



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt dofinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# RAPORT EWALUACYJNY

## Podsumowujący realizację szkoleń i staży

Raport dotyczy projektu

„Nauczyciel szkoły odzieżowej w nowoczesnym przedsiębiorstwie  
przemysłu mody”

realizowanego przez CORPO Spółka z o.o.

w partnerstwie z Eurokreator s.c.

Raport opracowała: Aleksandra Ścibich-Kopiec

Specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji

**Kraków, grudzień 2012**

Biuro projektu  
08-440 Pilawa  
ul. Letniskowa 1  
tel.: 692-837-020  
mail: [biuro@foso.pl](mailto:biuro@foso.pl)  
[www.edu.corpo.pl](http://www.edu.corpo.pl)



MINISTERSTWO  
EDUKACJI  
NARODOWEJ



## WSTĘP

Badanie ewaluacyjne zostało przeprowadzone przez specjalistkę ds. monitoringu i ewaluacji, Aleksandrę Ścibich-Kopiec, w ramach projektu „Nauczyciel szkoły odzieżowej w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłu mody” (UDA-POKL.03.04.03-00-114/10-00) realizowanego przez CORPO Spółka z o.o. w partnerstwie z Eurokreator s.c..

Raport przedstawia wyniki badania ewaluacyjnego podsumowujące realizację szkoleń, które odbyły się w okresie od października 2011 do kwietnia 2012 oraz staży, które odbyły się w okresie od kwietnia 2012 do września 2012.

### Raport składa się z następujących części:

1. METODOLOGIA .....	3
2. OGÓLNE INFORMACJE O PROJEKCIE.....	8
3. SZKOLENIA.....	12
3.1 STRUKTURA GRUP SZKOLENIOWYCH.....	12
3.2 MODUŁY TEMATYCZNE .....	15
3.3 HARMONOGRAM SZKOLEŃ.....	17
4. STAŻE.....	19
5. ANALIZA ZREALIZOWANYCH DZIAŁAŃ .....	21
5.1 OCENA SZKOLEŃ.....	21
5.1.1 OCENA NA PODSTAWIE PRE I POST TESTÓW .....	25
5.1.2 OCENA NA PODSTAWIE ANKIET PODSUMOWUJĄCYCH PROGRAM MODUŁU .....	35
5.1.3 OCENA NA PODSTAWIE WIZYT MONITORUJĄCYCH .....	53
5.1.4 OCENA NA PODSTAWIE BADANIA CATI .....	57
5.2 OCENA STAŻY .....	58
5.2.1 FASHION PHILOSOPHY FASHION WEEK POLAND .....	60
5.2.2 CAMELA S.A.....	61
5.2.3 Caterina .....	63
5.2.4 Contec Sp. z o.o.....	64





5.2.5	CORPO Sp. z o.o. ....	65
5.2.6	P.P.H. EWIKO .....	66
5.2.7	KNK-KANAKA Sp z o.o.....	67
5.2.8	Łuksja Sp. z o.o. ....	68
5.2.9	Wigolen S.A. ....	69
5.2.10	Ocena na podstawie wizyt monitorujących .....	70
5.3	CAŁOŚCIOWA OCENA ZREALIZOWANYCH DZIAŁAŃ .....	72
6.	WNIOSKI I REKOMENDACJE .....	74
	ZAŁĄCZNIKI .....	76

## 1. METODOLOGIA

Zgodnie z podpisaną przez Lidera i Partnera procedurą komunikacji specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji ze strony Partnera odpowiadała za przygotowanie narzędzi monitoringu i ewaluacji, natomiast Lider odpowiadał za ich druk i wypełnienie. Podział obowiązków w tym zakresie został opisany w paragrafie 8, punkt 3 niniejszej procedury:

### 3. Obieg dokumentacji związanej z realizacją zadań po stronie Partnera:

- a) *Partner przygotowuje do końca maja 2011 narzędzia monitoringu i ewaluacji: raporty cząstkowe oraz końcowy (cząstkowe po zakończeniu każdego zadania wraz z ewaluacją), ankiety ewaluacyjne seminarium promującego-rekrutacyjnego, raport wstępny - desk study, protokoły ze spotkań konsultacyjnych, raport z wdrożenia pilotażowego PDZ, dzienniki zajęć – szkolenia, listy obecności ze szkoleń, protokół z wizyt monitorujących szkolenia, kwestionariusz wywiadu z trenerem, ankiety opinii uczestników, kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem, raport trenera, ankiety indywidualne dotyczące roli kobiet, sprawozdanie z przebiegu staży (obserwacje opiekunów staży), opinia ze stażu, ankiety oceniające staże, listy obecności ze stażu, ankiety wyjścia z projektu wraz z samooceną uczestników, i przedstawia do akceptacji Lidera.*
- b) *Po opracowaniu Programów Doskonalenia Zawodowego Partner przedstawia Liderowi do akceptacji raport z badania grup focusowych, raport z badań CAWI.*





- c) Lider może zgłosić w przeciągu 2 dni roboczych uwagi do przedstawionych w ust. 1. a) i b) narzędzi. Po uwzględnieniu uwag Lider zatwierdza drogą elektroniczną narzędzia monitoringu i ewaluacji.
- d) Materiały przygotowane przez Partnera a wypełniane przez Lidera lub Uczestników (w szczególności dotyczące seminariów promująco-rekrutacyjnych, szkoleń oraz staży) są drukowane przez Lidera i dostarczane do osób wypełniających narzędzia (Uczestników staży, seminariów, szkoleń, Trenerów, Opiekunów staży, Zespołów Badawczych). Za ich wypełnienie odpowiada Lider.
- e) Lider zobowiązuje się zawrzeć w umowach z Trenerami klauzulę o konieczności wypełnienia/dopilnowania wypełnienia przez Uczestników kompletnej dokumentacji szkoleniowej w celu otrzymania wynagrodzenia.
- f) Raz na kwartał Partner odbiera z Biura Projektu (osobiście lub przez kuriera) dokumentację potrzebną do przeprowadzenia monitoringu i ewaluacji (listy obecności seminariów promująco-rekrutacyjne, ankiety ewaluacyjne seminariów promująco-rekrutacyjnych, dzienniki zajęć ze szkoleń, listy obecności ze szkoleń, Pre i Post testy wiedzy, karty czasu pracy trenerów, ankiety opinii uczestników, raporty trenerów, ankiety indywidualne dotyczące roli kobiet, sprawozdania z przebiegu stażu (obserwacje opiekunów staży), opinie ze stażu, ankiety oceniające staże, listy obecności ze stażu, karta czasu pracy opiekuna stażu, ankiety wyjścia z projektu wraz z samooceną uczestników). Na podstawie otrzymanych dokumentów przeprowadza monitoring i ewaluację, sporządza raport z działań monitorujących, który odsyła Liderowi wraz z oryginałami dokumentów. Termin sporządzenia raportu oraz odesłania dokumentacji jest ustalany dla Partnera każdorazowo w zależności od ilości dokumentacji po zrealizowanych działaniach.
- g) Partner dostarcza do Biura Projektu oryginały dokumentów związanych z realizacją zadań po stronie Partnera w terminie 14 dni roboczych od zakończenia danego zadania.
- h) Karty czasu pracy Eksperta ds. doskonalenia zawodowego są dostarczane Liderowi do 10 dnia każdego miesiąca.
- i) W sytuacjach uzasadnionych (kontrola MEN) każdorazowo Lider może prosić Partnera o





*przekazanie dokumentacji w trybie pilnym (z trzydniowym wyprzedzeniem).*

Specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji zgodnie z paragrafem 8, punkt 3, litera a, przygotowała narzędzia monitoringu i ewaluacji, które zostały przekazane Liderowi drogą mailową. Lider nie zgłosił żadnych uwaga, a osoby współpracujące ze strony Lidera zatwierdziły materiał dwukrotnie również drogą elektroniczną. W dniu 11.01.2012 z informacji pozyskanych w rozmowie z panią Julianną Bukowską (specjalistką ds. promocji i rekrutacji) Partner dowiedział się, że Lider nie stosuje przygotowanych przez specjalistkę ds. monitoringu i ewaluacji narzędzi monitorujących i oceniających szkolenia. W związku z tym zostało przygotowane i wysłane do Lidera pismo w dniu 12.01.2012 zwracające uwagę Lidera na konieczność przestrzegania zapisów procedury komunikacji i stosowania przygotowanych narzędzi.

Specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji przygotowała narzędzia monitoringu i ewaluacji zgodnie z poniższą tabelą.

<b>ZESTAWIENIE NARZĘDZI PROJEKTU NAUCZYCIEL SZKOŁY ODZIEŻOWEJ W NOWOCZESNYM PRZEDSIĘBIORSTWIE PRZEMYSŁU MODY</b>				
<b>Numer / symbol</b>	<b>Tytuł / opis</b>	<b>Kto przygotowuje</b>	<b>Kto wypełnia narzędzie</b>	<b>Kto jest odpowiedzialny za "wypełnienie" narzędzia</b>
<b>SEMINARIA PROMUJĄCO-REKRUTACYJNE</b>				
<b>SPR1</b>	Listy obecności seminaria promocyjno-rekrutacyjne	Specjalistka/a ds. promocji i rekrutacji	Uczestnik	Specjalistka/a ds. promocji i rekrutacji
<b>SPR2</b>	Lista potwierdzająca odbiór materiałów seminaryjnych	Specjalistka/a ds. promocji i rekrutacji	Uczestnik	Specjalistka/a ds. promocji i rekrutacji
<b>SPR3</b>	Ankieta ewaluacyjna seminarium promującego-rekrutacyjnego	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Uczestnicy seminarium	Specjalistka/a ds. promocji i rekrutacji
<b>SPR4</b>	Lista potwierdzająca catering seminarium promocyjno-rekrutacyjne	Specjalistka/a ds. promocji i rekrutacji	Uczestnik	Specjalistka/a ds. promocji i rekrutacji lub Trener
<b>PROGRAMY DOSKONALENIA ZAWODOWEGO</b>				





<b>PDZ1</b>	Raport wstępny - desk study	Ekspert ds. doskonalenia zawodowego	Ekspert ds. doskonalenia zawodowego	Ekspert ds. doskonalenia zawodowego
<b>PDZ2</b>	Listy obecności spotkania konsultacyjne	Specjalistka/a ds. promocji i rekrutacji	Uczestnik	Ekspert ds. doskonalenia zawodowego
<b>PDZ3</b>	Lista potwierdzająca odbiór materiałów spotkania konsultacyjne	Specjalistka/a ds. promocji i rekrutacji	Uczestnik	Ekspert ds. doskonalenia zawodowego
<b>PDZ4</b>	Lista potwierdzająca catering spotkanie konsultacyjne	Specjalistka/a ds. promocji i rekrutacji	Uczestnik	Ekspert ds. doskonalenia zawodowego
<b>PDZ5</b>	Protokoły ze spotkań konsultacyjnych	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Ekspert ds. doskonalenia zawodowego	Koordynatorka/r projektu
<b>PDZ6</b>	Karta czasu pracy eksperta kluczowego	Specjalistka/a ds. administracyjnych i rozliczeń	Ekspert ds. doskonalenia zawodowego	Koordynatorka/r projektu
<b>PDZ7</b>	Karta czasu pracy ekspertów PDZ	Specjalistka/a ds. administracyjnych i rozliczeń	Eksperti PDZ	Ekspert ds. doskonalenia zawodowego
<b>PDZ8</b>	Raport z wdrożenia pilotażowego PDZ	Ekspert ds. doskonalenia zawodowego	Ekspert ds. doskonalenia zawodowego	Koordynatorka/r projektu
<b>SZKOLENIA</b>				
<b>SZ1</b>	Dzienniki zajęć - szkolenia	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Trener	Specjalistka/a ds. szkoleń
<b>SZ2</b>	Lista obecności ze szkolenia	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Uczestnik	Specjalistka/a ds. szkoleń
<b>SZ3</b>	Pre i Post testy wiedzy	Trener	Uczestnik	Specjalistka/a ds. szkoleń
<b>SZ4</b>	Karty czasu pracy – trenerzy	Koordynatorka/r projektu, Specjalistka/a ds. administracyjnych i rozliczeń	Trener	Specjalistka/a ds. szkoleń
<b>SZ5</b>	Protokół z wizyt monitorujących szkolenia	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Koordynatorka/r projektu
<b>SZ6</b>	Kwestionariusz wywiadu z trenerem	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Specjalistka/a ds. szkoleń
<b>SZ7</b>	Lista potwierdzająca odbiór materiałów szkoleniowych	Specjalistka/a ds. promocji i rekrutacji	Uczestnik	Specjalistka/a ds. szkoleń





<b>SZ8</b>	Ankieta opinii uczestników	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Uczestnik	Specjalistka/a ds. szkoleń
<b>SZ9</b>	Kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji
<b>SZ10</b>	Raport trenera	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Trener	Specjalistka/a ds. szkoleń
<b>SZ11</b>	Lista potwierdzająca catering /przerwy kawowe szkolenia	Specjalistka/a ds. promocji i rekrutacji	Uczestnik	Specjalistka/a ds. szkoleń
<b>SZ12</b>	Ankieta indywidualna dot. roli kobiet	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Uczestnik	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji
<b>STAŻE</b>				
<b>S1</b>	Sprawozdanie z przebiegu stażu (obserwacje opiekunów staży)	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Opiekun staży	Specjalistka/a ds. stażowych
<b>S2</b>	Opinia ze stażu	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Opiekun staży	Specjalistka/a ds. stażowych
<b>S3</b>	Ankieta oceniająca staże	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Uczestnik	Specjalistka/a ds. stażowych
<b>S4</b>	Lista obecności ze stażu	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Uczestnik	Specjalistka/a ds. stażowych
<b>S5</b>	Karta czasu pracy opiekuna stażu	Specjalistka/a ds. administracyjnych i rozliczeń	Opiekun staży	Specjalistka/a ds. stażowych
<b>S6</b>	Ankieta wyjścia z projektu wraz z samooceną uczestników	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji	Uczestnik	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji
<b>OCENA I UPOWSZECHNIANIE PDZ</b>				
<b>OIP1</b>	Lista wysyłkowa pakietów PDZ do szkół	Specjalistka/a ds. promocji i rekrutacji	Specjalistka/a ds. promocji i rekrutacji	Koordynatorka/r projektu
<b>OIP2</b>	Raport z badania grup focusowych	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji we współpracy z Badaczami	Zespół Badawczy	Koordynatorka/r projektu
<b>OIP3</b>	Raport z badań CAWI	Specjalistka/a ds. monitoringu i ewaluacji we współpracy z badaczami	Zespół Badawczy	Koordynatorka/r projektu
<b>OIP4</b>	Lista obecności seminarium upowszechniające	Specjalistka/a ds. promocji i rekrutacji	Uczestnik	Koordynatorka/r projektu





Ostatecznie Lider wykorzystał jedynie część narzędzi monitoringu i ewaluacji oceniających szkolenia i staże przygotowanych przez Specjalistkę ds. monitoringu i ewaluacji. Część narzędzi zastąpił swoimi narzędziami.

Podczas przygotowywania niniejszego raportu wykorzystano dane, które Lider udostępnił Partnerowi, a które zostały uzyskane przy pomocy narzędzi stosowanych przez Lidera.

## 2. OGÓLNE INFORMACJE O PROJEKCIE

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 został skierowany do 120 nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w zawodach technicznych, kształcących na potrzeby branży odzieżowej z całej Polski. Stanowi on odpowiedź na potrzebę podnoszenia kwalifikacji i uaktualniania umiejętności praktycznych oraz dydaktycznych u wyżej wymienionej grupy docelowej, dezaktualizujących się na skutek zmian społeczno-gospodarczych oraz postępującego rozwoju branży i wzrostu nowoczesnych technologii.

Branża odzieżowa ma ogromny potencjał rozwojowy, a praca w niej staje się coraz bardziej atrakcyjna. Jednocześnie rośnie zapotrzebowanie na fachowców, których brak na polskim rynku. Polska Izba Odzieżowo-Tekstylna od kilku lat alarmuje, że sektor tekstylno-odzieżowy odczuwa brak kadry technicznej – wykształconej w myśl osiągnięć technologicznych, przygotowanej do pracy w zawodzie. Niestety programy realizowane w szkołach kształcących w branży odzieżowej nie są dopasowane do najnowszych trendów oraz potrzeb rynku, dlatego niezwykle ważnym jest przygotowanie kadry nauczycielskiej, która kształciłaby uczniów zgodnie z nowoczesnymi technologiami oraz potrafiła przekazać wiedzę o rzeczywistym funkcjonowaniu przedsiębiorstw i oczekiwaniach pracodawców wobec absolwentów.







Głównym celem projektu jest podniesienie kwalifikacji praktycznych i dydaktycznych 120 nauczycieli kształcących w branży odzieżowej/modowej w Polsce do 30.12.2012 poprzez opracowanie i pilotażowe wdrożenie 12 programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach.

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.

Projekt składał się z 5 kluczowych zadań:

**Zadanie 1.** Zarządzanie projektem

**Zadanie 2.** Opracowanie programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu

**Zadanie 3.** Pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach

**Zadanie 4.** Ocena pilotażowego wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach

**Zadani 5.** Upowszechnienie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach





W ramach zadania 3 zaplanowano realizację warsztatów w kluczowych obszarach metodyczno-dydaktycznych i branżowych (96 godzin dydaktycznych) oraz staże w formie praktyki zawodowej o charakterze studialnym (80 godzin stażowych). Szkolenia stanowiły wstęp do staży. Natomiast w trakcie staży zostały pilotażowo wdrożone opracowane w ramach projektu programy doskonalenia zawodowego, co pozwoliło zweryfikować i sprawdzić powstałe PDZ.

Zaplanowane w projekcie produkty oraz rezultaty zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Opis	Wskaźnik bazowy
<b>PRODUKTY</b>	
PDZ w przedsiębiorstwach dla nauczycieli/lek	12
Raport z wdrożenia pilotażowego PDZ	1
Raport wstępny na temat kwalifikacji nauczycieli	1
Raport końcowy	1
Raport z audytu	1
Film promujący staże nauczycieli w przedsiębiorstwach	1
Porozumienia z przedsiębiorstwami	3
<b>REZULTATY TWARDE</b>	
Liczba nauczycieli/lek objętych projektem	120
Seminaria promocyjno-rekrutacyjne	5
Spotkania konsultacyjne z przedsiębiorcami z branży odzieżowej oraz nauczycielami - spotkania moderowane	8
Liczba godziny szkoleń	1152
Liczba godzin staży w przedsiębiorstwach	9600
Seminarium upowszechniające w ramach Fashion Week	1
Liczba uczestników/czek seminarium upowszechniającego	300
Liczba uczestników/czek zakończy udział w dwutygodniowych stażach zawodowych	120
Liczba uczestników/czek, która podniesie o 60% praktyczną wiedzę w wyniku odbytego stażu w przedsiębiorstwach	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 60% wiedzę teoretyczną z zakresu najnowszych trendów technologicznych w branży odzieżowej	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 60% wiedzę teoretyczną z zakresu najnowszych trendów technologicznych dotyczących rozwoju sektora odzieżowego	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 60% wiedzę teoretyczną z zakresu najnowszych trendów	120





technologicznych dotyczących funkcjonowania firmy w globalnym świecie	
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 40% umiejętności praktyczne z zakresu budowania programów nauczania, w tym modułowych	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 40% umiejętności praktyczne z zakresu aktywizacji klasy (w tym trudnej młodzieży)	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 40% umiejętności praktyczne z zakresu kręcenia filmów dydaktycznych	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 40% umiejętności praktyczne z zakresu przygotowywania prezentacji multimedialnych	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 40% umiejętności praktyczne z zakresu planowania i ewaluacji praktyk zawodowych	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 40% umiejętności praktyczne z zakresu obsługi najnowszych technologii/sprzętów wykorzystywanych w branżach, np. skaner 3D	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 40% umiejętności praktyczne z zakresu obsługi klienta	120
Liczba uczestników/czek, która zadeklaruje chęć dalszego kształcenia po 3 m-cach od zakończenia stażu	60
Liczba uczestników/czek u których wzrośnie satysfakcja z pracy jako nauczyciela/lki	120
Liczba uczestników/czek w wieku 45+, która w ciągu 3 m-cy od zakończenia stażu w trakcie lekcji wykorzysta co najmniej 1 narzędzie w ramach nowoczesnych technologii	60
Liczba uczestników/czek, która w ciągu 3 m-cy od zakończenia stażu wykorzysta co najmniej 2 narzędzia zaproponowane przez starszych kolegów w trakcie swoich lekcji	60
Liczba uczestników/czek, która uświadomi sobie rolę kobiet w oświacie, nauczaniu i konieczność przetywania stereotypów dotyczących kobiet w sferze edukacyjnej	120





### 3. SZKOLENIA

W ramach projektu przeprowadzono cykl szkoleń (6 zjazdów po 16 godzin/2 dni dla 12 grup szkoleniowych), który pozwoliły przygotować nauczycieli/ki uczestniczących w projekcie do wejścia do przedsiębiorstwa. Zajęcia odbywające się w weekendy były prowadzone przez najlepszych wykładowców praktyków, profesorską kadrę akademicką, ekspertów i przedsiębiorców przemysłu mody. Dodatkowo w ramach projektu uczestnicy/czki mieli zagwarantowane: wyżywienie i zakwaterowanie podczas szkoleń, zwrot kosztów dojazdu i materiały dydaktyczne.

Nad realizacją szkoleń czuwała Koordynatorka Programu Szkoleń, do której obowiązków należał merytoryczny i metodologiczny nadzór nad programem szkoleń. Koordynatorka odpowiadała za organizację i logistykę szkoleń, obsługę szkoleń, zapewnienie wysokiej jakości szkoleń, dobór odpowiednich trenerów oraz modyfikację szkoleń.

Zrealizowane szkolenia stanowiły, zgodnie z założeniami projektu, wprowadzenie do staży. Podczas realizacji staży uczestnicy/ki projektu wykorzystywali w praktyce wiedzę nabytą w trakcie trwania szkoleń. Cykl szkoleń stanowił wprowadzenie teoretyczne do staży, zapewniające wyrównanie poziomu wiedzy uczestników/czek i umożliwiające im zapoznanie się z podstawowymi technologiami i narzędziami w trakcie warsztatów praktycznych, podczas których uczestnicy/czki korzystali z wyposażonych urządzeń lub współpracowali z modelami.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia ukończenia kursu było pozytywne zaliczenie modułów zajęć i frekwencja na poziomie minimum 80% zajęć.

#### 3.1 STRUKTURA GRUP SZKOLENIOWYCH

Projekt został skierowany do 120 nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w zawodach technicznych, kształcących na potrzeby branży odzieżowej. Wzięli w nim udział aktualnie pracujący nauczyciele z całej Polski, którzy do projektu zgłosili się z własnej inicjatywy. Z każdej z 12 wymienionych w rozdziale 1 grup zawodowych zostały zrekrutowane osoby.





Nauczyciele w wieku 45+ stanowili 50% (założenie: minimum 50%) uczestników/czek projektu – 60 osób, natomiast nauczyciele stażyści i kontaktowi (młodzi, ze stażem do 5 lat) stanowili 7% (założenie: nie więcej niż 50%) z całej grupy zrekrutowanych osób. Taka struktura grupy zapewniła wymianę doświadczeń i umożliwiała interakcje między dwoma grupami wiekowymi, gdzie osoby 45+ przekazują swoje bogate doświadczenie młodszym kolegom/koleżankom, ci zaś zarażają ich pasją i motywacją do działania oraz przekonują do możliwości zastosowania technologii ICT.

Zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie, działania rekrutacyjne miały trwać od kwietnia do czerwca 2011. W związku z długim okresem organizacji Biura Projektu, pierwsza rekrutacja została przeprowadzona 15 czerwca, a całość zadań związanych z rekrutacją została przesunięta do 30 września. Za przebieg procesu rekrutacji odpowiadała Specjalistka ds. promocji i rekrutacji, Julianna Bukowska, do którego obowiązków należało m. in. opracowanie dokumentów rekrutacyjnych oraz kontrolowanie prawidłowego przebiegu procesu rekrutacji.

#### **Proces rekrutacji składał się z czterech etapów:**

ETAP I: Wypełnienie ankiety aplikacyjnej przez stronę www lub w Biurze Projektu. W ankiecie Kandydacie/cki zostali poproszeni o napisanie max. 1000 znakach, dlaczego chcą wziąć udział w projekcie, jak planują upowszechnić rezultaty i przenieść to na szkołę. Oceny dokonała Specjalistka przyznając punkty za realność i faktyczną możliwość wdrożenia tych działań.

ETAP II: Weryfikacja na podstawie ankiety aplikacyjnej (część formalna i część merytoryczna):

- Ocena spełnienia kryteriów formalnych - warunków uczestnictwa (przynależność do grupy Beneficjentów Ostatecznych) - przedłożenie oryginałów dokumentów potwierdzających dane z ankiety (dokument tożsamości, dokument poświadczające wykształcenie, uprawnienia/przygotowanie pedagogiczne, kwalifikacje zawodowe), deklarację uczestnictwa i zgodę na przetwarzanie danych osobowych.
- Ocena spełnienia kryteriów merytorycznych zgodnie z ankietą: motywacji do uczestnictwa w projekcie; planu rozpowszechniania rezultatów stażu; planowanych korzyści dla szkoły.





ETAP III. Analiza potrzeb Beneficjentów Ostatecznych (test wiedzy) - określenie luk kompetencyjnych, weryfikacja poziomu wyjściowego i dobranie grup.

ETAP IV. Podpisanie umowy z Beneficjentami Ostatecznymi.

Zgłosiło się 120 osób chętnych do wzięcia udziału w procesie rekrutacyjnym (118 kobiet i 2 mężczyzn). Specjalistka ds. promocji rekrutacji, po sprawdzeniu złożonych dokumentów oraz przyznaniu punktów zgodnie z przyjętymi kryteriami, stworzył listę rankingową osób przyjętych do projektu. Każdy kandydat/kandydatka otrzymał pisemną decyzję o zakwalifikowaniu lub nie do udziału w projekcie.

Do udziału w projekcie Lider zakwalifikował wszystkie osoby, które się zgłosiły (118 kobiet i 2 mężczyzn). Około 98% uczestników/czek projektu stanowią kobiety, natomiast około 2% mężczyźni. Struktura płci uczestników/czek projektu odbiega od założonej we wniosku, w którym założono, że 80% będą stanowić nauczycielki, natomiast 20% nauczyciele.



Uczestnicy/czki Projektu zostali podzieleni na 12 grup szkoleniowych:

GRUPA I: 12 osób (11 kobiet i 1 mężczyzna)

GRUPA II: 8 osób (8 kobiet)





GRUPA III: 10 osób (10 kobiet)

GRUPA IV: 10 osób (10 kobiet)

GRUPA V: 8 osób (8 kobiet)

GRUPA VI: 7 osób (7 kobiet)

GRUPA VII: 9 osób (8 kobiet i 1 mężczyzna)

GRUPA VIII: 8 osób (8 kobiet)

GRUPA IX: 12 osób (12 kobiet)

GRUPA X: 12 osób (12 kobiet)

GRUPA XI: 12 osób (12 kobiet)

GRUPA XII: 12 osób (12 kobiet)

### **3.2 MODUŁY TEMATYCZNE**

W ramach projektu zrealizowano sześć modułów tematycznych (każdy 16 godzin) szkoleń:

#### **MODUŁ I:**

- Skaner 3D.
- Nowoczesne procesy produkcyjne i technologia, oprogramowanie wspomagające przygotowanie i proces produkcji odzieży.
- Nowoczesne oprogramowanie wspierające projektanta (FDS).
- Nowoczesne wkłady odzieżowe, Nici i techniki łączenia wykrojów.
- Innowacje, Wrota Przyszłości- Światowe targi techprocess i techtextil.

#### **MODUŁ II:**

- Budowanie i modyfikacja programów nauczanie.
- Podnoszenie poziomu metodyki/ Ewaluacja programów nauczania.
- Nowoczesne materiałoźnawstwo.
- Innowacyjność z perspektywy zaopatrzenia przedsiębiorstwa w tkaniny.
- Sztuka zdobienia i uszlachetniania wyrobów gotowych.





### **MODUŁ III:**

- Fashion Week- pokaz mody od kuchni.
- Moda w mediach. PR. Budowa wizerunku publicznego marki i kolekcji odzieży.
- Profesjonalna sesja zdjęciowa do współczesnego katalogu odzieży. Dedykowane stylizowanie kolekcji.

### **MODUŁ IV:**

- Kreacja stron internetowych dla przedsiębiorstw i szkół przemysłu mody.
- Współczesne metody graficznej ekspozycji kolekcji odzieży. Literatura tworzy wizerunek kolekcji.
- Nadzór projektanta nad pełnym procesem opracowania kolekcji odzieży i przygotowaniem do pokazu, targów i kontraktacji.

### **MODUŁ V:**

- Nowoczesne rozwiązania w przemyśle włókienniczym. Perspektywy przemysłu włókienniczego. Innowacje.
- Visual Merchandising. Jak pracuje salon sprzedaży odzieży- sekrety od kuchni.
- Prezentacja kolekcji odzieży wybiegu. Praca z modelkami. Czym jest Cat Walk, a czym pokaz kolekcji do kontraktacji.

### **MODUŁ VI:**

- Równość płci
- Motywacja, ścieżka kariery







### 3.3 HARMONOGRAM SZKOLEŃ

Zrealizowane szkolenia przebiegały według następującego harmonogramu:

<b>MODUŁ I</b>	<p>Grupa I, II, III, IV- Wrocław 5-6 listopada 2011, Hotel QUALITY System, ul. Kromera 16</p> <p>Grupa V, VI, VII, VIII- Wrocław 12-13 listopada 2011, Hotel QUALITY System, ul. Kromera 16</p> <p>Grupa IX, X, XI, XII- Warszawa 19-20 listopada 2011, RESTHOTEL, Mory k. Warszawy, ul. Poznańska 33</p>	<p>Skaner 3D.</p> <p>Nowoczesne procesy produkcyjne i technologia, oprogramowanie wspomagające przygotowanie i proces produkcji odzieży.</p> <p>Nowoczesne oprogramowanie wspierające projektanta (FDS).</p> <p>Nowoczesne wkłady odzieżowe, Nici i techniki łączenia wykrojów.</p> <p>Innowacje, Wrota Przyszłości- Światowe targi techprocess i techtextil.</p>
<b>MODUŁ II</b>	<p>Grupa IX, X, XI, XII- Warszawa 3-4 grudnia 2011 ul. Poznańska 33, 05-850 Mory, k. Warszawy</p> <p>Grupa I, II, III, IV- Wrocław 10-11 grudnia 2011, Hotel Quality System, ul. Kromera 16</p> <p>Grupa V, VI, VII, VIII- Wrocław 17-18 grudnia 2011, Hotel Quality System, ul. Kromera 16</p>	<p>Budowanie i modyfikacja programów nauczanie.</p> <p>Podnoszenie poziomu metodyki/ Ewaluacja programów nauczania.</p> <p>Nowoczesne materiałoznawstwo.</p> <p>Innowacyjność z perspektywy zaopatrzenia przedsiębiorstwa w tkaniny.</p> <p>Sztuka zdobienia i uszlachetniania wyrobów gotowych.</p>
<b>MODUŁ III</b>	<p>Grupa I, II, III, IV- Wrocław 7-8 stycznia 2012 Hotel Quality System, ul. Kromera 16</p> <p>Grupa V, VI, VII, VIII- Wrocław 14-15 stycznia 2012 Hotel Quality System, ul. Kromera 16</p>	<p>Fashion Week- pokaz mody od kuchni- Jacek Kłak FASHION WEEK POLAND .</p> <p>Moda w mediach. PR. Budowa wizerunku publicznego marki i kolekcji odzieży- Robert Mojsak - Dziennikarz, Producent telewizyjny POLSAT TV.</p>





	Grupa IX, X, XI, XII- Warszawa 21-22 stycznia 2012 RESTHOTEL, Mory k. Warszawy, ul. Poznańska 33	Profesjonalna sesja zdjęciowa do współczesnego katalogu odzieży. Dedykowane stylizowanie kolekcji-Maciej Urlich-Studio Fotograficzne.
<b>MODUŁ IV</b>	Grupa I, II, III, IV- Wrocław 28-29 styczeń 2012 Hotel Quality System, ul. Kromera 16  Grupa V, VI, VII, VIII- Wrocław 4-5 luty 2012, Hotel Quality System, ul. Kromera 16  Grupa IX, X, XI, XII- Warszawa 11-12 luty 2012 RESTHOTEL, Mory k. Warszawy, ul. Poznańska 33	Kreacja stron internetowych dla przedsiębiorstw i szkół przemysłu mody.  Współczesne metody graficznej ekspozycji kolekcji odzieży. Literatura tworzy wizerunek kolekcji.  Nadzór projektanta nad pełnym procesem opracowania kolekcji odzieży i przygotowaniemi do pokazu, targów i kontraktacji.
<b>MODUŁ V</b>	Grupa I, II, III, IV- Wrocław 25-26 luty 2012 Hotel Quality System, ul. Kromera 16  Grupa V, VI, VII, VIII- Wrocław 3-4 marzec 2012, Hotel Quality System, ul. Kromera 16  Grupa IX, X, XI, XII- Warszawa 10-11 marzec 2012 RESTHOTEL, Mory k. Warszawy, ul. Poznańska 33	Nowoczesne rozwiązania w przemyśle włókienniczym. Perspektywy przemysłu włókienniczego. Innowacje.  Visual Merchandising. Jak pracuje salon sprzedaży odzieży- sekrety od kuchni.  Prezentacja kolekcji odzieży wybiegu. Praca z modelkami. Czym jest Cat Walk, a czym pokaz kolekcji do kontraktacji.
<b>MODUŁ VI</b>	Grupa I, II, III, IV- Wrocław 17-18 marzec 2012 Hotel Quality System, ul. Kromera 16  Grupa V, VI, VII, VIII- Wrocław 24-25 marzec 2012 Hotel Quality System, ul. Kromera 16  Grupa IX, X, XI, XII- Warszawa 31 marzec-1 kwietnia 2012 RESTHOTEL,	Równość płci.  Motywacja, ścieżka kariery.





	Mory k. Warszawy, ul. Poznańska 33	
--	------------------------------------	--

#### 4. STAŻE

Po procesie szkoleniowym każdy uczestnik/uczestniczka był zobowiązany do odbycia 80 godzinowego stażu zawodowego w przedsiębiorstwie branży odzieżowej (10 dni stażowych po 8 godzin zegarowych). Staże dla uczestników/uczestniczek odbywały się w okresie od 01.04.2012 do 30.09.2012.

Staże zawodowe wszyscy uczestnicy/czki rozpoczęli od udziału w Fashion Week w Łodzi (2 dni stażowe, po 8 godzin każdy), największym wydarzeniu modowym w Polsce. Zgodnie z założeniami uczestnicy/czki w trakcie Fashion Week mieli:

- Zapoznać się z zasadami handlowymi mającymi na celu sprzedaż kolekcji odzieży do sieci sklepów oraz metodologią prowadzenia rozmów handlowych.
- Zapoznać się z procesem prawidłowej prezentacji wyrobów przed kontraktującymi kupcami.
- Poznać zasady organizacji reklamy wyrobów odzieżowych, włókienniczych, obuwia, skórzanych.
- Poznać zasady budowania pozytywnego wizerunku marki odzieżowej z wykorzystaniem do tego mediów (fotoreporterzy, dziennikarze).
- Odbyć spotkania z uznanymi projektantami mody oraz dziennikarzami modowymi pracującymi dla czasopism, magazynów i wydawnictw związanych danym rodzajem wyrobów.
- Uczestniczyć w przygotowaniach modelek i prezenterów wyrobów odzieżowych skórzanych, obuwia, akcesoriów dekoracyjnych i biżuterii, do pokazu mody.
- Poznać obsługę stoisk targowych w hali kontraktacji, będą uczestniczyć aktywnie w procesach: visual merchandisingu, ekspozycji wyrobów, sprzedaży i obsługi klienta.





Następnie uczestnicy/czki odbywali pozostałą część stażu w jednej z ośmiu firm:

- 1) CAMELA S.A. w Mioszowie k. Wałbrzycha,
- 2) Caterina w Ostródzie,
- 3) Contec Sp. z o.o. w Ksawerowie k. Łodzi,
- 4) CORPO Sp. z o.o.,
- 5) P.P.H. EWIKO w Legionowie k. Warszawy,
- 6) KNK-KANAKA Sp z o.o. w Łodzi,
- 7) Łuksja Sp. z o.o. w Łukowie,
- 8) Wigolen S.A. w Częstochowie.

120 uczestników/uczestniczek wzięło udział w stażach. Byli oni podzieleni na grupy 4-6 osobowe, każda grupa miała swojego opiekuna stażu.

W ramach stażu realizowany był program pilotażowy doskonalenia zawodowego. Każda firma dostosowywała jego elementy do swoich możliwości i zasobów.

<b>PODSUMOWANIE ZREALIZOWANYCH STAŻY</b>			
Miejsce stażu	Terminy odbywania się danego stażu	Liczba osób odbywających staż w danym terminie	Zawód nauczany przez stażystów/lub PDZ
<b>Wigolen S.A.</b>	11-20.06.2012	15	operator maszyn w przemyśle włókienniczym i technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych
	25.06-06.07.2012	5	
<b>Caterina</b>	02-10.07.2012	10	krawiec i technik technologii odzieży
	16-24.07.2012	11	
<b>Contec Sp. z o.o.</b>	20-28.08.2012	10	obuwnik
<b>KNK-KANAKA Sp z</b>	13-21.08.2012	10	rękodzielnik wyrobów





<b>o.o.</b>	22-30.08.2012	10	włókienniczych
<b>CAMELA S.A.</b>	23 -31.08.2012	10	kuśnierz + kaletnik
<b>CORPO Sp. z o.o.</b>	10-18.09.2012	10	modelka, sprzedawca,
	19-27.09.2012	10	demonstrator oraz technik organizacji reklamy
<b>P.P.H. EWIKO</b>	10-18.09.2012	10	technik handlowiec
<b>Łuksja Sp. z o.o.</b>	17-25.09.2012	9	technik technologii wyrobów skórzanych

## 5. ANALIZA ZREALIZOWANYCH DZIAŁAŃ

W ramach zadania 3 *Pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach* zaplanowano i zrealizowano warsztaty szkoleniowe oraz staże dla uczestników/czek projektu. Niniejszy raport przedstawia wyniki badania ewaluacyjnego dotyczącego tych działań. Najpierw zostaną zaprezentowane wyniki analizy dotyczące szkoleń, następnie dotyczące staży, a na koniec zostanie przedstawiona całościowa ocena zrealizowanych działań w odwołaniu do wskaźników założonych w projekcie.

### 5.1 OCENA SZKOLEŃ

Przedstawiona poniżej analiza zrealizowanych szkoleń składa się z następujących elementów:

- Ocena na podstawie pre i post testów – porównanie wyników pre i post testów w każdej grupie szkoleniowej z uwzględnieniem wyników osiągniętych przez poszczególnych uczestników/czki projektu oraz analiza wyników samooceny dla wszystkich grup szkoleniowych.
- Ocena na podstawie ankiet podsumowujących program modułu – analiza wyników ankiet przeprowadzona w podziale na poszczególne moduły szkoleniowe.





- Ocena na podstawie wizyt monitorujących – ocena zrealizowanych działań w oparciu o dane zebrane podczas wizyt monitorujących w wykorzystaniem następujących narzędzi: protokół z wizyty monitorującej, kwestionariusz wywiadu z trenerem i kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem.
- Ocena na podstawie badania CATI – z uwagi na niską zwrotność ankiet ewaluacyjnych Projektodawca postanowił dołożyć dodatkowy element badawczy – wywiady telefoniczne po szkoleniach (badanie CATI) w celu pozyskania opinii większej ilości uczestników/czek projektu.

Narzędzia monitoringu i ewaluacji, które posłużyły do zebrania danych wykorzystanych w niniejszym raporcie przy ocenie zrealizowanych szkoleń:

#### 1) Pre i post testy

Pre i post test obejmowały pytania jednokrotnego wyboru ze wszystkich modułów szkoleniowych. Pre test uczestnicy/czki projektu wypełniali przed rozpoczęciem szkoleń, natomiast post test po zakończeniu całego cyklu szkoleń. Porównanie wyników pre i post testów pozwala ocenić stopień przyrostu wiedzy uczestników/czek projektu.

Dodatkowo w post teście została uwzględniona samoocena procesu szkoleniowego obejmująca:

- cztery pytania zamknięte, w których ankietowany/a jest proszony o udzielenie odpowiedzi TAK lub NIE na pytania dotyczące wzrostu wiedzy i umiejętności z zakresu umiejętności metodycznych, wiedzy i umiejętności zastosowania najnowszych rozwiązań w dydaktyce, wiedzy teoretycznej dopasowanej do najnowszych trendów wykorzystywanych w branży odzieżowej oraz uświadomienia sobie roli kobiet w oświacie, nauczaniu i konieczność przełamania stereotypów dotyczących kobiet w sferze edukacji,
- tabelę, w której ankietowany/a jest proszony o wskazanie poziomu wzrostu kompetencji we wskazanych obszarach.





Pre i post testy wypełniali wszyscy uczestnicy/czki projektu (120 osób). Jeśli któryś uczestnik/czka nie brał udziału w któryś zajęciach (uczestnicy mieli prawo do nieobecności, musieli osiągnąć frekwencję na poziomie 80%) swojej lub innej grupy (uczestnicy mieli prawo odrabiać zajęcia w trakcie zajęć pozostałych grup) i nie wypełnił pre i post testów to uzupełniał je w późniejszym terminie w trakcie trwania staży. Pre i post testy są analizowane w niniejszym raporcie zgodnie z podziałem na grupy, brak związku pomiędzy pre i post testami a listami obecności na zajęciach.

Wzór pre testu i post testu stanowią odpowiednio załączniki numer 1 i 2 do niniejszego raportu.

## 2) Ankieta podsumowująca program modułu

Ankieta składała się z 6 pytań. W pierwszym pytaniu ankietowani/ne zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na 5 pytań w pięciostopniowej skali:

- Jak oceniam program modułu szkoleń?
- Jak oceniam przydatność wiedzy zdobytej w danym module w mojej codziennej pracy?
- Czy uzyskane w module informacje będę przekazywać uczniom?
- Czy informacje zawarte w module były informacjami nowymi?
- Czy program modułu był interesujący?

Kolejne dwa pytania miały charakter otwarty – ankietowani zostali poproszeni o wskazanie jakie elementy były dla nich najbardziej interesujące i przydatne oraz jakie elementy były dla nich najmniej interesujące i przydatne. W czwartym pytaniu w pięciostopniowej skali ankietowani dokonywali oceny prowadzących zajęcia – oceniali program szkolenia, sposób przekazywania wiedzy, zakres merytoryczny szkolenia, kulturę osobistą oraz kontakt z grupą. W piątym pytaniu badani zostali poproszeni o ogólne ocenienie modułu w skali od 1 do 10. Na koniec poproszono ich o podzielenie się ewentualnymi uwagami, sugestiami dotyczącymi programu oraz tematyki szkoleń.

Ankieta miała charakter anonimowy. Uczestnicy/czki projektu wypełniali je na zakończenie danego modułu szkoleniowego. Trener opuszczał w tym czasie salę. Uczestnicy/czki niechętnie wypełniali





ankiety z uwagi na dużą ilość dokumentacji, którą dostawali do uzupełnienia w trakcie udziału w projekcie. Często w kopertach zwracali ankiety niewypełnione. Jednocześnie w trakcie badania CAWI oraz wszystkich monitoringów oceniali projekt pozytywnie i bardzo dobrze.

Wzór ankiety stanowi załącznik numer 3 do niniejszego raportu.

### 3) Protokół z wizyty monitorującej

Protokół składał się z pytań zamkniętych oraz otwartych pozwalających ocenić organizację szkoleń od strony technicznej, organizacyjnej i merytorycznej. Osoba przeprowadzająca wizytę monitorującą udzielała odpowiedzi TAK/NIE/NIE DOTYCZY na dziesięć pytań zamkniętych oraz wypełniała w protokole odpowiedzi na pytania otwarte obejmujące opinie trenera o grupie, opinię uczestników o trenerze i zgłoszone problemy przez uczestników/czki lub trenera.

Wzór protokołu stanowi załącznik numer 4 do niniejszego raportu.

### 4) Kwestionariusz wywiadu z trenerem

Kwestionariusz wywiadu z trenerem składał się z trzech pytań zamkniętych dotyczących zadowolenia uczestników/czek z przedstawianych treści merytorycznych, wzrostu ich praktycznych kompetencji i motywacji do aktywności w kształceniu ustawicznym oraz pytań otwartych dotyczących wzrostu wiedzy u uczestników/czek z zakresu prezentowanych podczas szkolenia treści oraz wzrostu umiejętności praktycznych uczestników/czek w wyniku udziału w szkoleniach.

Wzór kwestionariusza stanowi załącznik numer 5 do niniejszego raportu.

### 5) Kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem

Kwestionariusz składał się z pytań zamkniętych oraz otwartych pozwalających ocenić przydatność i skuteczność szkoleń. Podczas wywiadu z uczestnikiem/czką osoba przeprowadzająca wywiad zadawała sześć pytań dotyczących zrealizowanych form wsparcia, na które respondent miał udzielić odpowiedzi TAK lub NIE. Następnie proszony był o odpowiedź na trzy pytania otwarte na







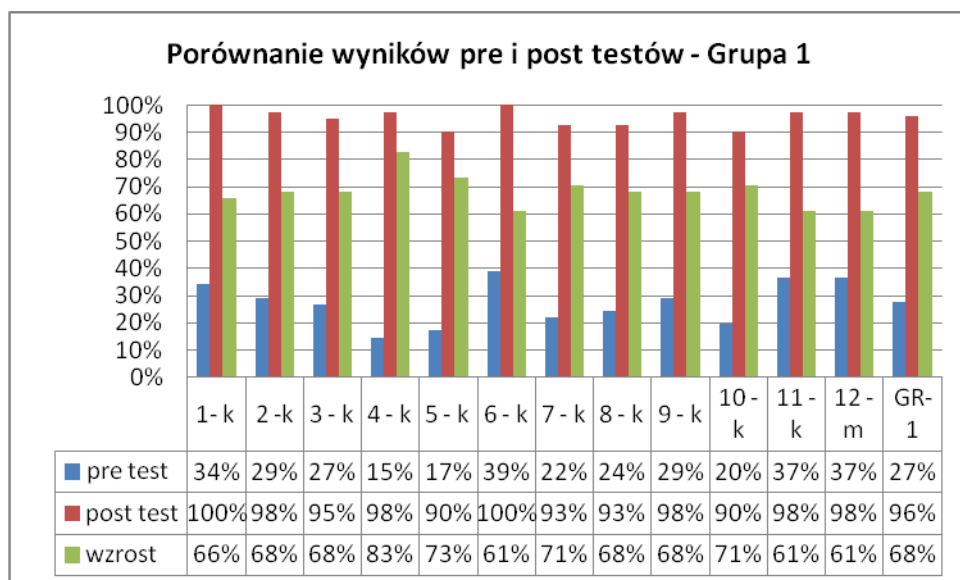
temat elementów szkoleń, które mu się najbardziej podobały oraz które stanowiły dla niego największą wartość, a także pytania o to czego brakowało w szkoleniu, co można poprawić.

Wzór kwestionariusza stanowi załącznik numer 6 do niniejszego raportu.

Dane ilościowe zostały zsumowane i przedstawione liczbowo lub w procentach, aby dokładniej zilustrować wyniki badania. W celu zachowania przejrzystości wyniki przedstawione w procentach zostały zaokrąglone, mogą się zatem pojawić odchylenia rzędu 1%.

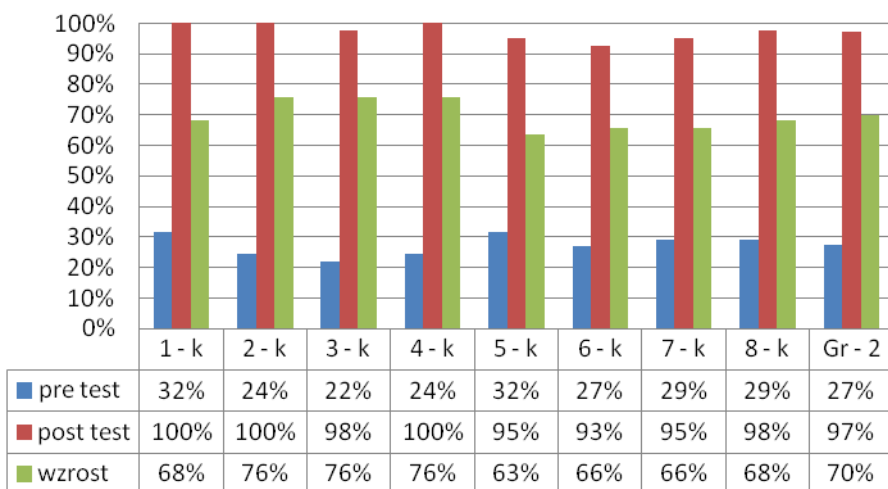
### 5.1.1 OCENA NA PODSTAWIE PRE I POST TESTÓW

Poniżej zostało przedstawione porównanie wyników pre i post testów osiągniętych w poszczególnych grupach szkoleniowych. Wykresy prezentują wyniki pre i post testu oraz wzrost wiedzy poszczególnych osób (oznaczone liczbami) oraz całej grupy.

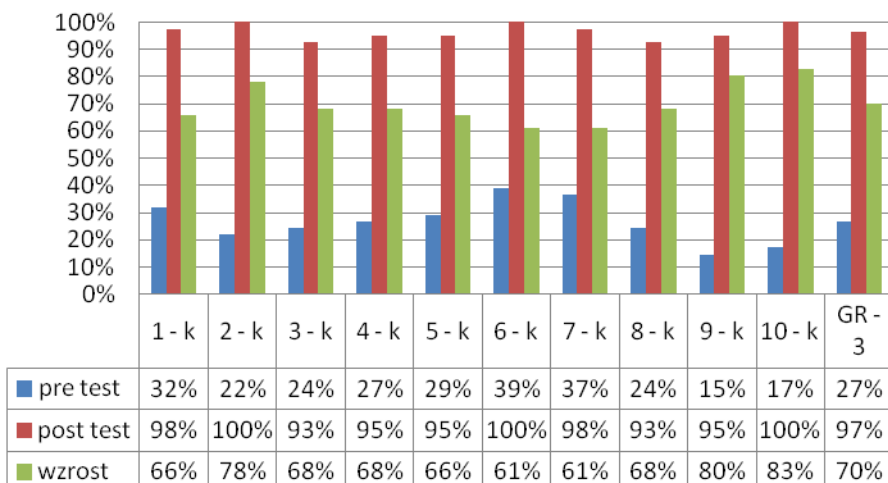




### Porównanie wyników pre i post testów - Grupa 2

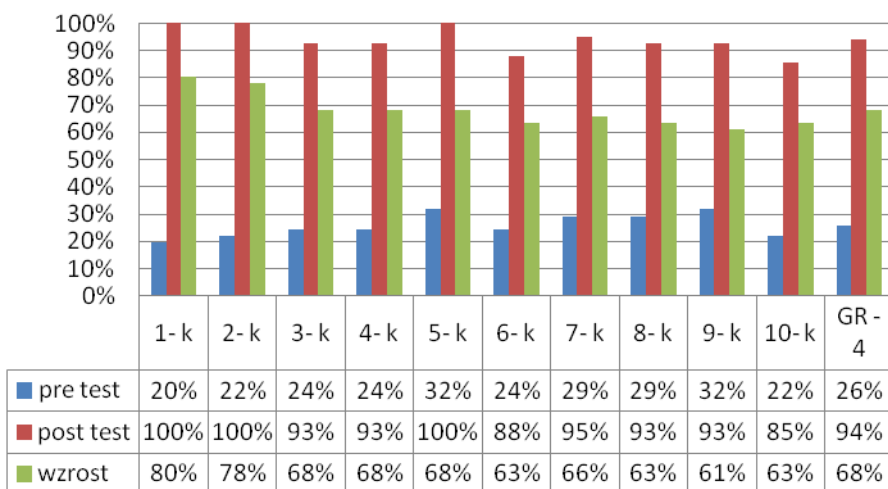


### Porównanie wyników pre i post testów - Grupa 3

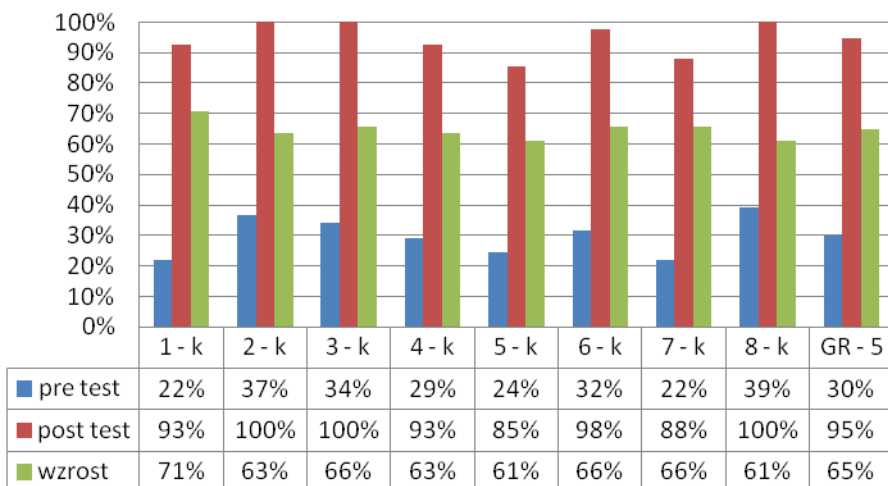




### Porównanie wyników pre i post testów - Grupa 4

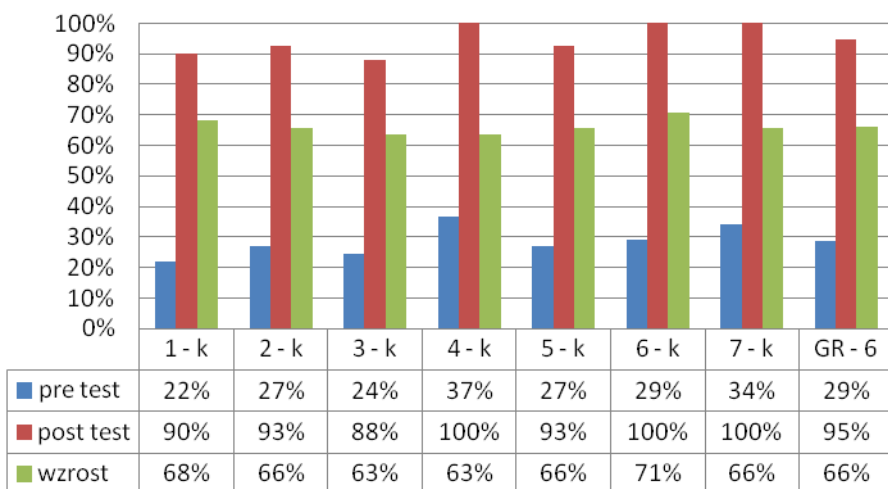


### Porównanie wyników pre i post testów - Grupa 5

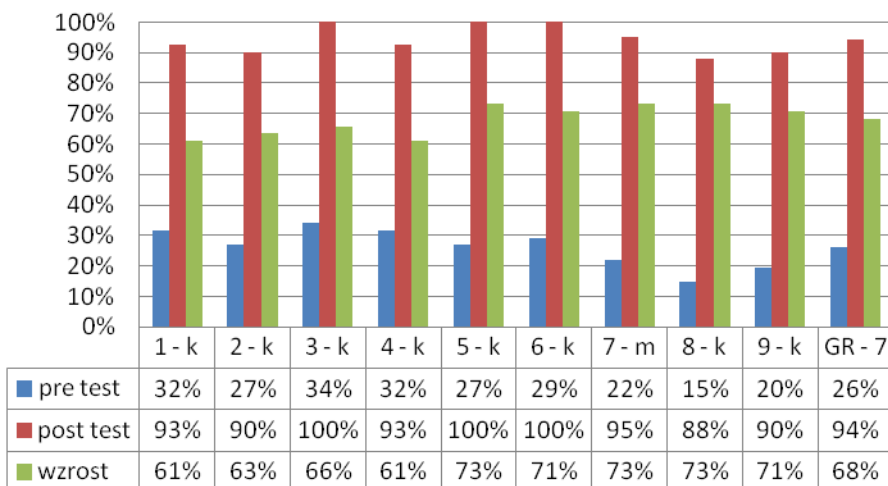




### Porównanie wyników pre i post testów - Grupa - 6

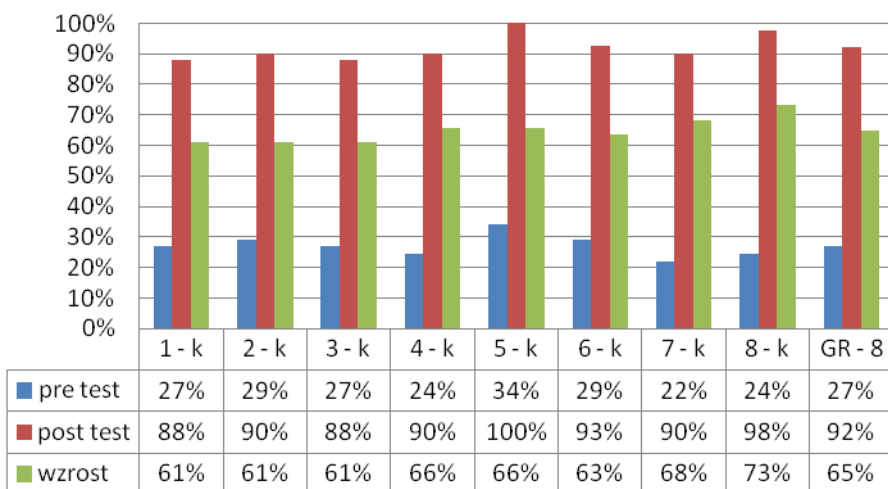


### Porównanie wyników pre i post testów - Grupa 7

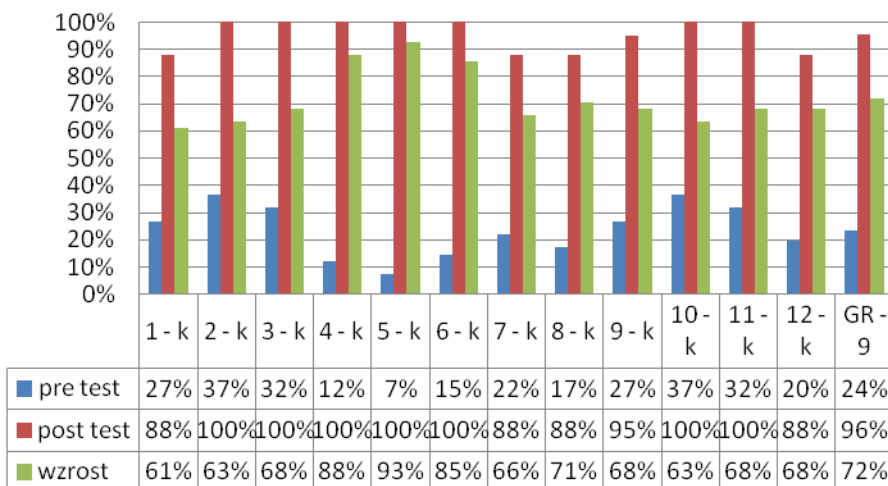




### Porównanie wyników pre i post testów - Grupa 8

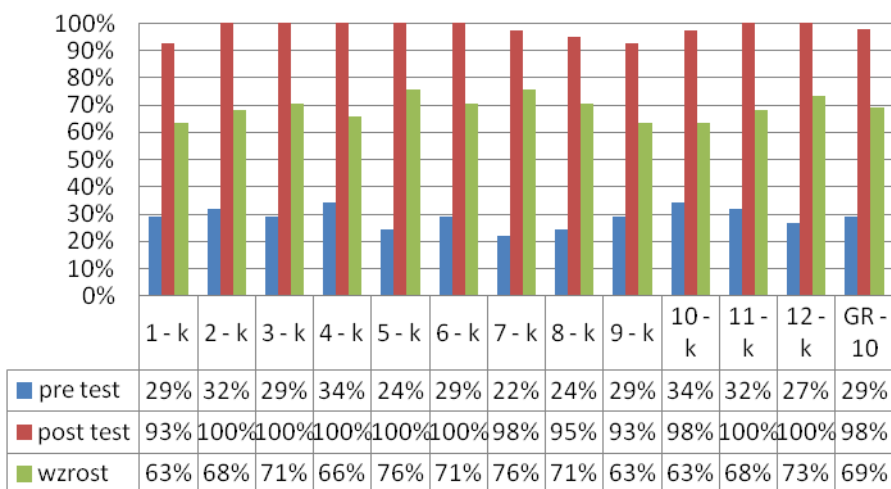


### Porównanie wyników pre i post testów - Grupa 9

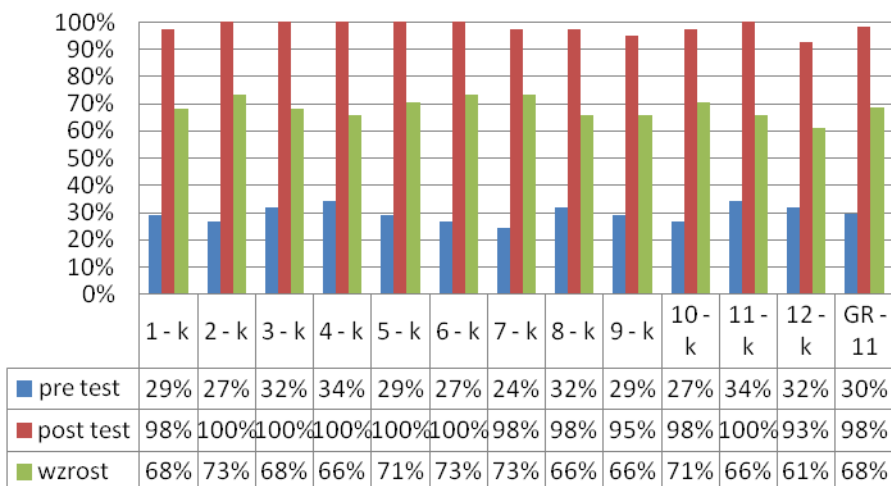


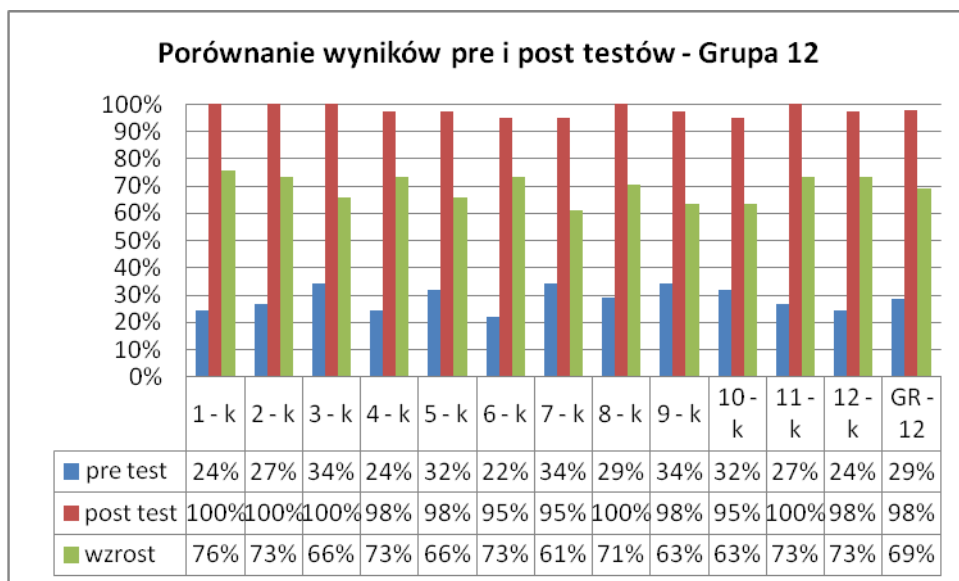


### Porównanie wyników pre i post testów - Grupa 10



### Porównanie wyników pre i post testów - Grupa 11





Zaprezentowane powyżej dane pozwalają sformułować wniosek, że wszyscy uczestnicy/czki projektu dzięki udziałowi w szkoleniach osiągnęli wzrost wiedzy o 60% lub więcej. Zostały zatem osiągnięte następujące rezultaty założone w projekcie:

- Liczba uczestników/czek która zwiększy o 60% wiedzę teoretyczną z zakresu najnowszych trendów technologicznych w branży odzieżowej – 120 osób.
- Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 60% wiedzę teoretyczną z zakresu najnowszych trendów technologicznych dotyczących rozwoju sektora odzieżowego – 120 osób.
- Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 60% wiedzę teoretyczną z zakresu najnowszych trendów technologicznych dotyczących funkcjonowania firmy w globalnym świecie – 120 osób.

Dodatkowo w post teście respondenci/tki dokonywali samooceny procesu szkoleniowego. Odpowiedzi uczestników na cztery pytania zamknięte, w których ankietowani zostali poproszeni u udzielenie odpowiedzi TAK lub NIE, pozwalają sformułować następujące wnioski:

- Wszyscy uczestnicy/czki projektu stwierdzili, że dzięki udziałowi w szkoleniach wzrosła ich wiedza i umiejętności z zakresu umiejętności metodycznych.





- 120 uczestników/czek projektu stwierdziło, że dzięki udziałowi w szkoleniach wzrosła ich wiedza i umiejętności zastosowania najnowszych rozwiązań ICT w dydaktyce.
- Wszyscy uczestnicy/czki projektu stwierdzili, że dzięki udziałowi w szkoleniach wzrosła ich wiedza teoretyczna dopasowana do najnowszych trendów wykorzystywanych w branży odzieżowej.

Powyższe stwierdzenia uczestników/czek potwierdzają, że zostały osiągnięte następujące cele szczegółowe projektu:

Cel szczegółowy 1: Podniesienie wiedzy i umiejętności z zakresu umiejętności metodycznych poprzez realizację szkoleń.

Cel szczegółowy 2: Podniesienie wiedzy i umiejętności zastosowania najnowszych rozwiązań ITC w dydaktyce poprzez realizację szkoleń/warsztatów oraz staży.

Cel szczegółowy 5: Podniesienie wiedzy teoretycznej dopasowanej do najnowszych trendów wykorzystywanych w branży odzieżowej poprzez realizację szkoleń, staży.

Cele szczegółowe dot. 120 nauczycieli i zostaną osiągnięte do 30.12.2012.

- 120 uczestników/czek projektu potwierdziło, że dzięki udziałowi w szkoleniach uświadomili sobie rolę kobiet w oświacie, nauczaniu i konieczność przełamywania stereotypów dotyczących kobiet w sferze edukacji.

Został zatem osiągnięty następujący rezultat założony w projekcie: Liczba uczestników/czek, która uświadomi sobie rolę kobiet w oświacie, nauczaniu i konieczność przełamywania stereotypów dotyczących kobiet w sferze edukacji – 120 osób.

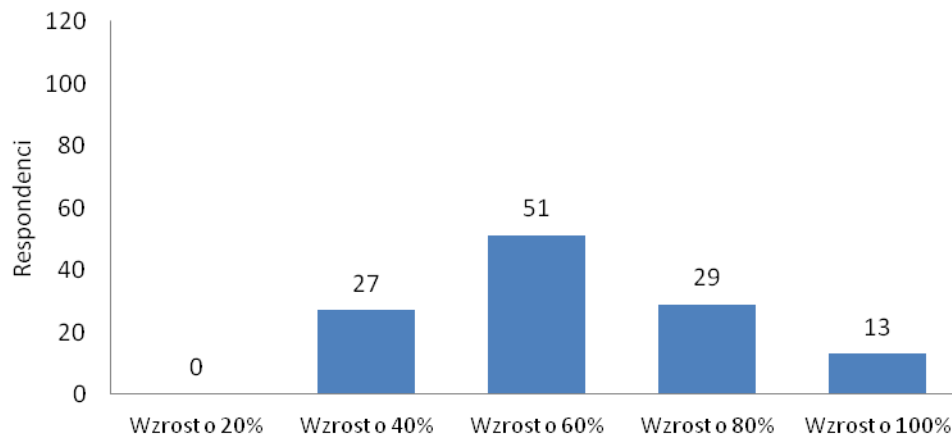
Wszyscy uczestnicy/czki projektu (120 osób) w post teście dokonywali również oceny wzrostu swoich kompetencji we wskazanych obszarach. Zamieszczone poniżej wykresy pokazują rozkład ich wskazań.



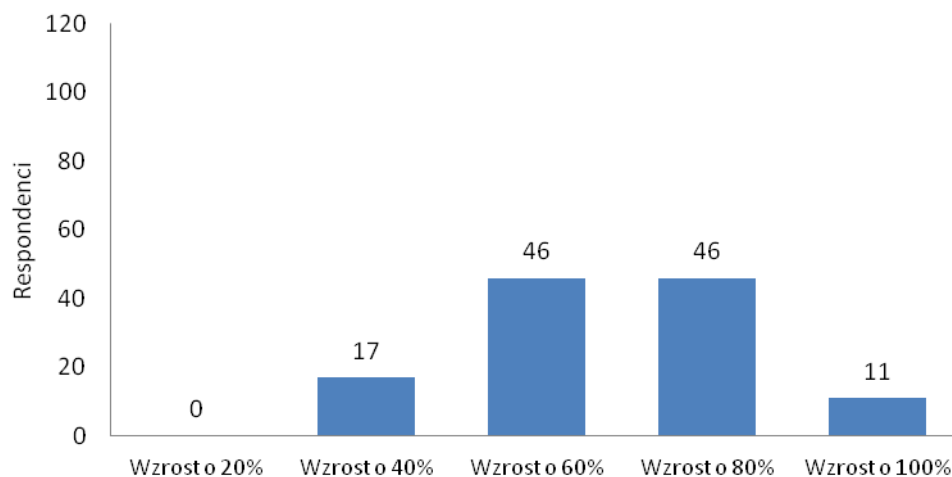




### Wiedza teoretyczna dotycząca najnowszych trendów technologicznych w branży odzieżowej

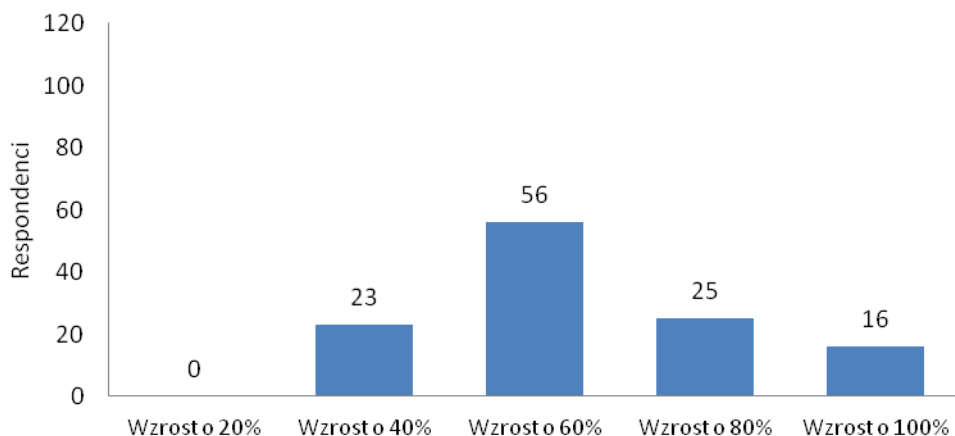


### Wiedza teoretyczna dotycząca rozwoju sektora odzieżowego

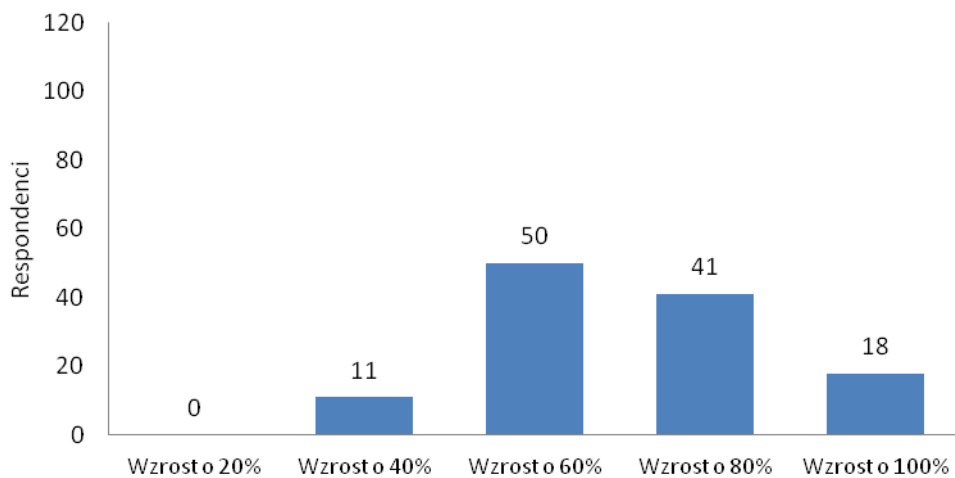


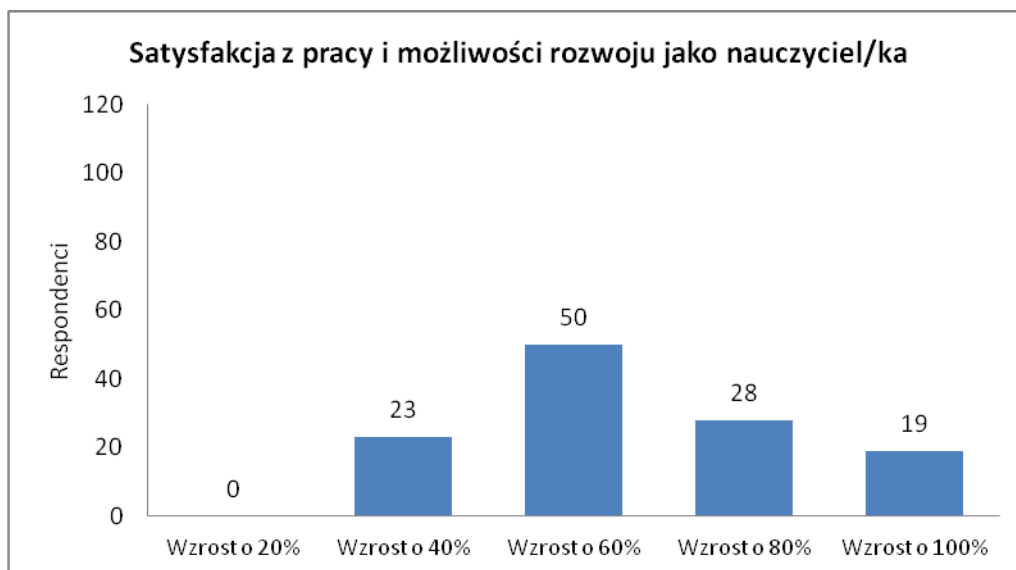


### Wiedza teoretyczna dotycząca funkcjonowania firmy w globalnym świecie



### Chęć dokształcenia ustawicznego





Jak można zauważyć, wzrost wiedzy uczestników/czek wykazany przez porównanie wyników pre i post testów różni się od wzrostu wiedzy, który został subiektywnie wskazany u siebie przez uczestników/czki. Źródłem obiektywnych danych o wzroście wiedzy uczestników/czek jest porównanie wyników pre i post testów, natomiast samoocena dokonana przez uczestników/czek ma z założenia charakter subiektywny i stanowi informację dodatkową.

### 5.1.2 OCENA NA PODSTAWIE ANKIET PODSUMOWUJĄCYCH PROGRAM MODUŁU

Ankiety podsumowujące program modułu zostały wypełnione jedynie przez część uczestników/czek (w zależności od modułu od około 40% do około 65% uczestników/czek projektu). Poniżej została przedstawiona analiza wyników ankiet w podziale na moduły szkoleniowe.

W niniejszym raporcie rozkład procentowy odpowiedzi na 5 pytań w pięciostopniowej skali zawartych w pierwszym pytaniu ankiety został przedstawiony w formie tabelarycznej. Jednocześnie w raporcie zaprezentowano uśrednioną ocenę programu w formie wykresu, która stanowi średnią z sumy wyników dla poszczególnych pytań.





W formie wykresu zaprezentowano również uśrednioną ocenę trenerów prowadzących zajęcia w ramach danego modułu. Ankietowani/ne w pięciostopniowej skali dokonywali oceny prowadzących zajęcia – oceniali program szkolenia, sposób przekazywania wiedzy, zakres merytoryczny szkolenia, kulturę osobistą oraz kontakt z grupą. Suma odpowiedzi na pytania składowe stanowi ogólną ocenę trenera. Dla zachowania czytelności prezentowanych danych w niniejszym raporcie przedstawiono uśrednioną ogólną ocenę dla wszystkich trenerów prowadzących zajęcia z danego modułu.

Jeśli ankietowani/ne udzielali odpowiedzi na pytania otwarte to zostały one przeanalizowane, a wnioski z nich płynące przedstawione w niniejszym raporcie.

Badani/ne zostali poproszeni o ogólne ocenienie modułu w skali od 1 do 10, jednak nie wszyscy dokonali takiej oceny. W niniejszym raporcie rozkład wskazanych odpowiedzi został przedstawiony w formie wykresu słupkowego.

W odróżnieniu od innych części raportu w niniejszym podrozdziale dotyczącym oceny na podstawie ankiet podsumowujących program modułu dane procentowe zostały przedstawione z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku. Z uwagi na niewielką ilość odpowiedzi „bardzo nisko” i „nisko” przy większym zaokrągleniu te odpowiedzi nie byłyby widoczne w zestawieniu procentowym.

## **MODUŁ I**

Uśredniona ocena programu modułu I pokazuje, że program ten był przez respondentów/teki w ponad 80% oceniany wysoko lub bardzo wysoko – odpowiednio 33,62% oraz 48,51%. Szczególnie wysoko oceniane były program modułu szkoleń oraz stopień w jakim program modułu był interesujący.

Trenerzy prowadzący zajęcia w ramach modułu I byli ogólnie oceniani przez respondentów bardzo pozytywnie – 63,31% badanych oceniło ich bardzo wysoko.

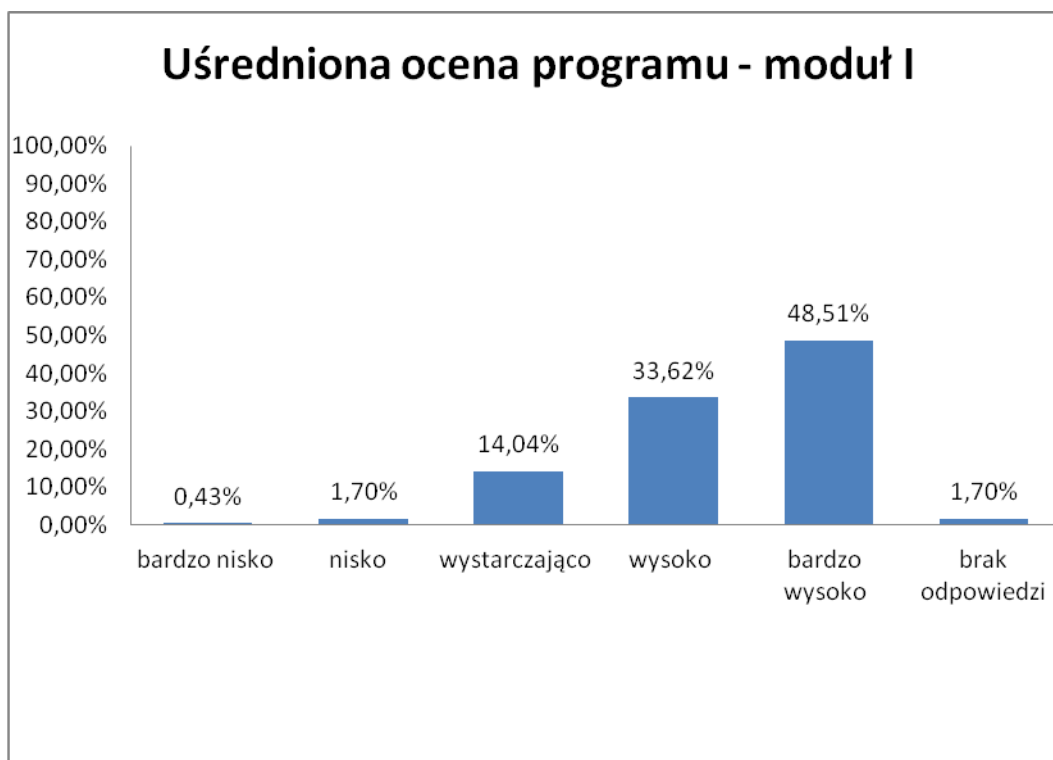




Ogólnie moduł szkoleniowy był oceniany bardzo dobrze – 15 osób spośród 24 które dokonały oceny zaznaczyło ocenę najwyższą. Najniższa ocena wynosiła 7 i została wskazana tylko przez jedną osobę.

Ankietowani/ne nie udzielili odpowiedzi na pytania otwarte.

Rozkład wyników ankiety wyrażonych liczbowo lub procentowo prezentują poniższe wykresy:

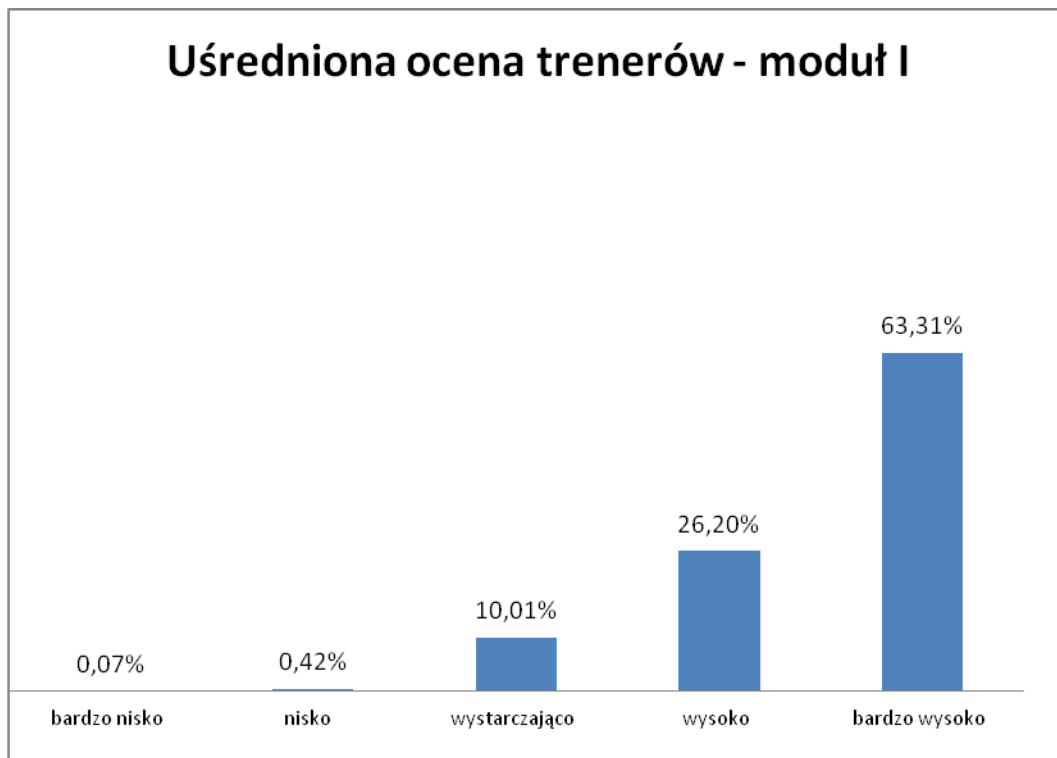


Ocena Programu	bardzo nisko	nisko	wystarczająco	wysoko	bardzo wysoko	brak odpowiedzi
Jak oceniam program modułu szkoleń	0,00%	0,00%	10,64%	38,30%	51,06%	0,00%
Jak oceniam przydatność zdobytej wiedzy w danym module w mojej codziennej pracy	0,00%	2,13%	29,79%	21,28%	44,68%	2,13%
Czy uzyskane w module informacje będą przekazywać uczniom	2,13%	2,13%	12,77%	31,91%	46,81%	4,26%
Czy informacje zawarte w module były informacjami nowymi	0,00%	4,26%	8,51%	40,43%	46,81%	0,00%
Czy program modułu był interesujący	0,00%	0,00%	8,51%	36,17%	53,19%	2,13%

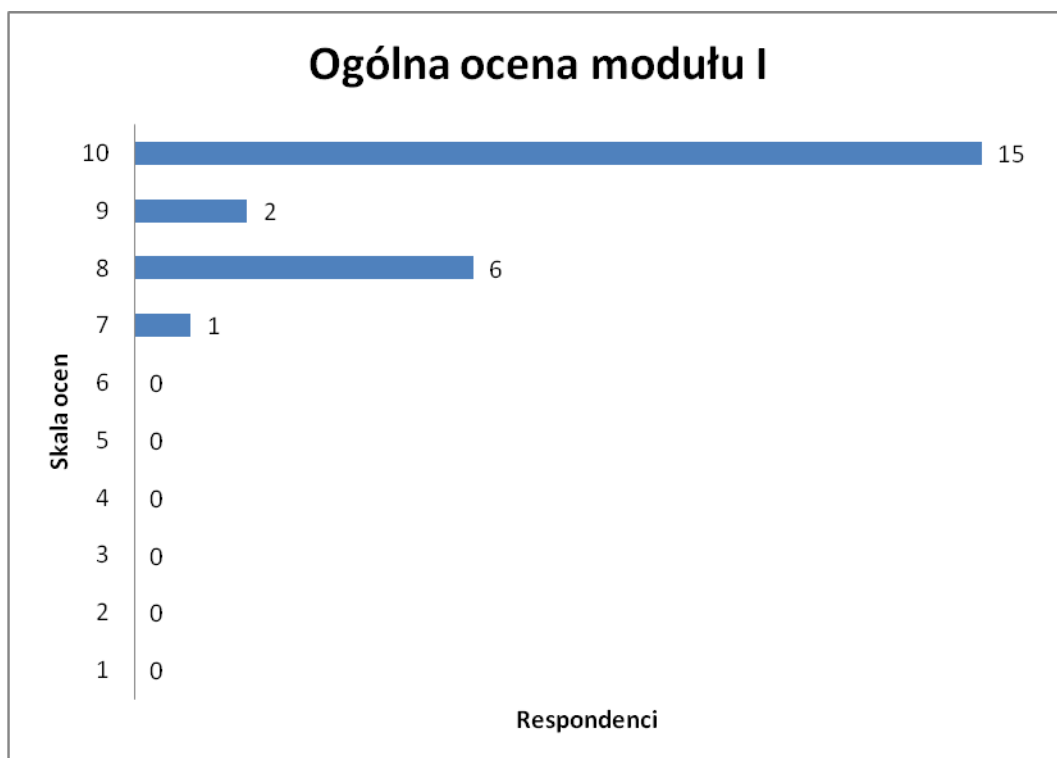




## Uśredniona ocena trenerów - moduł I



## Ogólna ocena modułu I



## MODUŁ II





Uśredniona ocena programu modułu II pokazuje, że program ten był przez blisko 90% respondentów/tek oceniany wysoko lub bardzo wysoko (29,62% i 60%). Jak pokazuje tabela z procentowym rozkładem odpowiedzi na poszczególne pytania składające się na uśrednioną ocenę programu około 73% badanych wskazało, że program modułu był interesujący w bardzo wysokim stopniu.

Analiza odpowiedzi respondentów/tek na pytanie otwarte „Jakie elementy były dla Pana/Pani najbardziej interesujące i przydatne?” pozwala stwierdzić, że badani byli ogólnie zadowoleni z treści prezentowanych podczas szkoleń z modułu II. Jako najbardziej interesujące i przydatne elementy najczęściej wskazywali nowoczesne materiałowstwo, sztukę zdobienia wyrobów gotowych oraz tworzenie i ewolucję programów nauczania. Tylko nieliczni odpowiedzieli na pytanie otwarte „Jakie elementy były dla Pana/Pani najmniej interesujące i przydatne?” – wskazali zagadnienia dotyczące prowadzenia dużej firmy oraz innowacyjność z perspektywy zaopatrywania przedsiębiorstw.

Trenerzy prowadzący zajęcia w ramach modułu II zostali ocenieni bardzo wysoko przez blisko 90% respondentów/tek.

22 spośród 45 badanych, którzy dokonali ogólnej oceny modułu, wybrało ocenę najwyższą.

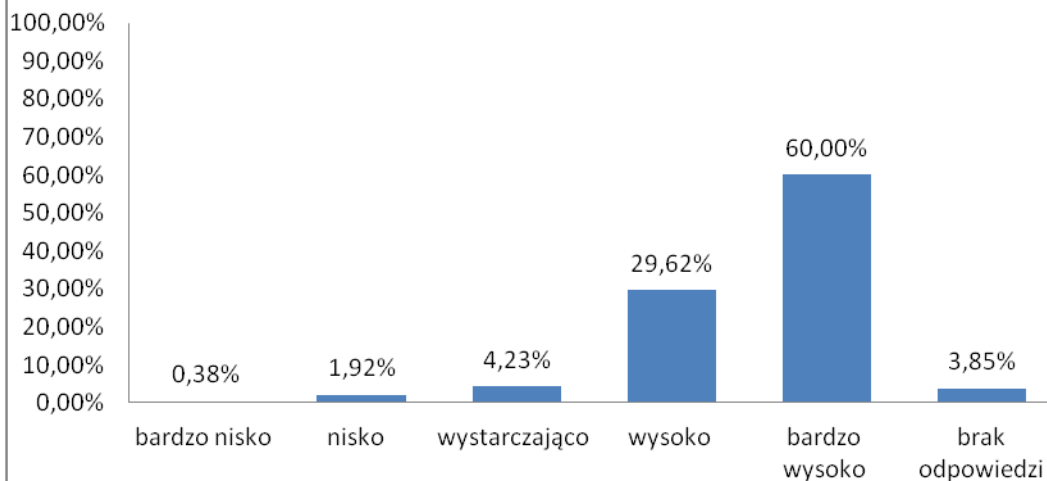
Respondenci/cki w uwagach, sugestiach dotyczących programu oraz tematyki szkoleń wskazali m.in. na konieczność zwiększenia ilości materiałów dydaktycznych („więcej slajdów, przykładów, filmów, gotowych wyrobów”).

Rozkład wyników ankiety wyrażonych liczbowo lub procentowo prezentują poniższe wykresy:





## Uśredniona ocena programu - moduł II



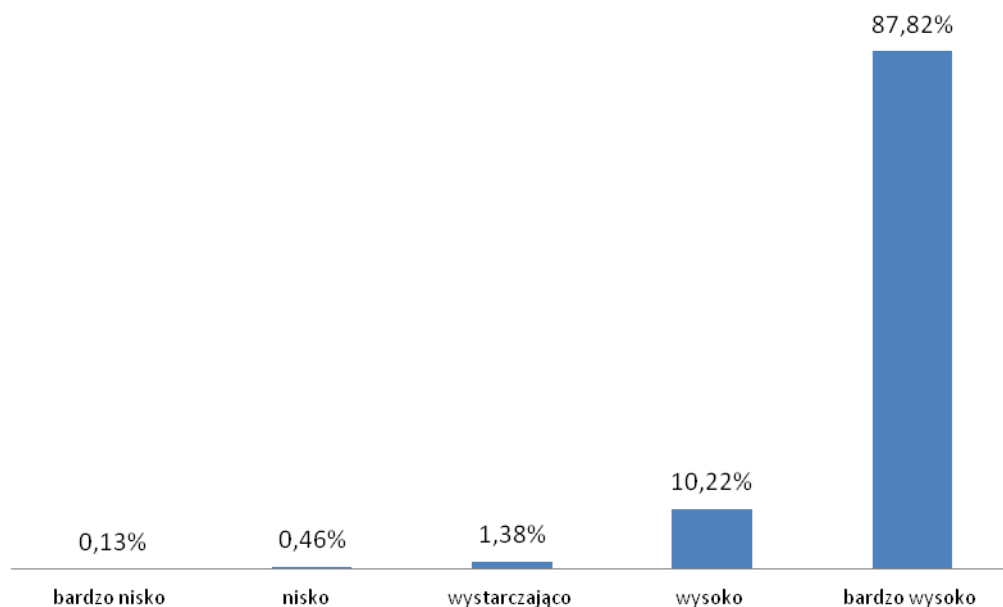
Ocena Programu	bardzo nisko	nisko	wystarczająco	wysoko	bardzo wysoko	brak odpowiedzi
Jak oceniam program modułu szkoleń	0,00%	9,62%	1,92%	26,92%	69,23%	1,92%
Jak oceniam przydatność zdobytej wiedzy w danym module w mojej codziennej pracy	0,00%	0,00%	5,77%	32,69%	55,77%	3,85%
Czy uzyskane w module informacje będą przekazywać uczniom	1,92%	1,92%	3,85%	21,15%	63,46%	5,77%
Czy informacje zawarte w module były informacjami nowymi	0,00%	3,85%	9,62%	46,15%	38,46%	1,92%
Czy program modułu był interesujący	0,00%	3,85%	0,00%	21,15%	73,08%	5,77%



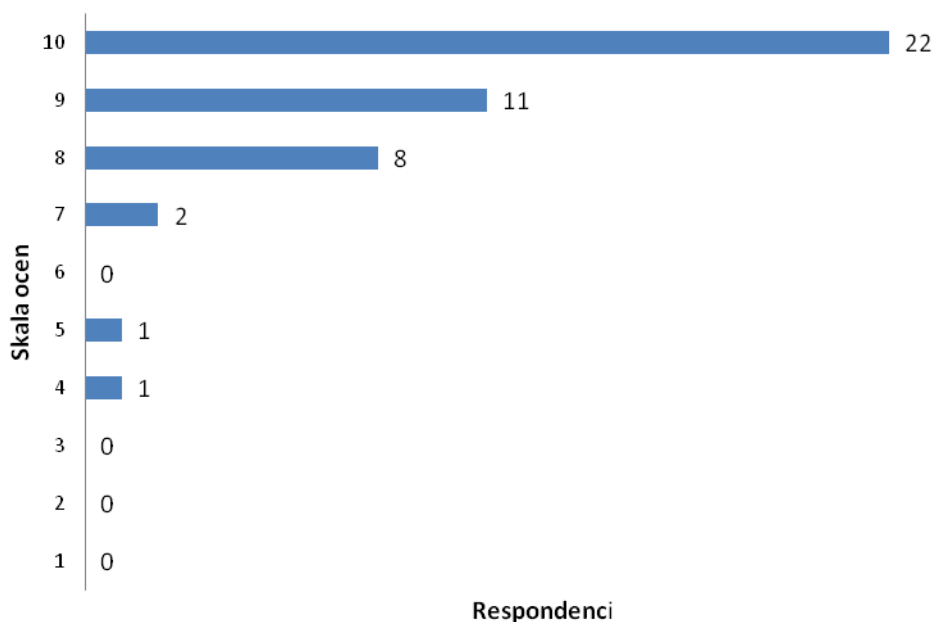




## Uśredniona ocena trenerów - moduł II



## Ogólna ocena modułu II



### MODUŁ III





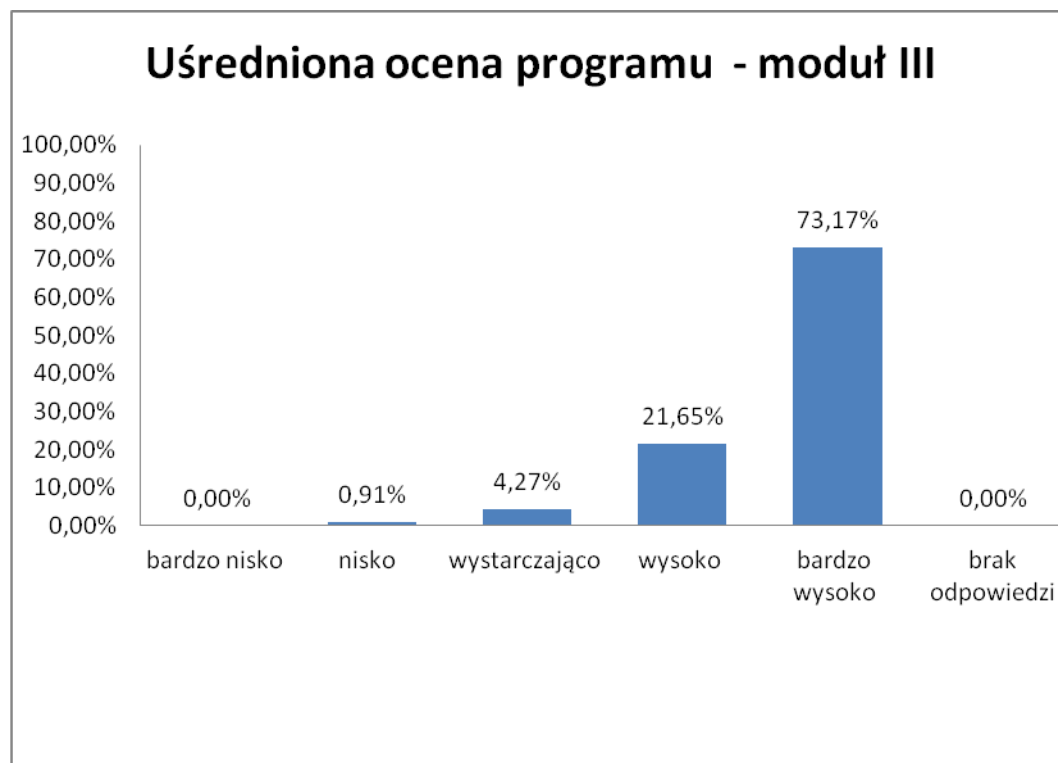
Respondenci/teki oceniali programu modułu III bardzo dobrze – zgodnie z uśrednioną oceną programu 21,65% wystawiło ocenę wysoką, a 73,17% bardzo wysoką. 92,42% ankietowanych stwierdziło, że program modułu był interesujący w bardzo wysokim stopniu.

Jako najbardziej interesujące i przydatne elementy respondenci/teki wskazywali przede wszystkim budowę wizerunku publicznego, zajęcia z fotografem, modę w mediach. Jednocześnie tylko jedna osoba udzieliła odpowiedzi na pytanie „Jakie elementy były dla Pana/Pani najmniej interesujące i przydatne?” i wskazała na zajęcia z zakresu fotografii.

Uśredniona ocena trenerów prowadzących zajęcia z modułu III pokazuje, że respondenci/teki byli bardzo zadowoleni z sposobu prowadzenia zajęć.

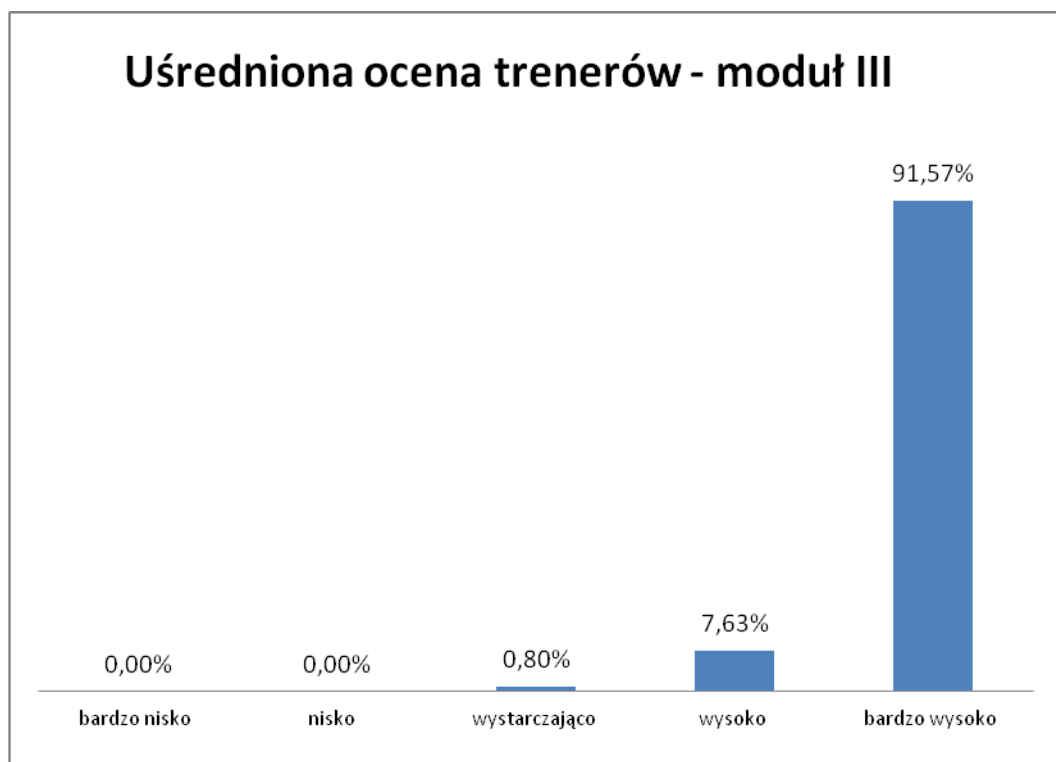
Tylko 4 respondentów/tek ogólnie oceniło moduł III na 4 w 10 stopniowej skali. Natomiast aż 25 spośród 43 osób, które dokonały oceny modułu, wystawiło najwyższą ocenę.

Rozkład wyników ankiety wyrażonych liczbowo lub procentowo prezentują poniższe wykresy:



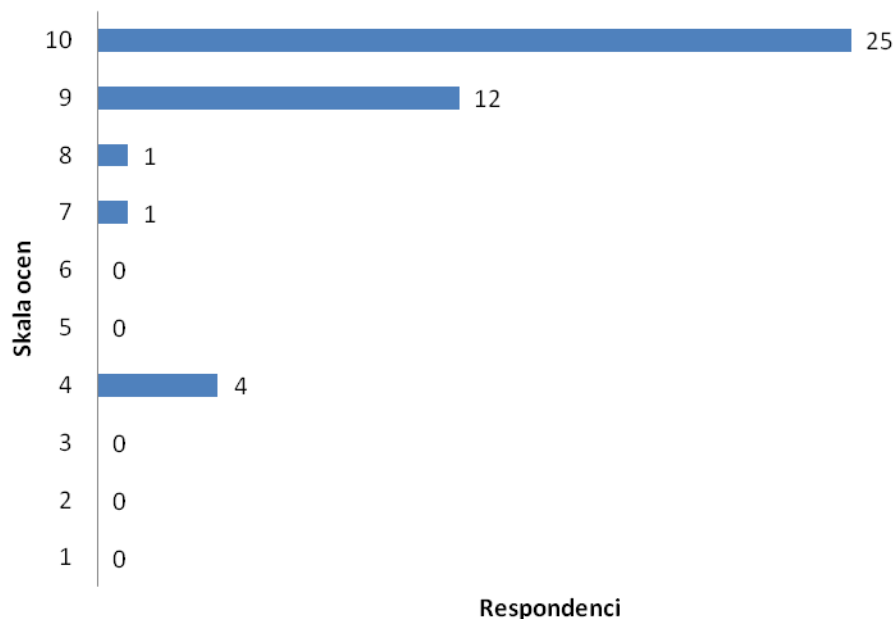


Ocena Programu	bardzo nisko	nisko	wystarczająco	wysoko	bardzo wysoko	brak odpowiedzi
Jak oceniam program modułu szkoleń	0,00%	0,00%	0,00%	26,15%	73,85%	0,00%
Jak oceniam przydatność zdobytej wiedzy w danym module w mojej codziennej pracy	0,00%	3,03%	4,55%	27,27%	65,15%	0,00%
Czy uzyskane w module informacje będę przekazywać uczniom	0,00%	0,00%	12,31%	18,46%	69,23%	0,00%
Czy informacje zawarte w module były informacjami nowymi	0,00%	1,52%	4,55%	28,79%	65,15%	0,00%
Czy program modułu był interesujący	0,00%	0,00%	0,00%	7,58%	92,42%	0,00%





## Ogólna ocena modułu III



## MODUŁ IV

Uśredniona ocena programu modułu IV pokazuje, że zbliżona ilość respondentów/tek oceniła program wysoko (35,9%) i bardzo wysoko (37,95%). Rozkład procentowy odpowiedzi na poszczególne pytania składające się na uśrednioną ocenę programu jest w przypadku modułu IV mniej zróżnicowany niż w przypadku trzech omawianych wcześniej modułów.

W odpowiedzi na pytanie „Jakie elementy były dla Pana/Pani najbardziej interesujące i przydatne” respondenci/teki najczęściej wskazywali: strony internetowe, współczesne metody ekspozycji odzieży oraz metody reklamowania branży modowej. Na pytanie „Jakie elementy była dla Pana/Pani najmniej interesujące i przydatne” respondenci/teki udzielili następujących odpowiedzi: „administracja stron www”, „współczesne metody graficznej ekspozycji odzieży”, „projektowanie ulotek reklamowych”, „zajęcia z reklamy były bardziej reklamą i prezentacją firmy niż zajęciami które mogłyby się odnieść do szkoły”.

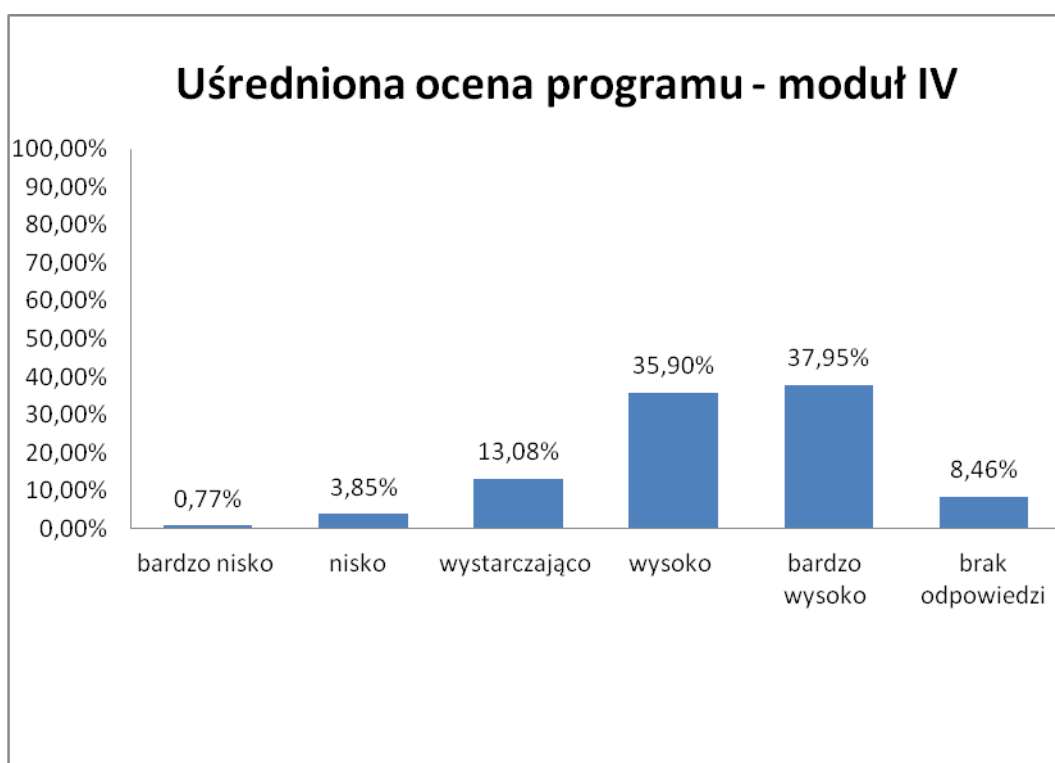




74,74% respondentów/tek oceniło trenerów prowadzących zajęcia w ramach modułu IV bardzo wysoko. Natomiast tylko około 6% oceniło ich bardzo nisko, nisko lub wystarczająco.

Ogólna ocena modułu IV przez respondentów/tek jest zróżnicowana. 5 ankietowany oceniło moduł na 3, 9 osób oceniło na 4, dwie osoby oceniły na 6 i tyle samo na 7. 6 ankietowanych oceniło moduł na 8, 7 osób na 9, a 20 respondentów wystawiło najwyższą ocenę, czyli 10.

Rozkład wyników ankiety wyrażonych liczbowo lub procentowo prezentują poniższe wykresy:

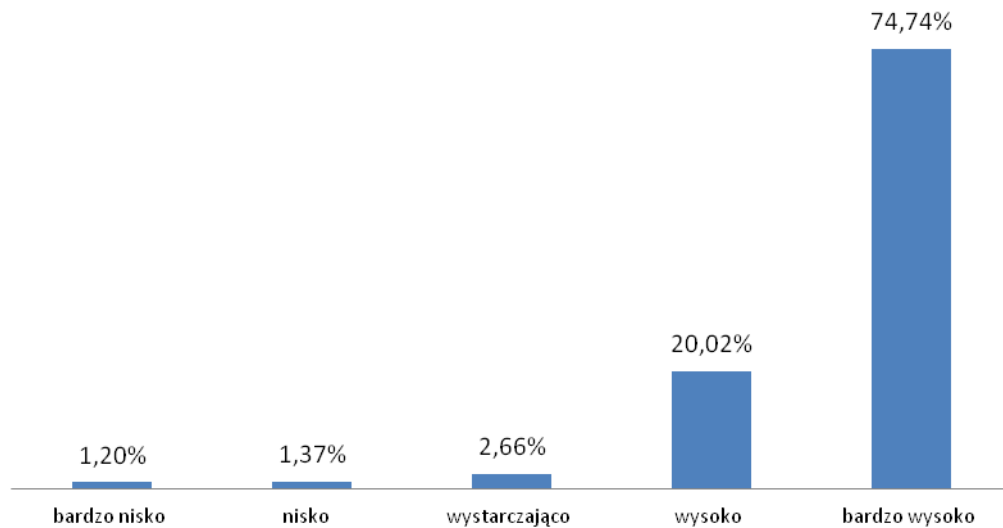


Ocena Programu	bardzo nisko	nisko	wystarczająco	wysoko	bardzo wysoko	brak odpowiedzi
Jak oceniam program modułu szkoleń	0,00%	1,28%	16,67%	28,21%	44,87%	8,97%
Jak oceniam przydatność zdobytej wiedzy w danym module w mojej codziennej pracy	1,28%	5,13%	11,54%	41,03%	33,33%	7,69%
Czy uzyskane w module informacje będą przekazywać uczniom	1,28%	5,13%	10,26%	35,90%	38,46%	8,97%
Czy informacje zawarte w module były informacjami nowymi	1,28%	5,13%	14,10%	42,31%	29,49%	7,69%
Czy program modułu był interesujący	0,00%	2,56%	12,82%	32,05%	43,59%	8,97%

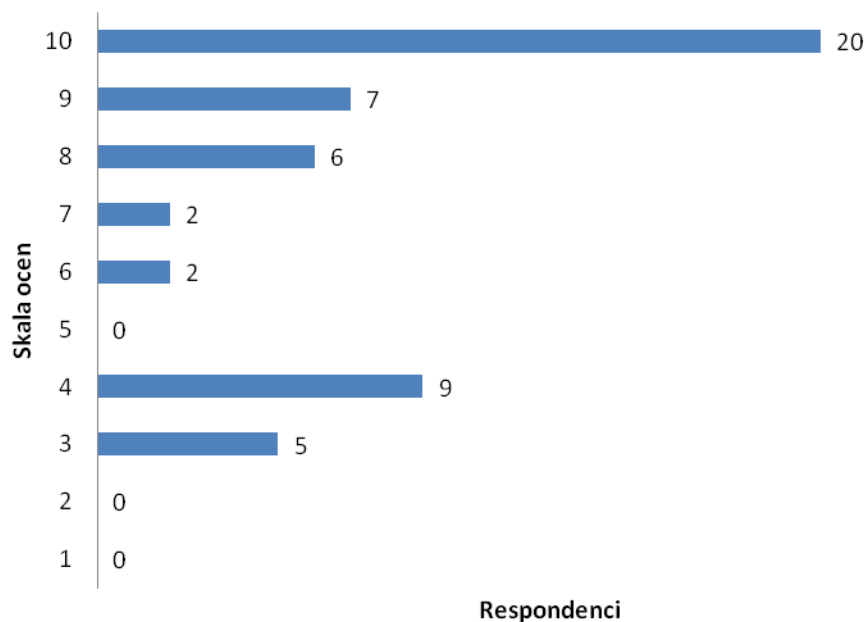




## Uśredniona ocena trenerów - moduł IV



## Ogólna ocena modułu IV



## MODUŁ V





Uśredniona ocena programu modułu V pozwala stwierdzić, że znaczna część respondentów/tek (61,32%) oceniła program modułu V bardzo wysoko. Jak pokazuje tabela z procentowym rozkładem odpowiedzi na poszczególne pytania składające się na uśrednioną ocenę programu aż 67,11% badanych wskazało, że będą uzyskane w module informacje przekazywać swoim uczniom w stopniu bardzo wysokim. Jednocześnie taka sama ilość respondentów/tek wskazała, że program modułu były interesujący w stopniu bardzo wysokim.

W odpowiedzi na pytanie „Jakie elementy były dla Pana/Pani najbardziej interesujące i przydatne” respondenci/teki najczęściej wskazywali: nowoczesne rozwiązania w przemyśle włókienniczym, organizacja pokazu mody, pokaz makijażu. Natomiast jako najmniej interesujące i przydatne respondenci/teki wskazywali zajęcia dotyczące budowy maszyn włókienniczych.

86,14% respondentów/tek oceniło trenerów prowadzących zajęcia w ramach modułu V bardzo wysoko.

Analiza wyników ogólnej oceny modułu V pozwala stwierdzić, że respondenci/teki pozytywnie ocenili ten moduł szkoleniowy – większość badanych wystawiła ocenę 7 lub wyższą.

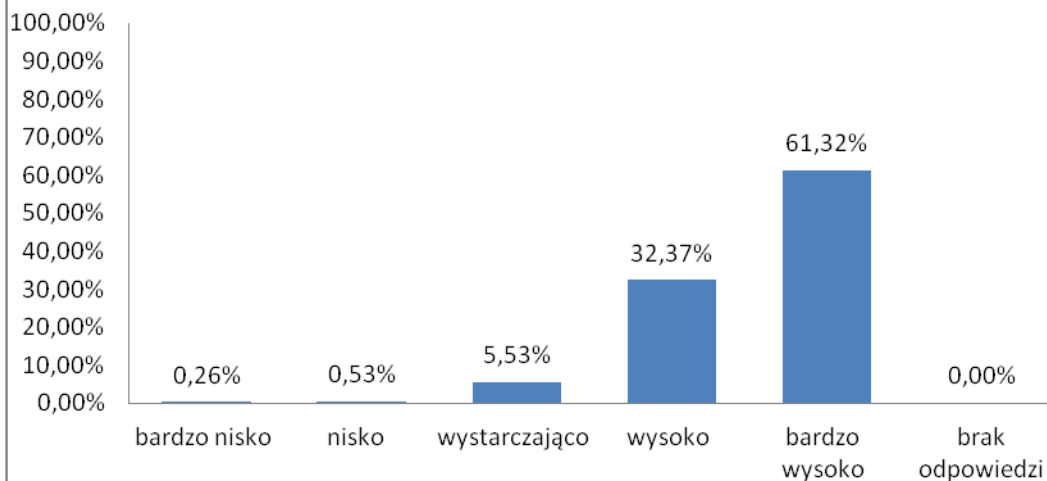
Respondenci/teki w uwagach, sugestiach dotyczących programu oraz tematyki szkoleń wskazali m.in.: „Propozycja spotkania poświęconego wymianie doświadczeń nauczycieli branży odzieżowej”, „Tematyka bardzo ciekawa, ale w branży odzieżowej mniej przydatna. Pewne informacje możemy przekazać uczniom w formie ciekawostki, lecz nie wpływa to na realizację programu nauczania”.

Rozkład wyników ankiety wyrażonych liczbowo lub procentowo prezentują poniższe wykresy:





## Uśredniona ocena programu - moduł V



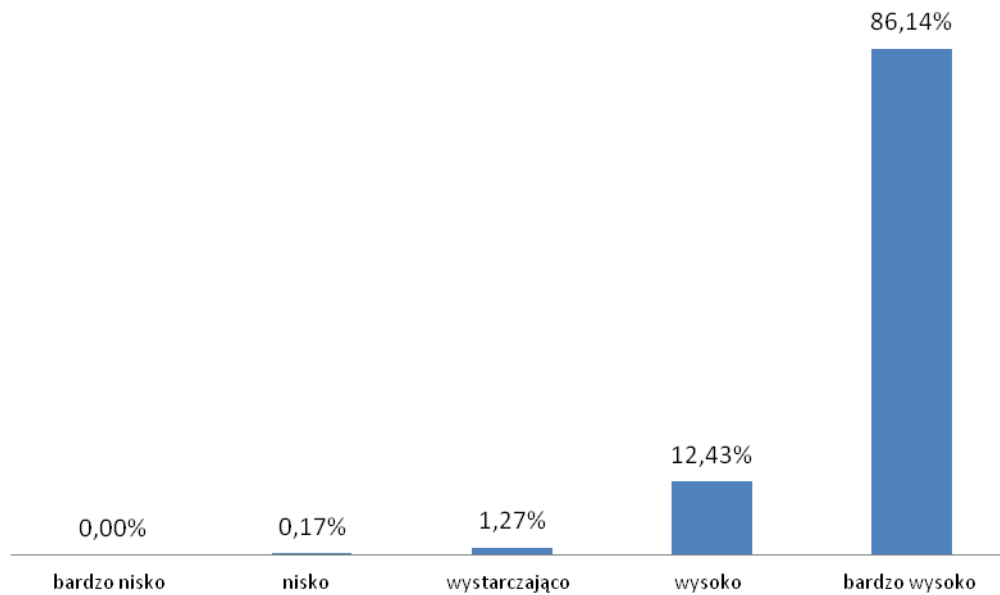
Ocena Programu	bardzo nisko	nisko	wystarczająco	wysoko	bardzo wysoko	brak odpowiedzi
Jak oceniam program modułu szkoleń	0,00%	1,32%	0,00%	34,21%	64,47%	0,00%
Jak oceniam przydatność zdobytej wiedzy w danym module w mojej codziennej pracy	0,00%	1,32%	3,95%	42,11%	52,63%	0,00%
Czy uzyskane w module informacje będą przekazywać uczniom	0,00%	0,00%	6,58%	26,32%	67,11%	0,00%
Czy informacje zawarte w module były informacjami nowymi	1,32%	0,00%	15,79%	27,63%	55,26%	0,00%
Czy program modułu był interesujący	0,00%	0,00%	1,32%	31,58%	67,11%	0,00%



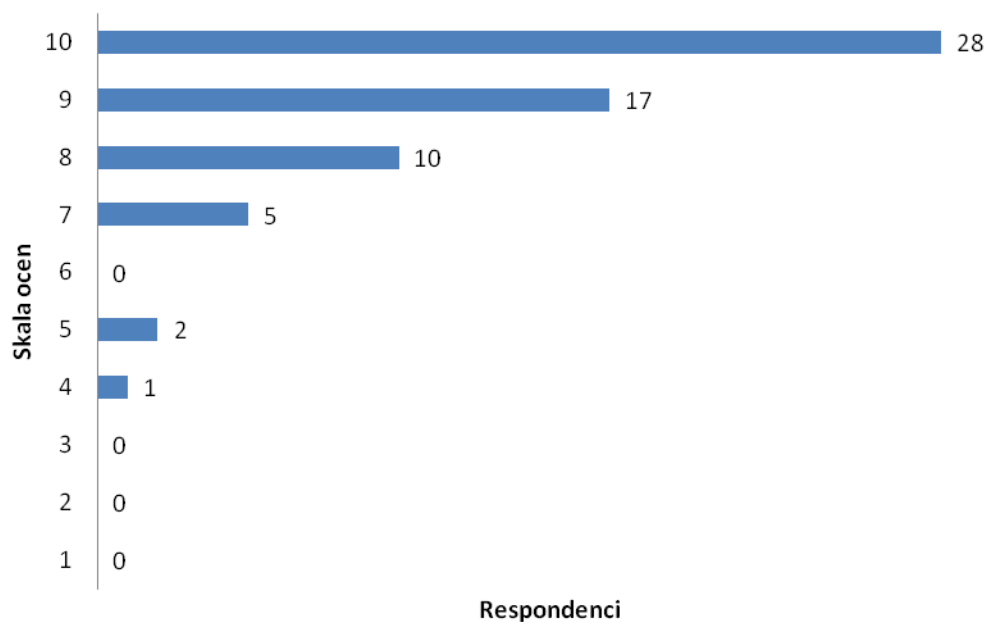




## Uśredniona ocena trenerów - moduł V



## Ogólna ocena modułu V



## MODUŁ VI





Uśredniona ocena programu modułu VI pokazuje, że program ten był przez około 88% respondentów/tek oceniany wysoko lub bardzo wysoko (32,5% i 45,42%). Jak pokazuje tabela z procentowym rozkładem odpowiedzi na poszczególne pytania składające się na uśrednioną ocenę programu 27,08% respondentów oceniło że informacje zawarte w module były informacjami nowymi w stopniu wystarczającym, 43,75% w stopniu wysokim, a 29,17% w stopniu bardzo wysokim.

W module VI uśredniona ocena trenerów prowadzących zajęcia jest nieco bardziej zróżnicowana niż w przypadku pozostałych modułów, chociaż nadal przeważają oceny pozytywne – 63,79% respondentów/tek oceniło trenerów bardzo wysoko, a 14,87% wysoko. Natomiast aż 19,47% badanych oceniło trenerów wystarczająco.

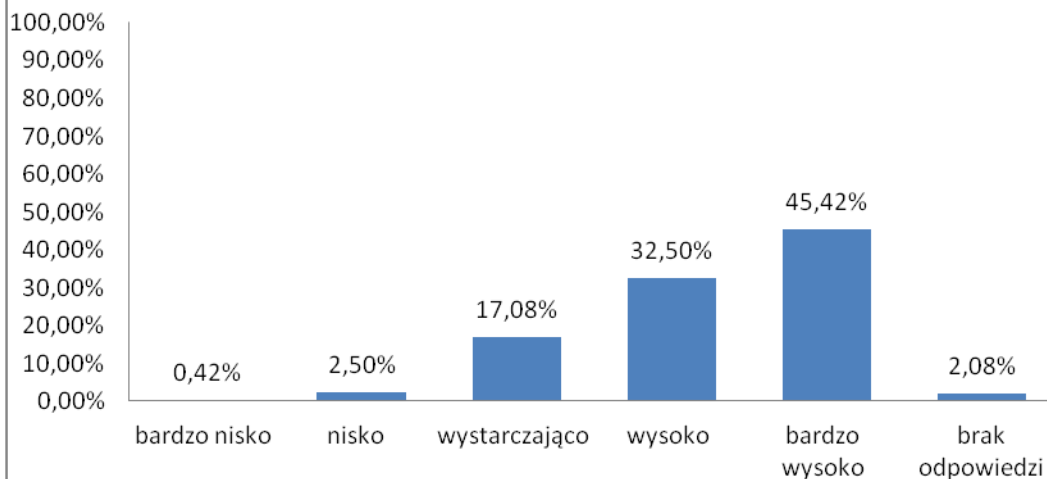
Analiza wyników ogólnej oceny modułu VI pozwala stwierdzić, że respondenci/cki pozytywnie ocenili ten moduł szkoleniowy – większość badanych wystawiła ocenę 7 lub wyższą. Najwięcej respondentów/tek (13 z 42 osób, które dokonały oceny) oceniło moduł na 9.

Rozkład wyników ankiety wyrażonych liczbowo lub procentowo prezentują poniższe wykresy:





## Uśredniona ocena programu - moduł VI

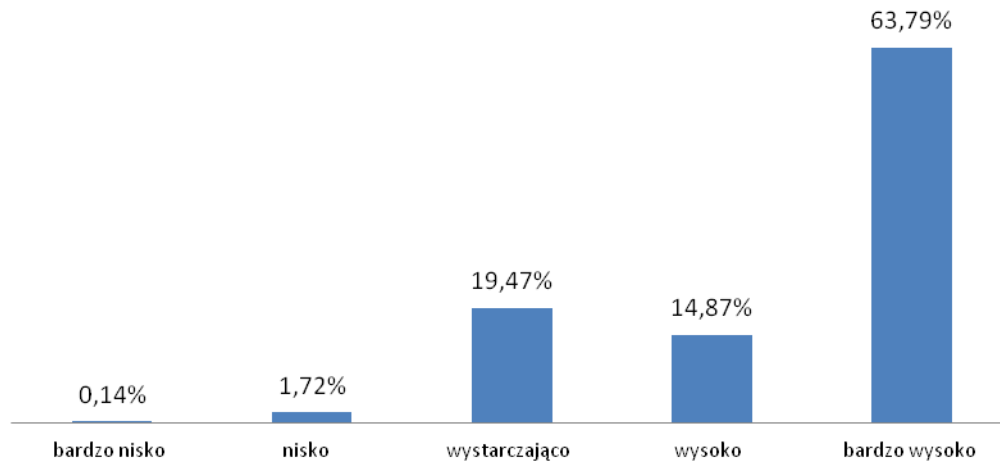


Ocena Programu	bardzo nisko	nisko	wystarczająco	wysoko	bardzo wysoko	brak odpowiedzi
Jak oceniam program modułu szkoleń	0,00%	0,00%	18,75%	22,92%	58,33%	0,00%
Jak oceniam przydatność zdobytej wiedzy w danym module w mojej codziennej pracy	0,00%	2,08%	18,75%	37,50%	39,58%	2,08%
Czy uzyskane w module informacje będą przekazywać uczniom	2,08%	10,42%	10,42%	25,00%	47,92%	4,17%
Czy informacje zawarte w module były informacjami nowymi	0,00%	0,00%	27,08%	43,75%	29,17%	0,00%
Czy program modułu był interesujący	0,00%	0,00%	10,42%	33,33%	52,08%	4,17%

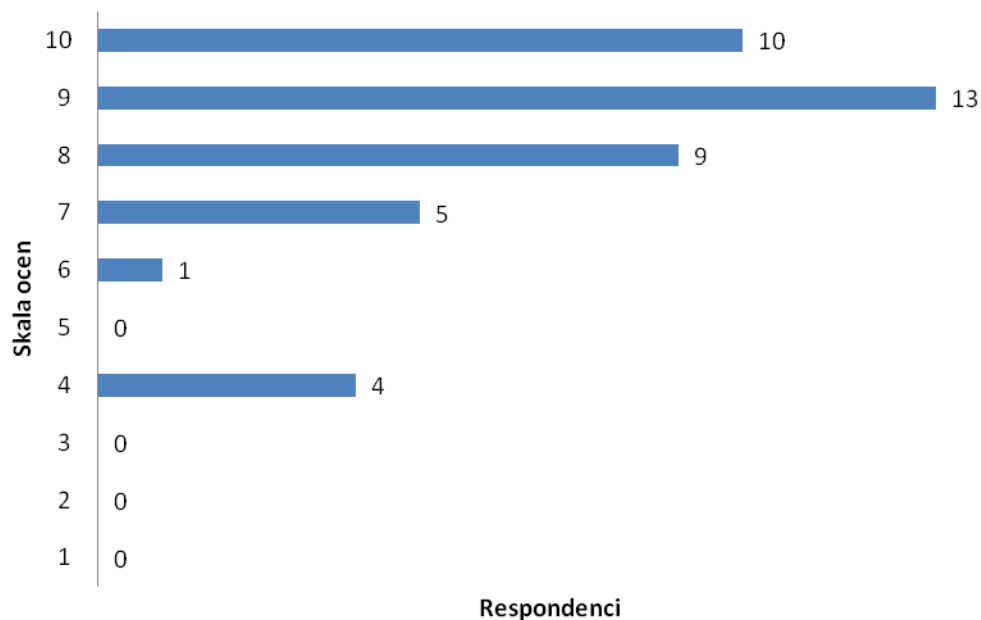




## Uśredniona ocena trenerów - moduł VI



## Ogólna ocena modułu VI





Przeprowadzona powyżej analiza wyników ankiet pozwala stwierdzić, że respondenci/teki, którzy wypełnili ankiety ogólnie byli zadowoleni ze szkoleń. Uśredniona ocena programu szkoleń była pozytywna dla wszystkich modułów szkoleniowych. Warto zaznaczyć, że chociaż pewne elementy respondenci/teki wskazywali częściej jako najbardziej interesujące i przydatne, to same elementy były przez innych respondentów/teki wskazywane jako najmniej interesujące i przydatne. Można przypuszczać, że wynika to z subiektywnych odczuć badanych oraz uwarunkowań wynikających z nauczonych przez nich przedmiotów. Trenerzy prowadzący zajęcia byli oceniani bardzo dobrze, w większości uzyskiwali ocenę wysoką lub bardzo wysoką. Ogólnie w większości moduły w dziesięciostopniowej skali były oceniane na 7 lub więcej.

### **5.1.3 OCENA NA PODSTAWIE WIZYT MONITORUJĄCYCH**

Specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji przeprowadzająca wizytę monitorującą szkolenia wypełniała protokół z wizyty monitorującej, ale także przeprowadzała wywiad z trenerem prowadzącym szkolenie (wypełniała kwestionariusz wywiadu z trenerem) oraz przeprowadzała wywiady z kilkoma uczestnikami/czkami (wypełniała kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem).

W trakcie realizacji szkoleń w ramach projektu „Nauczyciel szkoły odzieżowej w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłu mody” zostały przeprowadzone wizyty monitorujące w następujących terminach:

- **19.11.2011 (grupa 9, 10, 11, 12)**
- **17.12.2011 (grupa 5, 6, 7, 8)**
- **25.02.2012 (grupa 1, 2, 3, 4)**
- **24.03.2012 (grupa 5, 6, 7, 8)**

Protokoły z wizyt monitorujących przeprowadzonych przez Specjalistkę ds. monitoringu i ewaluacji w trakcie realizacji szkoleń wykazały, że zajęcia były prowadzone zgodnie z programem i harmonogramem, na sali znajdował odpowiedni sprzęt dydaktyczny, uczestnicy otrzymali informację, że projekt jest finansowany ze środków UE, zajęcia były prowadzone w sposób ciekawy, dynamiczny, interaktywny, a trenerzy nawiązali kontakt z grupą. Podczas części wizyt





monitorujących. Specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji zauważyła braki związane z opatrzeniem materiałów dydaktycznych lub sali odpowiednią wizualizacją EFS. Specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji przy części grup szkoleniowych, które monitorowała odnotowała brak kompletnych list obecności uwzględniających nazwy oraz czas trwania poszczególnych modułów i/lub liczbę uczestników niezgodną z podpisami na liście obecności. Wszystkie powyższe elementy były od razu uzupełniane i stosowane w kolejnych szkoleniach/stażach.

Z protokołów wynika, że uczestnicy/czki pozytywnie oceniali trenerów prowadzących zajęcia, zwracali uwagę na dobry kontakt prowadzącego z grupą, ciekawy prowadzenie zajęć oraz kompetencje i przygotowanie trenerów do zajęć. Podczas części wizyt monitorujących zgłoszono problem z nakładaniem się terminów zajęć z terminem ferii zimowych. W trakcie wizyty monitorującej 25.02.2012 w grupie 1 zgłoszono problemy związane z częstymi zmianami terminów zajęć, lokalizacją miejsc, w których odbywają się szkolenia oraz sprawami organizacyjnymi. Jednak uczestnicy/czki byli bardzo zadowoleni z merytorycznej strony szkoleń oraz całości projektu. Podkreślali, że oczywiście sprawy organizacyjne sygnalizują, ale to każdorazowo mocno subiektywne oceny.

Na podstawie analizy kwestionariuszy wywiadów z trenerami można stwierdzić, że uczestnicy/czki byli zadowoleni z przedstawionych treści merytorycznych, zwiększyli swoje kompetencje związane z tematyką szkolenia, a udział w projekcie był motywacją do aktywności w kształceniu ustawicznym.

W trakcie wywiadu trenerzy wyrażali również swoją opinię na temat wzrostu wiedzy z zakresu prezentowanych podczas szkolenia treści u uczestników/czek oraz wzrostu umiejętności praktycznych u uczestników/czek w wyniku udziału w szkoleniu. Nie zawsze udzielali odpowiedzi na wszystkie pytania. Zamieszczona poniżej tabela przedstawia wybrane odpowiedzi.





Kwestionariusz wywiadu z trenerem	Opinia trenera nt. wzrostu wiedzy u uczestników:	Opinia trenera nt. wzrostu umiejętności praktycznych u uczestników:
<b>17.12.2011, Joanna Żaworonek, gr 6</b>	„Wzrost wiedzy na temat potrzeby ewaluacji programów nauczania.”	„Przydatne ćwiczenia związane z aktywnymi metodami nauczania.”
<b>25.02.2012, Marek Cichawa, gr 1</b>	„Dyskusje świadczą o zaangażowaniu uczestników.”	„Uważam że nastąpił wzrost umiejętności.”
<b>25.02.2012, Iwona Grab, gr 3 i 4</b>	„Uczestnikom została przekazana wiedza teoretyczna, która przekłada się na praktykę stosowaną przez uczestników. Poziom wiedzy został przekazany w sposób należyty i uczestnicy po szkoleniu posiadają podstawy VM i funkcjonowania salonu.”	„Umiejętności praktyczne, przedstawione przez trenera dot. możliwości wykorzystywania VM w przyszłości.”

Specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji przeprowadziła w sumie 26 wywiadów z uczestnikami/czkami projektu. Na podstawie analizy kwestionariuszy wywiadów z uczestnikami/czkami można stwierdzić, że szkolenia spełniły oczekiwania zdecydowanej większości uczestników/czek. Większość osób, z którymi specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji przeprowadziła wywiad wskazywała, że dzięki udziałowi w szkoleniach zwiększyli swoją wiedzę i umiejętności oraz poprawili kwalifikacje.

Podczas wywiadu uczestnicy/czki udzielali również odpowiedzi na pytania otwarte. Ich analiza pozwala stwierdzić, że uczestnikom/czkom podobały się różne elementy szkolenia, chociaż należy zauważyć, że dużo osób wskazywało na skaner 3D. Jako element szkolenia stanowiący największą wartość uczestnicy/czki wymieniali m.in. materiały dydaktyczne oraz wiedzę dotyczącą nowoczesnych technologii.

Dwie osoby, z którymi specjalistka przeprowadziła wywiad w czasie wizyty monitorującej 24 marca 2012, stwierdziły, że szkolenia nie spełniły ich oczekiwań w zakresie treści merytorycznych oraz nie





przyczyniły się do zwiększenia ich wiedzy i umiejętności, a także podniesienia kwalifikacji praktycznych i dydaktycznych. Jednocześnie dostrzegały one pozytywne elementy szkoleń. Jedna osoba zaznaczyła, że elementem szkolenia, który najbardziej jej się podobał była prezentacja skanera 3D, a za najbardziej wartościowy element uznała materiały dotyczące skanera 3D i inteligentnych materiałów włókienniczych. Również drugiej osobie podobała się prezentacja skanera 3D.

Tabela poniżej prezentuje wybrane odpowiedzi uczestników/czek, z którymi Specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji przeprowadziła wywiad, na pytania otwarte.

<p><b>Jakie elementy szkolenia podobały się Panu/Pani najbardziej?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>„Linki! Badanie nowoczesności. Praktyczne wskazówki do wykorzystania w szkole. Inne programy.”</li> <li>„Skaner 3D.”</li> <li>„Programy do projektowania na komputerze. Skaner 3D.”</li> <li>„Prezentacje multimedialne. Filmy dydaktyczne.”</li> <li>„Nowoczesne technologie z zakresu materiałów.”</li> <li>„Nowoczesne procesy produkcyjne i technologiczne. Oprogramowanie FDS. Nowoczesne wkłady odzieżowe. Sztuka zdobienia i uszlachetnienia wyrobów gotowych. Studio Fotograficzne.”</li> <li>„Pokaz mody od kuchni. Profesjonalna sesja zdjęciowa do współczesnego katalogu odzieży.”</li> </ul>
<p><b>Które elementy szkolenia stanowią największą wartość dla Pana/Pani?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>„Praktyczna strona warsztatów.”</li> <li>„Skaner 3D.”</li> <li>„Materiały dydaktyczne.”</li> <li>„Przekazywanie materiałów dydaktycznych.”</li> <li>„Największą wartość stanowią treści związane z technologią i materiałoznawstwem odzieżowym.”</li> <li>„Wiedza dotycząca nowoczesnych technologii w odzieżnictwie oraz wiedza z zakresu budowania i modyfikowania programów nauczania.”</li> </ul>
<p><b>Czego brakowało w szkoleniu, co można poprawić?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>„Brak dłuższych przerw.”</li> <li>„Więcej projektowania na komputerze. Modelka do stworzenia ubrań.”</li> <li>„Nie ze wszystkim modułom otrzymaliśmy materiały</li> </ul>







szkoleniowe.”

- „Zbyt mało czasu na zapoznanie się z nowym oprogramowaniem z zakresu przygotowania i produkcji odzieży.”

#### 5.1.4 OCENA NA PODSTAWIE BADANIA CATI

Z uwagi na małą zwrotność ankiet ewaluacyjnych Projektodawca postanowił dołożyć element badawczy – CATI, w celu poznania opinii na próbie co najmniej 30% uczestników/czek projektu. Zostały przeprowadzone wywiady telefoniczne po szkoleniach z 40 osobami uczestniczącymi w projekcie. Wywiad przeprowadzano zgodnie z kwestionariuszem wywiadu z uczestnikiem – załącznik numer 6 do niniejszego raportu.

W trakcie wywiadu respondenci/cki zostali poproszeni o udzieleni odpowiedzi TAK lub NIE na sześć pytań zamkniętych:

- Czy szkolenie spełniło Pani/Pana oczekiwania w zakresie treści merytorycznych (wiedzy)?
- Czy warsztaty poprawiły Pana/Pani wiedzę i umiejętności z zakresu przedstawionej tematyki?
- Czy szkolenie zwiększyły Pana/Pani umiejętność praktyczne związane z tematyką szkolenia?
- Czy po szkoleniu ma Pan/Pani lepsze kwalifikacje praktyczne i dydaktyczne?
- Czy szkolenie uaktualniło Pana/Pani teoretyczną wiedzę branżową?
- Czy warsztaty zmotywowały uczestników do aktywności w kształceniu ustawicznym?

Rozkład odpowiedzi na pytania zamknięte przedstawia poniższa tabela.

PYTANIA	TAK	NIE
Czy szkolenie spełniło Pani/Pana oczekiwania w zakresie treści merytorycznych (wiedzy)?	39	1
Czy warsztaty poprawiły Pana/Pani wiedzę i umiejętności z zakresu przedstawionej tematyki?	38	2
Czy szkolenie zwiększyły Pana/Pani umiejętność praktyczne związane z tematyką szkolenia?	36	4
Czy po szkoleniu ma Pan/Pani lepsze kwalifikacje praktyczne i dydaktyczne?	38	2
Czy szkolenie uaktualniło Pana/Pani teoretyczną wiedzę branżową?	39	1





Czy warsztaty zmotywowały uczestników do aktywności w kształceniu ustawicznym?	39	1
--	----	---

Analiza powyższych wyników badania CATI pozwala stwierdzić, że uczestnicy/czki projektu ogólnie pozytywnie oceniają szkolenia. Potwierdzają, że dzięki udziałowi w zajęciach zwiększyli swoją wiedzę i umiejętności oraz podnieśli kwalifikacje praktyczne i dydaktyczne. Jednocześnie warsztaty zmotywowały uczestników/czek do kontynuowania dalszego kształcenia.

W wywiadzie poproszono również respondentów/teki o udzielenie odpowiedzi na trzy pytania otwarte:

- Jakie elementy szkolenia podobały się Panu/Pani najbardziej?
- Które elementy szkolenia stanowią największą wartość dla Pana/Pani?
- Czego brakowało w szkoleniu, co można poprawić?

Ankietowani/ne jako element szkoleń, który najbardziej im się podobał najczęściej wskazywali skaner 3D, projektowanie komputerowe oraz fashion week. Również te elementy zostały wymienione jako posiadające największą wartość dla ankietowanych. Respondenci/teki zwracali uwagę na problemy organizacyjne – zwłaszcza związane z hotelem.

## 5.2 OCENA STAŻY

Przedstawiona poniżej analiza zrealizowanych staży została przeprowadzona w podziale na firmy, w których uczestnicy/czki projektu odbywali staże. Obejmuje ona:

- krótki opis działalności przedsiębiorstwa,
- opinię opiekunów/ek staży,
- opinię uczestników/czek o stażu.





Narzędzia monitoringu i ewaluacji, które posłużyły do zebrania danych wykorzystanych w niniejszej analizie dotyczącej staży:

1) Dziennik stażu

Dziennik staży zawiera dzienny opis przebiegu stażu dla nauczycieli: datę, przedsiębiorstwo, ilość godzin, tematy zajęć praktycznych, zakres prac oraz spostrzeżenia uczestnika.

Wzór dziennika stanowi załącznik numer 7 do niniejszego raportu.

2) Opinia opiekuna staży z przebiegu stażu

W opinii opiekuna staży z przebiegu staży opiekun opisywał zadania realizowane przez stażystę/stkę, uzyskane kwalifikacje lub umiejętności zawodowe w okresie stażu, opinię o przebiegu stażu oraz dodatkowe uwagi.

Wzór opinii stanowi załącznik numer 8 do niniejszego raportu.

3) Sprawozdanie z przebiegu stażu

W sprawozdaniu opiekun staży wskazywał rodzaj wykonywanych zajęć, uzyskane kwalifikacje lub umiejętności zawodowe, opis charakteru grupy stażystów/ek (uwzględniający najważniejsze cechy, co wyróżniało grupę, mocne i słabe strony uczestników/czek, najczęściej identyfikowane braki w umiejętnościach uczestników itp.), rekomendacje zmian w przebiegu stażu oraz dodatkowe uwagi.

Wzór sprawozdania stanowi załącznik numer 9 do niniejszego raportu.

4) Karta czasu pracy opiekuna stażu

W karcie czasu pracy opiekun staży wpisywała datę, godziny pracy, miejsce pracy oraz opisywał czynności związane z opieką nad stażystami/kami.

Wzór karty stanowi załącznik numer 10 do niniejszego raportu.





### 5.2.1 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. Fashion Week Poland 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". Ponadto odbywa się wystawa fotografii mody "Young Fashion Photographers Now" i przegląd filmów inspirowanych modą "Fashion Film Festival".

Podczas Fashion Week w Łodzi staż odbywali wszyscy uczestnicy/czki projektu. Zostali oni podzieleni na grupy, które odbywały staż w określonych terminach:

- Grupy 1-12 czwartek/piątek w dn.19/20 kwietnia
- Grupy 13-24 sobota/niedziela w dn. 21/22 kwietnia

Miejsce odbywania stażu: Łódź, ul. Tymienieckiego ŁSSE 22/24 teren głównych wydarzeń, Fashion Week.

#### Opinia opiekunów/ek stażu

Dzięki udziałowi w stażu stażyści uzyskali m.in. kompetencje w zakresie przygotowania kolekcji do pokazu oraz umiejętności związane z marketingiem, sprzedażą i promocją mody. Zdobyli wiedzę na temat przygotowania pokazów mody oraz organizacji stoisk w ramach targów. Poznali także działanie skanera trójwymiarowego.

Spotkania z osobami związanymi z organizacją i realizacją Fashion Week pozwoliły stażystom zdobyć wiedzę na temat organizacji przedsięwzięcia, wpłynęły także na sposób postrzegania mody przez stażystów oraz podniosły ich świadomość na temat funkcjonowania branży i perspektyw jej rozwoju.





Stażyści byli otwarci i komunikatywni, chętnie uczestniczyli w dyskusjach i wykonywali powierzone im zadania. Wykazali się dużym zaangażowaniem i otwartością na nowe rozwiązania.

Opiekunowie rekomendowali zwiększenie ilości zadań realizowanych w grupach w celu zdobycia przez stażystów umiejętności współpracy i porozumienia, czyli kluczowych kompetencji w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłu mody. Zaznaczali także, że oficjalny strój podczas stażu mógł ograniczać swobodę stażystów.

### **Opinia uczestników/czek o stażu**

Program Fashion Week stażyści uznali za atrakcyjny, docenili możliwość obejrzenia pokazów mody i spotkania się z osobami związanymi z branżą. Stażyści podkreślali, że jednym z najciekawszych elementów stażu były zajęcia ze skanerem 3D, do którego szkoły zawodowe nie mają dostępu. Zwracali także uwagę, że praca z zespołem wizażystów pozwoliła im zrozumieć jak ważnym elementem pokazu jest makijaż i fryzura.

#### **5.2.2 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 wprowadzono do produkcji nowy asortyment, udoskonalano proces produkcji, wprowadzono 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 wrażenie 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.

Miejsce odbywania stażu w dniach 23 oraz 27 sierpnia 2012: 58-300 Wałbrzych, ul.Cicha 5.

W dniu 25 sierpnia zaplanowano wycieczkę w Wałbrzychu.

Miejsce odbywania stażu w dniach 24 i 28-31 sierpnia 2012: 58-350 Mieroszów k.Wałbrzycha, ul.Wojska Polskiego 2.

### **Opinia opiekunów/ek stażu**

Stażyci to osoby ambitne, pracowite, otwarte i komunikatywne. Dokładnie wypełniały swoje zadania i chętnie podejmowały nowe wyzwania. Wykazywali duże zainteresowanie, zadawali wiele pytań.

### **Opinia uczestników/czek o stażu**

Stażyci podkreślali, że w trakcie stażu poznali ofertę firmy, zapoznali się z zasadami BHP, których znajomość w firmie jest niezbędna, a także mieli możliwość zobaczenia z bliska innowacyjnych maszyn. Zwracali uwagę na szansę poznania nowych zasad przędzenia, rodzajów przędz i ich charakterystyki, rodzajów i technik nanoszenia klejów oraz metod kontroli jakości, a także zdobycia wiedzy dotyczącej budowy tkanin. Podkreślali, że uzyskaną wiedzę będą mogli dzielić się z uczniami w czasie lekcji – wykorzystując ciekawe przykłady ze stażu i zdjęcia.





### 5.2.3 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.

Miejsce odbywania stażu: Ostróda ul. Pieniężnego 35a.

Terminy staży w zakładzie CATERINY w Ostródzie:

- 1) 2-10 lipca 2012 - 2 grupy (10 lipca staże w sklepach Caterina i SEST w Warszawie)
- 2) 16-24 lipca 2012 - 2 grupy (24 lipca staże w sklepach Caterina i SEST w Warszawie)

#### **Opinia opiekunów/ek stażu**

Doświadczenie teoretyczne nauczycieli powiązano z praktycznym i codziennym funkcjonowaniem firmy. Stażyści wykonywali pracę na technologiach i maszynach wykorzystywanych w firmie, w ten sposób poznając tajniki. Opiekunowie podkreślali bardzo dobre przygotowanie teoretyczne nauczycieli, tym samym zasadność tego typu staży zawodowych, aby zderzyć teorię i praktykę. Stażyści byli oceniani bardzo pozytywnie, jako osoby zaangażowane, pręźnie działające, chłonne i stawiające sobie wyzwania.

#### **Opinia uczestników/czek o stażu**





Uczestnicy/czki podkreślali dostęp do parku maszynowego. Niezwykle specjalistyczne urządzenia i maszyny. Techniki krawieckie, nowoczesne kroje, możliwość wyprodukowania spódnicy (techniki krojenia, klejenia, szycia, dodatki krawieckie, itp. – stanowiły główne zainteresowanie stażystów. Bardzo dobra opieka opiekunów oraz kadry, także w działach administracyjnych.

#### **5.2.4 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 różnego rodzaju części zamienne, igły oraz wszelkie materiały eksploatacyjne.

Miejsce odbywania stażu: 95-054 Ksawerów ul. Łódzka 78.

#### **Opinia opiekunów/ek stażu**

Stażysty chętnie uczestniczyli w zajęciach praktycznych i wycieczkach do firm produkcyjnych i usługowych, wykazali także duże zainteresowanie nowymi technologiami i rozwiązaniami produkcyjnymi.

#### **Opinia uczestników/czek o stażu**

W trakcie stażu uczestnicy mieli możliwość zapoznać się z zastosowaniem skanera 3D, wpływem komputeryzacji maszyn dziewiarskich na podniesienie jakości i wydajności, zastosowaniem maszyn specjalistycznych nowoczesnej generacji umożliwiających zdobienie odzieży, a także uszlachetnianiem wyrobów gotowych poprzez barwienie i zdobienie. Jako inne ciekawe obszary stażu uczestnicy wskazywali: wiedzę dotyczącą maszyn szwalniczych, stosowania nowych silników, oprzyrządowania maszyn, czy też zastosowanie maszyn specjalistycznych do obróbki dżinsowej.







Zapoznali się z programami komputerowymi z zakresu przygotowania szablonów produkcyjnych, które ich zdaniem należałoby udostępnić w szkołach lub na praktykach zawodowych.

Stażyści wskazywali na wysoko wykwalifikowaną kadrę, wszechstronność, dobre zaplecze laboratoryjne jako elementy decydujące o konkurencyjności firmy, a zarazem sprawiające, że jest to miejsce idealne dla stażysty.

### **5.2.5 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, a także na potrzeby zewnętrzne: odzież promocyjna, reklamowa, bonusy i prezenty tekstylne.

Miejsce odbywania stażu: Paczków ul. Daszyńskiego 13.

W trakcie stażu część stażystów wzięła udział w targach mody w Poznaniu, podczas których m.in. uczestniczyli w szkoleniach, seminariach i pokazach mody oraz zwiedzali stanowiska handlowe.

### **Opinia opiekunów/ek stażu**

Stażyci byli otwarci na nowości w branży odzieżowej, wykazywali duże zainteresowanie oraz zaangażowanie, chętnie poszerzali swoją wiedzę i umiejętności. Udział w stażu pozwolił stażystom podnieść m. in. kompetencje merytoryczno-metodyczne, pragmatyczne, kreatywności oraz komunikacji. Stażyci podnieśli także swoje umiejętności w zakresie organizacji profesjonalnych pokazów mody, organizacji wzorcowej placówki handlowej, a także poznali nowatorskie procesy promocji i marketingu w ujęciu różnych gałęzi przemysłu mody, zarządzanie logistyką łańcucha dostaw, kontraktacji i pozyskiwania rynków zbytu. Uczestnictwo w stażu w znacznym stopniu wzmocniło ich kompetencje w zakresie najnowocześniejszych technologii przemysłu mody.





## **Opinia uczestników/czek o stażu**

Stażyści zwracali uwagę na możliwość zderzenia teorii z praktyką oraz poszerzenia swojej wiedzy. Zaznaczali, że zapoznali się z rolą działań marketingowych w pozyskaniu klient oraz drogą od prezentacji oferty handlowej do realizacji zamówienia.

Stażyści, którzy wzięli udział w targach mody w Poznaniu zwrócili uwagę, że targi mody w Poznaniu zostały przygotowane w sposób profesjonalny, a oferty krajowych i zagranicznych producentów cechował wysoki poziom. Udział w targach pozwolił się im zapoznać z najnowszymi trendami w dziedzinie przemysłu odzieżowego.

### **5.2.6 P.P.H. EWIKO**

Miejsce odbywania stażu: Legionowo, Kwiatowa 85.

EWIKO firma rodzinna założona 1986r. , działa w branży odzież-produkcja w Legionowie. EWIKO zajmuje się produkcją i sprzedażą odzieży damskiej. W ofercie firmy znajdują się garsonki, kostiumy, żakiety, spodnie i spódnice damskie

## **Opinia opiekunów/ek stażu**

Stażyści odbyli staż zgodnie z harmonogramem. Aktywnie uczestniczyli w zajęciach. Wykazywali szczególnie uzdolnienia plastyczne oraz zainteresowania branżą. W trakcie spotkań odbyło się wiele merytorycznych dyskusji. Stażyści bardzo intensywnie wykorzystywali czas powierzony przez opiekunów, ale także korzystali z okazji spotkań i rozmów z fachowcami poszczególnych działów firmy.

## **Opinia uczestników/czek o stażu**

Stażyści zaznaczali, że w trakcie stażu mieli możliwość współpracy z konstruktorami i poznania sprawdzonych sposobów konstruowania odzieży, a także pracy na różnorodnych maszynach, np. w dziale wykończenia produkcji poznali techniki prasowania parą. Staż był dla nich okazją do





wymiany doświadczeń i spostrzeżeń z pracownikami firmy. Zdobytą wiedzę, umiejętności i doświadczenie będą mogli wykorzystać w szkole, jak sami podkreślali.

### 5.2.7 KNK-KANAKA Sp z o.o.

Firma **KNK-KANAKA Sp z o.o.** z siedzibą w Łodzi działa od 2004 roku. KNK-KANAKA świadczymy usługi w zakresie obróbek prania, barwienia, usług dodatkowych, 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.

Miejsce odbywania stażu: Ul. 3 maja 64/66 w Łodzi.

#### **Opinia opiekunów/ek stażu**

Stażyci wykonywali zadania samodzielnie pod nadzorem opiekuna i szefów. Ocena pracy stażysty była utrudniona, dlatego że część zadań wykonywał indywidualnie, a część w grupach. Stażyci uczestniczyli w pracy wydziałów, jednak nie posiadali praktycznego doświadczenia, dlatego można było ocenić ich prace tylko pod względem zaangażowania. Byli bardzo aktywni, wykonywali zadania sumiennie, w przemyślany i bezpieczny sposób, starali się dorównywać etatowym pracownikom.

Opiekunowie zapoznali stażystów z praktycznym zastosowaniem i wykonaniem czynności zdobniczych. Jednocześnie zaznaczali, że stażyci powinni wykonać własne konfiguracje na własnych kolekcjach. Opiekunowie dostrzegli konieczność kontynuowania staży, zwracając uwagę, że przekazywanie wiedzy kreatorom mody tekstylnej jest ważne i potrzebne.

#### **Opinia uczestników/czek o stażu**

Praktyczna wiedza i umiejętności, dobra atmosfera stażu oraz zaangażowanie kadry firmy były atutami stażu. Program był obfity, napięty, ale elastyczny. Stażyci mieli „prawo głosu”,





interesujące wątki i tematy mimo, że czasem poza programem były uwzględniane przez opiekunów staży. Bardzo wysoko oceniano staż w firmie.

### **5.2.8 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 obok eleganckiej odzieży damskiej posiada stroje komunijne: alby, sukienki, garnitury oraz liczne dodatki. Łuksja działa od 2009 roku, powstała w wyniku gospodarczego przekształcenia Łuksja 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.

Miejsce odbywania stażu: ŁUKSJA, ul. Staropijarska 3, Łuków.

### **Opinia opiekunów/ek stażu**

Stażyci odbywali staż zgonie z zaplanowanym harmonogramem. Wykazali duże zainteresowanie i zaangażowanie w poznaniu pracy firmy, środowiska pracy, specyfiki pracy. Wykonali wszystkie powierzone zadanie z zaciekawieniem i z pomysłem. Grupy były zdyscyplinowane i punktualne. Stażyci to osoby odpowiedzialne, co dawało opiekunom podstawy do pokazywania pełnego sprzętu technologicznego, używanych technologii i dopuszczania stazystów do innowacyjnych rozwiązań stosowanych w firmie bez obaw.





## Opinia uczestników/czek o stażu

Stażyci podkreślali, że znajdowali się pod profesjonalną opieką, zarówno od strony merytorycznej, jak i organizacyjnej. Zwracali uwagę, że w trakcie stażu mogli zobaczyć nowoczesny park maszynowy oraz rozwiązania technologiczne. Zaznaczali także, że zdobyli umiejętność klejenia blokowego oraz leżakowania tkanin oraz umiejętność doboru ściągów do materiałów, która będą mogli wykorzystać w szkole.

### 5.2.9 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 na Wigolen S.A.

Obecnie Wigolen SA, wchodzi w skład grupy Foliarex, 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.

Miejsce odbywania stażu Częstochowa, ul. Przejazdowa 2.

## Opinia opiekunów/ek stażu

Staż przebiegł bez problemowo. Stażyci bardzo dobrze radzili sobie z powierzonymi zadaniami. Wykazali się dużą samodzielnością i kreatywnością. Pomysłowość w branży niezwykle ważna – stąd





opiekunowie z niedowierzaniem czasem patrzyli na wytwory stażystów. Działania stażystów zasługują na pochwałę. Stażyści ponadto uzyskali szereg umiejętności pozwalających poruszać się po nowoczesnej firmie oraz zawodowych jak np. obsługa maszyn laboratoryjnych, sterowanie procesem produkcyjnym.

### **Opinia uczestników/czek o stażu**

Uczestnicy podkreślali praktyczny charakter stażu: dobieranie surowca do odpowiednich parametrów maszyn, obliczanie procesu technologicznego, kalkulacje kosztów produkcji, przeprowadzanie badań jakościowych produktów – wskaźniki. Niezwykłą szansą była możliwość pracy na nowoczesnym sprzęcie oraz fachowej opiece kadry zatrudnionej w firmie.

#### **5.2.10 Ocena na podstawie wizyt monitorujących**

Specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji przeprowadzająca wizytę monitorującą staż wypełniała protokół z wizyty monitorującej staż, ale także przeprowadzała wywiad z opiekunem stażu (wypełniała kwestionariusz wywiadu z opiekunem) oraz przeprowadzała wywiad z uczestnikami/czkami odbywającymi staż (wypełniała kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem).

Protokół z wizyty monitorującej staż – protokół zawierał pytania zamknięte (odpowiedzi TAK, NIE, NIE DOTYCZY) skierowane indywidualnie do stażysty, opiekuna stażu oraz eksperta monitoringu i ewaluacji. Odpowiedzi pozwoliły ocenić staż od strony organizacyjnej, zadowolenie stażysty/cki ze stażu, a także poziom zaangażowania stażysty/cki. W protokole osoba przeprowadzająca wizytę monitorującą staż opisywała: ogólny zarys czynności wykonywanych przez uczestnika, ogólną opinię uczestnika, ogólną opinię opiekuna stażu, zgłoszone problemy przez uczestnika i opiekuna stażu. Wzór protokołu stanowi załącznik numer 11 do niniejszego raportu.

Kwestionariusz wywiadu z opiekunem stażu – kwestionariusz wywiadu z trenerem składał się z trzech pytań zamkniętych dotyczących zadowolenia uczestników/czek z programu staży, wzrostu ich praktycznych kompetencji i motywacji do aktywności w kształceniu ustawicznym oraz pytania otwartego dotyczącego wzrostu umiejętności praktycznych u uczestników w wyniku udziału w stażu. Wzór kwestionariusza stanowi załącznik numer 12 do niniejszego raportu.





Kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem stażu - kwestionariusz składał się z pytań zamkniętych oraz otwartych pozwalających ocenić przydatność i skuteczność stażu. Podczas wywiadu z uczestnikiem/czką osoba przeprowadzająca wywiad zadawała sześć pytań dotyczących zrealizowanych form wsparcia, na które respondent miał udzielić odpowiedzi TAK lub NIE. Następnie proszony był o odpowiedź na dwa pytania otwarte na temat elementów stażu, które mu się najbardziej podobały oraz które stanowiły dla niego największą wartość. Wzór kwestionariusza stanowi załącznik numer 13 do niniejszego raportu.

W trakcie realizacji staży w ramach projektu „Nauczyciel szkoły odzieżowej w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłu mody” zostały przeprowadzone wizyty monitorujące w następujących terminach:

- **21.08.2012 - Knk-Kanaka, ul. 3 Maja 64/66, 93-408 Łódź.**
- **22.08.2012 - Knk-Kanaka, ul. 3 Maja 64/66, 93-408 Łódź.**

Analiza protokołów z wizyt monitorujących pozwala stwierdzić, że staż w firmie KNK-KANAKA w Łodzi odbywał się zgodnie z ustalonym programem i harmonogramem. Stażystki z obu grup dobrze czuły się w firmie i były zadowolone z odbywanego stażu. Grupy były bardzo aktywne, chętne do współpracy i zainteresowane zagadnieniami firmy. Każda grupa miała dwóch opiekunów, każdy na 5 dni. Z wywiadów przeprowadzonych z uczestniczkami staży wynika, że staż spełnił ich oczekiwania w zakresie treści merytorycznych oraz przyczynił się do wzrostu ich wiedzy i umiejętności. Uczestniczki podkreślały, że największą wartością dla nich jest możliwość zobaczenia „od kuchni” pracy w zakładzie, podkreślali zaangażowanie i merytoryczną współpracę z opiekunami. Wywiady z uczestnikami głównie dotyczą stażu grupy, która zakończyła staż w dniu 21.08.2012. W dniu 22.08.2012 kolejna grupa była uruchamiana w firmie KnK-Kanaka. Uczestnicy i uczestniczki pod koniec pierwszego dnia byli zadowoleni. Przedstawiony im program stażu oraz plan działania odpowiadał na ich potrzeby i oczekiwania. Ciężko było ocenić efekt stażu z uwagi na 1 dzień odbywania stażu. Jednak uczestnicy/czki nie ukrywali zadowolenia z wyboru firmy, miejsca oraz opieki.





Opiekunowie bardzo pozytywnie oceniali współpracę ze stażystami. Podkreślali ich otwartość na wiedzę i chęć poznania środowiska pracy. Ciekawość stażystów pozwala na realizację w sposób płynny całości programu, a także dołączania dodatkowych elementów, dostosowanych do potrzeb uczestników/czek. Staże przebiegały w dobrej atmosferze, ku zadowoleniu obu stron.

### 5.3 CAŁOŚCIOWA OCENA ZREALIZOWANYCH DZIAŁAŃ

Osiągnięte w projekcie produkty oraz rezultaty zostały przedstawione w poniższej tabeli. Należy brać pod uwagę, że część jest wynikiem bezpośredniej ewaluacji w trakcie procesu szkoleń i staży (proces ułatwiony i zapewniający większą zwrotność odpowiedzi), a część wskaźników jest w oparciu o badania CAWI 2-3 miesiące po zakończeniu staży (zwrotność choć wysoka to nie 100%). Stąd też należy przypuszczać, że gdyby udało się dotrzeć do 100% uczestników/czek w każdym etapie oceny projektu wskaźniki mogłyby być jeszcze wyższe np. „Liczba uczestników/czek, która zadeklaruje chęć dalszego kształcenia po 3 m-cach od zakończenia stażu” zakładane 60 osób jako baza, w wyniku badania CAWI 93 osoby deklarowały chęć kształcenia oraz udziału w analogicznych projektach i stażach – była to grupa, którą udało się zankietować. Wśród ankietowanych metodą CAWI było jedynie (lub aż) 42 osoby 45+, co nie pozwoliło na określenie górnego poziomu kolejnego wskaźnika „Liczba uczestników/czek w wieku 45+, która w ciągu 3 m-cy od zakończenia stażu w trakcie lekcji wykorzysta co najmniej 1 narzędzie w ramach nowoczesnych technologii”. Biorąc pod uwagę, że wszyscy którzy odpowiedzieli na ankietę CAWI powyżej 45 r.ż potwierdzili wykorzystanie narzędzi i technik uzyskanych na stażu w trakcie lekcji, można stwierdzić że istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że pozostała część osób także wpisuje się w powyższe.







Opis	Wskaźnik bazowy
<b>PRODUKTY</b>	
PDZ w przedsiębiorstwach dla nauczycieli/lek	12
Raport z wdrożenia pilotażowego PDZ	1
Raport wstępny na temat kwalifikacji nauczycieli	1
Raport końcowy	1
Raport z audytu	1
Film promujący staże nauczycieli w przedsiębiorstwach	1
Porozumienia z przedsiębiorstwami	8
<b>REZULTATY TWARDE</b>	
Liczba nauczycieli/lek objętych projektem	120
Seminaria promocyjno-rekrutacyjne	5
Spotkania konsultacyjne z przedsiębiorcami z branży odzieżowej oraz nauczycielami - spotkania moderowane	8
Liczba godziny szkoleń	1152
Liczba godzin staży w przedsiębiorstwach	9600
Seminarium upowszechniające w ramach Fashion Week	1
Liczba uczestników/czek seminarium upowszechniającego	326
Liczba uczestników/czek zakończy udział w dwutygodniowych stażach zawodowych	120
Liczba uczestników/czek, która podniesie o 60% praktyczną wiedzę w wyniku odbytego stażu w przedsiębiorstwach	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 60% wiedzę teoretyczną z zakresu najnowszych trendów technologicznych w branży odzieżowej	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 60% wiedzę teoretyczną z zakresu najnowszych trendów technologicznych dotyczących rozwoju sektora odzieżowego	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 60% wiedzę teoretyczną z zakresu najnowszych trendów technologicznych dotyczących funkcjonowania firmy w globalnym świecie	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 40% umiejętności praktyczne z zakresu budowania programów nauczania, w tym modułowych	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 40% umiejętności praktyczne z zakresu aktywizacji klasy (w tym trudnej młodzieży)	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 40% umiejętności praktyczne z zakresu kręcenia filmów dydaktycznych	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 40% umiejętności praktyczne z zakresu przygotowywania prezentacji multimedialnych	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 40% umiejętności praktyczne z zakresu planowania i ewaluacji praktyk zawodowych	120
Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 40% umiejętności praktyczne z zakresu obsługi najnowszych technologii/sprzętów wykorzystywanych w branżach, np. skaner 3D	120





Liczba uczestników/czek, która zwiększy o 40% umiejętności praktyczne z zakresu obsługi klienta	120
Liczba uczestników/czek, która zadeklaruje chęć dalszego kształcenia po 3 m-cach od zakończenia stażu	93
Liczba uczestników/czek u których wzrośnie satysfakcja z pracy jako nauczyciela/lki	120
Liczba uczestników/czek w wieku 45+, która w ciągu 3 m-cy od zakończenia stażu w trakcie lekcji wykorzysta co najmniej 1 narzędzie w ramach nowoczesnych technologii	42
Liczba uczestników/czek, która w ciągu 3 m-cy od zakończenia stażu wykorzysta co najmniej 2 narzędzia zaproponowane przez starszych kolegów w trakcie swoich lekcji	93
Liczba uczestników/czek, która uświadomi sobie rolę kobiet w oświacie, nauczaniu i konieczność przełamywania stereotypów dotyczących kobiet w sferze edukacyjnej	120

## 6. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Zaprezentowana analiza zrealizowanych szkoleń i staży pozwala sformułować następujące wnioski i rekomendacje:

- Szkolenia przyczyniły się do wzrostu wiedzy teoretycznej uczestników/czek projektu. Porównanie wyników pre i post testów wykazało, że wszyscy osiągnęli wzrost wiedzy o 60% lub więcej.
- Jak pokazują wyniki samooceny w post teście oraz wyniki badania CATI, a także wywiady z uczestnikami w trakcie wizyt monitorujących, w większości uczestnicy/czki sami dostrzegli u siebie wzrost wiedzy i umiejętności w obszarach objętych szkoleniami. Szkolenia zachęciły ich także do kontynuacji kształcenia.
- Udział w szkoleniach uświadomił uczestnikom/czkom rolę kobiet w oświacie i nauczaniu oraz konieczność przełamywania stereotypów dotyczących kobiet w sferze edukacji.
- Szkolenia przyczyniły się do wzrostu satysfakcji z pracy i możliwości rozwoju jako nauczyciela u uczestników/czek.
- Uczestnicy/czki projektu byli ogólnie zadowoleni z udzielonego wsparcia w ramach szkoleń - pozytywnie oceniali program modułów oraz trenerów prowadzących zajęcia.
- Duże znaczenia dla uczestników/czek szkoleń miał kontakt z nowoczesnymi rozwiązaniami technologicznymi, np. takimi jak skaner 3D.





- Udział w stażach umożliwił uczestnikom/czkom projektu poznanie nowych trendów w branży odzieżowej, zapoznanie się z nowoczesnymi technologiami i sprzętem oraz uzyskanie wiedzy, która będą mogli się dzieli z uczniami podczas zajęć.
- Ważnym doświadczeniem dla uczestników/czek projektu był udział w Fashion Week Poland w Łodzi, podczas które mogli przyjrzeć się przygotowaniu tego rodzaju wydarzenia „od kuchni”. Stażyści/cki doceniali możliwość obejrzenia pokazów mody i spotkania się z osobami z branży.
- Opiekunowie/cki stażu ogólnie wypowiadali się pozytywnie o stażystach/tkach. Zwracali uwagę na ich zaangażowanie i otwartość na nowe informacje.
- Szczególnie cennym dla stażystów/tek podczas staży była możliwość poznania funkcjonowania danej firmy oraz zobaczenia z bliska nowoczesnych maszyn.
- Dobrze dobrane firmy stażowe zagwarantowały uczestnikom/czkom pracę na najbardziej innowacyjnych technologiach branży dostępnych w Polsce.
- Uczestnicy/czki podkreślali, że staże spełniły ich oczekiwania, dostarczając całą paletę wiedzy i umiejętności zawodowych oraz takich, które można wykorzystać w procesie edukacyjnych w szkole.
- Poznanie środowiska pracy, nowoczesnych technik pracy, sprzętu i procesu technologicznego było bardzo ciekawym doświadczeniem - otworzyło nowe możliwości dla nauczycieli.
- Praktycznie wszyscy uczestnicy/czki bardzo dobrze ocenili udział w Fashion Week. Uznano, że tego typu wydarzenie jest bardzo dobrym miejsce dla zobaczenia branży od „A” do „Z”. To spotkanie też pokazuje, w którym miejscu najlepiej osadzać swój staż, tak aby jak najlepiej wzmocnić swoje lekcje w szkole. Wielu nauczycieli podkreśliło, że udział w Fashion Week (lub analogicznym wydarzeniu branżowym) w postaci staży dla nauczycieli, ale także praktyki dla uczniów powinien być w zasadzie obowiązkowy.





## **ZAŁĄCZNIKI**

---

- Załącznik 1: Pre test wiedzy.
- Załącznik 2: Post test wiedzy.
- Załącznik 3: Ankieta podsumowująca program modułu.
- Załącznik 4: Protokół z wizyt monitorujących szkolenia.
- Załącznik 5: Kwestionariusz wywiadu z trenerem.
- Załącznik 6: Kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem.
- Załącznik 7: Dziennik stażu.
- Załącznik 8: Opinia opiekuna staży z przebiegu stażu.
- Załącznik 9: Sprawozdanie z przebiegu stażu.
- Załącznik 10: Karta czasu pracy opiekuna stażu
- Załącznik 11: Protokół z wizyty monitorującej staż.
- Załącznik 12: Kwestionariusz wywiadu z opiekunem stażu.
- Załącznik 13: Kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem stażu.

