



Do:

Mazowiecka Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości

ul. Smocza 27

01-048 Warszawa

RAPORT

**Z EWALUACJI REALIZACJI PROJEKTU: PT.
„PROGRAMY DOSKONALENIA ZAWODOWEGO
DLA NAUCZYCIELI ZAWODÓW BRANŻY
MOTORYZACYJNYCH” WSPÓŁFINANSOWANEGO
W RAMACH PO KL DZIAŁANIE 3.4.3.**

Data ewaluacji	listopad 2013
Opracowanie:	Katarzyna KordiuK
Dane kontaktowe:	Ergatis – Rekrutacja i Rozwój Zawodowy sp. z o.o. Ul. Niedźwiedzia 29B, 02-055 Warszawa, e-mail: kkordiuK@ergatis.biz.pl kom.: 602 19 57 97



SPIS TREŚCI

- ▶ Cele procesu ewaluacji str. 3
- ▶ Metodologia ewaluacji str. 3
- ▶ Prezentacja porównawcza wyników badań ilościowych wraz z porównaniem wyników dla obu edycji str. 4
- ▶ Prezentacja wyników badań jakościowych str. 21
- ▶ Wnioski i rekomendacje z badań ilościowych i jakościowych. str. 38



CELE PROCESU EWALUACJI:

Celem ewaluacji jest weryfikacja prawidłowej realizacji celu projektu czyli podniesienia kompetencji 122 nauczycieli kształcących w branży motoryzacyjnej, którzy wzięli udział w drugiej części projektu, jak również porównanie wyników uzyskanych w badaniach ilościowych obu edycji programu.

Weryfikacji podlegał program 10-dniowych praktyk odbytych przez grupę nauczycieli w przedsiębiorstwach branży motoryzacyjnej na terenie całej Polski. Podczas weryfikacji dokonano oceny, której celem było stwierdzenie czy praktyki:

- były realizowane według Programu Doskonalenia Zawodowego, który został opracowany a następnie zweryfikowany w ramach projektu.
- przyczyniły się do aktualizacji wiedzy uczestników,
- dały uczestnikom możliwość zapoznania się z nowoczesnymi technologiami w branży motoryzacyjnej.

Oraz czy wprowadzono zmiany mające na celu usprawnienie procesu praktyk zgodnie ze wskazaniami raportu dotyczącego ich pierwszej części.

METODA EWALUACJI:

Metody ilościowe:

- Analiza ankiet ewaluacyjnych wypełnianych przez Uczestników

Metody jakościowe:

- Wywiady z uczestnikami programu – 7 uczestników. (próbna 5%)
- Wywiady z opiekunami - 7 osób
- Analiza Dzienników Praktyk – 7 dzienników. (próbna 5%)
- Inspekcja przedsiębiorstw, w których odbywały się praktyki- próbna 8 warsztatów
- Wywiady z Ekspertami odpowiedzialnymi za merytoryczną stronę praktyk –2 osoby
- Wywiady ze Specjalistami Regionalnymi odpowiedzialnymi za rekrutację nauczycieli oraz organizację praktyk w regionach –2 osoby

Sposób doboru próby:

Próby do przeprowadzenia wywiadów i wizytacji zostały dobrane losowo



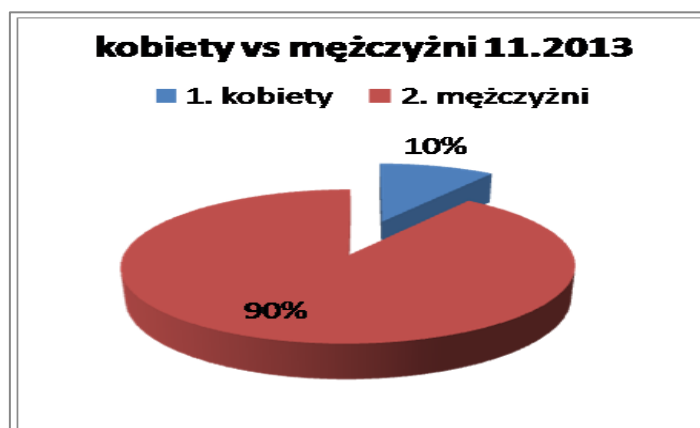
PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ ILOŚCIOWYCH

Podstawą badania ilościowego była analiza ankiet wypełnionych przez uczestników programu po jego zakończeniu. Przeanalizowano 122 ankiety. Poniżej prezentujemy wyniki analizy ankiet.

Ilość osób biorąca udział w 2 części projektu z podziałem ilościowym i procentowym na wiek, płeć i zawód:

1. Płeć

Ilość osób biorących udział w projekcie	Ilość i % kobiet biorących udział w projekcie	Ilość i % mężczyzn biorących udział w projekcie
122	Ilość – 12 % - 10%	Ilość – 110 % – 90%

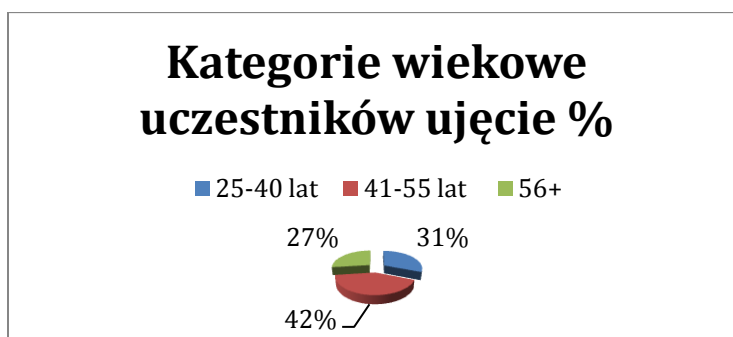


W drugiej edycji programu praktyk % udział kobiet w projekcie wzrósł o 5% w stosunku do pierwszej edycji.



2. Wiek

Ilość osób biorących udział w projekcie	Ilość i % osób w wieku 25-40 lat biorących udział w projekcie	Ilość i % osób w wieku 41-55 lat biorących udział w projekcie	Ilość i % osób w wieku 56+ biorących udział w projekcie
122	Ilość - 38 % - 31	Ilość - 51 % - 42	Ilość - 33 % - 27



W drugiej edycji programu praktyk % udział uczestników 55+ w projekcie wzrósł o 16% w stosunku do pierwszej edycji.



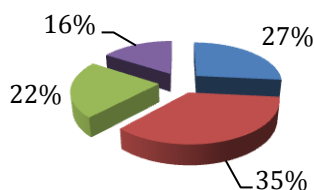
3. Zawód

Na to pytanie odpowiedziało 113 uczestników

Ilość osób biorących udział w projekcie	Ilość i % osób wykonujących zawód: mechanik pojazdów samochodowych	Ilość i % osób wykonujących zawód: technik pojazdów samochodowych	Ilość i % osób wykonujących zawód: elektromechanik pojazdów samochodowych	Ilość i % osób wykonujących zawód: blacharz samochodowy
113	Ilość - 30 % - 26,55	Ilość - 40 % - 35,40	Ilość - 25 % - 22,12	Ilość - 18 % - 15,93

Zawód wykonywany przez uczestników ujęcie %

■ mech.poj.sam ■ technik poj.sam. ■ elektromech.poj.sam. ■ blacharz sam.



W drugiej edycji, w stosunku do pierwszej edycji programu, zmalał udział % uczestników zawodu technik pojazdów samochodowych, a wzrósł % udział uczestników pozostałych zawodów.



Odpowiedzi udzielone przez uczestników na pytania zawarte w ankiecie.

1. Jak oceniasz program praktyk:

Na to pytanie odpowiedziało 122 uczestników.

OBSZAR OCENA	Tematyka	Zdobycie nowej wiedzy	Uzyskanie nowych umiejętności	Przydatność w dalszej karierze zawodowej
5- bardzo dobrze	Ilość ucz: 103 % ucz: 84,43	Ilość ucz: 98 % ucz: 80,33	Ilość ucz: 92 % ucz: 75,41	Ilość ucz: 100 % ucz: 81,97
4	Ilość ucz: 18 % ucz: 14,75	Ilość ucz: 23 % ucz: 18,85	Ilość ucz: 29 % ucz: 23,77	Ilość ucz: 21 % ucz: 17,21
3	Ilość ucz: 1 % ucz: 0,82	Ilość ucz: 1 % ucz: 0,82	Ilość ucz: 1 % ucz: 0,82	Ilość ucz: 1 % ucz: 0,82
2	Ilość ucz: 0 % ucz: 0	Ilość ucz: 0 % ucz: 0	Ilość ucz: 0 % ucz: 0	Ilość ucz: 0 % ucz: 0
1 – bardzo słabo	Ilość ucz: 0 % ucz: 0	Ilość ucz: 0 % ucz: 0	Ilość ucz: 0 % ucz: 0	Ilość ucz: 0 % ucz: 0

W drugiej edycji projektu program praktyk został wyżej oceniony przez uczestników we wszystkich kategoriach.

Na 5 punktów każdą z kategorii oceniło:

- tematyka o 9,43 % więcej uczestników
- zdobycie nowej wiedzy o 10,6 % więcej uczestników
- uzyskanie nowych umiejętności o 8,74 % więcej uczestników
- przydatność w dalszej karierze zawodowej o 16,34 % więcej uczestników

niż w pierwszej edycji.



2. Program praktyk był:

Na to pytanie odpowiedziało 122 uczestników.

Zbyt przeładowany	Odpowiedni	Za mało nasycony
Ilość ucz: 1 % ucz: 0,82	Ilość ucz: 120 % ucz: 98,36	Ilość ucz: 1 % ucz: 0,82

W drugiej edycji 1,45% więcej uczestników oceniło program praktyk jako odpowiedni pod względem nasycenia niż w pierwszej edycji.

3. Praktyki trwały:

Na to pytanie odpowiedziało 122 uczestników.

Zbyt długo	W sam raz	Zbyt krótko
Ilość ucz: 1 % ucz: 0,82	Ilość ucz: 10 % ucz: 86,78	Ilość ucz: 15 % ucz: 12,4

W drugiej edycji 3,45%, więcej uczestników oceniło program praktyk jako odpowiedni pod czasu trwania niż w pierwszej edycji, a 3,23% mniej uczestników niż w pierwszej edycji stwierdziło, że program jest zbyt krótki



4. Dzięki praktykom:

Na to pytanie odpowiedziało 122 uczestników.

OBSZAR	Wiem jak mogę zainteresować uczniów wykorzystując zdobytą wiedzę	Wiem jak uniknąć rozwiązać problemy związane ze specyfiką zawodu	Wymieniłem/am się doświadczeniami z innymi uczestnikami	Nawiązałem/am ciekawe kontakty
OCENA				
TAK	Ilość ucz: 119 % ucz: 97,54	Ilość ucz: 119 % ucz: 97,54	Ilość ucz: 113 % ucz: 92,62	Ilość ucz: 121 % ucz: 99,18
NIE	Ilość ucz: 1 % ucz: 0,82	Ilość ucz: 0 % ucz: 0	Ilość ucz: 7 % ucz: 5,74	Ilość ucz: 1 % ucz: 0,82
NIE MAM ZDANIA	Ilość ucz: 2 % ucz: 1,64	Ilość ucz: 3 % ucz: 2,46	Ilość ucz: 2 % ucz: 1,64	Ilość ucz: 0 % ucz: 0

W drugiej edycji programu praktyk odpowiedzi „TAK” w poniższych kategoriach udzieliło:

- wiem jak mogę zainteresować uczniów wykorzystując zdobytą wiedzę o 2,46
% mniej uczestników
- wiem jak uniknąć/rozwiązać problemy związane ze specyfiką zawodu o 6,82
% więcej uczestników
- wymieniłem/am się doświadczeniami z innymi uczestnikami o 5,32
% mniej uczestników
- nawiązałem/am ciekawe kontakty o 2,27
% więcej uczestników

niż w pierwszej edycji.



5. Jak oceniasz aspekty organizacyjne praktyk?

Na to pytanie odpowiedziało 121 uczestników.

OBSZAR OCENA	Warunki pracy (sala, oświetlenie, ogrzewanie)	Wyposażenie sali (sprzęt AGD, maszyny, produkty, meble itp.)	Czy według Ciebie czas praktyk jest wystarczająco wykorzystywany na zdobycie nowej wiedzy
5- bardzo dobrze	Ilość ucz: 105 % ucz: 86,78	Ilość ucz: 104 % ucz: 85,95	Ilość ucz: 98 % ucz: 80,99
4	Ilość ucz: 12 % ucz: 9,92	Ilość ucz: 17 % ucz: 14,05	Ilość ucz: 17 % ucz: 14,05
3	Ilość ucz: 4 % ucz: 3,31	Ilość ucz: 0 % ucz: 0	Ilość ucz: 6 % ucz: 4,96
2	Ilość ucz: 0 % ucz: 0	Ilość ucz: 0 % ucz: 0	Ilość ucz: 0 % ucz: 0
1 – bardzo słabo	Ilość ucz: 0 % ucz: 0	Ilość ucz: 0 % ucz: 0	Ilość ucz: 0 % ucz: 0

W drugiej edycji programu praktyk aspekty organizacyjne praktyk zostały ocenione przez uczestników we wszystkich kategoriach.

Na 5 punktów każdą z kategorii oceniło:

- warunki pracy o 2,4 % więcej uczestników
- wyposażenie sali o 1,68 % mniej uczestników
- wykorzystanie czasu o 5,73 % więcej uczestników

niż w pierwszej edycji.



Jak oceniasz opiekuna praktyk?

Na to pytanie odpowiedziało 121 (a,b) i 122 (c,d,e,f) uczestników.

OBSZAR OCENA	Znajomość tematu, Przyg. merytor.	Sposób przekaz. informacji (klarown)	Tempo pracy	Dbanie o dobrą atmosferę podczas praktyk	Współpraca z prowadzącym	Ogólna ocena praktyk
5 bardzo dobrze	Ilość u: 119 % u: 98,35	Ilość u: 111 % u: 91,74	Ilość u: 105 % u: 86,07	Ilość u: 113 % u: 92,62	Ilość u: 117 % u: 95,90	Ilość u: 116 % u: 95,08
4	Ilość u: 2 % u: 1,65	Ilość u: 10 % u: 8,26	Ilość u: 17 % u: 13,93	Ilość u: 9 % u: 7,38	Ilość u: 5 % u: 4,10	Ilość u: 6 % u: 4,92
3	Ilość u: 0 % u: 0	Ilość u: 0 % u: 0	Ilość u: 0 % u: 0	Ilość u: 0 % u: 0	Ilość u: 0 % u: 0	Ilość u: 0 % u: 0
2	Ilość u: 0 % u: 0	Ilość u: 0 % u: 0	Ilość u: 0 % u: 0	Ilość u: 0 % u: 0	Ilość u: 0 % u: 0	Ilość u: 0 % u: 0
1 – bardzo słabo	Ilość u.: 0 % u.: 0	Ilość u: 0 % u: 0	Ilość u: 0 % u: 0	Ilość u: 0 % u: 0	Ilość u: 0 % u: 0	Ilość u: 0 % u: 0

W drugiej edycji programu praktyk opiekun praktyk został oceniony przez uczestników we wszystkich kategoriach.

Na 5 punktów każdą z kategorii oceniło:

- Znajomość tematu o 2,47 % więcej uczestników
- Sposób przekazywania informacji o 1,02 % więcej uczestników
- Tempo pracy o 0,5 % więcej uczestników
- Dbanie o dobrą atmosferę o 0,16 %mniej uczestników
- Współpraca z prowadzącym o 1,05 % więcej uczestników
- Ogólna ocena praktyk o 2,3 % więcej uczestników

niż w pierwszej edycji.



6. Podczas praktyk podobało mi się:

Na to pytanie odpowiedziało 94 uczestników.

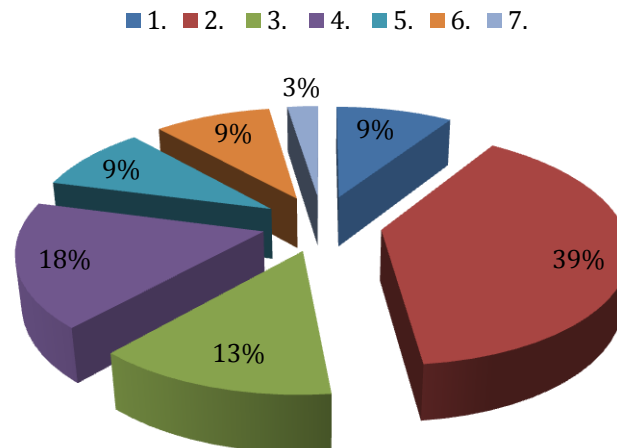
W oparciu o udzielone odpowiedzi zostało wyłonionych kilka kategorii tematycznych, przedstawionych w tabeli poniżej.

Jeżeli uczestnik wskazał kilka kategorii jego odpowiedź została zakwalifikowana do obszaru, który wskazał jako pierwszy.

LP	KATEGORIA TEMATYCZNA	ILOŚĆ UCZESTNIKÓW	% UCZESTNIKÓW
1.	Sposób prowadzenia praktyk/ forma zajęć	9	9
2.	Nowoczesne technologie	36	38
3.	Atmosfera/podejście	12	13
4.	Wykwalifikowany personel/Fachowość	16	17
5.	Organizacja pracy	9	9
6.	Praktyczne podejście/praca na stanowisku.	9	9
7.	Wszystko	4	4



Kategorie tematyczne dot pyt. 7w ujęciu %



Na wykresie kategorie tematyczne są przedstawione zgodnie z numeracją z tabeli powyżej.

Poniżej przedstawiono odpowiedzi uczestników z wypełnionych przez nich ankiet.

- 1) - możliwość każdorazowego styku z produkcją autobusu, program był realizowany
- 2) - organizacja i warunki pracy, współpraca pracowników, atmosfera w zakładzie pracy
- 3) - atmosfera w zakładzie, opiekun praktyk, jego wiedza i sposób przekazywania informacji
- 4) - wyposażenie warsztatu i fachowość opiekuna
- 5) - dostęp do wyposażenia
- 6) - dobra atmosfera, współpraca, dobre wyposażenie
- 7) - sposób prowadzenia zajęć przez opiekuna praktyk oraz sposoby obsługi, naprawy i części samochodowych na odpowiednich stanowiskach
- 8) - nowoczesne wyposażenie warsztatu, duża wiedza teoretyczna i praktyczna opiekuna, możliwość samodzielnego wykonywania ćwiczeń praktycznych



- 9) - sposób przekazywania wiedzy
- 10) - wyposażenie warsztatu
- 11) - autorobot
- 12) - możliwość poznania nowoczesnych narzędzi, przyrządów i aktywny udział podczas zajęć, miła atmosfera
- 13) - aktywny udział w praktyce, nauka pomiarów cyrklem i naprawy tworzyw sztucznych i rurek aluminiowych
- 14) - wykonywanie samodzielnie wszystkich czynności
- 15) Zastosowanie nowoczesnych rozwiązań w zakresie diagnostyki nadwozia i podwozia
- 16) - nauka używania narzędzi
- 17) - urządzenie do napraw powypadkowych i technika napraw, wiele innych sposobów napraw karoserii
- 18) - renowacja pojazdów zabytkowych
- 19) - nowoczesne technologie napraw blacharskich
- 20) - nowoczesne zasady pomiarów i napraw blacharskich
- 21) - możliwość zapoznania się z nowoczesnymi metodami diagnostycznymi pojazdów, możliwość zapoznania się z nowoczesnymi rozwiązaniami technicznymi w pojazdach na podstawie filmów oraz w praktyce na warsztacie samochodowym
- 22) - możliwość zapoznania się ze standardami organizacyjnymi i konkretnym rozwiązaniem technicznym w marce renault
- 23) - kontakt z najnowszymi technologiami w konstrukcji samochodów oraz diagnostyce i naprawach
- 24) - fachowość i zaangażowanie prowadzącego praktyki, poziom wyposażenia serwisu
- 25) - możliwość zapoznania się z nowoczesnym oprzyrządowaniem diagnostycznym
- 26) - wiedza prowadzącego, kontakt z pracownikami
- 27) - kontakt bezpośredni z organizacją nowoczesnego przedsiębiorstwa, dostępem do sprzętu i oprzyrządowania oraz wiedzy technicznej aso
- 28) - miejsce praktyki, klimat w serwisie, poznawanie wiedzy na temat marki
- 29) - kontakty otwartość i odpowiedzi na pytania zadawane przez nauczyciela, sposoby naprawy samochodów, dbałość o detale, profesjonalne podejście do klienta
- 30) - sposób prowadzenia zajęć
- 31) - wyposażenie i przyrządy diagnostyczne
- 32) - miejsce praktyki i osoby prowadzące
- 33) - wysokie kwalifikacje opiekuna praktyki i pracowników firmy auto-center, miłe przyjęcie, dobry kontakt z pracownikami, stała opieka
- 34) - wysokie kwalifikacje zawodowe opiekuna praktyki i pozostałych pracowników auto center, wysoka kultura osobista oraz stała opieka,
- 35) - wykorzystanie nowoczesnego oprogramowania do diagnostyki zespołów w pojeździe samochodowym, bardzo dobra wiedza praktyczna i teoretyczna pracowników warsztatu
- 36) - możliwość korzystania z nowoczesnego sprzętu diagnostycznego i oprogramowania pomocniczego w diagnostyce samochodowej



- 37) - udział w codziennej pracy warsztatu
- 38) - praca na samochodach nowej generacji
- 39) - możliwość uczestniczenia w naprawach i bezpośredni kontakt z oprzyrządowaniem serwisu
- 40) - możliwość poznania najnowszych rozwiązań w motoryzacji oraz możliwość diagnozowania usterek nowych układów
- 41) - możliwość uczestnictwa w naprawach
- 42) - organizacja pracy, wysoki profesjonalizm kadry pracowniczej, rzetelność wykonywanych obowiązków, miła atmosfera, chęć do współpracy, opieka ze strony firmy i biura projektów
- 43) - zdobycie nowej wiedzy i umiejętności
- 44) - wyposażenie stanowiska pracy
- 45) - poznanie nowych rozwiązań konstrukcyjnych oraz nowych narzędzi do diagnostyki modułów pojazdów
- 46) - poznanie nowych rozwiązań konstrukcyjnych, nowych modeli samochodów
- 47) - współpraca z pracownikami warsztatu
- 48) - wszystko
- 49) - możliwość obsługi testera do diagnostyki silników samochodowych, interpretowanie błędów sterownika silnika, diagnostyka samochodów z zaawansowaną elektroniką
- 50) - profesjonalizm opiekuna, życzliwość pracowników
- 51) - wszystko
- 52) - wszystko
- 53) - rozmieszczenie i wyposażenie stanowisk pracy, organizacja pracy mechaników
- 54) - umiejętności mechaników wykonujących poszczególne naprawy, przestrzeganie procedur naprawy, dbałość o powierzony samochód
- 55) - instruktaże w postaci filmów, rozmowy merytoryczne, zajęcia praktyczne
- 56) - możliwość obejrzenia filmów z nowymi rozwiązaniami, uczestnictwa w bezpośrednich pracach na warsztacie
- 57) - podejście opiekuna praktyk do uczestników, które uwzględniło zainteresowanie tematami omawianymi
- 58) - organizacja, sposób przeprowadzenia szkolenia
- 59) - bardzo dobre podejście do uczestników praktyk i nie tylko
- 60) - podejście opiekuna do uczestników
- 61) - współpraca z opiekunem praktyk i jego współpracownikami, sposób przekazywania wiedzy
- 62) - poznanie nowych rozwiązań konstrukcyjnych samochodów
- 63) - atmosfera na warsztacie, poznawanie nowych rozwiązań konstrukcyjnych samochodów, wyposażenie warsztatu
- 64) - dobra organizacja pracy i współpraca z opiekunem
- 65) - dobra organizacja pracy i współpraca z opiekunem
- 66) - sposób prowadzenia zajęć praktyki i różnorodność tematyki
- 67) - obsługa przyrządów do diagnozowania, nowe techniki
- 68) - opieka opiekuna praktyk oraz właścicieli zakładu
- 69) - wyposażenie zakładu i tempo pracy
- 70) - dostęp do nowych technologii



- 71) - kontakt z najnowszą techniką motoryzacyjną
- 72) - nowoczesne wyposażenie warsztatu
- 73) - wyposażenie warsztatu w stopniu dobrym, organizacja pracy, atmosfera
- 74) - atmosfera, fachowość szkolącego
- 75) - stwierdzenie jak bardzo usterkowym samochodem jest opel
- 76) - organizacja pracy oraz wyposażenie zakładu
- 77) - organizacja pracy oraz wyposażenie zakładu
- 78) - merytoryczna wiedza, atmosfera
- 79) - bardzo dobra współpraca z prowadzącym praktyki, fachowość oraz merytoryczność pracowników zakładu, profesjonalne wyposażenie zakładu
- 80) - poznanie nowych ludzi, atmosfera
- 81) - poznanie metod działania autoryzowanego serwisu podczas diagnozowania usterki, ustalenie procedury naprawy, oraz końcowej naprawy z wykorzystaniem specjalnych narzędzi
- 82) - zastosowanie nowoczesnych technik diagnostyki usterki
- 83) - kompetencje opiekuna praktyk, wyposażenie warsztatu, możliwość poznania nowoczesnych urządzeń, przyrządów
- 84) - wykwalifikowana kadra, kompetentna, chętnie udzielająca wyjaśnień
- 85) - program kalkulacji kosztów obsługi i naprawy, markowy program analizy pokładowej samochodu, dobra atmosfera
- 86) - przyjemna atmosfera i możliwość poszerzenia wiadomości z zakresu blacharstwa samochodowego
- 87) - komunikacja
- 88) - zaangażowanie w przekazywaniu wiedzy i umiejętności przez prowadzącego szkolenia
- 89) - atmosfera stworzona przez gospodarzy, wyposażenie zakładu i możliwości korzystania z niego, dyspozycyjność i sposób przekazywania wiedzy przez osoby prowadzące
- 90) - program autorobot, atmosfera, fachowość osób szkolących
- 91) - nowoczesne ramy naprawcze do prostowania nadwozi samochodów, zgrzewarki i lutospawarki do naprawy obłachowania, nowoczesne urządzenia pomiarowe np. cyrkiel elektroniczny
- 92) - atmosfera, pogłębianie wiedzy z blacharstwa, zdobywanie umiejętności, bardzo dobre przygotowanie prowadzącego zajęcia
- 93) - metoda pomiaru oscyloskopem elektronicznym
- 94) - atmosfera, profesjonalizm

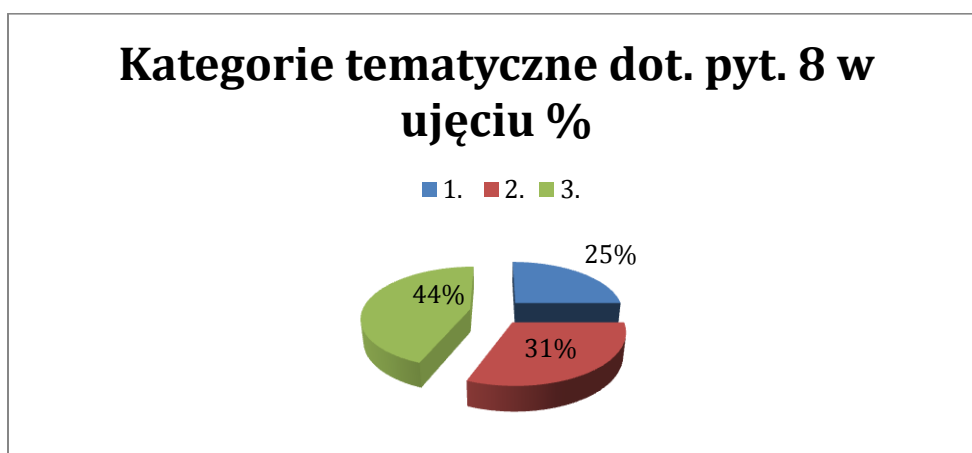
7. Podczas praktyk zabrakło mi:

Na to pytanie odpowiedziało 16 uczestników.

W oparciu o udzielone odpowiedzi zostało wyłonionych kilka kategorii tematycznych, przedstawionych w tabeli poniżej.



LP	KATEGORIA TEMATYCZNA	ILOŚĆ UCZESTNIKÓW	% UCZESTNIKÓW
1.	Brakowało czasu	4	25
2.	Samodzielności/ćwiczeń praktycznych	5	31
3.	Inne	7	44



Na wykresie kategorie tematyczne są przedstawione zgodnie z numeracją z tabeli powyżej.



Poniżej przedstawiono odpowiedzi uczestników.

- 1) - czasu na pojedyncze zagadnienia to jest z elektryki
- 2) - przygotowania teoretycznego
- 3) - opłacenia zakwaterowania i wyżywienia w weekend pomiędzy tygodniami praktyk
- 4) - mało zleceń i ciekawych przypadków
- 5) - dodatkowego czasu w którym pracownicy firmy dzielą się swoim doświadczeniem, 2-3 godzinne demonstracje wybranych czynności
- 6) - większego organizowania i przekazywania wiedzy
- 7) - wykładów teoretycznych
- 8) - czynnego uczestnictwa w naprawach
- 9) - czasu na analizę i interpretację wyników pomiarów w diagnostyce sieci wymiany danych
- 10) - czasu na lepsze przyswojenie obsługi przyrządów i urządzeń znajdujących się na terenie przedsiębiorstwa
- 11) - możliwości konsultowania się z większą grupą nauczycieli ze szkoły
- 12) - dostępu do systemu fordetis
- 13) - zajęć praktycznych pod okiem prowadzącego
- 14) - demonstracji przebiegu naprawy
- 15) - zastosowania oscyloskopu w diagnostyce usterek
- 16) - ćwiczeń praktycznych w większym zakresie

8. Czy polecilibyś/łabyś udział w tych praktykach innym?

Na to pytanie „TAK” odpowiedziało 111 uczestników. 11 nie miało zdania.

9. Czy ogólnie rzecz biorąc jesteś zadowolony/a z odbytych praktyk?

Na to pytanie odpowiedziało 111 uczestników. Wszyscy , którzy odpowiedzieli byli zadowoleni z programu praktyk.



PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

Podstawą badania ilościowego wywiady telefoniczne z uczestnikami projektu oraz z opiekunami oraz analiz dzienników praktyk jak również inspekcje warsztatów/serwisów.

1. Wywiady telefoniczne z uczestnikami.

Przeprowadzono krótkie wywiady ustrukturyzowane z 7 losowo wybranymi uczestnikami praktyk. Wywiady skoncentrowały się wokół obszarów nie badanych przez ankiety a mających wpływ na efektywność procesu. Wywiady składały się z 3 części tematycznych:

1. Realizacja praktyk zgodnie wg programu doskonalenia zawodowego.
2. Aktualizacja wiedzy uczestników.
3. Zapoznanie się uczestników z nowoczesnymi technologiami branży motoryzacyjnej.

Każdy z uczestników odpowiadał na pytania i miał możliwość dodania własnego komentarza.

Poniżej przedstawiamy wyniki z przeprowadzonych wywiadów:

CZĘŚĆ 1 WYWIADU: REALIZACJA PRAKTYK WG PROGRAMU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

1. Do jakiego stopnia warsztaty realizowały założony Program Doskonalenia Zawodowego?
 - a) 0-25%
 - b) 26-50%
 - c) 51-75%
 - d) 76-100%

ODPOWIEDZI:

- Uczestnik nr 1 85%
- Uczestnik nr 2 100%
- Uczestnik nr 3 100% uczestnik bardzo zadowolony ze szkolenia mimo, że ma duże doświadczenie. planuje w styczniu zaprosić mechaników od Sobańskiego do szkoły, w której uczy. planuje też zaprosić na to spotkanie okolicznych mechaników.



- Uczestnik nr 4 90%
- Uczestnik nr 5 95%
- Uczestnik nr 6 100%
- Uczestnik nr 7 100%

2. Jakich elementów Pana/i zdaniem zabrakło w programie?

ODPOWIEDZI:

- Uczestnik nr 1 lakiernictwa, więcej zajęć praktycznych, poszerzenie o prace biurowe (aplikacje komputerowe)
- Uczestnik nr 2 brak
- Uczestnik nr 3 więcej czasu żeby popracować własnoręcznie (czasu było „na styk”), więcej informacji na temat silników, więcej informacji na temat diagnostyki komputerowej
- Uczestnik nr 4 brak możliwości działań praktycznych
- Uczestnik nr 5 wszystko ujęte
- Uczestnik nr 6 uczestnik chciałby więcej zajęć w bmw, a nie tylko w renault, lub chociaż 50:50
- Uczestnik nr 7 brak, wszystko super

3. Jakie zauważył/a Pan/i rozbieżności między Programem a realizowanymi warsztatami?

ODPOWIEDZI:

- Uczestnik nr 1 brak
- Uczestnik nr 2 brak
- Uczestnik nr 3 brak
- Uczestnik nr 4 nie pamięta
- Uczestnik nr 5 powinno być więcej teorii w postaci materiałów pisanych, ulotek, broszur etc, powinny być wyjazdy poza warsztat
- Uczestnik nr 6 brak
- Uczestnik nr 7 brak



4. Z czego wynikały zauważone rozbieżności?

ODPOWIEDZI:

- Uczestnik nr 1 nie dotyczy
- Uczestnik nr 2 nie dotyczy
- Uczestnik nr 3 nie dotyczy
- Uczestnik nr 4 nie dotyczy
- Uczestnik nr 5 za mało czasu na realizację, zakład bardzo się starał, żeby wszystko ująć
- Uczestnik nr 6 nie dotyczy
- Uczestnik nr 7 nie dotyczy

5. Jaki był wpływ zauważonych rozbieżności na wartość merytoryczną programu?

ODPOWIEDZI:

- Uczestnik nr 1 Jeśli były jakiegokolwiek rozbieżności to opiekun wszystko dopowiadał i uzupełniał
- Uczestnik nr 2 nie dotyczy
- Uczestnik nr 3 nie dotyczy
- Uczestnik nr 4 nie dotyczy
- Uczestnik nr 5 brak wpływu
- Uczestnik nr 6 nie dotyczy
- Uczestnik nr 7 nie dotyczy

CZĘŚĆ 2

AKTUALIZACJA WIEDZY UCZESTNIKÓW

1. Jaki % zdobytej podczas praktyk wiedzy stanowił dla Pan/i nowość lub/i miał charakter innowacyjny?
 - a. 0-25%
 - b. 26-50%
 - c. 51-75%
 - d. 76-100%



ODPOWIEDZI:

- Uczestnik nr 1 40% wyposażenie warsztatu było nowe, ale nie najnowocześniejsze
- Uczestnik nr 2 50 % Pan pierwszy raz widział tak nowoczesne ramy prostownicze
- Uczestnik nr 3 60% nowych rzeczy (zgrzewanie, spawanie, klejenie, naprawy nadwozi, pomiary nadwozi, ramy do naciągania)
- Uczestnik nr 4 30% głównie w zakresie silników opla
- Uczestnik nr 5 20%
- Uczestnik nr 6 30%
- Uczestnik nr 7 80-90% bo brak stosownego nowoczesnego wyposażenia w szkole

2. Jaki % posiadanej przez Pana/wiedzy zawodowej uznał/a Pan/i za nieaktualny po odbyciu tych praktyk?
- a. 0-25%
 - b. 26-50%
 - c. 51-76%
 - d. 76-100%

ODPOWIEDZI:

- Uczestnik nr 1 30%
- Uczestnik nr 2 0% - tylko poszerzenie wiedzy
- Uczestnik nr 3 20-30% wiedzy nieaktualnej
- Uczestnik nr 4 0%, wiedza jest nadal aktualna
- Uczestnik nr 5 5%
- Uczestnik nr 6 0%
- Uczestnik nr 7 cała wiedza aktualna, poszerzenie o diagnostykę

3. W jakim stopniu zmieni Pan/i sposób nauczania po odbyciu tych warsztatów?
- a. Wcale
 - b. W małym stopniu
 - c. Średnio
 - d. Bardzo mocno



ODPOWIEDZI:

- Uczestnik nr 1 średnio. W pracy dydaktycznej przywołuje konkretne przykłady dla marki Chevrolet i Opel wyniesione z warsztatów
- Uczestnik nr 2 średnio. Pan dostał filmy i sam też nagrywał – pokazuje wideo uczniom. Poszerza nauczanie o zdobytą wiedzę praktyczną.
- Uczestnik nr 3 bardzo mocno, uczestnik uzyskał dostęp do bazy danych diler (faksem) i wykorzystuje go w celach dydaktycznych, dostęp do dobrych materiałów szkoleniowych uzyskanych od diler
- Uczestnik nr 4 średnio
- Uczestnik nr 5 w małym stopniu
- Uczestnik nr 6 średnio. Uczestnik poszerzył nauczanie o nowe technologie i rozwiązania, które nie są opisane w literaturze lub są opisane bardzo ogólnie
- Uczestnik nr 7 średnio, nowe rzeczy były wprowadzane na bieżąco i teraz dołączy nowe ze szkolenia

CZĘŚĆ 3

ZAPOZNANIE SIĘ UCZESTNIKÓW Z NOWOCZESNYMI TECHNOLOGIAMI BRANŻY MOTORYZACYJNEJ

1. Co Pana/i zdaniem świadczy o tym, że zakład, w którym odbywały się praktyki działa w oparciu o nowoczesne rozwiązania techniczne?

ODPOWIEDZI:

- Uczestnik nr 1 przyrządy optyczne do wykonywania pomiarów kątów układu kierowniczego, Opel Cabrio (Pan pierwszy raz widział układ zamykania dachu), diagnostyka, oprogramowanie
- Uczestnik nr 2 nowoczesne wyposażenie, zgrzewarki, spawarki, ramy prostownicze (XXI wiek)
- Uczestnik nr 3 nowoczesny sprzęt do diagnozowania i przeprowadzania napraw, stosowanie tego sprzętu w praktyce
- Uczestnik nr 4 najnowsze rozwiązania silników opla
- Uczestnik nr 5 nowoczesne urządzenia znane z teorii i wyposażenia szkoły, spottery (zgrzewarki, ramy naprawcze.
- Uczestnik nr 6 nowoczesne samochody przodujących marek, wysoki standard serwisu i świadczonych usług, specjalistyczna diagnostyka, komputery i oprogramowanie diagnostyczne, specjalistyczne oprzyrządowanie (klucze, ściągacze) dopasowane indywidualnie do danej marki



- Uczestnik nr 7 elektromechanika - diagnostyka komputerowa, operatywność i efektywność mechaników (3-4 auta naprawiane jednocześnie), komputery diagnostyczne, oprzyrządowanie/narzędzia specjalistyczne (nowe narzędzia i nowa wiedza), samochody bmw – marka z wyższej półki

2. Którą z poznanych technologii uważa Pan/i za szczególnie przydatną i dlaczego?

ODPOWIEDZI:

- Uczestnik nr 1 pomiary optyczne – są bardzo precyzyjne co wpływa na jakość i szybkość wykonywanej usługi
- Uczestnik nr 2 Ramy prostownicze – takie naprawy są trudno wykonywalne, a zastosowanie ram jest bardzo precyzyjne, co przekłada się na bezpieczeństwo i komfort użytkownika pojazdu.
- Uczestnik nr 3 elektroniczny pomiar nadwozi (odkształceń przed naprawą) – podstawa dobrej i skutecznej naprawy, sposób naciągania/naprawy nadwozia za pomocą specjalistycznej ramy
- Uczestnik nr 4 diagnostyka elektryczna silników opla
- Uczestnik nr 5 lutospawarka – spawanie i zgrzewanie tym urządzeniem pozwala na mniejsze przegrzanie materiału, przez co naprawy są mniej szkodowe i w konsekwencji nie występuje korozja
- Uczestnik nr 6 brak zdania
- Uczestnik nr 7 trudno powiedzieć

2. Wywiady z opiekunami.

Przeprowadzono krótkie wywiady ustrukturyzowane z 7 opiekunami przyporządkowanymi do wcześniej wybranych uczestników praktyk.. Wywiady składały się z 3 części tematycznych:

1. Realizacja praktyk zgodnie wg programu doskonalenia zawodowego.
2. Wzrost wiedzy i uczestników.
3. Zapoznanie uczestników z nowoczesnymi technologiami branży motoryzacyjnej



Każdy z opiekunów odpowiadał na pytania i miał możliwość dodania własnego komentarza.

Poniżej przedstawiamy wyniki z przeprowadzonych wywiadów. Kolejność jest przypadkowa i opiekun nr 1 nie jest powiązany z uczestnikiem nr 1 itd.

CZĘŚĆ 1

REALIZACJA PRAKTYK WG PROGRAMU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO.

1. Do jakiego stopnia warsztaty realizowały założony Program Doskonalenia Zawodowego?

ODPOWIEDZI:

- Opiekun nr 1 – praktyki zrealizowały program doskonalenia zawodowego w 100%.
praktyka obejmowała:
 - proces produkcji autobusów w kontekście obsługi serwisowej
 - testy produkcyjne
 - wykorzystywane do produkcji materiały
 - stosowane w produkcji technologie
 - diagnozowanie usterek i serwis
- Opiekun nr 2 – 90-95%
- Opiekun nr 3 – 100% (dealer ma dwa serwisy, jeśli jakiegoś wyposażenia nie było w jednym to uzupełniali w drugim)
- Opiekun nr 4 – 100%
- Opiekun nr 5 – 100%
- Opiekun nr 6 – 100%
- Opiekun nr 7 – 95%

2. Jakich elementów Pana zdaniem zabrakło w programie?

ODPOWIEDZI:

- Opiekun nr 1 – żadnych.
- Opiekun nr 2 – w ocenie opiekuna zabrakło ankiety/testu badającego poziom wiedzy uczestnika praktyk przed i po. Zabrakło również wiedzy na temat funkcjonowania i diagnostyki nowych układów filtrowania spalin. zagadnienie istotne z punktu widzenia coraz bardziej wyśrubowanych norm zanieczyszczenia środowiska. temat ważny i przyszłościowy



- Opiekun nr 3 – właściwej koordynacji dostaw dokumentów i ubrań – nie były gotowe na rozpoczęcie praktyk
- Opiekun nr 4 – brak uwag. gdyby program był obszerniejszy trudno byłoby go zrealizować w ciągu 1 m-ca praktyk
- Opiekun nr 5 – żadnych
- Opiekun nr 6 - Sugerowana zmiana w sposobie zawierania umów: umowy powinny być podpisywane z zakładem szkolącym, a nie opiekunem jako osobą fizyczną. Zwrócono uwagę na aspekty BHP – przy obecnym sposobie zawierania umów nie jest jasne, kto ponosi odpowiedzialność w przypadku wypadku osoby szkolonej
- Opiekun nr 7 – 10 dni praktyk to zbyt krótko, żeby nabyć choćby ogólną wiedzę, zwłaszcza w przypadku uczniów gorzej przygotowanych. Hotel wraz z posiłkami dla uczestników powinien być zlokalizowany możliwie jak najbliżej dealera, żeby uczestnicy nie tracili czasu na dojazd na posiłki kosztem godzin szkolenia

3. Jakie zauważył Pan/i rozbieżności między Programem a realizowanymi warsztatami?

ODPOWIEDZI:

- Opiekun nr 1 – nie przeprowadzono szkolenia w zakresie: serwisowanie pojazdów używanych. Poszerzono program o:
 - materiałoznawstwo
 - proces produkcji pojazdów
 - nowoczesne systemy elektroniczne i ich diagnozowanie
- Opiekun nr 2 – nie zrealizowano programu w zakresie funkcjonowania i serwisowania pojazdów hybrydowych
- Opiekun nr 3 – brak uwag
- Opiekun nr 4 – nie było rozbieżności
- Opiekun nr 5 – W realizowanych warsztatach zabrakło przedstawienia urządzeń do diagnostyki systemów najnowszych modeli pojazdów, które dopiero wchodzi do sprzedaży. Nowe systemy diagnostyczne zakupowane są stopniowo.
- Opiekun nr 6 – Program szkolenia poszerzono o:
 - Obróbkę skrawaniem
 - Zasady odbudowy i serwisowania pojazdów zabytkowych



- Opiekun nr 7
 - Nie zrealizowano zajęć z bezinwazyjnego (bez lakierowania) prostowania blach (zakres prac blacharsko-lakierniczych)
 - Service Renault Zdunek jest 1 z 4 placówek w Polsce wyposażonych i przeszkolonych do obsługi aut w całości elektrycznych. Praktykanci zostali zaznajomieni z nową technologią.
 - Service Renault Zdunek prowadzi także serwis aut marki BMW. Praktykanci zostali zaznajomieni ze specyfiką dodatkowej marki.

4. Z czego wynikały zauważone rozbieżności?

ODPOWIEDZI:

- Opiekun nr 1 – specyfika firmy – firma produkcyjna
- Opiekun nr 2 – uczestnicy praktyk mieli do dyspozycji pojazdy dostępne w tym czasie w serwisie (pojazdy klientów, samochód firmowy, samochód prywatny jednego z uczestników) – mimo starań nie było wśród nich pojazdów hybrydowych. Ponadto, trudno przeprowadzić w tym zakresie szkolenie praktyczne ze względu na potrzebne specjalne uprawnienia (do obsługi wysokich napięć) i bezpieczeństwo bhp
- Opiekun nr 3 – nie dotyczy
- Opiekun nr 4 – nie dotyczy
- Opiekun nr 5 – Urządzeń nie ma jeszcze na wyposażeniu warsztatu
- Opiekun nr 6 –
 - Ad.1. Zakład posiada odpowiednie zaplecze (tokarki) do obróbki skrawaniem (rzadkie w serwisach samochodowych)
 - Ad.2. Nadarzyła się okazja pokazania amatorskiej kolekcji aut zabytkowych
- Opiekun nr 7 - Warsztat nie prowadzi tego typu usług (prostowanie blach) i nie posiada specjalistycznego sprzętu.

5. Jaki był wpływ zauważonych rozbieżności na wartość merytoryczną programu?

ODPOWIEDZI:

- Opiekun nr 1 – rozbieżności podnosiły i poszerzały wartość merytoryczną programu
- Opiekun nr 2 – brak 5-10% wiedzy n/t pojazdów hybrydowych
- Opiekun nr 3 – nie dotyczy



- Opiekun nr 4 – nie dotyczy
- Opiekun nr 5 – niewielki
- Opiekun nr 6 – Uzupełnienie programu o punkty jw wpłynęło pozytywnie na poszerzenie wiedzy uczestników
- Opiekun nr 7 – Braki w realizacji programu zostały skompensowane dodatkowymi informacjami jw W ocenie uczniów (nauczycieli) program był bardzo dobry i życzyliby sobie częściej takie szkolenia

CZĘŚĆ 2

WZROST WIEDZY UCZESTNIKÓW

1. Jaki % zdobytej podczas praktyk wiedzy wg Pana/i stanowił dla uczestnika nowość lub/i miał charakter innowacyjny?
 - a) 0-25%
 - b) 26-50%
 - c) 51-75%
 - d) 76- 100%

ODPOWIEDZI:

- Opiekun nr 1 – 40-50%
- Opiekun nr 2 – 60-70% wiedza poszerzona także o punkty nie zawarte w programie obejmująca:
 - zajęcia praktyczne w pełnym zakresie tematycznym
 - mechanika diagnostyka i pomiary (pełne spektrum narzędzi pomiarowych i testerów)
 - bazy wiedzy udostępniane przez dostawców pojazdów i podzespołów
- Opiekun nr 3 – 20-30%
innowacje dotyczyły sposobów zarządzania serwisem (obsługa klienta, zarządzanie, dokumentacja, rozliczenia gwarancyjne etc.).
- Opiekun nr 4 – 20-30%
- Opiekun nr 5 – 40-50%
- Opiekun nr 6 - 50-60%. Nowości i innowacje objęły następujący zakres tematyczny:
 - Mechanika
 - Blacharstwo
 - Lakiernictwo
 - Diagnostyka
 - Montaż i demontaż podzespołów
 - Organizację stanowiska pracy



- Opiekun nr 7 – 51-75%. W opinii opiekuna większość nauczycieli prezentowała niski poziom wiedzy na temat nowoczesnych technologii "samochodówki zatrzymały się w latach 60-tych". Uczestnicy zapoznawani w wszelkimi „ciekawymi” awariami występującymi w tym czasie w pojazdach klientów oraz nowymi autami wprowadzanymi do salonu.

CZĘŚĆ 3

ZAPOZNANIE UCZESTNIKÓW Z NOWOCZESNYMI TECHNOLOGIAMI BRANŻY MOTORYZACYJNEJ

Co Pana/i zdaniem świadczy o tym, że zakład, w którym odbywały się praktyki działa w oparciu o nowoczesne rozwiązania techniczne?

ODPOWIEDZI:

- Opiekun nr 1:
 - zaawansowanie technologiczne (nowoczesne systemy budowy ambulansów)
 - nowoczesne systemy diagnostyczne
 - indywidualne i specyficzne rozwiązania techniczne dla poszczególnych klientów
 - innowacyjne systemy elektroniczne stosowane w pojazdach
 - rozwój nowych produktów (awangarda branży)
- Opiekun nr 2:
 - zrzeczenie w sieci dilerów bosch (obostrzenia, procedury, audyty, audyty tajemniczego klienta, szkolenia, testy wiedzy)
 - nowoczesny i szeroki sprzęt diagnostyczny wsparcie techniczne i oprogramowanie firmy Bosch
 - dostęp do najnowszych technologii (newslettery, materiały przesyłane pocztą elektroniczną etc)
 - nowoczesne urządzenia i narzędzia mechaniczne



- Opiekun nr 3:
 - standardy obsługi klienta volvo (rozmowa tel, 2 – stopniowe badanie satysfakcji etc.)
 - polityka „aktywnego przyjęcia samochodu” – wspólne oględziny z klientem, sugestie dodatkowych napraw
 - zdalna komunikacja pojazdu z urządzeniami diagnostycznymi (bez użycia przewodów)
 - zdalne naprawy online ze strony support’u ze szwecji (wyjątkowa oferta na rynku)
- Opiekun nr 4:
 - sprzęt i oprogramowanie diagnostyczne do różnych marek pojazdów
 - pełny serwis klimatyzacji
 - bezprzewodowy system do sprawdzania geometrii zawieszenia (z kamerami)
- Opiekun nr 5:
 - obsługa nowych modeli pojazdów
 - najnowsze i najnowocześniejsze systemy diagnostyczne na lokalnym rynku
 - dedykowane linie diagnostyczne kompletność wyposażenia warsztatu (kompleksowość usług)
- Opiekun nr 6:
 - oprzyrządowanie diagnostyczne,
 - wypalarki plazmowe do blachy
 - Multispot – urządzenie do wyciągania profili zewnętrznych blach
- Opiekun nr 7:
 - najnowsze dostępne oprzyrządowanie do diagnostyki i napraw
 - 1 z 4 serwisów w Polsce naprawiających samochody elektryczne
 - najnowsze urządzenie do ustawiania geometrii kół bezprzewodowe
 - komputery diagnostyczne połączone z bazą Renault
 - standardy obsługi klienta wdrażane i nadzorowane przez Renault (pokrowce na siedzenia, odbieranie telefonów, mycie po usłudze etc.) kompleksowość usług
 - Od tego m-ca obsługa instalacji gazowych



Którą z przedstawionych technologii uważa Pan/i za szczególnie przydatną i dlaczego?

ODPOWIEDZI:

- Opiekun nr 1 – wszystkie zdobyte wiadomości, ponieważ nabytej wiedzy nie da się rozdzielić na pojedyncze składniki, a stosować można ją tylko łącznie
- Opiekun nr 2 – wszystkie
- Opiekun nr 3 – diagnostyka komputerowa (bardzo rozbudowana i szczegółowa)
- Opiekun nr 4 – ustawianie geometrii podwozia, zapoznanie z oprogramowaniem diagnostycznym
- Opiekun nr 5 – Komputery do diagnostyki elektronicznych systemów pojazdów, których w ocenie opiekuna będzie w pojazdach coraz więcej.
- Opiekun nr 6: spawalnictwo, lakiernictwo, diagnostyka
Wszystkie powyższe technologie znajdują szerokie zastosowanie w zakładach naprawczych.
- Opiekun nr 7 - diagnostyka komputerowa systemów elektronicznych i elektrycznych. Istotna ponieważ rynek będzie zmierzał w kierunku dalszej „elektronizacji” i automatyzacji podzespołów.

3. Analiza Dzienników Praktyk

Przeprowadzono analizę 7 dzienników praktyk przyporządkowanymi do wcześniej wybranych uczestników praktyk. Analiza składała się z 3 części tematycznych:

1. Prawidłowości wypełnienia danych formalnych.
2. Ocena uczestnika dotycząca nowych umiejętności zawodowych uzyskanych podczas odbytej praktyki.
3. Opinia pracodawcy o uczestniku.



Poniżej przedstawiamy wyniki z przeprowadzonych analiz. Kolejność jest przypadkowa i dzienniczek nr 1 nie jest powiązany z uczestnikiem nr 1 itd.

1. Prawidłowości wypełnienia danych formalnych.

- Dziennik praktyk nr 1 – Kluczowe dane zostały uzupełnione. Brak nr telefonów w części dot. przedsiębiorstwa,. Uczestnik pokwitował odbiór odzieży ochronnej.
- Dziennik praktyk nr 2 - Kluczowe dane zostały uzupełnione. Brak daty odbywania praktyki. Uczestnik pokwitował odbiór odzieży ochronnej.
- Dziennik praktyk nr 3 - Wszystkie dane zostały uzupełnione. Uczestnik pokwitował odbiór odzieży ochronnej.
- Dziennik praktyk nr 4 - Wszystkie dane zostały uzupełnione. Uczestnik pokwitował odbiór odzieży ochronnej.
- Dziennik praktyk nr 5 – Wszystkie dane zostały uzupełnione. Uczestnik pokwitował odbiór odzieży ochronnej.
- Dziennik praktyk nr 6 – Wszystkie dane zostały uzupełnione. Uczestnik pokwitował odbiór odzieży ochronnej.
- Dziennik praktyk nr 7 – Kluczowe dane zostały uzupełnione. Brak adresów e-mail w części dot. przedsiębiorstwa. Uczestnik pokwitował odbiór odzieży ochronnej.



2. Ocena uczestnika dotycząca nowych umiejętności zawodowych uzyskanych podczas odbytej praktyki.

- Dziennik praktyk nr 1 – uczestnik w każdym dniu praktyk opisał nowe zdobyte umiejętności oraz wykonywane zadania. Wpisy zostały potwierdzone przez opiekuna.
- Dziennik praktyk nr 2 - uczestnik w każdym dniu praktyk szeroko opisał nowe zdobyte umiejętności oraz wykonane zadania. Wpisy zostały potwierdzone przez opiekuna. Opiekun w każdym dniu również opisał zadania.
- Dziennik praktyk nr 3 – uczestnik w każdym dniu praktyk opisał nowe zdobyte umiejętności oraz wykonane zadania.. Wpisy zostały potwierdzone przez opiekuna.
- Dziennik praktyk nr 4 - uczestnik w każdym dniu praktyk szeroko opisał nowe zdobyte umiejętności oraz wykonane zadania. Wpisy zostały potwierdzone przez opiekuna.
- Dziennik praktyk nr 5 – uczestnik w każdym dniu praktyk szeroko opisał nowe zdobyte umiejętności oraz wykonane zadania. . Wpisy zostały potwierdzone przez opiekuna.
- Dziennik praktyk nr 6 – uczestnik w każdym dniu praktyk opisał nowe zdobyte umiejętności oraz wykonane zadania.. Wpisy zostały potwierdzone przez opiekuna.
- Dziennik praktyk nr 7 – uczestnik w każdym dniu praktyk opisał nowe zdobyte umiejętności oraz wykonane zadania.. Wpisy zostały potwierdzone przez opiekuna.



3. Opinia pracodawcy o uczestniku.

- Dziennik praktyk nr 1 – Opiekun wystawił pozytywną opinię.
- Dziennik praktyk nr 2 - Opiekun wystawił pozytywną opinię.
- Dziennik praktyk nr 3 - Opiekun wystawił pozytywną opinię
- Dziennik praktyk nr 4 - Opiekun wystawił pozytywną opinię
- Dziennik praktyk nr 5 – Opiekun wystawił pozytywną opinię.
- Dziennik praktyk nr 6 – Opiekun wystawił pozytywną opinię.
- Dziennik praktyk nr 7 – Opiekun wystawił pozytywną opinię.

Dzienniki praktyk dokumentujące proces są prowadzone bardzo starannie i wypełniane w całości.

4. **Inspekcje warsztatów/serwisów.**

Przeprowadzono inspekcje 8 warsztatów serwisów. Inspekcje obejmowały 3 obszary:

1. Sprawdzenie zapewnienia opieki merytorycznej.
2. Dostęp uczestników do nowoczesnego sprzętu.
3. Warunki socjalno –bytowe.

Podczas inspekcji wykonano dokumentację fotograficzną.

Poniżej przedstawiamy wyniki z przeprowadzonych inspekcji.

a) Warsztat nr 1.

- zakład przykłada dużą wagę do kształcenia kadr, na stałe współpracuje z lokalnym technikum im. Staszica w Kutnie
- zakład posiada :
 - pomieszczenia dostępne dla praktykantów:
 - biuro konstrukcyjno – technologiczne
 - halę produkcyjną



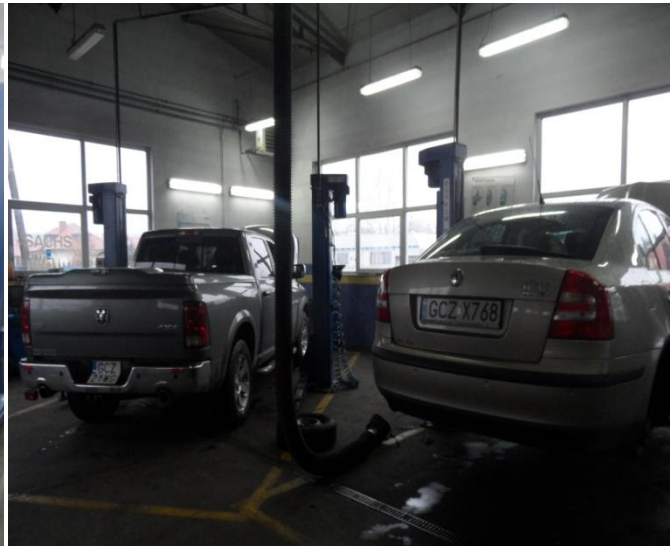
- pomieszczenia socjalne: szatnię, stołówkę pracowniczą z kuchnią, zaplecze sanitarne





b) Warsztat nr 2

- o uczestnicy cały czas pracowali na stanowiskach diagnostycznych i naprawczych. rozwiązywali testy dostawców sprzętu i pojazdów.
- o placówka chętna do przyjmowania następnych praktykantów.
- o placówka posiada pomieszczenia socjalne dla pracowników.





c) Warsztat nr 3

- grupa praktykantów dobrze przygotowana technicznie. pracowali głównie na hali serwisowej (statystowali i asystowali przy naprawach)
- serwis prowadzi pełen wachlarz usług(mechaniczne, elektromechaniczne, blacharstwo, lakierowanie, holowanie, wynajem aut, kosmetykę etc)
- serwis nie prowadzi usług w zakresie przeglądów rejestracyjnych (dedykowana linia)
- po każdym dniu pracy w biurze kierownika odbywały się omówienia i podsumowania
- nie było możliwości sfotografowania stołówki – pracownicy mieli akurat przerwę na posiłek.

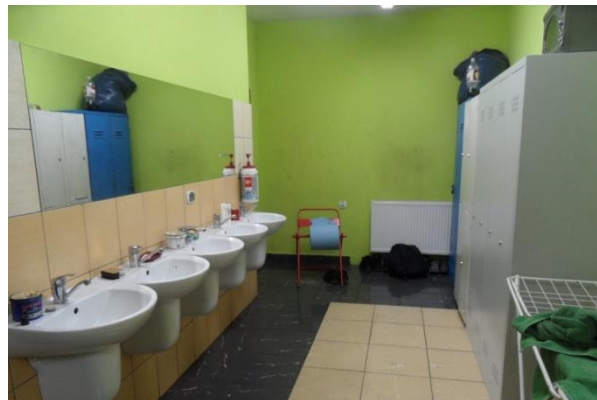






d) Zakład nr 4

- o wszystkie zajęcia przeprowadzane na stanowiskach diagnostycznych na pojazdach klientów.
- o mały prywatny zakład prowadzący usługi naprawcze w zakresie mechanicznym, elektronicznym i elektrycznym. skromne pod względem jakościowym zaplecze socjalne i sanitarne.





4. Wywiady z Ekspertami

1. Czy w ocenie Ekspertów program się sprawdził - czy zrealizował założone cele?

- Ekspert 1: Program się sprawdził i zrealizował założone cele, z rozmów z uczestnikami wynikało, że są bardzo zadowoleni z przebiegu i rezultatów warsztatów oraz wiedzą n/t współczesnych technologiach naprawy samochodów, z którymi wielu z nich nie miałyby szansy się w inny sposób zetknąć.
- Ekspert 2: W ocenie eksperta program wyczerpuje wszystkie najważniejsze tematy branży auto-moto. Realizuje także wszystkie założone cele, takie jak:
 - Aktualizacja wiedzy uczestników
 - Zapoznanie z nowoczesnymi technologiami
 - Nabycie nowych umiejętności praktycznych
 - Zmiana sposobu nauczania

2. Jakie były różnice między edycjami?

- Ekspert1: Różnica pomiędzy edycjami była „taka jak między życzeniami i możliwościami”. Największe różnice nastąpiły pomiędzy edycją 1 i 2.

Edycja 1 oparta została na założeniu, że uczestnicy warsztatów mają opanowane podstawy wiedzy, których nie trzeba objaśniać. Program traktował zagadnienia możliwie szeroko, ale płytko, włącznie z nowinkami technicznymi. „W praniu” okazało się, że niektóre tematy są trudne, bądź niemożliwe do zrealizowania ze względu na brak szerokiej dostępności do technologii i pojazdów dla uczestników warsztatów.

Z tego powodu z edycji 2 wycofano takie tematy jak:

- Pojazdy hybrydowe
- Napędy alternatywne (samochody na gaz, samochody elektryczne)

Edycja 3 zawierała zmiany uwzględniające zmieniony w międzyczasie program podstawy dydaktycznej. Główna zmiana w programie nauczania polegała na rozdzieleniu diagnostyki od obsługi i napraw pojazdów. Edycja 3 uwzględniła ten podział. Zawartość merytoryczna (kontent), przynajmniej w części mechanicznej opracowanej przez eksperta, pozostała bez zmian, ponieważ recenzje n/t treści były pochlebne.

- Ekspert 2: Edycja 1 i 2 były dostosowane do starej wersji podstawy programowej. Edycja 3 została dopasowana do nowej wersji podstawy programowej. W wersji trzeciej zmieniono 3 punkty:



Dopisano: Diagnostyka czujników silnika z zapłonem:

- iskrowym
- samoczynnym

Diagnostyka i naprawa alternatorów i rozruszników

Ograniczono: Pojazdy hybrydowe (wyrzucenie godzin praktycznych, ponieważ pojazdy nie były powszechnie dostępne w warsztatach samochodowych)

3. Ile było uwag od uczestników, jakie się powtarzały?

- Ekspert1: otrzymał ok. 20 maili zwrotnych nadesłanych przez Izbę. Zwrotki dotyczyły następujących komentarzy:
 - od potencjalnych pracodawców – dotyczyły spraw organizacyjnych (np. obawy, że nie mogą zagwarantować pełnego zakresu szkolenia, pytania czy kolejność tematów jest sztywna, uwag, że realizacja programu uzależniona od dostępności pojazdów klientów
 - od uczestników - dotyczyły zawartości programu (np. powtórzenia, przedłużenia i uzupełnienia warsztatów).
- Ekspert 2: Ekspert otrzymał tylko nieliczne uwagi krytyczne na temat programu. Z nowych rzeczy wnioskowano np. o wprowadzenie do programu diagnostyki czujników za pomocą oscyloskopu.

4. Czy i jeśli tak, to czemu by polecał ten program do wdrożenia?

- Ekspert1: Ekspert poleca program wszystkim osobom zainteresowanym branżą automoto, ponieważ program zawiera przegląd (prawie) wszystkich współczesnych rozwiązań spotykanych w branży.

Sposób zorganizowania warsztatów stwarza możliwość chociaż częściowego zasypania różnicy pomiędzy poziomem wiedzy i umiejętności nauczycieli zawodu a oczekiwaniami rynku.

Dysproporcja pomiędzy poziomem merytorycznym nauczycieli a oczekiwaniami rynku komercyjnego stale się pogłębia na poziomie ogólnopolskim. Przyczynia się do tego słabe wyposażenie szkół (brak pieniędzy) oraz „problem mentalny” niektórych nauczycieli i dyrektorów szkół.

W Warszawie i woj. mazowieckim koncerty samochodowe podniosły poprzeczkę (czytaj: wymusiły zmiany) w zakresie poziomu kształcenia. Mniejsze ośrodki są dużo słabsze.



W ocenie Eksperta jest „bardzo duży dół do zasypania”, a bezwładność szkolnictwa nie pomaga temu procesowi.

Pracy tej nie wykonają same koncerty motoryzacyjne, ponieważ nie jest ich misją podniesienie poziomu kształcenia masowego, a tylko wspomaganie inicjatyw lokalnych w celu poprawy jakości kształcenia „narybku” dla swoich warsztatów.

- Ekspert 2: Ekspert poleca program ze względu na pilną konieczność podniesienia poziomu kształcenia uczniów. Z punktu widzenia pracodawców od uczniów wymagana jest wiedza niezbędna do pracy w serwisie samochodowym i najlepiej duża praktyka. Szkoła dostarcza wiedzę wyłącznie teoretyczną i na dużym poziomie ogólności. Program realizuje potrzeby rynku.

5. Jakie wg Eksperta korzyści z programu odnoszą:

a) . nauczyciele –

- Ekspert1: uzyskują dostęp do:
 - Wiedzy praktycznej
 - Nowoczesnych rozwiązań technologicznych
 - Nawiązują kontakty z innymi nauczycielami co skutkuje długoterminową wymianą informacji
 - Nawiązują długoterminowe kontakty z warsztatami, od których uzyskują różne formy pomocy dydaktycznej (materiały i wyposażenie)
- Ekspert 2: poszerzają i uaktualniają swoją wiedzę w zakresie budowy, diagnostyki i naprawy pojazdów

b) . uczniowie

- Ekspert 1: uzyskują bardziej kompetentnych nauczycieli
- Ekspert 2: dzięki poprawie poziomu wiedzy nauczycieli są lepiej przygotowani do pracy w zawodzie i są bardziej konkurencyjni na rynku pracy.



6. Wywiady ze Specjalistami Regionalnymi

1. Jak przebiegał proces rekrutacji?

- Specjalista 1: Rekrutacja uczestników przebiegała wielotorowo i była realizowana poprzez:
 - Spotkania indywidualne z:
 - Z nauczycielami
 - z dyrektorami szkół zawodowych
 - potencjalnymi pracodawcami
 - instruktorami praktycznej nauki zawodu
 - Poprzez Cech Rzemiosł Różnych
 - W X. 2012 zostało zorganizowane seminarium na Podlasiu przedstawiające i omawiające program warsztatów
 - Poprzez spotkania w |Cechu Rzemiosł Różnych
 - Własne kontakty nieformalne pozyskane na przestrzeni lat obracania się w środowisku
- Specjalista 2: Proces rekrutacji uczestników przebiegał na kilku płaszczyznach:
 - Bezpośrednie, indywidualne, osobiste kontakty ze szkołami
 - Bazy internetowe, bazy Cechu Rzemiosł Różnych, Cechu Rzemiosł Przemysłu Motoryzacyjnego (kontakt do instruktorów praktycznej nauki zawodu), Izb Gospodarczych, Związek Dilerów Samochodowych – telefony, maile, ulotki etc

2. A Odzew szkół - jaki był, czy było dużo chętnych, jakie były powody odmowy?

- Specjalista 1: Przy kontaktach ze szkołami Pani napotkała duże problemy z rekrutacją. Pierwsze problemy wystąpiły już na etapie umówienia się na spotkanie w celu przedstawienia programu. Dyrektorzy nie odbierali telefonów, odmawiali spotkań, nie byli zainteresowani upowszechnianiem programu wśród podległych nauczycieli (nie zezwalali na pozostawienie ulotek czy rozwieszenie plakatów na terenie szkoły. W ogólnym odczuciu szkoły „odpychały” temat tłumacząc się problemami organizacyjnymi (konieczność organizacji zastępstw) oraz nie godząc się na drugi podobny projekt skierowany do nauczycieli (podobny projekt był realizowany do tej grupy celowej wcześniej). Sugerowali przeprowadzenie projektu w okresie wakacji, jednak tym terminem nie byli, z kolei, zainteresowani nauczyciele.



Zdarzało się, że po dotarciu z informacją o warsztatach drogą nieformalną do nauczyciela, ten godził się na odbycie warsztatów w okresie ferii czy wakacji poza wiedzą pracodawcy.

Nauczyciele nie byli też zainteresowani rozpowszechnianiem informacji o możliwości podniesienia kwalifikacji innym nauczycielom. Powodem była lokalna rywalizacja, wewnętrzna konkurencja i zazdrość.

Ogólnie grupa nauczycieli została oceniona jako nastawiona roszczeniowo (pytali o „gratisy”, uważali, że koszty podróży są zwracane w zbyt małym zakresie) i mało skłonna do podjęcia dodatkowego wysiłku. Brali udział w programie jeśli zostali do tego skłonieni lub zachęceni przez dyrekcję szkoły. Oczywiście opinia taka nie dotyczy wszystkich nauczycieli.

- Specjalista 2: W odczuciu koordynatorki projektu odzew szkół był na ogół pozytywny, jednak przychylność dyrekcji była elementem kluczowym dla zrekrutowania nauczyciela (przymus ze strony dyrekcji, zezwolenie na wyjazd, zastępstwa etc.)

B Odzew przedsiębiorstw - jakie były powody odmowy oraz powody wzięcia udziału w programie?

- Specjalista 1: Przedsiębiorstwa przyjmujące także były sceptycznie nastawione do programu. Uważali, że prowadzenie dokumentacji związanej z projektem jest zbyt obciążające. Przy realizacji projektu wymagali dużej pomocy administracyjnej, wykazali się niską dyscypliną tłumacząc się brakiem czasu na realizację zadań administracyjnych związanych z programem. Sam pomysł warsztatów, co do zasady, bardzo im się podobał.

Oczekiwali, że uczestnikami warsztatów będą typowi nauczyciele ze szkół (Teoretycy), podczas gdy faktycznie dużą grupę uczestników stanowili praktyczni nauczyciele zawodu (właściciele małych warsztatów). |Przedsiębiorcy byli tym faktem bardzo rozczarowani, ponieważ uważali, że ci, którym warsztaty były najbardziej potrzebne – nie przyjechali.

Odmowy udziału w programie występowały z reguły ze strony mniejszych zakładów z powodu:

- Braku czasu
- Zbyt niskiego wynagrodzenia dla opiekuna
- Braku chęci do angażowania w to przedsięwzięcie



- Specjalista 2: nie miał informacji na temat powodów odmów ze strony przedsiębiorców.

3. Argumenty rekrutacyjne, używane przez Specjalistów

- Specjalista 1:

Argumenty rekrutacyjne kierowane do:

- - praktycznych nauczycieli zawodu: zdobycie nowej wiedzy, podpatrzenie konkurencji, podpatrzenie sposobu rozliczania napraw gwarancyjnych i rozliczeń z firmami ubezpieczeniowymi
- - szkoły: podnoszenie kwalifikacji kadry, nawiązanie kontaktów z praktykami zawodu, nowe doświadczenia kontaktów z „żywymi” klientami
- - nauczyciele: argumenty merytoryczne słabo trafiały (podnoszenie kwalifikacji, zajęcia praktyczne etc), używano argumentów nieformalnych np. możliwość wyjazdu za darmo do dużego miasta, połączenia wyjazdu z wakacjami dla rodziny etc.
- - przedsiębiorcy: styczność i skorzystanie z projektu UE, pośredni wkład w kształcenie przyszłych kadr

- Specjalista 2:

Szkoły:

- Budowanie pomostu między szkołami i przedsiębiorstwami
- Powstanie inicjatyw (po 1 edycji) stałych kontaktów szkół z serwisami i zajęć praktycznych dla uczniów (np. Autorabat, Wimar czy Sobański)

Uczestnicy:

- Poznanie wzajemnych oczekiwań, wymiana myśli, budowanie relacji pomiędzy stronami
- Elastyczność czasowa realizacji programu
- Dobranie przedsiębiorstwa serwisowego do indywidualnych potrzeb uczestnika
- Możliwość poznania nowinek technicznych np. pojazdów hybrydowych (które później wypadły z programu)
- Jedyna okazja praktycznego poznania stanowiska pracy w serwisie (brak dostępu w szkołach)
- Możliwość „spojrzenia od kuchni” (organizacja przedsiębiorstwa, trendy, narzędzia)



Przedsiębiorstwa

- Możliwość podpatrzenia nowoczesnego wyposażenia
- Sposoby i kierunki modernizacji przedsiębiorstwa
- Możliwość wyuczenia pracowników dla siebie
- Okazja bezpłatnego doształcenia
- Możliwość uzyskania certyfikatu do powieszenia – poprawa wizerunku firmy

4. Jakie były wrażenia i uwagi:

- Specjalista 1

a) szkół i uczniów – brak kontaktu

b) nauczycieli (uczestników) – brak kontaktu po zakończeniu projektu, wrażenia i uwagi pochodzą z fazy monitoringu projektu – oceny uczestników na ogół bardzo pozytywne

c) przedsiębiorców – rozczarowani, że w projekcie nie uczestniczyli typowi nauczyciele, sama zawartość merytoryczna projektu i organizacja ocenione b. dobrze, ocena uczestników indywidualna – zależna od poziomu wiedzy, zaangażowania i osobowości. Rozczarowani małą ilością uczestników – wysyłali do innych przedsiębiorców własnych pracowników – żeby się podszkolili.

- Specjalista 2:

a) szkół i uczniów
brak informacji

b) uczestników
95% uczestników zadowolonych z przebiegu programu – spełnił ich oczekiwania i nauczyli się dużo nowych rzeczy.

Nauczyciele byli zachwyceni nowinkami technicznymi i kompleksowością programu.

Podobało im się także przełożenie teorii na praktykę, organizacja przedsiębiorstw oraz sprzedaż usług przedstawiona od strony przedsiębiorcy.

Jeśli uczestnik był jednocześnie przedsiębiorcą to chwalił kontakt z nowymi standardami obsługi, możliwość podejrzania know-how dostawców samochodów, usprawnień w pracy, kierunków rozwoju.



c) przedsiębiorców

Odzew pozytywny. Potrzebowali sporo czasu, żeby się „dotrzeć” z uczestnikami, ponieważ nauczyciele często używają innego nazewnictwa niż stosowane w warsztacie. Uczniowie oceniani jako chłonni wiedzy, przyjemnie było ich uczyć. Brak ocen negatywnych. Chwalili elastyczność czasową programu.

Podsumowanie: uwagi Specjalistów:

- Trudno było znaleźć kobiety do udziału w programie.
- Przedsiębiorcom trudno było zrealizować 100% założonego programu, ponieważ było to ograniczone dostępnością pojazdów do napraw i mocami przerobowymi.
- Przedsiębiorcom trudno było dostosować program do indywidualnych oczekiwań nauczycieli
- Trudno było pokazać pojazdy hybrydowe – są słabo dostępne

Wystąpiła sugestia cyklicznego powtarzania takich warsztatów, ponieważ wiedza w tej branży szybko się dezaktualizuje (co ok. 3 lata), zwłaszcza elektronika.

Druga sugestia dotyczyła gratyfikacji dla przedsiębiorstw za „dezorganizację” pracy i potencjalną utratę zysków spowodowaną tym faktem.



WNIOSKI I REKOMENDACJE Z BADAŃ JAKOŚCIOWYCH I ILOŚCIOWYCH

W świetle przeprowadzonej ewaluacji projekt: „Programy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zawodów branży motoryzacyjnych” współfinansowanego w ramach PO KL działanie 3.4.3. należy uznać za wyjątkowo udany i wysoko ceniony przez uczestników praktyk ze względu na swój aspekt praktyczny i edukacyjny.

Wszystkie grupy uczestniczące w projekcie nie kryją swojego zadowolenia i satysfakcji.

Warto podkreślić fakt, że podczas drugiej edycji znacząco podniosły się rekomendowane wskaźniki, a jednocześnie spadła ilość informacji negatywnych w ankietach wypełnianych przez uczestników.

Zarówno badania ilościowe jak i jakościowe wyraźnie wskazują, że program ma potencjał do dalszego rozwoju i jest pozytywnie przyjmowany zarówno przez środowiska nauczycielskie jak i przez przedsiębiorców.

W dalszym ciągu rekomenduje się:

1. Utrzymanie programu na obecnym poziomie realizacji.
2. Zwiększenie liczby uczestniczących w programie kobiet
3. Zwiększenie liczby uczestniczących w warsztacie nauczycieli w wieku 56+
4. Cykliczne powtarzanie warsztatów
5. Uzyskanie od nauczycieli uczestniczących w warsztatach informacji zwrotnej dotyczącej wykorzystania przebytych praktyk
6. Zachęcanie przedsiębiorców do zacieśniania kontaktów ze szkołami zawodowymi kształcącymi przyszłych fachowców.