestniczyć we wszelkich typach praktyk, również w mikroprzedsiębiorstwach. Wszędzie (o ile będzie wola ze strony przedsiębiorstwa i zatrudnionych tam pracowników) będzie mógł podejrzeć coś, może przydać się przy prowadzeniu zajęć.
3. Nauczycielom prowadzącym zajęcia z rachunkowości (a tych było stosunkowo dużo), a w szczególności tym, którzy tylko ten jeden temat wykładają, sugeruje się dwa typy praktyk:
 - a. Praktykę w wyspecjalizowanym przedsiębiorstwie typu Centrum Usług Wspólnych lub dużym, nowoczesnym przedsiębiorstwie, w którym występuje bardzo duża ilość zdarzeń w jednostce czasu, aby zapoznać się z nowoczesnymi technikami, rozwiązaniami, systemami.
 - b. Praktykę „odwróconą”, to jest w dziale (pionie, sekcji) średniego lub dużego przedsiębiorcy, który generuje wiele zdarzeń w księgowości. Najchętniej w takim dziale, który księgowości generuje najwięcej problemów (w danym przedsiębiorstwie księgowość wskaże winowajcę). Celem takiej praktyki byłoby pokazanie, że świat nie zaczyna się i nie kończy na prawidłowych, terminowych księgowaniach, prawidłowym odprowadzaniu składek ubezpieczenia społecznego i podatków, czy terminowym regulowaniu innych zobowiązań. W prawie każdym przedsiębiorstwie można wyróżnić grupę osób lub dział, który wyróżnia się despektem dla księgowości. Ignoruje wewnętrzne regulaminu, postępuje wbrew prawu. Często nie wynika to z arogancji, głupoty czy złośliwości, lecz niewiedzy. Cenna byłaby obserwacja, dlaczego tak postępują. Możliwe, że wspólnym mianownikiem dla nich jest (fałszywe?) przekonanie o wadze własnego stanowiska i czynności z tym związanych, które sądzą, że inne osoby mają jedynie funkcje usługowe względem rzeczywiście ważnych, ich zdaniem. Może to być marketing często obdarzony zdolnością do kreatywności i wizji, lecz jednoczesnym brakiem zdolności do dostarczania na czas do księgowości prawidłowych dokumentów. Może to być lepszy lub gorszy dział sprzedaży, który koncentruje się na realizacji wytyczonych celów sprzedażowych, lecz traktuje wszelką dokumentację, poza tą generującą premie, w sposób niepoważny.
4. Wszystkim nauczycielom zaleca się odbycie części stażu w miejscu styku absolwent szkoły – przyszły pracodawca. Może to być dział personalny (kadr, HR) w przedsiębiorstwie, do którego przyjmuje się stosunkowo często świeżo upieczonych techników rachunkowości, techników administracji, czy techników ekonomistów. Może to być dział, w którym podejmują pracę. Chodzi o zaznajomienie nauczycieli z wymaganiami stawianymi przed kandydatami do pracy / świeżo przyjętymi pracownikami. Może praktyka tak zrealizowana zmieni akcenty w procesie nauczania, przygotowywania do zawodu.
5. Wszystkim nauczycielom zaleca się odbycie praktyki w firmie zajmującej się profesjonalną rekrutacją do pracy. Najchętniej w firmie, która pośredniczy w zatrudnianiu między innymi dużej ilości absolwentów szkół, których nauczyciele uczą. Pozwoli nauczycielom na stworzenie sobie obrazu, czego tak naprawdę poszukują pracodawcy, gdyż niekoniecznie tylko wysokich ocen na świadectwach.



6. Wszystkim nauczycielom, ze względu na ogólnie słabe rozeznanie makroekonomiczne, sugerowałbym praktykę w miejscu, gdzie przetwarzane są takie informacje i dane.

II Analiza interesariuszy

W projekcie *Nauczyciel Zawodów Ekonomicznych w Nowoczesnym Przedsiębiorstwie* wystąpiło szereg interesariuszy.

Nauczyciele przystąpili do projektu, aby podwyższyć swoje kwalifikacje zawodowe. Z przeprowadzonych rozmów przed odbyciem praktyk oraz analizy kwestionariuszy dotyczących preferencji związanych z miejscem odbywania praktyk widoczne było bogate spektrum potrzeb. Potrzeby te w znacznym stopniu ograniczały się do zagadnień merytorycznych związanych z prowadzonym przedmiotem (przedmiotami). Na drugim miejscu należy wymienić chęć poszerzenia (w przeciwieństwie do pogłębienia) wiedzy. Nauczyciele byli i są świadomi częstych zmian podstaw programowych (zaskakująco dużo osób zwracało się do eksperta kluczowego w nadziei uzyskania informacji, w którą stronę te zmiany pójdą, czy też powinny iść.) Dość powszechne stało przekonanie, że odbycie praktyki w nowoczesnym przedsiębiorstwie pomoże uczestnikowi projektu w lepszym zrozumieniu funkcjonowania przedsiębiorstw, co niezależnie od prowadzonego obecnie przedmiotu (-ów) ułatwi ewentualną konieczność przekwalifikowania się – lub wyrażając tę myśl bardziej łagodnie – ułatwi uzupełnienie niezbędnej wiedzy.

Drugą grupą interesariuszy byli przedsiębiorcy, którzy zgodzili się przyjąć nauczycieli na praktyki. To oni zgodzili się przyjąć od kilku do nawet kilkunastu nauczycieli. Ekspert kluczowy miał kontakt telefoniczny lub mailowy ze znaczną grupą przedsiębiorców jeszcze przed rozpoczęciem praktyk. Występowała mieszanina oczekiwań, ale i obaw. Niektórzy (nieliczni) mieli nadzieję, że nauczyciel praktykant pomoże – choćby w ograniczonym zakresie – samemu przedsiębiorcy. Niektórzy liczyli na świeże spojrzenie (na przykład poprzez zadawane pytania) na funkcjonowanie danej firmy. Inni liczyli, że praktykant coś konkretnego zrobi (na przykład częściowo odciąży pracowników przy tak zwanym zamykaniu miesiąca). Niektórzy zapewne chcieli zrobić sobie pozytywny PR. Inni właściwie nie mieli żadnych oczekiwań poza nastawieniem na pokazanie nauczycielom jak najwięcej w tak krótkim czasie dziesięciu dni roboczych. Otrzymywane przez opiekunów wynagrodzenie praktyk nie było – jak należy sądzić – istotnym czynnikiem. Było ono na tyle skromne, że ledwo rekompensowało zainwestowany czas w opiekę nad nauczycielem.

Trzecim interesariuszem są instytucje związane z wdrażaniem Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Niniejszy projekt wpisuje się w NSRO, program operacyjny i w działanie. Osiągnięcie rezultatów było w interesie nie tylko podmiotu realizującego projekt, lecz również instytucji pośredniczącej. Praktyki w lipcu 2012 roku nie były planowane, ale to udało się wzajemnie uzgodnić i ostatecznie praktyki zakończyły się 20 lipca 2012 roku.

Czwartym interesariuszem są oczywiście uczniowie. To oni mieli być i zostali najważniejszymi beneficjentami tego projektu. Szkoleni byli nauczyciele nie po to, aby zdobyte doświadczenie zachować dla siebie, lecz by podwyższyć poziom kwalifikacji i kompetencji uczniów. Ekspert kluczowy nie miał styczności z uczniami – poza możliwością obserwowania ich w trakcie zajęć. Szczegółowe badania ocen uczniów zostały przeprowadzone i przeanalizowane przez profesjonalny zespół ewaluatorów.



Pozostałymi interesariuszami są nauczyciele i dyrektorzy szkół, w których uczą uczestnicy projektu NZE. Z rozmów z nauczycielami wynika, że sami byli z praktyk zadowoleni, o czym więcej w dalszej części opracowania. Te pozytywne relacje dotarły do ich koleżanek i kolegów. Jedną z wypowiedzi w trakcie spotkania podsumowującego: "Zdecydowana rekomendacja dla kolegów: Warto wyjść poza szkołę i odbyć praktykę". Najwyraźniej tworzy się grupa nauczycieli, którzy też chcieliby uczestniczyć w podobnym projekcie. Dowód: w ostatnim naborze uzupełniającym uczestniczyli również nauczyciele z tych samych szkół, w których uczą nauczyciele z pierwszego naboru.

W dalszej części niniejszego opracowania skoncentrowano się na pierwszych dwóch grupach interesariuszy: nauczycielach i pracodawcach.

III Analiza praktyk z punktu widzenia pracodawców

Istnieje silna korelacja między stopniem zadowolenia z poziomu kompetencji merytorycznych nauczyciela, a mianowicie niżej oceniani byli nauczyciele, którzy dotychczas nie pracowali nigdzie poza szkołą (teoretycy), natomiast najwyższe oceny zostały przypisane nauczycielom, którzy pracowali wcześniej w przedsiębiorstwach albo obok nauczania w szkole współpracują z biurami księgowymi lub prowadzą zajęcia dla dorosłych.

Po usunięciu danych osobowych oraz informacji wskazujących na osobę opiekuna lub mentora stworzono zestaw wypowiedzi, który w największym stopniu ilustruje ocenę praktyk przez opiekunów praktyk.

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 brakuje odpowiedniej kadry nauczycielskiej posiadającej doświadczenie praktyczne w zakresie realizacji zadań metodyczno-praktycznych, co sprowadza się do obsady zajęć z przedmiotów praktyczno-metodycznych pracownikami nie będącymi ekspertami w tym zakresie.

Brak praktycznej wiedzy i znajomości wymaganych programów znacznie wydłuża proces wdrażania się i adaptowania w środowisku pracy. Utrudnia to również pełne przekazywanie informacji na zajęciach, ponieważ często teoria nie ma pokrycia z praktyką. W obecnym systemie szkolnictwa kształcenie nauczycieli w zakresie przygotowania zawodowego, praktycznego jest niepełne i niezadowalające. Charakteryzuje się przeteoretyzowaniem przekazywanych treści, które są niejednokrotnie zdezaktualizowane i mało przydatne w praktyce szkolnej. Brak powiązania teorii z praktyką, rozwijania refleksyjności i kompetencji. Program kształcenia nauczycieli jest skoncentrowany na odtwarzaniu, rekonstruowaniu i przekazywaniu, brak w nim miejsca na ustawiczną pracę refleksyjną, aktywne uczestnictwo w szkole i w świecie. Uczelnie wyższe kształcące nauczycieli poszczególnych przedmiotów często redukują ich praktykę do minimum godzin. Kształcąc młodzież w zawodach



ekonomicznych należy większy nacisk położyć na umiejętności praktyczne, znajomość uproszczonych form rachunkowości oraz praktyczne rozwiązywanie problemów.

Bez doświadczenia praktycznego wiedza nauczyciela może pozostać jedynie wiedzą o nauczaniu. Nie wystarczy wiedzieć, by prawidłowo realizować w praktyce zadania edukacyjne. Opanowana wiedza teoretyczna może nie mieć żadnego związku z praktycznym działaniem nauczyciela. Jakość przygotowania praktycznego jest najbardziej zaniedbanym odcinkiem systemu kształcenia nauczycieli w uniwersytetach i szkołach wyższych. Praktyka służy tylko do stosowania wyuczonej teorii często niezgodnej z rzeczywistością edukacyjną. Nauczanie powinno charakteryzować się różnorodnością metod - nie tylko ćwiczenia i wykłady, ale również wprowadzanie innowacyjnych metod: warsztaty prowadzone przez nauczycieli i studentów, praca grupowa w terenie, praktyka pod nadzorem, prace projektowe, sprawozdania pisemne, warsztaty kreatywne itp. Nauczyciele po odbyciu praktyk w różnych przedsiębiorstwach są profesjonalistami nie tylko posiadającymi wiedzę, umiejętność krytycznego myślenia, lecz także posiadającymi zdolności do praktycznego podejścia do danego tematu. Efektem tej współpracy jest przekazanie Praktykantom stosowanych metod i form pracy najczęściej stosowanych w przedsiębiorstwach, dzielenie się doświadczeniem i umiejętnościami, co miało wpływ na podniesienie się jakości pracy i obopólną motywację do bardziej wnikliwego i ciekawego przygotowywania zajęć.

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.

Z rozmów z Praktykantami nasunęło się wiele wniosków dotyczących programu pracy dydaktycznej w szkole. Do niektórych aspektów rachunkowości należy zmienić podejście np.:

- analiza należności i zobowiązań w celu zapewnienia płynności finansowej,
- w tematach spraw pracowniczych – poznanie programu „Płatnik” w ramach przedmiotu,
- wybrane działy rachunkowości „przerobić” w różnych programach informatycznych w celu nabycia konkretnych umiejętności.

Podobne praktyki odbywane we współczesnym przedsiębiorstwie powinny mieć charakter cykliczny (przynajmniej 1 miesiąc raz do roku), a nie okazjonalny, żeby właściwie spełniły swoją funkcję w ubogacaniu przekazywanej przez nauczycieli teorii o praktykę, będącą odzwierciedleniem rzeczywistej sytuacji na rynku przedsiębiorców.

Po zakończeniu praktyk jednoznacznie można stwierdzić, iż tego typu projekty są bardzo potrzebne, jeśli nie niezbędne w pracy nauczyciela zawodów ekonomicznych i powinny być jej integralną częścią. Nauczyciel zajmuje newralgiczne miejsce, jest nim pogranicze między tym, co powstaje w świetle wielkiej myśli naukowej, filozoficznej, kulturowej, a materią realnego życia, zarówno w wymiarze społeczno-instytucjonalnym, jak i indywidualnym, osobowym.



Szkolenia tego typu udowadniają, że przekazywanie uczniom wiedzy w postaci samej teorii nie jest w stanie przygotować ich do radzenia sobie na rynku pracy. Doświadczenie praktyczne i konfrontacja z rzeczywistością jeszcze na etapie szkoły bardzo ułatwia start absolwenta w życie zawodowe.

Podsumowując, uczestnicy programu „Nauczyciel Zawodów Ekonomicznych w Nowoczesnym Przedsiębiorstwie” po odbyciu praktyk stali się pełnowartościowymi nauczycielami z umiejętnościami poszukiwanymi obecnie na rynku.

PRZYKŁADOWE OPINIE PRACODAWCÓW NA TEMAT POSZCZEGÓLNYCH UCZESTNIKÓW

Nauczyciel 1.

„Po zapoznaniu się z obsługą programu Nauczycielka rozpoczęła pracę w wersji demo. Jej zadania obejmowały wykonywanie następujących czynności: zakładanie kont pracowników; zatrudnianie nowych pracowników; przeprowadzenie symulacji: urlop, zwolnienie lekarskie, zasiłek macierzyński; rozwiązanie stosunku pracy.

Praktykantka szybko wykonywała zadania podczas praktyk, co pozwoliło na zrealizowanie większej ilości zaplanowanych zajęć. Z obserwacji Praktykantki można było wysnuć wniosek, iż potrafi Ona dobrze organizować własny czas pracy”.

Nauczyciel 2.

„Udostępniona wiedza, doświadczenie i zebrane materiały firmy były bardzo pomocne w prowadzeniu praktyk na wysokim poziomie dostosowanym do indywidualnych potrzeb nauczyciela uczącego rachunkowości handlowej, ekonomiki handlu, ekonomiki agrobiznesu”.

Nauczyciel 3.

„Cele określone w programie praktyk zostały osiągnięte – praktykantka podwyższyła swoje kompetencje merytoryczne, poprzez wykonywanie praktycznych zadań i poszukiwanie rozwiązań danego problemu. Praktykantka wykazała się dużym zaangażowaniem i dociekliwością.

Pracodawca osiągnął następujące korzyści:

- możliwość podzielenia się informacjami na temat oczekiwań wobec absolwentów szkół ekonomicznych,
- poznanie realiów kształcenia w zawodach ekonomicznych”.

Nauczyciel 4.

„Myślę, że Nauczyciel posiada dużą umiejętność indywidualnego podejścia do ludzi – z pewnością więc przekaze swoim uczniom w odpowiedni sposób nabytą wiedzę. Ma bardzo wysokie umiejętności interpersonalne – dlatego sadzę, że jego wnikliwe pytania na pewno ugruntowały zdobytą wiedzę na tyle, że wykorzysta ją w odpowiedni sposób omawiając różne zagadnienia z dziedziny ekonomii podczas swoich lekcji. Rozmawiałam z nim dużo o cechach pożądanych oraz tych które nie przynoszą firmie korzyści - zwłaszcza u osób na stanowiskach kierowniczych. Być może do swoich umiejętności indywidualnego podejścia do uczniów



powinien zastosować już teraz techniki niwelowania tychże zachowań niepożądanych, a rozbudzania i podtrzymywania tych które w przyszłości będą przydatne w przyszłej pracy młodego ekonomisty”.

Nauczyciel 5.

„Z jednej strony, opiekun praktyk zawodowych powinien spełniać oczekiwania „uczniów” w sposób jak najbardziej niezawodny. Ale wspieranie procesu nauczania jednocześnie powinno być na dwóch poziomach: realizacji celów, których oczekują praktykanci, ale także wspomaganie rozwoju metapoznania, tzn. związanego z określeniem celów i zdolności.

Jest to bardzo ambitne zadanie, które wymaga właściwego przygotowania. Uważam, że powinny istnieć standardy umożliwiające ocenę jakości opieki nad praktykami, np. powszechnie akceptowany system certyfikacji.

Co za tym idzie, opiekunowie praktyk zawodowych, jak zdążyłam się przekonać, to bardzo ważna funkcja „przewodnika”, który nie tylko służy podczas praktyk uczniowi wiedzą i doświadczeniem, ale również jest jego „nauczycielem”.

Nauczyciel 6.

„Część projektu związana z realizacją praktyk została oceniona pozytywnie zarówno przez Opiekuna jak i przez Praktykantkę. Po zakończeniu praktyk jednoznacznie można stwierdzić, iż tego typu projekty są bardzo potrzebne, jeśli nie niezbędne w pracy nauczyciela zawodów ekonomicznych i powinny być jej integralną częścią. Pokazują, że przekazywanie uczniom wiedzy w postaci samej teorii nie jest w stanie przygotować ich do radzenia sobie na rynku pracy. Doświadczenie praktyczne i konfrontacja z rzeczywistością jeszcze na etapie szkoły bardzo ułatwia start absolwenta w życie zawodowe”.

Zakończone praktyki niewątpliwie będą miały pozytywny wpływ na dalszy rozwój zawodowy Praktykantki.

Nauczyciel 7.

„(...) Jest osobą, która 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. Wykazywała się dużą pracowitością i chęcią pomocy przy każdej możliwej sposobności. Wszystkiego chciała sprawdzić, zobaczyć, spróbować. Potrafiła zaskoczyć nas znajomością z zakresów tematów dla niej obcych na co dzień. Nie sprawiało jej kłopotu sprostanie jakimkolwiek zadaniu, a wręcz przeciwnie, uśmiechała się wtedy i je wykonywała. Czasami były to zadania monotonne, wymagające pracy przed monitorem komputera, bądź też prześledzenia dokumentacji papierowej, czasami wymagające sprytu, a jeszcze kiedy indziej wytężonej pracy fizycznej.

Bardzo szybko potrafiła przyswoić nową wiedzę, niezwykle szybko się uczyła. Po kilku dniach spędzonych w danej komórce organizacyjnej Ośrodka pracownik będący danego dnia jej mentorem bez najmniejszych obaw i z czystym sumieniem mógł powierzać jej zadania, które dla innych mogły wydawać się nie do nauczenia nawet w okresie kilku tygodni”.



Nauczyciel 8.

„Nauczycielka, pomimo ponad 20-letniego stażu w pracy pedagoga, przejawiała chęć podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, co widać było każdego dnia praktyk. Była otwarta na nowe możliwości przekazywania wiedzy i starała się dużo wynieść z zajęć z Mentorami w każdym obszarze firmy. Była usatysfakcjonowana dużą ilością materiałów, jakie otrzymała w trakcie praktyk, mając zamiar wykorzystać je podczas zajęć z uczniami. Praktykantka była komunikatywna, co bardzo ułatwiało realizację praktyk. Wyrażała chęć poznania nowych rozwiązań technologicznych i informatycznych”.

Nauczyciel 9.

„Uważam, że dzięki odbyciu praktyk w ramach projektu „Nauczyciel Zawodów Ekonomicznych w Nowoczesnym Przedsiębiorstwie” Nauczycielka 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. Nauczycielka po odbyciu praktyk stała się pełnowartościowym nauczycielem z umiejętnościami poszukiwanymi obecnie na rynku”.

Nauczyciel 10.

„Wszystko to zmierzało do realizacji nadrzędnej misji planu Praktyk, jaką jest praktyczne zdobycie dodatkowych umiejętności przez Nauczycieli. Praktyki pokazały nam, że realizacja tej misji nie jest łatwa, gdyż zapoznanie się z podstawowymi zagadnieniami wymaga znacznie więcej ilości czasu. Praktyki tego typu są dla - Nauczycieli bardzo pożyteczne, zaś my jako zespół miło będziemy wspominać pobyt ich w naszej Firmie, który dostarczył nam wielu cennych doświadczeń. Bez wątplenia wykorzystamy je w przyszłości”.

Nauczyciel 11.

„Efektem tej współpracy jest przekazanie praktykantce stosowanych przeze mnie metod i form pracy, dzielenie się doświadczeniem i umiejętnościami, miało wpływ na podniesienie się jakości mojej pracy i zmotywowało mnie do bardziej wnikliwego i ciekawego przygotowywania zajęć”.

Nauczyciel 12.

„Oczywiście każdy ma prawo mieć swoje zdanie na każdy temat, ale myślę, że w przypadku przekazywania wiedzy uczniom należy zachować spory obiektywizm, tak aby każdy uczeń mógł wyrobić sobie swoją własną, niezależną opinię – o radzeniu sobie bowiem w pracy z różnymi problemami decydują cechy indywidualne każdego człowieka”.

Nauczyciel 13.

„W związku z powyższą opinią trudno mi tutaj pisać o niwelowaniu słabych stron, gdyż podczas pobytu w obiekcie cały czas Nauczyciel zaskakiwał pozytywnie. Zapewniał że

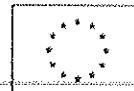


niejednokrotnie będzie korzystał z cennego doświadczenia, jakim było poznawanie trybików funkcjonowania przedsiębiorstwa. Jako jeden z nielicznych praktykantów śmiało wyrażał też swoje opinie, czerpane z porównań wynikających z doświadczeń. Jego wypowiedzi były jednak przekazane w taktowny, budujący sposób. Często podkreślał że lubi korzystać z nowych możliwości poszerzania swojej wiedzy, jakimi są takie praktyki i że zawsze podchodzi do tego typu wydarzeń z pełnym entuzjazmem – co zresztą mogłam na własne oczy obserwować. Było widać że jest to człowiek ciekawy świata, nie uchylający się od prawdziwego zagłębienia wiedzy, który z pasją uprawia swój zawód i traktuje go niezwykle odpowiedzialnie”.

IV Analiza praktyk z punktu widzenia nauczycieli

Wszyscy nauczyciele, którzy postanowili przystąpić do praktyk, swoje praktyki ukończyli. Prawie wszyscy chcieliby w przyszłości ponownie uczestniczyć w praktykach dla nauczycieli. Było to jednoznacznie werbalizowane wobec przedstawicieli podmiotu realizującego projekt – firmy BCG – jak również wobec eksperta kluczowego. Nauczyciele zwracali się do eksperta kluczowego z prośbą o wskazanie sposobu, w jaki mogliby ponownie odbyć praktyki w nowoczesnych przedsiębiorstwach – niektórzy w tym samym, inni w zupełnie innym. W trakcie spotkań podsumowujących praktyki zadawane były liczne pytania, co do przebiegu praktyk i ich oceny przez nauczycieli. Poniżej typowy zestaw pytań:

1. Czy praktyka w nowoczesnym przedsiębiorstwie spełniła państwa oczekiwania?
2. Co było dobre?
3. Co było złe?
4. Co zaskoczyło?
5. Co było najciekawsze merytorycznie?
6. Czy państwo wyłącznie uczyli się, czy też wykonywali również pracę?
7. Czy takie praktyki mają sens, czy są przydatne?
8. Jak można by lepiej zorganizować praktykę?
9. Czy chcieliby Państwo powtórzyć (odbyć kolejną) praktykę?
10. Czy Państwo chcieliby powtórzyć praktykę w innym, czy tym samym przedsiębiorstwie?
11. Jak długa powinna być praktyka?
12. Czy potrafili Państwo zorganizować sobie czas po pracy, czy też nuda, nuda?
13. Czy otrzymali Państwo materiały, z których mogliby skorzystać w pracy dydaktycznej?
14. Czy praktycznie uczniowie skorzystają z faktu, że Państwo odbyli praktykę?



15. Czy nawiązane zostały kontakty pozwalające na nadzieję, że uczniowie będą mogli u danego przedsiębiorcy również odbyć praktykę / staż?

Należy przy tym podkreślić, że ekspertowi kluczowemu zależało na uzyskaniu możliwie szerokiego spektrum szczerych opinii. Chodziło o dyskusję między uczestnikami, aby móc wyrobić sobie pogląd na rzeczywiste postrzeganie praktyk a nie o uzyskanie odpowiedzi na konkretne pytania, które mogły – w niektórych przypadkach – nie być sformułowane optymalnie. Część pytań była zamknięta a część bardzo otwarta. Dyskusja na ogół była żywa lub nawet bardzo żywa i opinie – zgodnie z zamierzeniem – szczerze, jak należy sądzić. Przed początkiem dyskusji dosyć ostentacyjnie wyłączane były kamery, co sprzyjało otwartości.

Ad 1 Czy praktyka w nowoczesnym przedsiębiorstwie spełniła państwa oczekiwania?

Prawie wszyscy nauczyciele wyrazili pozytywną lub bardzo pozytywną opinię. Nieliczne (bodaj trzy na sześćdziesiąt) opinie sceptyczne, czy też negatywne omówione zostały w dalszych punktach poniżej.

Ad 2 Co było dobre?

Bardzo szerokie spektrum odpowiedzi. Wśród nich „Nigdy nie widziałem jak w rzeczywistości funkcjonuje recepcja - uczyłem bzdur o hotelarstwie, bo to była teoria.”. Należy przyznać, że już ten drobny przykład świadczy o tym, jaki pozytywny efekt miały praktyki nauczycieli.

Nauczycielom uczącym rachunkowości spodobało się przede wszystkim to, o istnieniu czego wiedzieli wcześniej, lecz z czym nie mieli bezpośredniej styczności, praktyki. Tu wymieniano wiele obszarów, wśród których należy wspomnieć księgę przychodów i rozchodów (w przeciwieństwie do pełnej księgowości), rozliczanie VAT przy imporcie oraz dostawie wewnątrzunijnej.

Ad 3 Co było złe?

Tylko jeden z uczestników wyraził się negatywnie od strony merytorycznej: „Uczę rachunkowości, a cała księgowość znajduje się w centrali gdzie indziej. Musiałam uczyć się czegoś innego niż chciałam”. Do tej myśli uwagi znajdują się w jednym w punktów poniżej.

Pozostałe opinie negatywne dotyczyły kwestii pozamerytorycznych typu: „Za daleko od hotelu (motelu) do pracodawcy”, „W hotelu były o czasie naszego powrotu już tylko parówki”.

Ad 4 Co zaskoczyło?

Dla nauczycieli w przeważającej mierze zaskoczeniem była atmosfera w pracy. W większości przypadków atmosfera została określona jako rodzinna. Z jednej strony dużo do wykonania – w szczególności w dniach od 12 do 25 dnia miesiąca (deklaracja ZUS – 15-ego, deklaracja CIT oraz PIT – 20-ego, deklaracja VAT – 25-ego). Z drugiej strony duża wzajemna chęć do pomocy. Tu cytat z jednej z ocen: „Szef podrzucał ciekawe wycinki z prasy fachowej; cieszyło, że prawdziwe dokumenty, prawdziwie księgi, dekretowanie. Imienniny skromne, lecz wspólnie obchodzone.” Inny nauczyciel: „Miałam dostęp do prawie wszystkiego, otrzymałam własny



login. W takcie mojej praktyki odbywały się rozmowy cenowe z nowym potencjalnym klientem; mnie też zaproszono - zaskoczenie szczerością negocjacji”.

Wielu nauczycieli czuło zaskakująco duże zaufanie, jakim ich obdarzono. Jedna z nauczycielek podkreśliła na spotkaniu podsumowującym, że nie tylko otrzymała służbowego laptopa na dwa tygodnie, lecz pozwolono jej nawet zabierać tego laptopa do hotelu.

Ad 5 Co było najciekawsze merytorycznie?

W szkole nauczyciele korzystają tylko z jednego programu informatycznego do księgowania. Zapewne dlatego zaskoczenie, że „trzeba było księgować w trzech różnych systemach, bo przejmują firmy, które żądają, aby księgowanie nadal odbywało się przy zastosowaniu dotychczasowego systemu”. Efekt doskonały, gdyż nauczyciele w szybkim tempie poznawali równoległe rozwiązania różnych producentów software-u i zapewne w komentarzach słyszały, pod jakim względem który program jest lepszy lub gorszy. Ten sam nauczyciel jakże celnie zauważył: „Można łatwo przestawić się na inny program księgowy, jeśli poprzedni dobrze się zna. To trzeba kochać – powiedziałam moim uczniom”.

Jedna z nauczycielek wyraziła zdziwienie, że do księgowania jest dużo leasingu, a w szkole temat ledwo ruszany.

W tym kontekście bardzo trafna była następująca wypowiedź: „Jeśli praktykant potrafi zadać pytanie to otrzymuje odpowiedź”.

Ad 6 - Czy państwo wyłącznie uczyli się, czy też wykonywali również pracę?

Na to pytanie bardzo rozbieżne odpowiedzi. Od „Stosowali Insert, którego uczę, więc od razu przystąpiłam do pracy” i „Wielu pracowników było na urlopie, więc się przydałam”, po „Uczyłam się na prawdziwych dokumentach, na prawdziwym programie, lecz nie pozwolono mi wyjść poza program symulacyjny”. Inna wypowiedź: „Sama wprowadzałam dane, nie czułam się jak intruz. Pomysł projektu jest super. Organizacyjnie – OK.”

Ad 7 - Czy takie praktyki mają sens, czy są przydatne?

Chóralną pierwszą reakcją na to pytanie było głośne i jednoznaczne „TAK”.

W trakcie dyskusji można było usłyszeć pewne szczegóły i niuanse. Smutny głos z Podkarpacia: „Rzadko docierają do nas szkolenia, możliwość pogłębienia wiedzy. Ta praktyka to radość.”

Ciekawy pogląd wyraziła jedna z nauczycielek, z którą trudno się zgodzić, lecz pogląd należy szanować i może należy wstawić w określony kontekst: „Lekcje są prowadzone pod cel – przygotowanie do egzaminu – praktyki nauczycielskie nie ułatwią zdania egzaminu”. Tym kontekstem jest, czy egzamin jest dobry. Jeśli zdaniem nauczycieli oni sami wiele się nauczyli i ułatwi im to prowadzenie lekcji, lecz jednocześnie nie ułatwi uczniom zdania egzaminu, to znaczy, że należy zakwestionować wartość egzaminu. Przecież zdanie egzaminu ma być dowodem osiągnięcia określonych kompetencji merytorycznych przez uczniów. Jeśli



praktyczna wiedza i umiejętności nie przybliżają do zdobycia dobrej pracy, to taka konstatacja powinna stanowić istotny sygnał ostrzegawczy.

Z nie mniejszym smutkiem ekspert usłyszał słowa od bardzo doświadczonej nauczycielki, która wpisała się w powyższą logikę: „Inaczej uczę, przygotowując do egzaminu zawodowego, inaczej uczę, przygotowując do pracy zawodowej.”

W jakiej trudnej sytuacji moralnej są nauczyciele, którzy są dumni, że skutecznie przygotowują uczniów do zdania egzaminu na dyplom zawodowy i mówią: „Należy uświadomić pracodawcę jak istotny jest dyplom zawodowy. Jest to trudny egzamin. Świadectwo ukończenia szkoły czy matura nie są tak istotne”.

Ciekawym dla eksperta kluczowego wątkiem pobocznym była pewna wymiana poglądów na temat, czy można było się dużo nauczyć – w kontekście jednej uczestniczki, która wcześniej powiedziała coś, czego zapewne nie chciała powiedzieć i stanowiło to dysonans w dyskusji. Padł cytat, lecz nie wiedzieliśmy, z czego, czy od kogo ten cytat pochodzi. Nauczyciel spełnił prośbę eksperta kluczowego i doszukał się źródła i przestał informację mailem:

"Kto jest mądry?

Kto nauczy się od każdego.

Kto jest silny?

Kto zwycięży samego siebie."

Ten cytat pochodzi z Talmudu. Jeszcze raz serdecznie dziękuję za naprawdę ciekawe i owocne spotkania.

Serdecznie pozdrawiam łącząc wyrazy szacunku i sympatii

Ad 8 Jak można by lepiej zorganizować praktykę?

Bardzo wiele wypowiedzi, często rozbieżnych. Znaczna część dyskusji oscylowała wokół kwestii jak długa powinna być praktyka i gdzie. Pomijając te osoby, które uważały, że było wyśmienicie i nie należy właściwie niczego zmieniać, to gro nauczycieli preferowałyby praktyki w średnich lub dużych przedsiębiorcach. Ułatwiłoby to zrozumienie wzajemnych powiązań między poszczególnymi komórkami organizacyjnymi. Część nauczycieli skłaniała się do tezy, że skoro te praktyki były łącznie tak krótkie, to jeszcze więcej by skorzystali, gdyby jeden tydzień praktyki odbywały się w jednej firmie a drugi w innej. Inny pogląd: praktyka powinna być dzielona, aby móc przetrwać wiedzę i doświadczenie zdobyte w pierwszym tygodniu i praktykę kontynuować na przykład miesiąc później w tej samej firmie. W tę logikę wpisuje się również chęć powtórzenia praktyki w tym samym przedsiębiorstwie rok później, lecz w wymiarze jedynie jednego tygodnia.

Chyba rację trzeba przyznać jednej z uczestniczek projektu, która stwierdziła: "Do projektu trzeba było wziąć bardziej homogeniczną grupę, np. tylko rachunkowość lub tylko marketing". Istotnie – w trakcie dyskusji widać było wyraźnie, że ta sama praktyka była różnie oceniana przez poszczególnych nauczycieli w zależności od przedmiotu, którego uczą



Kilku nauczycieli wyraziło ubolewanie, że za mało było firm produkcyjnych, w których można było odbyć praktykę.

Ad 9 Czy chcieliby Państwo powtórzyć (odbyć kolejną) praktykę?

Wszyscy nauczyciele powiedzieli, że są zainteresowani odbyciem kolejnych praktyk. Niektórzy mieli zastrzeżenia, które można uwzględnić przy kolejnym naborze, o ile taki będzie istniał. Ciekawym stwierdzeniem ze strony kilku nauczycieli było odniesienie się do sprawy dobrego przygotowania pracodawcy do przyjęcia nauczycieli praktykantów. Okazało się mianowicie, że każdy pierwszy praktykant miał słabsze praktyki niż jego kolega, czy koleżanka, którzy mieli praktyki w tej samej firmie później. Jest to zrozumiałe. Wystąpił proces uczenia u pracodawcy (opiekuna praktyk, mentorów). Wnioskiem na przyszłość byłoby, że należy starać się, aby praktyki odbywały się w sposób konsekwentny u nielicznych pracodawców, aby tych pierwszych praktykantów było stosunkowo niewielu.

Ad 10 Czy Państwo chcieliby powtórzyć praktykę w innym, czy tym samym przedsiębiorstwie?

W jednej z grup wszyscy nauczyciele chcieli powtórzyć praktyki w tym samym przedsiębiorstwie, lecz tylko przez jeden tydzień. Chodzi tu o możliwość uzupełnienia wiedzy o pewne szczegóły, które w trakcie praktyki umknęły, bądź nie starczyło czasu, aby na dany temat głębiej porozmawiać. Skrajnym przypadkiem jest tu jedna nauczycielka, której oczekiwania były tak duże, że zdaniem opiekuna taki zakres byłby możliwy tylko przy praktyce kilkumiesięcznej – chodziło mianowicie o sporządzanie bilansu rocznego (zapewne łącznie z rachunkiem zysków i strat oraz rachunkiem przepływów finansowych) dla dużych podmiotów.

Ad 11 Jak długa powinna być praktyka?

Odpowiedzi na to pytanie były bardzo rozbieżne. Zależały od stopnia dopasowania przedsiębiorstwa do oczekiwań, od stopnia zaangażowania w rzeczywistość, bieżącą pracę firmy. Bardzo nieliczni nauczyciele uważali, że po jednym tygodniu już nauczyli się wszystkiego i drugi tydzień był już stratą czasu. Sądzę, że takie wypowiedzi raczej świadczą o samym nauczycielu, bowiem inni nauczyciele odbywający praktykę w tym samym przedsiębiorstwie, pod okiem tego samego opiekuna i mentorów odczuwali niedosyt po dwóch tygodniach. Niewielu nauczycieli miało praktyki w dwóch różnych miejscach. Były dwie osoby pracujące jeden tydzień w jednej lokalizacji jeden tydzień i drugi gdzie indziej w ramach tego samego przedsiębiorstwa. Kilka osób miało dziewięć dni roboczych w siedzibie głównej spółki i jeden dzień w poza siedzibą. Te osoby chwaliły sobie taki podział – dawało to lepszy obraz funkcjonowania podmiotu.

Ad 12 Czy potrafili Państwo zorganizować sobie czas po pracy, czy też nuda, nuda?

To pytanie zostało zadane w celu zapoznania się z opiniami, które są pozamerytoryczne, lecz dla organizatora mogą stanowić istotną wskazówkę na przyszłość. Okazało się, że odpowiedzi właściwie nie miały wartości w przypadku osób, które odbywając praktykę mieszkają w domu lub miały rodzinę, bliskich znajomych w danym mieście. W przypadku osób, które wyjechały do innego miasta padła dominująca odpowiedź, że w danym czasie u danego pracodawcy



powinny odbywać się równolegle dwie lub trzy praktyki. Jest to ważna konstatacja posiadająca kilka wymiarów. Pierwszy jest oczywisty – w obcym mieście różnie jest w towarzystwie. Drugi wymiar jest głębszy. Już bardziej z rozmów kularowych wynikało, że między nauczycielami powstawała więź, która posiadała wyraźny aspekt merytoryczny. Nauczyciele wymieniali się doświadczeniami, co stanowi dla eksperta kluczowego istotną wartość samą w sobie. Można by w kolejnych projektach typu NZE przeprowadzić odrębną analizę tych wzajemnych relacji. Nie można wykluczyć, że te rozmowy „po godzinach” miały istotny pozytywny wpływ na cel projektu, jakim było podwyższenie kwalifikacji nauczycieli.

Ad 13 Czy otrzymali Państwo materiały, z których mogliby skorzystać w pracy dydaktycznej?

Prawie wszyscy nauczyciele otrzymali materiały do zabrania do domu. Jedna z nauczycielek była zawiedziona, że nie mogła skopiować sobie niektórych dokumentów, lecz na jednym tchu dodała, że „opieka dobra, staranna; wysmienita okazja do zdobycia wiedzy”. Należy ponadto zaznaczyć, że osoby odbywające praktykę w tej samej firmie i pod opieką tego samego opiekuna materiały otrzymały, więc należy sądzić, że chodziło tu o zachowanie tajemnicy służbowej. Wiadomo, że niektóre dane, z którymi nauczyciele mieli styczność, należały do kategorii wrażliwe, czy też poufne.

Drugą skrajnością był nauczyciel, który powiedział, że przegrał sobie wiele ciekawych danych, zestawień i opracowań, lecz żałuje, że wziął ze sobą tak mały plecak, bo materiały drukowane, które otrzymał, nie chciały się do tego plecaka zmieścić.

Ad 14 Czy praktycznie uczniowie skorzystają z faktu, że Państwo odbyli praktykę?

Prawie wszyscy nauczyciele byli zgodni, że uczniowie skorzystają z konsekwencji faktu odbycia praktyk przez nauczycieli. Podstawowa argumentacja to taka, że łatwiej będzie podawać dobre przykłady, więc łatwiej będzie prowadzić ciekawe lekcje, zdolność do zapamiętywania materiału przez uczniów wzrośnie.

Druga linia argumentacji zawarta jest w następującej krótkiej wypowiedzi jednej z nauczycielek: „Co się liczy: praca w zespole, punktualność, rzetelność, solidność – na pewno nie tylko wiedza”. Na tym poziomie świadomości powinien być każdy nauczyciel. Ekspert kluczowy żywi nadzieję, że ta myśl jest konsekwencją odbytych praktyk.

Ekspert kluczowy miał okazję przekonać się, że w trakcie niektórych (szkoda, że tak nielicznych) lekcji pokazowych po odbytych praktykach nauczyciele wprost odnosili się do odbytych przez siebie praktyk. W jednym przypadku nauczycielka wręcz wykorzystwała – za zgodą firmy, w której odbywała praktykę – prezentację wewnętrzną na temat zasad BHP w przedsiębiorstwie.

Ad 15 Czy nawiązane zostały kontakty pozwalające na nadzieję, że uczniowie będą mogli u danego przedsiębiorcy również odbyć praktykę / staż?

Niestety pod tym względem mogło być lepiej. Podstawowa przyczyna to odległość między szkołą a firmą, w której odbywały się praktyki, gdyż kilku pracodawców wyraziło gotowość przyjęcia uczniów na praktyki, czy staże. Tylko za czyje pieniądze ten uczeń lub uczennica



miałyby wynająć sobie lokum? W przypadku niepełnoletniej młodzieży są inne jeszcze problemy..

Były jednak i takie wypowiedzi: „Duży parking, nowy hotel. Sama jestem z Krakowa, nie wiedziałam, że taki hotel istnieje. Udało się nawiązać kontakty – już w tym roku dwie uczennice będą miały tu praktyki”.

W jednym przypadku – ze słów jednego z opiekunów praktyk wypowiedzianych w trakcie oceny praktyki wynikało, że: „Właśnie dziś podpisujemy umowę o praktyki ze szkołą”

V Wdrożenie pierwotnych tez i wniosków, w tym podsumowanie praktyk

Praktyki zarówno ze strony nauczycieli jak i przedsiębiorców i organizatorów zostały wysoko ocenione.

Prawie wszyscy nauczyciele wyrazili zadowolenie z odbytych praktyk. Prawie wszyscy chcieliby w przyszłości ponownie uczestniczyć w praktykach dla nauczycieli. Należy zauważyć, że drobne zastrzeżenia nauczycieli miały zasadniczo charakter pozamerytoryczny. Wśród tych zastrzeżeń należy wymienić uciążliwy dojazd do pracy przez Warszawę czy Trójmiasto, zbyt krótko czynną restaurację w hotelu, mały wybór dań w restauracji hotelowej, niezbyt optymalny czas odbywania praktyki względem oczekiwań itp. Jest to niemniej ważna wskazówka dla przyszłego organizatora praktyk.

Stopień zadowolenia z doboru pracodawcy do oczekiwań nauczycieli był znaczący. Prawie wszyscy nauczyciele prowadzący zajęcia z rachunkowości odbywali praktyki w biurach rachunkowych. Tu zapoznawali się organizacją i kulturą pracy, która na wielu zrobiła bardzo pozytywne wrażenie. Czym innym jest umiejętność księgowania a czym innym możliwość podejrzania, jak biura rachunkowe obsługują swoich klientów. Wśród uwag, jakie nauczyciele przekazywali, była dla nich zaskakująca chęć i gotowość do współpracy nie tylko z nimi, lecz między samymi pracownikami w firmie. Odczuwalny był duch pracy zespołowej. Z jednej strony w każdej z firm był wyraźny podział pracy. Przykładowo jedni pracownicy zajmowali się rejestrem VAT, inni prowadzili sprawy kadrowe (rachuba płac i rozliczenia z ZUS), inni zajmowali się środkami trwałymi. Wszyscy w ciszy i pełnej koncentracji wykonywali swoje obowiązki. W przypadku wystąpienia problemu, wątpliwości zespół przerywał pracę, by pomóc koledze czy koleżance.

Od strony merytorycznej projekt NZE był również sukcesem. Wielu nauczycieli na spotkaniach podsumowujących podkreślało, że przez te dziesięć dni praktyki wiele się nauczyli. Jedni podkreślali, że uczą hotelarstwa, lecz nie wiedzieli, jak kształtowana jest w rzeczywistości polityka cenowa hotelu; nie zdawali sobie sprawy z faktu, że istnieją poważnie traktowane plany marketingowe i że pracownicy są skrupulatnie rozliczani z osiągnięcia wyznaczonych na każdy miesiąc celów. Inni mieli okazję zetknąć się ze zdarzeniami w księgowości, z którymi dotychczas nie mieli styczności, jak na przykład księgowanie dostawy wewnątrzspółnotowej, reeksportu itp. Prawie wszyscy nauczyciele z zainteresowaniem śledzili, jak funkcjonuje w



danym przedsiębiorstwie obieg informacji oraz obieg dokumentów. Wielu nauczycieli nie miało dotychczas praktycznej styczności z prowadzeniem księgi przychodów i rozchodów, mimo że byli wcześniej biegli w prowadzeniu pełnej księgowości. Poziom merytoryczny nauczycieli ponad wszelką wątpliwość wzrósł.

Na jednym ze spotkań podsumowujących jedna z uczestniczek wyznała:

„Jestem zadowolona, gdyż nigdy poza szkołą nigdzie nie pracowałam i miałam okazję wiele się nauczyć.” Jest to piękne podsumowanie: taki był cel.

Sukcesem projektu była możliwość zapoznania się przez nauczycieli z systemami informatycznymi. Często wyrażali zdziwienie, że jedna firma jednocześnie prowadzi księgowanie w wielu systemach. Żyli w przekonaniu, że dane biuro rachunkowe stosuje jeden – najlepszy ze swojego punktu widzenia – system księgowy. W rzeczywistości klienci często wymagają od biur rachunkowych, aby ich księgi były prowadzone w określonym systemie. Fakt ten pozwolił wielu nauczycielom prowadzić księgowania w różnych systemach. Znamienne jest, że w przeważającej większości byli zaskoczeni, jak łatwo jest – po odpowiednim treningu – pracować w różnych systemach.

Uczniowie nauczycieli, którzy odbyli praktyki, odniosą korzyści w wielu aspektach. Po pierwsze, ogólny poziom merytoryczny ich nauczycieli podniósł się. Po drugie, prawie wszyscy nauczyciele otrzymali materiały z przedsiębiorstw, gdzie byli zatrudnieni przez dziesięć roboczych dni. Te materiały były w różnej formie – zarówno drukowanej, jak i elektronicznej; poczynając od ulotek reklamowych po wzorcowy plan kont. W trakcie lekcji nagranej po odbyciu praktyk jedna z nauczycielek (za zgodą byłego pracodawcy) wykorzystała okrojony pokaz slajdów dotyczący BHP – pokaz, który stanowił materiał szkoleniowy dla wszystkich nowo przyjmowanych pracowników. Lekcja w ten sposób stała się bardziej ciekawa i praktyczna. Po trzecie, nauczyciele w znakomitej większości mogli zapoznać się z oczekiwaniami pracodawców względem kandydatów do pracy. Trudno przecenić ten przyrost wiedzy i doświadczenia. Wiadomo, że rolą nauczyciela jest przede wszystkim nauczyć przedmiotu. Przy obecnym, stale ewoluującym rynku pracy nie mniej istotna od rzetelnej wiedzy jest umiejętność poruszania się po rynku pracy i umiejętność znalezienia zatrudnienia. Dla uczniów w dużych miastach, o stosunkowo małym bezrobociu będzie to wiedza pożyteczna; dla uczniów zamieszkujących tereny o znacznym bezrobociu i bardzo dużej konkurencji na rynku pracy może to być wiedza nieodzowna. Po czwarte, kontakt bezpośredni z pracodawcą, który wyraził zgodę na przyjęcie na praktykę nauczyciela, daje szansę na nawiązanie kontaktu i więzi, która może skutkować przyjmowaniem uczniów na staż. Staże są często piętą achillesową procesu dydaktycznego. Słyszy się, że uczniowie i szkoły mają często problemy, by znaleźć uczniom jakąkolwiek możliwość odbycia stażu. Pozyskane staże niestety zbyt często są nieciekawe, by nie powiedzieć nudne i niewiele wnoszące do kompetencji uczniowskich. Z rozmów z nauczycielami, jak również opiekunami (mentorami) w trakcie praktyk wynika, że istnieje poważna szansa na kierowanie uczniów na staże do tychże firm. Jeśli nauczyciel zażyczył sobie i otrzymał praktykę w miejscu oddalonym od szkoły, w której uczy, to prawdopodobieństwo takiego stażu odpowiednio maleje.



Grono nauczycielskie w szkole, w której dany nauczyciel uczy, często też skorzystało lub skorzysta – w szczególności jeśli z danej szkoły w praktykach uczestniczył więcej niż tylko jeden nauczyciel. Oczywista jest wymiana poglądów i doświadczeń. Można sobie nawet wyobrazić, że niektórzy nauczyciele będą wręcz dzielili się otrzymanymi materiałami, co będzie z korzyścią zarówno dla nauczycieli, jak i uczniów.

Istnieje nadzieja, że dyrektorzy szkół, w których uczą nauczyciele, spojrzą bardziej korzystnym okiem na odbywanie praktyk przez nauczycieli. Może niektórzy z nich postanowią wysłać swoich nauczycieli na podobne praktyki, co byłoby ze wszech miar korzystne.

Praktyki jednoznacznie spełniły swój cel. Właściwie wszyscy nauczyciele byli zadowoleni lub bardzo zadowoleni. Stopień dopasowania praktyk do oczekiwań nauczycieli był wysoki. Najbardziej zadowoleni byli nauczyciele rachunkowości, gdyż wybór przedsiębiorców był pod tym względem bogaty – w szczególności w Warszawie. Nauczyciele zapoznawali się z praktyką funkcjonowania biur rachunkowych. Ta praktyka często bardzo odbiegała od ich wyobrażeń.

Lekkie niedostatki organizacyjne były poza możliwością kontroli. Brak posiłków wieczornych zgodnych z oczekiwaniami można by uznać za poważny błąd w przypadku zorganizowanego wypoczynku dla dzieci, lecz w przypadku osób dorosłych należy uznać to za drobne niedociągnięcie. Ponadto wszyscy uczestnicy wiedzieli, że mogą kontaktować się bezpośrednio zarówno z ekspertem kluczowym jak i osobą w BCG odpowiedzialną za organizację praktyk: w jednym przypadku doszło do zmiany miejsca zakwaterowania ze względu na niski poziom usługi hotelarskiej.

Istnieje wątpliwość, czy należy zgodzić się z nauczycielami, którzy wyrażali jedynie umiarkowany optymizm co do praktyk na zasadzie „Uczę rachunkowości a musiałam uczyć się czegoś innego, w tym marketingu”. Księgowość to odzwierciedlenie rzeczywistości gospodarczej. Jeśli nauczyciel koncentruje się tylko na swoim przedmiocie „rachunkowość”, to może nie zauważyć, jaka jest ta rzeczywistość, którą należy odzwierciedlić w księgach. Używając porównania można powiedzieć, że trenerzy zalecają wielu sportowcom ćwiczenia na rowerze treningowym – nie tylko kolarzom – z korzyścią dla sportowców. Jeśli uczeń po lekcji rachunkowości powie, że lekcja była zbędna, bo nigdy nie będzie pracował w księgowości, to nie oznacza to, że nie poszerzył horyzontów. Ponadto należałoby zwrócić nauczycielce uwagę, że nie może wykluczyć możliwości zaistnienia takiej sytuacji w przyszłości, że będzie poproszona o zastępstwo na lekcji marketingu. Bez odbytej praktyki w marketingu zapewne odmówiłaby zastępstwa lub zmuszona do niego ograniczyłaby się do czytania lekcji z podręcznika. Dzięki tej „niechcianej” praktyce będzie mogła bardzo pozytywnie, merytorycznie zaskoczyć uczniów.



VI Weryfikacja ex-post przyrostu wiedzy i kompetencji

Wyzwaniem dla eksperta kluczowego było układanie pytań do testów oraz prezentacji indywidualnych nauczycieli.

Test teoretyczne obejmowały wiedzę z zakresu prawa, rachunkowości, finansów przedsiębiorstw w postaci pięćdziesięciu pytań. W celu rzetelnego sprawdzenia kompetencji merytorycznych pytania ułożono tak, aby prawie niemożliwością było odpowiedzenie na wszystkie pytania prawidłowo. (Walor poznawczy testów, w których znacząca część osób poddanych testowi osiąga maksimum punktów jest ograniczony).

Test praktyczny obejmował bieżące wydarzenia ekonomiczne. Część pytań dotyczyła wielkości makroekonomicznych (wielkość polskiego PKB, zadłużenia zagranicznego kraju, stopy bazowej inflacji, stopy bezrobocia), część ostatnich wydarzeń giełdowych (notowania złota, srebra, walut), a część wielkości statystycznych czy ekonomicznych, o których nauczyciel powinien wiedzieć lub przynajmniej znać przybliżone wartości (np. najbogatsze i najuboższe kraje EU27, na ile szacowany jest majątek najbogatszego Amerykanina – Billa Gatesa). W przypadku testu praktycznego nie oczekiwano, by nauczyciel znał konkretne wielkości, lecz jedynie przedział, w którym dana wielkość się mieści. Przedziały zasadniczo były bardzo duże.

Prezentacje indywidualne zasadniczo wymagały zdolności do myślenia w kategoriach ekonomicznych (głównie makroekonomicznych). Konkretna wiedza (wiedza branżowa, wycinkowa) była atutem, lecz nie stanowiła warunku sine qua non, by móc dobrze odpowiedzieć na pytania. Przykładowe pytania to: czy prywatyzować, czy nacjonalizować (ubezpieczenia zdrowotne, służbę zdrowia); sprzedawać, czy nie (STOEN, Lotos SA, ZA Tarnów SA); jak zreformować (służba zdrowia, ubezpieczenia zdrowotne; stawki podatku dochodowego od osób fizycznych i prawnych). Oceniając prezentacje ekspert kluczowy raczej chciał sprawdzić, czy nauczyciel ma coś do powiedzenia na dany temat i prawie nie oceniał prawidłowości odpowiedzi. Zresztą do wielu pytań nie istniała prawidłowa odpowiedź. Odpowiedzi należałoby szukać raczej w sferze polityki niż ekonomii. Niemniej to ekonomiści powinni politykom tłumaczyć, jakie konsekwencje mogą mieć określone decyzje polityczne, aby politycy podejmowali świadomie decyzje, oparte na wiedzy a nie tylko na przekonaniach.

Analiza przyrostu wiedzy nauczycieli po praktykach została przeprowadzona na podstawie pięciu źródeł:

1. Nagrań lekcji przeprowadzonych przez nauczycieli.
2. Testu teoretycznego (testu ze znajomości prawa – wybrane zagadnienia potrzebne przy prowadzeniu działalności gospodarczej, w tym prawo podatkowe, kodeks spółek handlowych, zagadnienia związane z ubezpieczeniem społecznym, prawem pracy).
3. Testu praktycznego, który zawierał elementy bieżącej wiedzy gospodarczej (w tym podstawowe wskaźniki gospodarcze, budżetowe, finansowe), strategii gospodarczej kraju.



4. Oceny prezentacji dydaktycznej.
5. Indywidualnych i grupowych rozmów z nauczycielami.

Analiza była ukierunkowana na zbadanie, czy uczestnicy projektu zwiększyli poziom wiedzy i kompetencji.

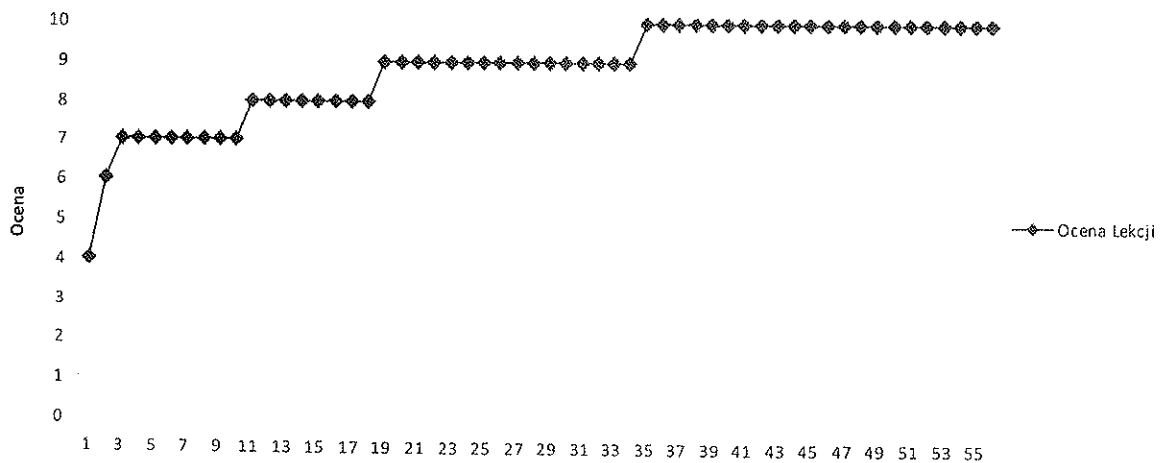
Jak już wcześniej zaznaczono, wykonanie testów przyrostu kompetencji było konieczne (wynika z założeń projektu NZE). Trudno jednakże przypisać przyrost wiedzy i kompetencji samym praktykom.

Miarą sukcesu procesu nauczania powinien być wynik analizy statystycznej, na ile lepsze są lekcje wskutek odbytych praktyk. jednakże wyrywkowo dobrane dni nagrań lekcji nie pozwalają na określenie, czy praktyka nauczyciela miała bezpośredni wpływ na podwyższenie kompetencji.

1. Na podstawie nagrań z lekcji należy wyciągnąć wniosek, że nauczyciele wykazali się, podobnie jak przed praktykami, wysokimi lub nawet bardzo wysokimi kompetencjami merytorycznymi. Byli przygotowani do tematu, znali swoje klasy. Oceniano punktowo prawie wyłącznie stronę merytoryczną. W przypadku takich przedmiotów jak rachunkowość wyniki były wyższe niż w przypadku przedmiotów bardziej opisowych, miękkich, takich jak np. marketing. Jak powiedziano, przy ocenie koncentrowano się na stronie merytorycznej. Oceniający miał oczywistą trudność wynikającą z faktu, że przedstawione nagrania z lekcji były bardzo zróżnicowane. To zróżnicowanie wynikało z faktu, że inny jest poziom merytoryczny lekcji w pierwszej i w ostatniej klasie. Inny jest poziom lekcji, gdy są to pierwsze zajęcia z danego zagadnienia, inny, gdy w trakcie zajęć dokonywane podsumowanie zrealizowanego już bloku tematycznego. Kolejna trudność to znalezienie wspólnej miary przy bardzo różnych przedmiotach. W zbiorze nagrań był pod tym względem nie mniej bogaty przegląd niż przy ocenie wstępnej. Poniższe wykresy ilustrują różnice w ocenie lekcji przed praktykami i po praktykach.

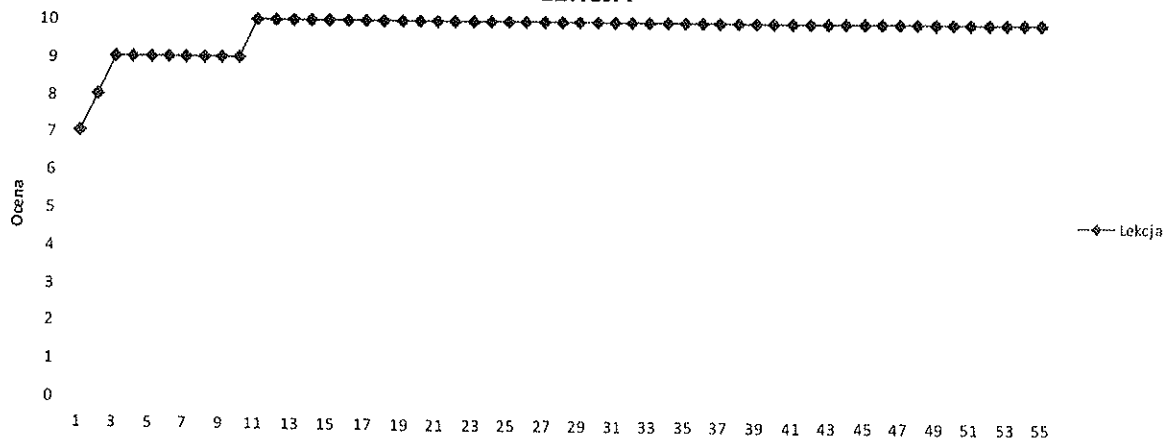


OCENA PRZED PRAKTYKAMI LEKCJA



Ocena najniższa – 4, ocena najwyższa – 10. Wartość średnia – 8,8, mediana – 9.

OCENA PO PRAKTYKACH LEKCJA



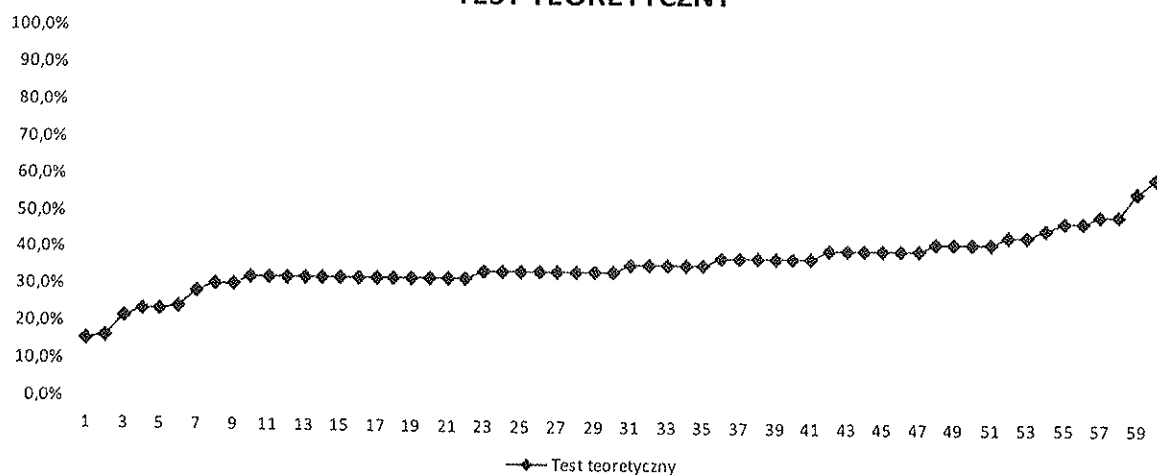
Ocena najniższa – 7, ocena najwyższa – 10. Wartość średnia – 9,8, mediana – 10. K/M=50/5

2. Test tzw. teoretyczny był trudny. Prowadząc działalność gospodarczą, kierując przedsiębiorstwem, czy pracując w urzędzie (pamiętajmy, że wśród zawodów, do których przygotowani są uczniowie, jest również technik administracji) trzeba znać i stosować prawo. Wiadomo, że poza specjalistami z danej dziedziny prawa wszyscy, również a może nawet przede wszystkim prawnicy, sięgają do kodeksów, ustaw, rozporządzeń, wyroków NSA, aby upewnić się, czy dobrze pamiętają, interpretują (domyślają się), jakie jest prawo. Słuszna była stąd uwaga jednego z nauczycieli, że na większości egzaminów tego typu dostępne są same akty normatywne, których egzamin dotyczy (uwaga dotyczyła oceny



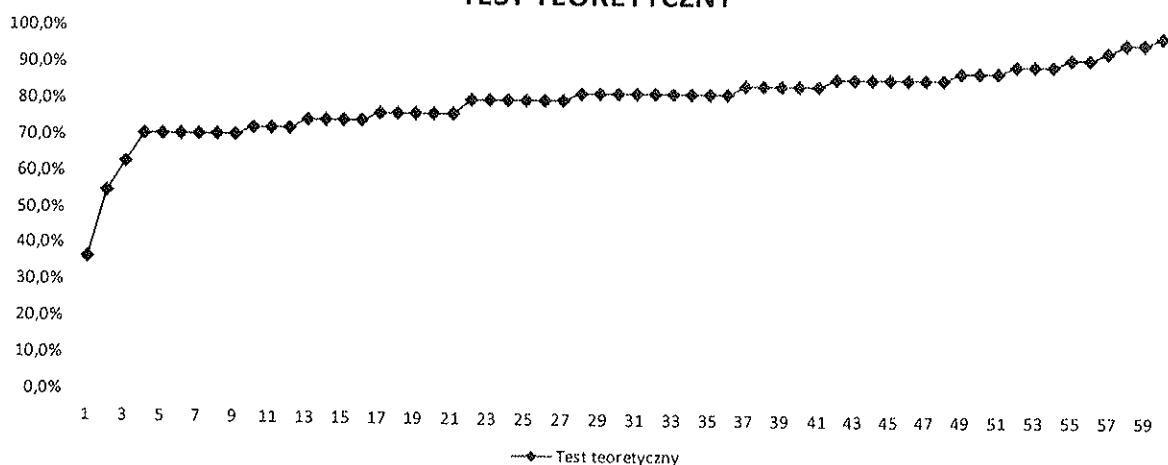
wstępnej, lecz jest nie mniej słuszna względem oceny dokonanej po odbytej praktyce). W teście były pytania bardziej i mniej trudne. Układając pytania ekspert kluczowy w większym stopniu dostosował je do kompetencji nauczycieli – większość uczy rachunkowości, stąd rozbudowano część dotyczącą finansów przedsiębiorstw, dodając pytania obejmujące rachunek przepływów finansowych, co jednakże nie wszystkich ucieszyło. Porównanie rozkładu ocen znajduje się poniżej.

OCENA PRZED PRAKTYKAMI TEST TEORETYCZNY



Ocena najniższa – 14,9%, ocena najwyższa – 60%. Wartość średnia – 36 , mediana 35.

OCENA PO PRAKTYKACH TEST TEORETYCZNY

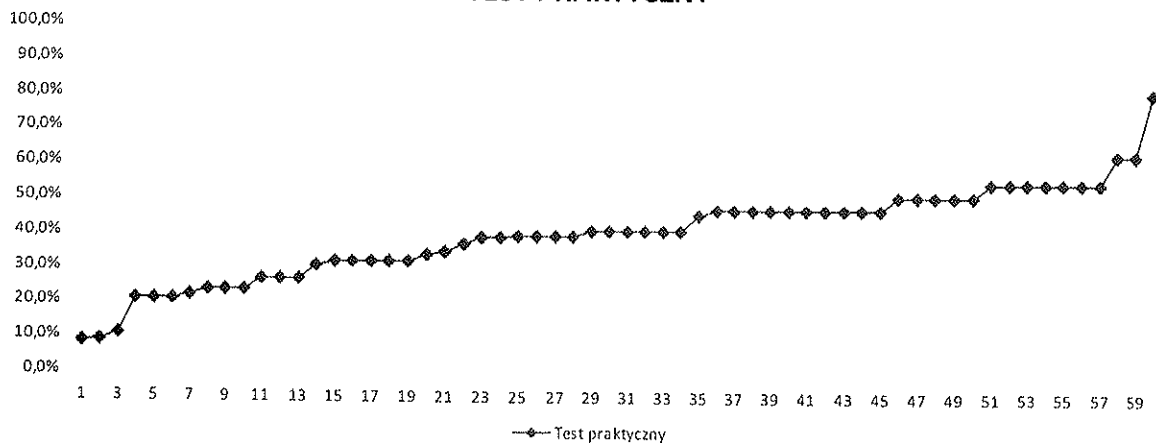


Ocena najniższa – 36%, ocena najwyższa – 98%. Wartość średnia – 80,1%, mediana – 82%.
K/M=55/5



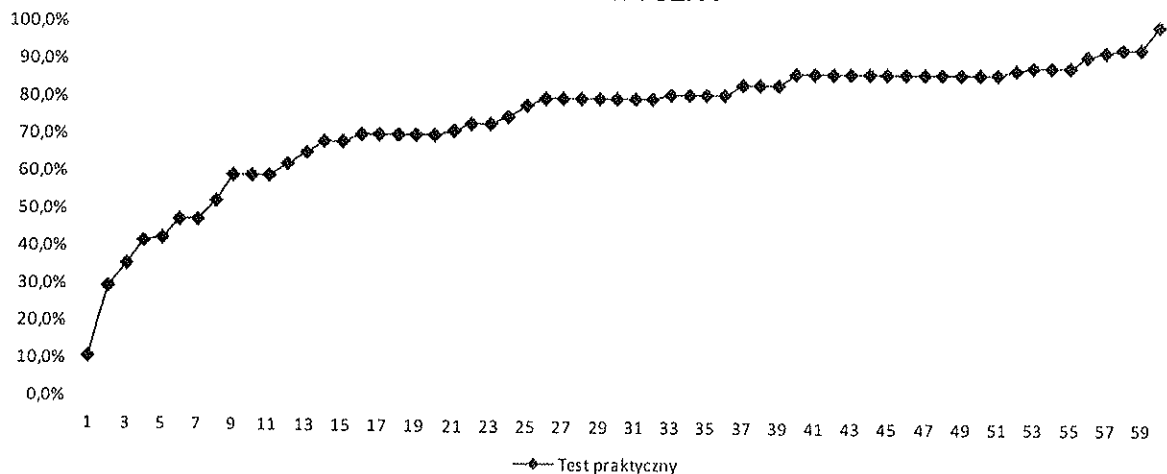
3. Test wiedzy praktycznej był testem wielokrotnego wyboru. Obejmował różne zagadnienia: od bieżących notowań giełdowych, przez elementy obowiązujących strategii (krajowych i unijnych). Je chodzi o wynik, to nie statystyka jest tu ważna, lecz z czym nauczyciele dobrze sobie poradzili, a z czym gorzej. Tam, gdzie trzeba było myśleć i liczyć, wyniki były dobre lub bardzo dobre. Tam gdzie występowały zagadnienia bieżące, zagadnienia makroekonomiczne, to wyniki były dużo słabsze. Przedmioty ekonomiczne to pojęcie pojemne. Wiadomo, że niektórzy prowadzą zajęcia jedynie z rachunkowości, inni z podstaw przedsiębiorczości, wstępu do ekonomii. Inny jest więc punkt odniesienia. Po praktykach wyniki były zdecydowanie lepsze. Poniższe wykresy ilustrują wyniki oceny.

OCENA PRZED PRAKTYKAMI TEST PRAKTYCZNY



Ocena najniższa – 7,7%, ocena najwyższa – 80%. Wartość średnia – 38,1, mediana – 40%

OCENA PO PRAKTYKACH TEST PRAKTYCZNY



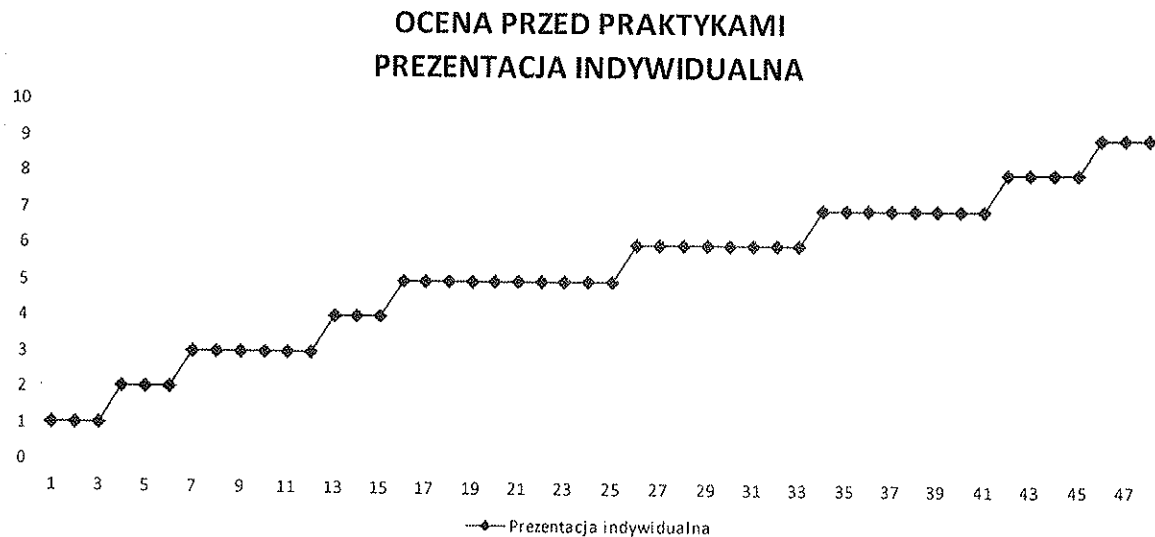
Ocena najniższa – 10%, ocena najwyższa – 100%. Wartość średnia – 74,4, mediana – 80%.
K/M=55/5



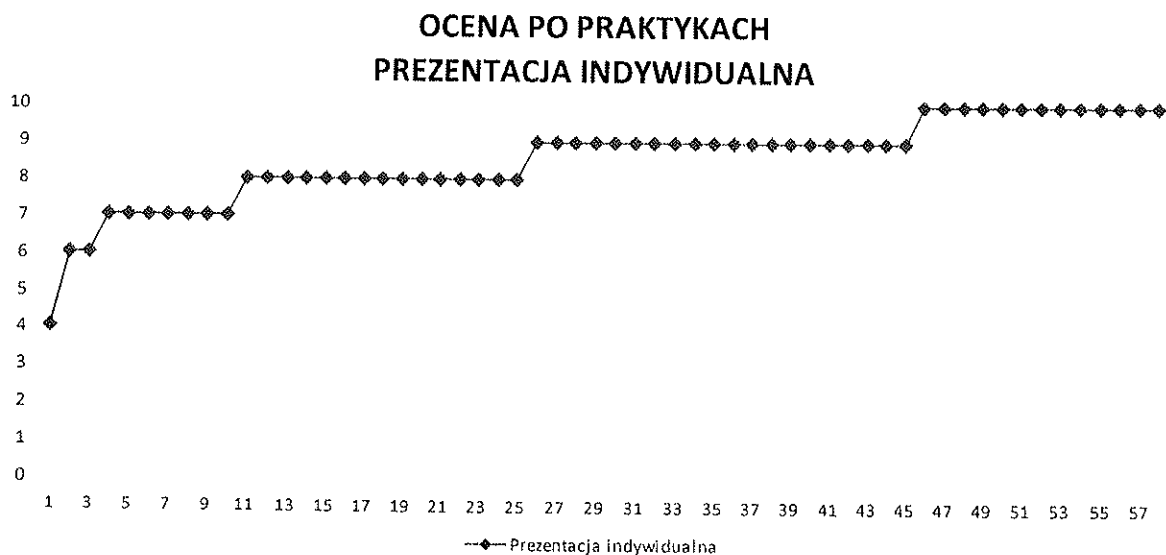
4. Prezentacja dydaktyczna była zapewne dla nauczycieli najtrudniejsza, a dla oceniającego najbardziej miarodajna. Przy wypełnianiu testu jesteśmy sami. Możemy w dowolnej kolejności wypełniać odpowiedzi i nikt później nie zrobi nam z tego zarzutu. Ponadto można zmienić zdanie, cofnąć się do wybranego pytania i zakreślić inną odpowiedź (korekt było sporo). Później jest bardziej lub mniej emocjonalne oczekiwanie na wynik podany w punktach. Oprócz oceniającego nikt nie wie, gdzie popełniono błąd, a gdzie była prawidłowa odpowiedź (założmy, że na bardzo trudne pytanie, co powinno być powodem do dumy). Zupełnie inaczej jest w przypadku prezentacji. Tu kilka lub kilkanaście osób obserwuje nauczyciela. Każdy błąd jest widoczny, słyszalny. Występuje stres innego typu. Pytania losowane były z bardzo różnych dziedzin. Można było wylosować pytanie, które danej osobie bardzo pasuje lub wręcz na odwrót. Czasu na przygotowanie jest mało. Czas na odpowiedź ekspert ustalił na 10 do 15 minut, lecz zostawił swobodę przedłużania prezentacji w przypadku, gdyby - ze względu na temat - istniała konieczność przedłużenia prezentacji, z czego ku zdziwieniu eksperta, większość skorzystała. Podobnie jak przy diagnozie wstępnej niektórzy nauczyciele wykazywali się dużą wiedzą przy dyskusji w trakcie prezentacji lub po prezentacji koleżanki lub kolegi, lecz wylosowawszy własne pytanie wykazali się wiedzą ograniczoną. Kolejną trudność to ocena odpowiedzi o konstrukcji: jaka jest różnica między A i B. Trzeba znać A, trzeba znać B i trzeba wykazać się umiejętnością wykazania różnicy. Jak każdy egzaminator, oceniający ekspert miał do wyboru dwa skrajne (pomijając pośrednie) sposoby przeprowadzenia wielogodzinnego sprawdzianu ustnego (prezentacji). Po pierwsze, można było milczeć i oceniać. Wówczas atmosfera przy prezentacjach byłaby napięta i mogłaby wpłynąć negatywnie na stronę merytoryczną. Ponadto nauczyciele mogliby fałszywie założyć, że prezentujący wie, że jest kompetentny w momencie, gdy tak w danym przypadku nie było. Wówczas mogłoby dojść do niebezpiecznej dezinformacji. Po drugie, można było bezpośrednio po każdej prezentacji ustosunkować się merytorycznie do wypowiedzi. Takie podejście powoduje, że „egzamin” staje się jednocześnie formą szkolenia i to wyjątkowo cennego, gdyż padają jedynie stwierdzenia dotyczące obszarów niewiedzy, czy też niekompletnej wiedzy konkretnego nauczyciela. Wyniki oceny prezentacji dydaktycznej potwierdziły wyniki z testu praktycznego. Wszyscy nauczyciele wykazali się zdolnością do przeprowadzenia zajęć na dowolny temat z zakresu tematów do wyboru – w tym przypadku wyboru losowego. Nikt się nie poddał na wstępie. Znakomita większość zrobiła wstęp do tematu, przeprowadziła zajęcia i zakończyła zajęcia (znów: w lepszym lub gorszym stylu). Duże zróżnicowanie wystąpiło na poziomie samej treści prezentacji. Niektórzy samodzielnie przeprowadzili wywód od początku do końca (forma prezentacji, czy wykładu), często wsłuchując się w głosy od uczestników. To była grupa osób dobrze czujących się w temacie, posiadających kompetencje merytoryczne. Druga grupa nauczycieli miała swoje własne przemyślenia, lecz prowadziła zajęcia na zasadzie dyskusji z uczestnikami zajęć, ładnie moderując, aby dyskusja była na zadany temat, aby można było wyciągnąć wnioski (czasami dyskusja była bardzo emocjonalna i trudno było nad nią zapanować). Szczególnie w tej grupie często prowadzone były na bieżąco notatki na tablicy, aby móc później zrobić merytoryczne podsumowanie. Trzecia grupa nauczycieli to ci, którzy zapewne nie wiedzieli wiele na zadany temat prezentacji. Wstęp był ograniczony do przeczytania tematu, potem czekanie na jakieś pomysły z sali. W tej grupie nauczycieli można wyróżnić tych, którzy szybko



wykorzystali dobre wypowiedzi uczestników i kompetentnie zakończyli zajęcia sukcesem, ze słusznym wysoko uniesioną głową. Wyniki statystyczne ilustruje poniższy wykres.



Ogólny wynik statystyczny oceny prezentacji dydaktycznej przed praktykami jest następujący: średnia wyniosła 5,25, mediana – 5; najniższy wynik to 1, najlepszy 9 (przy skali ocen 1-10).



Ogólny wynik statystyczny oceny prezentacji dydaktycznej po praktykach jest następujący: średnia wyniosła 8,5, mediana – 9, najniższy wynik to 4, najlepszy 10 (przy skali ocen 1-10).
K/M=53/5

5. Podsumowanie wniosków ze wszystkich zebranych danych.
 - a. Wiedza teoretyczna (test teoretyczny) wzrosła: z dwóch przyczyn – można było się trochę do testu przygotować (odświeżyć wiedzę z KSH, na temat ubezpieczeń społecznych, zagadnień dotyczących spraw gospodarczych zawartych w KC), niektóre pytania były bardzo podobne



- b. Wiedza w zakresie prowadzonych przez nauczycieli zajęć w klasie, na podstawie nagrań wideo, jest dobra lub bardzo dobra (w starej, pięciostopniowej skali). Wyniki nie odbiegają znacząco od analizy wstępnej
- c. Wiedza na tematy bieżące – ekonomiczno-społeczne – istotnie wzrosła; znając już eksperta kluczowego wystarczyło przez ostatnie kilka dni czytać prasę na stronach poświęconych gospodarce,
- d. Wiedza na tematy wycinkowe, bieżące (giełda, kursy, kto zasiada w RPP, itp.) – istotnie wzrosła – ponownie wystarczyło śledzić prasę lub odpowiednie strony internetowe
- e. Umiejętność prowadzenia zajęć: wysoka lub bardzo wysoka
- f. Dzięki realizacji opisanych działań sześćdziesięciu nauczycieli, w tym pięciu mężczyzn zostało przeszkolonych w obsłudze nowoczesnego sprzętu i oprogramowania ekonomicznego oraz organizacji pracy w przedsiębiorstwach.
- g. 57 nauczycieli (w tym 5 mężczyzn) wdrożyło nowoczesne rozwiązania w procesie kształcenia zawodowego
- h. 60 nauczycieli (w tym 5 mężczyzn) uzyskało certyfikat poświadczający nabycie dodatkowych umiejętności zawodowych i przeszło test teoretyczny i praktyczny, z czego 55 nauczycieli (5 mężczyzn) zrealizowało lekcję pokazową.
- i. 60 nauczycieli (w tym 5 mężczyzn) zaktualizowało wiedzę fachową m.in. w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczanego zawodu,
- j. 55 nauczycieli (w tym 5 mężczyzn) udoskonaliło warsztat pracy lub zastosowało atrakcyjne metody pracy z uczniem w tym techniki multimedialne

VII Podsumowanie

Projekt był sukcesem od strony merytorycznej. Miarą tego sukcesu były wypowiedzi nauczycieli po praktykach w trakcie dyskusji moderowanych przez eksperta kluczowego. Zapewne podobne wnioski płyną z badań ewaluacyjnych. Część wypowiedzi stanowiących dowód w sprawie została zacytowana powyżej.

Całokształt praktyk należy również ocenić bardzo pozytywnie. Miarą jest chęć powtórzenia praktyki w tym samym przedsiębiorstwie (w niektórych grupach nawet 100% uczestników), chęć odbycia praktyki w innym przedsiębiorstwie, zgłaszanie się nauczycieli do programu z tych samych szkół, w których uczył nauczyciele, którzy wcześniej uczestniczyli w projekcie NZE.