
Raport końcowy

sporządzony po zakończeniu realizacji

form wsparcia w ramach projektu

„Wysoko wykwalifikowana kadra szkół zawodowych”

Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji
w kontekście uczenia się przez całe życie.

Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnianie uczenia
się przez całe życie – projekty konkursowe.

Nr konkursu: 1/POKL/3.4.3/2010

Przygotowała i opracowała:

Agnieszka Bilka

specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji projektu
Gliwicki Ośrodek Metodyczny

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego funduszu Społecznego

Spis treści

1. Wprowadzenie	3
2. Grupa docelowa	10
3. Działania	12
4. Opis zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystywane w badaniu	16
5. Opis wyników ewaluacji	33
a. Ankieta 1	34
b. Ankieta 2	37
c. Ankieta 3	39
d. Ankieta 4	42
e. Ankieta 5	55
6. Realizacja projektu w kontekście polityki równych szans kobiet i mężczyzn	65
7. Wnioski i rekomendacje	66

WPROWADZENIE

We współczesnym świecie koncepcja uczenia się przez całe życie nabiera coraz większego znaczenia, jest jednym z warunków realizacji idei budowania społeczeństwa opartego na wiedzy. Obejmuje zarówno wiek przedszkolny jak i wiek emerytalny.

Czasy, w których żyjemy wymuszają na nas konieczność ciągłego nabywania nowej wiedzy i umiejętności, bądź też aktualizację wiedzy i umiejętności zdobytych przed laty. Szczególnie ważną rolę do odegrania ma szkolnictwo, które wg *Raportu Kampanii Społecznej Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)* i *Ministerstwa Spraw Zagranicznych Rzeczypospolitej Polskiej „Edukacja dla Pracy”* jest miejscem w którym *„uczy się dużo ale kiepsko, nie przygotowuje do życia zawodowego, za wolno reaguje się na potrzeby rynku, nie zmieniając sposobu uczenia, co skutkuje bezrobociem wśród młodzieży oraz brakiem pracowników”*.

Przyczyn takiego stanu należy szukać w:

1. zdezaktualizowanej wiedzy zawodowej nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych oraz instruktorów i instruktorek praktycznej nauki zawodu.
2. Niewystarczającej wiedzy o metodyce/metodologii organizowania doskonalenia zawodowego nauczycieli i nauczycielek (instruktorów i instruktorek) w przedsiębiorstwach.
3. Mało efektywnej współpracy między szkołami i pracodawcami.

Zmiana tego stanu wymaga podniesienia kompetencji nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych oraz instruktorów i instruktorek praktycznej nauki zawodu (osoby ze stosunkowo aktualną wiedzą i umiejętnościami ze względu na dysparytet płac nie podejmują starań o pracę w szkolnictwie, starsi nauczyciele, od

lat poza praktyką zawodową najczęściej nie mają okazji do aktualizacji wiedzy). Dodatkowo ich niskie kompetencje przekładają się na niską efektywność nauczania co potwierdzają: *Raport Kampanii Społecznej Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) i Ministerstwa Spraw Zagranicznych Rzeczypospolitej Polskiej* i opracowanie *Biura Analiz Sejmowych Rzeczypospolitej Polskiej „Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy”*, które wskazują na niezadowalające osiągnięcia uczniów na egzaminie zawodowym.

Z dokumentów tych wynika, że właściwe przygotowanie nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych oraz instruktorów i instruktorek praktycznej nauki zawodu i objęcie ich nowoczesnymi formami doskonalenie zawodowego poprawi osiągnięcia uczniów i uczennic.

Ponadto pozostaje jeszcze jeden obszar działania szkół wymagający wsparcia – niska wiedza nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych oraz instruktorów i instruktorek praktycznej nauki zawodu o polityce gender mainstreaming, co znajduje potwierdzenie w *Raporcie Kampanii Społecznej Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) i Ministerstwa Spraw Zagranicznych Rzeczypospolitej Polskiej Polityka równości płci – Polska 2007*.

Miasto Gliwice prowadzi 12 szkół zawodowych, w których jest zatrudnionych 493 kobiet i 125 mężczyzn. Z tego – 56 osób (17 kobiet i 39 mężczyzn) to nauczycielki i nauczyciele praktycznej nauki zawodu, a 186 osób (129 kobiet i 57 mężczyzn) to nauczycielki i nauczyciele przedmiotów zawodowych.

Projekt **„Wysoko wykwalifikowana kadra szkół zawodowych”** był pierwszym w mieście Gliwice kompleksowym programem doskonalenia zawodowego nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych.

Głiwicki Ośrodek Metodyczny (GOM) placówka samorządowa zajmująca się doskonaleniem zawodowym nauczycieli i nauczycielek przeprowadziła badania sondażowe na grupie 23 mężczyzn i 67 kobiet przedmiotów zawodowych na temat stosowania nowoczesnych technologii i urządzeń technicznych w trakcie realizowania przez nich kształcenia zawodowego oraz ich planów podnoszenia kwalifikacji zawodowych. 72% ankietowanych dostrzegło potrzebę doskonalenia zawodowego z powodu zdezaktualizowania wiedzy. Wnioskodawca postanowił wesprzeć nauczycieli i nauczycielki zawodów najbardziej poszukiwanych na lokalnym rynku pracy. Informacje w tym obszarze zostały uzyskane podczas panelu ekspertów ds. diagnozowania potrzeb edukacyjnych szkół zawodowych w powiązaniu z lokalnym rynkiem pracy zorganizowanym przez Wydział Edukacji Miasta Gliwice w 2010 roku, pracy doktorskiej Agaty Pardeli „*Zarządzanie oświatą dostosowane do potrzeb rynku pracy na przykładzie miasta Gliwice*”.

Na podstawie powyższych badań i analiz wytypowano pięć zespołów nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych, dla których zaplanowano wsparcie w ramach projektu. Byli to nauczyciele i nauczycielki uczący w zawodach:

- a. budowlanych,
- b. mechaniczno-mechatroniczno-elektryczno-elektronicznych,
- c. gastronomiczno-hotelarsko-turystycznych,
- d. ekonomiczno-handlowych,
- e. logistycznych.

Wnioskodawca założył, że realizacja projektu przyczyni się do uaktualnienia przez kadre zawodową fachowej wiedzy związanej z kształceniem zawodowym, uzupełnieniem wiedzy o nowoczesnych technologiach, wzrostu kompetencji zawodowych nauczycieli i nauczycielek, wzrostu świadomości na temat polityki równości szans co stworzy warunki do podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego oraz modernizację obudowy dydaktycznej nauczycieli i nauczycielek.

Z diagnozy dokonanej przez Wnioskodawcę wynika, że potrzeba realizacji projektu związana była z nauczycielami i nauczycielkami, niezależnie od ich płci.

Celem głównym projektu było opracowanie i pilotażowe wdrożenie do dnia 31 marca 2012 r. programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla 52 osób (11 mężczyzn i 41 kobiet) nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu obejmujących organizację staży zakończonych sformułowaniem wniosków i rekomendacji.

Zaplanowano, że cel ten zostanie osiągnięty poprzez realizację 8 celów szczegółowych:

1. włączenie przedsiębiorstw do podnoszenia jakości pracy szkół zawodowych,
2. podniesienia świadomości o konieczności uczenia się przez całe życie,
3. podniesienie jakości pracy kadry zawodowej oraz kształcenie kreatywnego nauczyciela/nauczycielki,
4. rozwijanie kompetencji i umiejętności potrzebnych w pracy zawodowej nauczycieli i nauczycielek,
5. nabycie wiedzy o kształtowaniu nowoczesnego szkolnictwa zawodowego,
6. uzupełnieniem wiedzy o nowoczesne technologie,
7. wzrost świadomości na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn,
8. podniesienie motywacji kadry zawodowej do inicjowania zmian w celu podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego.

Cel główny projektu wpisał się w cele horyzontalne *Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia* (NSRO) w obszarze funkcjonowania instytucji publicznych i poprawę jakości kapitału ludzkiego:

Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia (NSRO) – Cele horyzontalne

Cel strategiczny osiągnięty będzie poprzez realizację horyzontalnych celów szczegółowych.

Celami horyzontalnymi NSRO są:

1. Poprawa jakości funkcjonowania instytucji publicznych oraz rozbudowa mechanizmów partnerstwa,
2. Poprawa jakości kapitału ludzkiego i zwiększenie spójności społecznej,
3. Budowa i modernizacja infrastruktury technicznej i społecznej mającej podstawowe znaczenie dla wzrostu konkurencyjności Polski,
4. Podniesienie konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw, w tym szczególnie sektora wytwórczego o wysokiej wartości dodanej oraz rozwój sektora usług,
5. Wzrost konkurencyjności polskich regionów i przeciwdziałanie ich marginalizacji społecznej, gospodarczej i przestrzennej,
6. Wyrównywanie szans rozwojowych i wspomaganie zmian strukturalnych na obszarach wiejskich.”

Był zgodny z celem strategicznym nr 4 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (POKL) na płaszczyźnie budowania wysokiej jakości edukacji służącej społeczeństwu i gospodarce opartej na wiedzy. Był zgodny z Planem Działania 2010 dla Priorytetu III. Projekt wpisał się w kierunki projektowanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej zmian dotyczących kształcenia zawodowego.

Cel główny wpisał się w cel nr 1 Programu Śląskiego Kuratora Oświaty „*Perspektywy rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim 2008 – 2010 w obszarze wspierania rozwoju szkół zawodowych*”.

Cele programu Śląskiego Kuratora Oświaty „Perspektywy rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim 2008 – 2010 w obszarze wspierania rozwoju szkół zawodowych”:

1. Wspieranie szkół i placówek zawodowych województwa śląskiego w ich rozwoju.
2. Rozwój doradztwa zawodowego w szkołach wszystkich typów.
3. Promocja kształcenia i szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim.
4. Zdefiniowanie problemów związanych z aspektami prawnymi szkolnictwa zawodowego.
5. Racjonalizacja organizacji szkolnictwa zawodowego.

Cel główny zgodny był z założeniami 10. celu kierunkowego **„Strategii Edukacyjnej Miasta Gliwice 2005-2012”** w obszarze tworzenia systemu doskonalenia nauczycieli i nauczycielek oraz wpisuje się w cel strat. 5.1 Strategii Zintegrowanego i Zrównoważonego Rozwoju Miasta Gliwice do 2022 na płaszczyźnie doskonalenia kwalifikacji łączącej kompetencje profesjonalne z odpowiedzialnością społeczną.

„Strategia Edukacyjna Miasta Gliwice” stanowi uzupełnienie i skonkretyzowanie celów i zadań rozwojowych Miasta Gliwice w szczególnym obszarze jakim jest oświata i wychowanie. Jednym z istotnych kierunków działań operacyjnych jakie wytyczyła „Strategia Edukacyjna...” jest „rozwój kształcenia zawodowego – na podstawie stałego monitoringu i aktualnych prognoz rynku pracy w formie poszerzenia oferty szkolnictwa policealnego i kwalifikacyjnych kursów zawodowych; wspomaganie kształcenia poprzez umożliwienie dostępu do różnych źródeł informacji”. Ponadto jednym z priorytetów gliwickiej edukacji jest (w szczególności) „wspomaganie

doskonalenia i rozwoju nauczycieli”. Działania przedstawione w tej strategii związane są z przekształceniami gliwickiego systemu oświaty, racjonalizacją sieci szkół i placówek oświatowych, poprawą stanu obiektów i unowocześnieniem bazy materialnej gliwickiej oświaty, doskonaleniem zawodowym nauczycieli, wreszcie – co jest szczególnie istotne – poprawą jakości zarządzania szkołami i placówkami oświatowymi. Dokument ten w warstwie podstawowej wykorzystuje wiedzę i dotychczasowe doświadczenia z działań już zrealizowanych, a ukierunkowanych na osiągnięcie celów, które zostały sformułowane jako cele główne strategii.

CELE STRATEGII EDUKACYJNEJ

Jeden z Celi głównych (strategicznego):

1. podniesienie poziomu wykształcenia mieszkańców.

Cele kierunkowe:

1. zapewnienie warunków dla wszechstronnego rozwoju dzieci i młodzieży,
2. upowszechnienie przedszkolnej oferty edukacyjnej,
3. stworzenie optymalnego systemu opieki psychologiczno-pedagogicznej,
4. wzbogacanie oferty edukacyjnej na każdym etapie kształcenia,
5. doskonalenie systemu edukacji integracyjnej i specjalnej,
6. poszerzenie oferty szkolnictwa ponadgimnazjalnego,
7. tworzenie warunków sprzyjających rozwojowi szkolnictwa wyższego,
8. wspieranie rozwoju szkolnictwa niepublicznego,
9. zapewnienie warunków dla kształcenia ustawicznego,
- 10. tworzenie systemu doskonalenia nauczycieli.**

Grupa Docelowa

Projekt skierowany został do 52 osób (43 kobiet i 9 mężczyzn)¹, czynnych zawodowo nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych oraz instruktorów i instruktorek praktycznej nauki zawodu, pracujących w 12 szkołach zawodowych prowadzonych przez Miasto Gliwice. Spośród łącznej liczby nauczycieli i nauczycielek objętych wsparciem blisko 56% stanowiły osoby w wieku 45+ (dokładnie 55,76%).

REKRUTACJA nauczycieli i nauczycielek nastąpiła po miesięcznej akcji informacyjno-promocyjnej na terenie 12 szkół, do których drogą mailową zostały przesłane informacje o projekcie, jego celach i działaniach.

Akcja została poprzedzona spotkaniem propagującym ideę projektu, które odbyło się 1 lutego 2011 roku. Ponadto informacje o projekcie zostały umieszczone na stronie miasta, stronie Gliwickiego Ośrodka Metodycznego, prasie lokalnej oraz w materiałach reklamowo-promocyjnych (ulotki, plakaty itp.). Materiały te uwzględniały język wrażliwy na płeć, odwołując się do potencjalnych uczestników projektu obu płci.

Proces rekrutacji do projektu rozpoczął się 2 lutego 2011 roku. Był on prowadzony za pomocą kart zgłoszeniowych.

Karty zgłoszeniowe zostały wysłane do wszystkich szkół zawodowych oraz były dostępne na stronie realizatora projektu. Zainteresowane udziałem w projekcie osoby przesyłały kartę zgłoszenia, a po zakwalifikowaniu (kryterium wieku, pierwszeństwo dla osób 45+) składali komplet dokumentów:

- deklaracja uczestnictwa w projekcie,

¹ Wyjaśnienie dotyczące faktycznej liczby kobiet i mężczyzn biorących udział w projekcie znajduje się na stronie 19 Raportu.

- zaświadczenia dyrektora szkoły o zatrudnieniu na stanowisku nauczyciela/nauczycielki przedmiotów zawodowych lub instruktora/instruktorkei praktycznej nauki zawodu w gliwickiej szkole zawodowej,
- regulamin uczestnictwa,
- zakres danych do przetwarzania,
- zgoda na przetwarzanie danych osobowych.

Z uwagi na zbyt małą liczbę zgłoszeń (50 kart zgłoszeniowych), które wpłynęły do Gliwickiego Ośrodka Metodycznego w zaplanowanej miesięcznej rekrutacji do udziału w projekcie, 28 lutego 2011 roku – w dniu planowanego zakończenia rekrutacji, Komisja Rekrutacyjna podjęła decyzję o wydłużeniu terminu rekrutacji do dnia 5 marca 2011 roku.

Do wszystkich szkół zawodowych w Gliwicach przesłana została informacja o wolnych miejscach wraz z terminem przyjmowania zgłoszeń. W wyniku dodatkowej rekrutacji 6 marca 2011 roku Komisja Rekrutacyjna spośród przesłanych kart zgłoszeń wybrała dwie osoby, które spełniły warunki (kryterium wieku, pierwszeństwo dla osób 45+).

Po zakończeniu naboru nauczycielki i nauczyciele zostali powiadomieni drogą elektroniczną lub telefonicznie o zakwalifikowaniu się do udziału w projekcie. Dodatkowo na stronie internetowej Gliwickiego Ośrodka Metodycznego (www.gom.gliwice.pl) zostały opublikowane listy osób zakwalifikowanych na wybraną formę doskonalenia.

DZIAŁANIA

CZAS TRWANIA PROJEKTU

01.11.2010 – 31.03.2012 r.

ZARZĄDZANIE, ROZLICZANIE, SPRAWOZDAWCZOŚĆ, PROMOCJA

Został zatrudniony zespół zarządzający projektem w składzie:

1. koordynatorka projektu,
2. asystentka koordynatorki,
3. specjalista ds. finansów,
4. specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji.

Promocja projektu trwała przez cały okres jego realizacji. W realizacji wszystkich działań były przestrzegane zasady identyfikacji wizualnej wg. wytycznych dla projektów Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS).

Podjęto działania promocyjne mające na celu dotarcie z informacją o projekcie do jak największej liczby osób.

Zakres działań promocyjnych obejmował:

- druk plakatów, ulotek, tabliczek, naklejek wizualizacyjnych, teczek,
- spotkanie propagujące ideę projektu, które odbyło się 1 lutego 2011 roku w Sali Audytoryjnej Górnośląskiego Centrum Edukacyjnego w Gliwicach przy ulicy Okrzei 20,
- 3 artykuły w prasie w tym jeden autorki, napisany przez jedną z uczestniczek projektu,
- informacje o projekcie umieszczane systematycznie na stronach www. Miasta Gliwice i Gliwickiego Ośrodka Metodycznego,
- Personel zarządzający projektem został przeszkolony z polityki równości szans kobiet i mężczyzn,

- zewnętrzny Audyt przeprowadzony w listopadzie 2011 roku. Raport z Audytu został przekazany do Instytucji Pośredniczącej.

We wszystkich działaniach promocyjnych został uwzględniony język wrażliwy na płeć.

OPRACOWANIE PROGRAMU STAŻY SZKOLENIOWYCH

W okresie od grudnia 2010 roku do lutego 2011 roku Projektodawca powołał pięć dwuosobowych zespołów ds. programowych. Z prac zespołów został opracowany raport wraz z opisem metodologii konstruowania programów. Zespoły te opracowały pięć programów praktyk dla nauczycieli i nauczycielek pięciu zespołów zawodowych uwzględniających problematykę zgłoszoną przez dyrektorów i dyrektorki szkół zawodowych.

W tworzeniu programów praktyk dla nauczycieli i nauczycielek udział brali również regionalni przedsiębiorcy, wspomagając zespół własnymi spostrzeżeniami i zwracając uwagę na problematyczne sprawy.

Programy staży zostały opublikowane na stronie Gliwickiego Ośrodka Metodycznego w zakładce PROJEKTY POKL/Wysoko wykwalifikowana kadra szkół zawodowych/Programy doskonalenia zawodowego nauczycieli w formie staży

Zespół ds. programowych został przeszkolony z polityki równości szans kobiet i mężczyzn (gender mainstreaming).

WDROŻENIE I ORGANIZACJA STAŻY SZKOLENIOWYCH

W lutym 2011 roku wybrana została grupa 25 przedsiębiorców, u których w naturalnym środowisku pracy zostały zorganizowane staże.

W okresie od marca 2011 do października 2011 roku odbyły się staże dla 10 grup po 70 godzin każda. W projekcie założono, że każdy z uczestników/każda z uczestniczek odbędzie dwutygodniowy staż w wymiarze 70 godzin u różnych regionalnych przedsiębiorców z terenu województwa śląskiego tej samej branży przemysłowej oraz jeden 8-godzinny staż w formie wizyty studyjnej u przedsiębiorcy spoza województwa.

Takie rozwiązanie pozwoliło na utrzymanie wysokiego poziomu zainteresowania problemami do rozwiązania, a równocześnie uczestnicy i uczestniczki pozyskali szerszą wiedzę na temat różnych możliwości rozwiązywania tych samych lub podobnych zagadnień w różnych środowiskach.

Staże odbyły się w przedsiębiorstwach o ustalonej renomie w swojej specyfice produkcyjnej. Z przedsiębiorcami podpisane zostały umowy na przeprowadzenie staży. Przedsiębiorcy zobowiązani zostali do wyznaczenia opiekuna lub opiekunki stażu oraz zaspokojenia potrzeb edukacyjnych ujętych w programie staży.

W trakcie staży prowadzona była ewaluacja on-going (bieżąca) w celu sprawdzenia poziomu realizacji programu staży oraz oceny przydatności zdobytej wiedzy pod kątem wykorzystania jej w szkole.

Z odbytych staży w listopadzie 2011 roku został opracowany raport.

PRACA W ZESPOŁACH ROBOCZYCH

Od marca 2011 roku do listopada 2011 roku beneficjenci i beneficjentki projektu uczestniczyli w pracach zespołów roboczych, zgodnie z podziałem na grupy według zawodów.

Każdy zespół pracował przez 30 godzin.

Zadanie to miało na celu transfer wiedzy, umiejętności i doświadczeń zdobytych podczas staży do pracy dydaktycznej. Ponadto została wytworzona obudowa dydaktyczna: konspekty lekcji, prezentacje multimedialne, filmy instruktażowe.

Każdy zespół został zapoznany z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn w celu uwzględnienia w/w polityki w pracy dydaktycznej nauczycieli i nauczycielek.

Uczestnicy i uczestniczki otrzymali pakiet szkoleniowy przydatny w pracy zespołowej i dydaktycznej oraz wybrane przez siebie pozycje dydaktyczno-naukowe. Podczas spotkań nauczyciele i nauczycielki otrzymywali poczęstunek w formie obiadu.

UPOWSZECHNIANIE WNIOSKÓW I REKOMENDACJI

W lutym 2012 roku została opracowana i wydana zbiorcza publikacja poprojektowa zawierająca wypracowaną przez zespoły robocze obudowę dydaktyczną. Publikacja zostanie przekazana uczestnikom i uczestniczkom podczas konferencji podsumowującej udzielone wsparcie, która będzie miała miejsce 1 marca 2012 roku.

OPIS ZASTOSOWANEJ METODOLOGII ORAZ ŹRÓDŁA INFORMACJI WYKORZYSTYWANE W BADANIU.

Decyzja o przeprowadzeniu ewaluacji została zapisana w projekcie „Wysoko wykwalifikowana kadra szkół zawodowych”. Z zapisów projektu wynika, że zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej dotyczącymi ewaluacji projektów w okresie 2007-2013 projekty realizowane w tym okresie powinny zostać objęte ewaluacją on-going.

Zgodnie z tymi zapisami ewaluacja projektu była rozumiana jako badanie stopnia osiągnięcia rezultatów realizowanego projektu przy uwzględnieniu odpowiednich kryteriów. Wewnętrzna ewaluacja rezultatów twardych i miękkich pozwoliła na sprawdzenie, czy zamierzone w ramach projektu rezultaty zostały osiągnięte.

W szczególności prowadzenie ewaluacji rezultatów miękkich przyczyniło się do określenia słabych i mocnych stron działań podejmowanych w stosunku do uczestników i uczestniczek projektu oraz wpływało na korektę oraz podniesienie efektywności i skuteczności prowadzonych działań. Była to ewaluacja on-going o charakterze wewnętrznym. Podczas ewaluacji zostały zastosowane kryteria: skuteczności i użyteczności.

ODBIORCAMI EWALUACJI BYLI

- kadra zarządzająca projektem,
- beneficjenci projektu – nauczyciele i nauczycielki uczestniczący w projekcie,
- kadra trenerska zatrudniona do realizacji zajęć z beneficjentami projektu,
- opiekunowie i opiekunki praktyk,
- instytucja pośrednicząca,
- wnioskodawca.

ZAKRES PRZEDMIOTOWY BADANIA

Przedmiotem ewaluacji były wszystkie formy wsparcia udzielone podczas realizacji projektu, programy staży, nauczyciele i nauczycielki – uczestnicy projektu oraz kadra prowadząca zajęcia.

KRYTERIA BADANIA

- **Skuteczność** – badanie ma udzielić 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** – badanie ma wskazać czy nauczyciele i nauczycielki zwiększyli swoją wiedzę i umiejętności oraz czy wiedza i praktyka wyniesiona przez uczestników i uczestniczki przełoży się na podniesienia poziomu ich kompetencji.

METODY, TECHNIKI I NARZĘDZIA EWALUACJI

- analiza dokumentów (*dzienniki staży, karty ewaluacji, listy obecności, Podsystem Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS), dokumentacja projektowa*),
- obserwacje,
- ankiety.

RAPORT KOŃCOWY

Raport końcowy sporządzony po zakończeniu realizacji form wsparcia.

WYNIKI A ZAŁOŻONE CELE PROJEKTU.

Zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie projektu celem głównym projektu było opracowanie i pilotażowe wdrożenie do 31 marca 2012 r. programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla 52 osób (*11 mężczyzn i 41 kobiet*) nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu obejmujących organizację staży zakończonych sformułowaniem wniosków i rekomendacji.

Cele szczegółowe projektu:

1. włączenie przedsiębiorstw do podnoszenia jakości pracy szkół zawodowych,
2. podniesienia świadomości o konieczności uczenia się przez całe życie,
3. podniesienie jakości pracy kadry zawodowej oraz kształcenie kreatywnego nauczyciela/nauczycielki,
4. rozwijanie kompetencji i umiejętności potrzebnych w pracy zawodowej nauczycieli i nauczycielek,
5. nabycie wiedzy o kształtowaniu nowoczesnego szkolnictwa zawodowego,
6. uzupełnieniem wiedzy o nowoczesne technologie,
7. wzrost świadomości na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn,
8. podniesienie motywacji kadry zawodowej do inicjowania zmian w celu podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego.

Miarą osiągnięcia celów projektu były zaplanowane twarde i miękkie rezultaty oraz produkty projektu.

ZAPLANOWANE REZULTATY TWARDE

1. *wdrożenie 5 programów doskonalenia zawodowego nauczycieli i nauczycielek (narzędzie badawcze: raport końcowy),*
2. *liczba nauczycielek i nauczycieli uczestniczących w stażach, potwierdzona listami obecności (52 osoby – 11 mężczyzn i 41 kobiet),*
3. *liczba pracodawców zaangażowanych w realizację staży (co najmniej 12) potwierdzona umowami o realizacji staży,*
4. *przeprowadzenie 700 godzin staży u regionalnych przedsiębiorców (mierzenie odbywało się za pomocą narzędzia dziennik stażu),*
5. *przeprowadzenie 32 godzin staży w formie wizyt studyjnych (karty ewaluacji),*
6. *przeprowadzenie 150 godzin zajęć w zespołach roboczych (dzienniki zajęć),*
7. *liczba nauczycielek i nauczycieli, którzy otrzymali zaświadczenie o podniesieniu kompetencji nauczania zawodu (11 mężczyzn i 41 kobiet) – lista wydanych zaświadczeń,*
8. *52 nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych i nauczycieli i nauczycielek praktycznej nauki zawodu, którzy ukończą cały cykl staży w przedsiębiorstwach oraz prac w zespołach roboczych*

OSIĄGNIĘTE REZULTATY TWARDE

Planowane rezultaty twarde zostały osiągnięte.

1. **zostało wdrożonych 5 programów doskonalenia zawodowego nauczycieli i nauczycielek. Z wdrożonych pięciu programów został przygotowany raport, który został przekazany do Instytucji Pośredniczącej (IP).**
2. **liczba nauczycieli i nauczycielek uczestniczących w stażach potwierdzona listami obecności: 52 osoby, 9 mężczyzn i 43 kobiet.**



Nastąpiła zmiana liczby planowanego udziału kobiet i mężczyzn. Zamiast 11 mężczyzn i 39 kobiet w projekcie udział wzięło 9 mężczyzn i 43 kobiety. Struktura uczestników i uczestniczek projektu w podziale na płeć (9 mężczyzn i 43 kobiety) odpowiada strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn w gliwickich placówkach. Feminizacja zawodu nauczycielskiego wynosi 83%, stąd struktura uczestnictwa w projekcie (9 mężczyzn i 43 kobiety) odpowiada rzeczywistej strukturze zatrudnienia w podziale na płeć. Zmiana liczby uczestniczących w projekcie kobiet i mężczyzn miała bezpośredni związek z rekrutacją uczniów do szkół zawodowych. W jednej z nich z braku chętnych nie otworzono we wrześniu 2010 roku klasy elektrycznej, co wpłynęło na zmiany zatrudnienia kadry.

3. **liczba pracodawców zaangażowanych w realizację staży** potwierdzona została umowami o realizację staży: **25**.

W czasie trwania projektu okazało się, że znacznie większa liczba pracodawców była zainteresowana przystąpieniem do projektu i zorganizowaniem praktyk dla nauczycieli i nauczycielek. Ponadto sami zainteresowani (nauczyciele i nauczycielki) wnioskowali o możliwie jak największą liczbę zakładów pracy, w których mogliby odbyć staże, co dałoby im większe możliwości spojrzenia na nurtujące ich problemy z różnej perspektywy. Dodatkowo zakłady deklarowały, którym wymaganiom są w stanie podołać (nie wszystkie moduły zawarte w planach praktyk były dla nich możliwe do zrealizowania). W związku z powyższym (biorąc pod uwagę wnioski pracodawców, uczestników i uczestniczek) zostały zawarte umowy z 25 regionalnymi pracodawcami, co pozwoliło na bardzo szeroki wachlarz w zdobyciu nowej wiedzy i umiejętności uczestnikom i uczestniczkom.

4. **przeprowadzono 700 godzin staży u regionalnych przedsiębiorców** potwierdzonych w dziennikach praktyk.

Wszyscy uczestnicy/uczestniczki w ramach odbywanych praktyk zostali zobowiązani do prowadzenia dziennika stażu, w którym na bieżąco dokonywane były opisy obserwacyjne z odbytego stażu wraz z potwierdzeniem jego odbycia przez opiekuna stażu.

5. przeprowadzono 32 godziny staży w formie wizyt studyjnych.

Zgodnie z harmonogramem projektu zostały zorganizowane dwa wyjazdy studyjne, w trakcie których zrealizowane zostały 32 godziny stażu. Pierwszy z nich odbył się w maju 2011 roku. Wzięło w nim udział 30 osób (26 kobiet i 4 mężczyzn), drugi wyjazd studyjny odbył się w październiku 2011 roku. Wzięły w nim udział 22 osoby (17 kobiet i 5 mężczyzn).

6. zostały przeprowadzone 150-godzinne zajęcia w zespołach roboczych.

Zajęcia odbywały się według wcześniej ustalonego harmonogramu przez opiekunów grup w porozumieniu z uczestnikami zespołów roboczych. Każda z pięciu grup roboczych zrealizowała 30 godzin spotkań. Dla każdej grupy prowadzone były dzienniki zajęć, w których na bieżąco prowadzane były wpisy, sprawdzana lista obecności (oprócz tego uczestnicy i uczestniczki każdorazowo potwierdzali podpisem swoją obecność wraz z potwierdzeniem otrzymania posiłku na osobnej liście).

7. Liczba nauczycieli i nauczycielek, którzy otrzymali zaświadczenie o podniesieniu kompetencji nauczania zawodu wyniosła 52 osoby, 43 kobiety i 9 mężczyzn.

Wszyscy uczestnicy/wszystkie uczestniczki projektu na zakończenie wsparcia otrzymali/otrzymały zaświadczenia potwierdzające poniesienie kompetencji nauczania zawodu.

8. **52 nauczycieli i nauczycielek** przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu **ukończyło cały cykl staży w przedsiębiorstwach oraz prac w zespołach roboczych**: 43 kobiety i 9 mężczyzn.

Wszyscy uczestnicy/wszystkie uczestniczki ukończyli/ukończyły cały cykl staży u regionalnych przedsiębiorców i jednego przedsiębiorcy spoza województwa oraz prac w zespołach roboczych.

SPOSÓB MONITOROWANIA I BADANIA REZULTATÓW TWARDYCH.

Zgodnie z założeniami projektu rezultaty twarde monitorowane i badane były na podstawie:

1. Dokumentów rekrutacyjnych.

Podstawą uczestnictwa w projekcie było złożenie przez kandydata kompletu dokumentów rekrutacyjnych: formularza zgłoszeniowego, deklaracji uczestnictwa, regulaminu uczestnictwa, zakresu danych do przetwarzania, zaświadczenia o zatrudnieniu, zgody na przetwarzanie danych osobowych.

2. list obecności (z wyjazdów studyjnych, spotkań grup roboczych, praktyk u regionalnych przedsiębiorców).

Zgodnie z regulaminem uczestnictwa w projekcie każdy uczestnik szkolenia zobowiązany był do regularnego uczestnictwa w zajęciach, potwierdzonego każdorazowo osobistym podpisem na liści obecności.

3. Dzienników staży.

Uczestnicy i uczestniczki zostali zobowiązani/zobowiązane do systematycznego i rzetelnego wypełniania dzienników staży z potwierdzeniem odbytych staży przez opiekunów i opiekunki.

4. Wydanych zaświadczeń.

Potwierdzeniem ukończenia szkolenia były wydane na zakończenie wsparcia zaświadczenia.

5. Dzienników zajęć w grupach roboczych.

W trakcie spotkań grup roboczych systematycznie prowadzone były przez opiekunów dzienniki zajęć, co pozwoliło na dokładną analizę przebiegu spotkań.

6. Zestawień frekwencyjnych.

Zestawienia były opracowywane na podstawie list obecności uczestników i uczestniczek na spotkaniach grup roboczych i w trakcie odbywanych staży.

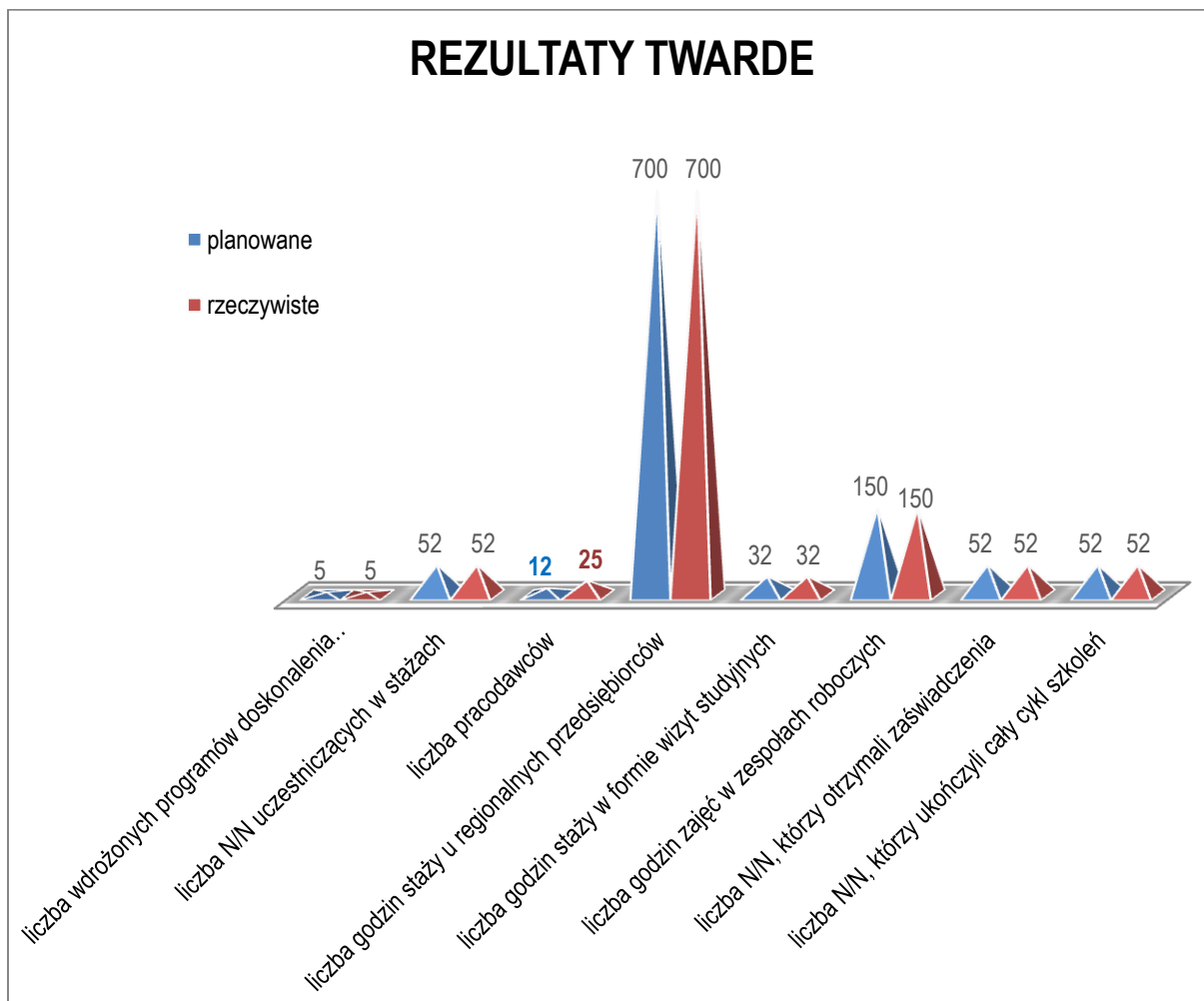
7. Zestawień podpisanych z pracodawcami umów o realizację staży zawodowych.

8. Harmonogramami staży dla każdej z dziesięciu grup stażowych.

Każda z grup odbywała staż wg ustalonego wcześniej harmonogramu.

Rezultaty twarde monitorowane były przed, w trakcie i po zakończeniu realizacji projektu.

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY PORÓWNANIE PLANOWANYCH I OSIĄGNIĘTYCH REZULTATÓW TWARDYCH



ZAPLANOWANE PRODUKTY

1. 5 programów staży,
2. 2 raporty częściowe oraz raport ogólny z pilotażowego wdrażania programu doskonalenia zawodowego,
3. 4 wizyty studyjne,
4. 52 zaświadczenia o podniesieniu kompetencji nauczania zawodu,
5. 1 konferencja,
6. Łączna liczba godzin staży – 732 godziny,

7. 1 publikacja zawierająca wypracowaną przez zespoły robocze obudowę dydaktyczną wraz z wnioskami i rekomendacjami z pilotażu,
8. 3 artykuły prasowe.

OSIĄGNIĘTE PRODUKTY

Planowane produkty zostały osiągnięte.

1. 5 programów staży.

- program stażu szkoleniowego nauczycielskiego w zakładach pracy logistyk,
- program stażu szkoleniowego nauczycielskiego w zakładach pracy branża budowlana,
- program stażu szkoleniowego nauczycielskiego w zakładach pracy nauczyciele przedmiotów ekonomiczno – handlowych,
- program stażu szkoleniowego nauczycielskiego w zakładach pracy branża hotelarsko – turystyczno – gastronomiczna,
- program stażu szkoleniowego dla nauczycieli branży mechanicznej, mechatronicznej, elektronicznej i elektrycznej.

W ramach projektu zostały opracowane przez zespoły programowe programy staży szkoleniowych w ścisłej współpracy z pracodawcami i środowiskiem nauczycieli. Zespoły programowe poznały potrzeby nauczycieli w zakresie doksztalcania, jak i oczekiwań przedsiębiorców względem kształcenia wysoko wykwalifikowanych absolwentów szkół zawodowych.

2. 2 raporty częściowe, raport ogólny z pilotażowego wdrażania programu doskonalenia zawodowego oraz bieżący raport jako raport ogólny.

Zostały opracowane dwa częściowe raporty. Jeden raport z prac zespołów programowych, drugi raport ze staży u regionalnych przedsiębiorców oraz wizyt studyjnych.



3. **4 wizyty studyjne.**

Zgodnie z harmonogramem odbyły się 4 wizyty studyjne w których wzięli udział wszyscy uczestniczki/wszystkie uczestniczki projektu. Z wizyt studyjnych została opracowana ankieta badająca ocenę i podsumowanie wizyt studyjnych oraz raport częściowy.

4. **52 zaświadczenia** o podniesieniu kompetencji nauczania zawodu.

Wszystkim uczestnikom i uczestniczkom projektu na zakończenie wsparcia zostały wydane zaświadczenia potwierdzające podniesienie kompetencji nauczania zawodu.

5. **1 konferencja.**

Na zakończenie projektu odbyła się konferencja podsumowująca udzielone wsparcie w ramach pilotażu.

6. Łączna **liczba godzin staży** – 732 godziny.

Łączna liczba godzin staży wyniosła 732 godziny: w formie wizyt studyjnych – 32 godziny, w formie staży u regionalnych przedsiębiorców – 700 godzin.

7. **1 publikacja** zawierająca wypracowaną przez zespoły robocze obudowę dydaktyczną wraz z wnioskami i rekomendacjami z pilotażu.

Na przełomie styczeń/luty 2012 roku została wydana publikacja zawierająca wypracowaną przez zespoły robocze obudowę dydaktyczną wraz z wnioskami i rekomendacjami z pilotażu.

8. **3 artykuły prasowe.**

W trakcie trwania projektu zostały zamieszczone dwa artykuły prasowe w 2011 roku oraz jeden na zakończenie projektu w 2012 roku.

9. Audyt zewnętrzny.

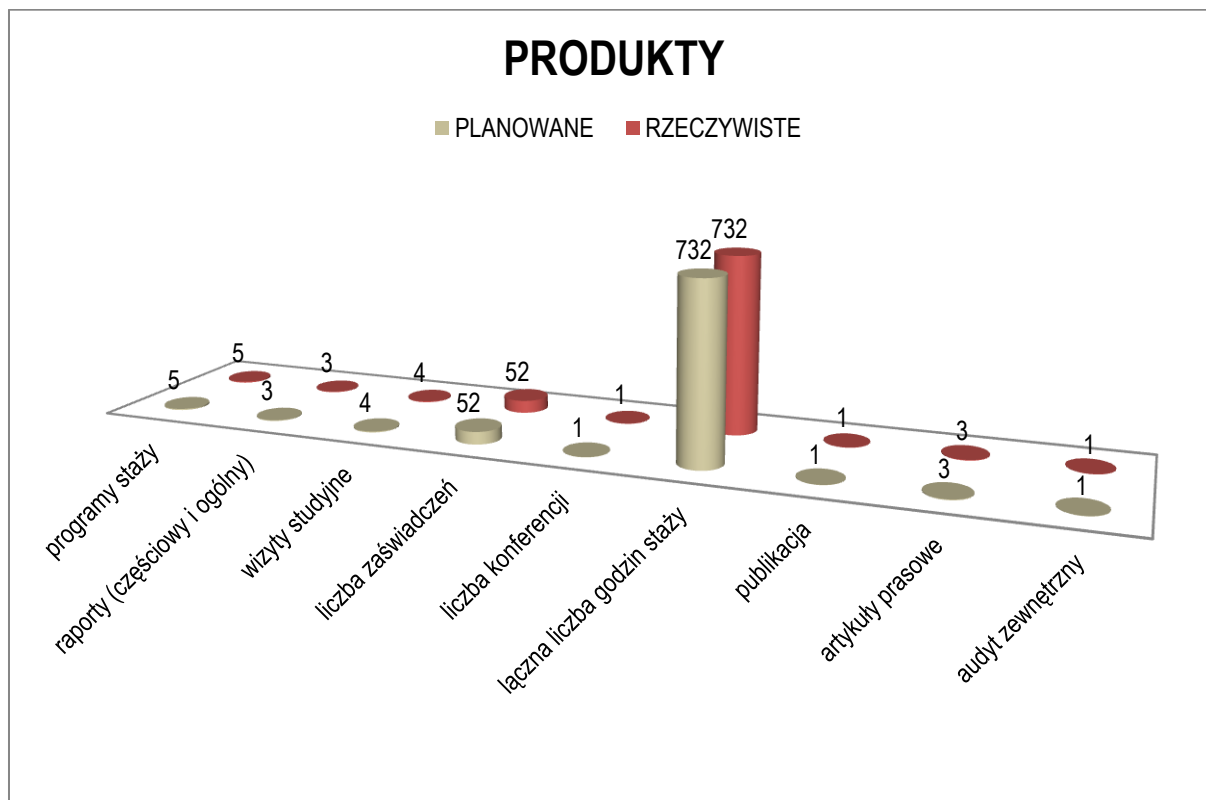
W trakcie trwania projektu, w listopadzie 2011 roku odbył się zaplanowany audyt zewnętrzny. Raport z przeprowadzonego audytu został przesłany do Instytucji Pośredniczącej.

POSÓB MONITOROWANIA I BADANIA PRODUKTÓW

Zgodnie z założeniami projektu produkty monitorowane i badane były na podstawie:

1. Dokumentów projektowych,
2. Dzienników zajęć,
3. Dzienników praktyk,
4. List uczestników,
5. Artykułów prasowych,
6. Dokumentów ewaluacyjnych,
7. Zbiorczych raportów monitoringujących.

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY PORÓWNANIE PLANOWANYCH I OSIĄGNIĘTYCH PRODUKTÓW



PLANOWANE REZULTATY MIĘKKIE

1. Wzrost motywacji u 70% nauczycieli i nauczycielek do kształcenia się i doskonalenia zawodowego.
2. Wzrost praktycznej i teoretycznej wiedzy u 70% nauczycieli i nauczycielek w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczania zawodu.
3. Podniesienie u 70% nauczycieli i nauczycielek warsztatu pracy z uczniem (na podstawie analizy wypracowanej obudowy dydaktycznej).

4. Wzrost umiejętności u 70% nauczycieli i nauczycielek wdrażania tematyki równościowej w proces dydaktyczny.
5. Zwiększenie motywacji u 50% nauczycieli i nauczycielek do wdrażania polityki gender.
6. Co najmniej 80% nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych i instruktorów/instruktoerek praktycznej nauki zawodu podniesie swoje kompetencje.

OSIĄGNIĘTE REZULTATY MIĘKKIE

Planowane rezultaty miękkie zostały osiągnięte.

1. **Wzrost motywacji u 96%** nauczycieli i nauczycielek **do kształcenia się i doskonalenia zawodowego.**
O 26% więcej niż zakładano, bo aż 96% nauczycieli i nauczycielek po otrzymanym wsparciu przyznało, że nastąpił u nich wzrost motywacji do kształcenia się i doskonalenia zawodowego. Świadczy to o bardzo wysokim poziomie oferowanego wsparcia a także bardzo dużym zaangażowaniu się uczestników i uczestniczek.
2. **Wzrost praktycznej i teoretycznej wiedzy u 73%** nauczycieli i nauczycielek w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczania zawodu.
O 3% więcej niż zakładano, bo 73% nauczycieli i nauczycielek przyznało się do wzrostu praktycznej i teoretycznej wiedzy w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczanego zawodu.
3. **Podniesienie u 92%** nauczycieli i nauczycielek **warsztatu pracy z uczniem** (na podstawie analizy wypracowanej obudowy dydaktycznej).

O 22% więcej niż zakładano, bo aż 92% nauczycieli i nauczycielek potwierdziło, że nastąpiło u nich podniesienie warsztatów pracy z uczniem. Jest to bezpośrednie potwierdzenie, że otrzymane wsparcie przyniosło zamierzony efekt.

4. **Wzrost umiejętności u 77% nauczycieli i nauczycielek wdrażania tematyki równościowej w proces dydaktyczny.**

Dzięki poruszanej w trakcie spotkań grup roboczych tematyki równościowej o 7% więcej niż zakładano w projekcie, bo u 77% nauczycieli i nauczycielek nastąpił wzrost umiejętności wdrażania tematyki równościowej w proces dydaktyczny.

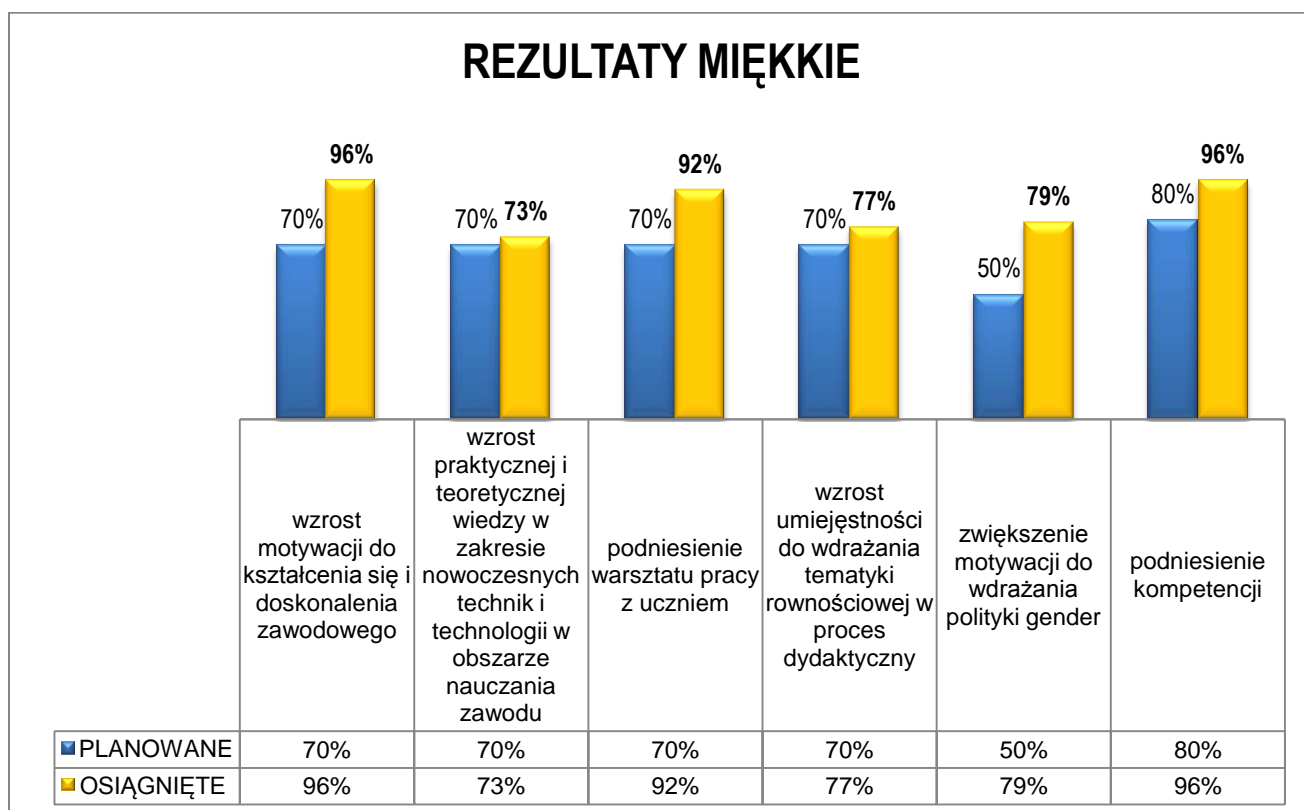
5. **Zwiększenie motywacji u 79% nauczycieli i nauczycielek do wdrażania polityki gender.**

O 29% więcej niż zakładano w projekcie, bo aż 79% uczestników i uczestniczek projektu przyznało, że została zwiększona u nich motywacja do wdrażanie polityki gender. Dzięki poruszanej w trakcie spotkań grup roboczych tematyce dotyczącej równości płci osiągnięto bardzo wysoki rezultat.

6. **Co najmniej 96% nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych i instruktorów/instruktoerek praktycznej nauki zawodu podniosło swoje kompetencje.**

W projekcie założono, że co najmniej 80% uczestników i uczestniczek podniesie swoje kompetencje. Dzięki otrzymanemu wsparciu do podniesienia swoich kompetencji przyznało się aż 96% osób. To o 16% więcej od zakładanego rezultatu.

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY PORÓWNANIE PLANOWANYCH I OSIĄGNIĘTYCH REZULTATÓW MIĘKKICH



Wszystkie osiągnięte rezultaty miękkie znacznie przekroczyły rezultaty założone w projekcie.

SPOSÓB MONITOROWANIA I BADANIA REZULTATÓW MIĘKKICH

Rezultaty były mierzone poprzez analizę dokumentów: listy obecności, opinie prowadzących, opinie uczestników i uczestniczek wyrażane w ankietach oceniających i ewaluacyjnych. Rezultaty miękkie badane były przed i po zakończeniu realizacji projektu.

Projekt charakteryzował się kompleksowym wsparciem, które otrzymał każdy uczestnik i każda uczestniczka, co stanowiło również wartość dodaną projektu. Osiągnięcie wskazanych rezultatów uzyskano poprzez zwiększenie potencjału uczestników i uczestniczek, przyczyniając się tym samym do realizacji celu projektu.

OPIS WYNIKÓW EWALUACJI

Uczestnicząc w oferowanym w ramach projektu wsparciu nauczyciele i nauczycielki przedmiotów zawodowych otrzymali wiele korzyści. Z przeprowadzonych obserwacji, rozmów i analiz ankiet wynika, że bardzo wzrosła u nich motywacja do kształcenia się i doskonalenia zawodowego. Pchnął ich do tego udział w praktykach zorganizowanych u regionalnych przedsiębiorców.

Uczestniczki i uczestnicy projektu nigdy nie mieli możliwości w trakcie swojej kariery zawodowej uczestniczenia w tego typu wsparciu zawodowym. Dlatego też możliwość udziału w stażach, czyli „codziennym życiu” przedsiębiorstw/zakładów pracy, na terenie których odbywały się praktyki spowodowała, że nauczycielki i nauczyciele mieli możliwość zdobycia dodatkowej, wręcz namacalnej wiedzy w zakresie nowoczesnych technik i technologii stosowanych w produkcji w obszarze nauczanego zawodu. To z kolei przełożyło się na podniesienie ich warsztatu pracy z uczniem.

Jednym z zadań projektu było podniesienie wiedzy uczestników i uczestniczek projektu w zakresie polityki wdrażania tematyki równościowej płci kobiet i mężczyzn. Wzrost tej umiejętności zwiększył ich motywację do wdrażania polityki gender w proces dydaktyczny. Co najistotniejsze udział w projekcie wpłynął na wzrost kompetencji uczestniczących w nim nauczycieli i nauczycielek.

WNIOSKI Z PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

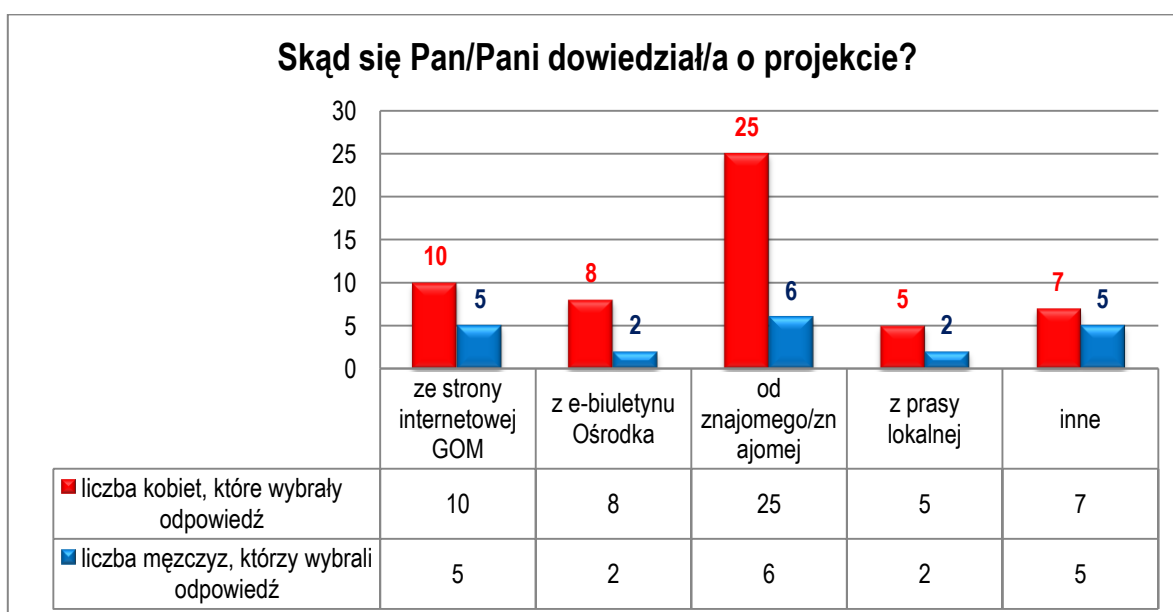
Celem badań ankietowych było zbadanie, w jaki sposób projekt wpływa na kompetencje miękkie uczestniczek i uczestników projektu oraz poznanie opinii uczestniczek i uczestników na temat otrzymanego w ramach projektu „*Wysoko wykwalifikowana kadra szkół zawodowych*” wsparcia.

ANKIETA 1

W ramach projektu 1 lutego 2011 roku odbyło się spotkanie promujące projekt. Spotkanie zostało skierowane do nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych oraz instruktorów i instruktorek praktycznej nauki zawodu. W spotkaniu udział wzięło 120 osób. Wraz z materiałami informacyjnymi uczestnicy i uczestniczki otrzymali ankietę ewaluacyjną. **Ankiety zwróciło 75 osób, co stanowi 62% uczestników i uczestniczek spotkania** (w badaniu udział wzięło 55 kobiet i 20 mężczyzn).

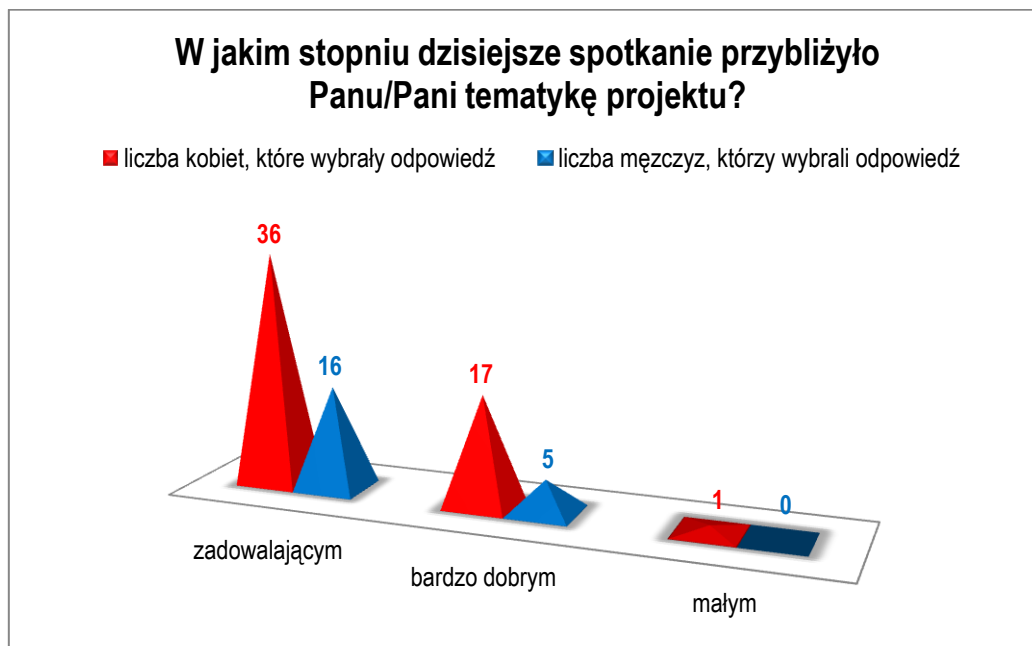
Spotkanie zostało ocenione przez uczestników i uczestniczki bardzo pozytywnie. Z przeprowadzonej analizy ankiet wynika, że spotkanie spełniło oczekiwania uczestników i uczestniczek – realizacja programu, otrzymane materiały oraz zakres tematyczny zostały wysoko ocenione przez uczestniczące w spotkaniu osoby. *Tym samym cel spotkania jakim było przybliżenie zainteresowanym projektu, jak i usprawnienie jego realizacji poprzez udział w badaniu ewaluacyjnym uczestników i uczestniczek został osiągnięty.*

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY SPOSÓB OTRZYMANIA (przez uczestników i uczestniczki) INFORMACJI O PROJEKCIE.



ANKIETA 1 c.d.

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY STOPIEŃ W JAKIM (w trakcie spotkania) ZOSTAŁA PRZYBLIŻONA TEMATYKA PROJEKTU.

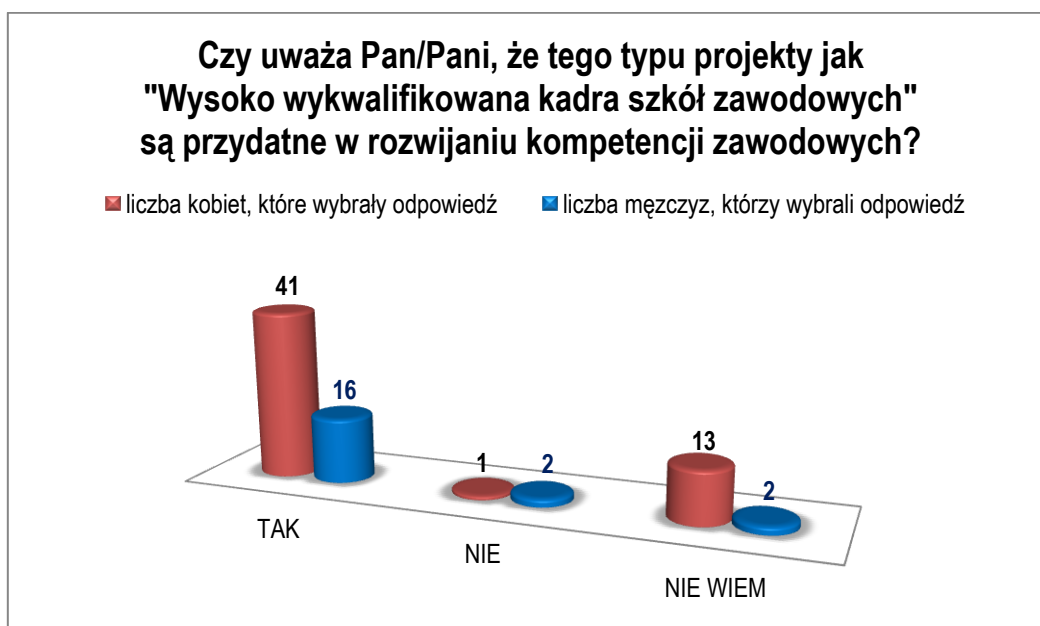


W odpowiedzi na jedno z pytań ankiety „**Gdyby Pan/Pani zdecydował/-a się na udział w projekcie, jakie są Pana/Pani oczekiwania?**” uczestniczki i uczestnicy spotkania najczęściej odpowiadali:

„chęć zdobycia umiejętności praktycznych”, „dużo zajęć praktycznych”, „konfrontacja teorii z praktyką”, „kontakt „bezpośredni” z firmami logistycznymi”, „nowe trendy w przygotowaniu i dekoracji potraw oraz zasad podawania”, „podniesienie kwalifikacji”, „poszerzenie wiedzy o przykłady z praktyki”, „poznanie nowoczesnej aparatury kontrolno-pomiarowej”, „poznanie nowych technologii i organizacji produkcji”, „poznanie praktycznego funkcjonowania firm”, „poznanie praktycznych nowości w gastronomii”, „poznanie struktury organizacyjnej zakładów”, „przygotowanie do pracy warsztatowej z uczniem”, „wizyty w zakładach pracy”, „zapoznanie się z nowoczesnymi technologiami produkcji”, „zdobycie informacji, umiejętności do prowadzenia zajęć praktycznych w zawodach budowlanych”.

ANKIETA 1 c.d.

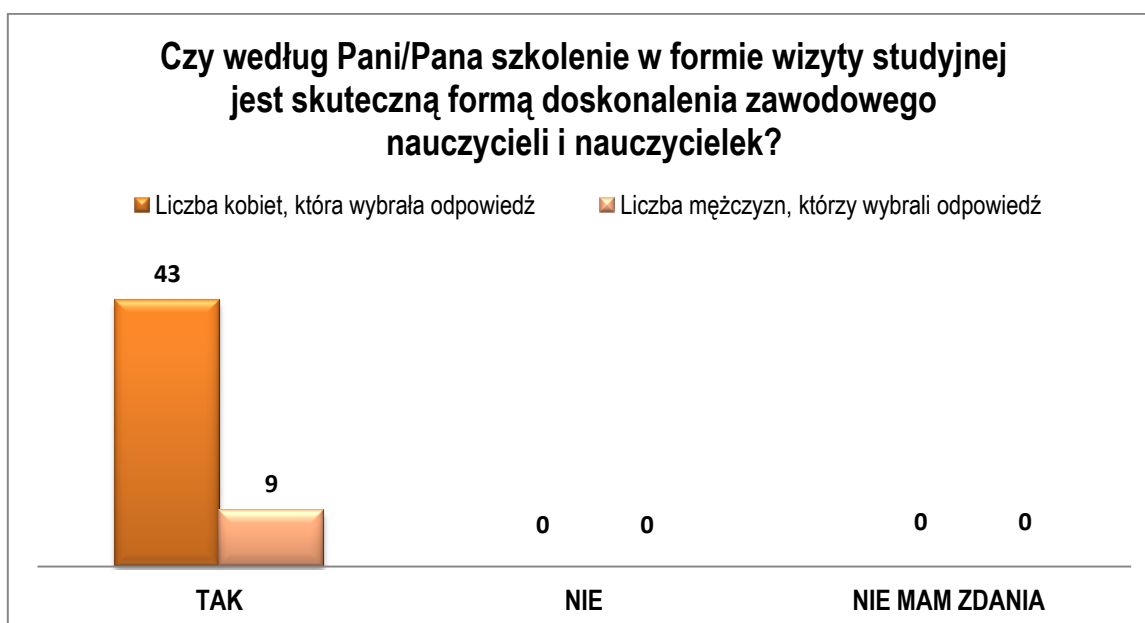
WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY OPINIĘ O PROJEKCIE NA TEMAT „PRZYDATNOŚCI W ROZWIJANIU KOMPETENCJI ZAWODOWYCH”



ANKIETA 2

W ramach projektu „Wysoko wykwalifikowana kadra szkół zawodowych” został dwukrotnie zorganizowany wyjazd studyjny, w którym udział wzięli wszyscy uczestnicy i uczestniczki projektu. Wyjazdy zostały zorganizowane „zgodnie z założeniem projektu w formie stażu u przedsiębiorcy spoza województwa, co miało na celu (w połączeniu ze stażami u regionalnych przedsiębiorców) pozyskanie szerszej wiedzy na temat różnych możliwości rozwiązywania tych samych lub podobnych zagadnień w różnych środowiskach”. W trakcie pobytu odbyły się 32 godziny stażu.

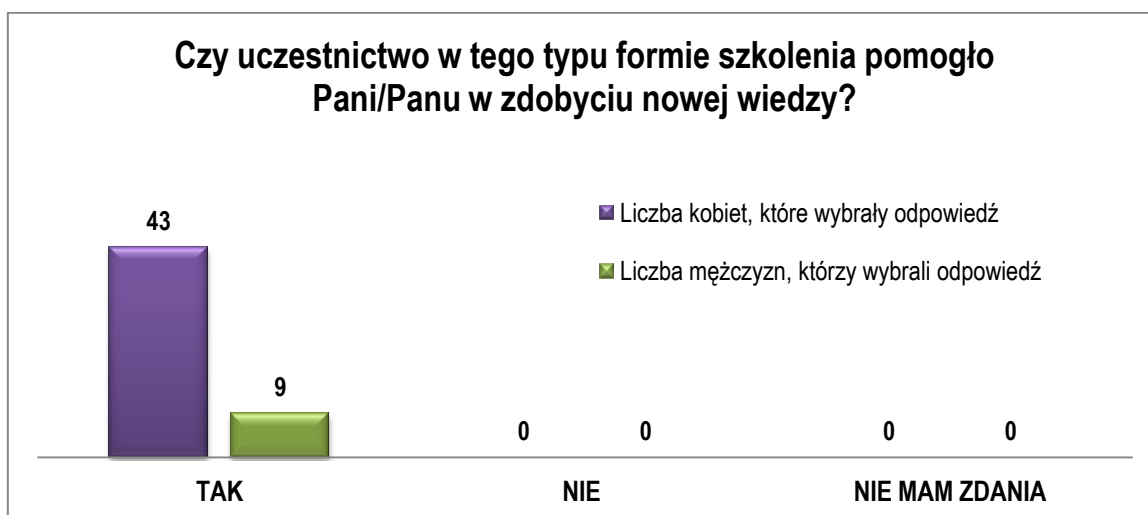
WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY OPINIĘ NA TEMAT SZKOLENIA W FORMIE WIZYTY STUDYJNEJ



100% ankietowanych osób przyznało, że szkolenie w formie wizyty studyjnej jest skuteczną formą doskonalenia zawodowego, a co się z tym wiąże pomogło im w zdobyciu nowej wiedzy.

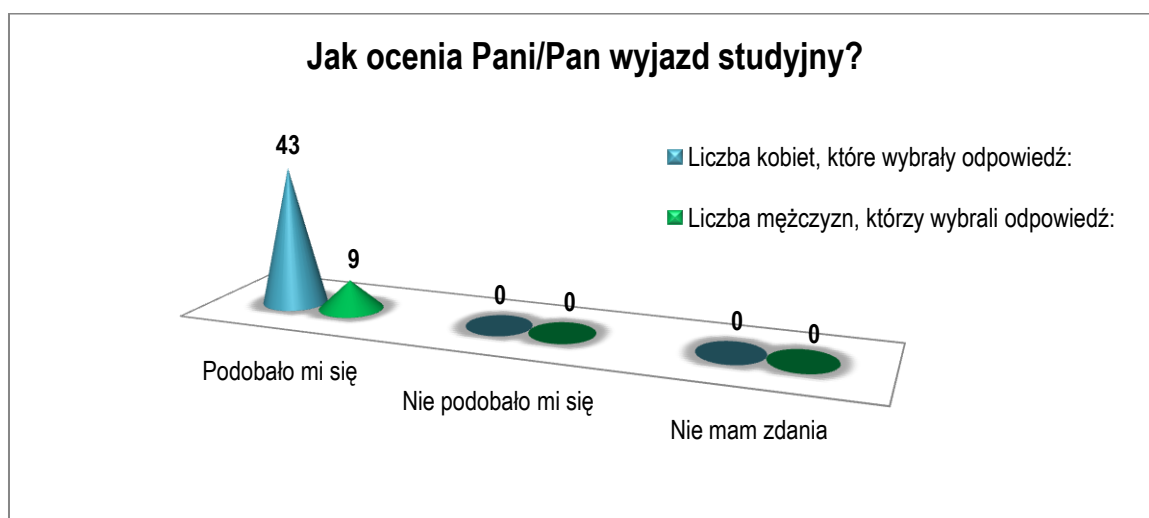
ANKIETA 2 c.d.

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY INFORMACJĘ O WPŁYWIE SZKOLENIA WYJAZDOWEGO NA ZDOBYCIE NOWEJ WIEDZY PRZEZ UCZESTNIKÓW I UCZESTNICZKI



Również oczekiwania uczestników i uczestniczek odnośnie wizyty studyjnej spotkały się z bardzo dobrą oceną („*zdecydowanie spełnił moje oczekiwania*”). Przygotowany program wyjazdu został w pełni zrealizowany, co ma swoje odzwierciedlenie w wybranych odpowiedziach ankiety. Powyższe refleksje są zgodne z wnioskami z obserwacji prowadzonych podczas wyjazdów studyjnych, a także opiniami opiekunów.

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY OPINIĘ NA TEMAT WYJAZDÓW STUDYJNYCH



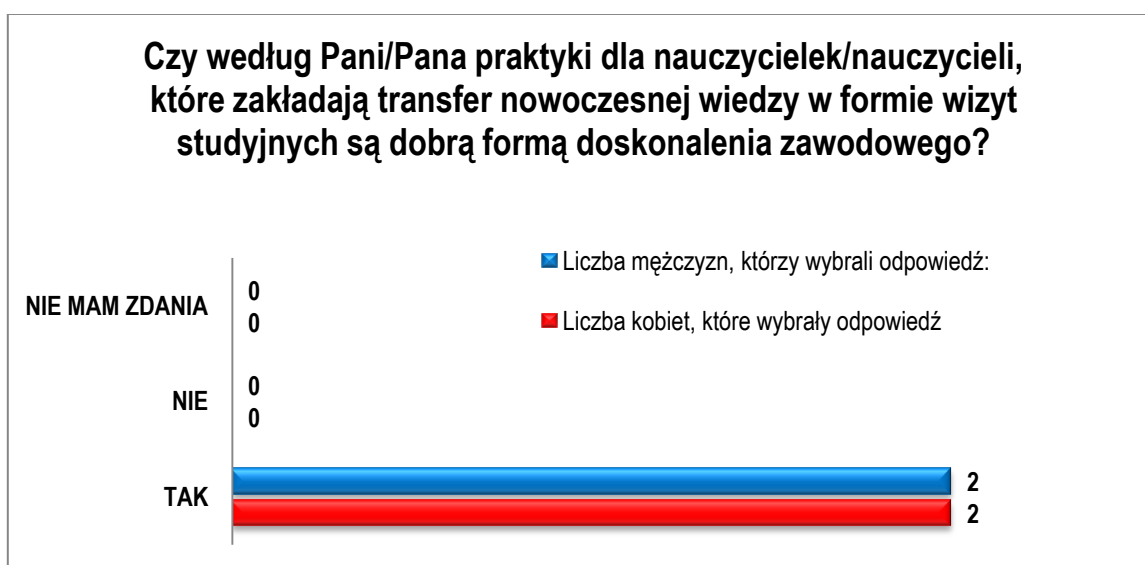
Ankieta 3

W ramach zorganizowanego wyjazdu studyjnego, w którym udział wzięli wszyscy uczestnicy i uczestniczki projektu do opieki nad grupą nauczycieli i nauczycielek zostali wytypowani opiekunowie – pracownicy firmy FAKRO. Na zakończenie staży opiekunowie i opiekunki zostali poproszeni o wypełnienie krótkiej ankiety.

W badaniu wzięło udział czworo opiekunów: 2 kobiety i 2 mężczyzn. Poniższe wyniki ankiety, która miała na celu ocenę skuteczności wizyty studyjnej jako formy doskonalenia zawodowego nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych oraz ocenę zaangażowania samych uczestniczek i uczestników pokazuje, że organizacja tego typu doskonalenia jest bardzo dobrym pomysłem.

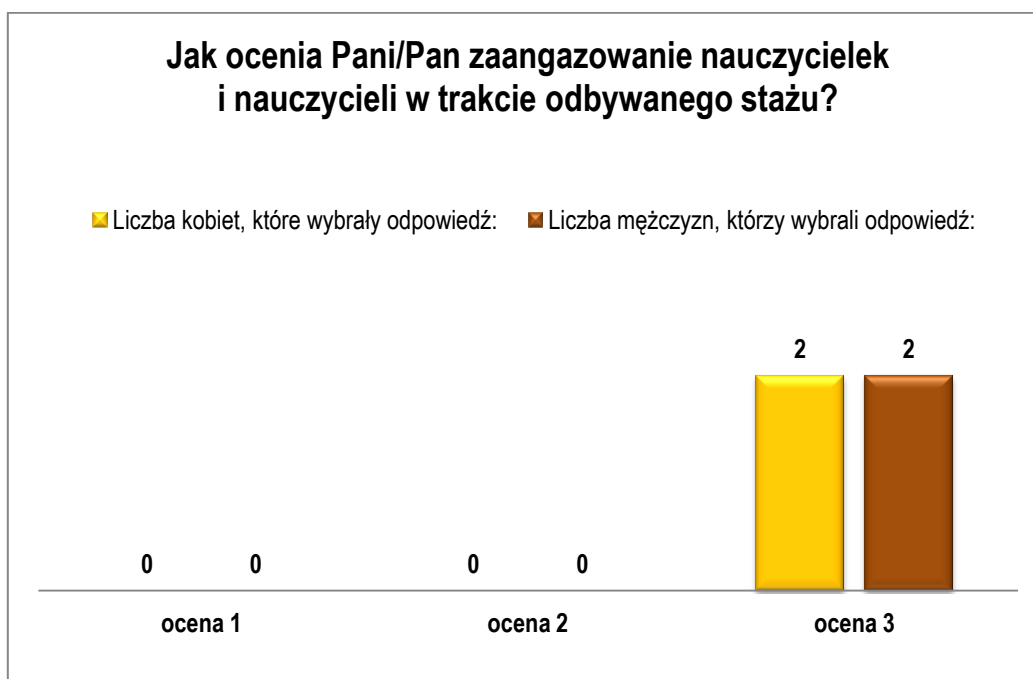
Opiekunowie/opiekunki praktyk, biorący udział w badaniu ewaluacyjnym zgodnie uznali, że praktyki w formie wizyt studyjnych, które zakładają transfer nowoczesnej wiedzy są dobrą formą doskonalenia zawodowego dla nauczycielek i nauczycieli przedmiotów zawodowych.

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY OPINIĘ OPIEKUNÓW/OPIEKUNEK NA TEMAT ODBYTYCH PRAKTYK W FORMIE WIZYTY STUDYJNEJ (JAKO FORMA DOSKONALENIA ZAWODOWEGO)



Ankieta 3 c.d.

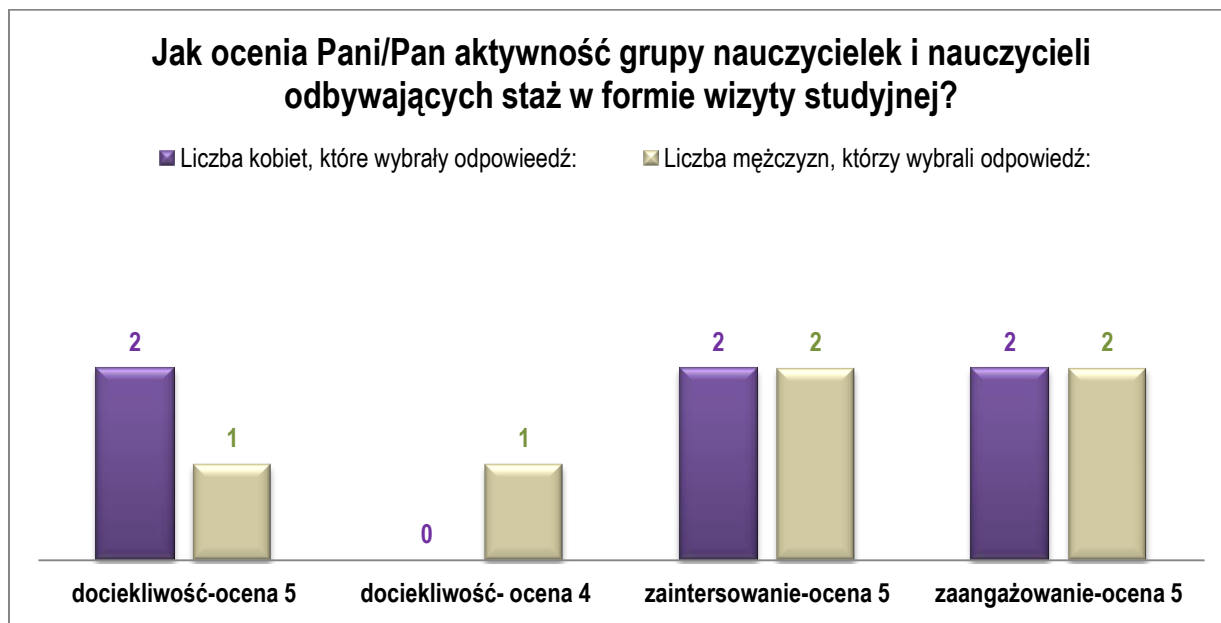
WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY OCENĘ WYSTAWIONĄ PRZEZ OPIEKUNÓW/OPIEKUNEK NA TEMAT ZAANGAŻOWANIA UCZESTNIKÓW I UCZESTNICZEK W TRAKCIE STAŻY.



Zachowanie uczestniczek i uczestników obu wyjazdów studyjnych, ich zaangażowanie, duża aktywność, dociekliwość oraz bardzo duże zainteresowanie podczas praktyk nie przeszło niezauważonymi, co przełożyło się ich na bardzo wysoką ocenę wystawioną przez opiekunów i opiekunki praktyk.

Ankieta 3 c.d.

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY OCENĘ AKTYWNOŚCI NAUCZYCIELEK I NAUCZYCIELI ODBYWAJĄCYCH STAŻE



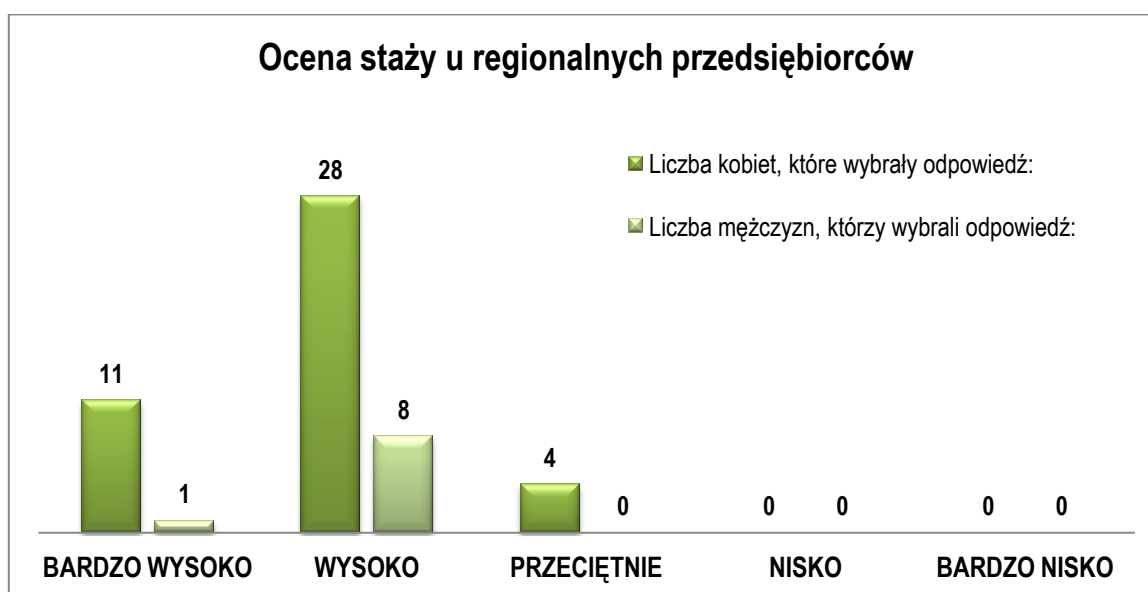
Podsumowując ankietę, można śmiało stwierdzić, że wyjazdy studyjne jako forma wsparcia dla nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych, mające na celu transfer nowoczesnej wiedzy są bardzo dobrym pomysłem i przede wszystkim pozwalają w bardzo prosty sposób zdobyć dodatkową wiedzę co z kolei przekłada się na ich warsztat pracy. Są bardzo przydatną formą zdobywania dodatkowej wiedzy.

Ankieta 4

Jednym z celów szczegółowych projektu „Wysoko wykwalifikowana kadra szkół zawodowych” było włączenie przedsiębiorstw do podnoszenia jakości pracy szkół zawodowych. W związku z powyższym w ramach projektu „Wysoko wykwalifikowana kadra szkół zawodowych” zostały zaplanowane i zorganizowane dla wszystkich uczestników i uczestniczek projektu staże u regionalnych przedsiębiorców. Staże miały na celu nie tylko podnieść jakość pracy nauczycielek i nauczycieli (szkół zawodowych), ale również podnieść ich świadomość o konieczności uczenia się przez całe życie (ze względu na specyfikę wykonywanego przez nich zawodu, a także nadchodzące zmiany w szkolnictwie zawodowym), nabycie wiedzy o kształtowaniu nowoczesnego szkolnictwa zawodowego, uzupełnienie wiedzy o nowoczesne technologie (stosowane w przedsiębiorstwach).

Po zakończonym wsparciu nauczycielki i nauczyciele zostali poproszeni o wypełnienie ankiety oceniającej staże. Ankieta składała się z 14 pytań z możliwością wyboru odpowiedzi.

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY OCENĘ STAŻY U REGIONALNYCH PRZEDSIĘBIORCÓW



Ankieta 4 c.d.

92% ankietowanych osób uważa, że staże, w których uczestniczyli bardzo im się podobały, a tylko 8 % oceniło je jako „przeciętne”.

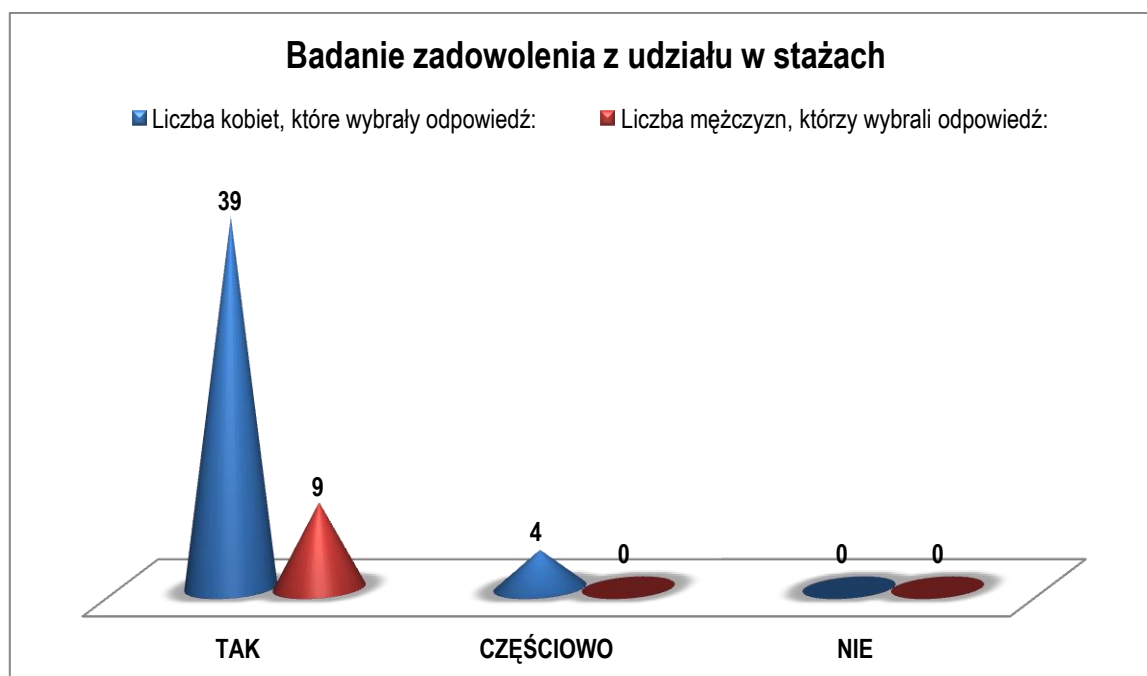
W kolejnym pytaniu ankietowani zostali poproszeni o wybranie trzech najwyżej (ich zdaniem) ocenionych przedsiębiorców, u których odbywali staże.

- Nauczycielki **branży budowlanej** (12 kobiet w grupie) na **I miejsce** wybrały Firmę **SagaPol**, na **II miejsce** Firmę **ArtBud**, a na **III miejsce** Firmę **Artan**.
- Nauczycielki i nauczyciel **branży ekonomiczno-handlowej** (7 kobiet i 1 mężczyzna w grupie) na **I miejscu** wskazało Firmę **OPUS**, na **II miejscu** Firmę **Makro, Cash&Carry**, a na **III miejscu** **GZUT**.
- Nauczycielki **branży gastronomiczno-turystyczno-hotelarskiej** (16 kobiet w grupie) na **I miejsce** wybrały **Restaurację „Supernowa”**, na **II miejsce** **Restaurację „Trzy światy”**, a na **III miejsce** **Hotel „Diament”**.
- Nauczycielki i nauczyciele **branży logistycznej** (3 mężczyzn i 2 kobiety w grupie) na **I miejscu** wskazali Firmę **Plastal**, na **II miejscu** Firmę **SILS**, na **III miejscu** Firmę **DB Schenker**.
- Nauczycielki i nauczyciele **branży mechaniczno-mechatronicznoelektryczno-elektronicznej** (6 kobiet i 5 mężczyzn w grupie) na **I miejsce** wybrali Firmę **Sandvik**, na **II miejsce** **GM (OPEL)**, a na **III miejsce** Firmę **KONO**.

Ankieta 4 c.d.

Ta ocena przedsiębiorców, biorących udział w projekcie, pozwoliła projektodawcy na rozeznanie, w jakim stopniu przygotowane przez firmy staże wpłynęły na wskazanie ich jako najwyżej ocenionych przez uczestniczki i uczestników staży.

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY OCENĘ ZADOWOLENIA UCZESTNIKÓW I UCZESTNICZEK Z ODBYTYCH STAŻY U REGIONALNYCH PRZEDSIĘBIORCÓW.

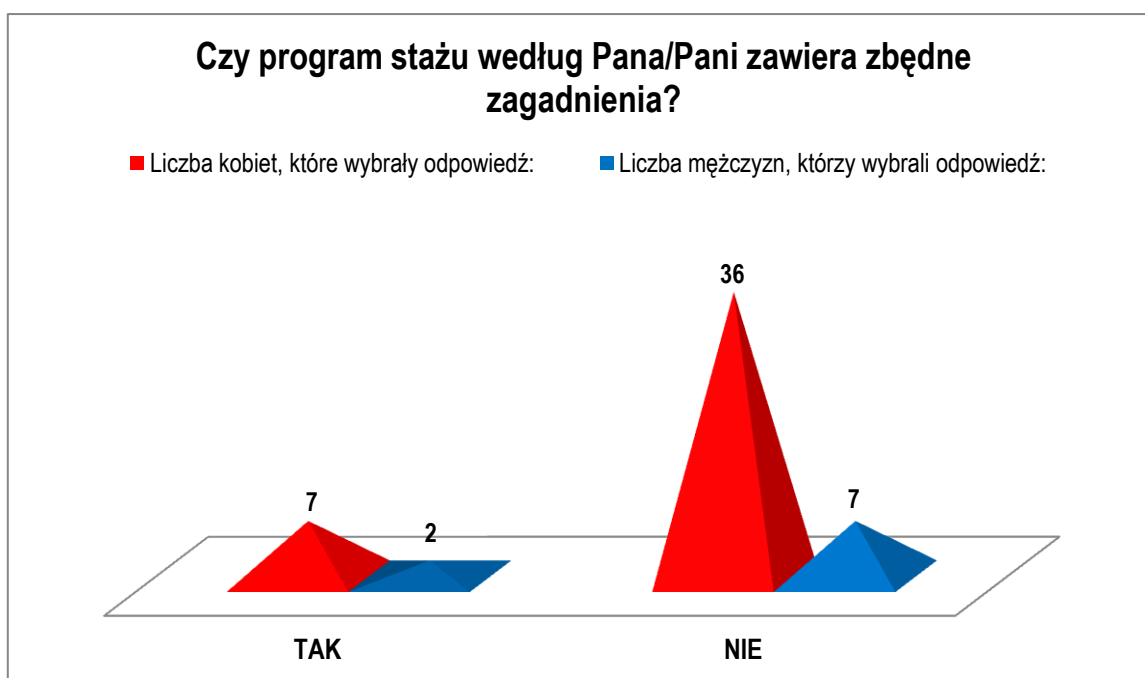


92% ankietowanych osób (39 kobiet, 9 mężczyzn) była zadowolonych z udziału w stażach u regionalnych przedsiębiorców. 2% swoje zadowolenie oceniło jako „częściowe”. Ankietowani wybierając odpowiedź „częściowo” lub „nie” byli proszeni o uzasadnienie swojej odpowiedzi. Wśród uzasadnień były takie jak „zbyt mało praktyki”, „w niektórych zakładach organizacja stażu mogłaby być bardziej przemyślana”, „staże przeprowadzone były częściowo w zakładach pracy oferujących przestarzałą technologię”, „nie spełniło moich oczekiwań do końca”, „zdecydowanie

Ankieta 4 c.d.

powinna być specjalizacja - gastronomia to nie to samo co hotelarstwo i jeżeli się nie uczy hotelarstwa to zagadnienia z hotelarstwa czy turystyki wydają się być zbędne”.

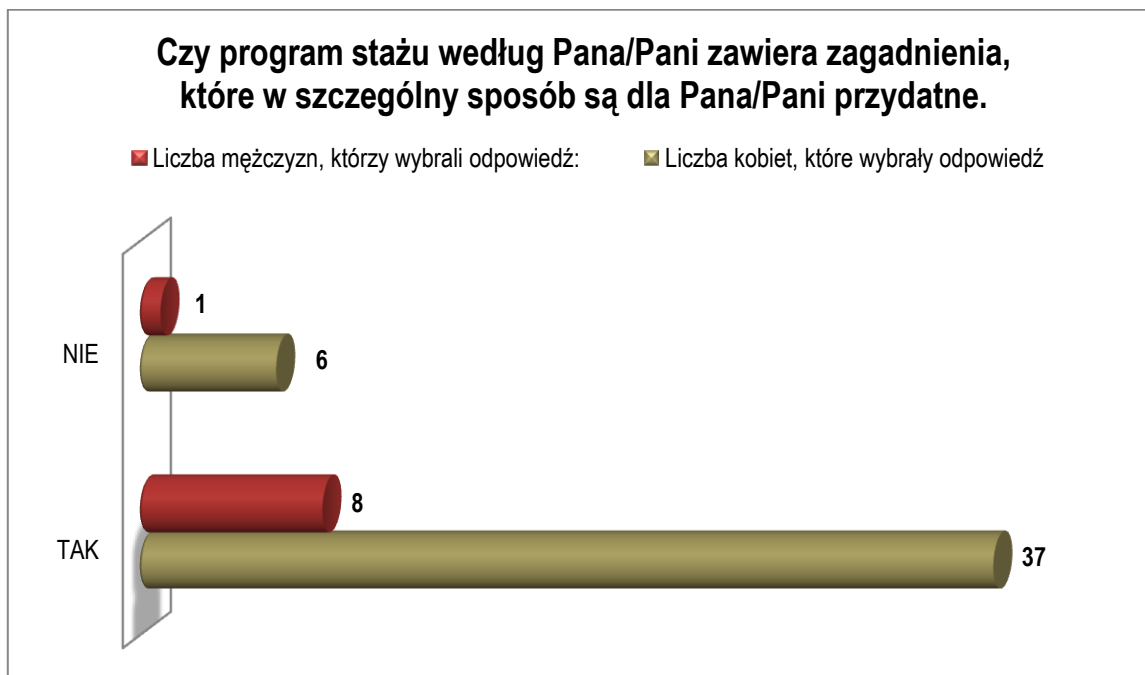
WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY OCENĘ PROGRAMU STAŻU („zbędne zagadnienia”)



83% ankietowanych osób (36 nauczycielek i 7 nauczycieli) oceniając program stażu „nie” znaleźli w nim „zbędnych zagadnień”. 17% osób (2 mężczyzn i 7 kobiet) uważało natomiast, że program zawierał „zbędne zagadnienia”, jednakże mając możliwość uzasadnienia swojej odpowiedzi, nie zrobiło tego.

Ankieta 4 c.d.

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY OCENĘ PROGRAMU STAŻU („przydatne zagadnienia”)



Udzielając odpowiedzi na powyższe pytanie 87% ankietowanych osób uważa, że program stażu zawierał zagadnienia, które w szczególny sposób były dla nich przydatne. Wśród nich najczęściej wymieniane zagadnienia to:

„zagadnienia dot. technik sprzedaży, marketingu, towaroznawstwo, strategii kadrowych, metod selekcji”, „segmentacja rynku w Makro jako bardzo dobry przykład do lekcji”, „forma organizacyjno-prawna przedsiębiorstw, działalność marketingowa w przedsiębiorstwie, sprawy związane z rekrutacją pracowników głównie ze względu na powiązanie z nauczaniem przedmiotami”, „rekrutacja pracowników, kryteria doboru kadry”, „nowoczesne techniki sprzedaży, zagadnienia marketingowe, zabezpieczenia towarów przed kradzieżą”, „możliwość poznania logistyki produkcji, planowania”, „WMS, MPS, MRP”, „proces produkcji obwodów drukowanych”, „proces produkcji układów elektrycznych”, „zagadnienia dotyczące energetyki i elektroniki”, „technologia spieków (nowoczesne), linia montażowa sekwencyjna, technologie

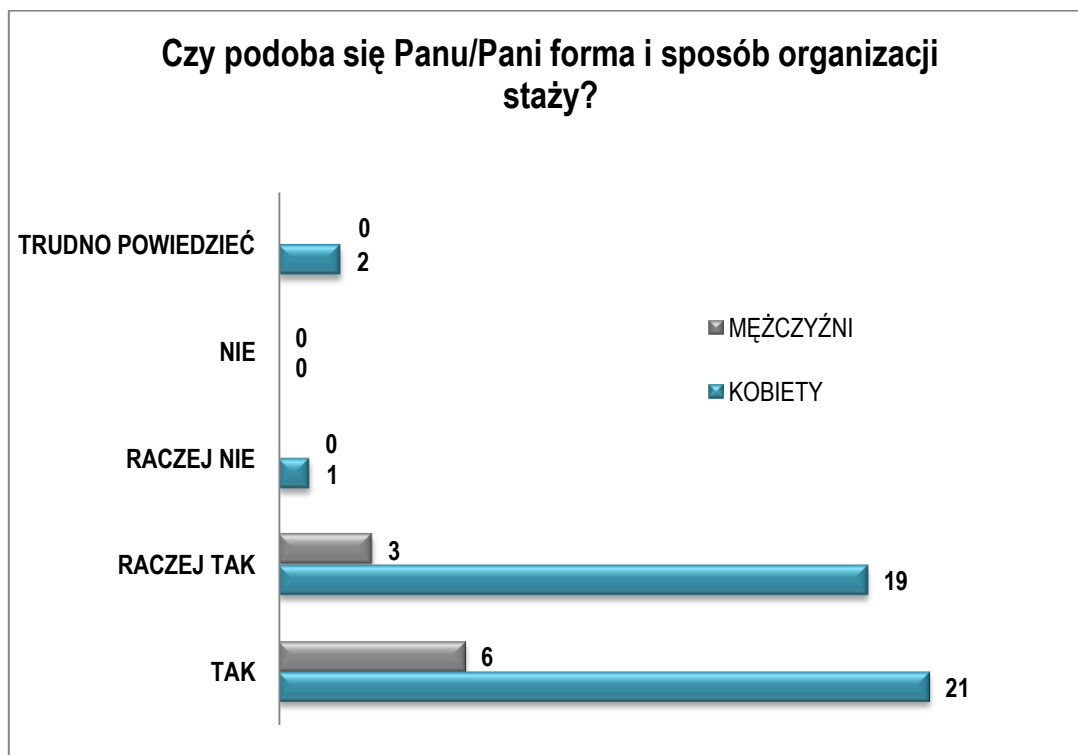
Ankieta 4 c.d.

odlewnicze”, „proces produkcji od wykonania elementów do gotowego produktu”, „poznanie nowych technologii, nowoczesnej logistyki”, „kosztorysowanie, nowoczesne technologie grzewcze”, „kosztorysowanie”, „nowoczesne technologie stosowane w praktyce”, „kolektory, pompy ciepła, technologie instalacyjne”, „kolektory słoneczne, pompy ciepła, nowoczesne technologie stosowane w instalacjach”, „nowoczesne technologie, nowoczesne materiały”, „roboty tynkarskie, malarskie, wykonanie posadzek”, „pompy ciepła, kolektory słoneczne, nowoczesne technologie w budownictwie”, „kosztorysowanie, posadzki - układanie, tapetowanie”, „nowe technologie i techniki, fachowe rady i porady budowlane i instalacyjne”, „nowoczesne technologie stosowane w gastronomii”, „nawiązanie kontaktów z przedsiębiorcami”, „specjalistyczne programy stosowane w turystyce, hotelarstwie, gastronomii”, „organizacja biura podróży, współpraca biura podróży z hotelem, sprzedaż produktu turystycznego, przygotowanie mice on places na Sali obsługi klienta”, „dotyczące nowych surowców, urzędzeń, organizacji pracy”, „zagadnienia związane z gastronomią”, „bardzo przydatne będą mi treści związane z turystyką”, „zajęcia praktyczne w kuchni, tworzenie nowych receptur gastronomicznych, system HACCP w praktyce”.

Powyższa lista „przydatnych zagadnień” daje obraz, jak wiele korzyści ze staży otrzymali nauczyciel i nauczycielki. Dzięki odbytym stażom bardzo pogłębili/poszerzyli oni swoją wiedzę

Ankieta 4 c.d.

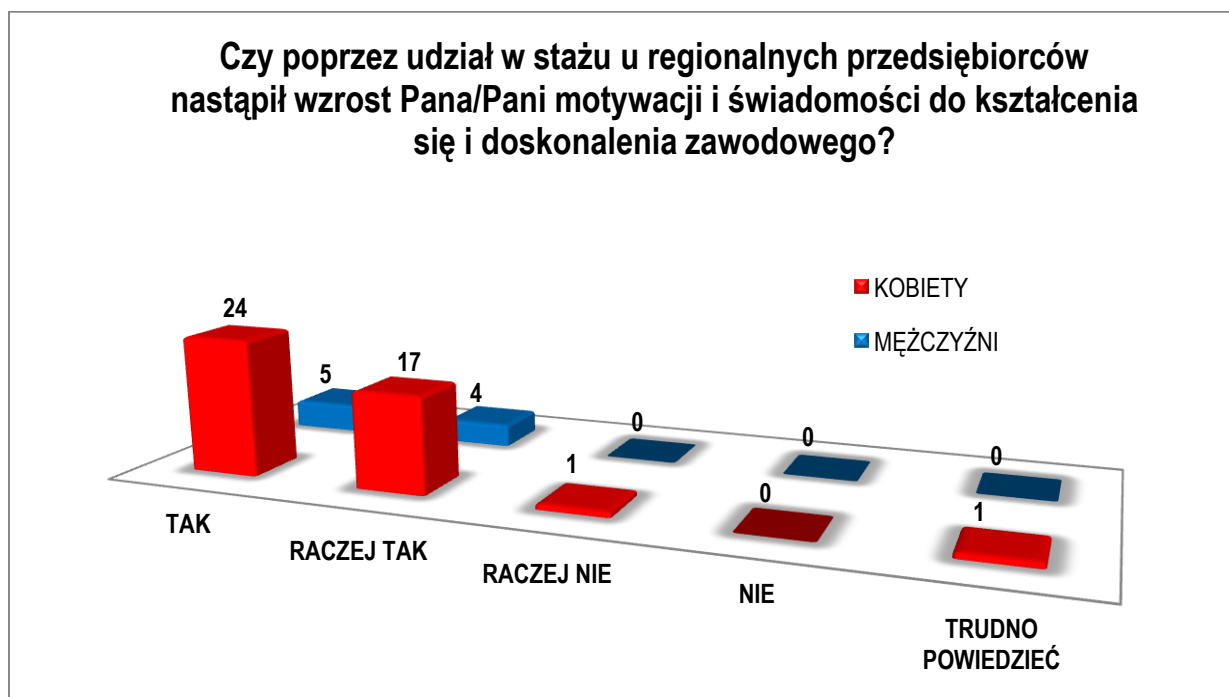
WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY OCENĘ FORMY I SPOSOBU ORGANIZACJI STAŻY



94% ankietowanych osób (40 kobiet/9 mężczyzn) podobała się forma i sposób organizacji staży. 4% respondentów wybrała odpowiedź „*trudno powiedzieć*”, natomiast 1 kobiecie (2%) „*raczej nie*” podobała się forma i sposób organizacji staży. Trudno powiedzieć dlaczego jednej osobie raczej nie podobała się forma i sposób organizacji staży. Możliwe, że oczekiwała ona innej formy wsparcia?

Ankieta 4 c.d.

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY WZROST MOTYWACJI I ŚWIADOMOŚCI DO KSZTAŁCENIA SIĘ I DOSKONALENIA ZAWODOWEGO.



Założeniem projektu było między innymi podniesienie wzrostu motywacji i świadomości do kształcenia się i doskonalenia zawodowego przez uczestniczącą w projekcie osoby. W powyższym pytaniu nauczycielki i nauczyciele mogli wybrać jedną z pięciu gotowych odpowiedzi. Na postawione pytanie 56% (29 osób) odpowiedziało „tak”, 40% (21 osób) – „raczej tak”, 2% - „raczej nie”, a jednej osobie było „trudno powiedzieć”. Dlaczego jednej osobie „trudno powiedzieć” czy wzrosła u niej motywacja i świadomość do kształcenia się i doskonalenia zawodowego? Na pewno nie jest to odpowiedź negatywna, być może osoba ta w chwili udzielania odpowiedzi nie potrafiła ocenić u siebie tych umiejętności.

W kolejnym pytaniu ankietowane osoby miały odpowiedzieć na 3 pytania

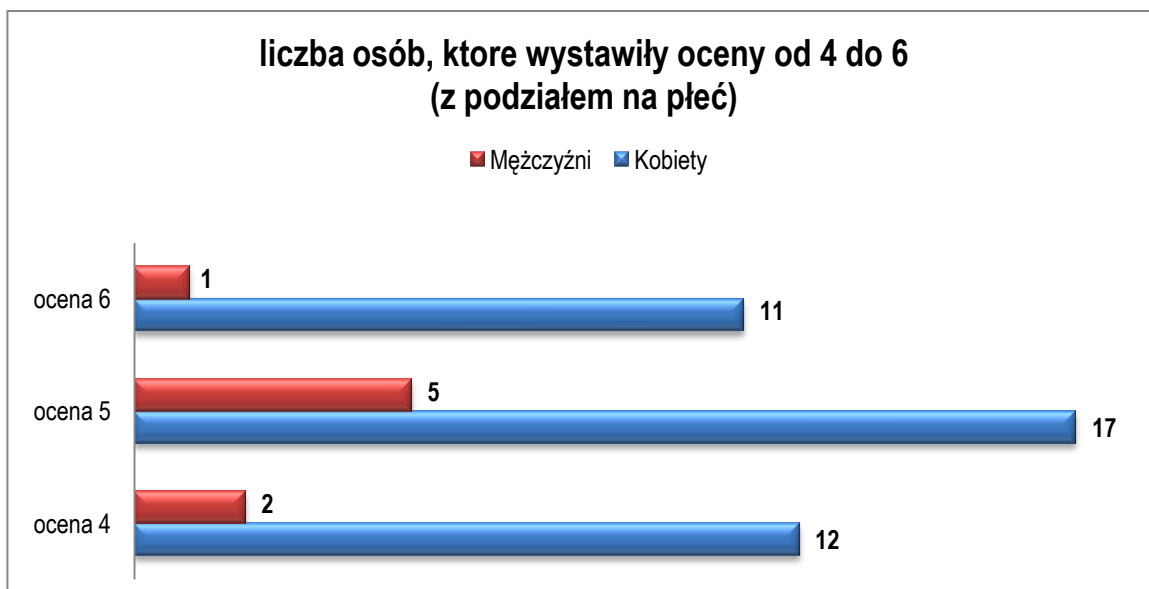
Ankieta 4 c.d.

„**Jak ocenia Pan/Pani...**” (Odpowiadając na pytania ankietowani mieli do wyboru 6 stopniową skalę ocen, gdzie ocena 1 oznaczała „najniżej”, a ocena 6 „najwyżej”):

1. „**Czy udział w stażach wpłynął na podniesienie jakości Pani/Pana warsztatu pracy z uczniem**”. W odpowiedzi na postawione pytanie **średnia ocena** wystawiona przez uczestników i uczestniczki **wyniosła 4,8**.

12 kobiet i 2 mężczyzn (27% osób) wystawiło ocenę 4 („wysoko”), 17 kobiet i 5 mężczyzn (42% osób) wystawiło ocenę 5 („bardzo wysoko”), 11 kobiet i 1 mężczyzna (23% osób) wystawiło ocenę 6 („najwyżej”). W sumie 40 kobiet i 8 mężczyzn (92% osób) oceniło udział w stażach jako formę, która wpłynęła na podniesienie jakości ich warsztatu pracy z uczniem. Warto zaznaczyć, że nikt nie wystawił oceny 1 („najniżej”).

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY LICZBĘ OSÓB, KTÓRE UWAŻAJĄ, ŻE STAŻE WPŁYNEŁY NA PODNIESIENIE JAKOŚCI WARSZTATU PRACY Z UCZNIEM

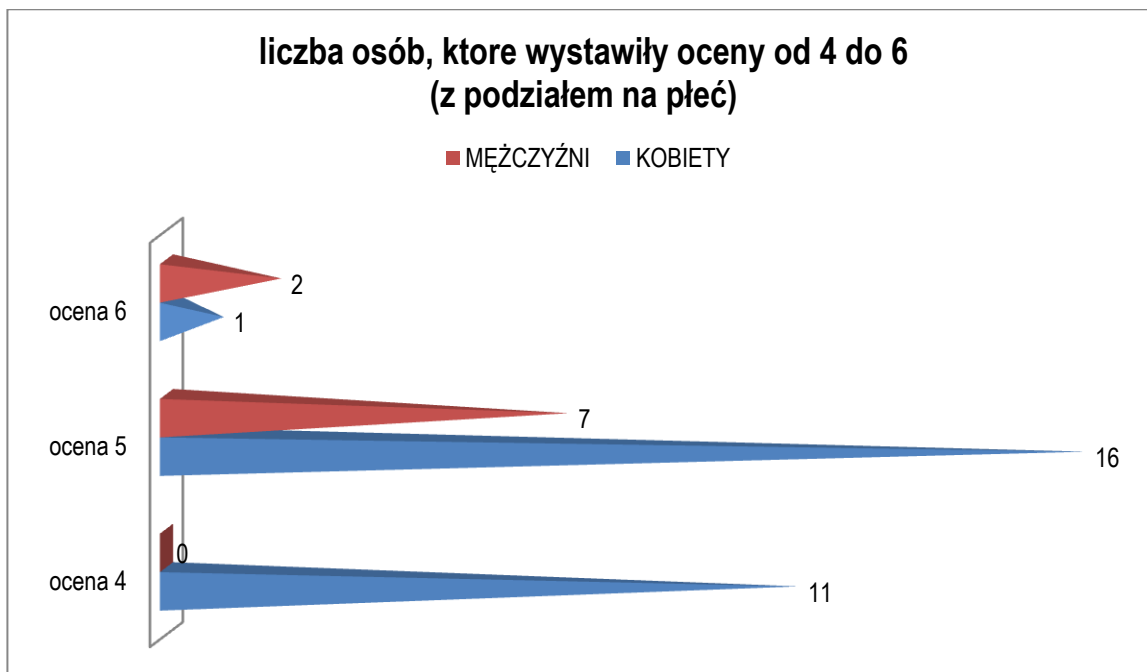


Ankieta 4 c.d.

2. „Czy udział w stażach przyczynił się do wzrostu Pana/Pani wiedzy w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczania zawodu?”. Średnia wystawiona ocena to 4,9.

11 kobiet (21% osób) wystawiło ocenę 4 („wysoko”), 16 kobiet i 7 mężczyzn (44% osób) wystawiło ocenę 5 („bardzo wysoko”), 13 kobiet i 2 mężczyzn (29% osób) wystawiło ocenę 6 („najwyżej”). W sumie 40 kobiet i 9 mężczyzn (94% osób) oceniło udział w stażach jako formę, która przyczyniła się do wzrostu ich wiedzy w zakresie nowoczesnych technik i technologii obszarze nauczania zawodu. Tu również trzeba zaznaczyć, że nikt nie wystawił oceny 1 („najniżej”).

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY LICZBĘ OSÓB, KTÓRE UWAŻAJĄ, ŻE STAŻE PRZYSZYLIŁY SIĘ DO WZROSTU WIEDZY W ZAKRESIE NOWOCZESNYCH TECHNIK I TECHNOLOGII W OBSZARZE NAUCZANIA ZAWODU

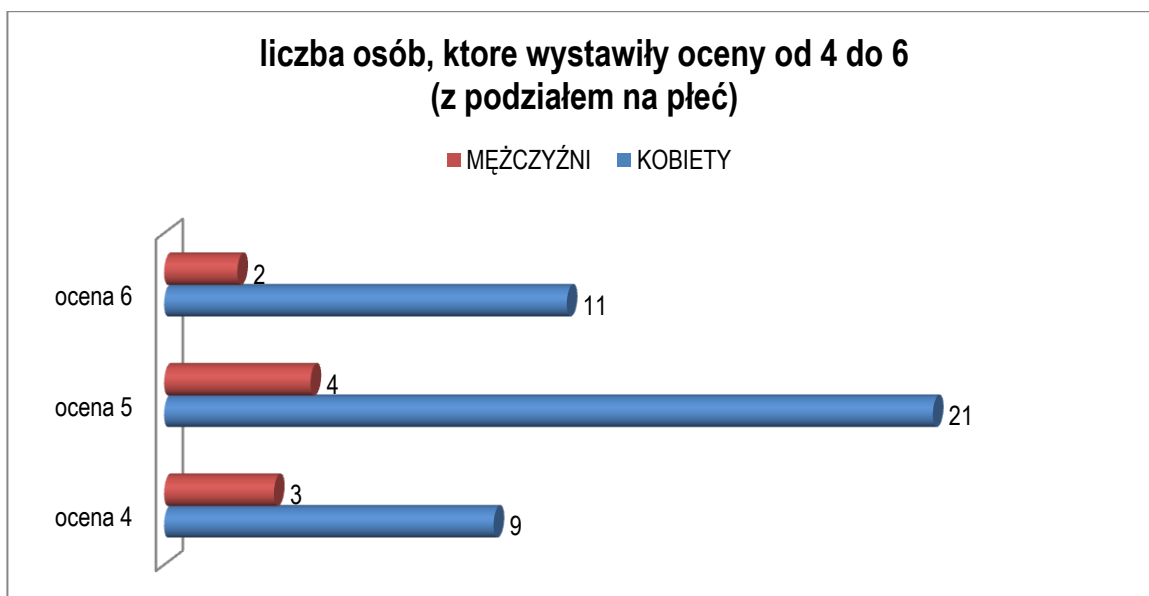


Ankieta 4 c.d.

3. *„Czy udział w stażach podniósł Pana/Pani motywację do inicjowania zmian w celu podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego?”*. Średnia wystawiona ocena to 4,9.

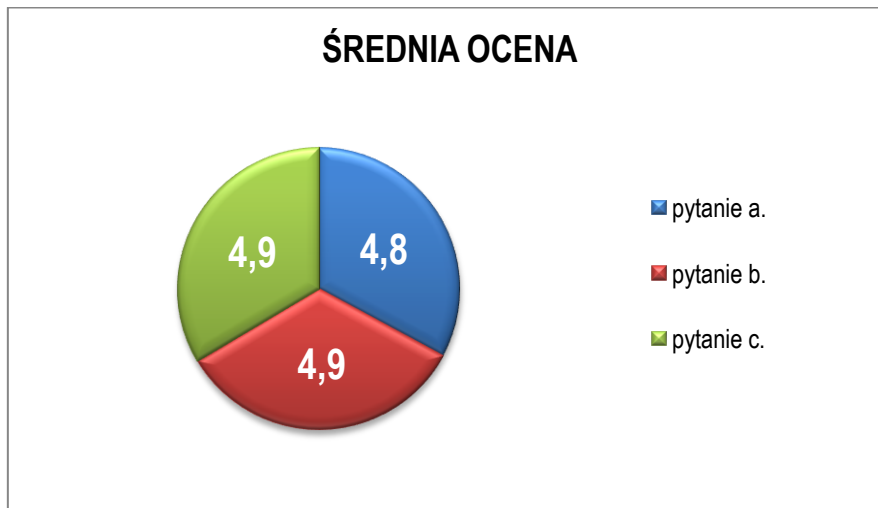
9 kobiet i 3 mężczyzn (23% osób) wystawiło ocenę 4 („wysoko”), 21 kobiet i 4 mężczyzn (48% osób) wystawiło ocenę 5 („bardzo wysoko”), 11 kobiet i 2 mężczyzn (25% osób) wystawiło ocenę 6 („najwyżej”). W sumie 41 ankietowanych kobiet i 9 ankietowanych mężczyzn (96%) oceniło udział w stażach jako formę, która podniosła ich motywację do inicjowania zmian w celu podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego. Tu również nikt nie wystawił oceny 1 („najniżej”).

WYKRES PRZEDSTAWIAJĄCY LICZBĘ OSÓB, KTÓRE UWAŻAJĄ, ŻE STAŻE PRZYCZYNIŁY SIĘ DO PODNIESIENIA MOTYWACJI DO INICJOWANIA ZMIAN (podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego)



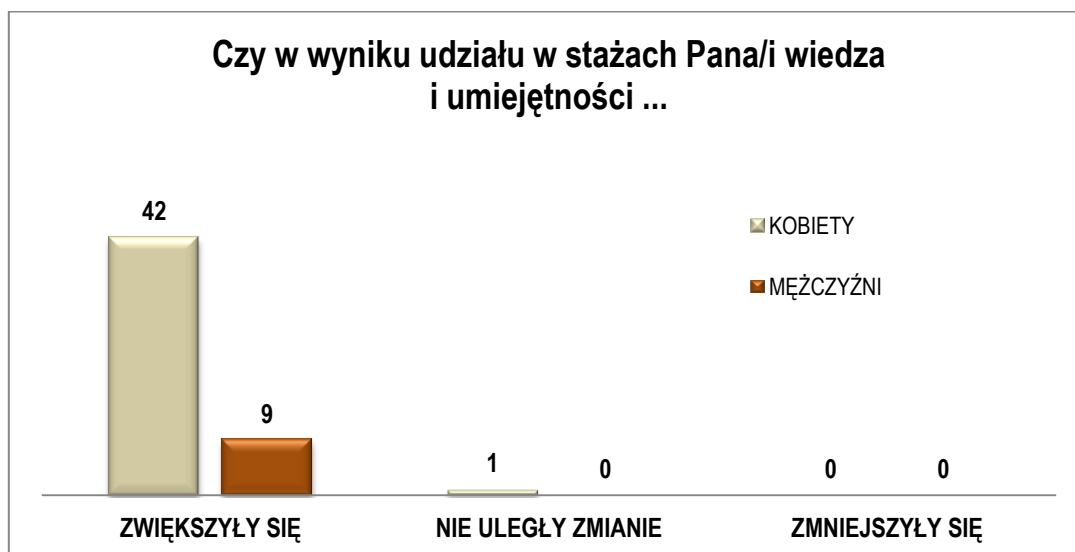
Podsumowując, analiza powyższych odpowiedzi na postawione pytania pokazała, że ankietowane osoby oceniły wzrost motywacji, wiedzy i podniesienie jakości warsztatu pracy z uczniem i uczennicą bardzo wysoko, co przedstawia poniższy wykres:

Ankieta 4 c.d.



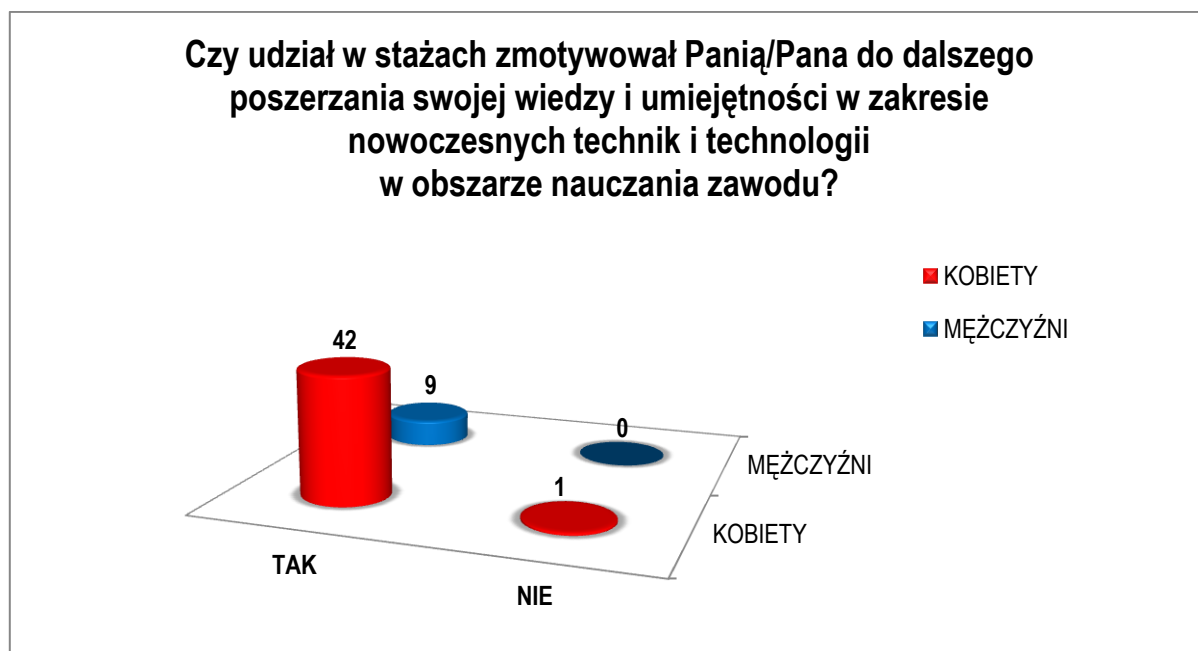
Zaplanowane w ramach projektu staże miały również na celu zwiększenie wiedzy i umiejętności u nauczycielek i nauczycieli. W odpowiedzi na pytanie czy w wyniku udziału w stażach Pani/Pana wiedza i umiejętności uległy/nie uległy zmianie 98% (51 osób) uważa, że dzięki stażom ich dotychczasowa wiedza oraz umiejętności „zwiększyły się”, tylko jedna osoba (2%) stwierdziła, że jej wiedza i umiejętności „nie uległy zmianie”.

TABELA PRZEDSTAWIAJĄCA SAMOCENĘ NA TEMAT WZROSTU WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI



Ankieta 4 c.d.

TABELA PRZEDSTAWIAJĄCA STOPIEŃ MOTYWACJI DO DALSZEGO POSZERZANIA WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI PRZEZ UCZESTNICZKI I UCZESTNIKÓW



99% ankietowanych nauczycielek i nauczycieli dzięki udziałowi w stażach poczuło się zmotywowanych do dalszego poszerzenia swojej wiedzy i umiejętności w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczania zawodu. Tylko jedna osoba uważa, że nie odczuła takiej potrzeby.

Ankieta 5

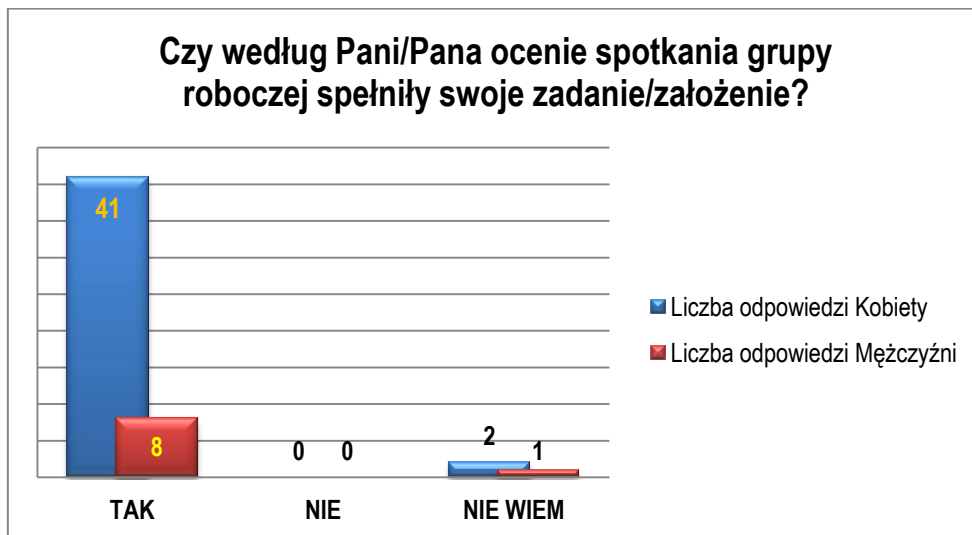
Badanie ewaluacyjne z wykorzystaniem ankiety końcowej zostało przeprowadzone wśród uczestników i uczestniczek na zakończenie udziału w ostatnim wsparciu, jakim były spotkania w grupach roboczych. Przeprowadzone badanie pozwoliło odpowiedzieć na pytanie czy uczestnictwo w projekcie spełniło oczekiwania uczestników i uczestniczek, zwiększyło ich poczucie możliwości zwiększenia wiedzy i umiejętności zawodowych oraz czy wpłynęło na wzrost samodoskonalenia. Uczestnicy ocenili również organizację szkoleń.

Uczestnicy i uczestniczki projektu „*Wysoko wykwalifikowana kadra szkół zawodowych*” w ramach wsparcia brali udział w spotkaniach pięciu grup roboczych (dla każdej branży). Spotkania grup roboczych miały na celu transfer wiedzy, umiejętności i doświadczeń zdobytych podczas staży do pracy dydaktycznej. Ponieważ w tym samym czasie odbywały się również staże u przedsiębiorców uczestnicy i uczestniczki spotkań mogli „na gorąco” omawiać zdobywane doświadczenia, umiejętności i wiedzę. W ramach prac zespołów roboczych została wytworzona obudowa dydaktyczna (m.in. konspekty lekcji, prezentacje multimedialne). Ponadto każdy zespół został zapoznany z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn w celu uwzględnienia tej zasady w swojej codziennej pracy dydaktycznej. Każdy uczestnik i każda uczestniczka projektu otrzymali pozycje dydaktyczno-naukowe, ponadto pakiety szkoleniowe przydatne w pracy zespołowej i dydaktycznej. W badaniu ankietowym udział wzięły wszystkie osoby uczestniczące w projekcie.

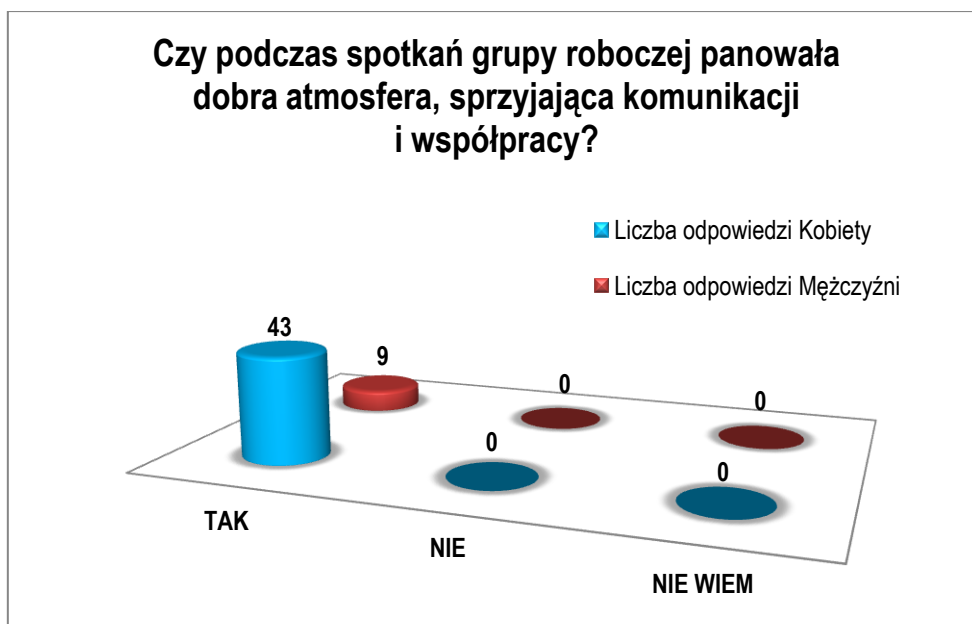
Udzielając odpowiedzi na pytanie czy spotkania grupy roboczej spełniły swoje zadanie, 94% uczestników i uczestniczek przyznało, że spotkania grupy roboczej spełniły swoje zadanie, Tylko 6% ankietowanych nie było do końca pewnych, wybrali oni odpowiedź „nie wiem”.

Ankieta 5 c.d.

WYKRESY PRZEDSTAWIAJĄCE OCENĘ SPOTKAŃ GRUPY ROBOCZEJ

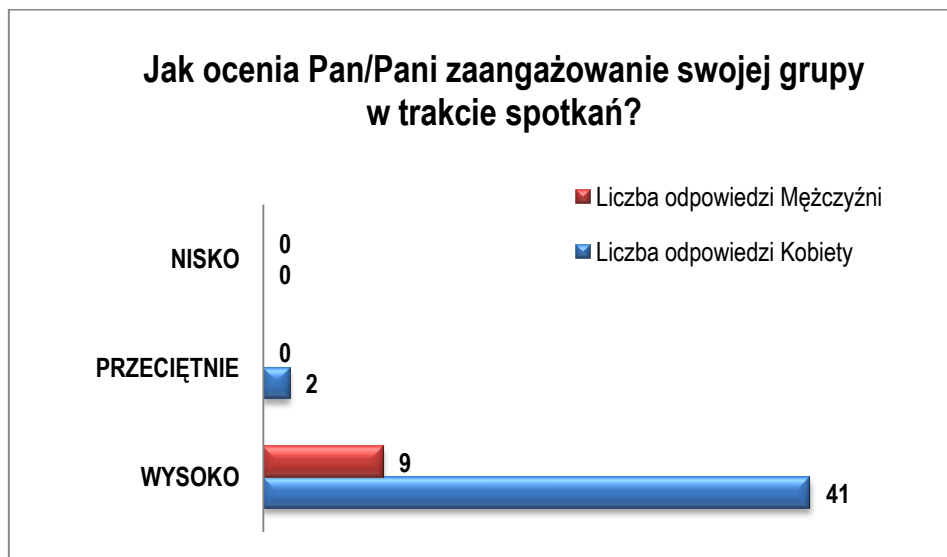


WYKRES 1



WYKRES 2

Ankieta 5 c.d.



WYKRES 3

W kolejnym pytaniu ankiety, które zostało podzielone na pytanie a. i pytanie b. ankietowani zostali poproszeni o odpowiedź w formie oceny. Skala ocen rozciągała się od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało „najniżej”, a 5 – „najwyżej”. I tak, na pytanie (a.) dotyczące jakości wytworzonej w trakcie spotkań grupy roboczej obudowy dydaktycznej w odniesieniu do odbytych staży: 27 osób postawiło ocenę „5”, 22 osoby ocenę „4”, 2 osoby ocenę „3”, a tylko jedna osoba ocenę „1”.

Średnia ocena 52 badanych osób wyniosła 4,5.

42% osób wystawiło ocenę 4 („wysoko”), 52% wystawiło ocenę 5 („najwyżej”). W sumie 94% osób oceniło udział w stażach jako formę, która wpłynęła na podniesienie jakości wytworzonej w trakcie spotkań grupy roboczej obudowy dydaktycznej. Nikt nie wystawił oceny 1 („najniżej”).

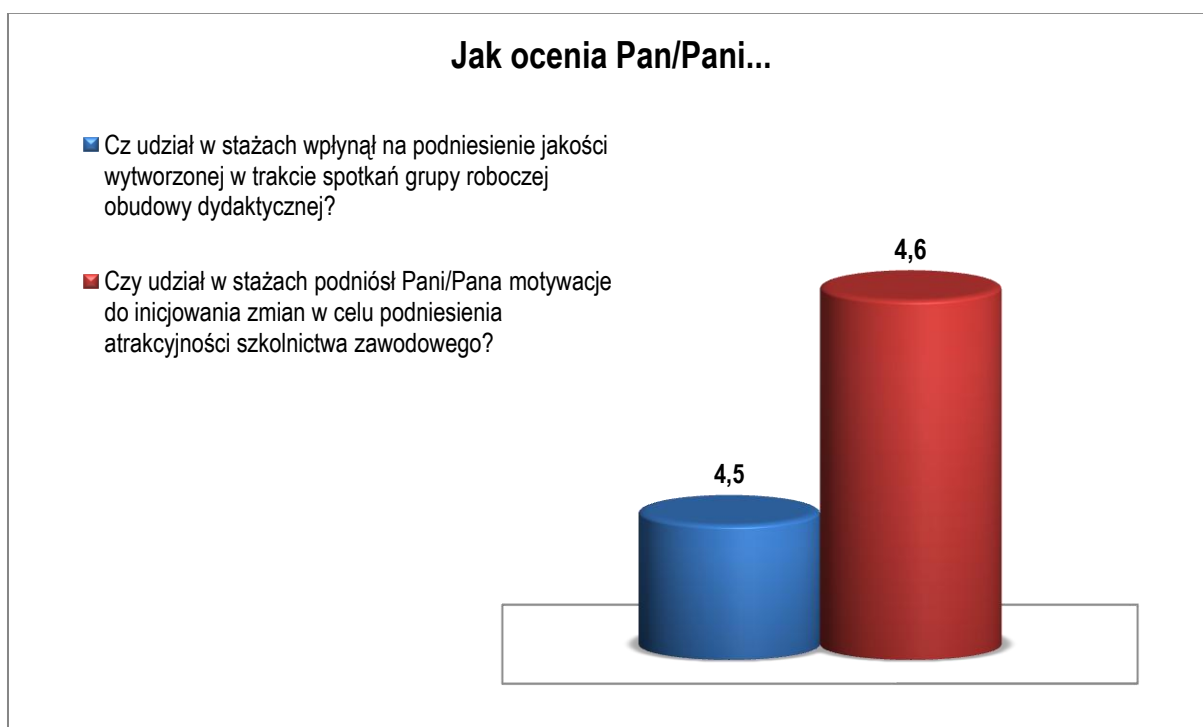
Bardzo podobnie ankietowani odpowiedzieli na pytanie b., dotyczące podniesienia motywacji do inicjowania zmian w celu podniesienia atrakcyjności szkolnictwa

Ankieta 5 c.d.

zawodowego, dzięki odbytym stażom. 29 osób oceniło je na „5”, 20 osób na „4” 2 osoby na „3”, a jedna osoba na „1”. Tu średnia ocena wszystkich ankietowanych wyniosła 4,6.

38% osób wystawiło ocenę 4 („wysoko”), 56% wystawiło ocenę 5 („najwyżej”). W sumie 94% osób oceniło udział w stażach jako formę, która podniosła ich motywację do inicjowania zmian w celu podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego. Tu również nikt nie wystawił oceny 1 („najniżej”).

WYKRESY PRZEDSTAWIAJĄCE OTRZYMANE KORZYŚCI Z UDZIAŁU W STAŻACH



W trakcie spotkań grup roboczych, jednym z poruszanych tematów były zagadnienia dotyczące równości szans kobiet i mężczyzn. Pytania dotyczące polityki równości szans znalazły się w ankiecie. W odpowiedzi na jedno z pytań dotyczące jasności

Ankieta 5 c.d.

przekazania tego zagadnienia uzyskane zostały następujące odpowiedzi: 87% osób (36 kobiet i 9 mężczyzn) wybrało odpowiedź „tak”, 2% (1 kobieta) wybrała odpowiedź „nie”, a 11% (6 kobiet) wybrało odpowiedź „nie mam zdania”. Kolejne pytanie ankiety również poruszało temat równości szans kobiet i mężczyzn. Zostało ono podzielone na pytanie a. i pytanie b. W pytaniu a. dotyczącym wzrostu umiejętności wdrażania tematyki równościowej w proces dydaktyczny 35% ankietowanych (17 kobiet i 1 mężczyzna) zaznaczyło odpowiedź „zdecydowanie tak”, 42% osób (16 kobiet, 6 mężczyzn) odpowiedziało „w znacznym stopniu”, 21% osób (9 kobiet, 2 mężczyzn) – „w przeciętnym stopniu”, a 2% (kobieta) zaznaczyła odpowiedź „zdecydowanie nie”. Na pytanie b., w którym ankietowani mieli ocenić zwiększenie swojej motywacji do wdrażania polityki gender, 37% osób (17 kobiet, 2 mężczyzn) zaznaczyło odpowiedź „zdecydowanie tak”, 42% osób (16 kobiet, 6 mężczyzn) – „w znacznym stopniu”, 19% osób (9 kobiet, 1 mężczyzna) – „w przeciętnym stopniu”. Natomiast 2% (kobieta) wybrała odpowiedź „zdecydowanie nie”. Można by się zastanowić, dlaczego jedna z kobiet udzielając odpowiedzi na pytania zaznaczyła odpowiedź „zdecydowanie nie”, czy jest to wpływ środowiska, w którym wzrastała, czy nie zrozumienie przekazanych treści?

Ankieta 5 c.d.

TABELE PRZEDSTAWIAJĄCE UZYSKANE ODPOWIEDZI NA PYTANIA ANKIETY DOTYCZĄCE POLITYKI GENDER MAINTREAMING

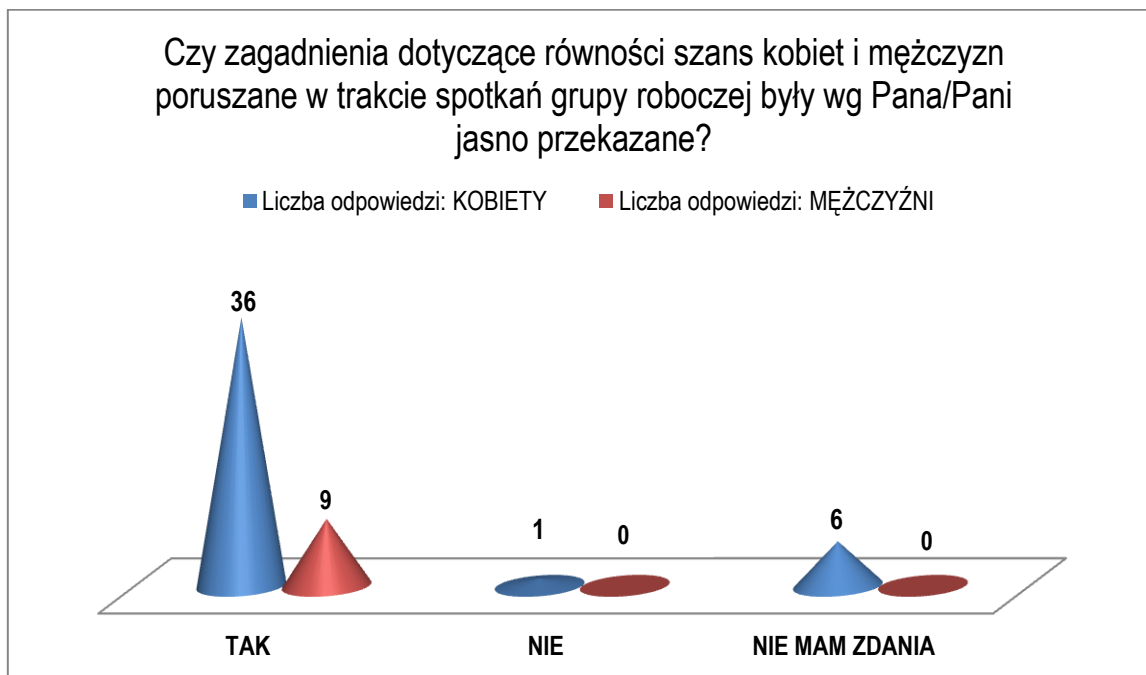


TABELA 1

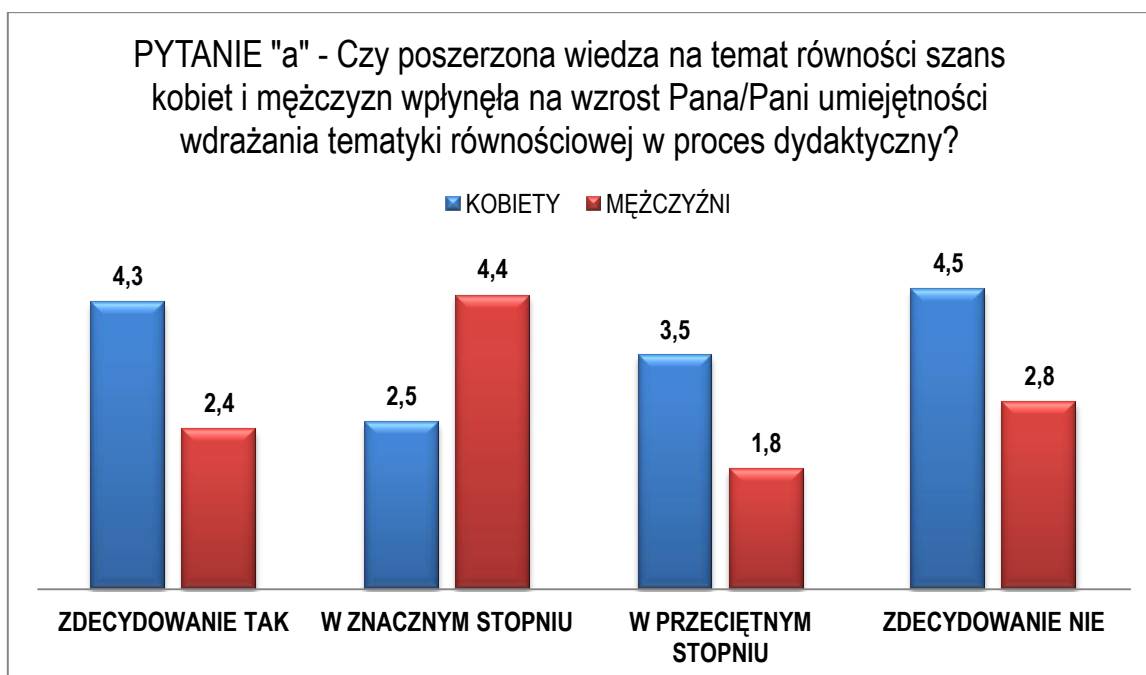


TABELA 2

Ankieta 5 c.d.



TABELA 3

Nauczyciele i nauczycielki zostali poproszeni o ocenę, na ile otrzymane w ramach projektu wsparcie, uważają za przydatne w podniesieniu przez nich wiedzy i umiejętności. W odpowiedzi mieli wstawić oceny (używając skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza niedostatecznie, 2 – dostatecznie, 3 – zadowolająco, 4 – dobrze, 5 – bardzo dobrze, a 6 – rewelacyjnie). Najwyżej ocenione zostały wizyt studyjne (średnia ocena 52 osób: 5,4), 4% osób wystawiło ocenę 4 („wysoko”), 46% wystawiło ocenę 5 („bardzo wysoko”) a 48% wystawiło ocenę 6 („najwyżej”) - w sumie 98% osób wystawiło wysokie oceny.

Na drugim miejscu znalazły się staże u regionalnych przedsiębiorców (średnia ocena 52 osób: 5). 11% osób wystawiło ocenę 4 („wysoko”), 56% wystawiło ocenę 5 („bardzo wysoko”) a 29% wystawiło ocenę 6 („najwyżej”) - w sumie 96% osób wystawiło wysokie oceny.

Ankieta 5 c.d.

Na trzecim miejscu znalazły się spotkania grup roboczych (średnia ocena 52 osób: 4,8). 21% osób wystawiło ocenę 4 („wysoko”), 60% wystawiło ocenę 5 („bardzo wysoko”) a 15% wystawiło ocenę 6 („najwyżej”) – w sumie 96% osób wystawiło wysokie oceny.

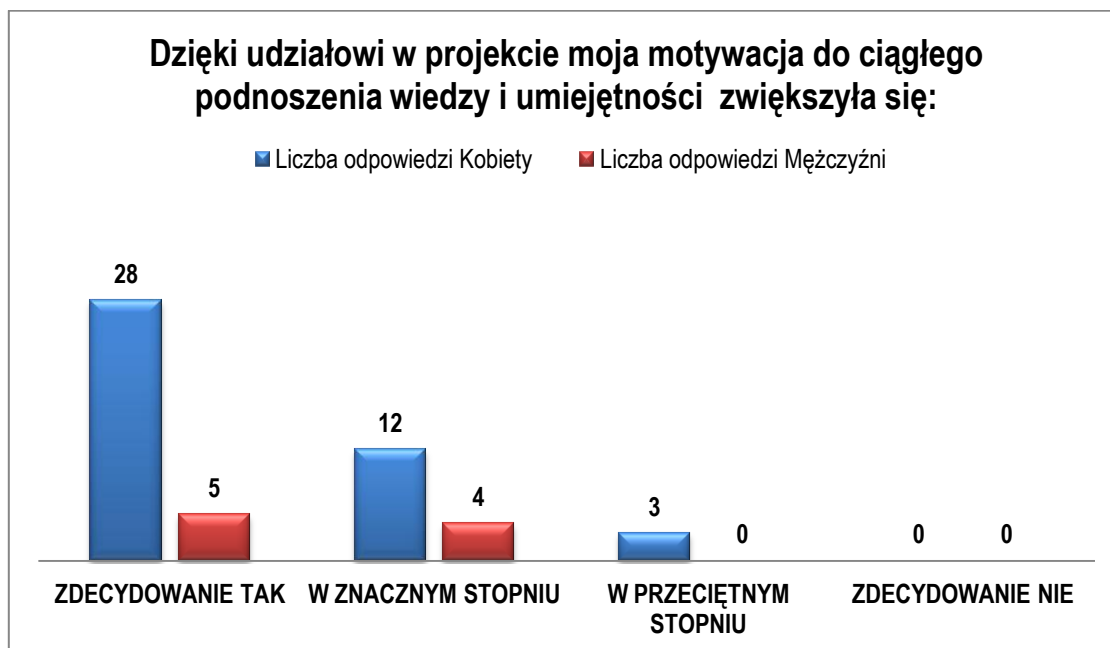
TABELA PRZEDSTAWIAJĄCA OCENĘ OTRZMANEGO WSPARCIA



Ponadto swoją motywację do ciągłego podnoszenia wiedzy i umiejętności dzięki udziałowi w projekcie zwiększyło, zaznaczając odpowiedź „*zdecydowanie tak*” i „*w znacznym stopniu*” 94% ankietowanych (33 osoby – 40 kobiet i 9 mężczyzn). Pozostałe 6% osób swoją motywację do ciągłego podnoszenia wiedzy i umiejętności dzięki udziałowi w projekcie określiło odpowiedzią „w przeciętnym stopniu”.

Ankieta 5 c.d.

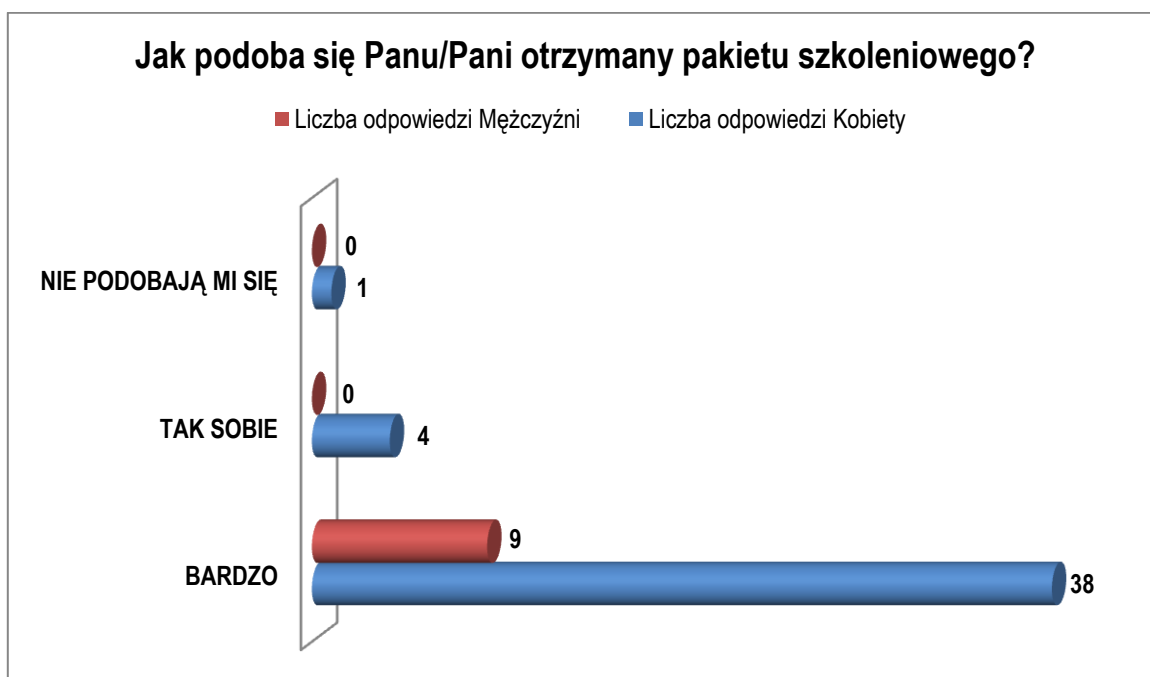
TABELA PRZEDSTAWIAJĄCA WZROST MOTYWACJI



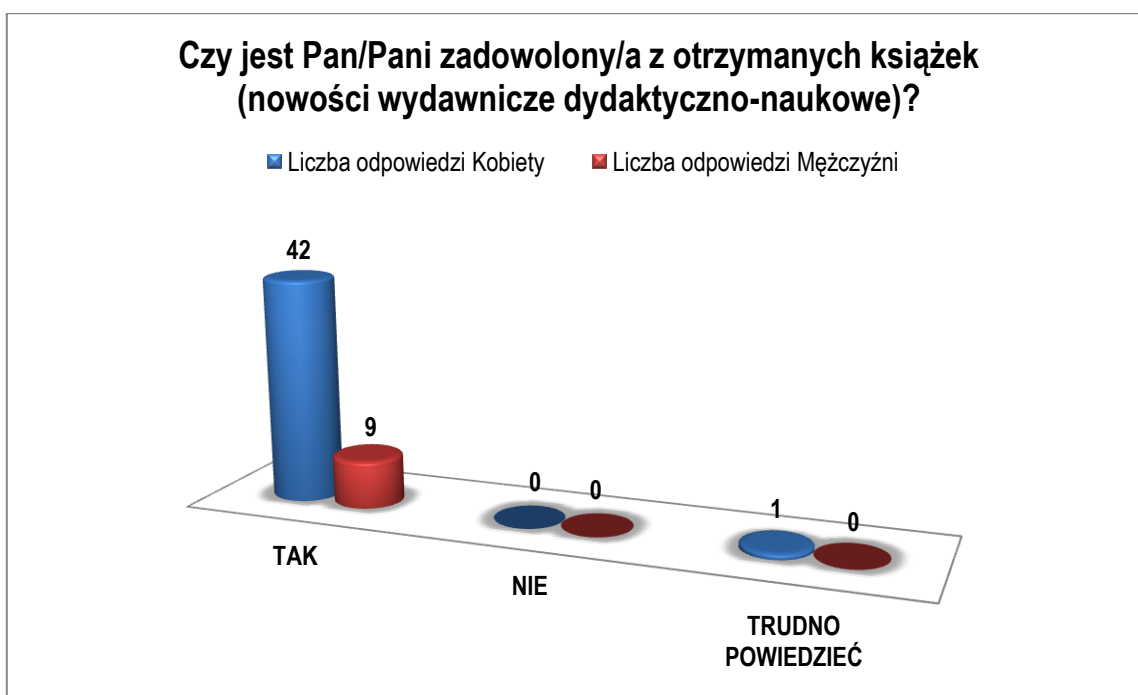
Nauczyciele i nauczycielki otrzymali w ramach projektu pakiety szkoleniowe. 90% osób (38 kobiet, 9 mężczyzn) pakiety podobały się „bardzo”, 8% osób (kobietom) „tak sobie”, natomiast jedna z uczestniczek przyznała, że pakiet szkoleniowy się jej nie podoba i wołałaby otrzymać „tablet lub notebook, który byłby bardziej przydatny”. Ponadto każdy z uczestników/uczestniczek projektu otrzymał książki („branżowe” nowości wydawnicze). 98% osób (42 kobiety, 9 mężczyzn) jest zadowolonych z otrzymanych książek (odpowiedź „tak”), a jednej osobie „trudno powiedzieć” czy jest zadowolona.

Ankieta 5 c.d.

WYKRESY PRZEDSTAWIAJĄCE OCENY OTRZMANÝCH PAKIETÓW SZKOLENIOWYCH I KSIĄŻEK

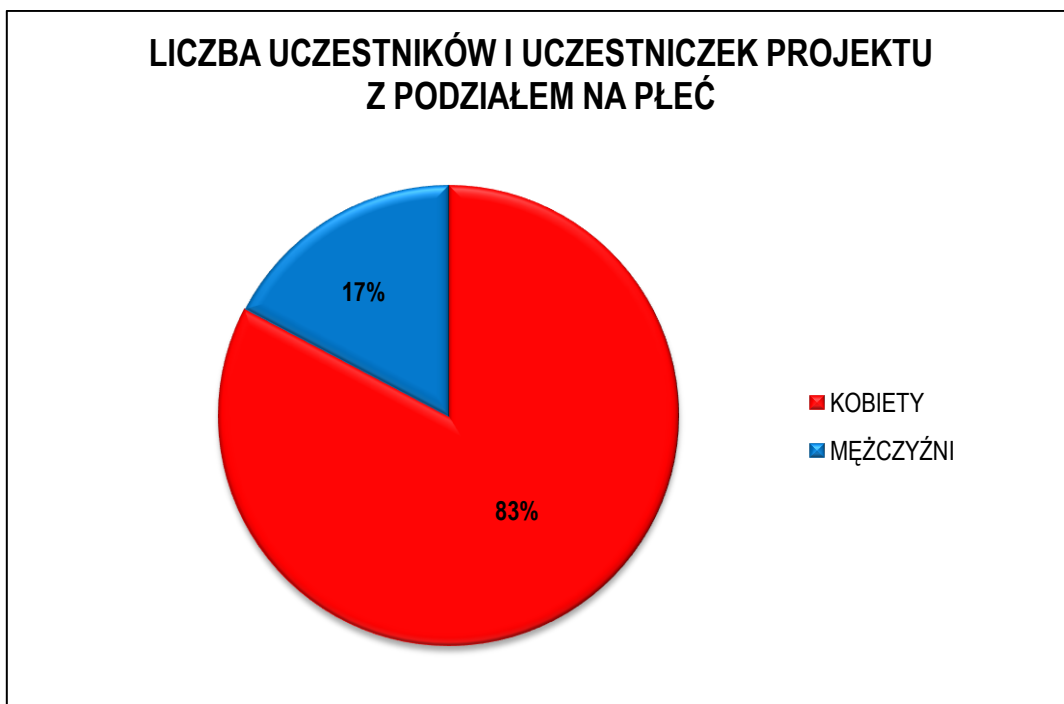


WYKRES 1 – PAKIETY SZKOLENIOWE



WYKRES 2 – KSIĄŻKI

REALIZACJA PROJEKTU W KONTEKŚCIE POLITYKI RÓWNYCH SZANS KOBIEC I MĘCZYŻN



Działania równościowe dotyczące monitorowania projektu:

- Monitorowanie wskaźników, sprawozdawczość prowadzone były z podziałem na płeć.

▪

Działania równościowe zrealizowane na rzecz zespołu projektowego:

- Personel zarządzający projektem został przeszkolony z polityki równości szans kobiet i mężczyzn.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Projekt został skierowany do nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych w celu podniesienia ich kompetencji.

Realizacja projektu przyczyniła się do uaktualnienia przez nauczycieli i nauczycielki fachowej wiedzy związanej z kształceniem zawodowym, uzupełnieniem wiedzy o nowoczesnych technologiach, wzrostu kompetencji zawodowych nauczycieli i nauczycielek, wzrostu świadomości na temat polityki równości szans co stworzy warunki do podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego oraz modernizację obudowy dydaktycznej nauczycieli i nauczycielek.

Uczestnicy i uczestniczki oczekiwali po udziale w projekcie takich rezultatów jak wzrost kompetencji, praktycznej i teoretycznej wiedzy w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczanego zawodu, oraz podniesienia warsztatu pracy z uczniem.

Analiza końcowa prowadzonych badań ankietowych w obszarze przydatności, zadowolenia i korzyści wskazała, że najbardziej efektywną formą wsparcia był wyjazd studyjny (stwierdziło to 98% uczestników i uczestniczek). Staże u regionalnych przedsiębiorców oraz spotkania grup roboczych otrzymały 96%.

Dzięki otrzymanym wsparciom w formie wizyt studyjnych oraz staży u regionalnych przedsiębiorców, uczestnicy i uczestniczki mieli możliwość zdobycia praktycznej i teoretycznej wiedzy w zakresie nowoczesnych technik i technologii w obszarze nauczanego zawodu, a ponadto wytworzona przez nich w trakcie spotkań grup roboczych obudowa dydaktyczna przełożyły się na podniesienie ich warsztatu pracy z uczniem.

Udział w projekcie może inicjować indywidualną potrzebę rozwoju, weryfikację swojej dotychczasowej wiedzy w zakresie nowoczesnych technik i technologii oraz do ciągłego doskonalenia i zdobywania wiedzy w sferze zawodowej.

System organizacji praktyk u różnych pracodawców sprawdził się pomimo problemów o których wspominali uczestnicy i uczestniczki związanych z „dojazdami na i powrotami z” praktyk (niektóre zakłady pracy znajdowały się poza Gliwicami). Było to również dla większości z nich nowe doświadczenie w życiu, dające możliwość bezpośredniego zapoznania się ze specyfiką działalności przedsiębiorstw/zakładów pracy.

W trakcie projektu uwidoczniła się potrzeba beneficjentów wynikająca prawdopodobnie z ich indywidualnych potrzeb, do wnikliwego zaangażowania się w praktyki (staże). Każda z uczestniczących w projekcie osób, z uwagi na nauczany przedmiot, dążyła do uzyskania możliwie największej ilości informacji o stanowisku pracy, na którym odbywała praktyki.

Wskazało to na istotną informację, aby oferując tego typu wsparcie łączyć odmienne metody praktyki w proporcjach odpowiadających potrzebom konkretnej grupy zawodowej, nawiązując do nauczanych przez nich przedmiotów. Pomaga to w utrzymywaniu motywacji do zaangażowania się w projekt.

Szczególną uwagę należy zwrócić na brak odpływu beneficjentów z projektu. Co sugeruje, że wszyscy uczestnicy i uczestniczki czerpali z udziału w proponowanych formach wsparcia wiele zawodowych korzyści.

Można więc rekomendować organizowanie praktyk (w formie wyjazdów studyjnych lub staży u regionalnych przedsiębiorców, nawiązując z nimi porozumienia) doskonalących dla nauczycieli i nauczycielek przedmiotów zawodowych, aby w ten sposób zachęcić ich do ciągłego pogłębiania wiedzy i umiejętności co przełoży się na ich warsztat pracy z uczniem.

Rekomendować należy również współpracę z regionalnymi przedsiębiorcami, którzy sami zabiegali o możliwość udziału w projekcie. Nie tylko wywiązali się z podpisanych umów, zaangażowali własnych pracowników do opieki nad grupą nauczycieli i nauczycielek, ale zostali też bardzo wysoko ocenieni przez uczestników/uczestniczki projektu odbywających u nich staże.

Projekt zaowocował również opracowaniem publikacji zawierającej wypracowaną przez zespoły robocze obudowę dydaktyczną umożliwiającą podniesienie efektywności nauczania oraz modernizację obudowy dydaktycznej. Przyczyni się to również do zwiększenia zainteresowania i motywacji nauczycieli kształcenia zawodowego do doskonalenia zawodowego, do poszukiwania nowoczesnych, atrakcyjnych metod. Produkt ten może być wykorzystywany w pracy z innymi grupami beneficjentów lub w pracy z uczniami.