

# OCENA PILOTAŻOWEGO WDROŻENIA PDZ W PRZEDSIĘBIORSTWACH

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

Raport dotyczy projektu „Mistrz Kształcenia Zawodowego” (UDA-  
POKL.03.04.03-00-104/10-00) realizowanego przez Towarzystwo  
Oświatowe Ziemi Chrzanowskiej w Chrzanowie w partnerstwie  
z Eurokreator s.c.

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

Kraków, grudzień 2012



## WPROWADZENIE

---

### Cel i zakres badania

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

### Metodologia badania

W celu zrealizowania celu głównego oraz celów szczegółowych badania zostały przeprowadzone trzy etapy badawcze:

Etap I: Analiza desk research dokumentów projektowych oraz przebiegu realizacji szkoleń i staży.

Etap II: Badanie CAWI z uczestnikami i uczestniczkami staży oraz opiekunami i opiekunkami staży.

Etap III: Analiza wyników oraz sformułowanie wniosków i rekomendacji.

### Zakres raportu

Niniejszy raport składa się z pięciu części:

1. Projekt „Mistrz Kształcenia Zawodowego” – krótka charakterystyka projektu wraz ze wskazaniem celu głównego oraz celów szczegółowych.
2. Grupa docelowa i zrealizowane działania – krótki opis grupy docelowej i form udzielonego wsparcia.
3. Opis zastosowanej metodologii oraz źródeł informacji wykorzystywanych w badaniu.
4. Opis wyników ewaluacji – prezentacja wyników przeprowadzonej analizy.
5. Wnioski i rekomendacje – wnioski i rekomendacje sformułowane w oparciu o przeprowadzoną analizę.
6. Załączniki.

## SPIS TREŚCI

<b>SPIS TREŚCI.....</b>	<b>3</b>
<b>1. PROJEKT „MISTRZ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO” .....</b>	<b>3</b>
<b>2. GRUPA DOCELOWA I ZREALIZOWANE DZIAŁANIA.....</b>	<b>5</b>
<b>3. OPIS ZASTOSOWANEJ METODOLOGII ORAZ ŹRÓDEŁ INFORMACJI WYKORZYSTYWANYCH W BADANIU .</b>	<b>9</b>
3.1 CEL BADANIA .....	9
3.2 ZAKRES BADANIA .....	9
3.3 PYTANIA BADAWCZE.....	10
3.4 KONCEPCJA REALIZACJI BADANIA.....	11
<b>4. ANALIZA.....</b>	<b>21</b>
4.1 WNIOSKI Z ANALIZY DESK RESEARCH .....	21
4.2 WNIOSKI Z BADANIA CAWI .....	35
<b>5. ODPOWIEDZI NA PYTANIA BADAWCZE ORAZ WNIOSKI I REKOMENDACJE .....</b>	<b>55</b>
<b>6. ZAŁĄCZNIKI.....</b>	<b>59</b>

### 1. PROJEKT „MISTRZ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO”

Projekt „Mistrz kształcenia zawodowego” 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.

W swych założeniach projekt został skierowany do 60 nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu uczących w zawodzie technik informatyk w technikach oraz szkołach policealnych. Projekt objął swym zakresem teren województwa małopolskiego i śląskiego. Był odpowiedzią na potrzebę podnoszenia kwalifikacji i uaktualniania umiejętności praktycznych oraz dydaktycznych we wskazanej grupie docelowej, dezaktualizujących się na skutek zmian społeczno-gospodarczych oraz dynamicznego rozwoju branży IT.

Branża IT ma ogromny potencjał rozwojowy, a praca w niej staje się coraz bardziej atrakcyjna. Pracodawcy z tej branży poszukują młodej i dobrze wykształconej kadry. Absolwenci techników są jednak bardzo często odrzucani jako kandydaci do pracy w firmach

związanych z IT. W części wynika to z niewystarczających kompetencji absolwentów techników, w innych z dużej podaży informatyków (absolwentów uczelni wyższych – inżynierów i magistrów), która pozwala pozyskać lepszego pracownika z wyższym wykształceniem („Klasyfikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy”, Projekt PKPP Lewiatan, 2010). Kompetencje absolwentów techników są uzależnione od jakości szkolnictwa zawodowego, a zwłaszcza od przygotowania nauczycieli, którzy potrafiliby przekazać wiedzę o rzeczywistym funkcjonowaniu przedsiębiorstw i oczekiwaniach pracodawców wobec absolwentów. Ze względu na szybkie zmiany społeczno-gospodarcze oraz technologiczne nauczyciele powinni stale doskonalić swoje umiejętności i poszerzać wiedzę, tak aby do ucznia trafiały aktualne informacje oraz niezbędne umiejętności, zgodne z potrzebami rynku pracy. Niestety na rynku brakuje ofert umożliwiających nauczycielom/kom z branży IT poszerzenie i uaktualnienie swoich kwalifikacji.

**Głównym celem projektu „Mistrz Kształcenia Zawodowego”** było opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w formie staży w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcących w branży IT w Małopolsce i na Śląsku.

Zaplanowano, że cel ten zostanie osiągnięty poprzez realizację **5 celów szczegółowych**:

- 1) Opracowanie modelowego programu doskonalenia zawodowego poprzez staże dla nauczycieli.
- 2) Pilotażowe wdrożenie i przeprowadzenie modelowego programu staży w 10 przedsiębiorstwach IT.
- 3) Podniesienie o 60% wiedzy merytorycznej i 40% umiejętności praktycznych i dydaktycznych 60 nauczycieli kształcących w branży IT.
- 4) Zwiększenie o 60% wiedzy na temat funkcjonowania i wymagań stawianych pracownikowi w branży IT.
- 5) Upowszechnienie rezultatów projektu wśród 500 szkół i przedsiębiorstw z 6 województw.

Wyżej wymienione cele szczegółowe zgodnie z wnioskiem dotyczą 60 nauczycieli i zostaną osiągnięte do 30.12.2012.



Jedynym z elementów realizacji celów projektu było przeprowadzenie badań dotyczących efektywności wdrożonego pilotażowego programu doskonalenia zawodowego. Badania prowadzone były dwutorowo, jako badania ilościowe metodą CAWI (oraz wzmocnienie CATI) i jakościowe (badanie fokusowe – pogłębione wywiady, ankiety, studia przypadku, dyskusje).

Badanie ilościowe prowadzone w ramach projektu były fragmentem spójnej koncepcji ewaluacji prowadzącej do uzyskania jak najszerszego obrazu dotyczącego pilotażowego programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu – zawód technik informatyk.

## 2. GRUPA DOCELOWA I ZREALIZOWANE DZIAŁANIA

Projekt składał się z 4 kluczowych zadań.

**Zadanie 1** Zarządzanie projektem (w tym promocja i rekrutacja)

**Zadanie 2** Opracowanie modelowego programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu

**Zadanie 3** Pilotażowe wdrożenie modelowego programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach

**Zadanie 4** Ocena pilotażowego wdrożenia modelowych programów oraz ich upowszechniania

Realizacja zadań projektowych:

W wyniku przeprowadzonego procesu rekrutacji, poprzedzonego kampanią promocyjno-informacyjną, do udziału w projekcie zostało zakwalifikowanych 56 osób (12 kobiet i 44 mężczyzn), o cztery osoby mniej niż założono we wniosku.

Uczestnicy/czki projektu zostali podzieleni na cztery grupy szkoleniowe, które w okresie od września 2011 do maja 2012 zrealizowały cykl szkoleń w kluczowych obszarach dydaktycznych oraz branżowych składający się z sześciu modułów dydaktycznych:

MODUŁ I: Trendy organizacji i specyfiki przedsiębiorstw branży IT oraz stosowanie technologii, oprogramowania i sprzętu.

MODUŁ II: Języki programowania Java, C+, .NET, itp.

MODUŁ III: Sieci komputerowe – tworzenie, administrowanie, bezpieczeństwo.

MODUŁ IV: Grafika komputerowa i budowa stron www.

MODUŁ V: Szkolenie z zakresu równości płci w oświacie (moduł uświadamiający) oraz moduł motywacyjny w celu rozbudzenia motywacji do podnoszenia kwalifikacji i samokształcenia.

MODUŁ VI: Wyposażenie w praktyczne umiejętności integrujące wiedzę z różnych zawodów oraz umiejętności planowania i ewaluacji praktyk zawodowych.

Zaświadczenie o ukończeniu cyklu szkoleń otrzymali wszyscy uczestnicy/czki – 56 osób (12 kobiet i 44 mężczyzn).

Równolegle do procesu szkoleniowego prowadzone były prace eksperckie przygotowujące program doskonalenia zawodowego dla zawodu technik informatyk. W procesie zrealizowane następujące działania: spotkania moderowane, prace ekspertów tworzących program doskonalenia zawodowego (w tym spotkania z kluczowym ekspertem ds. kształcenia zawodowego) oraz spotkania z opiekunami/kami staży.

Zorganizowane spotkania moderowane, w których poza nauczycielami kształcenia zawodowego, udział wzięli przedstawiciel sektora prywatnego, oraz eksperci IT. W ramach spotkań dokonano analizy potrzeb dwóch stron zainteresowanych: nauczycieli - luki kompetencyjne oraz ich potrzeb stażowych, przedsiębiorcy – potrzeby zatrudnieniowe (jaki powinien być absolwent) oraz możliwości przeprowadzenia staży.

W ramach prac eksperckich wypracowano dokument program doskonalenia zawodowego, który został szczegółowo omówiony z opiekunami/kami staży, zarówno w zakresie

merytorycznym jak i organizacyjnym. W programie określono następujące cele szczegółowe staży:

1. Analizę struktury przedsiębiorstwa.
2. Analizę technologii które w firmie stażowej są stosowane.
3. Analizę zasad na których opiera się promocja, reklama i marketing firmy.
4. Analiza zasad związanych z zapewnieniem jakości produktów.
5. Zasady BHP w firmie.
6. Zapoznanie stażystów z zasadami zachowania tajemnicy służbowej, regulaminem pracy.
7. Zapoznanie stażysty z sieciami informatycznymi w firmie.
8. Zapoznanie ze stanowiskami pracy.
9. Doskonalenie umiejętności praktycznego wykorzystania posiadanej wiedzy przez stażystów.
10. Obserwowanie a także wykonywanie prac bezpośrednio związanych z kierunkiem kształcenia.
11. Doskonalenie kompetencji komunikacyjnych i interpersonalnych.

W trakcie prac określono także katalog obowiązków opiekuna staży:

1. Nieprzerwanego zachęcenia i mobilizowania stażysty – rozwój zawodowy i osobisty.
2. Przekazywanie wiedzy teoretycznej i praktycznej.
3. Kształtowania kompetencji społecznych.
4. Stwarzania takiej atmosfery pracy, która będzie formą wsparcia i zachęty.
5. Udzielenia wsparcia stażyście w integracji z zespołem pracowniczym.
6. Odpowiedzialności za bezpieczeństwo w trakcie stażu.
7. Współpracy z specjalistką ds. staży.
8. Przygotowania raportu z przebiegu stażu i postępow, jakie osiągnęli stażyści.

Każdy opiekun przedstawił ramowy program stażowy w swoim przedsiębiorstwie – każdy podlegał omówieniu w odniesieniu do stworzonego programu doskonalenia zawodowego, dla zawodu technik informatyk, którego główne moduły to:

<b>Moduł</b>	<b>Oddziały/działy/wydziały, w których odbędzie się praktyka</b>	<b>Liczba godzin</b>
Moduł I	Kadry, księgowość, dział marketingu i promocji	8
Moduł II	Dział Informatyki – administrator sieci lub informatyk zakładowy	24
Moduł III	Biuro (sekretariat, dział sprzedaży, dział zaopatrzenia)	16
Moduł IV	Dział produkcyjny – specjaliści	32
<b>RAZEM</b>		<b>80</b>

Zrealizowane działania merytoryczne i organizacyjne, a przede wszystkim szkolenia stanowiły, zgodnie z założeniami projektu, wprowadzenie do staży. Podczas realizacji staży uczestnicy/czki projektu wykorzystywali bowiem w praktyce wiedzę nabytą w trakcie trwania szkoleń. Staże odbywały się siedmiu placówkach:

- 21 osób w firmie SOTRONIC Sp. z o.o. w Balicach,
- 7 osób w Agencji Reklamowej Giewont w Zakopanem,
- 3 osoby w firmie Net-o-logy w Katowicach,
- 3 osoby w firmie F.H.U. PRIVUS w Dąbrowie Górniczej,
- 4 osoby w firmie MATINTERNET S. C. w Zakopanem,
- 15 osób w TVN S.A. oddział w Krakowie,



- 2 osoby w firmie i3D w Gliwicach.

W stażach wzięło udział 55 osób (12 kobiet i 43 mężczyzn), jedna osoba (mężczyzna) z przyczyn zdrowotnych nie ukończyła stażu.

Ostatnim obszarem działania są badania fokusowe na wybranej grupie (min. 8 uczestników/przedstawiciele firm stażowych) oraz przedmiotowe badania CAWI.

### 3. OPIS ZASTOSOWANEJ METODOLOGII ORAZ ŹRÓDEŁ INFORMACJI WYKORZYSTYWANYCH W BADANIU

#### 3.1 Cel badania

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

#### 3.2 Zakres badania

##### Wymiar przedmiotowy badania

Przedmiotem badania było pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach w ramach projektu „Mistrz Kształcenia Zawodowego”. Dokonano oceny realizacji staży przez 55 uczestników/uczestniczek projektu w siedmiu przedsiębiorstwach na terenie województwa małopolskiego oraz śląskiego.

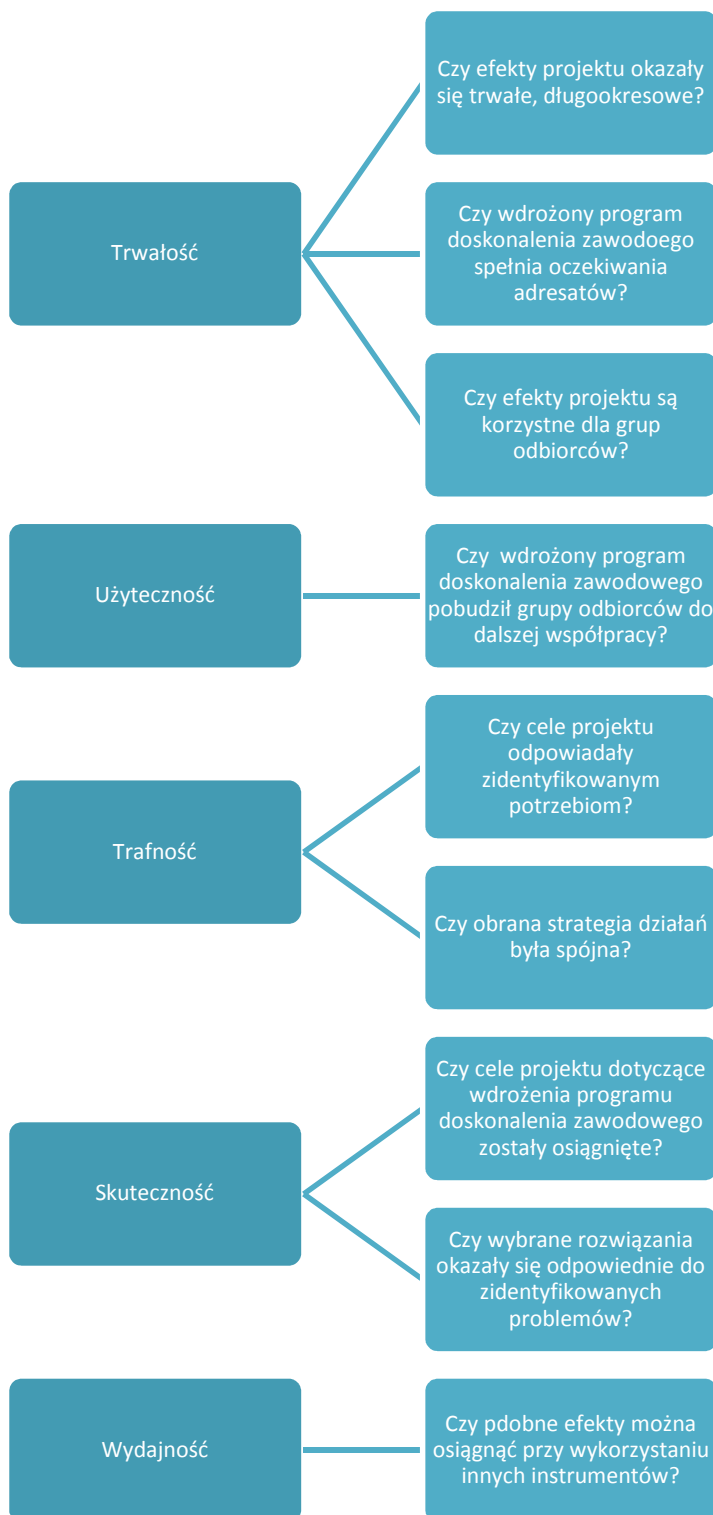
##### Wymiar czasowy badania

Badaniem został objęty okres od początku realizacji projektu.

- I etap badawczy (analiza desk research): 16.11.2012 – 28.11.2012
- II etap badawczy (badanie CAWI z uczestnikami i uczestniczkami staży oraz opiekunami staży): 16.11.2012 – 7.12.2012
- III etap badawczy oraz raport: 7.12.2012 – 18.12.2012

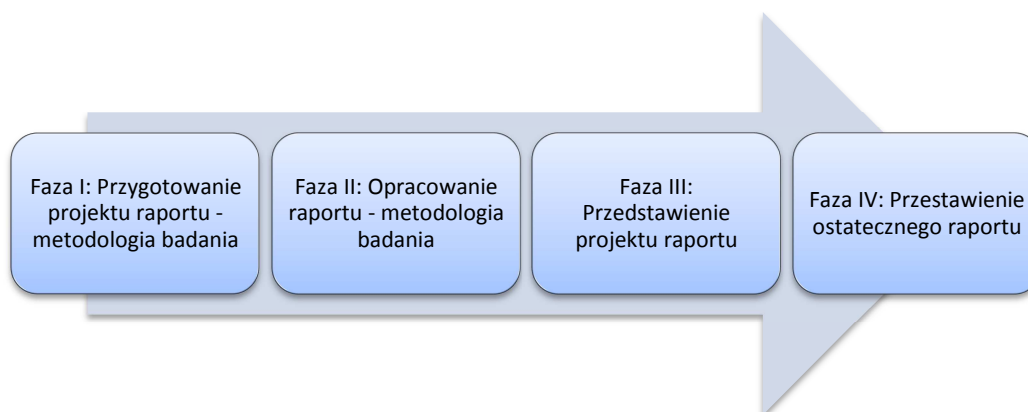
### 3.3 Pytania badawcze

W trakcie realizacji badania starano się uzyskać odpowiedzi na następujące pytania badawcze powiązane z kryteriami ewaluacji:



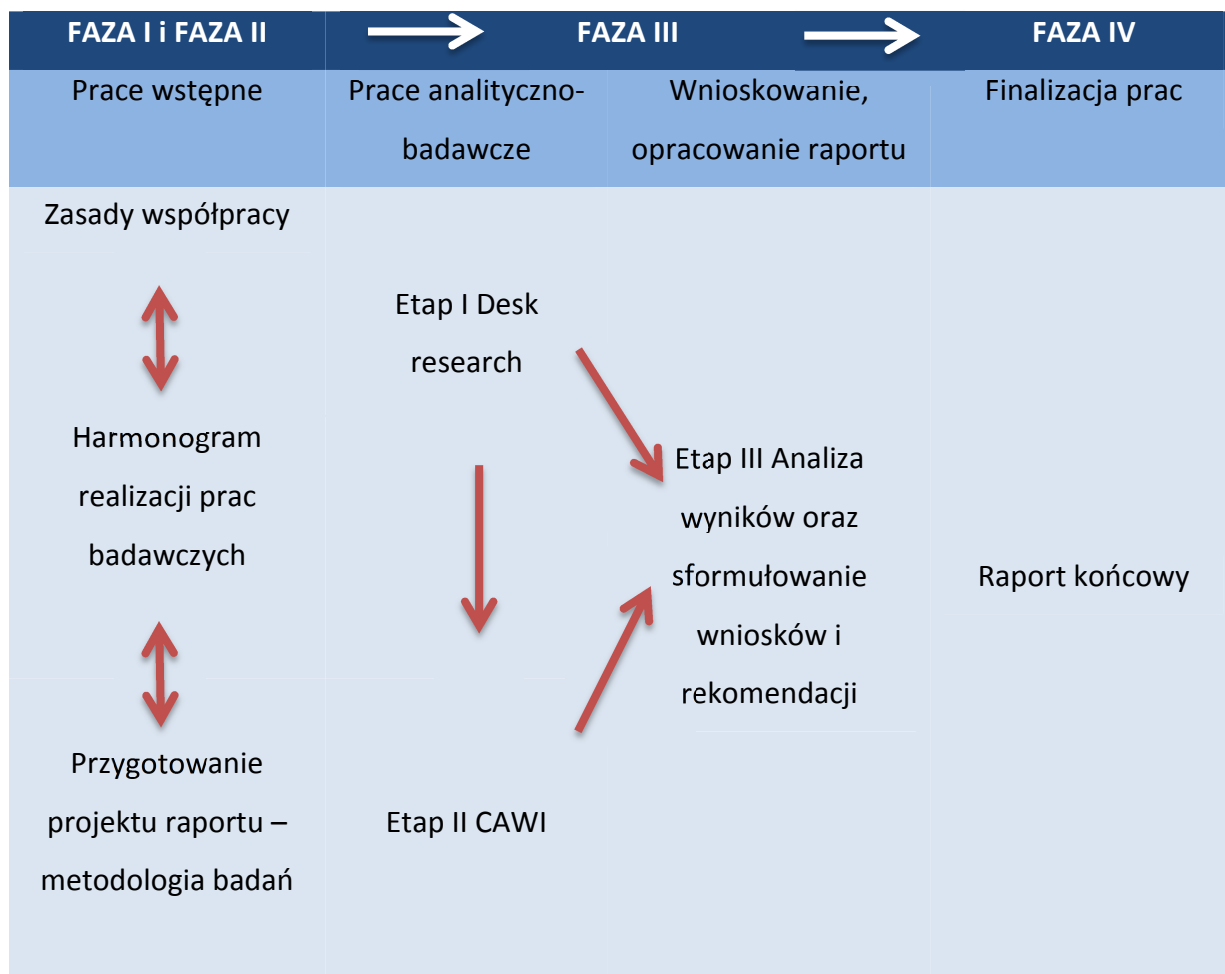
### 3.4 Koncepcja realizacji badania

Prace w ramach przedmiotowego badania były podzielone na cztery fazy, które zostały zaprezentowane na poniższym rysunku.



W I fazie ewaluacji sporządzony został projekt raportu w zakresie metodologii badania, który następnie zaprezentowano Zamawiającemu w trakcie spotkania roboczego. W ramach II fazy przygotowano ostateczną, uzgodnioną z Zamawiającym wersję raportu w zakresie metodologii badania, jak również uzgodniono szczegółowy harmonogram realizacji prac badawczych oraz zasady współpracy. W wyniku III fazy, obejmującej realizację badań, przygotowano projekt raportu. W IV fazie uzgodniono i opracowano ostateczną wersję raportu.

Proces ewaluacji w bardziej szczegółowy sposób przedstawia poniższy rysunek.



W trzeciej fazie ewaluacji zostały przeprowadzone trzy etapy badawcze:

Etap I: Analiza desk research dokumentów projektowych oraz przebiegu realizacji szkoleń i staży.

Etap II: Badanie CAWI z uczestnikami i uczestniczkami staży oraz opiekunami i opiekunkami staży.

Etap III: Analiza wyników oraz sformułowanie wniosków i rekomendacji.

Każdy z etapów został omówiony poniżej.

**Etap I: Analiza desk research dokumentów projektowych oraz przebiegu realizacji szkoleń i staży**

Badanie danych zastanych jest etapem badania, dzięki któremu Wykonawca zdobył informacje potrzebne do odpowiedzi na szereg pytań ewaluacyjnych, z drugiej zaś strony, analiza danych zastanych miała na celu pokazać jaki jest obszar niewiedzy, braku danych – które poprzez badanie CAWI i CATI można pozyskać.

Analiza danych zastanych dla potrzeb ewaluacji dostarcza odpowiedzi na następujące pytania:

- Jakich danych brakuje?
- Jakie informacje posiadamy?
- Na które z pytań ewaluacyjnych uda nam się odpowiedzieć w oparciu o dane zastane?
- Czy odpowiedź na te pytania jest wyczerpująca?

W ramach analizy danych zastanych Wykonawca zgodnie z zasadami ewaluacji wyodrębnił 2 kategorie danych, które zostały wykorzystane do zbudowania całościowej analizy:

- 1) różnego rodzaju dokumenty Zleceniodawcy (dokumentacja projektowa, system sprawozdawczości),
- 2) raporty z wcześniejszych ewaluacji i wyniki innych badań prowadzonych w ewaluowanym obszarze, dostępne statystyk.

W projekcie, zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej dotyczącymi ewaluacji projektów w okresie 2007-2013, prowadzona była ewaluacja on-going, rozumiana jako badanie stopnia osiągnięcia rezultatów realizowanego projektu przy uwzględnieniu odpowiednich kryteriów. Podczas ewaluacji zostały zastosowane dwa podstawowe kryteria:

Skuteczność – uzyskanie odpowiedzi na pytanie, na ile skuteczne okazały się zaplanowane formy wsparcia w osiągnięciu celów określonych w projekcie oraz czy dobrane zostały właściwe metody do potrzeb grupy docelowej.



Użyteczność – wskazanie czy uczestnicy/czki zwiększyli swoją wiedzę i umiejętności oraz czy wiedza i praktyka wyniesiona przez nich przełoży się na podniesienia poziomu ich kompetencji oraz zostanie wykorzystana w pracy zawodowej.

Przedmiotem ewaluacji były wszystkie formy wsparcia udzielone podczas realizacji projektu. Badania ewaluacyjne zostały przeprowadzone w oparciu o cały szereg dokumentów opracowanych na początku projektu zgodnie z poniższą tabelą.

<b>ZESTAWIENIE NARZĘDZI PROJEKTU MISTRZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO</b>							
<b>Num er/ sym bol</b>	<b>Tytuł / opis</b>	<b>Bada rezultat /produk t (numer)</b>	<b>Kto przygot owuje</b>	<b>Kto wypeł nia narzę dzie</b>	<b>Kiedy/termi n</b>	<b>Kto jest odpowie dzialny za "wypełn ienie" narzędzi a</b>	<b>Uwagi</b>
<b>ZARZĄDZANIE PROJEKTEM</b>							
<b>ZP 1</b>	Karta czasu pracy zespołu projektowego	brak	Specjalista ds. Administracyjnych i rozliczeń	Członkowie Zespołu	koniec każdego m-ca	Kierownik Biura Projektu	
<b>ZP 2</b>	Protokół ze spotkań zespołu	brak	Kierownik Biura Projektu	osoba wyznaczona przez Lidera Projektu	2 dni po spotkaniu zespołu	Lider Projektu	
<b>ZP 3</b>	Raport z audytu zewnętrznego wersja papierowa	Te1	Audytor	Audytor	styczeń_2012	Lider Projektu	
<b>SEMINARIA PROMUJĄCO-REKRUTACYJNE</b>							
<b>SPR 1</b>	Listy obecności i potwierdzenia odbioru materiałów seminaryjnych /catering - seminaria promocyjno-rekrutacyjne	P1, P2	Specjalista ds. Promocji i rekrutacji	Uczestnik	w dniu seminarium	Specjalista ds. Promocji i rekrutacji	

<b>SPR 2</b>	Ankieta ewaluacyjna seminaria promujaco-rekrutacyjne	P1, P2	Ekspert M&E	Uczestnicy seminarium	w dniu seminarium	Specjalista ds. Promocji i rekrutacji	
<b>PDZ</b>							
<b>PDZ 1</b>	Listy obecności i potwierdzenia odbioru materiałów/cateringu - spotkania konsultacyjne	P3	Specjalista ds. Promocji i rekrutacji	Uczestnik	w dniu spotkania konsultacyjnego	Ekspert kluczowy	
<b>PDZ 3</b>	Protokoły ze spotkań konsultacyjnych	P3	Ekspert M&E	Ekspert kluczowy	3 dni po spotkaniu konsultacyjnym	Kierownik Projektu	
<b>PDZ 4</b>	Karta czasu pracy moderatora spotkań konsultacyjnych	P3	Specjalista ds. rozliczeń i kadr	Moderator	3 dni po spotkaniu konsultacyjnym	Ekspert kluczowy	
<b>PDZ 5</b>	Raport z przygotowań PDZ	Tb1	Ekspert kluczowy we współpracy Ekspert M&E	Ekspert kluczowy	do końca sierpnia 2011	Kierownik Biura Projektu	
<b>PDZ 6</b>	Karta czasu pracy eksperta kluczowego	brak	Specjalista ds. rozliczeń i kadr	Ekspert kluczowy	koniec każdego m-ca	Kierownik Biura Projektu	
<b>PDZ 7</b>	Karta czasu pracy ekspertów PDZ	brak	Specjalista ds. rozliczeń i kadr	Ekspert PDZ	koniec każdego m-ca	Ekspert kluczowy	
<b>PDZ 8</b>	Raport z wdrożeń PDZ	Tb1	Ekspert kluczowy we współpracy Ekspert M&E	Ekspert kluczowy	koniec szkoleń/staży	Kierownik Biura Projektu	
<b>SKOLENIA</b>							
<b>SZ1</b>	Dzienniki zajęć-szkolenia	Ta1, P4	Ekspert M&E	Trener	w dniu szkolenia	Specjalista ds. Szkoleń	
<b>SZ2</b>	Listy obecności ze szkoleń	Ta1, P4	Ekspert M&E	Uczestnik	w dniu szkolenia	Specjalista ds. Szkoleń	

<b>SZ3</b>	Pre i Post testy wiedzy	Tc1, Tc2, Tc3, Td1, Td2, Ma, Mb, Mc	Trener	Uczestnik	Pierwszy dzień szkolenia- pre test, Ostatni dzień szkolenia - post test	Specjalista ds.. Szkoleń	
<b>SZ4</b>	Karty czasu pracy – trenerzy	P4	Kierownik Biura Projektu, Specjalista ds. rozliczeń i kadr	Trener	na koniec danego m-ca	Specjalista ds.. Szkoleń	
<b>SZ5</b>	Protokół z wizyt monitorujących szkolenia	brak	Ekspert M&E	Ekspert M&E	2 dni po odbytej wizycie	Kierownik Biura Projektu	
<b>SZ6</b>	Kwestionariusz wywiadu z trenerem	Tc1, Tc2, Tc3, Td1, Td2, Ma, Mb, Mc	Ekspert M&E	Trener	koniec szkoleń	Specjalista ds.. Szkoleń	
<b>SZ7</b>	Lista potwierdzająca odbiór materiałów szkoleniowych	Ta1	Specjalista ds. Promocji i rekrutacji	Uczestnik	1 dnia każdego szkoleń	Specjalista ds.. Szkoleń	
<b>SZ8</b>	Ankieta opinii uczestników	Tc1, Tc2, Tc3, Td1, Td2, Ma, Mb, Mc	Ekspert M&E	Uczestnik	w trakcie szkoleń	Specjalista ds.. Szkoleń	
<b>SZ9</b>	Kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem	Tc1, Tc2, Tc3, Td1, Td2, Ma, Mb, Mc	Ekspert M&E	Ekspert M&E	ostatni dzień szkolenia	Ekspert ds. M&E	
<b>SZ10</b>	Raport trenera	Tc1, Tc2, Tc3, Td1, Td2, Ma, Mb, Mc	Ekspert M&E	Trener	koniec szkoleń	Specjalista ds.. Szkoleń	
<b>SZ11</b>	Lista potwierdzająca catering /przerwy kawowe szkolenia	Ta1	Specjalista ds. Promocji i rekrutacji	Uczestnik	w dniu szkolenia	Specjalista ds.. Szkoleń	
<b>STAŻE</b>							
<b>S1</b>	Sprawozdanie z przebiegu stażu (obserwacje opiekunów staży)	P5, P6, Ma, Mb	Ekspert M&E	Opiekun staży	koniec stażu	Specjalista ds.. Staży zawodowych	



S2	Opinia ze stażu	P5, P6, Ma, Mb	Ekspert M&E	Opiekun staży	koniec stażu	Specjalista ds. Staży zawodowych	
S3	Ankieta oceniająca staże	P5, P6, Ma, Mb	Ekspert M&E	Uczestnik	koniec stażu	Specjalista ds. Staży zawodowych	
S4	Lista obecności ze stażu	Ta1	Ekspert M&E	Uczestnik	w dniu stażu	Specjalista ds. Staży zawodowych	
S5	Karta czasu pracy opiekuna stażu	P5	Specjalista ds. rozliczeń i kadr	Opiekun staży	na koniec każdego m-ca stażu	Specjalista ds. Staży zawodowych	
S6	Ankieta wyjścia z projektu wraz z samooceną uczestników	Tc1, Tc2, Tc3, Td1, Td2, Ma, Mb, Mc	Ekspert M&E	Uczestnik	Ostatni dzień szkolenia	Ekspert M&E	
<b>UPOWSZECHNIENIE PROJEKTU</b>							
UP1	Lista wysyłkowa pakietów PDZ do szkół	P7, Tb1	Specjalista ds. Promocji i rekrutacji	Specjalista ds. Promocji i rekrutacji	do końca listopada 2012	Kierownik Biura Projektu	
UP2	Listy obecności seminarium upowszechniające	P8, P9	Specjalista ds. Promocji i rekrutacji	Uczestnik	w dniu seminarium	Specjalista ds. Promocji i rekrutacji	
UP3	Lista potwierdzająca odbiór materiałów seminaryjnych	P8, P9	Specjalista ds. Promocji i rekrutacji	Uczestnik	w dniu seminarium	Specjalista ds. Promocji i rekrutacji	
UP4	Ankieta ewaluacyjna seminarium upowszechniające	P8, P9	Ekspert M&E	Uczestnicy seminarium	w dniu seminarium	Specjalista ds. Promocji i rekrutacji	

UP5	Lista potwierdzająca catering seminaria upowszechniające	P8, P9	Specjalista ds. Promocji i rekrutacji	Uczestnik	w dniu seminarium	Specjalista ds. Promocji i rekrutacji	
-----	----------------------------------------------------------	--------	---------------------------------------	-----------	-------------------	---------------------------------------	--

Ewaluacja on-going (bieżąca) była prowadzona także w czasie staży w celu sprawdzenia poziomu realizacji programu staży oraz oceny przydatności zdobytej wiedzy pod kątem wykorzystania jej w szkole. Wyniki ewaluacji on-going dotyczącej staży zostały przedstawione w „Raporcie ewaluacyjnym podsumowującym realizację staży” w podziale na placówki, w których uczestnicy/czki odbywali staże.

Wyżej wymieniony raport uwzględniał m.in. wyniki analizy odpowiedzi stażystów/tek udzielonych w ankiecie ewaluacyjnej dotyczącej staży, którą uczestnicy/czki projektu wypełniali w dniu zakończenia stażu. Niniejsze wyniki zostały przedstawione w podziale na placówki, w których uczestnicy/czki odbywali staże. Natomiast w przedmiotowym raporcie zostaną zaprezentowane zsumowane wyniki ankiety dla wszystkich grup stażowych, pokazujące w jaki sposób staże były oceniane przez uczestników/uczestniczki zaraz po ich zakończeniu. Ankietowani oceniali program staży, formę opieki podczas stażu, organizację stażu oraz jego oddziaływanie. Wyniki ankiety stanowią wprowadzenie do poszerzonej oceny przeprowadzonej w ramach badania CAWI.

## **Etap II: Badanie CAWI z uczestnikami i uczestniczkami staży oraz opiekunami i opiekunkami staży**

W projekcie zaplanowano przeprowadzenie badania CAWI po dwóch miesiącach wykorzystywania nabytej wiedzy/umiejętności w trakcie zajęć w szkołach, w celu oceny pilotażowego wdrożenia Programu Doskonalenia Zawodowego w przedsiębiorstwach.

Zastosowana technika badawcza opierała się o badania surveyowe metodą CAWI (badanie ankietą internetową) i CATI (bezpośredni indywidualny wywiad telefoniczny). Narzędziem badawczym był wywiad kwestionariuszowy prowadzony według ustrukturyzowanego scenariusza. W kwestionariuszu znalazły się pytania zamknięte i otwarte, a także w postaci

kafetereii. Do oceny satysfakcji użyto skali. W procesie przetwarzania materiału empirycznego wykorzystano metody statystyczne.

Dobór próby:

Respondentami badania byli uczestnicy i uczestniczki projektu „Mistrz Kształcenia Zawodowego” oraz opiekunowie i opiekunki staży. Próba badawcza wyniosła 55 uczestników i uczestniczek oraz 13 opiekunów i opiekunek staży. Struktura badanych wg płci: 18 kobiet, 50 mężczyzn. Próba objęła 89,70% możliwych respondentów.

W całym projekcie wzięło udział 56 uczestników/uczestniczek oraz 13 opiekunów/opiekunek.

Partner projektu Eurokreator s.c. powierzył przeprowadzenie badania CAWI firmie EVACO Sp. z o.o. z Krakowa (wybór zgodnie z procedurami PO KL).

Zgodnie z przyjętą formułą w projekcie „Mistrz Kształcenia Zawodowego” ankietyzacja metodą CAWI została przeprowadzona po dwóch miesiącach od zakończenia staży z wykorzystaniem ankiety w wersji elektronicznej. Zrealizowano następujące etapy przygotowania i przeprowadzenia badania:

1. Przygotowanie formularza ankiety dla uczestników/czek projektu oraz opiekunów/ek staży .
2. Zamawiający Eurokreator s.c. umieścił na stronie internetowej firmy informację dla uczestników projektu o nadchodzącym badaniu oraz zaproszenie do wzięcia w nim udziału (załącznik 1 i 2).
3. Wykonawca EVACO Sp. z o.o. otrzymał bazę uczestników projektów oraz opiekunów staży, do których rozesłał informację o badaniu.
4. Ankietyzacja uczestników/czek projektu oraz opiekunów staży – zaplanowano objęcie badaniem wszystkich uczestników staży (55 osób) oraz wszystkich opiekunów staży (13 osób).

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

W ramach przedmiotowego badania metodą CAWI przygotowano dwie ankiety:

1) Ankietę skierowaną do uczestników/czek projektu

Ankieta składała się z pytań zamkniętych oraz oceny w sześciostopniowej skali (gdzie 1 to najniższa ocena, a 6 to ocena najwyższa). Przewidziano w niej również miejsce na dodatkowe uwagi od badanych. Ankieta miała charakter imienny, jednak podanie imienia i nazwiska miało charakter dobrowolny i nie było wymagane – wskazanie przez badanych imienia i nazwiska oraz miejsca odbywania stażu miało na celu dokładniejsze określenie zadowolenia i przydatności otrzymanego wsparcia przez danego uczestnika/czkę projektu oraz ocenienie Programu Doskonalenia Zawodowego realizowanego w danej placówce.

Wzór ankiety stanowi załącznik numer 3 do niniejszego raportu.

2) Ankietę skierowaną do opiekunów/ek staży

Ankieta składała się z pytań zamkniętych oraz oceny w sześciostopniowej skali (gdzie 1 to najniższa ocena, a 6 to ocena najwyższa). Przewidziano w niej również miejsce na dodatkowe uwagi od badanych. Ankieta miała charakter imienny, jednak podanie imienia i nazwiska miało charakter dobrowolny i nie było wymagane – wskazanie przez badanych imienia i nazwiska oraz przedsiębiorstwa, w którym pracują miało na celu dokładniejsze ocenienie Programu Doskonalenia Zawodowego realizowanego w danej placówce. Różnorodność realizowanej ścieżki stażowej mogła mieć wpływ na ocenę.

Wzór ankiety stanowi załącznik numer 4 do niniejszego raportu.

Zaproszenie do udziału w badaniu wraz linkiem do ankiety zostało umieszczone na stronie Wykonawcy ([www.evaco.com.pl](http://www.evaco.com.pl)). Badani zostali poproszeni o ich wypełnienie on – line lub drogą e-mailową. Jednak z uwagi na niską zwrotność, Wykonawca podjął decyzję o wsparciu

badania kontaktami telefonicznymi. W czasie rozmów przypomniano uczestnikom/czkom o wypełnieniu ankiety dostępnej online.

Uczestnicy/uczestniczki projektu zgłosili problem z wypełnieniem ankiety online z uwagi na brak czasu, niechęć do aplikacji ankiet w sieci i zaproponowali przeprowadzenie ankiety drogą telefoniczną. Wykonawca chcąc uzyskać jak najwyższą zwrotność ankiet przeprowadził część ankiet metodą CATI (wywiad telefoniczny).

Ostatecznie uzyskano zwrotność na poziomie 94,54% (52 osoby) w odniesieniu do grupy uczestników/czek oraz zwrotność na poziomie 69,23% (9 osób) w odniesieniu do grupy opiekunów staży.

### **Etap III: Analiza wyników oraz sformułowanie wniosków i rekomendacji**

Prezentowane w przedmiotowym raporcie wnioski i rekomendacje zostały sformułowane na bazie zarówno materiałów udostępnionych przez Zamawiającego (desk research), jak i wyników przeprowadzonego przez Wykonawcę badania CAWI. Szczególny nacisk został położony na analizę danych z badania CAWI.

## **4. ANALIZA**

### **4.1 Wnioski z analizy desk research**

W trakcie I etapu badawczego Wnioskodawca zapoznał się z dokumentami projektowymi oraz dotyczącymi realizacji szkoleń i staży udostępnionych mu przez Zleceniodawcę. Szczególną uwagę poświęcił analizie „Raportu ewaluacyjnego podsumowującego realizację szkoleń” oraz „Raportu ewaluacyjnego podsumowującego realizację staży”, które posłużyły Wnioskodawcy do wyciągnięcia wniosków istotnych dla prowadzonego badania.

#### **WNIOSKI DOTYCZĄCE SZKOLEŃ**

W „Raporcie ewaluacyjnym podsumowującym realizację szkoleń” przedstawiono analizę podsumowującą realizację szkoleń, które odbyły się w okresie od września 2011 do maja 2012. Wskaźniki osiągnięte po zakończeniu szkoleń i częściowo staży (uczestnicy/czki którzy nie uczestniczyli w zajęciach z danego modułu szkoleniowego i nie wypełnili pre i post



testów dotyczących tego modułu wypełniali je w trakcie trwania staży) zostały zaprezentowane w tabeli „Zestawienie planowanych celów i rezultatów z osiągniętymi wskaźnikami”, zamieszczonej poniżej.

**Tabela: Zestawienie planowanych celów i rezultatów z osiągniętymi wskaźnikami.**

	L.p	Cel/Rezultat założony w projekcie		Wskaźnik	Cel/Rezultat osiągnięty
<b>Cele szczegółowe</b>	3	Podniesienie o 60% wiedzy merytorycznej i 40% umiejętności praktycznych i dydaktycznych 60 N kształcących w branży IT		Realizacja rezultatów twardych C1, C2, D1, D2	<b>Rezultat osiągnięty, patrz wskaźniki C1, C2, D1, D2</b>
	4	Zwiększenie o 60% wiedzy na temat funkcjonowania i wymagań stawianych pracownikowi w branży IT		Realizacja rezultatu twardego C3	<b>Rezultat osiągnięty, patrz wskaźniki C3</b>
<b>Rezultaty twarde</b>	C1	60 BO zwiększy o 60% wiedzę dot. umiejętności praktycznego wykorzystywania w nauczaniu przedmiotów informatycznych	Realizuje cel szczegółowy 3	Porównanie wyników pre i post testów	<p><b>Grupa 1:</b> średni wzrost o 78%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrostu to 68%, najwyższy 88%.</p> <p><b>Grupa 2:</b> średni wzrost o 79%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrostu to 69%, najwyższy 88%.</p> <p><b>Grupa 3:</b> średni wzrost o 75%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrostu to 66%, najwyższy 92%.</p> <p><b>Grupa 4:</b> średni wzrost o 78%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrostu to 70%, najwyższy 96%.</p> <p><b>56 BO zwiększyło o ponad 60% wiedzę dot. umiejętności praktycznego wykorzystywania w nauczaniu przedmiotów informatycznych. Średni wzrost dla wszystkich grup (56 BO) to około 78%.</b></p>
				Raporty trenerów	<b>Wszyscy trenerzy odnotowali przyrost wiedzy i umiejętności</b>

					<b>BO po szkoleniach z modułów I, II, III, IV.</b>
				Ankiety opinii uczestników	<b>Średni wzrost wiedzy dot. umiejętności praktycznego wykorzystywania w nauczaniu przedmiotów informatycznych wyniósł ok. 84% wg samooceny.</b>
				Kwestionariusz wywiadu z trenerem	<b>Wywiady z trenerami potwierdzają wzrost wiedzy oraz umiejętności BO związanych ze specyfiką przedsiębiorstw branży IT, nowymi technologiami, nowoczesnym oprogramowaniem i ich zastosowaniem.</b>
				Kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem	<b>Szkolenia spełniły oczekiwania uczestników/czek w zakresie treści merytorycznych, poprawiły wiedzę i umiejętności oraz kwalifikację praktyczne i dydaktyczne.</b>
C2	60 BO zwiększy o 60% wiedzę dot. zastosowania najnowszych technologii/oprogramowania/sprzętu oraz rozwiązań informatycznych	Realizuje cel szczegółowy 3	Porównanie wyników pre i post testów		<p><b>Grupa 1:</b> średni wzrost o 78%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrost to 68%, najwyższy 88%.</p> <p><b>Grupa 2:</b> średni wzrost o 79%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrost to 69%, najwyższy 88%.</p> <p><b>Grupa 3:</b> średni wzrost o 75%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrostu to 66%, najwyższy 92%.</p> <p><b>Grupa 4:</b> średni wzrost o 78%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrostu to 70%, najwyższy 96%.</p> <p><b>56 BO zwiększyło o ponad 60% wiedzę dot. zastosowania najnowszych technologii/oprogramowania/sprzętu oraz rozwiązań</b></p>

					informatycznych. Średni wzrost dla wszystkich grup (56 BO) to około 78%.
				Raporty trenerów	Wszyscy trenerzy odnotowali przyrost wiedzy i umiejętności BO po szkoleniach z modułów I, II, III, IV.
				Ankiety opinii uczestników	Średni wzrost wiedzy dot. zastosowania najnowszych technologii/oprogramowania/sp rzętu oraz rozwiązań informatycznych wyniósł ok. 83% wg samooceny.
				Kwestionariusz wywiadu z trenerem	Wywiady z trenerami potwierdzają wzrost wiedzy oraz umiejętności BO związanych ze specyfiką przedsiębiorstw branży IT, nowymi technologiami, nowoczesnym oprogramowaniem i ich zastosowaniem.
				Kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem	Szkolenia spełniały oczekiwania uczestników/czek w zakresie treści merytorycznych, poprawiły wiedzę i umiejętności oraz kwalifikację praktyczne i dydaktyczne
C3	60 BO zwiększy o 60% wiedzę dot. w zakresie funkcjonowania i wymagań stawianych potencjalnym pracownikom w wiodących firmach branży informatycznej	Realizuje cel szczegółowy 4	Porównanie wyników pre i post testów		<p><b>Grupa 1:</b> średni wzrost o 78%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrost to 68%, najwyższy 88%.</p> <p><b>Grupa 2:</b> średni wzrost o 79%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrost to 69%, najwyższy 88%.</p> <p><b>Grupa 3:</b> średni wzrost o 75%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrostu to 66%, najwyższy 92%.</p> <p><b>Grupa 4:</b> średni wzrost o 78%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrostu to</p>



					70%, najwyższy 96%.  <b>56 BO zwiększyło o ponad 60% wiedzę dot. w zakresie funkcjonowania i wymagań stawianych potencjalnym pracownikom w wiodących firmach branży informatycznej. Średni wzrost dla wszystkich grup (56 BO) to około 78%.</b>
				Raporty trenerów	<b>Wszyscy trenerzy odnotowali przyrost wiedzy i umiejętności BO po szkoleniach z modułów I, II, III, IV.</b>
				Ankiety opinii uczestników	<b>Średni wzrost wiedzy dot. w zakresie funkcjonowania i wymagań stawianych potencjalnym pracownikom w wiodących firmach branży informatycznej wyniósł ok. 84% wg samooceny.</b>
				Kwestionariusz wywiadu z trenerem	<b>Wywiady z trenerami potwierdzają wzrost wiedzy oraz umiejętności BO związanych ze specyfiką przedsiębiorstw branży IT, nowymi technologiami, nowoczesnym oprogramowaniem i ich zastosowaniem..</b>
				Kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem	<b>Szkolenia spełniały oczekiwania uczestników/czek w zakresie treści merytorycznych, poprawiły wiedzę i umiejętności oraz kwalifikację praktyczne i dydaktyczne</b>
D1	60 BO zwiększy o 40% umiejętności z zakresu Planowania i ewaluacji praktyk zawodowych	Realizuje cel szczegółowy 3	Porównanie wyników pre i post testów	<b>Grupa 1:</b> średni wzrost o 78%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrost to 63%, najwyższy 100%.  <b>Grupa 2:</b> średni wzrost o 77%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrost to 63%, najwyższy 88%.	

					<p><b>Grupa 3:</b> średni wzrost o 72%; u wszystkich UP wzrost o co najmniej 50%; najniższy poziom wzrostu to 50%, najwyższy 88%.</p> <p><b>Grupa 4:</b> średni wzrost o 72%; u wszystkich UP wzrost o co najmniej 50%; najniższy poziom wzrostu to 50%, najwyższy 100%.</p> <p><b>56 BO zwiększyło o ponad 40% umiejętności z zakresu Planowania i ewaluacji praktyk zawodowych. Średni wzrost dla wszystkich grup (56 BO) to około 75%.</b></p>
				Raporty trenerów	<p><b>Wszyscy trenerzy odnotowali przyrost wiedzy i umiejętności BO po szkoleniu z modułu VI.</b></p>
				Ankiety opinii uczestników	<p><b>Średni wzrost umiejętności z zakresu Planowania i ewaluacji praktyk wyniósł ok. 87% wg samooceny.</b></p>
				Kwestionariusz wywiadu z trenerem	<p><b>Wywiady z trenerami potwierdzają zwiększenie się umiejętności z zakresu planowania i ewaluacji praktyk zawodowych.</b></p>
				Kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem	<p><b>Szkolenia spełniały oczekiwania uczestników/czek w zakresie treści merytorycznych, poprawiły wiedzę i umiejętności oraz kwalifikację praktyczne i dydaktyczne</b></p>
D2	60 BO zwiększy o 40% umiejętności z zakresu obsługi najnowszych technologii/sprzętu/o programowania wykorzystywanego w branży IT	Realizuje cel szczegółowy 3	Porównanie wyników pre i post testów	<p><b>Grupa 1:</b>średni wzrost o 78%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrost to 68%, najwyższy 88%.</p> <p><b>Grupa 2:</b> średni wzrost o 79%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrost to 69%, najwyższy 88%.</p> <p><b>Grupa 3:</b> średni wzrost o 75%; u</p>	

Rezultaty miękkie	C	100% BO uświadomi sobie rolę kobiety w oświacie, nauczaniu i konieczność przełamywania stereotypów dot. kobiet w sferze	Wyniki ankiet opinii uczestników	wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrostu to 66%, najwyższy 92%.  <b>Grupa 4:</b> średni wzrost o 78%; u wszystkich UP wzrost o ponad 60%; najniższy poziom wzrostu to 70%, najwyższy 96%.  <b>56 BO zwiększyło o ponad 60% umiejętności z zakresu obsługi najnowszych technologii/sprzętu/oprogramowania wykorzystywanego w branży IT. Średni wzrost dla wszystkich grup (56 BO) to około 78%.</b>	
				Raporty trenerów	<b>Wszyscy trenerzy odnotowali przyrost wiedzy i umiejętności BO po szkoleniach z modułów I, II, III, IV.</b>
				Ankiety opinii uczestników	<b>Średni wzrost umiejętności z zakresu obsługi najnowszych technologii/sprzętu/oprogramowania wykorzystywanego w branży IT wyniósł ok. 84% wg samooceny.</b>
				Kwestionariusz wywiadu z trenerem	<b>Wywiady z trenerami potwierdzają wzrost wiedzy oraz umiejętności BO związanych ze specyfiką przedsiębiorstw branży IT, nowymi technologiami, nowoczesnym oprogramowaniem i ich zastosowaniem.</b>
				Kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem	<b>Szkolenia spełniały oczekiwania uczestników/czek w zakresie treści merytorycznych, poprawiły wiedzę i umiejętności oraz kwalifikację praktyczne i dydaktyczne</b>
Rezultaty miękkie	C	100% BO uświadomi sobie rolę kobiety w oświacie, nauczaniu i konieczność przełamywania stereotypów dot. kobiet w sferze	Wyniki ankiet opinii uczestników	<b>56 BO uświadomiło sobie rolę kobiet w oświacie, nauczaniu i konieczność przełamywania stereotypów dotyczących kobiet</b>	

	edukacji		<p><b>w sferze edukacji – w ankiecie 56</b> wskazało, że szkolenie uświadomiło im rolę kobiety w oświacie, nauczaniu i konieczność przełamywania stereotypów dotyczących kobiet w sferze edukacji: w stopniu wystarczającym 6 BO, wysokim 24 BO oraz bardzo wysokim 26 BO.</p>
		Porównanie wyników pre i post testów	<p><b>Grupa 1:</b> średni wzrost o 73%; najniższy poziom wzrost to 25% (1 osoba), najwyższy 100%.</p> <p><b>Grupa 2:</b> średni wzrost o 75%; najniższy poziom wzrost to 25% (1 osoba), najwyższy 100%.</p> <p><b>Grupa 3:</b> średni wzrost o 75%; najniższy poziom wzrostu to 25% (2 osoby), najwyższy 100%.</p> <p><b>Grupa 4:</b> średni wzrost o 66%; najniższy poziom wzrostu to 50%, najwyższy 75%.</p> <p><b>56 BO uświadomiło sobie rolę kobiety w oświacie, nauczaniu i konieczność przełamywania stereotypów dot. kobiet w sferze edukacji – wszyscy osiągnęli w post teście wynik co najmniej 75%. Średnio wzrost wiedzy w tym obszarze dla wszystkich grup (56 BO) to około 72%.</b></p>
		Raporty trenerów	<p><b>Wszyscy trenerzy odnotowali wzrost wiedzy i umiejętności BO po szkoleniu z modułu V.</b></p>
		Kwestionariusz wywiadu z trenerem	<p><b>Wywiady z trenerami potwierdzają wzrost wiedzy u BO związany ze stereotypami kobiet w oświacie.</b></p>
		Kwestionariusz wywiadu z uczestnikiem	<p><b>Szkolenia spełniały oczekiwania uczestników/czek w zakresie treści merytorycznych, poprawiły wiedzę i umiejętności oraz kwalifikację praktyczne i</b></p>

				dydaktyczne

Wszystkie cele szczegółowe i wskaźniki projektu „Mistrz Kształcenia Zawodowego” odnoszą się do szkoleń i staży. Ponieważ uczestnicy/czki mieli prawo do nieobecności (wymagana frekwencja na poziomie 80%), zaplanowano, że jeśli dana osoba była nieobecna na szkoleniach, to elementy z tych zajęć zostały włączone do programu stażu, tak aby uzupełnić wiedzę i umiejętności. Program staży wzmocnił wiedzę i umiejętności uczestników/czek projektu. Szczególny nacisk został położony na wzrost praktycznej wiedzy i umiejętności.

Z „Raportu ewaluacyjnego podsumowującego realizację szkoleń” oraz danych dotyczących realizacji szkoleń zebranych w procesie monitoringu wynika, że założone w projekcie cele i rezultaty związane z realizacją szkoleń zostały osiągnięte. Jednocześnie niniejsze dane pokazują, że uczestnicy i uczestniczki szkoleń byli zadowoleni z udzielonego wsparcia oraz wskazywali na duże znaczenie oparcia przekazywanej wiedzy na praktycznych przykładach. Szkolenia potwierdziły konieczność ponoszenia kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego w zawodzie technik informatyk, potwierdzającym tym samym niezbędność szkoleń jako elementu wprowadzającego do staży zawodowych.

### WNIOSKI DOTYCZĄCE STAŻY

W „Raporcie ewaluacyjnym podsumowującym realizację staży” przeprowadzono analizę zrealizowanych staży w oparciu o dane zebrane przy wykorzystaniu zaplanowanych narzędzi monitoringu i ewaluacji. Analiza została przeprowadzona w podziale na placówki, w których uczestnicy/czki odbywali staże.

Zleceniodawca udostępnił Wykonawcy zebrane dane, w oparciu o które Wykonawca przygotował analizę zsumowanych wyników ankiety ewaluacyjnej dotyczącej staży, którą uczestnicy/czki projektu wypełniali w dniu zakończenia stażu dla wszystkich grup stażowych. Ww. raporcie Zleceniodawcy przedstawiono wyniki oceniające staże na podstawie dokumentacji stażowej poszczególnych firm stażowych, prezentując tym samym ewaluację

staży na poziomie danego przedsiębiorstwa. Jednocześnie zgromadzone dane przez Zleceniodawcę umożliwiają przeprowadzenie dodatkowej analizy na poziomie projektu – ogólna ocena staży przez uczestników/uczestniczki projektu zaraz po odbytych stażach. Wykonawca dokonał analizy sumarycznej, która stanowi punkt wyjściowy/porównawczy do oceny staży 2 miesiące po ich zakończeniu.

Ankieta oceniająca staż składała się z dwóch części. W pierwszej części uczestnicy/czki w pięciostopniowej skali (gdzie 1 oznacza - bardzo nisko; 2 – nisko; 3 - wystarczająco; 4 - wysoko; 5 - bardzo wysoko) dokonywali ogólnej oceny stażu, formy opieki podczas stażu, organizacji stażu, oddziaływania stażu. W drugiej części uczestnicy/czki odpowiadali na pytania zamknięte (TAK lub NIE) dotyczące wpływu udziału w stażu na perspektywy stażysty/ki na rynku pracy, wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności w pracy zawodowej, spełnienia oczekiwań przez staż. Zostali także poproszeni o uzasadnienie, dlaczego staż spełnił/nie spełnił ich oczekiwań.

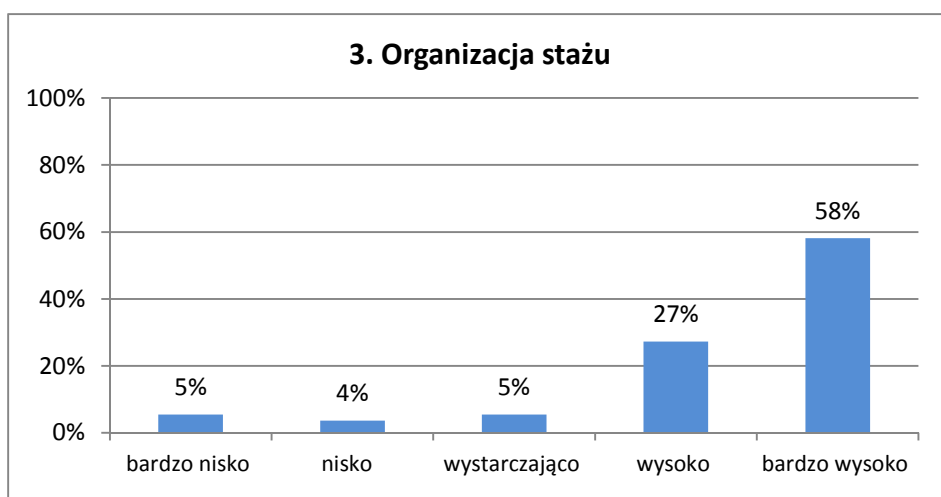
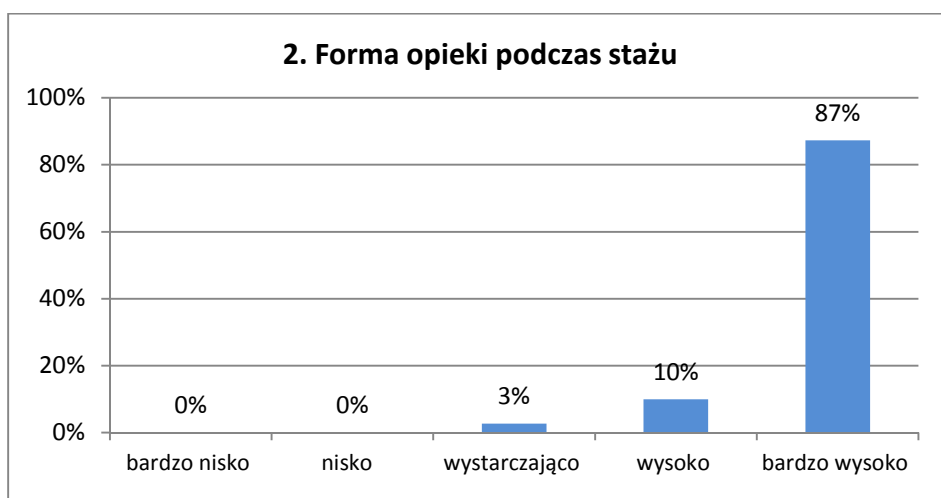
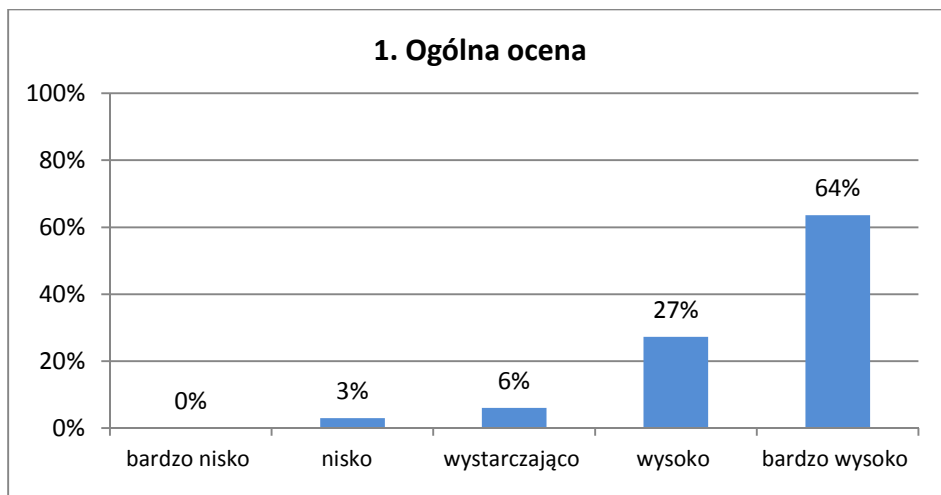
Wyniki ankiety oceniającej staże w danej firmie zostały przedstawione w formie wykresów prezentujących średnią z sumy wyników dla pytań szczegółowych dla ocenianego obszaru, tj.:

- **Ogólna ocena** obejmuje odpowiedzi na pytania: Program stażu był ułożony w sposób spójny i logiczny; Staż spełnił moje oczekiwania w zakresie zajęć praktycznych; Wiedza i umiejętności zdobyte podczas stażu są przydatne w mojej pracy zawodowej.
- **Forma opieki podczas stażu** obejmuje odpowiedzi na pytania: Opiekun stażu miał dobry kontakt z grupą (łatwość komunikacji); Zagadnienia praktyczne były przystępnie tłumaczone.
- **Organizacja stażu** obejmuje odpowiedzi na pytania: Otrzymałem/am informację o miejscu i terminie stażu w odpowiednim czasie; Warunki (miejsce), w których odbywał się staż były odpowiedniej jakości.
- **Oddziaływanie stażu** obejmuje odpowiedzi na pytanie: Udział w stażu uświadomił mi znaczenie kształcenia ustawicznego; Staż umożliwił mi rozwój praktycznych kwalifikacji niezbędnych w pracy nauczyciela/ki.

Jako oddzielne wykresy zostały przedstawione odpowiedzi na następujące pytania:

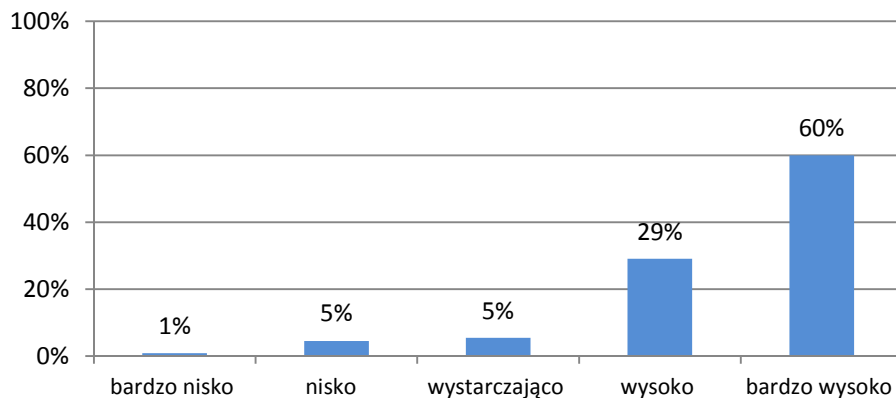
- Jak ocenia Pan/Pani udział w stażu w zakresie przydatności pozyskiwanej wiedzy i umiejętności praktycznych w zakresie funkcjonowania firmy?
- Jak ocenia Pan/Pani udział w stażu w zakresie przydatności pozyskiwanej wiedzy i umiejętności praktycznych w zakresie kwalifikacji branżowych?
- Czy po zakończeniu udziału w stażu uważa Pan/Pani, że Pana/Pani perspektywy na rynku pracy się zwiększyły?
- Czy wykorzysta Pan/Pani zdobytą wiedzę/umiejętności w swojej pracy zawodowej?
- Czy staż spełnił Pana/Pani oczekiwania, dlaczego?

Ogólnie, biorąc pod uwagę program, spełnienie oczekiwań, przydatność w pracy zawodowej, staże były oceniane przez uczestników i uczestniczki pozytywnie – 64% bardzo wysoko, 27% wysoko, 6% wystarczająco. Ankietowani/ne ocenili bardzo dobrze formę opieki podczas stażu (87% bardzo wysoko, 10% wysoko i 3% wystarczająco). Natomiast organizacja stażu była oceniana dobrze przez większość osób (58% bardzo wysoko i 27% wysoko). Uczestnicy i uczestniczki staży wskazali na przydatność stażu w odniesieniu do pozyskiwanej wiedzy i umiejętności praktycznych w zakresie funkcjonowania firmy oraz w zakresie kwalifikacji branżowych oceniając ją w większości wysoko lub bardzo wysoko. 64% ankietowanych uważało, że udział w stażach przyczynił się do zwiększenia się ich perspektyw na rynku pracy. Aż 96% uczestników i uczestniczek wskazało, że wykorzystają zdobytą wiedzę i umiejętności w swojej pracy zawodowej, a 91% że staż spełnił ich oczekiwania.

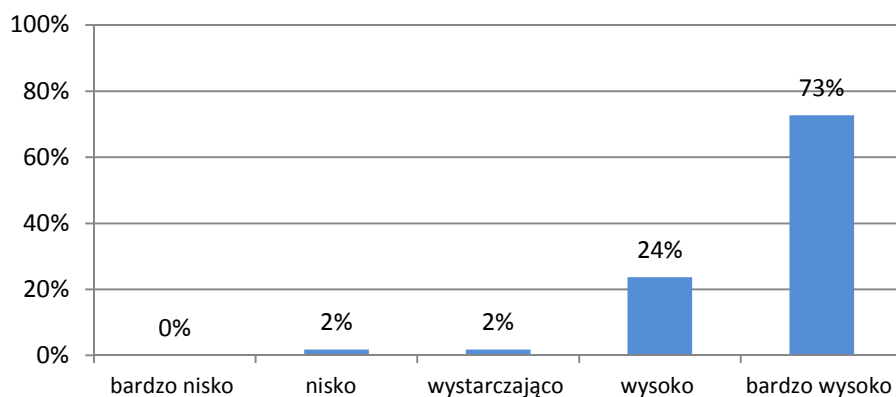




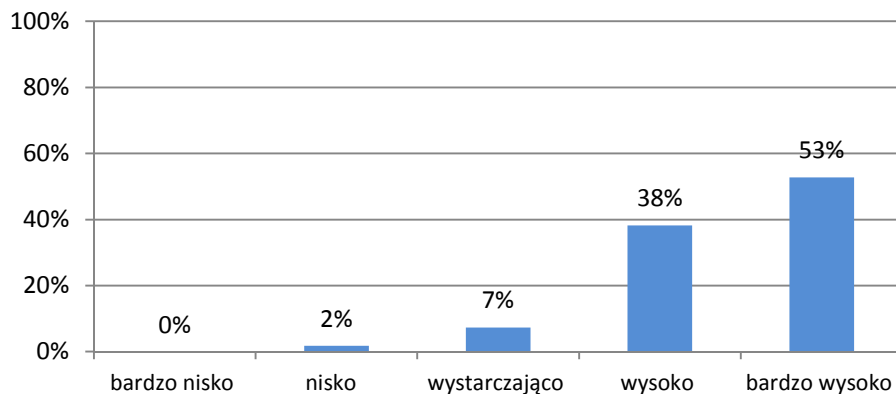
#### 4. Oddziaływanie stażu

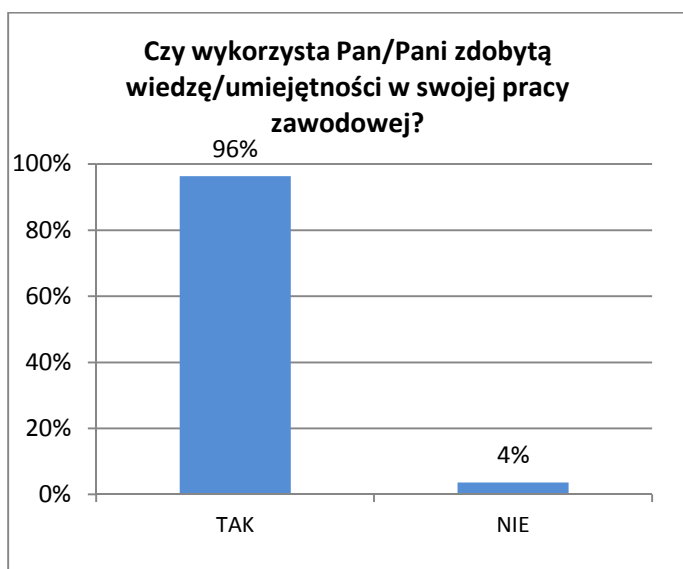


#### Jak ocenia Pan/Pani udział w stażu w zakresie przydatności pozyskiwanej wiedzy i umiejętności praktycznych w zakresie funkcjonowania firmy?



#### Jak ocenia Pan/Pani udział w stażu w zakresie przydatności pozyskiwanej wiedzy i umiejętności praktycznych w zakresie kwalifikacji branżowych?





## 4.2 Wnioski z badania CAWI

### WYNIKI BADANIA CAWI (WSPARTEGO CATI) DOTYCZĄCE STAŻY

Respondentami badania byli uczestnicy i uczestniczki projektu „Mistrz Kształcenia Zawodowego” oraz opiekunowie i opiekunki staży. Próba badawcza wyniosła 55 uczestników i uczestniczek oraz 13 opiekunów i opiekunek staży. Uzyskano zwrotność na poziomie 94,54% (52 osoby) w odniesieniu do grupy uczestników/czek oraz z zwrotność na poziomie 69,23% (9 osób) w odniesieniu do grupy opiekunów/ek staży.

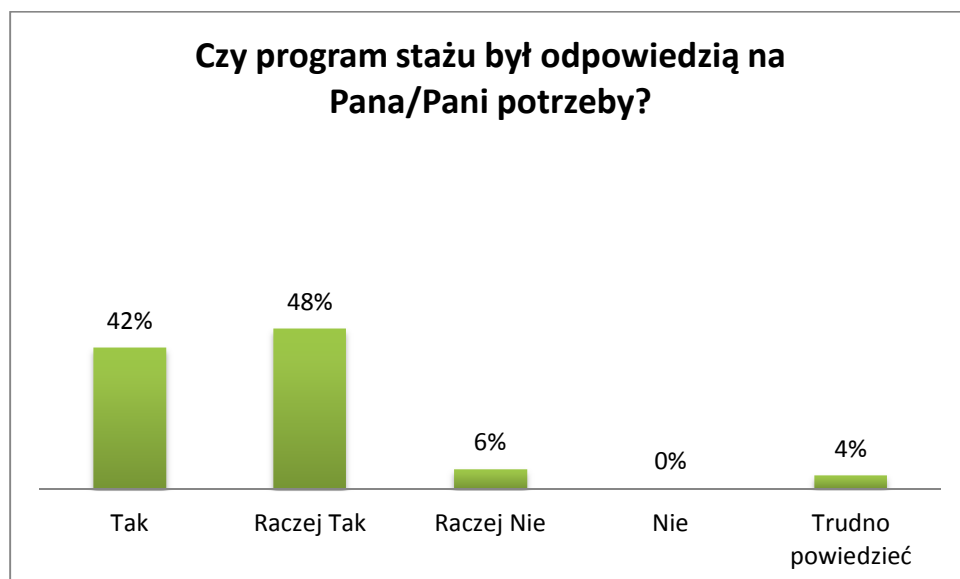
W poniższej analizie zostaną oddzielnie zaprezentowane wyniki badania wśród uczestników/czek i opiekunów/ek staży, które następnie zostaną ze sobą porównane. Dane ilościowe zostały zsumowane i przedstawione liczbowo lub w procentach, aby dokładniej zilustrować wyniki badania. W celu zachowania przejrzystości wyniki przedstawione w procentach zostały zaokrąglone, mogą się zatem pojawić odchylenia rzędu 1%.

Badani, zarówno uczestnicy/czki staży jak i opiekunowie/ki, wstrzymywali się od udzielenia odpowiedzi przy niektórych pytaniach. Część osób tłumaczyła wówczas brak odpowiedzi na pytanie (np. niemożliwością dokonania oceny danej kwestii, nie posiadaniem kompetencji pozwalających podejmować decyzje w danym obszarze) lub udzielała innej odpowiedzi niż przewidziana w ankiecie w miejscu wyznaczonym do podania dodatkowych uwag. Jeśli badani nie wybrali odpowiedzi spośród zaproponowanych na dane pytanie to zostało to uwzględnione w prezentacji wyników – wskazano liczbowo lub procentowo ile osób nie udzieliło odpowiedzi.

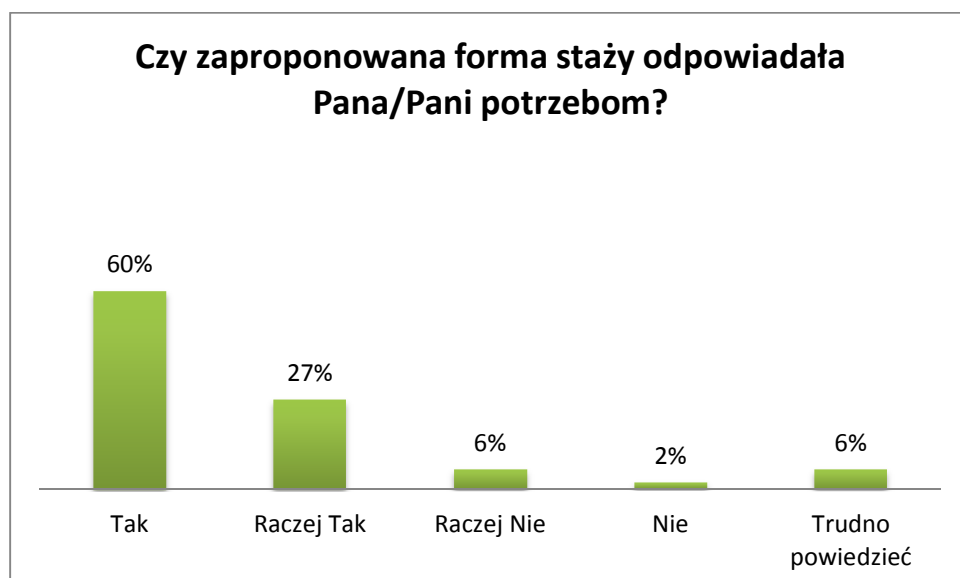
### Ocena staży przez uczestników/czki

Uczestnicy/czki staży, które wzięli udział w badaniu, wskazywali w większości, że program stażu stanowił odpowiedź na ich potrzeby. 90% badanych udzieliło odpowiedzi „tak” lub „raczej tak” na pytanie „Czy program stażu był odpowiedzią na Pana/Pani potrzeby?”, 4% wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”, a jedynie 6% „raczej nie”. W dodatkowych uwagach część respondentów, na szczególnie przydatny wskazywali praktyczny wymiar stażu, inni wymieniali konkretne zagadnienia, np. sieci komputerowe, tworzenie stron

internetowych, czy też montaż materiałów wideo lub możliwość poznania funkcjonowania firmy, a część podkreślała, że wszystko było przydatne.



Wyniki badania pozwalają stwierdzić, że zaproponowana forma stażu odpowiedziała na potrzeby większości uczestników i uczestniczek. Potwierdzają to dane zaprezentowane poniżej – aż 87% ankietyowanych odpowiedziało „tak” lub „raczej tak” na pytanie „Czy zaproponowana forma stażu odpowiadała Pana/Pani potrzebom?”.



Uczestnicy/czki stażu biorący udział w badaniu dokonywali oceny w sześciostopniowej skali stopnia w jakim udział w stażach wpłynął na:

- podniesienie jakości ich warsztatu pracy z uczniem,
- wzrost ich wiedzy w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczania zawodu,
- ich motywację do inicjowania zmian w celu podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego.

Oceniali także adekwatność programu stażowego do potrzeb prowadzonych przez nich przedmiotów zawodowych.

Ponad 70% respondentów oceniło, że udział w stażu w wysokim, bardzo wysokim lub celującym stopniu wpłynął na podniesienie jakości ich warsztatu pracy z uczeniem, a zatem na ich warsztat pracy, metodologie pracy i potrzeby stosowania nowoczesnych narzędzi (technologii). 15% określiło ten wpływ jako wystarczający, a 8% jako niski lub bardzo niski. Dwoje ankietowanych nie dokonało oceny – jedna osoba w dodatkowych uwagach zaznaczyła, że nie wykorzystuje zdobytej wiedzy w pracy. Natomiast druga wskazała, że nie może się odnieść do tego pytania oraz dwóch innych („W jakim stopniu udział w stażach wpłynął na Pana/Pani motywację do inicjowania zmian w celu podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego?” oraz „Jak ocenia Pan/Pani adekwatność programu stażowego do potrzeb prowadzonych przez Pana/Panią przedmiotów zawodowych?”), gdyż przebywa na długoterminowym zwolnieniu.

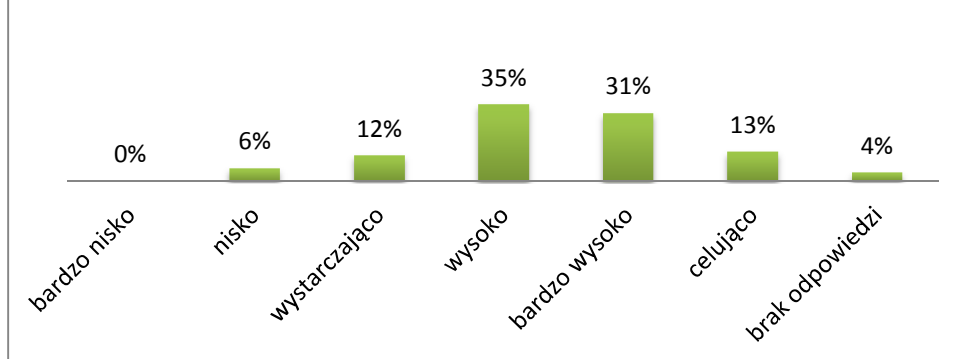


Udział w stażach umożliwił uczestnikom poszerzenie ich wiedzy w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczania zawodu – 29% badanych określiło, że staż w wysokim stopniu przyczynił się do wzrostu ich wiedzy w tym zakresie, 38% w bardzo wysokim, a 17% w celującym.



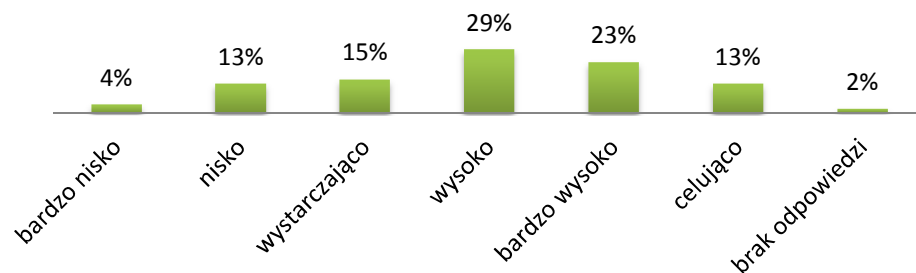
Ankietowani w większości ocenili, że udział w stażu wpłynął pozytywnie na ich motywację do inicjowania zmian w celu podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego. Dwie osoby nie udzieliły odpowiedzi na pytanie dotyczące wpływu staży na ich motywację do inicjowania zmian – jedna w dodatkowych uwagach zaznaczyła „Trudno mi powiedzieć”, natomiast uzasadnienie drugiej zostało wyjaśnione powyżej.

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



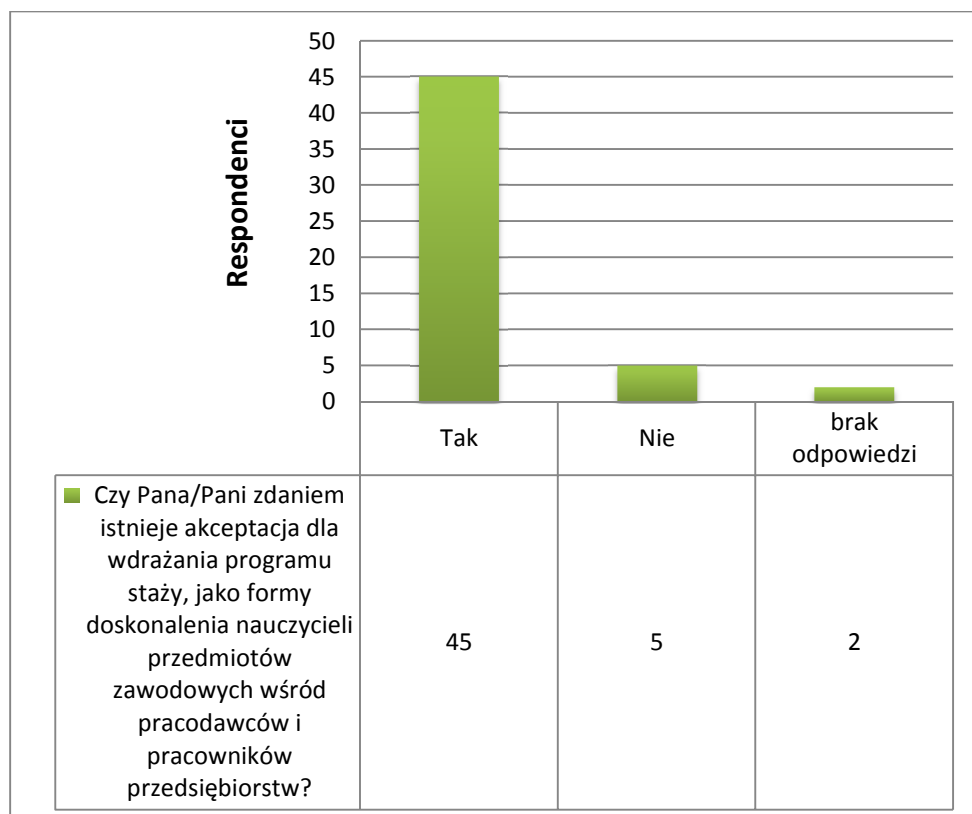
Ocena adekwatności programu stażowego do potrzeb prowadzonych przez uczestników/czki przedmiotów zawodowych była zróżnicowana, chociaż przeważały oceny pozytywne - 13% badanych oceniło ją celująco, 23% bardzo wysoko, 29% wysoko. Uczestnik, który odbywał staż w TVN i ocenił adekwatność programu stażowego bardzo nisko w dodatkowych uwagach uzasadnił swoją ocenę: „Bardzo ciekawy staż, ale nie do wykorzystania w szkole”. Natomiast inny respondent, który zrealizował staż w Agencji Reklamowej Giewont uznał, że adekwatność programu stażowego do potrzeb prowadzonych przez niego przedmiotów zawodowych jest dostateczna, dodał: „Nie dokładnie, zakres stażu wykraczał poza mój przedmiot, ale poszerzyłem wiedzę”.

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



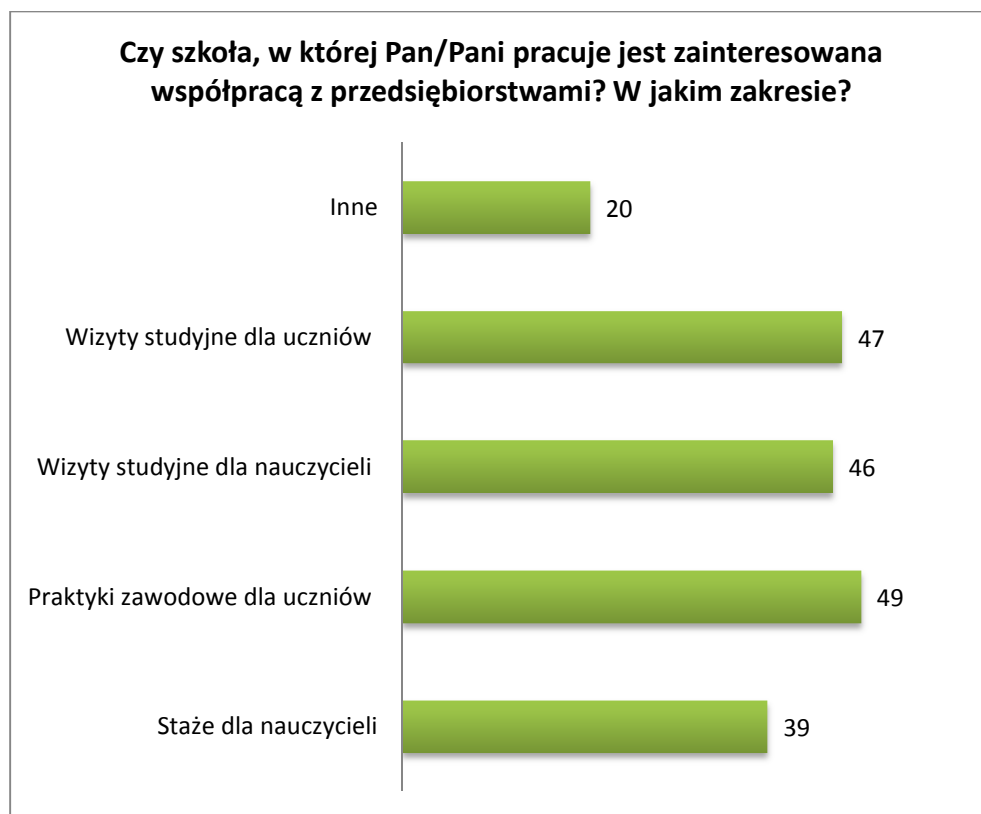
45 uczestników/czek staży biorących udział w badaniu stwierdziło, że ich zdaniem istnieje akceptacja dla wdrażania programu staży, jako formy doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych wśród pracodawców i pracowników przedsiębiorstw. 5 osób wskazało, że nie ma takiej akceptacji, a 2 osoby nie wyraziły swojego zdania.





Na pierwszą część pytania „Czy szkoła, w której Pan/Pani pracuje jest zainteresowana współpracą z przedsiębiorstwami? W jakim zakresie?” 45 osób uczestniczących w badaniu udzieliło odpowiedzi twierdzącej, nikt nie udzielił odpowiedzi negatywnej, natomiast 7 osób nie odpowiedziało na pytanie, w większości zaznaczając, że to pytanie powinno zostać skierowane do dyrekcji szkoły. Część osób, które nie udzieliły odpowiedzi na pierwszą część pytania, wskazało jednak jakie formy współpracy szkoły z przedsiębiorstwami według nich byłyby odpowiednie.

W drugiej części pytania ankietowani mogli wybrać kilka odpowiedzi dotyczących zakresu współpracy szkoły z przedsiębiorstwami: staże dla nauczycieli, praktyki zawodowe dla uczniów, wizyty studyjne dla nauczycieli, wizyty studyjne dla uczniów oraz wskazać inne. Poniższy wykres prezentuje ilu respondentów wybrało dany zakres współpracy szkoły z przedsiębiorstwami.



Jako inne formy współpracy szkoły z przedsiębiorstwami ankietowani wymieniali:

- „Laboratorium – część ćwiczeń w zakładzie pracy”.
- „Warsztaty laboratoryjne”.
- „Lekcje pokazowe w szkole”.
- „2-3 dniowe praktyki”.
- „Wykłady dla uczniów przygotowane przez pracowników firmy. Można by było również pokazać jak pracują konkretne działy przedsiębiorstwa”.
- „Doradztwo merytoryczne. Wykłady na konkretne zapotrzebowania”.
- „Stypendia dla zdolnych uczniów fundowane przez firmy”.
- „Wykłady na uczelniach, wykłady w szkole”.
- „Sponsoring”.
- „Cykliczne zajęcia w firmach”.
- „Współpraca przedsiębiorstw z dyrekcją szkół”.
- „Wycieczki pokazujące rynek pracy dla klas III i IV, żeby zobaczyli jak wygląda praca w różnych firmach”.
- „Warsztaty pokazowe w szkole”.

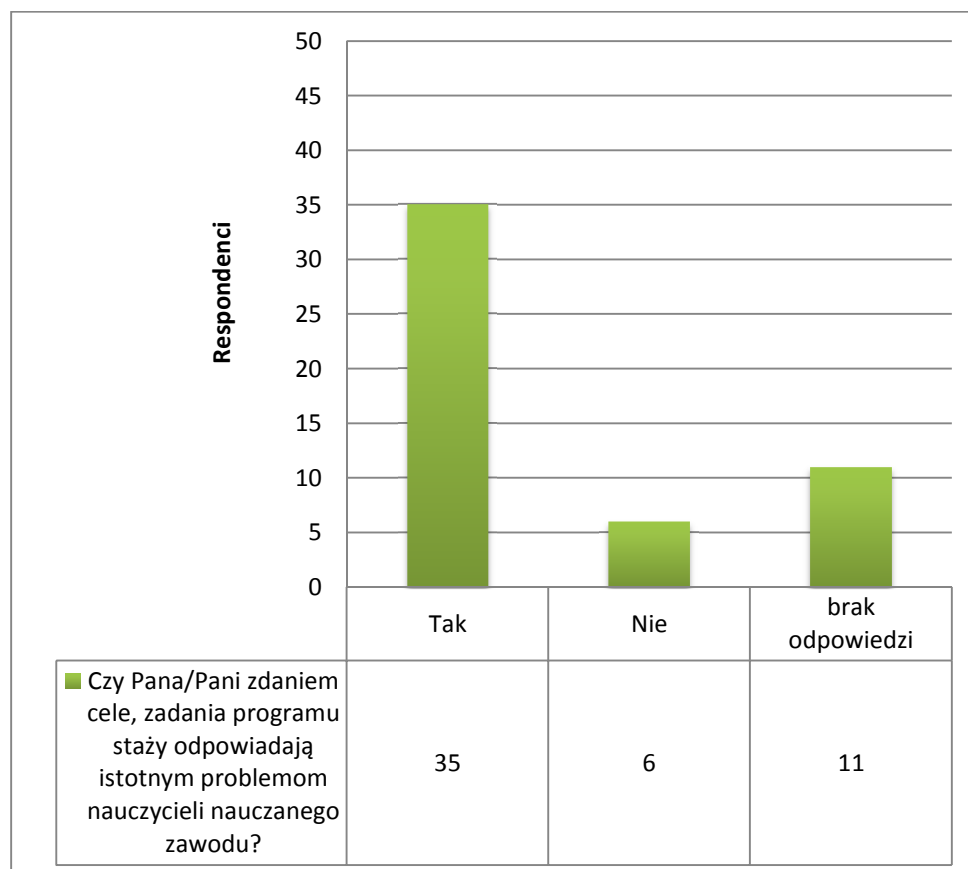
- „Wypożyczenie sprzętu do pracowni szkolnej, do zajęć laboratoryjnych”.
- „Prezentacja nowych technologii w szkole”.
- „Prezentacja firm w szkole i pokazanie praktycznej części działania firmy”.
- „Warsztaty przy szkole”.
- „Praktyki dla nauczycieli w określonej dziedzinie”.
- „Wyjazdy za granicę do zakładów pracy (dla uczniów), które później zapewniają pracę absolwentom”.
- „Kursy związane z daną kwalifikacją”.

Tylko część respondentów udzieliła odpowiedzi na pytanie otwarte „Jakie treści, zadania lub polecenia realizowane w czasie stażu były niemożliwe lub trudne do zrealizowania?” (11 osób spośród 52). Przykładowe odpowiedzi:

- „Nie pracowaliśmy na konkretnym stanowisku pracownika, ponieważ brak umiejętności mógł spowodować straty” - Stażysta, Sotronic.
- „Nie było baz danych, projektowania stron www. Programowania” - Stażysta, Sotronic.
- „Staż przygotowany perfekcyjnie” - Stażystka, TVN.
- „Wszystko było dobrze przygotowane” - Stażystka, Sotronic.
- „Firma nie całkowicie dostosowana do tematyki stażu” - Stażysta Sotronic.
- „Grafika komputerowa. Programowanie” - Stażystka, Sotronic.

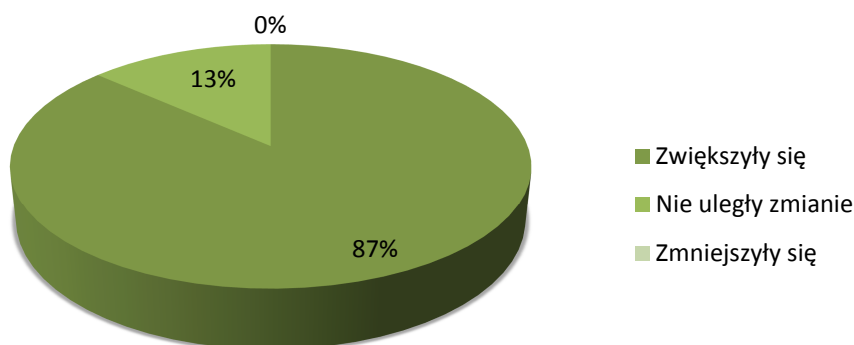
Na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem cele, zadania programu staży odpowiadają istotnym problemom nauczycieli nauczanego zawodu?” 35 respondentów odpowiedziało twierdząco, 6 udzieliło negatywnej odpowiedzi, a 11 nie odpowiedziało na to pytanie. Jedna z osób według której cele i zadania programu staży odpowiadają istotnym problemom nauczycieli nauczanego zawodu stwierdziła: „Bardzo ciekawy staż, inspiracja dla nauczyciela, aby zmotywować uczniów do szukania ciekawych pomysłów na pracę” (ankietowany odbywał staż w TVN). Inny ankietowany, również realizujący staż w TVN, odpowiedział na pytanie negatywnie, zaznaczając: „Nie wszystkie wiadomości były potrzebne, nie wszystkie da się wykorzystać w szkole”. Część osób, które nie udzieliły odpowiedzi zaznaczały w dodatkowych

uwagach „Nie wiem”. Respondentka, która odbywała staż w firmie Sotronic wyjaśniła brak odpowiedzi w następujący sposób: „Średnio, ponieważ informatyka to bardzo szeroka dziedzina i akurat nie była to ta dziedzina, której uczę, ale staż bardzo ciekawy”.

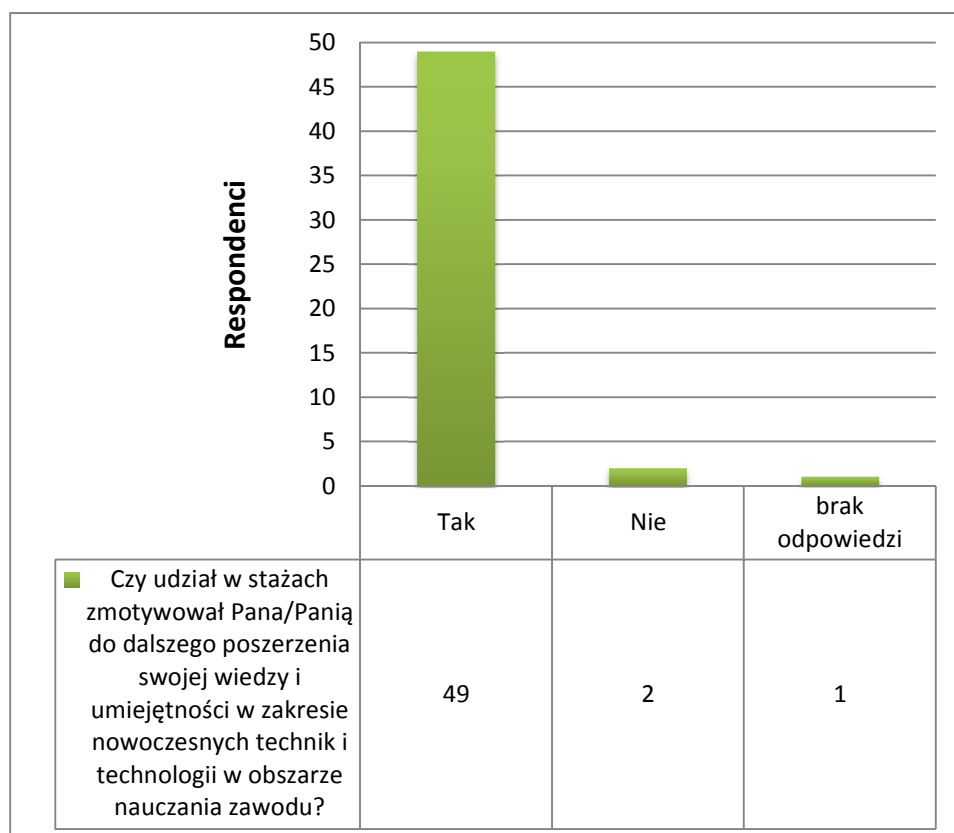


Aż 87% respondentów uznało, że w wyniku stażu ich wiedza i umiejętności zwiększyły się, a 13% stwierdziło, że nie uległy one zmianie.

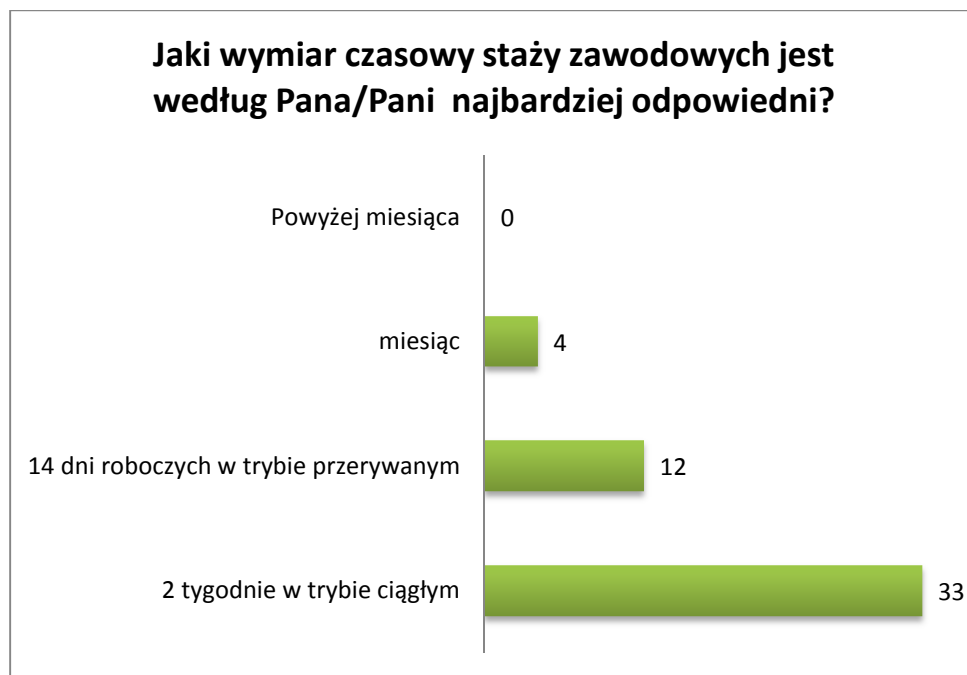
### Czy w wyniku stażu Pana/Pani wiedza i umiejętności uległy/nie uległy zmianie?



Udział w stażach przyczynił się do wzrostu motywacji uczestników/czek do dalszego poszerzania swojej wiedzy i umiejętności w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczania zawodu – aż 49 spośród 52 badanych potwierdziło, że staż zmotywował ich do poszerzania swojej wiedzy i umiejętności w tym zakresie.



Na pytanie „Jaki wymiar czasowy staży zawodowych jest według Pana/Pani najbardziej odpowiedni?” część respondentów wybrała więcej niż jedną odpowiedź. Poniższy wykres prezentuje ilu respondentów wybrało dany wymiar czasowy. Wynika z niego, że 2 tygodnie w trybie ciągłym to najbardziej odpowiedni wymiar staży zawodowych według badanych.



Pięciu respondentów nie wybrało żadnego z zaproponowanych wymiarów czasowych staży zawodowych, jednak czterech wskazało w dodatkowych uwagach inną propozycję:

- „Tydzień w trybie ciągłym odpowiednio przygotowany”.
- „W zależności od przedmiotu stażu. Niektóre mogą być kilku dniowe, a niektóre powinny trwać miesiąc”.
- „Dobrze przygotowany tydzień”.
- „Dla małej firmy o wąskim zakresie działań wystarczy 10 dni. Dla firmy o szerokim zakresie działań może być dłużej”.

Natomiast jedna osoba stwierdziła, że trudno to określić.

W badaniu uczestnicy/czki staży zostali również poproszeni o określenie jakich umiejętności/wiedzy/informacji, właściwych dla ich branży aktualnie najbardziej im brakuje, a jakie powinny zostać uwzględnione w analogicznych działaniach poza projektem.

Ankietowani wskazywali bardzo różne obszary umiejętności/wiedzy/informacji. Do najczęściej wymienianych należały: systemy operacyjne, sieci komputerowe, programowanie, grafika komputerowa, tworzenie stron internetowych, bazy danych, programowanie urządzeń mobilnych, poligrafia. Tylko 4 osoby uczestniczące w badaniu nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie.

Zarówno program, jak i forma stażu stanowiły odpowiedź na potrzeby znaczącej większości respondentów. Udział w stażach wpłynął pozytywnie na podniesienie jakości ich warsztatu pracy z uczniem, wzrost wiedzy w zakresie nowoczesnych technik i technologii, a także motywację do inicjowania zmian w celu podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego.

Wyniki badania pokazują, że według ankietowanych pracodawcy i pracownicy przedsiębiorstw akceptują staż jako formę współpracy na linii szkoła zawodowa – przedsiębiorstwa. Co więcej respondenci stwierdzili, że szkoły w których pracują byłyby zainteresowane szerszą współpracą z przedsiębiorstwami, np. praktykami zawodowymi dla uczniów, wizytami studyjnymi dla nauczycieli i uczniów.

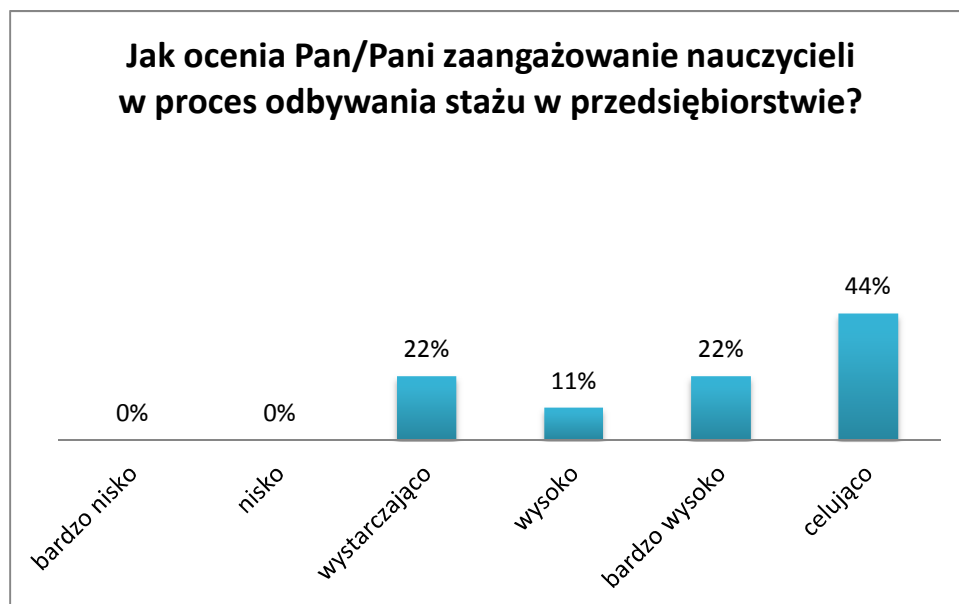
Większość uczestników staży biorących udział w badaniu przyznała, że dzięki stażowi zwiększyły się ich wiedza i umiejętności, a także motywacja do dalszego ich poszerzania.

Odpowiedzi ankietowanych potwierdziły także, że przyjęty w ramach projektu czas trwania stażu (2 tygodnie w trybie ciągłym) jest najbardziej odpowiedni dla tego rodzaju współpracy.

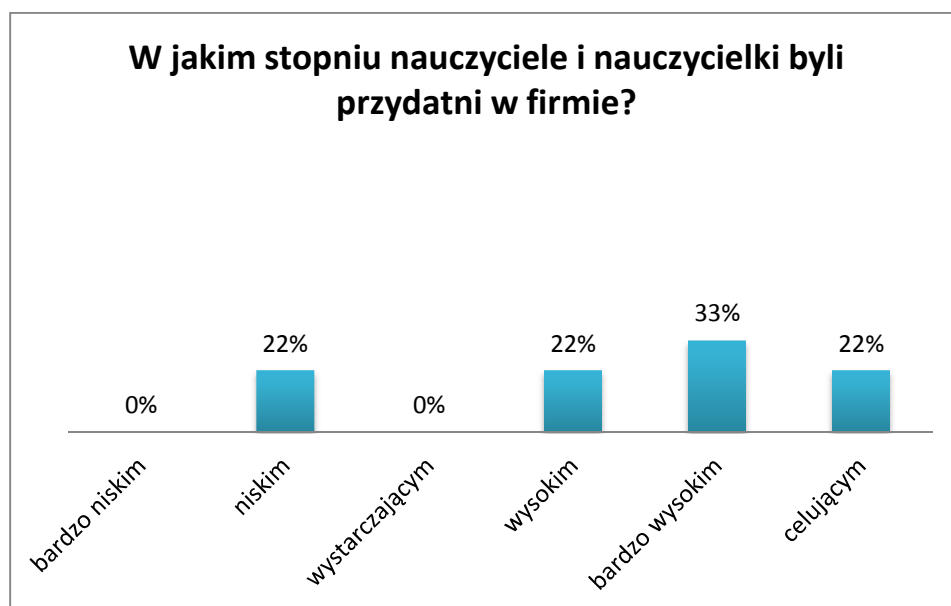
### **Ocena staży przez opiekunów**

Opiekunowie/ki staży, którzy wzięli udział w badaniu wypowiedzieli się w ankiecie ogólnie o uczestnikach/czkach staży, którymi się opiekowali – ze wszystkich grup stażowych. Wyjątkiem była jedna z opiekunek z TVN, która miała bardzo zróżnicowany poziom uczestników/czek w dwóch grupach stażowych, w związku z tym wypełniła dwie ankiety. W badaniu, dla zachowania przejrzystości wyników, wykorzystano średnią wyciągniętą z wystawionych przez nią ocen dotyczących grup stażowych. Odpowiedzi na pozostałe pytania nie były uzależnione od poziomu grup.

Respondenci pozytywnie oceniali zaangażowanie nauczycieli w proces odbywania stażu w przedsiębiorstwie – określali zaangażowanie nauczycieli głównie bardzo wysoko i celująco. Opiekun z F.H.U PRIVUS w dodatkowych uwagach, tak opisał nauczycieli odbywających staż pod jego opieką: „Nauczyciele byli zaangażowani, punktualni, zainteresowani współpracą”.

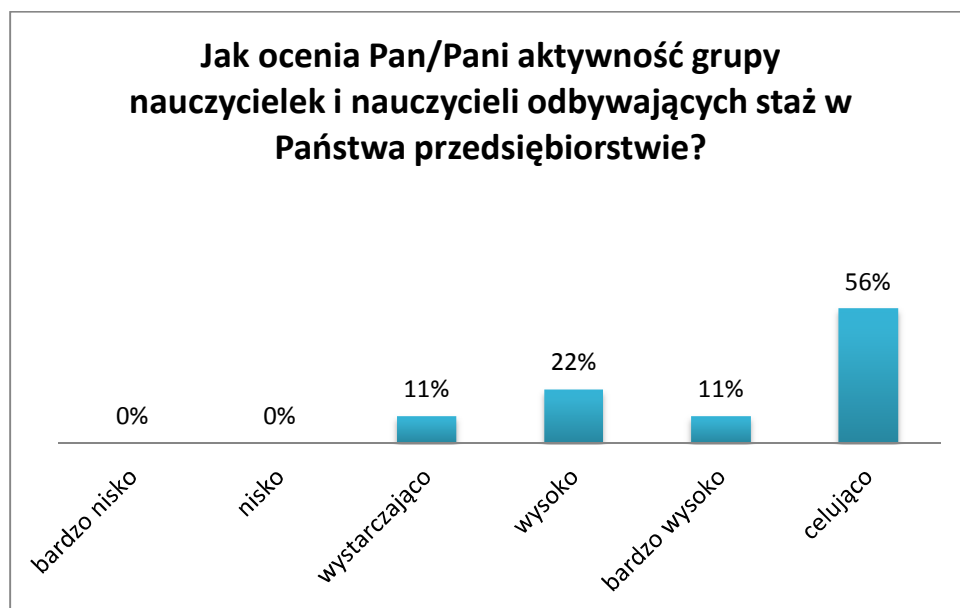


Ponad ¾ badanych uznało, że nauczyciele i nauczycielki byli w wysokim, bardzo wysokim lub celującym stopniu przydatni w firmie, w której odbywali staż. Opiekun z firmy SOTRONIC oraz opiekun z F.H.U. PRIVUS zwrócili uwagę na dobre przygotowanie nauczycieli i możliwość powierzenia im zadań do wykonania.





Według opiekunów uczestniczących w badaniu nauczyciele i nauczycielki odbywające staż w większości wykazywali się aktywnością w stopniu wysokim, bardzo wysokim i celującym.

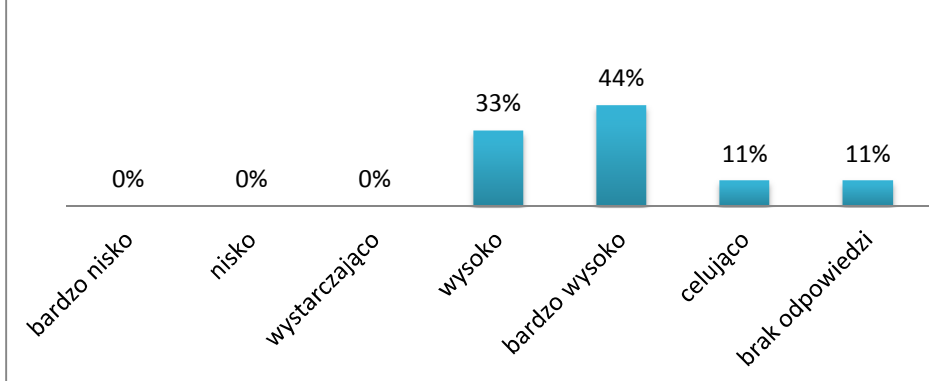


Wiedza i umiejętności nauczycieli i nauczycielek uczestniczących w stażu zostały ocenione przez respondentów pozytywnie (wysoko, bardzo wysoko lub celująco). Opiekunka z TVN S.A. oddział w Krakowie nie dokonała oceny wejściowej wiedzy i umiejętności stażystów/tek z dwóch grup, którymi się zajmowała, tłumacząc to w dodatkowych uwagach w następujący sposób:

- Grupa 1: „Nie mogę ocenić wiedzy wejściowej, ponieważ tylko zapoznałam nauczycieli z firmą, nie pracowała z nimi”.

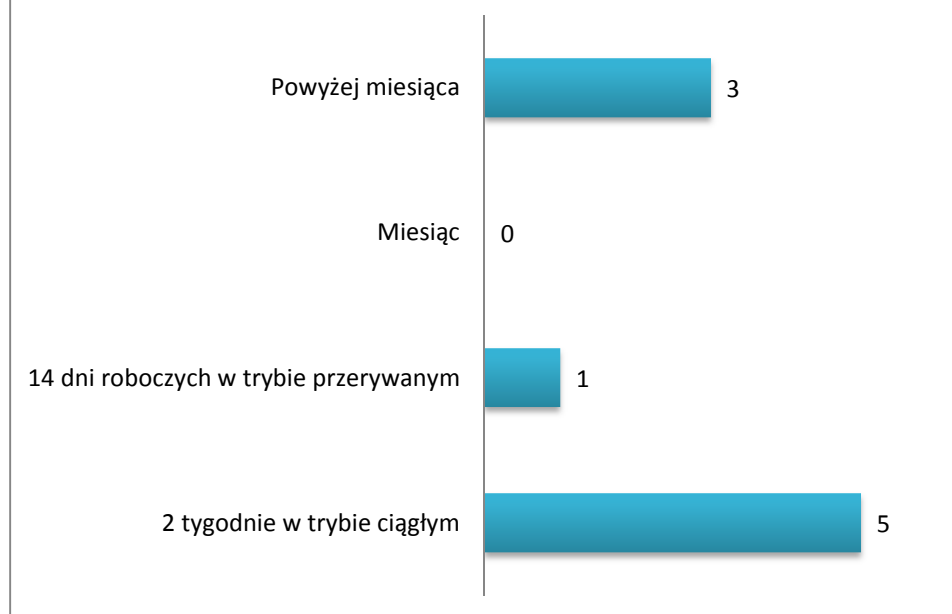
- Grupa 2: „Trudno mi ocenić wiedzę nauczycieli biorących udział w stażu”.

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



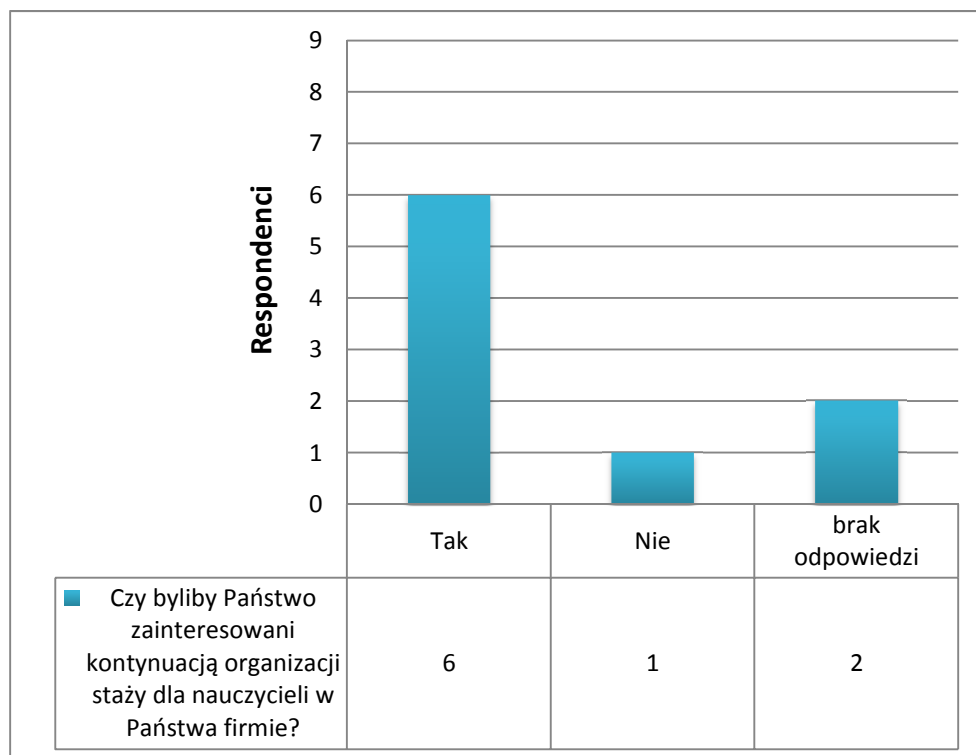
Respondenci jako na najbardziej odpowiedni wymiar czasowy staży zawodowych wskazywali najczęściej 2 tygodnie w trybie ciągłym. Poniższy wykres prezentuje ilu respondentów wybrało dany wymiar czasowy.

**Jaki wymiar czasowy staży zawodowych jest dla  
Pani/Pana firmy najbardziej odpowiedni?**



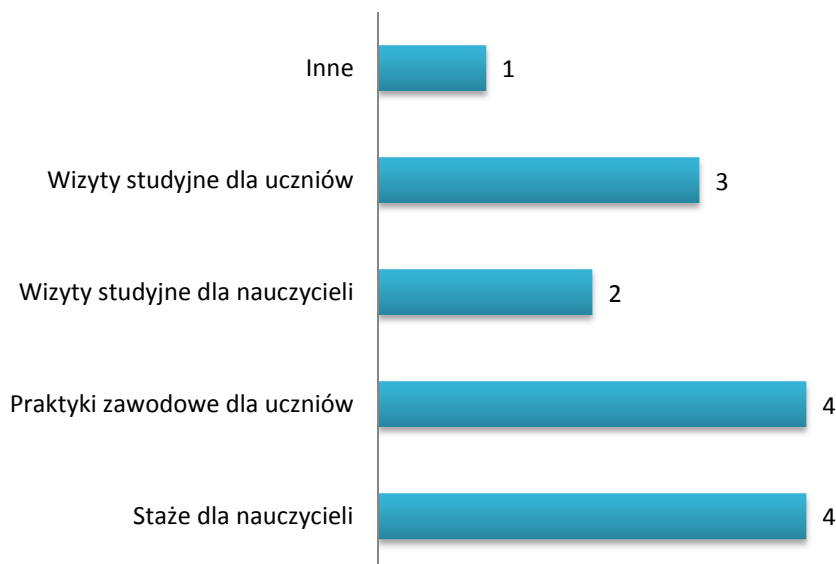
Sześć osób uczestniczących w badaniu wskazało, że byłoby zainteresowani kontynuacją staży dla nauczycieli w ich firmie. Jedna osoba udzieliła negatywnej odpowiedzi. Natomiast dwie

opiekunki z TVN nie udzieliły odpowiedzi na to oraz kolejne pytanie („Czy Pana/Pani firma jest zainteresowana współpracą ze szkołami zawodowymi? W jakim zakresie?”), tłumacząc to w dodatkowych uwagach brakiem odpowiednich kompetencji do udzielania odpowiedzi na takie pytanie.



Wyniki badania pokazują, że firmy są zainteresowane współpracą ze szkołami zawodowymi, potwierdziło to siedmioro respondentów. Ankietowany, który odpowiedział negatywnie na pytanie dotyczące zainteresowania organizacją staży dla nauczycieli w jego firmie, zaznaczył że firma byłaby zainteresowana współpracą ze szkołami w zakresie praktyk i wizyt studyjnych dla uczniów. Wykres poniżej prezentuje preferowane przez respondentów (ilość wskazań) formy współpracy ze szkołami zawodowymi.

**Czy Pana/Pani firma jest zainteresowana współpracą ze szkołami zawodowymi? W jakim zakresie?**



Jako inną formę współpracy jeden z badanych wskazał szkolenia techniczne dla nauczycieli i uczniów.

Powyższe dane pozwalają sformułować wniosek, iż przedstawiciele przedsiębiorstw preferują zaangażowanie nauczycieli i uczniów w sposób czynny i ciągły w funkcjonowanie firmy.

Wszyscy opiekunowie/nki uczestniczący w badaniu stwierdzili, że realizacja programu staży zawodowych może przyczynić się do poprawy współpracy między nauczycielami przedmiotów zawodowych a przedsiębiorstwami. Część uzasadniła swoją odpowiedź:

- „Przyczynia się do lepszego przygotowania w przyszłej pracy”.
- „Spostrzeżenia na firmę osoby z poza firmy są cenne”.
- „Nauczyciele nabierają doświadczenia, mogą zobaczyć jakie są potrzeby rynku pracy i ukierunkować uczniów”.
- „Ponieważ nauczyciele mogą zobaczyć pracę przedsiębiorstwa i łatwiej im przekazać wiedzę uczniom”.

Opiekunowie /nki staży uczestniczący w badaniu w większości pozytywnie oceniali nauczycieli i nauczycieli odbywające pod ich opieką staż – ich zaangażowanie, przydatność, aktywność i wiedzę.

Respondenci wskazywali najczęściej 2 tygodnie w trybie ciągłym jako najbardziej odpowiedni wymiar czasowy stażu zawodowego, co jest zbliżone ze wskazaniem ankietowanych uczestników/czek stażu, a tym samym potwierdza, że przyjęty w programie doskonalenia zawodowego wymiar stażu jest właściwy.

Wyniki badania wskazują także, że przedsiębiorcy są w zdecydowanej większości zainteresowani współpracą ze szkołami zawodowymi w różnym zakresie, zarówno dotyczącym nauczycieli, jak i uczniów.

## **PROGRAM DOSKONALENIA ZAWODOWEGO PO PILOTAŻOWYM WDROŻENIU A EFEKTY KSZTAŁCENIA W ZAWODZIE TECHNIK INFORMATYK ZGODNIE Z NOWĄ PODSTAWĄ PROGRAMOWĄ**

Zrealizowany program stażu został pod względem metodologicznym i merytorycznym zmieniony przez ekspertów zajmujących się opracowaniem programu stażowego w projekcie „Mistrz Kształcenia Zawodowego”. Ważnym z punktu widzenia wprowadzonej reformy kształcenia zawodowego jest fakt, że można wykazać powiązanie poszczególnych modułów ostatecznie zaprogramowanego programu stażowego z efektami kształcenia zawodowego dla zawodu technik informatyk, co oznacza, że program stażowy wprost odpowiada na potrzeby przyszłych absolwentów oraz przedsiębiorców.

Poniższa tabela prezentuje powiązanie PDZ z nową podstawą programową dla zawodu technik informatyk.

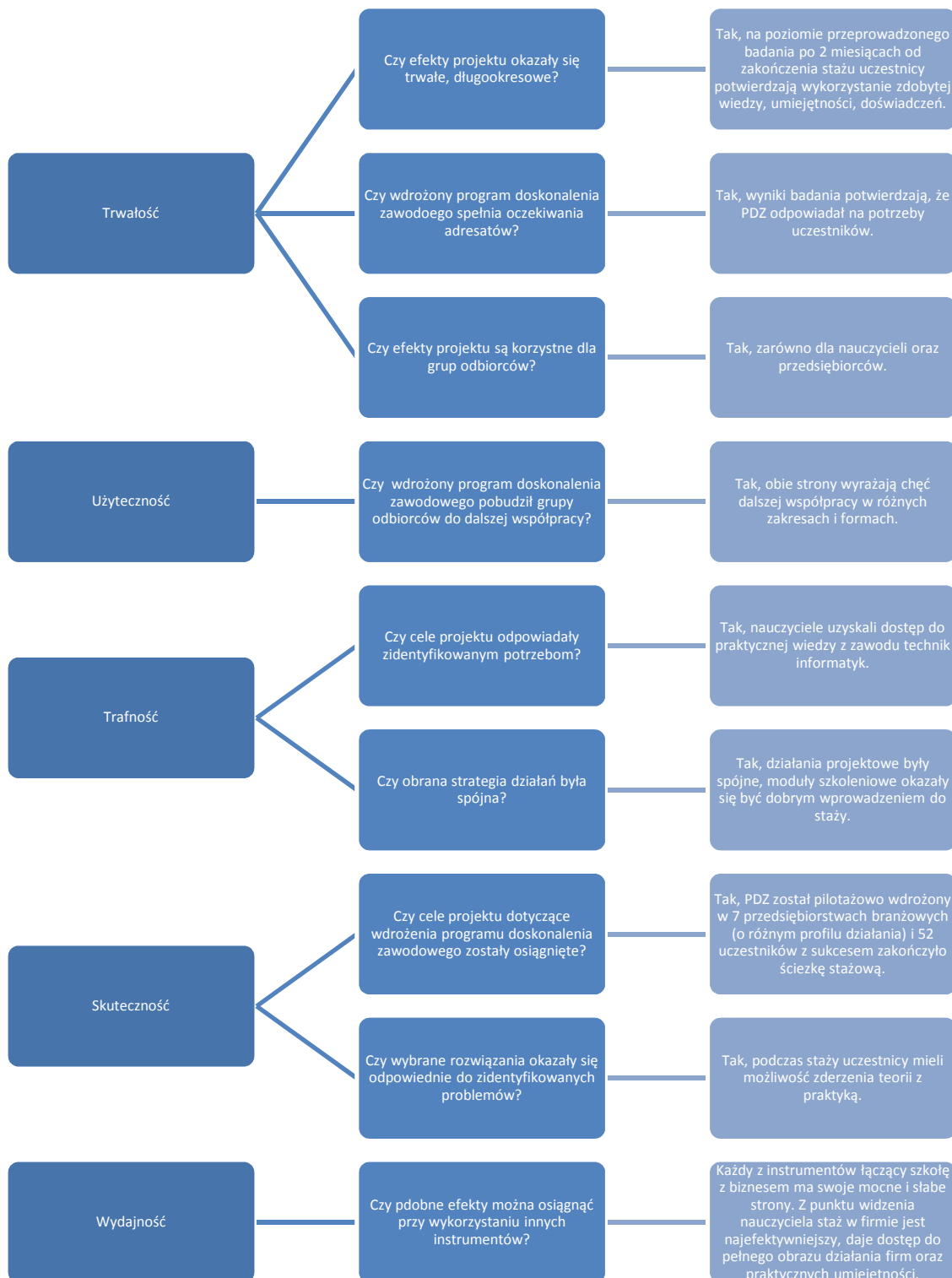
<b>Efekty kształcenia w zawodzie technik informatyk</b>	<b>Moduły stażu w programie doskonalenia zawodowym odpowiadające na efekty kształcenia w zawodzie technik informatyk</b>
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Moduł 1 (1.2), moduł 2 (2.1), moduł 3 (3.1), moduł 4 (4.1) - każdy moduł zawiera szkolenie BHP

Podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej	Moduł 1 (1.1, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6)
Język obcy ukierunkowany zawodowo	BRAK
Kompetencje personalne i społeczne	Moduł 1 (1.6), moduł 2 (2.7), moduł 3 (3.6), moduł 4 (4.7)
Organizacja pracy małych zespołów (wyłącznie dla zawodów nauczanych na poziomie technika)	Moduł 1 (1.6), moduł 3 (3.3), moduł 4 (4.6)
Umiejętności stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodach: technik informatyk, technik tyfloinformatyk, technik teleinformatyk	Moduł 4 (4.2)
Montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	Moduł 3 (3.2, 3.4)
Przygotowanie stanowiska komputerowego do pracy	Moduł 3 (3.2, 3.3, 3.4, 3.5)
Użytkowanie urządzeń peryferyjnych komputera osobistego	Moduł 3 (3.3)
Naprawa komputera osobistego	Moduł 2 (2.3, 2.4, 2.5, 2.6), moduł 3 (3.2, 3.4)
Projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami	Moduł 2 (2.6)
Projektowanie i wykonywanie lokalnej sieci komputerowej	Moduł 2 (2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6)
Konfigurowanie urządzeń sieciowych	Moduł 2 (2.2, 2.3, 2.4), moduł 3 (3.3, 3.4), moduł 4 (4.3, 4.4)
Tworzenie aplikacji internetowych i baz danych oraz administrowanie bazami	Moduł 3 (3.3, 3.5), moduł 4 (4.2, 4.3, 4.4)

Poszczególne moduły programu stażowego zostały szczegółowo opisane w zmodyfikowanym programie doskonalenia zawodowego przez ekspertów projektowych pod nadzorem eksperta kluczowego ds. kształcenia zawodowego p. Rafała Kunaszyka.

## 5. ODPOWIEDZI NA PYTANIA BADAWCZE ORAZ WNIOSKI I REKOMENDACJE

Przeprowadzone badanie pozwala odpowiedzieć na zadane pytania badawcze:



W oparciu o przeprowadzoną ewaluację można sformułować następujące wnioski i rekomendacje:

- Realizacja projektu umożliwiła uczestnikom/czkom poszerzenie i uaktualnienie posiadanej wiedzy branżowej związanej z funkcjonowaniem firm informatycznych, wykorzystaniem najnowszych technologii i rozwiązań. Podczas stażu uczestnicy/czki projektu poznali nowe technologie a także struktury i sposób działania firm, w których odbywali staż.
- System organizacji staży został pozytywnie oceniony przez stażystów/teki oraz ich opiekunów/ki. Pozwolił on nauczycielom/kom biorącym udział w projekcie bezpośrednio zapoznać się z działalnością przedsiębiorstw.
- O zadowoleniu z udziału w projekcie oraz realizowanych w ramach niego formach wsparcia (szkolenia i staże) świadczy brak rezygnacji uczestników/czek z projektu.
- Uczestnicy/czki projektu podkreślali, że dzięki udziałowi w programie staży poszerzyli swoją wiedzę i umiejętności, które będą mogli wykorzystywać w pracy z uczniami, dzieląc się z nimi swoim doświadczeniem.
- Opiekunowie/nki staży docenili zaangażowanie stażystów/tek w powierzone im w trakcie staży zadania. Podkreślali ich dużą aktywność i sumienność, jednocześnie zwracając uwagę, że staż umożliwia nauczycielom/kom konfrontację posiadanej wiedzy teoretycznej z praktyką.
- Staże poszerzyły wiedzę nauczycieli/ek biorących w nich udział na temat rzeczywistego funkcjonowania firm oraz wiedzy i umiejętności wymaganych przez przedsiębiorców, u których w przyszłości potencjalnie mogą pracować ich uczniowie. Tym samym nauczyciele/ki wiedzą na jakie aspekty w procesie kształcenia należy szczególnie zwrócić uwagę, aby uczniowie mogli sprostać oczekiwaniom rynku pracy.
- Zarówno uczestnicy/czki staży, jak i ich opiekunowie/ki wskazywali na możliwość współpracy szkół z firmami w różnych obszarach, skierowanych zarówno do nauczycieli, jak i do uczniów.
- Wyniki przeprowadzanego badania pozwalają stwierdzić, że istnieje obustronne zainteresowanie współpracą szkół z przedsiębiorstwami.



- Wdrożony program doskonalenia zawodowego został pozytywnie oceniony przez uczestników/czki staży oraz opiekunów/ki staży. Nauczyciele/ki biorący udział w stażach, którzy uczestniczyli w badaniu wskazywali w większości, że program i forma staży stanowiła odpowiedź na ich potrzeby, szczególnie podkreślali przydatność praktycznego wymiaru staży.
- Przyjęty wymiar czasowy stażu w programie doskonalenia zawodowego jest właściwy. Potwierdzają to zaprezentowane powyżej wyniki badania CAWI (wsparte CATI).
- Program doskonalenia zawodowego może być realizowany w innych przedsiębiorstwach niż uczestniczące w projekcie. Stanowi on ramowy wzór, który z powodzeniem może zostać wykorzystany w różnych firmach.
- Warto na etapie ustalania szczegółów realizacji programu w przedsiębiorstwach między szkołą a konkretną firmą doprecyzować wpływ charakteru działalności firmy (oferowane usługi, posiadany sprzęt etc.) na zakres umiejętności i wiedzy, które może zdobyć nauczyciel/ka w danym przedsiębiorstwie, tak aby w stażu uczestniczyły osoby, które prowadzą przedmioty zawodowe związane z tym obszarem. Zakres działalności firm związanych z sektorem IT jest bowiem bardzo szeroki.
- Staż jako dłuższa forma kształcenia zawodowego dał uczestnikom/czkom wiedzę, umiejętności i doświadczenia praktyczne niezwykle cenne do wykorzystania/prezentacji w trakcie lekcji.
- Z punktu widzenia uczestników/czek ważnym jest możliwość „biernego” skopiowania pewnych narzędzi, rozwiązań w formie zdjęć, filmików ze staży, wywiadów. Taki materiał stanowiłby bardzo ciekawe uzupełnienie lekcji w szkole, co więcej wizualizacja pewnych procesów zachodzących w branży przekazana w sposób interaktywny przemawia do ucznia XXIw.
- Nauczyciele w rozmowach często podkreślali, że nie da się uczyć, szczególnie przedmiotów zawodowych, bez praktycznej znajomości zawodu. Bardzo wielu nauczycieli nigdy nie widziało pracy przedsiębiorstwa od wewnątrz, staż odbyty w projekcie był pierwszym takim doświadczeniem.

- Nauczyciel wręcz musi brać udział w tego typu stażach, żeby poznać zawód, którego uczy, jego problemy, pokierować uczniem, zmotywować go do nauki. Zdobyte praktyczne doświadczenia i przeżycie kilku dni w środowisku biznesowym (anegdota do lekcji, rzeczywiste przykłady – to co najbardziej przemawia do uczniów) pozwalają także nauczycielom zbudować swój autorytet w klasie.
- Staże pozwoliły także przeprowadzić własną analizę przez bezpośredni kontakt z przedsiębiorstwami, czego oczekuje pracodawca. Taka informacja jest niezwykle cenna dla przygotowania właściwego ucznia do rynku pracy.
- Staż zadziałał w dwie strony, opiekunowie staży popatrzyli na nauczycieli z innej strony, przekonali się, że z tą grupą także można współpracować. Okazało się, że nauczyciele są aktywni, chcą się czegoś nauczyć, są otwarci na wiedzę i doświadczenia prezentowane przez sektor prywatny.

Na zakończenie projektu w trakcie seminariów podsumowujących uczestnicy/czki otrzymali dodatkowo podręcznik multimedialny wraz z materiałami edukacyjnymi, przykładowymi lekcjami/scenariuszami, co stanowiło wartość dodaną.

## 6. ZAŁĄCZNIKI

---

Załącznik numer 1. Printscreen strona internetowa Partnera – informacja o badaniach ewaluacyjnych.

Załącznik numer 2. Printscreen strona internetowa Partnera – informacja o badaniach ewaluacyjnych.

Załącznik numer 3. Ankieta skierowana do uczestników/czek projektu.

Załącznik numer 4. Ankieta skierowana do opiekunów staży.

Załącznik numer 5. Ankieta oceniająca staże.

