



**Badanie ewaluacyjne projektu „www.edukacja-informatyka.pl”
współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej
w ramach Programu Europejskiego Funduszu Społecznego
nr WND-POKL.03.04.03-00-086/10**

ewaluacja ex-ante

**Raport z ewaluacji proaktywnej projektu „www.edukacja-
informatyka.pl”.
Kompetencje uczestników i uczestniczek projektu**

- czerwiec 2011 -



Zamawiający:



Skills Academy Sp. z o. o.
Al. Ujazdowskie 18/8
00-478 Warszawa

Wykonawca:

Instytut Rozwoju Alternatyw
Mentoring i Badania w Sektorze Spożywczym
Krzysztof Lenzion
ul. Rymkiewicza 16,
10-089 Olsztyn

Zespół badawczy:

lic. Grzegorz Ogonowski, specjalista badań i ewaluacji
dr Edyta Borys, specjalistka ds. dydaktycznych
dr Marta Doroba, trenerka *Gender Mainstreamingu*
dr inż. Krzysztof Lenzion, ewaluator wiodący



Spis treści

1 Wstęp	4
1.1 Obraz projektu do ewaluacji	4
1.2 Cel i zakres badania	4
2 Metodologia badania. Zastosowane metody i techniki badawcze	5
3 Charakterystyka uczestników/uczestniczek projektu	5
3.1 Dane metryczne uczestniczek/uczestników projektu	5
3.2 Doświadczenie zawodowe	7
3.3. Wykształcenie uczestników/uczestniczek projektu	7
3.4 Nauczane przedmioty	8
3.5 Miejsce na drodze awansu zawodowego	8
4 Motywacja oraz oczekiwania względem udziału w projekcie	9
5 Kompetencje merytoryczne i dydaktyczne nauczycielek/nauczycieli w ich samoocenie	14
6 Ocena dydaktycznych umiejętności uczestniczek/uczestników projektu – perspektywa eksperta dydaktycznego	23
7 Merytoryczne kompetencje nauczycieli i nauczycielek w opinii eksperta merytorycznego	26
7.1 Wyniki testu teoretycznego	26
7.2 Wyniki testu praktycznego	27
7.3 Wyniki merytoryczne prezentacji dydaktycznych	28
8 Poziom wiedzy i głębokość samoświadomości uczestników i uczestniczek projektu nt. społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn	28
8.1 Samoocena nauczycielek/ nauczycieli	28
8.2 Diagnoza poziomu wiedzy dokonana przez trenerkę <i>Gender Mainstreamingu</i>	30
9 Możliwości osiągnięcia celów projektu w miejscach przewidzianych do realizacji praktyk	32
10 Monitoring warunków realizacji projektu i stopień zadowolenia uczestniczek i uczestników z obsługi ..	33
11 Spis rysunków	34
12 Spis tabel	34



1 Wstęp

Niniejsze badanie wykonywane jest w ramach projektu „www.edukacja-informatyka.pl”, realizowanego przez Skills Academy Sp. z o. o., z siedzibą w Warszawie 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 współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt realizowany jest w ramach umowy UDA-POKL.03.04.03-00-086/10-00 podpisanej z Ministerstwem Edukacji Narodowej i pod jego nadzorem. Badanie zostało zrealizowane w terminie od marca do czerwca 2011 r.

1.1 Obraz projektu do ewaluacji

Projekt www.edukacja-informatyka.pl swoim zakresem obejmuje tematykę doskonalenia zawodowego nauczycieli lub instruktorów praktycznej nauki zawodu (dalej NZ) technik informatyk lub pokrewnych. Geneza projektu wywodzi się z potrzeby podniesienia kwalifikacji profesjonalnych kadry dydaktycznej oraz potrzeby opracowania we współpracy z przedsiębiorcami i szkołami zawodowymi programu doskonalenia zawodowego.

Bezpośrednią grupę docelową odbiorców projektu stanowią nauczyciele i nauczycielki przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodów związanych z informatyką.

Projekt stawia sobie za cel:

- 1) Pogłębienie wiedzy i umiejętności 60 NZ dotyczących aktualnie stosowanej technologii, sprzętu i organizacji w rzeczywistych warunkach pracy przedsiębiorstwa wykorzystującego technologie informatyczne, a także zdobycie przez uczestników projektu dodatkowych umiejętności zawodowych związanych z praktycznym wykorzystaniem oprogramowania oraz infrastruktury (tele)informatycznej.
- 2) Podniesienie poziomu kwalifikacji dydaktycznych 60 NZ w zakresie nauczania zawodu.
- 3) Rozwijanie postawy innowacyjności 60 NZ w zakresie metodyki pracy.
- 4) Uzyskanie przez 60 NZ wiedzy i zwiększenie świadomości nt. społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn oraz prowadzenia lekcji w sposób niestereotypowy.

1.2 Cel i zakres badania

Przedmiotem prowadzonej ewaluacji proaktywnej było zebranie informacji dotyczących kompetencji, oczekiwań i potrzeb uczestników i uczestniczek projektu w momencie przystąpienia do udziału w projekcie. Celem badania było w szczególności dokonanie następujących analiz:

- Diagnozy początkowego poziomu kompetencji uczestników i uczestniczek projektu



- Rozpoznanie motywacji, potrzeb oraz oczekiwań dotyczących udziału w projekcie
- Określenie świadomości uczestników/uczestniczek projektu w zakresie *Gender Mainstreaming*
- Możliwości osiągnięcia celów projektu w miejscach przewidzianych do realizacji praktyk

Dodatkowo przeprowadzono badania mające na celu monitoring jakości udzielanego przez wnioskodawcę wsparcia dla uczestników i uczestniczek projektu

2 Metodologia badania. Zastosowane metody i techniki badawcze

W ramach badania, zgodnie z zasadą triangulacji, wykorzystano następujące metody i techniki badawcze:

- Analiza zadań praktycznych informatyczno-dydaktycznych wykonanych przez uczestniczki/uczestników programu pod względem kompetencji kluczowych i dydaktycznych.
- Ocena prezentacji dydaktycznych wykonanych przez uczestników/uczestniczki projektu w czasie czterech spotkań diagnozujących pod względem kompetencji kluczowych i dydaktycznych.
- Analiza prezentacji wykonanych przez NZ podczas spotkań diagnozujących.
- Zogniskowane wywiady grupowe.
- Badanie ankietowe PAPI.
- Analiza dokumentacji merytorycznej projektu.

3 Charakterystyka uczestników projektu

3.1 Dane metryczne uczestników projektu

Według raportu OECD „Uczenie się dorosłych – przegląd tematyczny” (ang. TRAL) Polska na tle pozostałych krajów biorących udział w badaniu, ma jeden z najniższych wskaźników uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, na poziomie porównywalnym z Meksykiem, Portugalią i Węgrami tj. poniżej 2% wg nowego, skorygowanego wskaźnika przyjętego w badaniach porównawczych w metodologii OECD.¹ W badaniu wzięło udział 60 uczestników szkolenia, w tym 28 kobiet oraz 32 mężczyzn. Patrząc na statystyki, uczestnicy szkolenia nie wpisują się w powszechny obraz beneficjentów procesu kształcenia ustawicznego (Lifelong Learning Program). Według raportu OECD w Polsce, w przeciwieństwie do większości innych krajów Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), odsetek dorosłych kobiet korzystających z form kształcenia ustawicznego jest nieznacznie większy od odsetka dorosłych mężczyzn. Kobiety częściej

¹ Raport „Kształcenie ustawiczne w Polsce na tle innych krajów – na podstawie badania TRAL” dostępny na www.mpips.gov.pl.



uczestniczą w szkoleniach niż mężczyźni, niezależnie od statusu na rynku pracy. Jeżeli jednak uwzględnimy specyfikę silnie zmaskulinizowanego zawodu nauczyciela przedmiotów informatycznych, to proporcja 46,7% reprezentacji kobiet do 53,3% reprezentacji mężczyzn, wskazuje na silne aspiracje edukacyjne kobiet. Jednoznaczne wyjaśnienie tego zjawiska nie jest oczywiste. Wiązać się to może ze zjawiskiem szklanego sufitu (niewidzialna bariera, która skutecznie blokuje pracownika przed pięciem się w zawodowej hierarchii ku wysokim pozycjom w biznesie czy polityce, niemożność uzyskania awansu przy jednoczesnej widoczności jego), czy zjawiskiem lepkiej podłogi (trwałe przypisanie zawodów zdominowanych przez kobiety do najniższego poziomu dochodów i/lub oferowanie kobietom stanowisk, na których mężczyźni nie chcą pracować). Zgodnie z nimi kobiety chcące awansować lub zdobyć i utrzymać stanowisko pracy zmuszone są do ciągłego ponoszenia trudu edukacyjnego. Udział w procesie edukacyjnym kobiet pozwala im także legitymizować kompetencje i umiejętności, które mężczyznom przypisane są jako naturalne (zdolności przywódcze, zmysł analityczny itp.). Należy wspomnieć, że większa aktywność edukacyjna kobiet, ich kwalifikacje nie przekładają się na sprawiedliwą pozycję na rynku pracy. Można domniemywać, że zwiększony poziom uczestnictwa kobiet w procesie edukacji jest ich metodą radzenia sobie na nierównym rynku pracy. Powyższe powody udziału kobiet w działaniach edukacyjnych są jedynie domysłami. Niemniej jednak zjawisko nierównego traktowania kobiet na rynku pracy jest zjawiskiem zauważalnym i dowiedzonym naukowo.

Z cytowanego wyżej raportu TRAL wynika, że we wszystkich badanych krajach osoby w wieku 50+ rzadziej uczestniczą w kształceniu ustawicznym niż ludzie młodzi i w średnim wieku. Wydaje się, iż wynika to z relatywnie niższej rentowności inwestowania w kształcenie osób starszych, z uwagi na krótszy okres ich aktywności zawodowej, jaki pozostaje przed przejściem na emeryturę. Ponadto osoby starsze często skłaniają się do myślenia, że są „zbyt stare” na naukę, chociaż związek między ograniczoną zdolnością do uczenia się oraz starszym wiekiem nie został jednoznacznie udowodniony naukowo.² Średnia wieku uczestników projektu wynosi 39 lat. Uczestnicy/uczestniczki programu wpisują się w statystyczny obraz osób biorących udział w procesie kształcenia ustawicznego (Lifelong Learning Program). Zgodnie z nim odsetek uczestnictwa w kształceniu ustawicznym ludzi dorosłych, po osiągnięciu przez nich wieku średniego, zmniejsza się wraz ze wzrostem wieku zainteresowanych.

Tabela nr 1. Wiek uczestników programu

Przedział wiekowy	Ilość osób	%
16-19	0	0,0%
20-24	0	0,0%
25-29	10	16,7%
30-39	23	38,3%
40-49	18	30,0%
50+	9	15,0%

Opracowanie własne

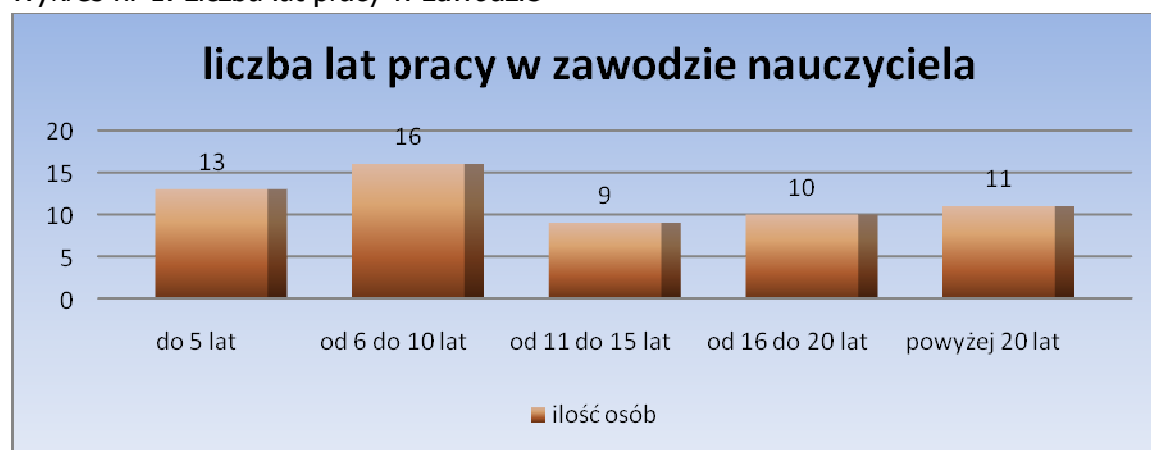
² tamże

Badane osoby znajdowały się w różnych grupach wiekowych. W projekcie wzięło udział najwięcej osób pomiędzy 30 a 39 rokiem życia, 23 osoby (38,3%).

3.2 Doświadczenie zawodowe

Osoby biorące udział w Projekcie deklarują zróżnicowany staż pracy w zawodzie nauczyciela/nauczycielki instruktora praktycznej nauki zawodu. Większość z nich pracuje nie dłużej niż 10 lat (29 osób). Dokładny czas pracy w zawodzie prezentuje wykres nr 1.

Wykres nr 1. Liczba lat pracy w zawodzie



Opracowanie własne

Dla 52 uczestników/uczestniczek programu szkoła to aktualnie jedyne miejsce pracy. Tylko 8 osób zadeklarowało, że obecnie wykonuje dodatkową pracę w innym miejscu. Spośród nich 1 osoba prowadzi własną działalność gospodarczą związaną ze „sprzętem i sieciami”. Pozostałe osoby (7) zatrudnione są w branży okołopedagogicznej. Są to m. in. ZDZy, Powiatowy Ośrodek Edukacji, niepubliczna szkoła wyższa, szkoła policealna czy firma szkoleniowa.

Większość nauczycielek/nauczycieli, 43 osoby (71,7%) nie ma za sobą jakiegokolwiek doświadczenia w pracy w przedsiębiorstwie. Osoby mające doświadczenie pracy innej niż nauczanie (17 osób co stanowi 28,3%) zatrudnione były w rozmaitych zawodach. Prócz zawodów pokrewnych dziedzinie, w której uczestniczy nauczają, jak informatyk (1osoba), programista (1osoba), administrator sieci (1osoba) czy serwisant sprzętu komputerowego (1osoba) były to m.in. magazynier (1osoba), konstruktor (1osoba), przedstawiciel handlowy (1osoba), kierowca, mechanik (1osoba), właściciel przedsiębiorstwa (1osoba) czy pracownik administracyjny (1osoba). Średni czas stażu pracy poza szkołą wynosi 2 lata i 6 miesięcy. Od 3 miesięcy na stanowisku programisty PHP, do 8 lat na stanowisku administratora sieci.

3.3 Wykształcenie uczestników projektu

Wśród badanych nauczycielek i nauczycieli prawie połowa (28 osób) legitymizuje się wykształceniem wyższym informatycznym o różnych specjalizacjach (m.in.: podstawy techniki i zastosowanie informatyki, wychowanie informatyczne, inżynieria oprogramowania, bazy danych, systemy i sieci komputerowe,



systemy operacyjne, systemy baz danych, systemy operacyjne i sieci komp, Informatyka w sterowaniu i zarządzaniu, systemy informatyczne w zarządzaniu sieciami komputerowymi). Uczestnicy projektu mogą także pochwalić się wykształceniem z dziedziny matematyki (9 osób), pedagogiki (9osób), fizyki (8 osób), wychowania fizycznego (2 osoby), mechaniki (1 osoba), geografii (1 osoba) i budownictwa (1 osoba). Osoby, których pierwsze wykształcenie nie daje możliwości by nauczać przedmiotów informatycznych zdobyły dodatkowe kwalifikacje w ramach szkół podypolomowych np. z podstaw informatyki, podstaw techniki i zastosowania informatyki, wychowania inforamtycznego, grafiki komputerowej, technologii i technik informatycznych czy projektowania i eksploatacji systemów informatycznych. Zdecydowana większość (50 osób) brała wcześniej udział w kursach lub szkoleniach doszkalających. Tylko 6 osób zadeklarowało brak wcześniejszych doświadczeń na polu dokształcania.

3.4 Nauczane przedmioty

Większość badanych nauczycielek i nauczycieli odpowiedzialnych jest za nauczanie więcej niż 1 przedmiotu. 13 osób wskazało, że naucza trzech przedmiotów, 12 dwóch, 11 czterech. Rekordzista odpowiedzialny był za prowadzenie aż 8 przedmiotów, a tylko 5 osób skupia się na nauczaniu jednego przedmiotu. Z wywiadów przeprowadzonych wśród uczestników projektu wynika, że wielość i różnorodność nauczanych przedmiotów stanowi problem.

- *„Musimy być ekspertami w kilku dziedzinach informatyki.”*
- *„Zmiana przedmiotów nauczania w trakcie, nie prowadzimy pełnego cyklu.”*
- *„Za dużo przedmiotów zawodowych na jednego nauczyciela.”*

Liczne osoby wskazują na konsekwencje obarczenia nauczycielki/nauczyciela szeroką gamą przedmiotów.

- *„Różnorodność nauczanych przedmiotów jednocześnie powoduje brak czasu na dopracowanie warsztatu nauczyciela.”*
- *„Obarczanie nauczycieli informatyki obowiązkami wynikającymi z organizacją szkoły (sieć komputerowa, awarie systemu i sprzętu) oraz różnorodność nauczanych przedmiotów jednocześnie powoduje brak czasu na dopracowanie warsztatu nauczyciela”*

Nauczycielki/nauczyciele w ankiecie przeprowadzonej podczas spotkań diagnozujących wymienili/wymienili 27 nauczanych przez nie/nich przedmiotów. Znalazły się wśród nich: systemy operacyjne i sieci komputerowe (30 osób), multimedia i grafika komputerowa (22 osoby), technologia informacyjna (20 osób), oprogramowanie biurowe (18 osób), urządzenia techniki komputerowej (17 osób), programowanie strukturalne i obiektowe (15 osób), programowanie (9 osób), aplikacje internetowe (8 osób), fizyka (4 osoby), informatyka (4 osoby), matematyka (4 osoby), pracownia systemów komputerowych (2 osoby), technika (2 osoby), obsługa informatyczna biura (1 osoba), bazy danych (1 osoba), przetwarzanie informacji (1 osoba), pracownia sieci teleinformatycznych (1 osoba), układy automatyki (1 osoba), układy cyfrowe (1 osoba), zasady zarządzania bazami danych (1 osoba), multimedia i profile komputerowe (1 osoba).

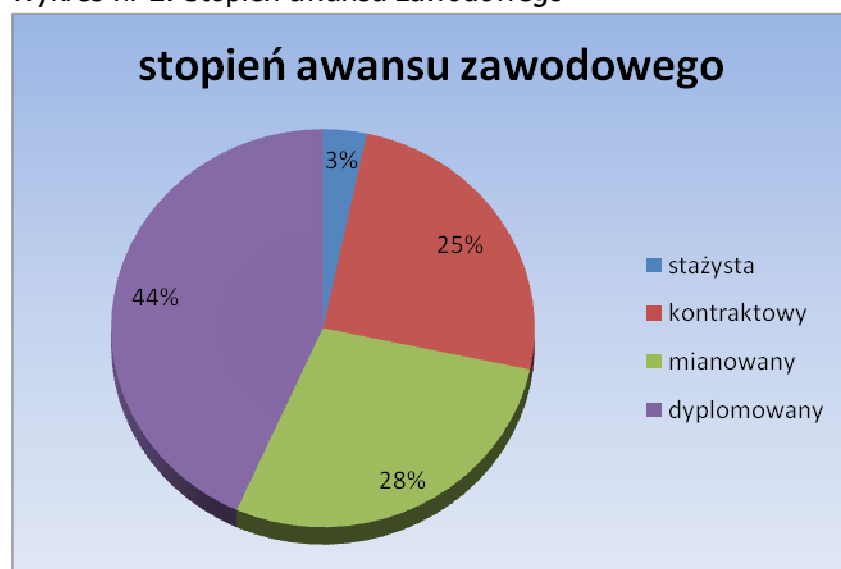
3.5 Miejsce na drodze awansu zawodowego

Nauczycielki i nauczyciele biorący udział w projekcie zajmują różne miejsca na szczeblach drabiny awansu



zawodowego.

Wykres nr 2. Stopień awansu zawodowego



Opracowanie własne

Największa część z nich osiągnęła już najwyższy poziom w hierarchii szkolnej, nauczyciela dyplomowanego (26 osób, 44%). Statusem nauczyciela mianowanego pochwalić się może 17 osób (28%), a kontraktowego 15 osób (25%). Wśród uczestników projektu znalazły się także 2 osoby odbywające w szkole staż (3%). Graficzny obraz podziału grupy ze względu na stopień awansu zawodowego przedstawia wykres poniżej.

4 Motywacja oraz oczekiwania względem udziału w projekcie

Interesujące jest spojrzenie na motywacje, jakie kierują osoby dorosłe do aktywności edukacyjnej. Wśród ważnych motywów skłaniających uczestniczki/uczestników programu do udziału w projekcie znalazły się chęć pozyskania doświadczenia pracy w przedsiębiorstwie wykorzystującym aktualnie stosowaną technologię, sprzęt i technologie informatyczne oraz poznanie rzeczywistych warunków pracy i organizacji takiego przedsiębiorstwa (4,9 w 5-cio punktowej skali ważności), chęć pogłębienia wiedzy z zakresu praktycznego wykorzystania oprogramowania oraz infrastruktury (tele)informatycznej (4,8), chęć poznania czegoś nowego (4,7), potrzeba samorealizacji i samorozwoju (4,6), chęć udoskonalenia dydaktycznego i metodycznego warsztatu pracy (4,4). 8 osób kierowało się także motywami innymi, nie wymienionymi w ankiecie. Poza jednym osobistym, którym było „określenie czy gdy zabraknie godzin w szkole, to ewentualnie też będę mogła zacząć pracować w tym zawodzie. Chęć poznania innych środowisk pracy” motywacje uczestniczek/uczestników świadczą o ich trosce o przyszłe losy uczniów. Wśród motywów innych znalazły się „poznanie oczekiwań pracodawcy w stosunku do pracowników branży IT, zwłaszcza początkujących”, „poznanie dobrej firmy, w której uczniowie mogliby w przyszłości odbywać praktyki” i „nawiązanie współpracy z firmami, które mogą pomóc rozwinąć skrzydła moim uczniom bo wielu moich uczniów ma bardzo ciekawe projekty. Już teraz jako uczniowie mogliby być zauważeni”. Mało ważnymi



motywami okazały się być: chęć poznania nowych ludzi (2,9), chęć urozmaicenia życia (2,5), chęć uzyskania awansu zawodowego (2,1). Uczestniczki/uczestnicy projektu zadeklarowali, że sugestia/prośba dyirekcji stanowiła dla nich motyw nieważny (1,3), co świadczy o tym, że decyzję o przystąpieniu do programu podejmowali dobrowolnie. Świadczyć to może także o braku zaangażowania pracodawców w rozwój swoich pracowników. Uczestnicy programu, w wywiadach przeprowadzonych podczas spotkań diagnozujących, nie potwierdzają jakoby dyrektorzy szkół starali się ich namawiać do wzięcia udziału w projekcie. Pomimo tego, że informacja o programie do większości z nich trafiła właśnie ze strony dyirekcji (informacja o projekcie rozsyłana była drogą mailową przez specjalistę ds. rekrutacji projektu do sekretariatów szkół), zaangażowanie dyrektorów szkół kończyło się właśnie na etapie poinformowania. Potwierdzają to wyniki badań dotyczące udziału Polaków w kształceniu ustawicznym. „W większości krajów UE odsetek przedsiębiorstw inwestujących w rozwój kadr jest prawie dwa razy wyższy niż w Polsce. Najwyższe wartości osiąga on w Wielkiej Brytanii, krajach skandynawskich i Holandii (ponad 80%).”³

Wykres nr 3. Motywy uczestnictwa



Opracowanie własne

³ A. Matysik, Kształcenie ustawiczne w Polsce. Korzyści i bariery rozwoju. Niebieskie Księgi 2003, nr 8, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Gdańsk 2003, s. 51.



Nauczyciele/nauczycielki zdecydowali się na udział w opisywanym projekcie bowiem pragną się doskonalić i rozwijać, motywowani są chęcią doskonalenia własnego warsztatu pracy i troską o przyszłe losy ich uczniów. Badane osoby mają różne oczekiwania związane z udziałem w projekcie. Uczestnicy żywią zarówno nadzieje związane ze wzrostem ich kompetencji merytorycznych bezpośrednio związanych z wiedzą informatyczną, jak i kompetencji dydaktycznych dotyczących sposobu organizacji procesu nauczania. Mają także nadzieje na poznanie od „środka” przedsiębiorstwa funkcjonującego w realnych warunkach rynkowych.

Najczęściej sygnalizowanym przez nauczycielki/nauczycieli biorących udział w projekcie oczekiwaniem jest **chęć podniesienia kwalifikacji** dotyczących merytorycznego przygotowania do prowadzenia zajęć z zakresu informatyki:

- „zwiększenie wiedzy i umiejętności z zakresu sieci komputerowych oraz administracji serwerowymi systemami operacyjnymi w szczególności Windows Server”
- „rozwój dotyczący umiejętności programowania, w szczególności oprogramowania baz danych, wykorzystanie umiejętności w programach z uwzględnieniem najnowszych dostępnych rozwiązań”
- „nabywanie nowoczesnych treści, nowoczesnych umiejętności, umiejętne zastosowanie nabytych umiejętności w instytucji, firmie - na praktykach i udoskonalenie tych umiejętności w trakcie odbywania praktyk”
- „rozszerzenie, pogłębienie teorii, praktyki związanych z nauczaniem "multimedia i grafika komputerowa" oraz pozostałych zagadnień informatycznych”
- „pogłębienie świadomości i umiejętności w zakresie nauczanych przedmiotów w zawodzie technik – informatyk”

W badanej grupie tylko 28,3% uczestników ma za sobą jakiekolwiek doświadczenie pracy w przedsiębiorstwie. Jedną z najczęściej wymienianych przez nich ich słabych stron jest „brak praktyki zawodowej (współpraca z przedsiębiorcami)”. Stąd również często sygnalizowanym oczekiwaniem była **chęć pozyskania doświadczenia** związanego z pracą w przedsiębiorstwie:

- „wziąć udział w przydatnych praktykach otwierających mi pogląd na pracę w prawdziwej firmie komputerowej - poznać problemy strategiczne takiej firmy oraz sposób ich rozwiązywania”
- „interesuje mnie pogłębienie wiedzy i zdobycie umiejętności dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstwa informatycznego, a zwłaszcza działu IT zajmującego się infrastrukturą sieciową firmy”
- „pragnę poznać sposób funkcjonowania firmy informatycznej zatrudniającej pracowników, chcę zobaczyć jak wygląda praca programisty”
- „chcę się dowiedzieć więcej odnośnie pracy w dużych firmach - nowinek technicznych i praktyki w zakresie informatyki”
- „chęć uzyskania doświadczenia w przedsiębiorstwie wykorzystującym nowe technologie informatyczne”

Jednocześnie nauczyciele/nauczycielki, znając doświadczenia praktyk swoich uczniów, obawiają się obciążenia ich obowiązkami nieodpowiadającymi ich zamiarom, potrzebom.

- „Mam takie obawy czy to nie będzie strata czasu, tzn. wiem jak wyglądają praktyki w przedsiębiorstwach. To jest na zasadzie, jak już przyszedłeś, to albo przynieś, wynieś, pozamiataj albo usiądź tu i oglądamy demotywatory, tak? Chodzi o to, żeby to nie była strata czasu, tylko o to, żeby ten czas efektywnie wykorzystać i jakąś nową wiedzę i umiejętności zyskać.”



- „*Żeby nie być wykorzystywanym nawet jak się będzie w pracy, żeby nie wykonywać jakiejś syzyfowej pracy ani jeszcze za frajer robić.*”
- „*Nie wiem jak będą wyglądały praktyki, jak będzie wyglądała firma, czy posadzą mnie i każą skręcać komputer.*”

Nauczycielki/nauczyciele sygnalizują „*Brak rozeznania w potrzebach na rynku europejskim (kompetencje kluczowe zawodowe)*”. W udziale w praktykach upatrują **możliwość poznania wymagań rynku pracy** stojących przed ich uczniami:

- „*zapoznanie się z potrzebami firm względem absolwentów technikum w zawodzie informatyk, jak wygląda praca w firmie informatyka, co uwzględniać w trakcie kształcenia jego*”
- „*rozwój umiejętności informatycznych, poznanie elementów funkcjonowania przedsiębiorstwa. Poznanie oczekiwań pracodawców w stosunku do pracowników (początkujących) w branży IT*”
- „*poznać jakie umiejętności, cechy i wiedzę powinien mieć pracownik w firmie*”

Chociaż jak mówią: „*Słaba znajomość realiów rynku pracy, może pojawi się. Chociaż my, tak naprawdę, będziemy jedną firmę znać, więc to, to jeszcze nie czyni tam niewiadomo czego.*”

Nie mniej ważna dla uczestniczek/ uczestników programu wydaje się być **możliwość zweryfikowania nauczanej wiedzy teoretycznej pod względem jej przydatności**. Program jawi się jako możliwe pole konfrontacji teorii z praktyką.

- *zapoznanie z rzeczywistym wykorzystaniem wiedzy informatycznej w przedsiębiorstwach*
- *poznać czy wiedza informatyka jest wyspecjalizowana, czy wiedza ogólna z nowych technologii pomaga w pracy*
- *oczekiwania związane są z dostosowaniem do rynku pracy w regionie i nie tylko, w celu rozwoju posiadanej wiedzy i umiejętności, wyjścia poza szkołę, dostosowania szkoły (treści jakie przekazują uczniom) do realiów życia i rynku pracy*
- *pogłębienie wiedzy, połączenie teorii z praktyką*

Badane osoby mają świadomość rozdzwień między wymogami podstawy programowej i egzaminu zawodowego, a potrzebami rynku pracy. Podczas wywiadu często sygnalizowali: „*niedostosowanie programu nauczania do aktualnych trendów w informatyce*”.

Niewielka część uczestniczek/uczestników projektu widzi w programie **możliwość zweryfikowania poziomu własnej wiedzy i umiejętności**:

- „*odświeżenie wiedzy i umiejętności w stosowaniu technik informatycznych, poznanie nowych metod pracy, zweryfikowanie własnych umiejętności, praktycznej wiedzy*”
- „*przede wszystkim chcę sprawdzić wiedzę i umiejętności w rzeczywistej firmie*”
- „*zweryfikowanie własnych umiejętności, praktycznej wiedzy*”

Podczas wywiadu grupowego nauczycielki/nauczyciele często sygnalizowali problem braku odpowiedniego przygotowania dydaktyczno-metodycznego.

- *Brak umiejętności, metod do zindywidualizowanej pracy z uczniem (metody aktywizujące)*
- *Brak umiejętności wykorzystania nowych narzędzi i technologii edukacyjnych*

Uczestniczki/uczestnicy programu wskazują na **chęć wzbogacenia, urozmaicenia metod pracy z**



młodzieżą. Ich oczekiwania w zakresie dydaktyki są bardzo ogólne:

- „poszerzenie wiedzy z zakresu dydaktyki”
- „poznanie nowych metod pracy”
- „pogłębienie wiedzy na temat kształcenia w zakresie technik informatyk”
- „doskonalenie warsztatu pracy”
- „wzbogacenie warsztatu pracy w wiedzę i umiejętności z zakresu grafiki komputerowej, tworzenie stron www i baz danych”
- „poznanie nowych metod doskonalenia nauczycieli. Rozszerzenie wiedzy w obszarach deficytu wynikłych z autodiagnozy w czasie wstępnych zajęć”

Nieliczne osoby wskazują także na czynnik zakładany w wielu projektach jako „wartość dodana” działań edukacyjnych, a mianowicie **nawiązanie kontaktów i wymiana doświadczeń:**

- „poznanie nowych ludzi z "branży", wymienić się doświadczeniem, opiniami itd.”
- „nawiązać nowe kontakty mogące wpłynąć na rozwój mój i ucznia”
- „Zapewnianie takich spotkań i nie obarczanie nimi kieszeni nauczycieli na pewno byłoby fajne. Ja z chęcią bym się spotkała raz w semestrze, raz w roku i wymieniałabym doświadczenia”

Wśród oczekiwań znalazły się także „uzyskanie możliwości praktycznych szkoleń wprowadzających nas do nowej podstawy programowania”. Badane/i nauczyciele/nauczycielki mają poczucie pełnionej misji i chcą mieć bezpośredni **wpływ na kształt polskiego szkolnictwa.**

- „Fajnie, że jest duża grupa 60-cio osobowa. Grupa, która ma kontakt, która jest doświadczona, która tak naprawdę wie, czego potrzebujemy. Mam nadzieję, że będziemy mieli wpływ na zmiany (podstawy programowej) bo jesteśmy najlepiej zorientowani, jesteśmy praktykami, my najlepiej wiemy.”
- „Ja mam nadzieję, że to będzie początek tego, że ministerstwo zajmie się faktycznie nauczaniem praktycznym, że nie zostaniemy sami, tak jak do tej pory.”
- „Mnie zachęcił fakt, że pod koniec, na podstawie naszych uwag będzie stworzony ten nowy program, tak.”

Podsumowując należy wskazać na oczekiwania:

- Podniesienie poziomu wiedzy i umiejętności z zakresu informatyki
- Pozyskanie doświadczenia pracy w przedsiębiorstwie
- Poznania wymagań rynku pracy stojących przed uczniami
- Konfrontacji teorii z praktyką
- Weryfikacja poziomu własnej wiedzy i umiejętności
- Wzbogacenia warsztatu pracy dydaktycznej
- Nawiązanie kontaktów i wymiana doświadczeń



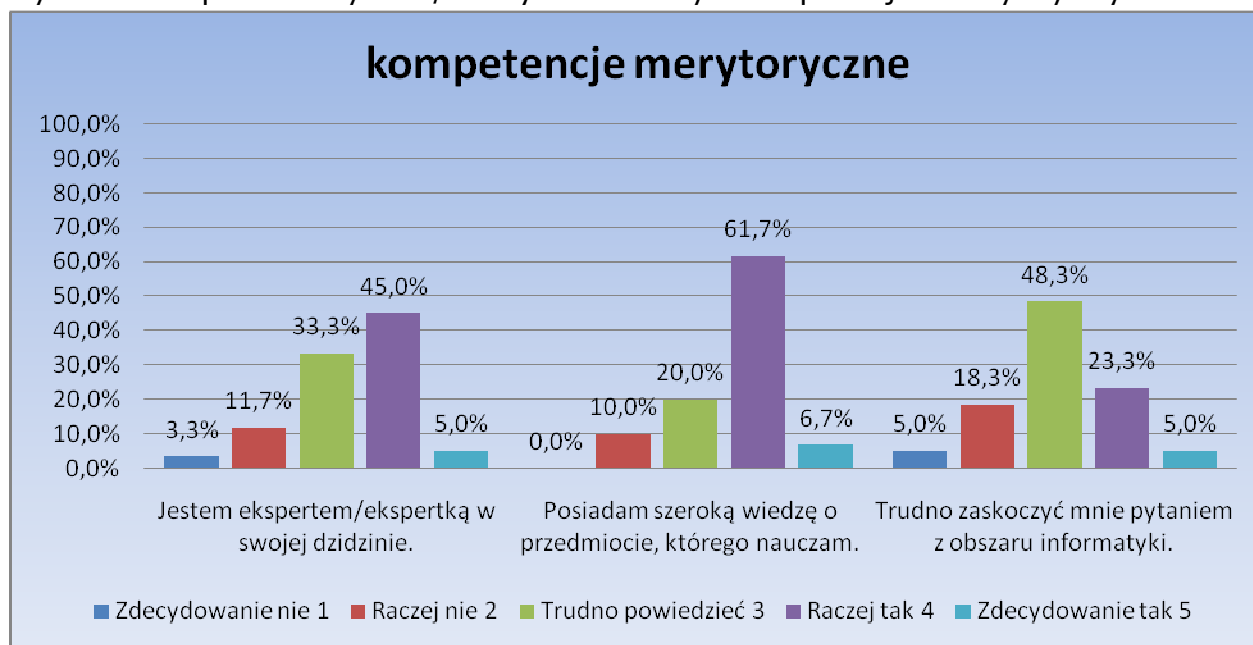
5 Kompetencje merytoryczne i dydaktyczne nauczycielek/nauczycieli w ich samoocenie

Klasyfikacje kompetencji nauczycielskich są różnorodne. Autorzy tychże klasyfikacji odwołują się do istoty zawodu nauczycielskiego, specyfiki tegoż zawodu, zadań i funkcji pełnionych przez nauczyciela. Zdaniem W. Strykowskiego kompetencje nauczycielskie można podzielić na trzy grupy:

- merytoryczne – dotyczące treści nauczanego przedmiotu;
- dydaktyczno-metodyczne – koncentrujące się na warsztacie pracy nauczyciela i ucznia;
- wychowawcze – dotyczące różnych sposobów oddziaływania na uczniów⁴

W badaniu uczestnicy Projektu mieli za zadanie określić poziom swojej wiedzy w zakresie różnorodnych aspektów pracy nauczycielskiej. W samoocenie respondentów dokonanej przed udziałem w praktykach poziom ich wiedzy i umiejętności jest generalnie wysoki.

Wykres nr 4. Opinia nauczycielek/nauczycieli o własnych kompetencjach merytorycznych



Opracowanie własne

Nauczyciele/nauczycielki wysoko cenią swoją wiedzę z zakresu przedmiotów, których uczą. Za ekspertów w określonej dziedzinie uważa się równo połowa z nich, a tylko 15% jest zdania, że nie są „ekspertami w swojej dziedzinie”. 68,3% twierdzi, że ma szeroką wiedzę o przedmiocie, którego naucza, 10% jest zdania przeciwnego. Pomimo przekonania o poziomie swojej wiedzy i nazywaniu siebie ekspertem jedynie mniej niż co czwarta osoba (23,3%) twierdzi, że zdarzyła się jej sytuacja, w której byłby/byłaby zdezorientowana/y pytaniem uczennic/uczniów. Niemniej jednak, jak wynika z wyników badań przytoczonych wcześniej, najczęściej z wymienianych oczekiwań były te związane ze wzrostem wiedzy kompetencji merytorycznych.

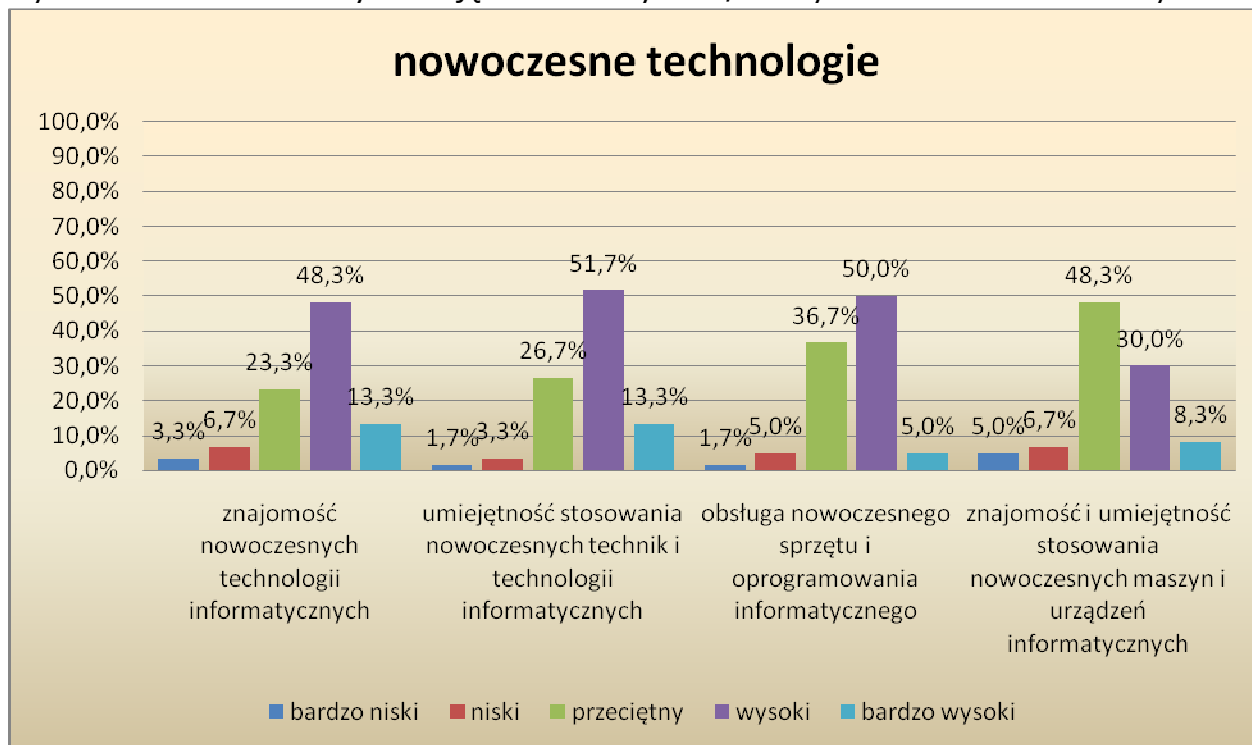
Około 2/3 badanych deklaruje, że poziom ich wiedzy na temat znajomości nowoczesnych technologii

⁴ W. Strykowski, *Kompetencje nauczyciela szkoły współczesnej*. Poznań 2003, s. 23; w: Katarzyna Szorc, *Kompetencje nauczyciela na miarę XXI wieku*



informatycznych (61,7%) i umiejętność ich stosowania (65,0%) jest na poziomie wysokim lub też bardzo wysokim. Połowa badanych uważa, że zna i potrafi obsłużyć nowoczesny sprzęt i oprogramowanie informatyczne na wysokim poziomie. Graficzny obraz omawianych kompetencji przedstawia rysunek poniżej.

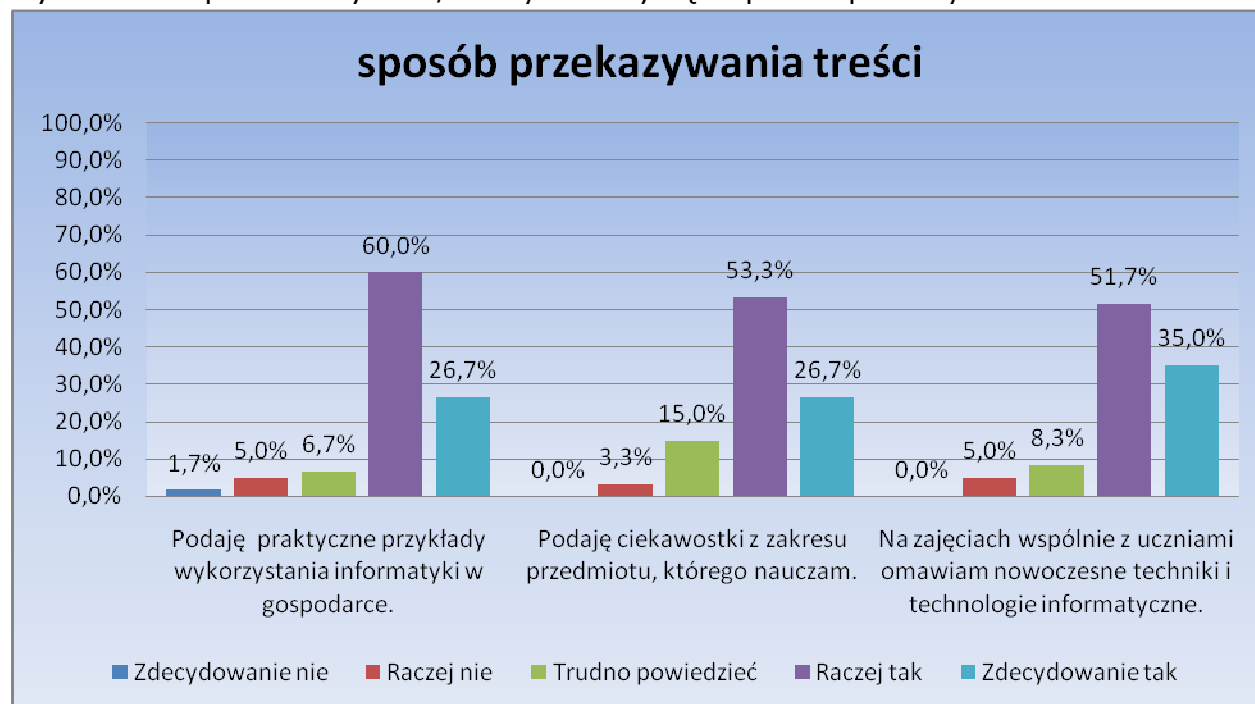
Wykres nr 5. Poziom wiedzy i umiejętności nauczycielek/nauczycieli w kwestii nowoczesnych technologii



Opracowanie własne

Zdecydowana większość (powyżej 80%) spośród nauczycielek i nauczycieli biorących udział w projekcie uważa, że nauczając podaje praktyczne przykłady wykorzystania informatyki w gospodarce (86,7%), przeciwnego zdania jest 6,7%, podaje ciekawostki z zakresu przedmiotu, którego naucza (80,0%). Czynniki te są elementem uatrakcyjniania lekcji. Podawanie przykładów, odnoszenie nauczanej wiedzy do rzeczywistych i aktualnych wydarzeń stanowić może formę „przynęty” skutecznie skupiającej uwagę słuchaczy. Wspólne z uczniami omawianie na zajęciach nowoczesnych technik i technologii informatycznych deklaruje (86,7%) badanych osób.

Wykres nr 6. Opinia nauczycielek/nauczycieli dotycząca sposobu przekazywania treści

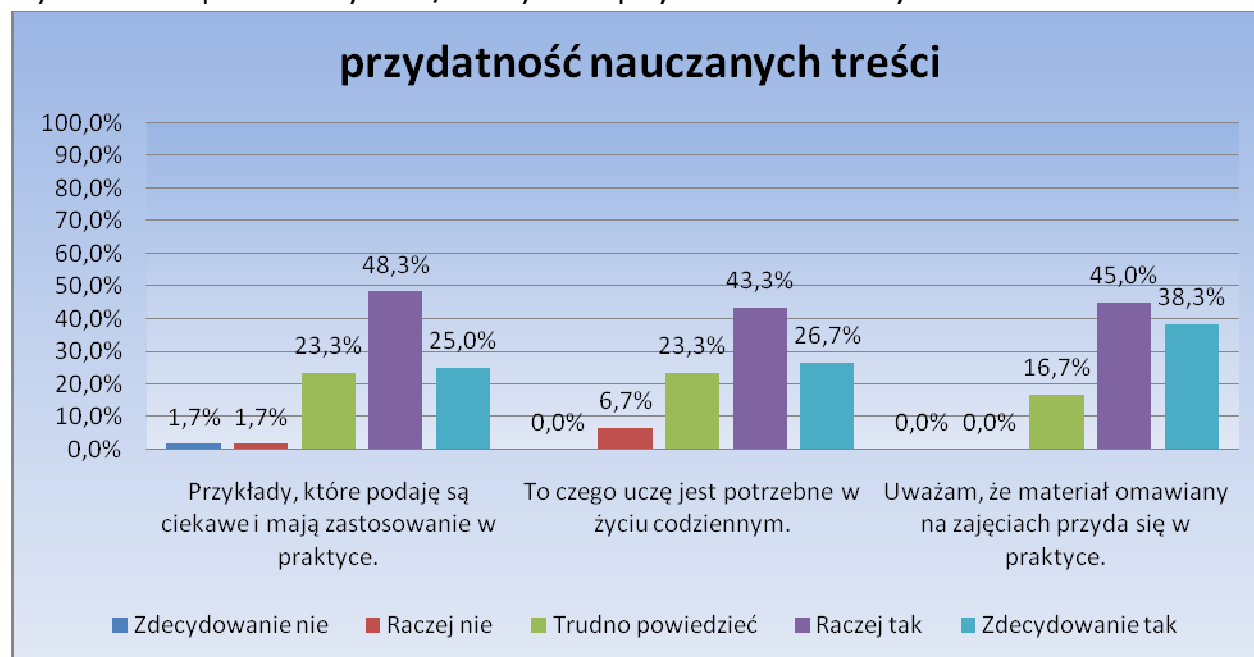


Opracowanie własne

Nauczyciele, nauczycielki są zdania, że nauczana przez nich wiedza i podawane przykłady mają zastosowanie w praktyce życia codziennego. Aż 83,3% badanych uważa, że materiał omawiany przez nich na zajęciach przyda się w praktyce. Żaden z badanych nie zdecydował się zaprzeczyć temu stwierdzeniu. 73,3% badanych osób twierdzi natomiast, że przykłady, które podaje są ciekawe i mają zastosowanie w praktyce, a tylko 3 % nie ma wątpliwości co do tego, że treści kształcenia, za które są odpowiedzialni nie mają praktycznego zastosowania oraz nie przedstawiają wartości z punktu widzenia realizacji potrzeb związanych z codziennym funkcjonowaniem. Odnoszenie się do kwestii, które mają zastosowanie w życiu codziennym, tak jak wcześniej omawiane odnoszenie się do aktualnych, rzeczywistych zdarzeń, mających bezpośrednie znaczenie dla słuchaczy jest efektywnym sposobem koncentrowania słuchaczy na podejmowanym temacie.⁵

⁵ Edyta Borys, wystąpienie na konferencji „Oczekiwania pracodawców a system edukacji ekonomicznej” marzec 2011

Wykres nr 7. Opinia nauczycielek/nauczycieli o przydatności nauczanych treści



Opracowanie własne

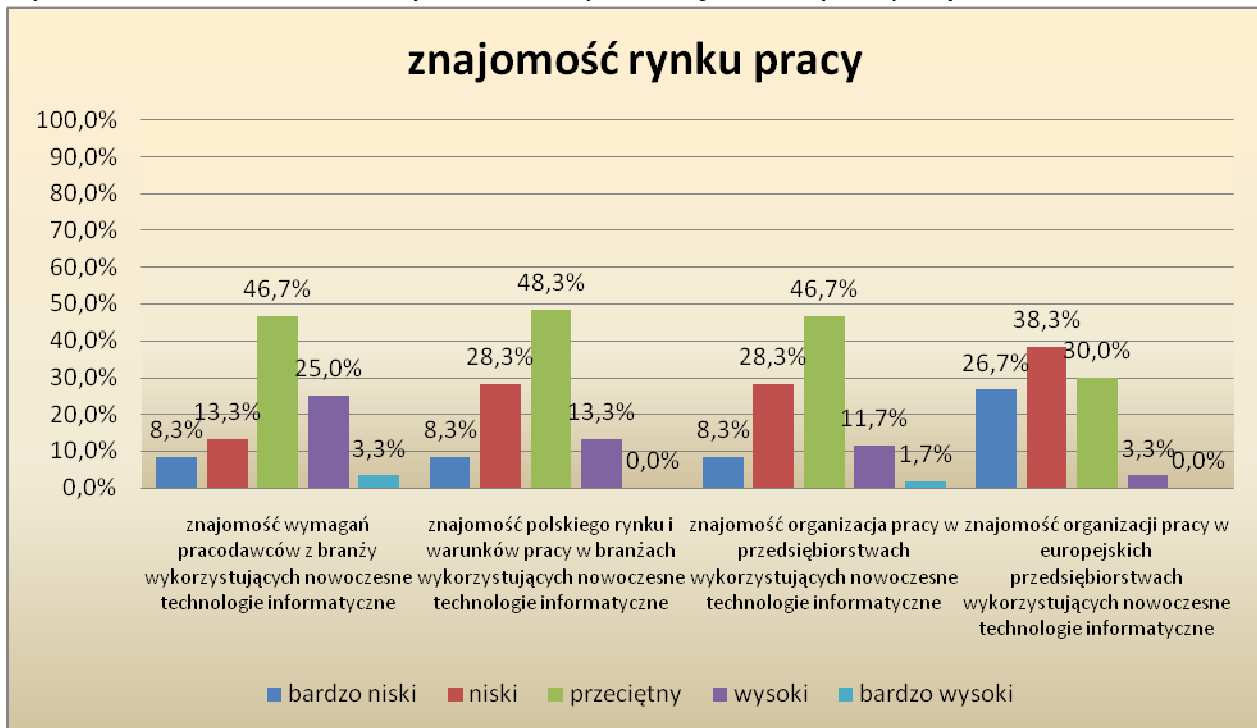
Powyższe dane zdają się świadczyć o tym, że *nauczyciele stosują zasadę doniosłości opierającą się na tezie, że uczeń jest bardziej zmotywowany do tego, by uczyć się rzeczy, które postrzega jako ważne, powiązane z jego osobistymi wartościami, zainteresowaniami i przyszłymi celami. Takie przedstawianie nauczanych treści, które ukazuje ich wartość z punktu widzenia różnych potrzeb i interesów uczniów jest efektywnym sposobem motywowania do nauki. Większość badanych nauczycielek/nauczycieli jest przekonana o doniosłości i pragmatycznej wartości wiedzy będącej ich domeną.*⁶ Niemniej jednak pragnieniem dużej części uczestników programu jest skonfrontowanie nauczanej wiedzy z praktyką pracy w rzeczywistym przedsiębiorstwie.

- „*Moje oczekiwania były takie, że sprawdzi się to co powinniśmy umieć, a co nie.*”
- „*Zdobycie informacji na temat co wykorzystuje informatyk w przedsiębiorstwie*”

Ciekawe z perspektywy przeświadczenia o przydatności wykładanych treści jest spojrzenie na stan wiedzy nauczycieli/nauczycielek w kwestii znajomości sytuacji rynku pracy. Niemal co drugi badany odpowiada, że jego wiedza o firmach wykorzystujących nowoczesne technologie informatyczne jest przeciętna. Znajomość wymagań pracodawców na poziomie przeciętnym deklaruje (46,7%), znajomość organizacji pracy w nich (46,7%), rynku na którym funkcjonują i warunkach pracy w nich (48,3%). Wysokim bądź bardzo wysokim poziomem wiedzy w ww. kwestiach pochwalić się może odpowiednio 28,3%, 13,3% i 13,3% badanych. Uczestnicy/uczestniczki programu dysponują najmniejszą wiedzą w kwestii znajomości organizacji pracy w europejskich przedsiębiorstwach wykorzystujących nowoczesne technologie informatyczne. Żadna z badanych osób nie zadeklarowała, że zna sytuację w przedsiębiorstwach funkcjonujących na europejskim rynku na poziomie bardzo wysokim, 3,3% odpowiedziało, że zna ją na poziomie wysokim, a wiedza co trzeciej badanej osoby (30%) jest co najwyżej na przeciętnym poziomie.

⁶ tamże

Wykres nr 8. Samoocena nauczycielek/nauczycieli znajomości rynku pracy

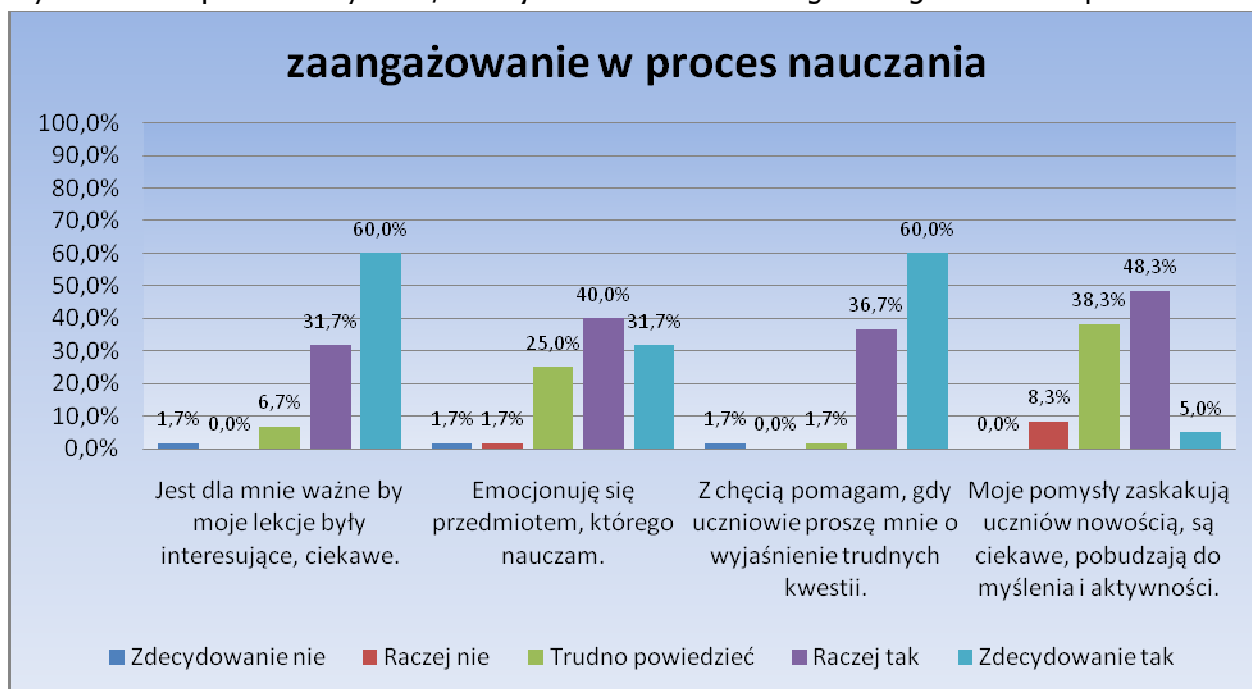


Opracowanie własne

Niemniej jednak przekonanie o doniosłości i ważności przekazywanych treści kształcenia, jest dla nauczycielek/nauczycieli warunkiem niezbędnym do zaangażowania w proces nauczania. Przeciwna sytuacja, w której nauczycielka/nauczyciel nie wykazuje zainteresowania treściami, których naucza, jest znudzony nie sprzyja wzbudzeniu w uczniach zainteresowania przedmiotem. Ekscytowanie się nauczaniem przedmiotem i przeświadczenie o jego znaczeniu i wartości jest więc konieczne do wzbudzenia zainteresowania i motywacji uczniów.⁷

⁷ tamże

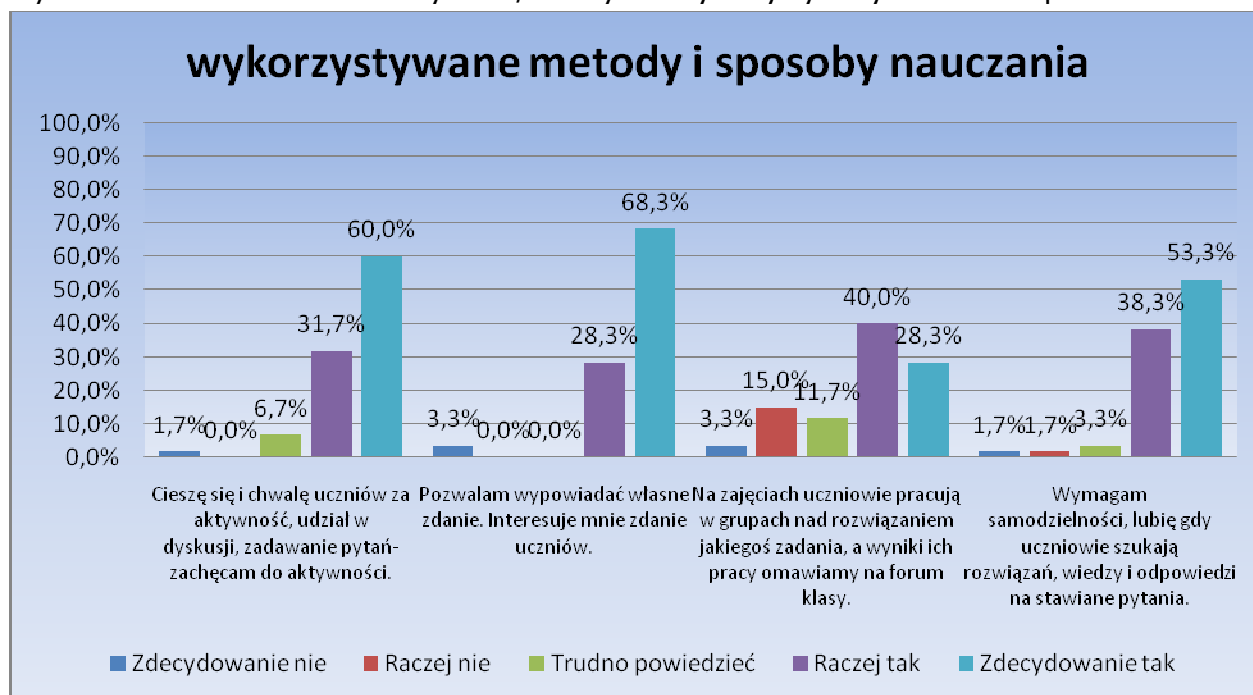
Wykres nr 9. Opinia nauczycielek/nauczycieli na temat własnego zaangażowania w proces nauczania



Opracowanie własne

Uczestnicy/uczestniczki projektu w przeważającej większości emocjonują się przedmiotem, którego nauczają (71,7%). Jednocześnie jedynie 3,3% badanych zaprzecza temu twierdzeniu. Jeszcze większa zgodność panuje wśród nauczycielek/nauczycieli gdy zapyta się ich o to czy jest dla nich ważne by lekcje były interesujące, ciekawe. Zdecydowana większość (91,7%) uczestniczek/uczestników programu zadeklarowało, że tak. Kwestią atrakcyjności prowadzonych przez siebie lekcji nie jest zainteresowanych jedynie 1,7% nauczycieli. Jak napisano powyżej zainteresowanie i zaangażowanie nauczycielki/nauczyciela w proces nauczania jest warunkiem zaangażowania uczniów. Nie poddawanie się rutynowym i sprawdzonym metodom pracy z podopiecznymi dowodzi tego, że jest się oddanym swojej pracy. 53,3% badanych deklaruje, że jej/ jego pomysły zaskakują uczennice/ uczniów nowością, są ciekawe, pobudzają do myślenia i aktywności. Natomiast gdy zapyta się o to czy z chęcią pomagają, gdy młodzież prosi o wyjaśnienie trudnych kwestii, 96,7% badanych odpowie, że tak. Niechętnie robi to jedynie 1,7% badanych. Uczestniczki i uczestnicy programu zaangażowanie i poszukiwanie nowych rozwiązań dydaktycznych uważają za swoją mocną stronę. Wyniki przedstawione poniżej przekonują, że badana grupa osób w celowy sposób uatrakcyjnia pracę z uczniem i ma na względzie zainteresowanie go przedmiotem oraz troskę o rozwój jego twórczości i aktywności.

Wykres nr 10. Samoocena nauczycielek/nauczycieli wykorzystywanych metod i sposobów nauczania

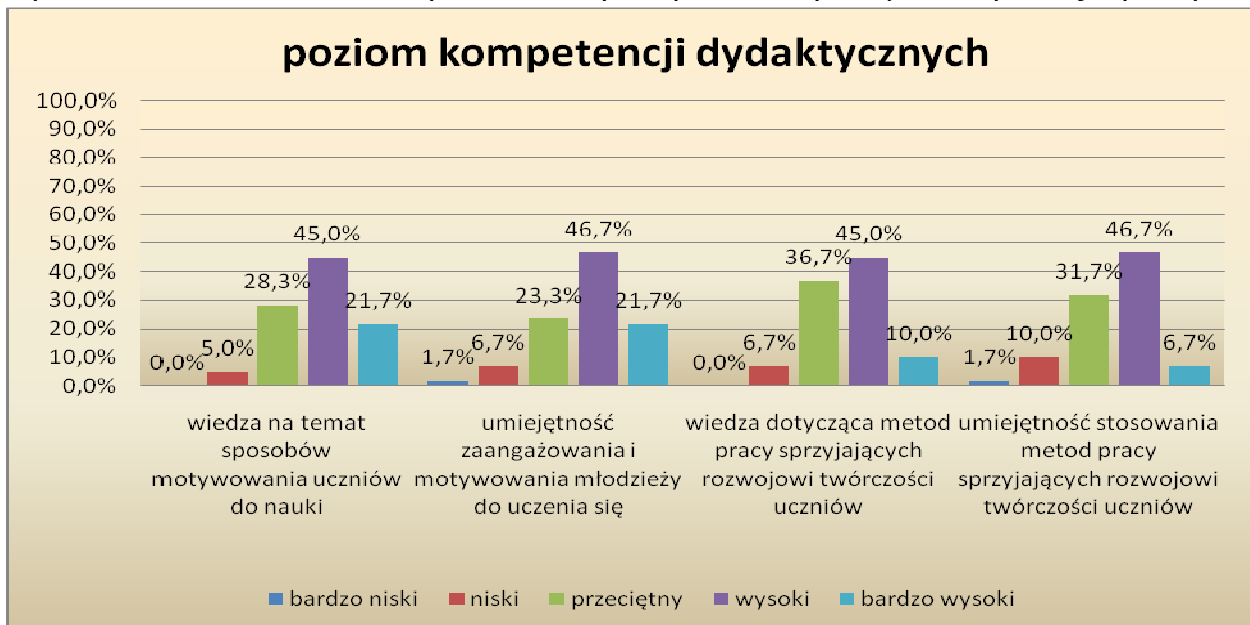


Opracowanie własne

Nauczyciele i nauczycielki stymulując młodzież do wypowiedzania własnego zdania wyzwała w nich aktywność i samodzielność. Za aktywność, udział w dyskusji, zadawanie pytań chwali uczniów zdecydowana większość (91,7%) badanych. Taki sam odsetek pedagogów wymaga samodzielności, lubi gdy uczennice/uczniowie szukają rozwiązań, wiedzy i odpowiedzi na stawiane pytania. Jeszcze więcej (96,7%) pozwala wypowiadać własne zdanie, interesuje się zdaniem podopiecznych. Na powyższe pytania o stosowanie w pracy z uczennicami/uczniami metod służących rozwojowi ich aktywności i niezależności tylko nieliczne badane osoby nie udzieliły jednoznacznie pozytywnej odpowiedzi. Jednak co piąta (18,3%) z nauczycielek/nauczycieli przyznaje jednak, że na jego zajęciach uczniowie nie pracują w grupach nad rozwiązaniem jakiegoś zadania, a wyniki ich pracy nie są omawiane na forum klasy.

Uczestniczki/uczestnicy projektu w samoocenie posiadają wiedzę na temat sposobów motywowania uczniów do nauki (66,7% na poziomie wysokim lub bardzo wysokim) i potrafią ją skutecznie zastosować (68,3% na poziomie wysokim lub bardzo wysokim). Ponad połowa z nauczycieli/nauczycielek dysponuje także wiedzą dotyczącą metod pracy sprzyjających rozwojowi twórczości uczennic/uczniów (55% na poziomie wysokim lub bardzo wysokim) i potrafi ją stosować (53,3% na poziomie wysokim lub bardzo wysokim).

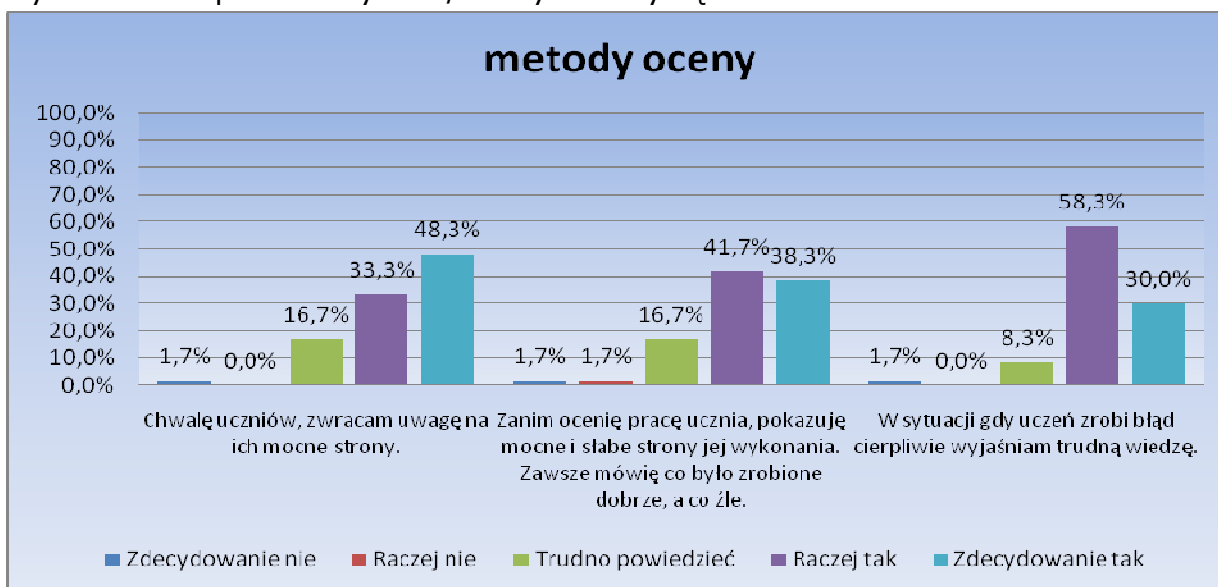
Wykres nr 11. Samoocena nauczycielek/nauczycieli poziomu wybranych kompetencji dydaktycznych



Opracowanie własne

Większość badanych (81,4%) chwali uczniów i zwraca uwagę na ich mocne strony. 80% deklaruje, że zanim oceni pracę uczennicy/ucznia, pokazuje mocne i słabe strony jej wykonania. Zawsze mówi co było zrobione dobrze, a co źle. 88,3% przyznaje, że cierpliwie wyjaśnia trudną wiedzę w sytuacji gdy uczeń zrobi błąd. Jedynie 1,7% badanych twierdzi, że albo raczej nie stosuje albo zdecydowanie nie stosuje wyżej wymienionych metod.

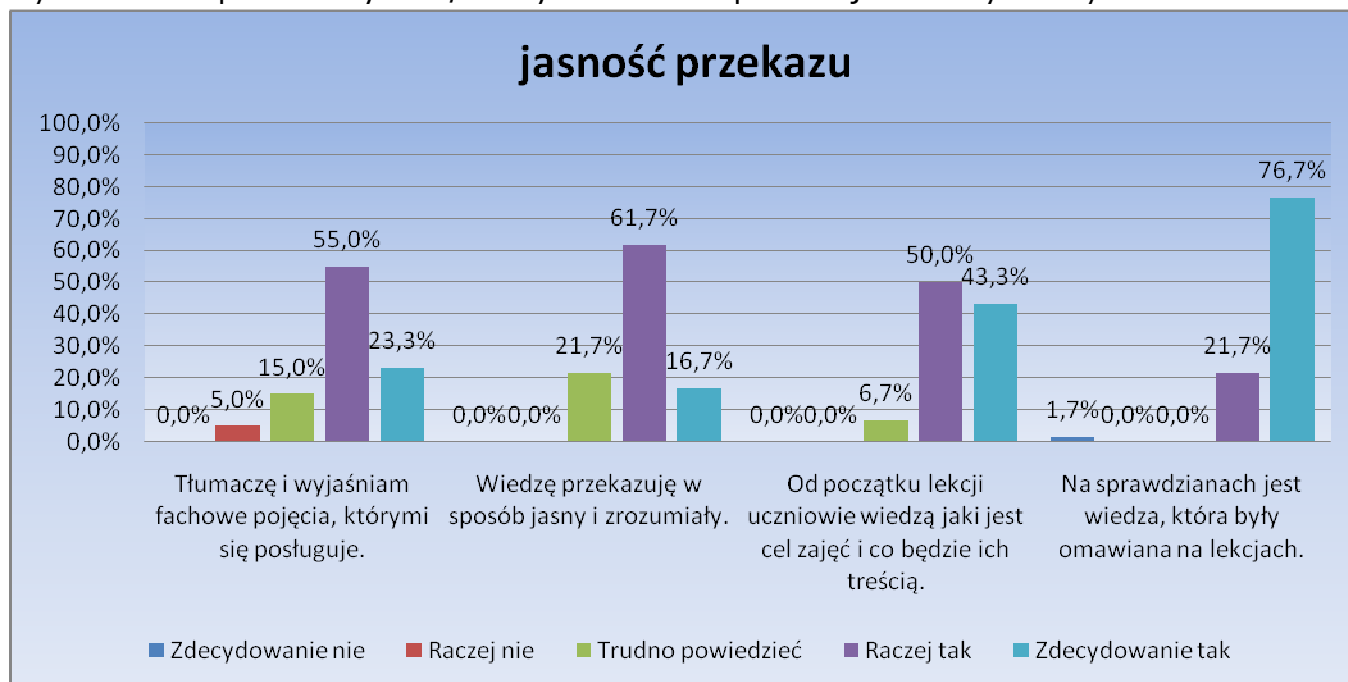
Wykres nr 12. Opinia nauczycielek/nauczycieli dotycząca metod oceniania



Opracowanie własne

Większość badanych nauczycieli/nauczycielek uważa, że uczeń dostaje od nich wiedzę w sposób jasny i klarowny.

Wykres nr 13. Opinia nauczycielek/nauczycieli na temat poziomu jasności wykładanych treści

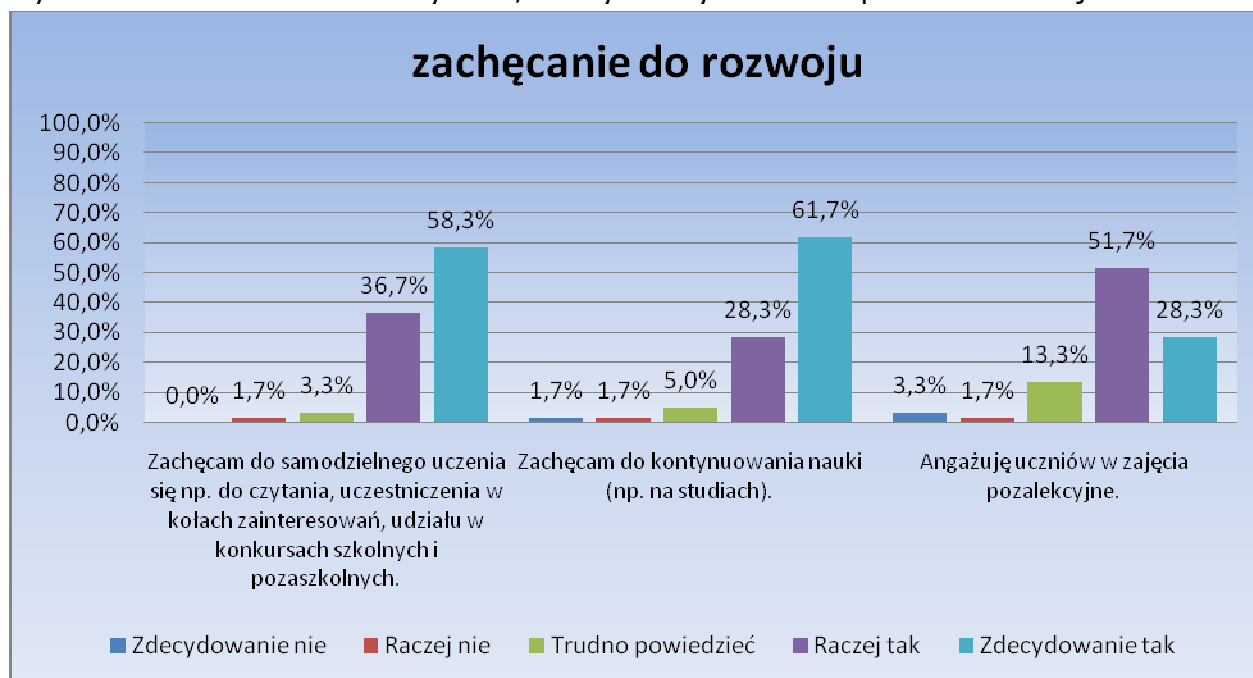


Opracowanie własne

U 93,3% badanych od początku lekcji uczennice/uczniowie wiedzą jaki jest cel zajęć i co będzie ich treścią. Żadna z badanych osób nie twierdzi inaczej. 78,3% nauczycielek/nauczycieli wiedzę przekazują w sposób jasny i zrozumiały. Żadna z badanych osób nie twierdzi inaczej. Większość badanych (78,3%) tłumaczy i wyjaśnia fachowe pojęcia, którymi się posługuje. Na sprawdzianach organizowanych przez 98,3% uczestników/uczestniczek projektu testowana jest wiedza, która były omawiana na lekcjach.

Większość z badanych nauczycieli/nauczycielek dba o rozwój swoich uczennic/uczniów poprzez angażowanie ich w zajęcia pozalekcyjne (80%), zachęcanie do kontynuowania nauki np. na studiach (90%) oraz zachęcanie do samodzielnego uczenia się np. do czytania, uczestniczenia w kołach zainteresowań, udziału w konkursach szkolnych i pozaszkolnych (95%).

Wykres nr 14. Samoocena nauczycielek/nauczycieli stymulowania przez nich rozwoju uczniów



Opracowanie własne

Zarówno kompetencje merytoryczne, jak i dydaktyczne, są w samoocenie badanych wysokie. Ekspertem w swojej dziedzinie czuje się równo połowa uczestników/uczestniczek projektu, a posiadanie szerokiej wiedzy z zakresu przedmiotów nauczania jest atutem, do których przyznaje się 68,3% badanych osób. Większość z nich potrafi zainteresować młodzież, wzmocnić ich motywację do nauki i poczucie pewności siebie. By to osiągnąć umiejętnie korzystają z różnorodnych sposobów prowadzenia zajęć. Nauczana przez nich wiedza ma odniesienie do praktycznych realiów życia codziennego. Wykazują się dużym zaangażowaniem w proces nauczania. Z chęcią pomagają uczniom (96,7%) i zabiegają o to by prowadzone przez nich lekcje były interesujące i ciekawe (91,7%). Traktują uczniów jak partnerów pozwalając im wypowiadać własne zdanie i interesując się nim. W pracy z uczennicami/uczniami stosują metody służące rozwojowi ich aktywności i niezależności. Zachęcają ich do samodzielnego uczenia się, udziału w zajęciach pozalekcyjnych, uczestnictwa w konkursach i kontynuowania nauki. Wykładana przez nich wiedza przedstawiana jest zaś w sposób jasny i zrozumiały. W samoocenie osób uczestniczących w projekcie ich przygotowanie do pracy jest bardzo profesjonalne, a poziom sztuki kształcenia wysoki.

6 Ocena dydaktycznych umiejętności uczestniczek/uczestników projektu – perspektywa eksperta dydaktycznego

Projekt zakładał, że uczestniczki/uczestnicy projektu przygotowują prezentacje dydaktyczne, podczas których objaśnią losowo wybrane zagadnienia, przygotowane przez eksperta kluczowego. Wystąpienia nie przygotowała i nie zaprezentowała jedna osoba, wyjaśniając to brakiem wiedzy z zakresu, którego dotyczył wylosowany temat. Pozostałe osoby pomimo dosyć dużych obaw nie odmówiły udziału w proponowanym



im ćwiczeniu.

Wystawiając zgeneralizowaną ocenę umiejętności prezentacyjnych nauczycielek/nauczycieli wzięto pod uwagę takie aspekty wykonania zadania jak: struktura i układ prezentowanych treści, dobór treści, mówienie (np. tempo, modulowanie głosu, jasność przekazu), nawiązywanie kontaktu ze słuchaczkami/słuchaczami, język ciała, radzenie sobie ze stresem.

Zdecydowana **większość nauczycielek/nauczycieli nie przedstawiała struktury swojego wystąpienia**. Poza informacją o temacie, słuchacze/słuchaczki nie zostali poinformowani o tym jaki będzie układ prezentowanych treści oraz jaki jest cel wystąpienia. Przedstawienie struktury wystąpienia jest informacją o tym, w jakim logicznym związku są ze sobą prezentowane treści. Brak takiej struktury może powodować niejasność wyводу, trudność w rozumieniu związków pomiędzy poszczególnymi elementami wystąpienia oraz nieumiejętność umiejscowienia nowej wiedzy w strukturze ogólnej wiedzy z danego przedmiotu czy zagadnienia.

Nauczycielki/nauczyciele nie miały/nie mieli możliwości decydowania o temacie wystąpienia, niemniej jednak dobór treści w obrębie tematu leżał w ich gestii. **Większość osób koncentrowała się bezpośrednio na temacie, nie wyjaśniając jakie jest umiejscowienie zagadnienia którym się zajmują w szerszej płaszczyźnie teoretycznej**. Powoduje to, że wiedza jest fragmentaryzowana, w konsekwencji trudno uchwycić jej związek z innymi zagadnieniami. Osoby uczestniczące w projekcie w zdecydowanej większości **posługiwały się specjalistycznym słownictwem**, co jest oceniane *In plus* ze względu na to, że umiejętność komunikowania się profesjonalnym „żargonem” jest niezwykle istotna z punktu widzenia przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy. Zastrzeżenie budzi jedynie **brak definiowania specjalistycznych pojęć**, lub w przypadku gdy pojęcia te są podstawowe dla dziedziny informatyki **brak pytania o informację zwrotną od słuchaczek/słuchaczy**, brak informacji o tym czy rozumieją prezentowane im treści.

Większość osób prezentujących wylosowane zagadnienia mówiła **głośno i wyraźnie**. Zdarzały się jednak sporadyczne wypadki, gdy osoby skoncentrowane na wykonywaniu określonych zadań na komputerze mówiły raczej do siebie niż do audytorium. Największą zaobserwowaną słabością prezentowanych wystąpień jest **brak modulacji głosu**. Większość przekazu była mówiona jednostajnym, monotonnym głosem, bez wyraźnego zaznaczania głosem ważności czy wyjątkowości wybranych treści w obrębie prezentowanego tematu. Prezentacje robiły wrażenie technicznego przekazu, nieliczne osoby z ekscytacją i zaangażowaniem prezentowały temat. Pamiętając o tym, że mamy do czynienia z nauczycielkami/nauczycielami, warto podkreślić, że z punktu widzenia motywowania uczennic/uczniów do uczenia się oraz zainteresowania ich wykładanym przedmiotem rutynowy przekaz, znudzonym głosem nie koncentruje słuchaczek/słuchaczy na temacie.

Niewątpliwie najsłabszą stroną prezentowanych wystąpień był **brak kontaktu ze słuchaczkami/słuchaczami**. Nauczycielki/nauczyciele nie zwracali się z pytaniami do publiczności, nie upewniali czy prezentowane treści są zrozumiałe. Wartościowe byłoby odkrycie wiedzy słuchaczek/słuchaczy oraz jej wykorzystanie w prezentacji, co może służyć lepszemu zrozumieniu nowego tematu oraz koncentruje uwagę audytorium na wykładanych treściach.

Większość wystąpień miało **charakter tradycyjnego wykładu**, w którym **jedyną osobą, która wie jest nauczycielka/nauczyciel**. Monologowanie *ex cathedra* daje ukrytą informację, że dotychczasowa wiedza słuchaczek/słuchaczy jest nieważna, że nie mogą one/oni być twórcami wiedzy, oraz że zdobycie nowej wiedzy jest poza ich możliwościami i całkowicie leży w gestii autorytetu. Z punktu widzenia uczennic/uczniów znacznie wartościowsze jest takie prezentowanie nowego tematu, które pozwala wykorzystać ich dotychczasową wiedzę, doświadczenie i zdolność myślenia analitycznego oraz zostawić z



przeświadczeniem, że nowa wiedza jest strukturalnie połączona z tą dotychczas posiadaną. Brak kontaktu werbalnego i nie upewnianie się o zrozumienie lub wątpliwości powoduje, że celem nauczycielki/nauczyciela jest raczej wygłoszenie swojej kwestii, nie zaś zaznajomienie uczennic/uczniów z nową wiedzą czy umiejętnościami. „W teatrze życia szkolnego” tak, jak w prawdziwym teatrze bez wciągnięcia widzów w akcję dramatu i bez ich emocjonalnego zaangażowania jest tak jakby przedstawienie odbywało się bez publiczności. Problem polega na tym, że aktorkom/aktorom to może przeszkadzać, podczas gdy nauczycielki/nauczyciele zdają się być najbardziej ukontentowani są wtedy gdy publiczność udaje, że jej nie ma. Badane osoby nie zauważają, że nie grają do pustej przestrzeni. Zdaje się że nie rozumieją, że ważniejsza od ich aktywności jest aktywność uczennic/uczniów. Aktywność ta winna jednak obejmować nieco więcej form ruchu niż oddychanie, słuchanie i przyklaskiwanie. Warto badane osoby zaznajomić z wiedzą na temat wystąpień publicznych, zasad motywacji do uczenia się, metod aktywnych.

Poza brakiem werbalnej interakcji, nauczycielki/nauczyciele bardzo często mieli także **problem z nawiązaniem kontaktu wzorkowego** ze słuchaczkami/słuchaczami. Patrzyli poprzez publiczność lub koncentrowali wzrok na komputerze, ekranie czy notatkach. Tylko w jednostkowych przypadkach zdarzało się nawiązanie kontaktu wzorkowego czy wymiana uśmiechu. **Postawa ciała często zwrócona bokiem, czasami tyłem** do słuchaczek/słuchaczy, bardzo rzadko prelegentki/prelegenci byli zwróceny przodem do audytorium. Warto by nauczycielki/nauczyciele uświadomili sobie, że mowa ciała jest w większym stopniu brana pod uwagę w kontaktach interpersonalnych niż werbalizacja. Jeśli postawą ciała przekazują informację o tym, że odbiorczyni/odbiorca są dla mnie nie ważni to ugruntowuję w uczennicach/uczniach poczucie, że idealną szkołą jest szkoła bez nich i że są najmniej istotnym elementem systemu edukacyjnego. Program ukryty w rytuałach, metodach i formach pracy a także nauczycielskiej postawie wobec podopiecznych jest efektywniejszy niż oficjalne i formalne zapisy mówiące o tym, że szkoła służy wszechstronnemu rozwojowi uczniów (o uczennicach nie wspomina).

Nauczycielki/nauczyciele zostali postawieni w trudnej dla siebie sytuacji, w której ktoś oceniał ich kompetencje merytoryczne. Badane osoby w różny sposób radziły sobie ze stresem wynikającym z tej nowej dla nich sytuacji. Bardzo nieliczne osoby przyznawały się do tego, że są spięte czy zdenerwowane ze względu na unikatowość sytuacji. Najczęstszy sposób radzenia sobie ze stresem to pilnowanie się, kurczowe trzymanie notatek czy treści prezentacji i ich odczytywanie. Praktykowanie tradycyjnych podających metod nauczania, oraz trzymanie nadmiernego dystansu do uczennic/uczniów utrwała w badanych osobach wzór nauczycielki/nauczyciela rozumianego jako racjonalnego pracownika szkoły, profesjonalnie zdystansowanego i pozbawionego emocji. Podzielenie się uczuciem tremy czy lęku może obniżyć ich poziom, poza tym z punktu widzenia odbiorczyń/odbiorców wystąpienia może uwiarygodnić prelegentkę/prelegenta i obudzić do niej/niego sympatię.

Podsumowując, tylko nieliczne osoby uczestniczące w projekcie we właściwy sposób budowały relację z audytorium, zwracały się z pytaniami, prosiły o informację zwrotną, nawiązywały kontakt wzorkowy. Zdecydowana większość badanych osób nie przedstawiała struktury wystąpienia. Większość uczestniczek/uczestników projektu miało problem z nawiązaniem relacji z audytorium. W większości przypadków zabrakło pytań o zrozumienie lub wątpliwości, pytań o informację zwrotną. Nauczycielki/nauczyciele prowadzili prezentację niejako w oderwaniu od potrzeb i możliwości absorpcji informacji przez słuchaczki/słuchaczy.

Ocena zapisu lekcji nie pokrywa się z samooceną nauczycielek/nauczycieli. Z perspektywy niezależnego obserwatora większość badanych osób uprawia dydaktykę bliską tradycyjnej, w której ważna jest aktywność nauczyciela, zapisywanie i słuchanie, a także odtwarzanie treści. Nauczycielki/nauczyciele próbują wykorzystać aktywne metody pracy i zaangażować uczennice/uczniów niemniej jednak najczęściej



przybiera to formę rozmowy ukierunkowanej na uzyskanie właściwej odpowiedzi na pytanie osoby prowadzącej, nie jest zaś okazją do konstruowania wiedzy i poszukiwania rozwiązań. Atutem badanych nauczycielek/nauczycieli jest pozytywne nastawienie do młodzieży, zaangażowanie w proces nauczania a także chęć samodoskonalenia.

7 Merytoryczne kompetencje nauczycieli i nauczycielek w opinii eksperta kluczowego

Zgodnie z zasadą triangulacji, metodologia badania zakładała dokonanie przez eksperta oceny kompetencji merytorycznych nauczycieli/nauczycielek przedmiotów zawodowych lub instruktorów praktycznej nauki zawodu. Zadania, wykonywane przez uczestników/uczestniczki podczas czterech spotkań diagnozujących zostały poddane ocenie punktowej. Nauczyciele/nauczycielki mieli za zadanie wykonanie:

- a) Testu wiedzy teoretycznej z zakresu wiedzy jaką powinna posiadać osoba na stanowisku nauczyciela przedmiotów zawodowych lub instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w zawodzie technik informatyk oraz zawodach pokrewnych przed udziałem w stażach w przedsiębiorstwach informatycznych oraz po ich zakończeniu.
- b) Testu składającego się z zadań praktycznych z zakresu umiejętności jakie powinna posiadać osoba podejmująca pracę w przedsiębiorstwie informatycznym na obecnym rynku pracy.
- c) Prezentacji zagadnień zawodowych w celu oceny rozumienia problematyki zawodowej, ujęcia jej w adekwatny i kompletny temat przekazu na poziomie stanowisku nauczyciela przedmiotów zawodowych lub instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w zawodzie technik informatyk oraz zawodach pokrewnych przed udziałem w stażach w przedsiębiorstwach informatycznych oraz po ich zakończeniu.

Należy wspomnieć, że w trakcie realizacji projektu zmieniono osobą zatrudnioną na stanowisku eksperta kluczowego. Za przygotowanie zadań na pierwsze spotkanie diagnozujące i ich ocenę odpowiedzialny był Pan Tomasz Kupryjaniuk. Ekspertem kluczowym dla kolejnych grup był Pan Mieczysław Łajs. Przygotowane przez obu ekspertów zadania i metody ich oceny różniły się w pewnym stopniu od siebie. W niniejszym badaniu ocena kompetencji merytorycznych została dokonana w oparciu o metodologię przyjętą przez eksperta Mieczysława Łajsa.

7.1 Wyniki testu teoretycznego

Wynik testu teoretycznego „z zakresu wiedzy jaką powinna posiadać osoba na stanowisku nauczyciela przedmiotów zawodowych” ukazuje poziom kompetencji uczestników/uczestniczek projektu według opinii eksperta.

Tabela nr 2. Wyniki testu teoretycznego w poszczególnych grupach.

REZULTATY	Grupa 1	Grupa 2	Grupa 3	Grupa 4	RAZEM
Średnia	39%	41%	54%	41%	44%
Mediana	36%	45%	54%	41%	45%
Odchylenie standardowe	0,12	0,16	0,14	0,15	0,16
Minimum	23%	0%	24%	12%	0%
Maksimum	65%	66%	77%	73%	77%

Opracował ekspert Mieczysław Łajs

Średni wynik dla wszystkich grup (44%) w różni się od poziomu samooceny uczestników/uczestniczek programu. Jak okazały wcześniej wspomniane wyniki badań samooceny nauczycielek/nauczycieli za ekspertów w określonej dziedzinie uważa się równo połowa z nich, 68,3% twierdzi, że ma szeroką wiedzę o przedmiocie, którego nauczają, a około 2/3 badanych deklaruje, że poziom ich wiedzy na temat znajomości nowoczesnych technologii informatycznych (61,7%) jest na poziomie wysokim lub też bardzo wysokim.

7.2 Wyniki testu praktycznego

Wyniki testu praktycznego „z zakresu umiejętności jakie powinna posiadać osoba podejmująca pracę w przedsiębiorstwie informatycznym na obecnym rynku pracy obrazuje tabela poniżej.

Tabela 3. Wyniki testu praktycznego w poszczególnych grupach.

REZULTATY	Grupa 1	Grupa 2	Grupa 3	Grupa 4	RAZEM
Średnia	60%	52%	50%	58%	55%
Mediana	50%	63%	63%	63%	63%
Odchylenie standardowe	0,20	0,25	0,24	0,19	0,23
Minimum	17%	0%	0%	0%	0%
Maksimum	83%	75%	75%	75%	83%

*Opracował ekspert
Mieczysław Łajs*

Zadania praktyczne, które mieli do wykonania uczestnicy projektu zostały stworzone przez eksperta kluczowego na podstawie specjalizacji nauczycieli. Testy odpowiadały w miarę możliwości nauczany przez nich przedmiotom. Średni wynik kompetencji praktycznych dla wszystkich osób biorących udział w diagnozach uplasował się na poziomie 55% i okazał się być zbliżony do poziomu na jakim uczestnicy/uczestniczki sami/e ocenili swoje umiejętności.

Jak wcześniej napisano około 2/3 badanych zadeklarowało, że poziom umiejętności stosowania nowoczesnych technologii informatycznych (65,0%) jest na poziomie wysokim lub też bardzo wysokim. 55% badanych uważa, że nowoczesny sprzęt i oprogramowanie informatyczne potrafi obsłużyć na wysokim luba bardzo wysokim poziomie. Natomiast 38,3% deklaruje dobrą lub bardzo dobrą umiejętność stosowania

nowoczesnych maszyn i urządzeń informatycznych

7.3 Wyniki merytoryczne prezentacji dydaktycznych

Wyniki prezentacji zagadnień zawodowych, w których nauczyciele/nauczycielki oceniani byli pod względem rozumienia problematyki zawodowej, umiejętności ujęcia jej w adekwatny i kompletny temat przekazu okazały się być bardzo zbliżone do wyników testu praktycznego.

Tabela 4. Wyniki prezentacji dydaktycznych w poszczególnych grupach.

REZULTATY	Grupa 1	Grupa 2	Grupa 3	Grupa 4	RAZEM
Średnia	42%	63%	62%	64%	58%
Mediana	33%	69%	68%	69%	65%
Odchylenie standardowe	0,26	0,21	0,19	0,13	0,22
Minimum	0%	0%	27%	25%	0%
Maksimum	83%	85%	85%	77%	85%

Opracował ekspert Mieczysław Łajs

Generalizując można uznać, że poziom wiedzy i kompetencji nauczycieli/nauczycielek biorących udział w projekcie jest w opinii badań eksperta merytorycznego na poziomie około 52%. Wydawać się może, że niezbyt wysoki średni poziom dla wszystkich uczestników/uczestniczek programu wynikać może ze zjawiska specjalizowania się w określonym zakresie wiedzy nauczycieli/nauczycielek, który to uzależniony jest od ich zainteresowań lub nauczanych przez nich przedmiotów. Jednak liczba i różnorodność nauczanych przez każdego z uczestników/uczestniczek programu sugerowałaby jednak konieczność poprawy uzyskanych rezultatów. Przeprowadzona analiza sugeruje zasadność podnoszenia kwalifikacji zawodowych nauczycieli poprzez praktyki w przedsiębiorstwach. Daje też duże nadzieje na poprawę badanych rezultatów dzięki uprządkowaniu posiadanej wiedzy poprzez planowane praktyki.

8 Poziom wiedzy i głębokość samoświadomości uczestników i uczestniczek projektu nt. społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn

8.1 Samoocena nauczycieli/nauczycielek

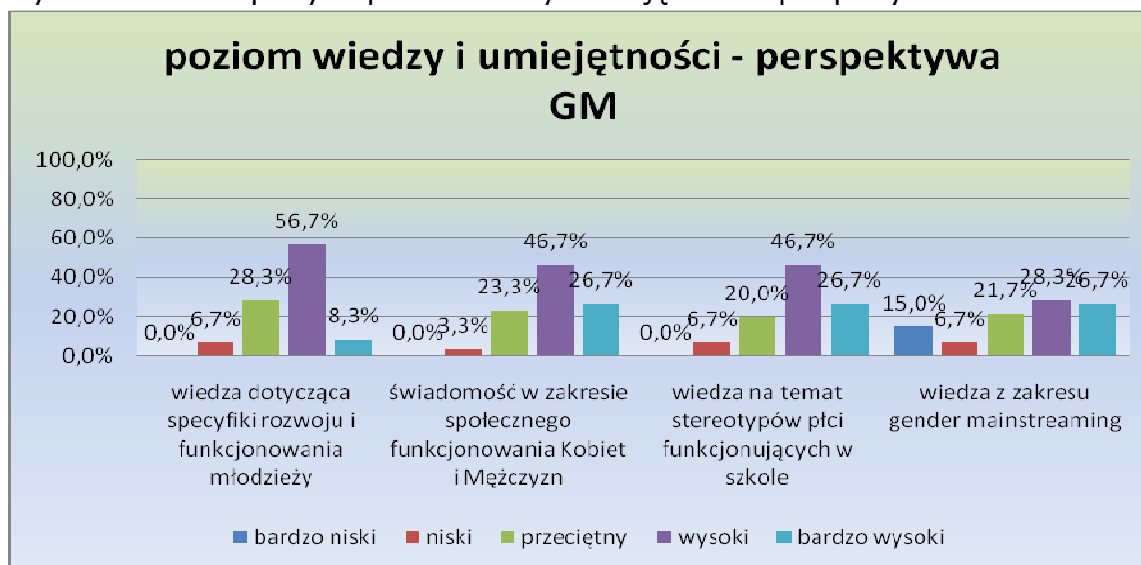
Kwestia dotycząca funkcjonowania dziewcząt i chłopców w szkole jest dziś tematem często podejmowanym przez współczesnych badaczy. Szkoła stanowi jedno z podstawowych środowisk o działaniu socjalizacyjno-wychowawczym. Jak dowodzą wyniki wielu badań szkoła jest miejscem, w którym stereotypy płciowe ulegają utrwalaniu. Potencjał dziewczynek i chłopców jeśli jest w szkole rozwijany, to tylko w przypadku



gdy jest on zgodny z kulturowymi wzorami płci. Odpowiedzią na nierówności i obecną na wielu obszarach społecznej i ekonomicznej rzeczywistości dyskryminację ze względu na płeć jest strategia *Gender Mainstreaming*. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest także jedną z polityk horyzontalnych, którym podporządkowane są (zobligowane do jej uwzględniania) wszelkie działania, inicjatywy i projekty realizowane w państwach członkowskich, szczególnie jeśli są współprowadzone, czy też współfinansowane przez Unię Europejską (również w ramach Funduszy Strukturalnych). Strategia *Gender Mainstreaming* ta jest jednym z priorytetów polityki UE.

W badaniu poszukiwano odpowiedzi na pytanie jaki jest poziom świadomości nauczycieli/nauczycielek w zakresie społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn.

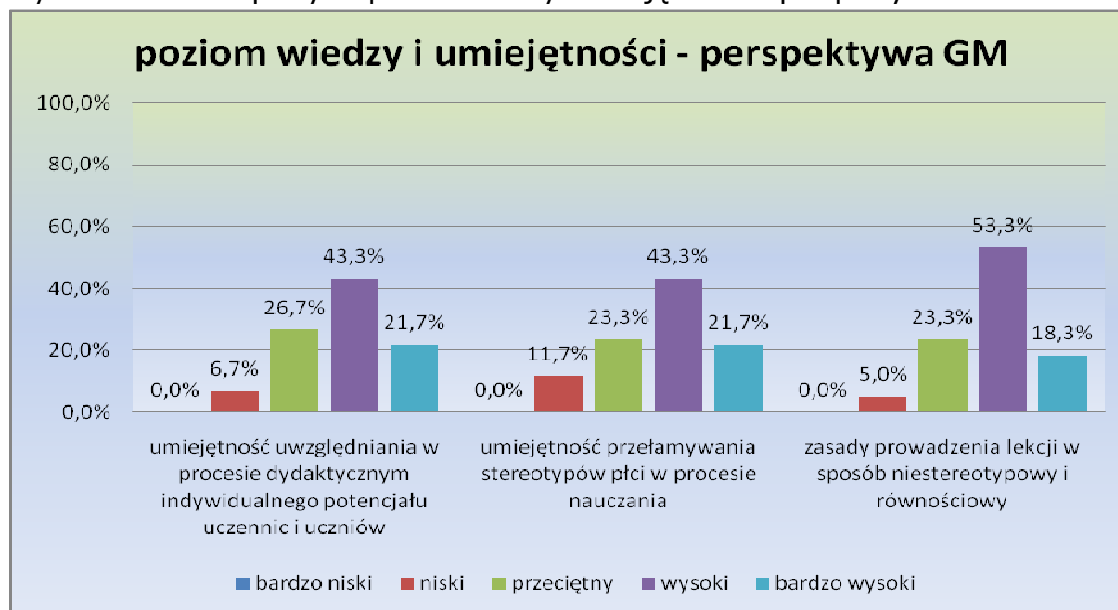
Wykres nr 15. Perspektywa poziom wiedzy i umiejętności – perspektywa *Gender Mainstreaming*



Opracowanie własne

Na pytanie o poziom wiedzy na temat zagadnienia Gender Mainstreaming ponad połowa (55%) badanych odpowiedziała, że jej poziom jest co najmniej wysoki, 21,7% przyznało, że poziom ich wiedzy jest niski lub bardzo niski. Natomiast gdy zapytano o poziom świadomości w zakresie społecznego funkcjonowania Kobiet i Mężczyzn 73,3% określiło swoją wiedzę na poziomie wysokim bądź bardzo wysokim, a jedynie 3,3% badanych odpowiedziało, że ich wiedza jest na poziomie niskim bądź bardzo niskim. 65% badanych deklaruje, że wiedza dotycząca specyfiki rozwoju i funkcjonowania młodzieży jest im znana w stopniu wysokim lub bardzo wysokim. Jeszcze więcej bo 73,3% uczestników i uczestniczek programu pochwalić się może wysokim i bardzo wysokim poziomem wiedzy na temat stereotypów płci funkcjonujących w szkole.

Wykres nr 16. Perspektywa poziom wiedzy i umiejętności – perspektywa *Gender Mainstreaming*



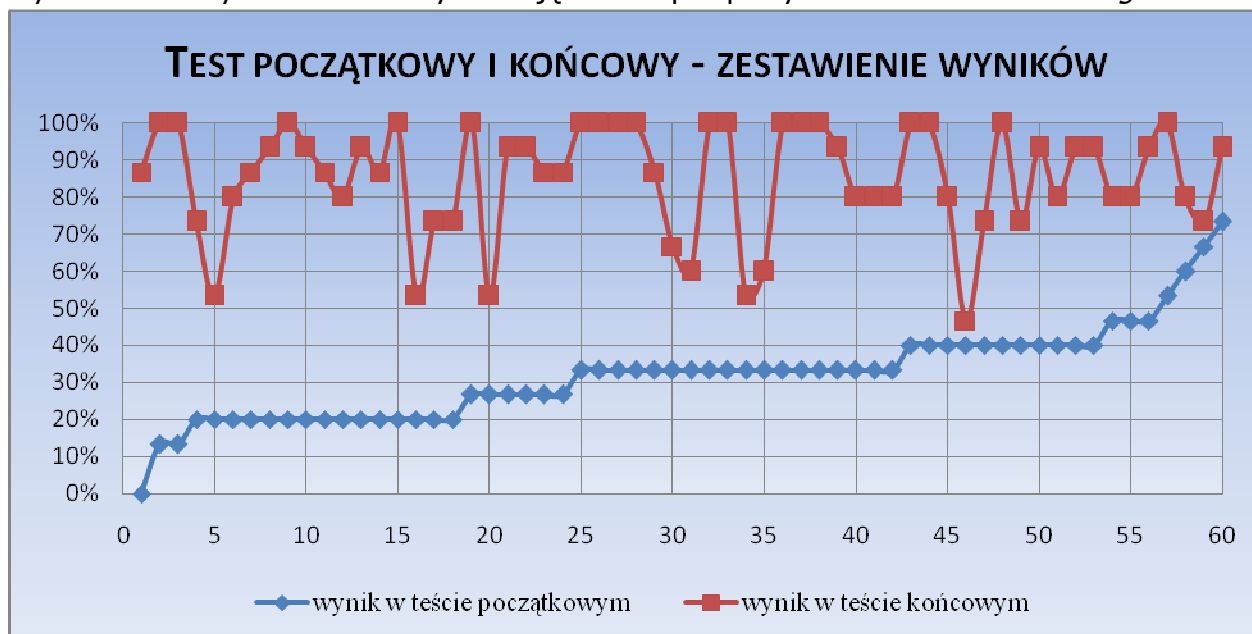
Opracowanie własne

65% badanych osób uważa, że ich umiejętność uwzględniania w procesie dydaktycznym indywidualnego potencjału uczennic i uczniów, a także umiejętność przełamywania stereotypów płci w procesie nauczania są na poziomie co najmniej wysokim. Jeszcze więcej (71,7%) badanych uważa, że dysponuje wiedzą na temat zasad i umiejętnościami prowadzenia lekcji w sposób niestereotypowy i równościowy

8.2 Diagnoza poziomu wiedzy dokonana przez trenerkę *Gender Mainstreamingu*

W ramach Projektu p.n. „www.edukacja-informatyka.pl” trenerka *Gender Mainstreamingu* dr Marta Doroba przeprowadziła 4 pięciogodzinne warsztaty z zakresu społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn, w których wzięło udział 60 osób: 32 mężczyzn i 28 kobiet. Jak mówi podstawą pracy były dynamiczne przejścia pomiędzy panelami warsztatowymi i panelami wiedzy teoretycznej (geneza i znaczenie *Gender Mainstreamingu*, terminologia równościowa, priorytety strategii *Gender Mainstreaming*, zasady i mity na jej temat, przykłady dobrych praktyk w ramach działań równościowych, etc.), które wprowadzały do aktywnych ćwiczeń związanych ze samoświadomością rodzajową, podsumowywały efekty pracy indywidualnej lub grupowej uczestniczek i uczestników warsztatów lub też systematyzowały ustalenia dokonane w trakcie wspólnych dyskusji i analiz przykładów zaczerpnięty ze społeczno-kulturowej i ekonomicznej rzeczywistości współczesnej Polski.

Warsztaty rozpoczynały się wypełnieniem przez uczestników i uczestniczki testu początkowego, sprawdzającego zakres i poziom wiedzy z obszaru zagadnień objętych warsztatami. Test składał się z 15 pytań wielokrotnego wyboru. Taki sam test (test końcowy) był przez nich/nie wypełniany na zakończenie warsztatów. Poniższy wykres i tabela przedstawiają zestawienie wyników.

Wykres nr 17. Wyniki testu wiedzy i umiejętności – perspektywa *Gender Mainstreaming*

Opracowała dr Marta Doroba

Średni wynik uzyskany w teście początkowym wynosił 32%, natomiast średni wynik uzyskany w teście końcowym to 85,33%. Analiza danych z podziałem na płeć nie wskazuje na istnienie znaczących różnic procentowanych w poszczególnych wskaźnikach i wartościach statystycznych. Także średni przyrost wiedzy u mężczyzn i kobiet osiągnął bardzo zbliżoną wartość (około 1,5 punktu procentowego różnicy). W efekcie prowadzonych warsztatów wiedza uczestniczących w nich mężczyzn i kobiet przyrosła średnio o 53,33 %, przyrost zanotowano u 100% uczestników i uczestniczek. Wyniki te są bardzo zadowalające.

Analizując poziom i rozległość wstępnej znajomości objętych warsztatami zagadnień warto wskazać również na przebieg i efekty jednego z ćwiczeń praktycznych. Uczestnicy i uczestniczki warsztatów proszeni/one były o to, by w parach uzgodnić własne definicje/synonimy/ zakresy znaczeniowe pojęć kluczowych dla zagadnień równościowych, takich jak: dyskryminacja, niedyskryminacja, równość, stereotyp, uprzedzenie, opresja, tożsamość społeczna. Otóż w większości przypadków nie tworzyli/ły oni/one definicji, jednak z bardzo wysoką trafnością nasycali/ły przydzielone im pojęcia znaczeniami, zakorzeniali/ły je w aktualnych warunkach społeczno-ekonomicznych Polski, wskazywali/ły na obszary ich funkcjonowania, ich podłoże i skutki oraz konkretne przykłady ich istnienia czy działania w polu społecznym i na rynku pracy. Dobrą orientację uczestników i uczestniczek warsztatów w tym obszarze potwierdza także fakt, iż z wysoką trafnością szeregowali oni pojęcia stereotyp – uprzedzenie – dyskryminacja - opresja w pewien cykl, wskazując na coraz większą głębokość („podskórność”) ich zakorzenienia i coraz większą trudność w ich identyfikacji i kwestionowaniu.



9 Możliwości osiągnięcia celów projektu w miejscach przewidzianych do realizacji praktyk

Pracownicy biura, po zapoznaniu się z wynikami badań poziomu kompetencji nauczycieli/nauczycielek biorących udział w programie, ich motywacjami i oczekiwaniami, pozyskali 6 przedsiębiorstw jako ewentualnych miejsc odbywania praktyk. Firmy przewidziane jako miejsca praktyk to:

- „CREO System”: Specjalizuje się ona w mediach internetowych, public relations, nowych technologiach i redagowaniu serwisów internetowych.
- „Site SA” Działania jej skoncentrowane są wokół rozbudowy aktualnie posiadanych serwisów oraz tworzeniem aplikacji, narzędzi i gier - zarówno internetowych, na telefony i smartfony oraz telewizory nowej generacji.
- „UseLab Sp. z o. o.”, specjalizująca się w tematyce User Experience (UX), usability i projektowania zorientowanego na użytkownika (User Centered Design).
- „Proacta” Jej obszary działalności to:
 1. doradztwo biznesowe – w części związanej z zarządzaniem, procesami, rozwiązaniami dla poszczególnych działów i departamentów: od finansowych, kontrolingu, produktowych, marketingu, sprzedaży aż po zarządzanie personelem
 2. zamiana potrzeb biznesu na rozwiązania biznesowej informatyki (systemy zarządzania, systemy celowe – czyli realizujące poszczególne wymagania w działach i departamentach – od finansów, kontrolingu, poprzez działy produktowe, marketing i sprzedaż, aż po dystrybucję)
 3. tworzenie lub przekształcanie działów IT w działy świadczące usługi biznesowi.
- „ESC S.A.”, której wieloletnie doświadczenie na rynku komputerowym pozwala z powodzeniem zagospodarowywać następujące obszary:
 1. usługi doradcze i szkoleniowe, przedmiotem których są kwestie dotyczące informatyzacji przedsiębiorstw i instytucji,
 2. zarządzanie organizacją korzystającą z nowoczesnych technologii,
 3. sprzedaż i obsługa urzędów fiskalnych,
 4. projektowanie i wdrażanie sklepowych i restauracyjnych systemów obsługi klienta,
 5. tworzenie stron i aplikacji internetowych,
 6. tworzenie systemów dostępowych z wykorzystaniem hurtowni danych

Wydaje się, że dzięki praktykom w miejscach wyznaczonych do ich realizacji istnieje możliwość osiągnięcia celów projektu



10 Monitoring warunków realizacji projektu i stopień zadowolenia uczestniczek i uczestników z obsługi

Projekt „www.edukacja-informatyka.pl”, który swoim zakresem obejmuje tematykę doskonalenia zawodowego nauczycieli lub instruktorów praktycznej nauki zawodu technik informatyk lub pokrewnych został oceniony przez bezpośrednich uczestników/uczestniczki. Podczas każdego spotkania diagnozującego zostały przeprowadzone wywiady monitoringowe, które miały na celu ustalenie stopnia zadowolenia uczestniczek i uczestników z udzielanego wsparcia oraz ocenę warunków technicznych realizacji projektu. Program spotyka się z pozytywnym odbiorem wśród nauczycieli/nauczycielek. Na pytanie o stopień zadowolenia uczestników/uczestniczek, jeżeli chodzi o poziom komunikacji z pracownikami biura, grupy zgodnie odpowiadały, że jest zadowalający. Uczestnicy twierdzili, że wszystkie niezbędne informacje dotyczące projektu były im przekazywane w sposób wyczerpujący i „na czas”. Uczestnicy okazywali znaczne zadowolenie z angażowania jakiego pracownicy biura wkładali w obowiązki wynikające z obsługi projektu.

Monitoring promocji

Większość nauczycielek/nauczycieli dowiedziała się o istnieniu projektu ze swoich miejsc pracy. Zostali poinformowani przez sekretarki/dyrektorów/wicedyrektorów o liście informacyjnym projektu, który to przesłany został na adres szkoły. Do niektórych osób przysłane zostały nawet imienne listy na adres szkoły. Część z uczestniczek/uczestników dowiedziała się o programie od koleżanek i kolegów nauczycielek/nauczycieli. Zdarzyły się też pojedyncze przypadki osób, które śledząc ogólnopolskie oferty szkoleniowe w Internecie natknęły się na ogłoszenie Projektu.

W Internecie zamieszczona jest strona www projektu „www.edukacja-informatyka.pl” pod takim samym adresem. Znaleźć można na niej wszystkie najpotrzebniejsze informacje o przebiegu programu i terminach spotkań diagnozujących. Strona oznaczona jest zgodnie z wytycznymi Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Techniczne zaplecze szkoleń odpowiadało zarówno uczestniczkom/uczestnikom jak i spełniało wymogi formalne poziomu komunikacji z pracownikami biura. Miejsca w których realizowane były spotkania diagnozujące stwarzały odpowiednią przestrzeń do pracy, a uczestnicy/uczestniczki nie zgłaszali jakichkolwiek zastrzeżeń. Sale, w których nauczyciele/nauczycielki spędzały czas na wypełnianiu testów teoretycznych i praktycznych, prezentacji swoich umiejętności dydaktycznych spełniały wymogi dotyczące wytycznych oznakowania miejsc realizacji projektów POKL.



11 Spis tabel

Tabela nr 1. Wiek uczestników programu	6
Tabela nr 2. Wyniki testu teoretycznego w poszczególnych grupach	27
Tabela nr 3. Wyniki testu praktycznego w poszczególnych grupach	27
Tabela nr 4. Wyniki prezentacji dydaktycznych w poszczególnych grupach	28

12 Spis rysunków

Wykres nr 1. Liczba lat pracy w zawodzie	7
Wykres nr 2. Stopień awansu zawodowego	9
Wykres nr 3. Motywy uczestnictwa	10
Wykres nr 4. Opinia nauczycielek/nauczycieli o własnych kompetencjach merytorycznych	14
Wykres nr 5. Poziom wiedzy i umiejętności nauczycielek/nauczycieli w kwestii nowoczesnych technologii	15
Wykres nr 6. Opinia nauczycielek/nauczycieli dotycząca sposobu przekazywania treści	16
Wykres nr 7. Opinia nauczycielek/nauczycieli o przydatności nauczanych treści	17
Wykres nr 8. Samoocena nauczycielek/nauczycieli znajomości rynku pracy	18
Wykres nr 9. Opinia nauczycielek/nauczycieli na temat własnego zaangażowania w proces nauczania	19
Wykres nr 10. Samoocena nauczycielek/nauczycieli wykorzystywanych metod i sposobów nauczania	20
Wykres nr 11. Samoocena nauczycielek/nauczycieli poziomu wybranych kompetencji dydaktycznych	21
Wykres nr 12. Opinia nauczycielek/nauczycieli dotycząca metod oceniania	21
Wykres nr 13. Opinia nauczycielek/nauczycieli na temat poziomu jasności wykładanych treści	22
Wykres nr 14. Samoocena nauczycielek/nauczycieli stymulowania przez nich rozwoju uczniów	23
Wykres nr 15. Perspektywa poziom wiedzy i umiejętności – perspektywa <i>Gender Mainstreaming</i>	29
Wykres nr 16. Perspektywa poziom wiedzy i umiejętności – perspektywa <i>Gender Mainstreaming</i>	30
Wykres nr 17. Wyniki testu wiedzy i umiejętności – perspektywa <i>Gender Mainstreaming</i>	31

Badania przeprowadzili:

Lic. Grzegorz Ogonowski- specjalista badań i ewaluacji

Dr Edyta Borys- ekspertka dydaktyczna (ocena dydaktyczna prezentacji)

Dr inż. Krzysztof Lendzion- ewaluator wiodący

Zatwierdził: dr inż. Krzysztof Lendzion- ewaluator wiodący