



OCENA PILOTAŻOWEGO WDROŻENIA PDZ W PRZEDSIĘBIORSTWACH

**Raport przygotowany na podstawie ankietyzacji Beneficjentów
Ostatecznych według metodyki CAWI**

Raport dotyczy projektu

„Nauczyciel Szkoły Odzieżowej w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemocy mody”

Raport przygotowany przez: EVACO Sp. z o.o.

Kraków, grudzień 2012

WPROWADZENIE

Cel i zakres badania:

Głównym celem badania była ocena pilotażowego wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach.

Metodologia badania

Dla zrealizowania celu głównego oraz celów szczegółowych badania zostały przeprowadzone dwa etapy badawcze:

- I. Badanie CAWI z uczestnikami/czkami staży, dyrektorami/rkami oraz opiekunami/kami staży.
- II. Analiza wyników oraz sformułowanie wniosków i rekomendacji.

Zakres raportu:

Niniejszy raport składa się z następujących części:

1. Krótka charakterystyka projektu „Nauczyciel Szkoły Odzieżowej w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłu mody”.
2. Opis zastosowanej metodologii oraz źródeł informacji wykorzystywanych w badaniu.
3. Wnioski i rekomendacje – wnioski i rekomendacje sformułowane w oparciu o przeprowadzoną analizę.
4. Załączniki.

I. Krótka charakterystyka projektu

Projekt „Nauczyciel Szkoły Odzieżowej w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłu mody” jest finansowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe. Projekt jest skierowany do 120 nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu z branży odzieżowej na terenie całej Polski.

Branża odzieżowa jest jedną z bardziej złożonych, a jednocześnie najbardziej rozwojowych na rynku. Charakteryzuje ją szybka dynamika zmian, zależność od klienta i trendów rynkowych, a także złożony system technologiczno-logistyczny.

W branży tej od kilku lat widoczne jest zwiększone zapotrzebowanie na wyspecjalizowaną kadrę techniczną, co podkreśla m. in. Polska Izba Odzieżowo-Tekstylna. Szkoły z branży odzieżowej nie posiadają programów nauczania odpowiednio dostosowanych do najnowszych trendów,

technologii i potrzeb rynku. Dlatego też niezwykle ważnym zagadnieniem jest właściwe przygotowanie kadry nauczycielskiej, która będzie potrafiła wyposażyć uczniów w wiedzę i umiejętności, odpowiadające aktualnym potrzebom branży.

Projekt „Nauczyciel Szkoły Odzieżowej w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłu mody” stawia za cel podniesienie kompetencji nauczycieli w zakresie nowoczesnych technologii w procesie nauczania, umiejętności metodycznych, zwiększenia wiedzy i umiejętności, a także zastosowania najnowszych rozwiązań ICT w dydaktyce oraz zwiększenia umiejętności praktycznych w zakresie branży odzieżowej, zgodnie z najnowszymi trendami branży.

W ramach projektu powstały programy doskonalenia zawodowego następujących zawodów:

1. Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy (sprzedawca)
2. Technik organizacji reklamy
3. Technik technologii wyrobów skórzanych
4. Technik technologii odzieży
5. Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych
6. Kaletnik
7. Obuwnik
8. Operator maszyn w przemyśle włókienniczym
9. Krawiec
10. Kuśnierz
11. Rękodzielnik wyrobów włókienniczych
12. Technik handlowiec

Programy te wdrażane były podczas 10-dniowych staży w następujących przedsiębiorstwach:

FASHION PHILOSOPHY FASHION WEEK POLAND

Fashion Philosophy Fashion Week Poland to największe wydarzenie modowe w Polsce. Odbywa się cyklicznie, dwa razy w roku w Łodzi. Są to przede wszystkim pokazy uznanych projektantów „Designer Avenue”, pokazy mody offowej i debiutantów „OFF out of Schedule”, prezentacje w projektach „Showroom” - prezentacje projektantów oraz „Concept Store” - prezentacje firm/marek odzieżowych, a także szkolenia i seminaria „Let Them Know”.

W ramach imprezy odbywa się również wystawa fotografii mody „Young Fashion Photographers Now” i przegląd filmów inspirowanych modą „Fashion Film Festival”.

CAMELA S.A.

Fabryka Wkładów Odzieżowych Camela S.A. ma w swojej ofercie m. in. wkłady odzieżowe, taśmy do odzieży, materiały pomocnicze do produkcji wyrobów ze skór i futer, laminaty tekstylne, podszewki, przędze i włóczki, tkaniny. Firma jest liderem w kraju i znaczącym dostawcą w wielu krajach Europy, Ameryki, Azji i Afryki.

Przedsiębiorstwo istnieje od ponad 60 lat. W roku 1951 powstały Wałbrzyskie Zakłady Przemysłu Lniarskiego, których nazwę zmieniono w 1989 roku na Fabrykę Wkładów Odzieżowych Camela. Natomiast transformacja własnościowa firmy nastąpiła w 1995 roku, gdy założona Spółka Pracownicza ze 100% udziałem kapitału własnego pracowników Fabryki Wkładów Odzieżowych Camela S.A., przejęła na zasadach umowy leasingowej mienie likwidowanego przedsiębiorstwa od Skarbu Państwa do odpłatnego użytkowania. Całkowite przejęcie majątku zakładu przez spółkę pracowniczą nastąpiło w 1999 roku. Od początku istnienia firmy wprowadzano do produkcji nowy asortyment, udoskonalano proces produkcji, wprowadzano nowe rozwiązania techniczne oraz dbano by pracować na najnowocześniejszych maszynach. Rozwinięte inwestycje oraz duża dynamika zmian pozwalająca odpowiedzieć na zmieniające się wymagania producentów odzieży to jeden z głównych czynników decydujących o sukcesie firmy.

Camela S.A. kładzie duży nacisk na wysoką jakość wyrobów. Firma uzyskała i nadal udoskonala wrażanie następujących certyfikatów: System Zarządzania Jakością TÜV CERT PN-EN ISO 9001:2009 oraz Certyfikat Öko - Tex Standard 100 dla wkładów odzieżowych z klejem termoplastycznym, który świadczy o humanoekologicznych cechach produktów.

Bieżący asortyment firmy Camela to:

- wkłady odzieżowe
- taśmy do odzieży
- taśmy do odzieży
- materiały pomocnicze do produkcji wyrobów ze skór i futer
- laminaty tekstylne
- podszewki
- przędze i włóczki
- tkaniny

Caterina

Właścicielem marki Caterina, sprzedającej eleganckie ubrania dla kobiet, jest firma ACUS Maria Sobiech i Piotr Stefaniuk spółka jawna z siedzibą w Warszawie. Zgodnie z misją firmy to kobiety są najważniejsze i one inspirują projektantów przygotowujących kolekcje marki Caterina.

Firma ACUS była wielokrotnie doceniana i wyróżniana prestiżowymi nagrodami, m.in. w 2012 otrzymała nagrodę przyznawaną przez Forum Biznesu: Najwyższa Jakość Quality International 2012, w kategorii QI ORDER – zarządzanie najwyższą jakością, a w 2011 zespół sprzedażowy Caterina Lublin Plaza zajął drugie miejsce w trzeciej edycji konkursu Polish National Sales Awards – Profesjonalny Sprzedawca roku 2010, w kategorii „Zespół Sprzedaży Roku”. Firma jest członkiem Polskiej Organizacji Pracodawców Prywatnych „PKPP Lewiatan”, przez którą została wyróżniona w 2010 roku, za tworzenie programów edukacyjnych dla branży. Najnowsze kolekcja firmy Caterina na rynku to Autumn Winter 2012/2012 Uique Women.

Contec Sp. z o.o.

Firma Contec Sp. z o.o. to wiodący partner wielu firm konfekcyjnych w Polsce i w Europie. Jako dostawca towarzyszy podczas każdego etapu produkcji, począwszy od projektowania CAD/CAM, poprzez urządzenia i produkty na krojownię, szwalnię oraz dział finishingu, czyli prasowanie i etykietowanie. Reprezentuje największych producentów sprzętu i oprzyrządowania niezbędnego w każdej produkcji konfekcji. Contec dostarcza także różnego rodzaju części zamienne, igły oraz wszelkie materiały eksploatacyjne.

Pełna oferta firmy to:

- Maszyny szwalnicze
- Conflex - profesjonalna technologia szycia zasłon i firan
- Igły
- Krojownia
- Krojenie
- Prasowanie
- Drukowanie
- Akcesoria

CORPO Sp. z o.o.

Firma CORPO Sp. z o.o. działająca od 1992 roku jest wiodącym dostawcą odzieży korporacyjnej, produkującym zarówno na potrzeby wewnętrzne firm: odzież robocza, stroje firmowe, umundurowanie itp., jak i na potrzeby zewnętrzne: odzież promocyjna, reklamowa, bonusy i prezenty tekstylne.

Pełna gama produktów CORPO to:

- Odzież ciężka
- Odzież lekka

- Odzież docieplająca
- Odzież sportowa
- Mundurki szkolne
- Odzież myśliwska
- Odzież wędkarska
- Odzież polarowa
- Odzież pracownicza

P.P.H. EWIKO

EWIKO to firma rodzinna, która założona została w 1986 r. Działa w branży odzież-produkcja w Legionowie. EWIKO zajmuje się produkcją i sprzedażą konfekcji damskiej.

W ofercie firmy znajdują się garsonki, kostiumy, żakiety, spodnie i spódnice damskie.

KNK-KANAKA Sp z o.o.

Firma KNK-KANAKA Sp z o.o. z siedzibą w Łodzi, działa od 2004 roku. Świadczy ona usługi w zakresie obróbek prania, barwienia, usług dodatkowych i wykończeniowych wyrobów gotowych z tkanin spieralnych: bawełny, lnu, denimu i TENCEL®, na pranie którego posiada certyfikat. Przedsiębiorstwo kładzie duży nacisk na jakość, powtarzalność i jednolitość produkcji.

W ofercie firmy znajduje się m. in. uszlachetnianie wyrobów denimowych, barwienie wyrobów gotowych, drukowanie wyrobów gotowych, laser (obróbka, rysowaniem wypalanie, wycinanie), serwisowanie odzieży roboczej, finishing (pracowanie, etykietowanie, pakowanie), sprzedaż tkanin.

Aktualna oferta firmy to:

USZLACHETNIANIE WYROBÓW DENIMOWYCH

Scrapping

Spraying

Damages / Darning

Crush Effect

Soft Wash / Enzymatic Wash

Stone wash / Heavy stone wash / Bleach stone wash

3D effect / Resin Look

Antique Finish

Peach Effect

Authentic Leather Finish

Cross Over Dye
Mineral Wash
Ecologic Wash
Tear Drop Effect

BARWIENIE WYROBÓW GOTOWYCH

Barwnikami bezpośrednimi
Barwnikami reaktywnymi
Barwnikami pigmentowymi
Barwnikami siarkowymi
Kit Batik Efekt - NOWOŚĆ!!!
Efekty Specjalne -NOWOŚĆ!!!

DRUKOWANIE WYROBÓW GOTOWYCH - NOWOŚĆ!!!

LASER

Obróbka laserem
Rysowanie laserem
Wypalanie laserem
Wycinanie laserem

SERWISOWANIE ODZIEŻY ROBOCZEJ

Znakowanie
Dzierżawa
Pranie

FINISHING

Prasowanie
Etykietowanie
Pakowanie

SPRZEDAŻ TKANIN

Lniane
Bawełniane

EKOLOGICZNE TKANINY

Organiczna bawełna

Łuksja Sp. z o.o.

Firma Łuksja Sp. z o.o. zajmuje się głównie produkcją wysoko przetworzonej konfekcji damskiej, wykonywanej w przerobie uszlachetniającym. W swojej ofercie posiada również stroje komunijne: alby, sukienki, garnitury oraz liczne dodatki.

Łuksja działa od 2009 roku, powstała w wyniku gospodarczego przekształcenia Spółdzielni im. gen. Kleeberga w Łukowie, przejmując całą infrastrukturę oraz bogate tradycje Spółdzielni jako największego we wschodniej części Polski producenta i eksportera odzieży. Z chwilą przekształcenia wszyscy członkowie Spółdzielni stali się udziałowcami Spółki.

Nowoczesny park maszynowy umożliwia firmie wykonanie około 20 tyś. sztuk ubiorów damskich miesięcznie. Większość z nich produkowana jest na rynki zachodnie, gdzie odbiorcami są europejskie firmy z Francji, Niemiec czy Belgii.

W latach 2001-2004 firma aż czterokrotnie została uhonorowana Medalem Europejskim za oferowane wyroby i usługi. Zakład w 2005 roku wdrożył System Jakości według Normy ISO 9001/2000.

Wigolen S.A.

Historia firmy Wigolen rozpoczyna się w 1912 roku. Firma przez cały XX wiek zajmowała się produkcją tkanin. Po okresie przekształceń własnościowych i prywatyzacji, w 2003 roku nastąpiło nabycie akcji firmy przez osoby fizyczne oraz zmiana nazwy, która obowiązuje do dziś - Wigolen S.A.

Obecnie Wigolen SA, wchodzi w skład grupy Foliarex i opierając się na swym wieloletnim doświadczeniu wciąż poszerza asortyment produktów, do którego aktualnie należą: geotkaniny, agrotkaniny, tkaniny siatkowe cieniujące, folie dachowe paroprzepuszczalne i paroizolacyjne, tkaniny siatkowe dla budownictwa, tkaniny podsadzkowe (dla przemysłu górniczego), tkaniny techniczne i podkładowe, tkaniny powlekane, tkaniny opakowaniowe i torbowe, tkaniny kontenerowe płaskie i okrągłotkane, sznurek polipropylenowy dla rolnictwa.

Wigolen S.A. nieustannie pracuje nad podwyższaniem parametrów wytrzymałościowych i jakościowych produktów. Jest to możliwe dzięki stałej kontroli brakarskiej i laboratoryjnej na poszczególnych etapach produkcji oraz unowocześnianiu parku maszynowego. Obecnie firma koncentruje się na nowoczesnej produkcji technicznych tkanin polipropylenowych i folii dachowych:

- geotkaniny
- agrotkaniny
- tkaniny siatkowe cieniujące
- folie dachowe paroprzepuszczalne i paroizolacyjne
- tkaniny siatkowe dla budownictwa

- tkaniny podsadzkowe (dla przemysłu górniczego)
- tkaniny techniczne i podkładowe
- tkaniny powlekane
- tkaniny opakowaniowe i torbowe
- tkaniny kontenerowe płaskie i okrągłotkane
- sznurek polipropylenowy dla rolnictwa.

W projekcie przygotowano nauczycieli do prowadzenia kształcenia zawodowego w sposób dostosowany do realiów i standardów nowoczesnej gospodarki.

OPIS ZASTOSOWANEJ METODOLOGII ORAZ ŹRÓDEŁ INFORMACJI WYKORZYSTYWANYCH W BADANIU

2.1 Cel badania

Głównym celem badania jest ocena pilotażowego wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach.

2.2 Zakres i charakterystyka badania.

W projekcie zastosowano dwie techniki badawcze: metodę CAWI - badanie ankietą internetową oraz CATI - bezpośredni indywidualny wywiad telefoniczny.

Zastosowana metodologia CAWI (ang. Computer Assisted Web Interviews) to internetowa technika ilościowa. Jest ona najczęściej stosowanym narzędziem na polu badań ilościowych.

W badaniu tym zaproszono respondentów do uzupełnienia kwestionariusza/ ankiety on-line. Wersja internetowa dała uczestnikom większe poczucie anonimowości, dzięki czemu łatwiej było im poruszać tematy trudne. Po wypełnieniu kwestionariusza, system automatycznie weryfikował i zapisał wyniki na serwerze.

Zgodnie z założeniami projektu metodą badawczą miało być wyłącznie badanie CAWI, jednak z uwagi na niską zwrotność, Wykonawca podjął decyzję o wsparciu badania kontaktami telefonicznymi. W czasie telefonicznych rozmów z uczestnikami projektu otrzymano informacje o problemach z wypełnieniem ankiety on-line z uwagi na brak czasu, niechęci do aplikacji ankietowej w Internecie. Na prośbę respondentów, Wykonawca, chcąc uzyskać jak najwyższą zwrotność ankiet, przeprowadził część ankiet metodą CATI.

Zastosowana metoda CATI (ang. Computer Assisted Telephone Interview) to wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny. Jest jedną z najbardziej efektywnych form pozyskiwania informacji ewaluacyjnych.

W ramach badania, ankieter dzwonił do uczestników projektu z prośbą o udział w badaniu ankietowym, i uzupełniał skrypt kwestionariusza elektronicznie.

Ta forma badania, dzięki technikom teleinformatycznym, pozwoliła na uzyskanie większej ilości informacji w krótszym czasie.

Narzędzie badawcze stanowił w obu wypadkach wywiad kwestionariuszowy, prowadzony według określonego scenariusza. Wywiad został przygotowany w oparciu o pytania zamknięte, jak i otwarte. Poziom satysfakcji zmierzono 6 stopniową skalą.

Badanie przeprowadzone zostało po dwóch miesiącach od realizacji staży, a jego celem była ocena pilotażowego wdrożenia Programu Doskonalenia Zawodowego w przedsiębiorstwach.

2.3. Dobór próby

Respondentami badania byli uczestnicy projektu „Nauczyciel Szkoły Odzieżowej w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłu mody”, dyrektorzy szkół oraz opiekunowie staży. Próba badawcza wyniosła 93 uczestników, 11 dyrektorów szkół oraz 8 opiekunów staży.

Struktura badanych wg płci: 105 kobiet, 7 mężczyzn. Próba objęła 69,7% możliwych respondentów.

Podział respondentów ze względu na płeć	Ilość osób wyrażona procentowo
Kobiety	93,5 %
Mężczyźni	6,26 %

Partner projektu Eurokreator s.c. powierzył przeprowadzenie badania CAWI firmie EVACO Sp. z o.o. z Krakowa. Wybór Wykonawcy nastąpił zgodnie z procedurami PO KL.

2.4. Koncepcja realizacji zadania

Zgodnie z przyjętą formułą w projekcie „Nauczyciel Szkoły Odzieżowej w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłu mody” ankietyzacja metodą CAWI została przeprowadzona po dwóch miesiącach od zakończenia staży z wykorzystaniem ankiety w wersji elektronicznej.

Zrealizowano następujące etapy przygotowania i przeprowadzenia badania:

1. Przygotowanie formularza ankiety dla uczestników/czek projektu, dyrektorów/ek oraz opiekunów/ek staży.
2. Zamawiający Eurokreator s.c. umieścił na stronie internetowej firmy informację dla uczestników projektu o nadchodzącym badaniu oraz zaproszenie do wzięcia w nim udziału (załącznik 1 i 2).
3. Wykonawca – firma EVACO Sp. z o.o. - otrzymał zgodę ORE na przetwarzanie danych osobowych uczestników projektu i otrzymał od Eurokreator s.c. bazę uczestników projektów, dyrektorów szkół oraz opiekunów staży, do których rozesłał informację o badaniu.
4. Ankietyzacja uczestników/czek projektu, dyrektorów/ek szkół oraz opiekunów staży – zaplanowano objęcie badaniem wszystkich uczestników staży (120 respondentów), dyrektorów szkół (26 osób) oraz opiekunów staży (15 osób).

5. Kontrola przebiegu badania – ocena zwrotności ankiet oraz działania wspierające badanie.
6. Weryfikacja wypełnionych ankiet.
7. Analiza wyników i sformułowanie rekomendacji.

2.5. Pytania badawcze

W ramach przedmiotowego badania metodą CAWI przygotowano trzy ankiety.

1) Ankieta skierowana do uczestników/czek projektu

Ankieta składała się łącznie z 14 pytań zamkniętych oraz oceny w sześciostopniowej skali (gdzie 1 to najniższa ocena, a 6 to ocena najwyższa). W ankiecie przygotowano miejsce na dodatkowe uwagi respondentów.

Sześć pytań kwestionariusza miało formę zamkniętą, a respondenci poproszeni zostali o udzielenie odpowiedzi TAK lub NIE:

- Czy program stażu według Pana/Pani zawierał zagadnienia, które w szczególny sposób są dla Pana/Pani przydatne?
- Czy podobała się Panu/Pani forma i sposób organizacji staży?
- Czy Pana/Pani zdaniem istnieje akceptacja dla wdrażania programu staży jako formy doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych wśród pracodawców i pracowników przedsiębiorstw?
- Czy Pana/Pani zdaniem cele, zadania programu staży odpowiadają istotnym problemom nauczycieli nauczanego zawodu?
- Czy udział w stażach zmotywował Pana/Panią do dalszego poszerzenia swojej wiedzy i umiejętności w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczania zawodu?
- Czy szkoła, w której Pan/Pani pracuje, jest zainteresowana współpracą z przedsiębiorstwami? W jakim zakresie?

Badanych uczestników stażu poproszono również o ocenę przydatności stażu w dalszej ścieżce zawodowej w skali od 1 do 6, gdzie 6 jest oceną najwyższą:

- W jakim stopniu udział w stażach wpłynął na podniesienie jakości Pana/Pani warsztatu pracy z uczniem?
- W jakim stopniu udział w stażach przyczynił się do wzrostu Pana/Pani wiedzy w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczania zawodu?
- W jakim stopniu udział w stażach podniósł Pana/Pani motywację do inicjowania zmian w celu podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego?
- Jak ocenia Pan/Pani adekwatność programu stażowego do potrzeb prowadzonych przez Pana/Panią przedmiotów zawodowych?

Ankieta zawierała także trzy pytania otwarte:

- Jakie treści, zadania lub polecenia realizowane w czasie programu stażu były niemożliwe lub trudne do zrealizowania?
- Proszę określić jakich umiejętności/kompetencji/informacji właściwych dla Pani/Pana branży aktualnie najbardziej Panu/Pani brakuje, a jakie powinny zostać uwzględnione w analogicznych działaniach poza projektem?
- Jaki wymiar staży zawodowych jest według Pana/Pani najbardziej odpowiedni?

Ankieta miała charakter imienny, jednak podanie danych osobowych i miejsca stażu miało charakter dobrowolny i nie było wymagane. Wskazanie tych danych miało na celu dokładniejsze określenie zadowolenia i przydatności otrzymanego wsparcia przez danego uczestnika/czkę projektu oraz ocenienie Programu Doskonalenia Zawodowego realizowanego w danej placówce.

Wzór ankiety stanowi załącznik numer 3 do niniejszego raportu.

2) Ankieta skierowana do dyrektorów/ek szkół

Ankieta, skierowana do dyrektora/ki szkoły, w której pracuje uczestnik projektu, składała się z 6 pytań.

Dyrektorzy poroszeni zostali o odpowiedź na następujące pytania zamknięte:

- Czy odbyty przez nauczyciela/nauczycielkę staż wpłynął na zawiązanie współpracy pomiędzy szkołą a przedsiębiorstwem, w którym odbywał się staż?
- Czy zdaniem Pana/Pani Dyrektor staż nauczyciela/nauczycielki w przedsiębiorstwie wpłynął/wpłynie na poprawę jakości nauczania przedmiotów zawodowych?
- Czy odbyty przez nauczyciela/nauczycielkę staż pomaga nauczycielowi/nauczycielce w stawianiu się liderem kształcenia zawodowego w kierowanej przez Pana/Panią szkole, szczególnie w kontekście troski o korelację programową teoretycznego i praktycznego kształcenia zawodowego?
- Czy nauczyciel/nauczycielka, biorący udział w stażu w przedsiębiorstwie, rozpowszechnił uzyskaną wiedzę i umiejętności na terenie szkoły?
- Czy staż nauczyciela/nauczycielki w przedsiębiorstwie wpłynął na stosowanie nowego oprogramowania, urządzeń czy też innych materiałów dydaktycznych w szkole?

Poproszono ich również o ocenę, w jakim stopniu odbyty w przedsiębiorstwie staż nauczyciela/nauczycielki może być przydatny w ich szkole w zakresie organizowania praktyk zawodowych dla uczniów.

Ankieta posiadała miejsce na dodatkowe uwagi od badanych. Podobnie jak ankieta uczestników projektu, miała ona charakter imienny, jednak podanie danych osobowych i danych szkoły było dobrowolne. Wskazanie tych danych miało na celu dokładniejsze ocenienie wpływu projektu na prace nauczyciela i szkoły.

Wzór ankiety stanowi załącznik numer 4 do niniejszego raportu.

3) Ankieta skierowana do opiekunów/ek staży

Kwestionariusz wywiadu z opiekunem stażu składał się z trzech pytań zamkniętych, które dotyczyły badania poziomu współpracy przedsiębiorstw ze szkołami i ich rekomendacjami, mającymi wpłynąć na poprawę obecnej sytuacji.

Opiekunów poproszono o odpowiedzi na pytania:

- Czy byliby Państwo zainteresowani kontynuacją organizacji staży dla nauczycieli w Państwa firmie?
- Czy Pana/Pani firma jest zainteresowana współpracą ze szkołami zawodowymi? W jakim zakresie?
- Czy Pana/Pani zdaniem realizacja programu staży zawodowych może przyczynić się do poprawy współpracy między nauczycielami przedmiotów zawodowych a przedsiębiorstwami?

Opiekunów poproszono również o ocenę poziomu zaangażowania nauczycieli w trakcie stażu, ich aktywności, a także o ocenę wejściowej i wyjściowej wiedzy i umiejętności nauczycieli i nauczycielek biorących udział w stażu.

Analogicznie dla powyższych kwestionariuszy, miała ona miejsce na dodatkowe uwagi od badanych. Dobrowolnie respondent mógł podać swoje dane osobowe i miejsce pracy, co pozwalało dokładniej ocenić Program Doskonalenia Zawodowego realizowany w danej placówce. Różnorodność realizowanej ścieżki stażowej mogła mieć wpływ na ocenę.

Wzór ankiety stanowi załącznik numer 5 do niniejszego raportu.

Zaproszenie do udziału w badaniu wraz linkiem do ankiety zostało zamieszczone na stronie Wykonawcy (www.evaco.com.pl). Badani zostali poproszeni o wypełnienie kwestionariusza on-line lub drogą e-mailową. Ze względu na niewystarczającą zwrotność, Wykonawca podjął decyzję o wsparciu badania kontaktami telefonicznymi. W czasie rozmów telefonicznych przypominano uczestnikom/czkom o wypełnieniu ankiety dostępnej on-line.

Ostatecznie uzyskano zwrotność na poziomie 77,5 % (93 osoby) w odniesieniu do grupy uczestników/czek, 42,3% (11 osób) w odniesieniu do grupy dyrektorów/ek szkół oraz zwrotność na poziomie 53,3 % (8 osób) w odniesieniu do grupy opiekunów staży.

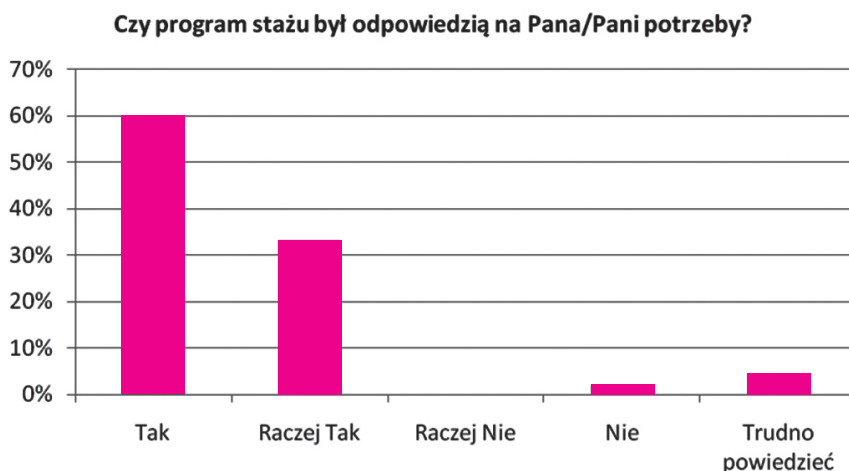
3. ANALIZA WYNIKÓW

Wyniki zaprezentowane w tym raporcie zostały sformułowane wyłącznie na podstawie wyników przeprowadzonego przez Wykonawcę badania internetowego CAWI, uzupełnionego o metodologię CATI.

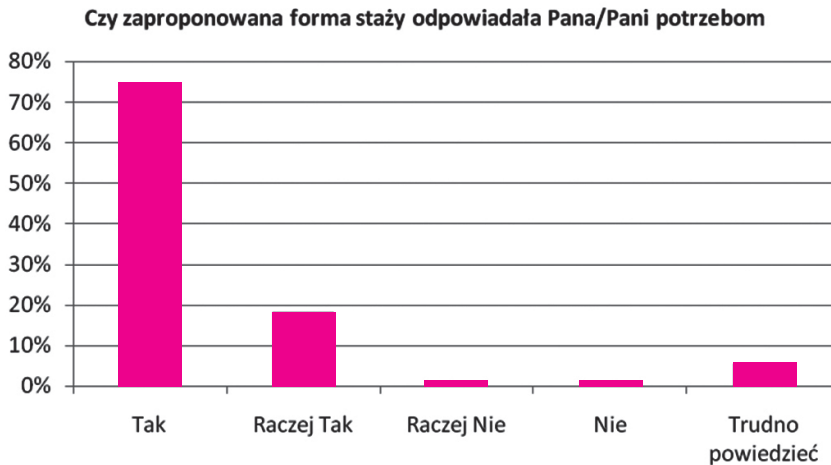
3.1. WYNIKI BADANIA CAWI (WSPARTEGO CATI) WSRÓD UCZESTNIKÓW/CZEK PROJEKTU

120 uczestników/czek projektu zostało zaproszonych do uzupełnienia kwestionariusza ankietowego on-line. W związku z niską frekwencją, część kwestionariuszy uzupełniono podczas wywiadu telefonicznego. W badaniu udział wzięło 93 uczestników/czek projektu, z czego 99% respondentów stanowiły kobiety, a 1% mężczyźni. Kwestionariusz składał się z 14 pytań zamkniętych, otwartych, ze skalą.

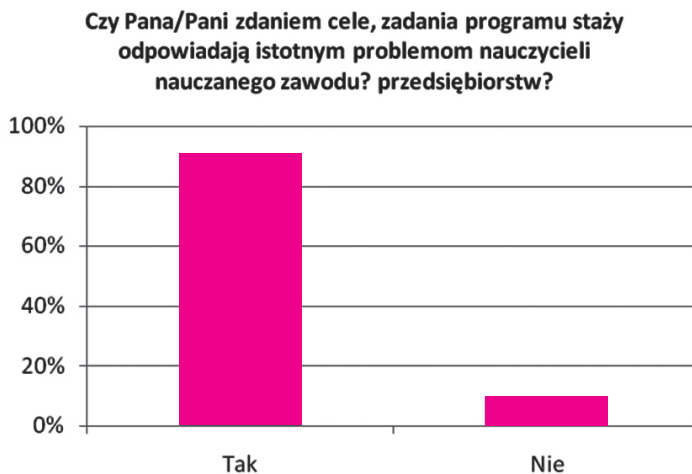
Pytanie pierwsze brzmiało: Czy program staży był odpowiedzią na Pana/Pani potrzeby? 60% respondentów uznało, że program odpowiadał ich potrzebom, 32%, udzieliło odpowiedzi „raczej tak”. 4% badanych uznało wstrzymało się od odpowiedzi, a dla 2% uczestników program stażu nie spełnił oczekiwań.



Zaproponowana forma staży zyskała duże uznanie wśród 92% respondentów, którzy odpowiedzieli „tak” i „raczej tak”. 2% badanych oceniło, że forma im nie odpowiadała, a 5% uczestników wstrzymało się od głosu.



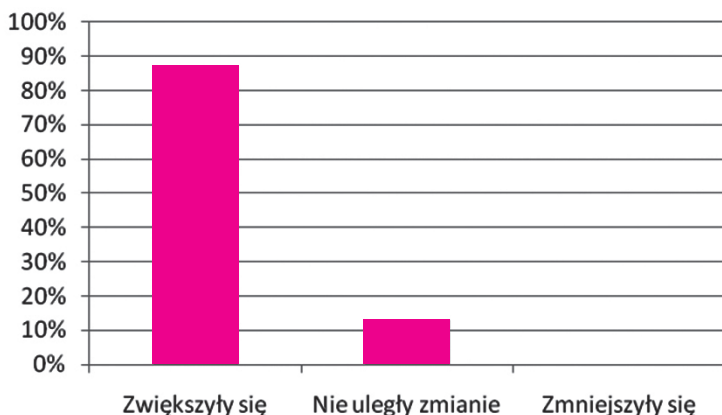
Cele i zadania programu staży zostały uznane przez 90% respondentów jako adekwatna odpowiedź na istotne problemy nauczycieli przedmiotów zawodowych w branży odzieżowej.



87% badanych zaznaczyło również, że w wyniku odbytego stażu ich wiedza i umiejętności znacznie się zwiększyły.

Udział w stażu zmotywował także 96% uczestników do dalszego poszerzenia wiedzy i umiejętności w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczania zawodu.

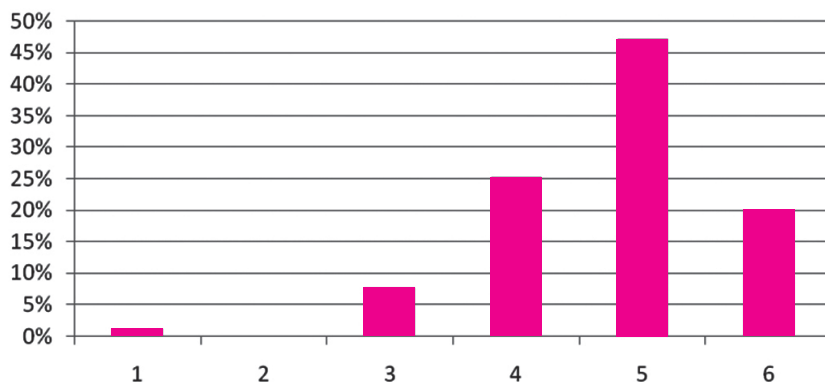
Czy w wyniku stażu Pana/Pani wiedza i umiejętności uległy/nie uległy zmianie?



Nauczyciele mieli również za zadanie ocenić w skali od 1 do 6, gdzie 6 jest oceną najwyższą następujące zagadnienia:

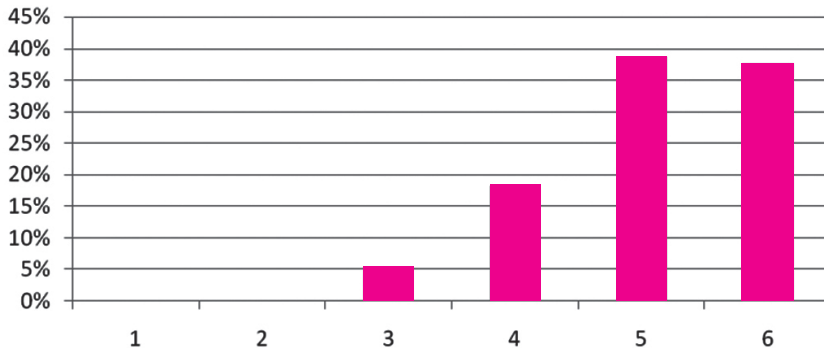
- W jakim stopniu udział w stażach wpłynął na podniesienie jakości warsztatu pracy z uczniem? 67% badanych oceniło wzrost jakości warsztatu pracy z uczniem bardzo dobrze, 25% jako dobrze, 8 % dostatecznie, a jedynie 1% zaznaczyło najniższą ocenę.

W jakim stopniu udział w stażach wpłynął na podniesienie jakości Pana/Pani warsztatu pracy z uczniem ?



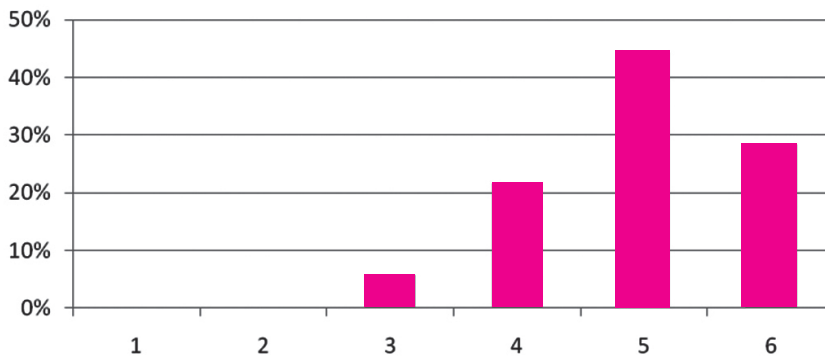
- W jakim stopniu udział w stażach przyczynił się do wzrostu Pana/Pani wiedzy w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczania zawodu? 77% nauczycieli podkreśliło znaczący przyrost wiedzy w zakresie nowoczesnych technik i technologii, dzięki uczestnictwu w stażach. 8% badanych uznało wzrost wiedzy za dobry, a 5% za dostateczny.

W jakim stopniu udział w stażach przyczynił się do wzrostu Pana/Pani wiedzy w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczania zawodu?



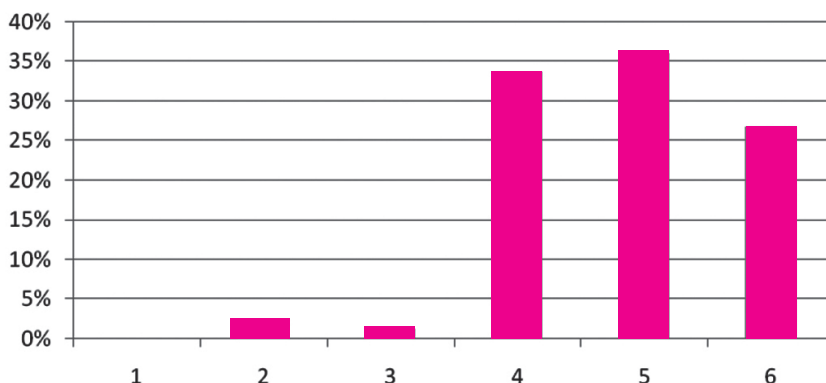
72% uczestników projektu ocenia się, że staż, dzięki możliwościom poznania praktycznej strony działań i nowych trendów w branży, mocno zmotywował ich do podnoszenia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego, 22% i 6% uznaje się kolejno za dobrze i dostatecznie zmotywowanych do działania.

W jakim stopniu udział w stażach wpłynął na Pana/Pani motywację do inicjowania zmian w celu podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego?



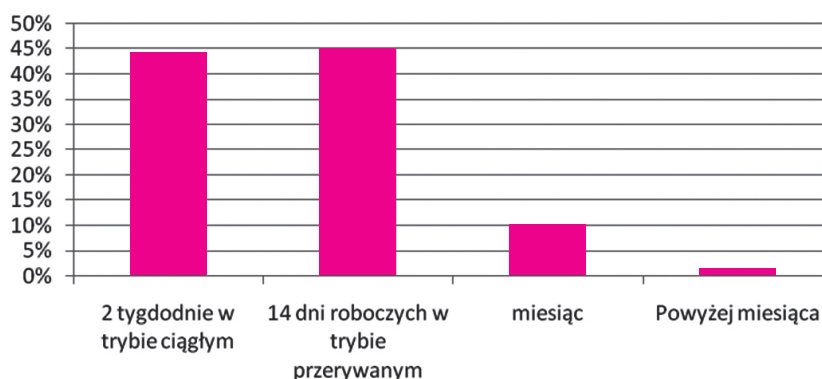
Program stażowy został oceniony bardzo wysoko – 54% respondentów ocenia go jako bardzo adekwatny do prowadzonych przez nich zajęć, 30% jako adekwatny, a jedynie w przypadku 2 % badanych nie spełnił on oczekiwań.

Jak ocenia Pan/Pani adekwatność programu stażowego do potrzeb prowadzonych przez Pana/Panią przedmiotów zawodowych?



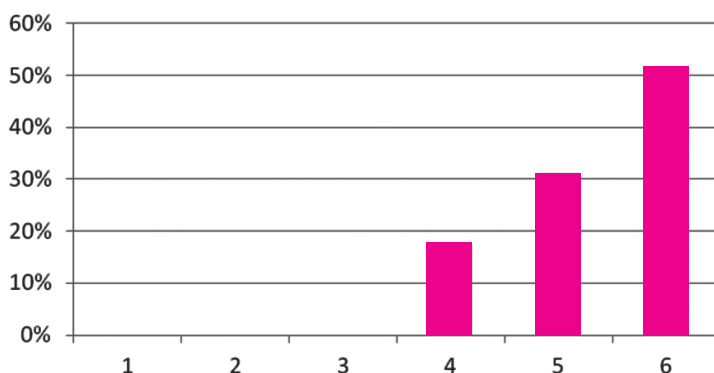
Ankieta zawierała również pytanie o optymalny czas trwania stażu dla nauczycieli. Taką samą popularnością cieszyły się dwie formy: 14 dni w trybie ciągłym i 14 dni w trybie przerywanym. Jedynie 10% badanych uznało, że staż warto byłoby rozłożyć w dłuższym przedziale czasu.

Jaki wymiar czasowy staży zawodowych jest według Pana/Pani najbardziej odpowiedni?



Badani ocenili również w jakim stopniu projekt wpłynął na ich potrzebę dalszego kształcenia. 83% oceniło wzrost aktywności w podanym zakresie jako bardzo dobry, a 17% jako dobry.

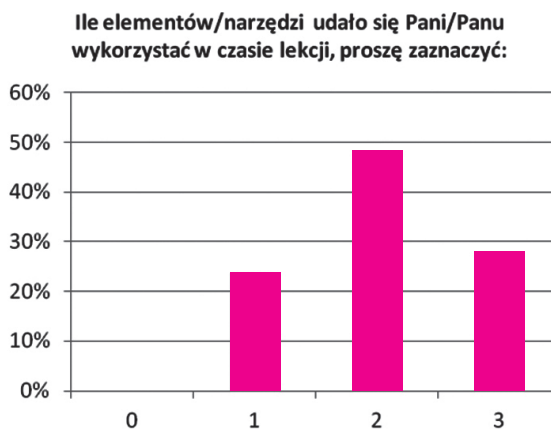
W jakim stopniu projekt ma wpływy na pobudzenie aktywności do dalszego kształcenia.



Wszyscy uczestnicy projektu (100%) zgodnie potwierdzili, że w trakcie zajęć lekcyjnych w szkołach wykorzystują wiedzę i umiejętności zdobyte w trakcie staży w firmach z branży odzieżowej.



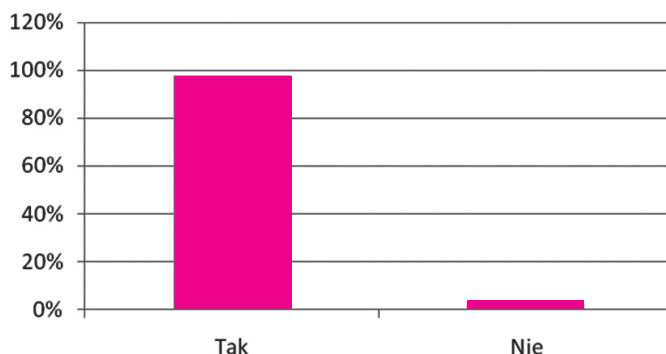
28% nauczycieli podało, że w trakcie lekcji udało im się wykorzystać 3 elementy/ narzędzia poznane podczas stażu, 48% że użyli 2 narzędzi, a 24% badanych zaznaczyło, że wykorzystało jeden element poznany podczas działań praktycznych.



Ważnym pytaniem była również chęć współpracy szkoły z przedsiębiorstwami, na które 98% nauczycieli odpowiedziało twierdząco. Za najbardziej interesujące formy współpracy uznali oni kolejno:

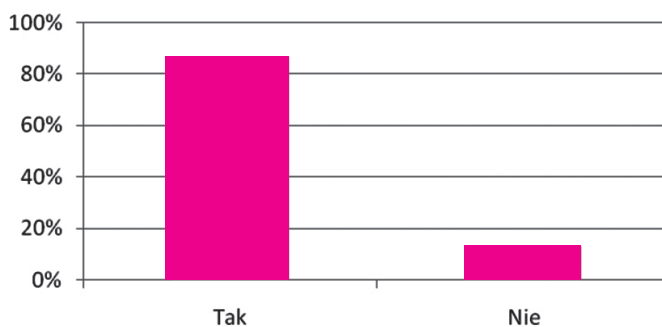
- praktyki zawodowe i wizyty studyjne dla uczniów (31% i 26%)
- staże i wizyty studyjne dla nauczycieli (20% i 24%).

Czy szkoła, w której Pan/Pani pracuje jest zainteresowana współpracą z przedsiębiorstwami? W jakim zakresie?



87% ankietowanych uznało staże jako właściwą doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych wśród pracodawców i pracowników przedsiębiorstw.

Czy Pana/Pani zdaniem istnieje akceptacja dla wdrażania programu staży, jako formy doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych wśród pracodawców i pracowników przedsiębiorstw?



Analiza powyższych wyników badania CAWI i CATI pozwala stwierdzić, że uczestnicy/czki projektu bardzo pozytywnie oceniają staże i Programy Doskonalenia Zawodowego.

Potwierdzają oni, że dzięki udziałowi w stażach zwiększyli swoją wiedzę i umiejętności w zakresie m. in. nowoczesnych technik i technologii w obszarach nauczanego zawodu, wzmocnili warsztat pracy z uczniem. Jak podkreślają, mieli możliwość przełożenia wiedzy teoretycznej na praktykę, co owocuje np. wzrostem motywacji do podnoszenia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego, chęcią dalszego poszerzania wiedzy i szukania nowych form współpracy szkoły z przedsiębiorstwami.

Ze względu na cele projektu, niezwykle istotną informacją jest również uznanie przez 90% respondentów programu stażowego za właściwą i pożądaną formę doskonalenia zawodowego, która odpowiada ich bieżącym potrzebom, a także chęć współpracy z przedsiębiorstwami, którą wyraziło 98% nauczycieli biorących udział w projekcie.

3.2 WYNIKI BADANIA CAWI (WSPARTEGO CATI) WSRÓD DYREKTORÓW SZKÓŁ

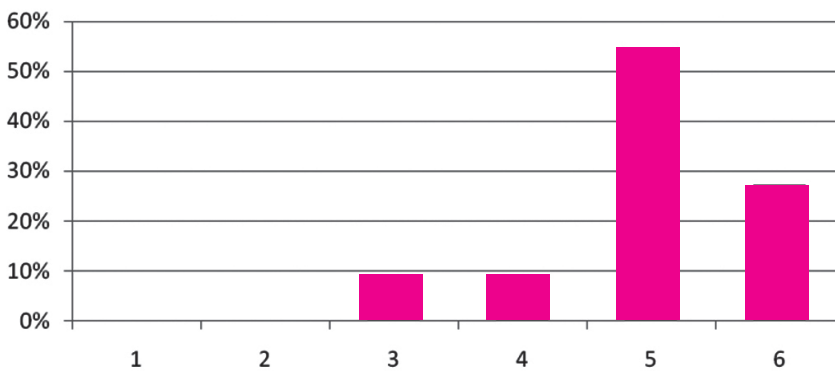
Do udziału w badaniu CAWI (wspartym w efekcie niskiej efektywności metodą CATI), zaproszonych zostało 26 dyrektorów szkół kształcących w branży odzieżowej, w których pracują uczestnicy/czki projektu. W badaniu udział wzięło 42,3% zaproszonych respondentów.

Kwestionariusz badania, skierowany do tej grupy respondentów zawierał całościowo 6 pytań (zamkniętych, w skali, otwartych). Ankieta była imienna, jednak podanie danych osobowych dyrektora i danych placówki edukacyjnej nie było obowiązkowe.

Celem kwestionariusza było zbadanie przydatności/ wpływu staży i opracowanych Programów Doskonalenia Zawodowego na funkcjonowanie szkoły.

W ankiecie 82% respondentów przyznało, że staż nauczyciela w projekcie, bardzo ułatwi nawiązanie współpracy w celu organizacji zawodowych praktyk uczniowskich z przedsiębiorstwem, w którym staż się odbywał. 18% dyrektorów uznało stopień przydatności jako dobry i dostateczny.

W jakim stopniu odbyty w przedsiębiorstwie staż nauczyciela/nauczycielki może być przydatny w Państwa szkole w zakresie organizowania praktyk zawodowych dla uczniów?

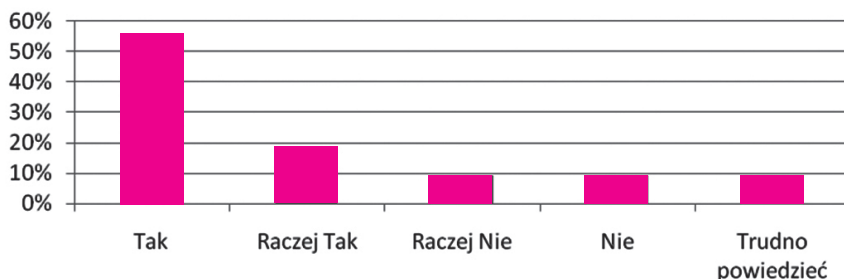


Staż nauczycielski zdecydowanie uznany został za czynnik nawiązania współpracy z przedsiębiorstwem stażowym (73% badanych). 18% uznało, iż nie staż nie ma wpływu na nawiązanie współpracy, a 9% respondentów nie ma w tej kwestii zdania.

Część dyrektorów zaznaczyła, że, że zostały już podjęte rozmowy na temat wzajemnej współpracy szkoły z przedsiębiorstwem.

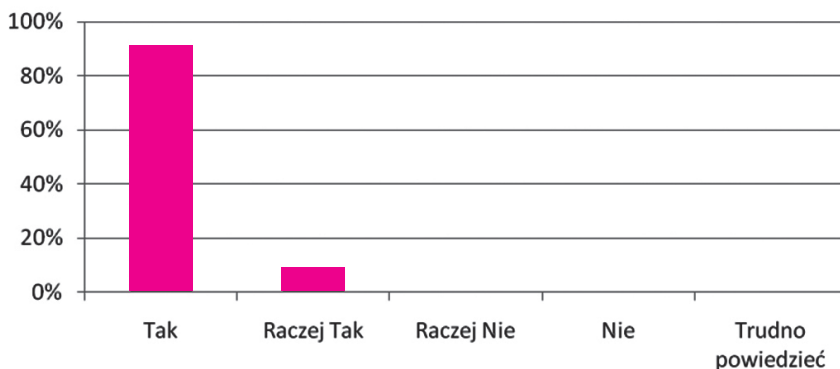
Czy odbyty przez nauczyciela/nauczycielkę staż wpłynął na zawiązanie współpracy pomiędzy szkołą a przedsiębiorstwem, w którym odbywał się staż?

Jeżeli tak to proszę opisać jakie działania zostały podjęte?



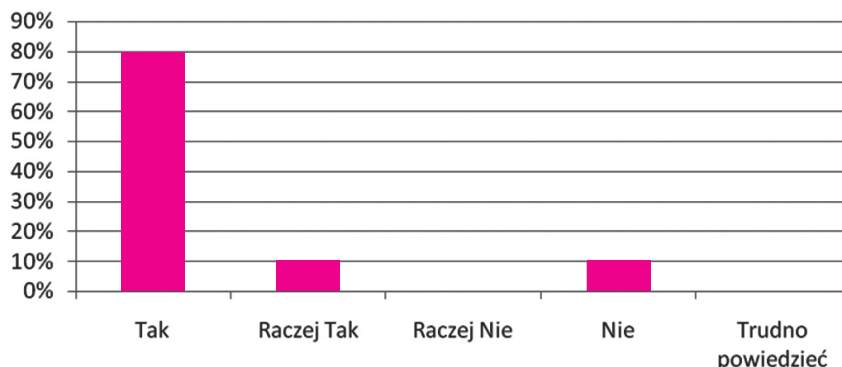
Dyrektorzy (100% badanych) zaznaczają również, iż w wyniku przebytego stażu zawodowego jakość nauczania przedmiotów zawodowych znacznie wzrosła. Wg nich nauczyciele podnieśli swoje kwalifikacje, poznali funkcjonowanie i wymogi konkretnych przedsiębiorstw, co przekłada się na modyfikację warsztatu pracy, wymianę doświadczeń między nauczycielami. Stają się oni wewnętrznymi liderami kształcenia zawodowego w szkołach, co zasygnalizowało 100% respondentów.

Czy zdaniem Pana/Pani Dyrektor staż nauczyciela/nauczycielki w przedsiębiorstwie wpłynął/wpłynie na poprawę jakości nauczania przedmiotów zawodowych?



Nauczyciele/nauczycielki, biorący udział w stażu w przedsiębiorstwie, chętnie dzielą się uzyskaną wiedzą i umiejętnościami w szkole, co zauważa 90% biorących udział w badaniu. Główne formy upowszechniania zdobytej wiedzy to: prowadzenie narad, zespołów przedmiotowych (47%), organizowanie lekcji pokazowych (24%), zamieszczanie artykułów nt. zdobytej wiedzy na stronie internetowej szkoły (18%), artykuł w gazetce szkolnej (12%), organizacja wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach.

Czy nauczyciel/nauczycielka biorący udział w stażu w przedsiębiorstwie rozpowiechnął uzyskaną wiedzę i umiejętności na terenie szkoły?



80% respondentów zaznacza również, że staż nauczyciela przyczynił się do zastosowania nowego oprogramowania urządzeń i materiałów dydaktycznych na terenie placówki.

Analiza uzyskanych w trakcie badania CAWI i CATI wyników pokazuje gotowość respondentów do współpracy z przedsiębiorstwami - staże nauczycieli uznane zostały za punkt wyjściowy przez 73% dyrektorów.

Zauważyli oni wzrost kompetencji wśród uczestników projektu, ich zwiększoną motywację do podnoszenia kwalifikacji, dzielenia się zdobytą wiedzą i umiejętnościami oraz dążenie do podniesienia poziomu atrakcyjności szkolnictwa zawodowego. 90% respondentów popiera ideę wdrożenia staży nauczycieli przedmiotów zawodowych w przedsiębiorstwach.

3.3 WYNIKI BADANIA CAWI (WSPARTEGO CATI) WSRÓD OPIEKUNÓW STAŻY

Do udziału w badaniu CAWI (wspartym w efekcie niskiej efektywności metodą CATI), zaproszonych zostało 15 opiekunów staży. W badaniu udział wzięło 53,3% zaproszonych respondentów.

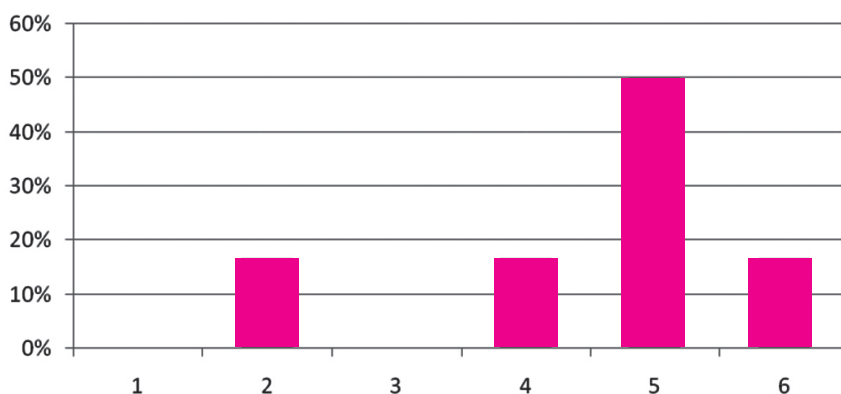
Kwestionariusz badania, skierowany do tej grupy respondentów zawierał całościowo 8 pytań (zamkniętych, otwartych i ze skalą). Ankieta była imienna, jednak podanie danych osobowych opiekuna staży i danych przedsiębiorstwa nie było obowiązkowe.

Celem badania była ocena pilotażowego wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach.

Respondenci (88%) bardzo wysoko ocenili zaangażowanie nauczycieli i nauczycielek podczas staży, doceniając w stopniu celującym i bardzo dobrym (88% badanych) ich aktywność w trakcie wykonywania powierzonych im zadań.

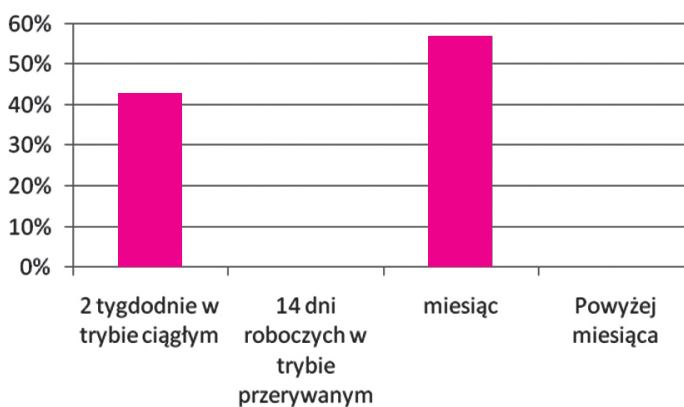
Zaznaczyli jednocześnie, iż wiedza wejściowa uczestników projektu była bardzo wysoka (ocenę 6 zaznaczyło 57% badanych), wysoką (5 – 17%), dobrą (4 – 17%) i słabą (2 – 17%).

Jak ocenia Pan/Pani wejściową wiedzę i umiejętności nauczycieli i nauczycielek biorących udział w stażu w Pani/Pana firmie?

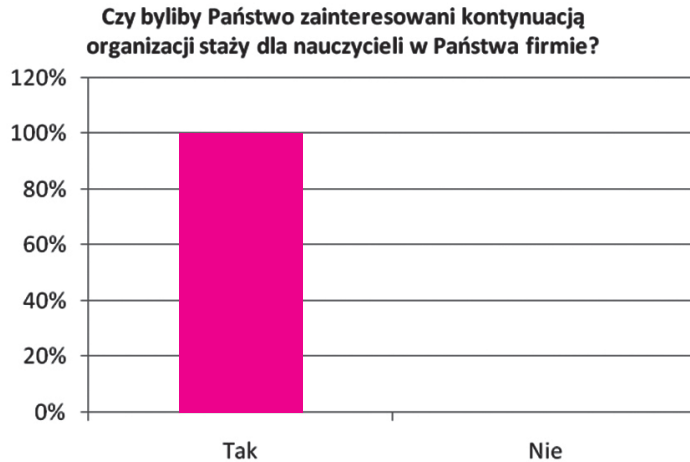


Za optymalny wymiar czasowy uznali oni rozłożenie stażu na okres miesiąca (57% respondentów) i 2 tygodnie w trybie ciągłym (43%).

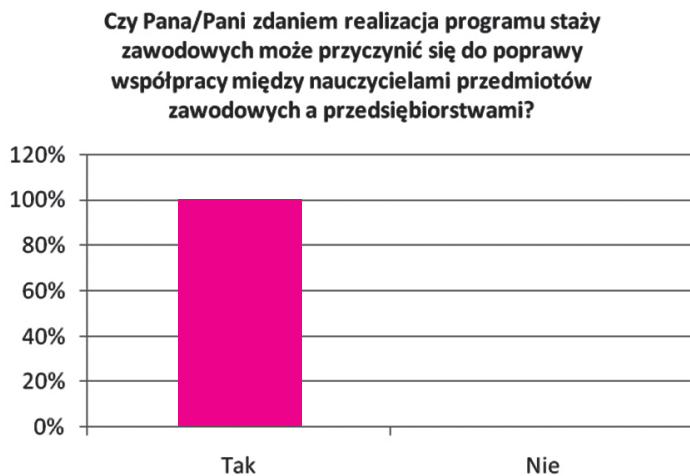
Jaki wymiar czasowy staży zawodowych jest według Pana/Pani najbardziej odpowiedni?



Badana grupa docelowa podkreśliła także (100% uczestników badania) chęć kontynuacji staży nauczycielskich w przedsiębiorstwie, w którym pracują. Podczas współpracy nie zdarzyły się sytuacje trudne, nie było również zadań niemożliwych do wykonania (100% respondentów).



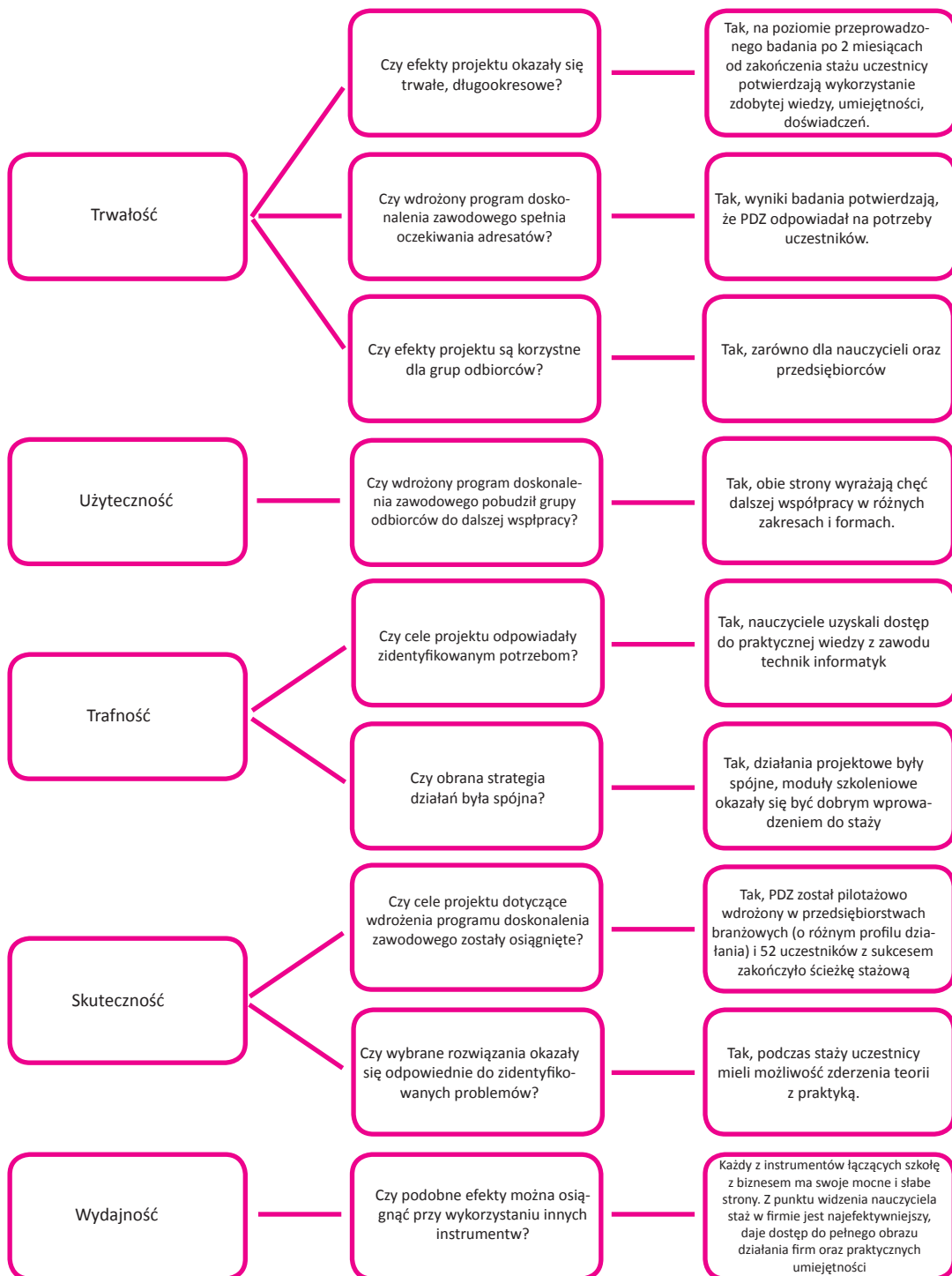
100 % badanych uważa również, że programów staży zawodowych jest czynnikiem, który może znacząco wpłynąć na poprawę współpracy między nauczycielami przedmiotów zawodowych a przedsiębiorstwami.



Analiza powyższych wyników badania CAWI i CATI pozwala stwierdzić, że opiekunowie staży bardzo wysoko oceniają wdrożone w projekcie programy doskonalenia zawodowego, uznając je za szansę poprawy jakości szkolenia i zakresu współpracy przedsiębiorstw ze szkołą. Doceniają oni wejściową wiedzę nauczycieli i ich zaangażowanie w działania stażowe. 100% respondentów popiera ideę wdrożenia staży nauczycieli przedmiotów zawodowych w przedsiębiorstwach w kształcie zaproponowanym w projekcie.

4. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Przeprowadzone badanie pozwala odpowiedzieć na zadane pytania badawcze:



W oparciu o przeprowadzone badania można sformułować następujące wnioski i rekomendacje:

- Realizacja projektu umożliwiła uczestnikom/czkom poszerzenie i uaktualnienie posiadanej wiedzy branżowej związanej z funkcjonowaniem firm branży odzieżowej, wykorzystaniem najnowszych technologii i rozwiązań. Podczas stażu uczestnicy/czki projektu poznali nowe technologie, a także sposób funkcjonowania przedsiębiorstw branży odzieżowej.
- System organizacji staży został pozytywnie oceniony przez wszystkie grupy respondentów. Staże poszerzyły wiedzę nauczycieli/ek biorących w nich udział na temat rzeczywistego funkcjonowania firm oraz wiedzy i umiejętności wymaganych przez przedsiębiorców. Staż pozwala na zdefiniowanie rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstwa i dostosowanie programu zajęć dla uczniów. Dzięki temu nauczyciele/ki wiedzą na jakie aspekty w procesie kształcenia należy szczególnie zwrócić uwagę, aby uczniowie mogli sprostać wyzwaniom współczesnego rynku pracy.
- Uczestnicy/czki projektu podkreślali, że dzięki udziałowi w programie staży poszerzyli swoją wiedzę i umiejętności, które będą mogli wykorzystywać w pracy z uczniami, dzieląc się z nimi swoim doświadczeniem.
- Opiekunowie/nki staży podkreślili duże zaangażowanie nauczycieli, a także ich ogromną chęć podnoszenia swoich kompetencji w obszarze nowoczesnych technologii branży odzieżowej.
- Zarówno uczestnicy/czki staży, dyrektorowie/rki szkół, jak i opiekunowie/ki staży wskazywali jednomyślnie na konieczność nawiązania współpracy szkół z przedsiębiorstwami w różnych obszarach, skierowanych zarówno do nauczycieli, jak i do uczniów.
- Przyjęty wymiar czasowy stażu w programie doskonalenia zawodowego jest właściwy. Potwierdzają to zaprezentowane powyżej wyniki badań.
- Wyniki przeprowadzanego badania pozwalają stwierdzić, że istnieje zainteresowanie szkoły współpracą z przedsiębiorstwami.
- Wyniki przeprowadzanego badania pozwalają stwierdzić, że istnieje zainteresowanie firm współpracą ze szkołami.
- Wdrożony program doskonalenia zawodowego został pozytywnie oceniony przez wszystkie grupy respondentów.
- Nauczyciele/ki biorący udział w stażach, którzy wzięli udział w badaniu, wskazywali na dużą przydatność takiej formy stażowej. Zarówno program, jak i zaprojektowana praktyczna forma stażu, stanowiła odpowiedź na ich docelowe potrzeby.
- Zaprojektowany program doskonalenia zawodowego może być implementowany do innych przedsiębiorstw tej branży.
- Rekomenduje się, aby uczestnictwo danego nauczyciela w stażu w danym przedsiębiorstwie poprzedzić badaniem potrzeb pod kątem konkretnej szkoły (przedmiotów zawodowych). Wyniki muszą być skonfrontowane z możliwościami danej firmy oraz określeniem jej potencjału.
- Dyrektorzy wskazują na potrzebę powołania Zespołów Przedmiotowych (Komisji Przedmiotowych w szkołach) w których nauczyciele będą się wymieniać swoimi doświadczeniami

praktycznymi. Staż w przedsiębiorstwie jest jednym z najważniejszych elementów budowania takiego doświadczenia. Zespoły przedmiotowe mogłyby tworzyć lekcje pokazowe dla innych nauczycieli.

- Forma praktycznego stażu w przedsiębiorstwie, jako dłuższa forma kształcenia zawodowego jest cennym doświadczeniem, które ma wpływ na projektowanie lekcji zarówno w wymiarze wzbogacenia warsztatu dydaktycznego, jak i zawartości merytorycznej.
- Nauczyciele zwracają także uwagę na potrzebę wykorzystywania gotowych pomocy dydaktycznych w postaci prezentacji, filmów i innych wizualizacji. Takie materiały uzupełniające standardowe scenariusze zajęć są szczególnie cenne z punktu widzenia branży odzieżowej. Dyrektorzy szkół zwrócili także uwagę na potrzebę wykorzystywania tego typu wizualizacji pod kątem uczniów niesłyszących i niedosłyszących.
- Uczestnicy staży dostrzegają potrzebę wdrażania i pracy na programach, które są wykorzystywane w nowoczesnych przedsiębiorstwach. Okazuje się, że na rynku są dostępne wersje demonstracyjne programów, możliwe do wykorzystywania przez szkoły.
- Z perspektywy nauczycieli staże w przedsiębiorstwach, mają także cenny wymiar praktyczny w kontekście funkcjonowania w środowisku biznesowym, a zwłaszcza w środowisku przemysłu mody. To środowisko specyficzne, w którym pracują zarówno rzemieślnicy, jak i artyści, kreatorzy... To pozwoli przygotować uczniów do pracy w specyficznych branżach i zbudować odpowiednie nastawienie i niezbędną determinację do pracy w branży modowej.

Praktyka stażowa okazała się cennym doświadczeniem, zarówno dla nauczycieli, dla których wymiar praktyczny jest niezwykle cenny, ale także z perspektywy samych przedsiębiorców, którzy mają świadomość potrzeby kształcenia na rynku przyszłego pracownika. Dodatkowo przedsiębiorcy mieli okazję przekonać się, że współpraca ze szkołą jest dla nich także cennym doświadczeniem, a nauczyciele są aktywni, otwarci na wiedzę i świadomi potrzeby tej współpracy.