Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Rzeczpospolita Polska

WOJEWÓDZTWO ŚWIĘTOKRZYSKIE

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

ASM Centrum Badań i Analiz Rynku

Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe

Czerwiec 2021

Zamawiający:
Urząd Marszałkowski
Województwa Świętokrzyskiego w Kielcach

Wykonawca:
ASM - Centrum Badań i Analiz Rynku

Rozwijamy innowacyjne technologie gromadzenia i analizy danych

Z wielu źródeł informacji wybieramy te, które pozwolą zrozumieć zależności gwarantujące sukces naszych Klientów

Więcej niż agencja badawcza

www.asm-poland.com.pl

Ocena realizacji projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe”

Wykonawca:
ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.
ul. Grunwaldzka 5
99-301 Kutno

Zamawiający:
Województwo Świętokrzyskie –
Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego
al. IX Wieków Kielc 3
25-516 Kielce

Opracowanie:
Jakub Grabowski
Ewelina Baryła-Zapała
Łukasz Groblewski

ISBN 978-83-960718-9-7

Kutno, czerwiec 2021 r.

STRESZCZENIE

Projekt pod nazwą „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" realizowany w okresie od 1 sierpnia 2017 r. do 30 czerwca 2021 r., był współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Osi Priorytetowej IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działania 4.1 Innowacje społeczne. W projekcie określono procedurę naboru, a następnie zgodnie z przygotowaną dokumentacją, w ramach dwóch naborów, wyłoniono łącznie 10 grantobiorców, którzy w ramach realizowanych przez siebie grantów wdrażali w szkołach zawodowych (technikach) Innowacyjne Modele Kształcenia Praktycznego. Ocena projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" opiera się na ocenie wszystkich zrealizowanych w jego ramach grantów. O ocenę projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" zostali poproszeni zarówno grantobiorcy i ich partnerzy, jak i uczestniczący w nich uczniowie/uczennice, pracodawcy i przedstawiciele szkół.

Grantobiorcy i ich partnerzy jednogłośnie ocenili projekt „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" bardzo pozytywnie – przypisując mu 5 punktów w 5-punktowej skali, a więc przyznając mu najwyższą z możliwych ocen. Także przedstawiciele szkół zawodowych (techników) (kadra zarządzająca i nauczyciele), uczniowie/uczennice i pracodawcy uczestniczący w projektach pozytywnie oceniają projekt.

Pozytywna ocena projektu dotyczy zarówno jego przydatności dla uczniów/uczennic techników jak i pracodawców. Jest także wynikiem spełniania oczekiwań uczestników projektów. Projekt „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" dawał uczniom/uczennicom możliwość odbycia praktycznej nauki zawodu bezpośrednio u pracodawcy. Wyposażał ich w konkretne umiejętności i wiedzę zawodową oraz tę związaną ze specyfiką pracy w danej branży i poznaniem środowiska pracy. Model kształcenia praktycznego wyposaża uczniów/uczennic w atrybuty niezbędne i pożądane na rynku pracy. Co więcej przyczynia się do wykształcenia przyszłych pracowników poprzez nawiązywanie stosunku pracy z najlepiej rokującymi uczniami/uczennicami już po zakończeniu etapu edukacji.

To, że wszystkie grupy – grantobiorcy, przedstawiciele szkół zawodowych (techników) oraz pracodawcy dostrzegają pozytywny wpływ projektu na uczniów/uczennice świadczy o wysokiej trafności i skuteczności realizowanych działań.

Sami uczniowie/uczennice szkół zawodowych (techników) , którzy uczestniczyli w projekcie i korzystali w jego ramach z zajęć praktycznych organizowanych u pracodawców, oceniają projekt przede wszystkim poprzez pryzmat tych zajęć. Zdecydowana większość spośród nich (84,2%) ocenia uczestnictwo w zajęciach praktycznych u pracodawcy pozytywnie, w tym 57,0% ocenia je bardzo wysoko.

Kluczowym, innowacyjnym aspektem projektu, było zwiększenie częstości, długości i jakości kształcenia w miejscu pracy, jako integralnego elementu formalnego kształcenia zawodowego. Zostało to osiągnięte poprzez zorganizowanie większej części zajęć praktycznych w przedsiębiorstwach w ramach godzin przewidzianych w podstawie programowej. Wysoka ocena projektu odzwierciedla trafność tych założeń, a więc dopasowanie podjętych zadań do potrzeb szkolnictwa zawodowego oraz przedsiębiorców. Niezwykle istotne jest to, że przyjęta forma dążenia do osiągnięcia celu głównego projektu – podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego poprzez implementację Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego w miejscu pracy, spotkała się z wysoką aprobatą wszystkich uczestniczących w nim stron.

Przeprowadzona analiza pozwoliła na jednoznaczne określenie, że zaplanowane w projekcie „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" cele zostały osiągnięte, a podjęte działania przyniosły zakładane efekty. Główny cel projektu, został osiągnięty poprzez wdrożenie Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego w miejscu pracy. Łącznie zrealizowano 10 grantów, w których implementowano tego rodzaju kształcenie, a wszystkie one zostały pozytywnie ocenione przez grantobiorców, przedstawicieli kadry zarządzającej szkół zawodowych (techników), nauczycieli oraz uczniów/uczennice szkół zawodowych (techników).Każda z tych grup wysoko ocenia projekt we wszystkich jego aspektach – trafności wparcia, skuteczności, efektywności i użyteczności. Pozytywnie oceniają jego wpływ na wzrost jakości nauczania zawodowego, którego największą jakością jest nawiązanie współpracy szkół zawodowych (techników) z pracodawcami i realizacja co najmniej 40% zajęć praktycznych bezpośrednio w przedsiębiorstwie.

Przeniesienie znaczącej części zajęć praktycznych do pracodawców pozwoliło na zaspokojenie i poszerzenie wiedzy praktycznej uczniów/uczennic szkół zawodowych (techników), wdrożenie zdobytej wiedzy teoretycznej w praktykę w rzeczywistych warunkach pracy w zawodzie, ale także na poprawę wizerunku szkolnictwa zawodowego. Poprzez nawiązanie współpracy z pracodawcami jakość nauczania, zwłaszcza praktycznego, w opinii osób realizujących

i uczestniczących w grantach, wzrosła. Podniósł się prestiż szkół, które oferowały uczniom/uczennicom naukę praktyczną zawodu bezpośrednio u pracodawcy.

Model Kształcenia Praktycznego, zakładający co najmniej 40% zajęć praktycznych realizowanych bezpośrednio u pracodawcy, w znaczący sposób przyczynił się do zwiększenia skali i jakości kształcenia praktycznego w miejscu pracy jako integralnego elementu formalnego kształcenia zawodowego. Na osiągnięcie tego celu wskazują nie tylko zapisy grantów, ale przede wszystkim doświadczenia uczniów/uczennic, nauczycieli i pracodawców, którzy pozytywnie oceniali zakres realizacji tego celu. Odnosząc się do własnych doświadczeń nie tylko deklarowali, że działania takie były realizowane, ale co istotniejsze, wskazywali na ich wysoką użyteczność.

Również cel, jakim było aktywne kształtowanie profilu szkolnictwa zawodowego i dostosowanie go do potrzeb pracodawców, został zrealizowany poprzez nawiązanie i zacieśnienie współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi (technikami) a pracodawcami. Pracodawcy zostali ponadto aktywnie włączeni w proces przygotowywania programów kształcenia, aby odpowiadały one w jak największym stopniu na potrzeby rynku pracy. Pozwoliło to na osiągnięcie kolejnego celu projektu, jakim było dostosowanie kształcenia zawodowego do bieżących potrzeb rynku pracy. Ponadto, w dużej mierze uwaga w projekcie skupiona była na Inteligentnych Specjalizacjach Województwa Świętokrzyskiego, a więc kluczowych branżach regionu, które są najbardziej perspektywiczne pod względem rozwoju, ale wymagają również ukierunkowanego wsparcia, aby ten rozwój osiągnąć. Bez odpowiednio wykształconych kadr będzie to trudne, dlatego też innowacyjne podejście do kształcenia zawodowego może przynieść i, jak wskazują doświadczenia uczestników, przynosi zamierzone efekty – zarówno uczniowie/uczennice, jak i pracodawcy wskazują na rozwinięcie niezbędnych na rynku pracy umiejętności praktycznych wśród uczniów/uczennic. Testowane, w ramach grantów nowe działania okazały się skuteczne i realnie zwiększyły szanse odnalezienia się na rynku pracy uczniów/uczennic szkół zawodowych (techników) uczestniczących w projekcie.

Wszystkie wskaźniki zostały w projekcie osiągnięte na założonym poziomie, a w 9 spośród 15 wskaźników osiągnięto poziom przekraczający zakładany. Ponadto, w przypadku czterech wskaźników, osiągnięto poziom równy lub przekraczający 200% stopnia realizacji, są to: wskaźnik rezultatu *Liczba osób, które podwyższyły kompetencje poprzez udział w kursach pedagogicznych dla przedsiębiorców* (208,3%) i *Liczba przetestowanych innowacji społecznych w skali mikro* (200,00%) oraz wskaźniki produktu *Liczba osób biorących udział w kursach*

zawodowych dla przedsiębiorców (208,3%) i *Liczba innowacji przyjętych do dofinansowania w skali mikro* (200,0%).

Zgromadzone dane i opinie jednoznacznie wskazują na wysoki poziom trafności ewaluowanego projektu i wdrożonych w jego ramach rozwiązań, wspierających szkolnictwo zawodowe. Podjęte w grantach działania, w ramach Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego, zaspokajały potrzeby wszystkich grup, tj. szkół zawodowych (techników), uczniów/uczennic tych szkół oraz pracodawców. Co więcej, stopień dopasowania przyjętych rozwiązań do potrzeb tych grup był bardzo wysoki i pozwolił na osiągnięcie wielu korzyści przez szkoły kształcenia zawodowego, uczniów/uczennice i pracodawców. Korzyści te pokrywały się w dużej mierze z założonymi celami projektu tj.: wzrost wiedzy praktycznej wśród uczniów/uczennic szkół zawodowych (techników) zwiększenie skali i jakości kształcenia praktycznego w miejscu pracy, zwiększenie szans uczniów/uczennic na rynku pracy, a wszystkie te korzyści pośrednio wpływały na poprawę wizerunku szkolnictwa zawodowego.

Wśród oczekiwań dotyczących kształcenia zawodowego, które udział w projekcie zaspokoił, uczniowie/uczennice najczęściej wskazywali: nabycie nowych umiejętności (83,3%), możliwość pracy zespołowej (75,6%), poszerzenie wiedzy o zawodzie (72,2%), a także możliwość zdobycia samego doświadczenia zawodowego (66,7%).

Analizując korzyści, jakie wynieśli uczniowie/uczennice z udziału w grantach, można wyróżnić ich trzy podstawowe rodzaje:

- rozwój umiejętności praktycznych,
- rozwój kompetencji miękkich związanych ze świadczeniem stosunku pracy,
- poznanie specyfiki zawodu, w którym uczeń się kształci.

Przede wszystkim jednak, udział w projekcie wpłynął na rozszerzenie wiedzy i umiejętności nabywanych w szkole o aspekt praktyczny realizowany bezpośrednio w środowisku pracy. Zapewnił też pierwsze doświadczenia na rynku pracy, mogące kształtować przyszłą pozycję i postawę wobec rynku pracy.

Spośród uczniów/uczennic uczestniczących w badaniu 82,4% zadeklarowało, że zajęcia praktyczne u pracodawcy pozwoliły im na zdobycie nowej wiedzy, umiejętności i poszerzenie kompetencji. Zdecydowanie potwierdza tę tezę niemal 45% uczniów/uczennic, a prawie 38% dostrzega w jakimś stopniu wzrost kompetencji.

Niemal 83% pracodawców wskazało, że korzyścią jaką wynieśli z projektu jest nawiązanie współpracy ze szkołami zawodowymi (technikami). Prawie 76% przedstawicieli pracodawców wskazało na fakt uczestnictwa w procesie szkolenia przyszłych kadr jako realną korzyść jaką odnieśli. Niespełna 1/4 pracodawców, dzięki udziałowi w projekcie, pozyskała nowych pracowników.

Podwaliną pod realizację poszczególnych grantów była efektywna i udana współpraca pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami. Jej jakość oceniania jest przez przedstawicieli grantobiorców i ich partnerów w większości jako dobra – połowa badanych ocenia ją bardzo dobrze, a 40,0% raczej dobrze. Sami przedsiębiorcy pozytywnie oceniają nawiązaną ze szkołami współpracę – 76,7% spośród nich ocenia ją bardzo dobrze, a 23,3% raczej dobrze. Równie dobrze współpracę tę oceniają przedstawiciele szkół zawodowych (techników) – ponad 70% przedstawicieli kadry zarządzającej i niemal 80% nauczycieli współpracę na linii szkoła zawodowa (technikum) – pracodawca, ocenia bardzo dobrze.

Wskazując na mocne strony projektu, odnoszono się przede wszystkim do: dopasowania celów do potrzeb uczestników – 90,0% wskazań, wysokości wsparcia finansowego umożliwiającego zrealizowanie założonych celów – 70,0% wskazań oraz zapewnienia możliwości realnego wpływu na edukację zawodową – 50,0% wskazań.

W niewielkim stopniu wskazywano na słabe strony projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe". Niemal 1/3 przedstawicieli grantobiorców wskazało, że słabą stroną projektu była ograniczona możliwość realizowania różnorodnych projektów, zaś 1/5 spośród nich uznała za słaby punkt projektu niewystarczającą wysokość wsparcia finansowego, aby umożliwić zrealizowanie założonych celów.

Reasumując wyniki przeprowadzonej analizy, należy podkreślić pozytywną ocenę projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe” we wszystkich jego aspektach. Został on oceniany jako trafny, skuteczny i użyteczny, a uczestniczące w nich strony dostrzegły liczne korzyści płynące z jego realizacji dla szkół zawodowych (techników), uczniów/uczennic się w nich kształcących oraz pracodawców.

SPIS TREŚCI

STRESZCZENIE 3
SPIS TREŚCI 9
I. WPROWADZENIE 11
1.1 CELE BADANIA 12
1.2 ZAKRES BADANIA 13
1.3 SPOSÓB REALIZACJI BADANIA 13
II. OPIS METODOLOGII BADANIA 15
2.1 ANALIZA DANYCH ZASTANYCH (DESK RESEARCH) 15
2.2. WYWIADY INTERNETOWE 15
2.3. POGŁĘBIONE WYWIADY INDYWIDUALNE 16
2.4. STUDIUM PRZYPADKU 16
III. OPIS WYNIKÓW BADANIA 17
3.1 OPIS PROJEKTU 17
Grant I *24*
Grant II *26*
Grant III *28*
Grant IV *30*
Grant V *31*
Grant VI *33*
Grant VII *34*
Grant VIII *37*
Grant IX *39*
Grant X *41*
3.2 OCENA PROJEKTU 44
3.2.1 Ogólna ocena projektu *44*
3.2.2 Ocena warunków wejścia do projektu *51*
3.2.3 Stopień realizacji celów *53*
3.2.4 Stopień realizacji wskaźników projektu *72*
3.2.5 Trafność projektu *80*
3.2.6 Skuteczność projektu *90*
3.2.7 Trudności realizacyjne *98*

3.3 INNOWACYJNOŚĆ PROJEKTU 103
3.4 OCENA WSPÓŁPRACY SZKÓŁ ZAWODOWYCH (TECHNIKÓW) I PRACODAWCÓW 107
3.3.1 Przebieg praktycznej nauki zawodu u pracodawcy 110
3.5 MOCNE I SŁABE STRONY PROJEKTU 114
3.5.1 Mocne strony 114
3.5.2 Słabe strony 117
3.5.3 Potrzeba kontynuacji projektu 118
IV. PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK 120
4.1 STUDIUM PRZYPADKU 122
4.1.1 Case study ze współpracy Hotelu Bristol Art & Medical SPA w Busku Zdroju i Zespołu Szkół Gastronomicznych i Hotelarskich im. KEN w Sandomierzu 122
4.1.2 Case study ze współpracy Powiatowego Zespołu Szkół w Ożarowie oraz F.U. Leomar Marcin Królikowski w Opatowie pt. „Innowacyjne zawodowe kształcenie dualne w Powiecie Opatowskim" 126
4.1.3 Case study ze współpracy Zespołu Szkół Informatycznych w Kielcach oraz Firmy I-TEL Paweł Bąk 130
4.1.4 Case study ze współpracy między Zespołem Szkół Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Kielcach oraz Targami Kielce 135
4.1.5 Case study ze współpracy Powiatowego Zespołu Szkół w Łopusznie oraz Hotelu Uroczysko w Cedzynie koło Kielc pt. „Innowacyjny model kształcenia - drogą do sukcesu zawodowego w Powiecie Kieleckim" 139
V. REKOMENDACJE 144
VI. ANEKS 146

I. WPROWADZENIE

Projekt pod nazwą „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe", realizowany w okresie od 1 sierpnia 2017 r. do 30 czerwca 2021 r., był współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Osi Priorytetowej IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działania 4.1 Innowacje społeczne. Jego Liderem było Województwo Świętokrzyskie - Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego, a Partnerem ponadnarodowym - Berufsförderungsinstitut (BFI) Burgenland – Instytut Szkolenia Zawodowego z Austrii.

Celem projektu było podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego przy wykorzystaniu różnych modeli implementacji kształcenia praktycznego w miejscu pracy oraz przygotowanie wzorcowego modelu do wdrożenia wypracowanej koncepcji w Polsce, również w oparciu o doświadczenia partnera zagranicznego.

W ramach projektu wyłonionych zostało 10 grantobiorców – szkoły zawodowe techniczne, Centrum Kształcenia Zawodowego, Zakład Doskonalenia Zawodowego, samorządy, organizacje pracodawców oraz instytucje otoczenia biznesu, którzy opracowali i przetestowali 10 różnych Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego:

1. **„Kształcenie w środowisku pracy. Szkoła - CKZ – Pracodawca"**
   Grantobiorca: Centrum Kształcenia Zawodowego w Starachowicach;
2. **„Innowacyjny model kształcenia - drogą do sukcesu zawodowego w Powiecie Kieleckim"**
   Grantobiorca: Starostwo Powiatowe w Kielcach;
3. **„Innowacyjne zawodowe kształcenie dualne w Powiecie Opatowskim"**
   Grantobiorca: Zespół Szkół im. Marii Skłodowskiej Curie w Ożarowie;
4. **„Model Kształcenia Dualnego w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 w Końskich"**
   Grantobiorca: Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 w Końskich
5. **„Innowacyjny model kształcenia praktycznego JPD dla kierunku technik informatyk"**
   Grantobiorca: Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach;

6. **„Uczeń – Zawodowiec”**
   Grantobiorca: Stowarzyszenie Forum Pracodawców;
7. **„Korpus Fachowców - współpraca ekspertów dla efektywnego kształcenia w branży gastronomiczno-hotelarskiej”**
   Grantobiorca: Świętokrzyski Związek Pracodawców Prywatnych Lewiatan;
8. **„Innowacyjny model kształcenia uczniów szkół zawodowych z terenu Powiatu Kieleckiego”**
   Grantobiorca: Fundacja Agencja Rozwoju Regionalnego w Starachowicach;
9. **„Innowacyjne zawodowe kształcenie dualne w Powiecie Opatowskim - ver. 2.0”**
   Grantobiorca: Zespół Szkół Nr 1 w Opatowie;
10. **„Dualny model 3D” - doradztwo, doskonalenie, doświadczenie”**
    Grantobiorca: Niepubliczne Technikum Zawodowe ZDZ w Kielcach.

1.1 Cele badania

Głównym celem badania było uzyskanie informacji na temat realizacji projektu pod kątem osiągnięcia założonych wskaźników i zgodności zrealizowanych grantów z celami projektu.

Cele szczegółowe badania:

- ocena realizacji celów projektu oraz wpływu na osiągnięcie celu szczegółowego POWER tj. *Zwiększenie wykorzystania innowacji społecznych na rzecz poprawy skuteczności wybranych aspektów polityk publicznych w obszarze oddziaływania EFS;*
- ocena realizacji założonych w projekcie wskaźników rezultatu i produktu;
- ocena korzyści wynikających z przeniesienia kształcenia praktycznego do pracodawcy;
- ocena skuteczności działań realizowanych na rzecz uczestników projektu – doradztwo zawodowe dla uczniów/uczennic, kursy zawodowe dla przedsiębiorców itp.;
- wpływ projektu na współpracę szkół z przedsiębiorcami;
- ocena wpływu projektu na dostosowanie kształcenia praktycznego do wymogów rynku pracy;
- analiza zgodności podejmowanych przez grantobiorców działań z planowanymi w specyfikacjach Innowacyjnymi Modelami Kształcenia Praktycznego;
- identyfikacja „dobrych praktyk” oraz rekomendacji w zakresie współpracy szkół z pracodawcami przy realizacji kształcenia praktycznego w miejscu pracy.

1.2 Zakres badania

Zakres podmiotowy badania obejmował:

- 10 przedstawicieli grantobiorców i ich partnerów odpowiedzialnych za realizację grantów;
- 19 szkół zawodowych (techników) z terenu województwa świętokrzyskiego (technika), uczestniczących w grantach, w tym:
    - kadrę zarządzającą szkół,
    - nauczycieli (wyznaczone przez dyrekcję osoby odpowiedzialne za organizację kształcenia praktycznego i współpracę z pracodawcami),
    - uczniów/uczennice uczestniczących w grantach.
- przedstawicieli pracodawców – przedsiębiorstwa i instytucje, w których odbywało się kształcenie praktyczne uczniów/uczennic uczestniczących w grantach, w tym: kadra zarządzająca lub opiekunowie praktyk wyznaczeni przez kadrę zarządzającą.

1.3 Sposób realizacji badania

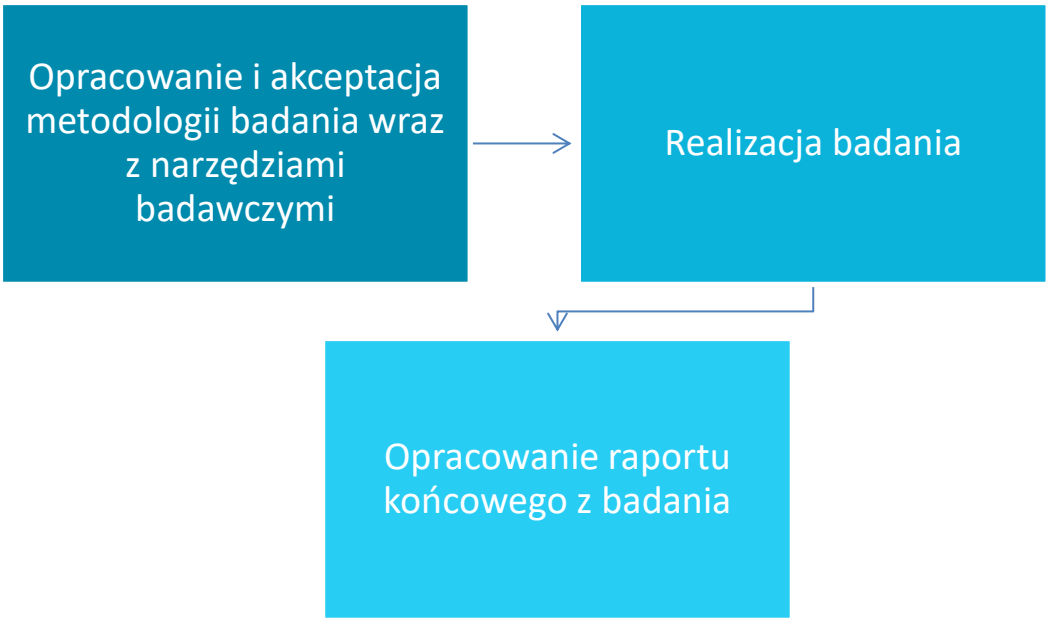
Badanie zostało podzielone na 3 etapy:

Etap 1 – opracowanie metodologii badawczej w oparciu o zagadnienia wyszczególnione przez Zamawiającego. Efektem realizacji pierwszego etapu badania był raport metodologiczny wraz z narzędziami badawczymi, który oparty został na wstępnej analizie danych zastanych, umożliwiającej eksplorację materiału badawczego i sformułowanie trafnych narzędzi badawczych.

Etap 2 – realizacja badania zgodnie z założeniami ujętymi w SOPZ, Ofercie badawczej oraz aporcie metodologicznym. Realizacja badań wtórnych (desk research) oraz pierwotnych o charakterze ilościowym (CAWI) i jakościowym (ITI, case study).

Sposób realizacji badania przedstawia poniższy schemat.

Schemat 1. Sposób realizacji badania



Źródło: opracowanie własne ASM-Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Etap 3 – analiza zgromadzonego materiału i opracowanie raportu końcowego podsumowującego badanie.

W badaniu zastosowane zostało podejście badawcze oparte na tzw. triangulacji metodologicznej. Podejście takie umożliwiło uchwycenie różnych aspektów badanego przedmiotu oraz wykorzystanie mocnych strony każdej metody przy wzajemnej neutralizacji ich słabości. Uzyskany w ten sposób materiał z jednej strony pozwolił na statyczną analizę danych, z drugiej zaś umożliwił zebranie pogłębionych informacji o charakterze wyjaśniającym. Idea triangulacji rozumiana jest jako zwielokrotnienie:

- metod i technik badawczych,
- źródeł informacji,
- perspektyw badawczych osób realizujących badanie.

Dzięki zastosowaniu różnorodnych narzędzi doszło do uzyskania efektu kumulowania się i wzajemnego uzupełniania danych pochodzących z różnych źródeł. Różnorodność technik gromadzenia informacji i ich analizy pozwoli lepiej poznać i zrozumieć przedmiot badania.

II. OPIS METODOLOGII BADANIA

Badanie opierało się na 4 metodach badawczych:

2.1 Analiza danych zastanych (desk research)

Proces badawczy przedmiotowego badania rozpoczął się od etapu analizy danych zastanych (desk research). Eksploracja przedmiotu badania oparta na dostępnych danych umożliwiła badaczom zarysowanie kontekstu badania oraz przygotowanie do dalszych badań pierwotnych. Desk Research wykorzystuje szeroki zasób danych wytworzonych przed badaniem, które dzięki pracy analitycznej nabierają wartości poznawczej w kontekście celów i założeń badania. Umożliwiła badaczom przygotowanie trafnych narzędzi, pogłębienie problematyki badawczej oraz konfrontację analityczną.

2.2. Wywiady internetowe

Wywiad internetowy CAWI (ang. Computer Assisted Web Interviews) to metoda polegająca na przesłaniu respondentom linku do kwestionariusza ankiety wraz z instrukcją jego wypełniania. Po wypełnieniu ankiety respondenci przesyłają drogą elektroniczną wypełniony dokument, a następnie dane zebrane w trakcie badania wprowadzone zostają do bazy danych, gdzie podlegają zagregowaniu.

<u>Wielkość i sposób doboru próby</u>

Badanie CAWI zostało przeprowadzone wśród 5 grup badawczych:

- przedstawicieli grantobiorców i ich partnerów – N=10
- kadry zarządzającej szkołami zawodowymi (technikami) szkołami zawodowymi (technikami) – N=21
- nauczycieli (wyznaczonych przez dyrekcję osób odpowiedzialnych za organizację kształcenia praktycznego i współpracę z pracodawcami w ramach grantów) – N=31
- uczniów/uczennic techników biorących udział w grantach – N=114
- przedstawicieli kadry zarządzającej lub wyznaczonych przez pracodawcę osób odpowiedzialnych za organizację kształcenia praktycznego w ramach grantów (opiekunów praktyk) – N=30

Łącznie zrealizowanych zostało N=206 wywiadów.

Dobór próby miał charakter celowy.

2.3. Pogłębione wywiady indywidualne

Technika jakościowego wywiadu pogłębionego jest klasyczną techniką badań jakościowych z użyciem narzędzia jakim jest scenariusz wywiadu. Wywiady zostały przeprowadzone za pomocą narzędzi telefonicznych (ITI).

Wielkość i sposób doboru próby

W ramach badania zostało zrealizowanych 10 wywiadów ITI z przedstawicielami grantobiorców i ich partnerami odpowiedzialnymi za realizację grantów. Dobór próby przeprowadzony został w sposób celowy w oparciu do dane dostarczone przez Zamawiającego.

2.4. Studium przypadku

Case study (studia przypadków) to szczegółowe opisy rzeczywistych przypadków, pozwalające wyciągnąć wnioski na temat ich funkcjonowania, zastosowanych rozwiązań, ale również służące upowszechnieniu najefektywniejszego rozwiązania, które udało się wypracować przy wykorzystaniu określonego działania, sposobu współpracy. Celem case study jest nie tylko przedstawienie rozwiązań wartych skopiowania, wdrożenia przez inne podmioty z uwagi na efektywność funkcjonowania, ale również przedstawienie na bazie doświadczeń ewentualnych trudności, barier funkcjonowania oraz sposobów na ich uniknięcie. Opisywana technika gromadzenia i analizy danych jest szczególnie pomocna w zakresie identyfikacji i opracowania tzw. „dobrych praktyk".

Wielkość i sposób doboru próby

Zrealizowano łącznie 5 studiów przypadku dotyczących współpracy szkół z pracodawcami.

W ramach case study przeprowadzone zostały wywiady pogłębione ITI z przedstawicielami:

- kadry zarządzającej lub wyznaczonych przez pracodawcę osób odpowiedzialnych za organizację kształcenia praktycznego w ramach grantów (opiekunów praktyk);
- kadry zarządzającej szkołami zawodowymi (technikami).

W ramach każdej grupy badawczej przeprowadzono 5 wywiadów pogłębionych. Łącznie w ramach case study przeprowadzono 10 wywiadów pogłębionych ITI.

Dobór próby przedstawicieli pracodawców oraz kadry zarządzającej szkołami miał charakter celowy.

III. OPIS WYNIKÓW BADANIA

3.1 Opis projektu

Projekt pod nazwą „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" realizowany w okresie od 1 sierpnia 2017 r. do 30 czerwca 2021 r., był współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Osi Priorytetowej IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działania 4.1 Innowacje społeczne. Jego Liderem było Województwo Świętokrzyskie - Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego, a Partnerem ponadnarodowym - Berufsförderungsinstitut (BFI) Burgenland – Instytut Szkolenia Zawodowego z Austrii. Wartość projektu wyniosła 17 808 774,50 zł. Miejscem realizacji projektu, a tym samym przygotowywania i testowania Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego był teren województwa świętokrzyskiego.

Zaplanowano osiągnięcie następujących efektów realizacji projektu[1]:

- zwiększenie częstości i jakości kształcenia praktycznego w miejscu pracy jako integralnego elementu formalnego kształcenia zawodowego poprzez innowacyjne podejście do zwiększenia skali kształcenia praktycznego w miejscu pracy;
- osiągnięcie celu szczegółowego POWER – zwiększenie wykorzystania innowacji społecznych na rzecz poprawy skuteczności wybranych aspektów polityk publicznych w obszarze oddziaływania EFS. Projekt zakładał wykorzystanie innowacji społecznej, w tym zmiany w prowadzeniu zajęć kształcenia praktycznego, przetestowanie i wypracowanie nowych skutecznych rozwiązań problemów w obszarze kształcenia zawodowego oraz zatrudnienia;
- aktywne kształtowanie profilu szkolnictwa zawodowego i wyższego zgodnie z oczekiwaniami regionalnej gospodarki wynikających z zapisów Strategii Rozwoju Województwa Świętokrzyskiego do 2020.

W projekcie określono procedurę naboru, a następnie zgodnie z przygotowaną dokumentacją, w ramach dwóch naborów, wyłoniono łącznie 10 grantobiorców[2] – szkoły zawodowe

[1] W oparciu o informacje zawarte na stronie internetowej https://innowacyjnaedukacja.spinno.pl/o-programie/

[2] Grantobiorca - uczestnik projektu grantowego, który po przejściu wszystkich etapów rekrutacji i podpisaniu umowy o powierzenie grantu otrzymał dofinansowanie na realizację grantu.

techniczne, Centrum Kształcenia Zawodowego, Zakład Doskonalenia Zawodowego, samorządy, organizacje pracodawców oraz instytucje otoczenia biznesu, którzy opracowali i przetestowali 10 różnych Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego na obszarze 9 powiatów z terenu województwa świętokrzyskiego.

Założony we wniosku o dofinansowanie cel główny projektu tj. „Podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego przy wykorzystaniu zestawu co najmniej 5 modeli implementacji kształcenia praktycznego w miejscu pracy i przygotowanie modelu wdrożenia kształcenia w miejscu pracy w Polsce, również w oparciu o doświadczenie partnera zagranicznego" – został zaplanowany do osiągnięcia poprzez realizację niżej wymienionych zadań:

Zadanie 1 - Przygotowanie procesu grantowego i działania wspierające rozwój innowacyjnych form kształcenia zawodowego

Celem było przygotowanie potencjalnych grantobiorców do udziału w konkursie oraz podjęcie działań zmierzających do prawidłowej realizacji grantów. W tym celu przeprowadzono następujące działania:

- przeprowadzono spotkania grantowe, na których przedstawiono zasady aplikowania, wdrażania i doradztwo merytoryczne w zakresie realizacji grantów;
- powołano Komitet Sterujący w skład, którego weszli przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Świętokrzyskiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Rozwoju, Ośrodka Rozwoju Edukacji, Kuratorium Oświaty, urzędów pracy i Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy oraz partnerzy społeczni, władze i instytucje lokalne i ponadregionalne. Celem Komitetu był nadzór nad prawidłową realizacją działań;
- Forum kształcenia praktycznego z udziałem partnera ponadnarodowego, który miał za zadanie przybliżyć system austriacki i zaprezentować dobre praktyki. Przeprowadzona prezentacja miała na celu zainspirowanie potencjalnych grantobiorców do wykorzystania gotowych rozwiązań austriackich możliwych do zaadaptowania w systemie polskim;
- przygotowano regulamin konkursów zwierający założenia i kryteria oceny grantów, ogłoszono konkurs i przeprowadzono nabór wniosków, a przygotowana dokumentacja konkursowa była konsultowana z partnerem ponadnarodowym;
- przeprowadzono wybór grantów;
- zorganizowano spotkania w ramach platformy współpracy z udziałem grantobiorców;

- podjęto współpracę przy tworzeniu nowych innowacyjnych koncepcji działań w obszarze edukacji,
- zrealizowano targi, w ramach których była możliwość zaprezentowania od strony praktycznej techniki wybranego zawodu i umiejętności nabytych podczas nauki u przedsiębiorców. Targi stanowiły też formę promowania współpracy między szkołami a pracodawcami;
- przygotowano stronę internetową projektu dostosowaną do potrzeb osób niewidzących i niedowidzących, na której znajdują się m.in. dokumenty dotyczące zasady naboru grantobiorców i odbiorców projektu oraz artykuły branżowe i informacje z działań prowadzonych na każdym etapie realizacji projektu.

Zadanie 2 - Realizacja grantów – testowanie i wdrożenie innowacyjnego kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach

W ramach realizacji zadania przewidziano:

- zawarcie umów z grantobiorcami realizujących zadania mające na celu zwiększenie liczby godzin kształcenia zawodowego u pracodawcy – minimum 40% z przypadającej na zajęcia praktyczne liczby godzin zgodnie z ustawą w wymiarze 785 w okresie trwania projektu;
- realizację kształcenia praktycznego uczniów w przedsiębiorstwie przez minimum 2 semestry, a maksimum 5 semestrów dla 500 uczniów (215 kobiet, 285 mężczyzn) klas II-IV szkół zawodowych – techników z województwa świętokrzyskiego;
- zawarcie umów trójstronnych pomiędzy grantobiorcami – pracodawcami, uczniami;
- objęcie grantobiorców wsparciem merytorycznym, m.in. eksperckimi usługami doradczymi, takimi jak: doradztwo edukacyjne prowadzone przez ekspertów z zakresu szkolnictwa zawodowego, porady formalno-prawne wg. zgłoszonego zapotrzebowania, doradztwo zawodowe dla uczniów – usługi doradcze świadczone dla szkół i przedsiębiorców uczestniczących w projekcie. Wsparcie dla grantobiorców w zakresie doradztwa merytorycznego w procesie realizacji grantów ze strony Lidera projektu. Dla szkół, przedsiębiorstw i uczniów przewidziano również możliwość udziału w szkoleniach instruktażowych zawodu, wsparcie w zakresie zwiększenia jakości praktyk, kształcenie nauczycieli, finansowanie wynagrodzeń dla uczniów oraz możliwość zatrudnienia pracowników firm (specjalnych branż) jako nauczycieli przedmiotów zawodowych w szkołach;

- organizację kursów pedagogicznych dla chętnych przedsiębiorców, którzy zdecydują się przyjąć uczniów na zajęcia praktyczne;
- bieżące rozliczenie grantów oraz monitorowanie realizacji działań w ramach grantów;
- opiekę nad prawidłową realizacją sprawowaną przez animatorów ds. grantów z min. 3-letnim doświadczeniem w realizacji zadań z zakresu szkolnictwa zawodowego.

Zadanie 3 - Partnerska wymiana wiedzy i doświadczeń w zakresie innowacyjnego podejścia do kształcenia zawodowego

W ramach realizacji zadania zaplanowano komponent międzynarodowy w postaci współpracy z Instytutem Kształcenia Zawodowego (BFI) w Austrii celem przekazania grantobiorcom wiedzy opartej na wieloletnim doświadczeniu partnera w organizacji bezpośredniego kształcenia praktycznego uczniów u pracodawcy. Partner zagraniczny, który jest odpowiedzialny za realizację zadania, w Austrii zaangażowany jest w opracowanie programu kształcenia, które jest na bardzo wysokim poziomie i jest wymieniane jako dobry przykład szkolnictwa zawodowego w UE.

W ramach realizacji zadania zaplanowano:

- zorganizowanie misji do Austrii dla przedstawicieli szkół, przedsiębiorstw i organów prowadzących, mającej na celu praktyczne zapoznanie uczestników z systemem obowiązującym w kraju partnera i zaczerpnięcie pozytywnych wzorców celem wdrożenia w działaniach prowadzonych w ramach projektu oraz pokazanie praktycznych przykładów uczestnikom misji z Polski;
- współpracę Konsultanta ds. wymiany wiedzy ze strony Partnera przy tworzeniu szczegółowych programów kształcenia w miejscu pracy dla każdego Grantobiorcę. Przygotowanie katalogu porad/dobrych praktyk dostosowanych do danego grantu, tj. kierunku kształcenia uczniów, profilu działalności przedsiębiorstwa, specyfiki lokalnej gospodarki, z doświadczenia i praktyki prowadzonego kształcenia praktycznego w Austrii w podobnych warunkach (zbliżony kierunek kształcenia i działalność firm);
- współpracę Partnera (Konsultanta ds. wymiany wiedzy) przy opracowaniu założeń formalnych w ramach kształcenia w miejscu pracy między różnymi podmiotami (szkoły, przedsiębiorstwa, ewentualnie CKP w zależności od grantu) dla każdego Grantobiorcę (porównanie i zaczerpnięcie wiedzy ze stosowanych w Austrii rozwiązań w kwestiach zawierania umów z przedsiębiorstwami, ewentualnie udziału instytucji pośrednich pomiędzy szkołą a przedsiębiorstwem);

- współpracę przy tworzeniu koncepcji innowacyjnych działań w obszarze edukacji dla grantobiorców (innowacyjne działania dostosowane do potrzeb każdego grantu, np. udział w branżowych targach międzynarodowych, wizyty znanych przedsiębiorców w szkołach, itp.). Informowanie grantobiorców o możliwości budowania partnerstw międzynarodowych w obszarze edukacji w ramach ich własnych inicjatyw;
- organizację konsultacji warsztatowych z grantobiorcami ekspertów z Austrii, posiadających doświadczenie w zakresie szkolnictwa zawodowego (minimum 5).

Wybór Partnera został dokonany ze względu na posiadane przez niego wysokie kompetencje w zakresie specjalistycznej edukacji dla indywidualnych sektorów przemysłu oraz szkoleń dla pracowników, osób bezrobotnych oraz w zakresie kształcenia zawodowego.

Zadanie 4 - Monitorowanie efektów i rozpowszechnianie celem wdrożenia innowacyjnych form wsparcia na rzecz kształcenia zawodowego

W ramach realizacji zadania założono działania zmierzające do upowszechnienia i włączenia zrealizowanych działań również w innych województwach i na skalę krajową, np. film instruktażowy oraz wywiady z przedsiębiorcami.

W ramach realizacji zadania zaplanowano:

- przeprowadzenie badań ewaluacyjnych. Pierwsza ewaluacja po 1 roku implementacji (2019) w zakresie informacji n temat wdrażania nowego podejścia, ewaluacja końcowa (2021) w zakresie wiedzy i oceny wykonalności modelu oraz możliwości zapewnienia trwałości wypracowanego rozwiązania;
- przygotowanie dwujęzycznego Raportu wraz z wnioskami i koncepcją włączenia opracowanego modelu kształcenia praktycznego do praktyki działania szkół zawodowych, który zostanie przekazany do instytucji odpowiedzialnych za szkolnictwo zawodowe w innych województwach i na poziomie kraju;
- w ramach pokazania efektów grantów organizację konkursu na najlepsze rozwiązanie opracowane przez uczniów/uczennice w trakcie kształcenia praktycznego u pracodawcy. Upowszechnienie i stosowanie wśród pracodawców uzyskanych w drodze konkursu efektów;
- zorganizowanie wizyt studyjnych dla przedsiębiorców innych regionów w powiatach, które organizują kształcenie w przedsiębiorstwie;
- prowadzenie badań uczestników projektu pod kątem zatrudnienia oraz przeprowadzenie ankiety dotyczącej rozwoju edukacji zawodowej;

- organizację Forum rozpowszechniającego wypracowany model kształcenia praktycznego, na którym wyróżniający się przedsiębiorcy realizujący kształcenie zawodowe we współpracy ze szkołami zostaną wyróżnienie statuetkami Ambasador edukacji.

Analiza specyfikacji, harmonogramów rzeczowo-finansowych, raportów końcowych z realizacji grantów oraz wywiady z grantobiorcami potwierdziła, że wszyscy grantobiorcy wykazali się znajomością specyfiki i aktualnych potrzeb rynku w województwie świętokrzyskim. Analiza poszczególnych Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego wykazała, że we wszystkich grantach wdrożono innowacyjne rozwiązania edukacyjne w zakresie wzrostu częstości i jakości kształcenia praktycznego u pracodawcy. W każdym Innowacyjnym Modelu Kształcenia Praktycznego co najmniej 40% godzin zajęć praktycznych z zakresu kształcenia zawodowego w klasach technikalnych zostało przeniesionych do pracodawców. Potwierdza to, że wszystkie realizowane granty były zgodne z celem projektu. Ponadto, w każdym Innowacyjnym Modelu Kształcenia Praktycznego uwzględniono ścisłą współpracę co najmniej szkoły i pracodawcy (a w niektórych Innowacyjnych Modelach Kształcenia Praktycznego także innych partnerów), w zakresie dostosowania szkolnego programu nauczania do możliwości realizacji części zajęć praktycznych u pracodawcy (z uwzględnieniem zakresu wykonywanej działalności, profilu firmy, wyposażenia itp.). W realizację poszczególnych grantów zaangażowane były szkoły, uczniowie/uczennice i przedsiębiorcy.

W ramach grantów oferowano wiele form wsparcia dla szkół, przedsiębiorców, uczniów/uczennic, ale również dla samych grantobiorców. W przypadku, gdy grantobiorcą była szkoła, korzystała ona zarówno z form wsparcia przeznaczonych dla grantobiorców, jak też dla uczestników grantów.

Przeprowadzona analiza wykazała, że wszyscy grantobiorcy zaoferowali uczniom/uczennicom kształcenie praktyczne u pracodawców z udziałem opiekuna kształcenia praktycznego z ramienia pracodawcy, a także badania lekarskie i ubezpieczenie. Ponadto, zapewniono doposażenie stanowisk pracy i/lub zakup odzieży, obuwia roboczego, a także wyposażenie uczniów/uczennic w niezbędne narzędzia pracy. Wszystkim uczniom/uczennicom wypłacono stypendia oraz zapewniono doradztwo zawodowe. Grantobiorcom zapewniono specjalistyczne doradztwo edukacyjne w pięciu zakresach tematycznych, z którego korzystali przez cały okres realizacji grantów. Zapewniono kursy pedagogiczne dla przedsiębiorców. Uczestnicy grantów brali udział w targach branżowych. Ponadto zorganizowano dla uczniów konkurs z nagrodami na innowacyjne rozwiązanie wypracowane w ramach grantu. Dziesięciu przedsiębiorców zostało wyróżnionych statuetką Ambasador Edukacji Zawodowej. Wszystkie powyższe działania miały bezpośredni wpływ na efekty zrealizowanych grantów, jak również na cały projekt. Usprawniały proces realizacji grantów i powinny być zapewnione w przyszłości. W ramach wdrażania dziesięciu Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego, Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego pełnił rolę Grantodawcy, a jednocześnie Lidera projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe". Po zakończeniu projektu rolą samorządu województwa będzie promowanie Modelu w środowiskach biznesowych, edukacyjnych, a także wśród Instytucji Otoczenia Biznesu.

Urząd Marszałkowski był odpowiedzialny za:

- zachęcanie pracodawców do współpracy ze szkołami i wskazanie im korzyści wynikających z tej współpracy np. społeczna odpowiedzialność biznesu, lepsze możliwości rekrutacji kadry itp.,
- animację wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy poszczególnymi szkołami (w tym Szkolnymi Animatorami Współpracy) oraz organizacjami biznesowymi i reprezentującymi pracodawców.

W ramach projektu zrealizowano 10 grantów:

Grant I

Tytuł grantu: Kształcenie w środowisku pracy. Szkoła – CKZ – Pracodawca

Grantobiorca: Centrum Kształcenia Zawodowego w Starachowicach.

Termin realizacji: od września 2018 roku do stycznia 2020 roku (3 semestry).

Strony uczestniczące w grancie (szkoły, przedsiębiorcy):

W realizację Innowacyjnego Modelu Kształcenia Praktycznego zaangażowani byli:

ze strony szkół:

- Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 w Starachowicach;
- Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 w Starachowicach;

ze strony przedsiębiorców:

- Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Usługowo Handlowe DEMAX sp. z o. o. w Starachowicach;
- Piotr Głowacz Biuro Obsługi Inwestycji w Starachowicach;
- Hotel Senator + Centrum Konferencyjne w Starachowicach;
- Hotel Europa w Starachowicach;

ze strony instytucji:

- Starostwo Powiatowe w Starachowicach.

Liczba uczniów/uczennic biorących udział w grancie: 29

W grancie wzięło udział 29 uczniów/uczennic (12 kobiet, 17 mężczyzn) z klas technikalnych. 15 uczniów/uczennic kształcących się w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych oraz 14 uczniów/uczennic w kształcących się w zawodzie technik budownictwa.

Wiek osób uczestniczących w realizacji grantu to 16-17 lat.

Zakres grantu:

W ramach grantu przez okres 3 semestrów uczniowie/uczennice kształcący się w zawodzie technik budownictwa odbyli 375 godzin praktyk, w tym w Centrum Kształcenia Zawodowego 75 godzin, a u pracodawców 300 godzin. Natomiast uczniowie/uczennice kształcący się w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych, odbyli łącznie 368 godzin praktyk: w wyspecjalizowanych pracowniach szkolnych 74 godziny, a u pracodawców 294 godziny. To daje 40% zrealizowanych w przedsiębiorstwie godzin kształcenia praktycznego uczniów/uczennic. Podczas trwania projektu grantobiorcę oraz ich uczestników objęto dodatkowymi działaniami wspierającymi rozwój kompetencyjny uczestników z uwzględnieniem wsparcia zaplanowanego przez grantodawcę.

Wartością dodaną realizowanego grantu, w odniesieniu do istniejącej praktyki, było również dokształcenie nauczycieli i zapoznanie ich z realnymi warunkami pracy, z którymi mogą spotkać się uczniowie/uczennice. Wzięli oni udział w warsztatach praktycznych – kurs kucharz I stopnia w Krakowskiej Szkole Restauratorów.

W początkowej fazie realizacji grantu zostały przeprowadzone zajęcia dla uczniów/uczennic skupione na badaniu ich potrzeb i predyspozycji. Zaś w trakcie trwania grantu przeprowadzone zostały zajęcia dotyczące budowania wizerunku pracownika i pracodawcy.

Uczniowie/uczennice uczestniczyli również w kursach zawodowych specjalistycznych oraz wyjazdach na targi branżowe. Uczniowie/uczennice kształcący się w kierunku technik budownictwa mogli skorzystać z badań wysokościowych, a także z kursach zawodowych specjalistycznych: montaż systemów suchej zabudowy, montaż instalacji sanitarnych, Międzynarodowych Targach Budownictwa BUDMA 2019. Uczniowie/uczennice kształcący się w kierunku technik żywienia i usług gastronomicznych wzięli udział w: kursie kelnerskim I stopnia, kursie baristy I stopnia, kursie kucharza menu I stopnia oraz wzięli udział w Międzynarodowych Targach Turystyki Wiejskiej i Aktywnej AGROTRAVEL & ACTIVE LIFE w Kielcach.

W ramach grantu zrealizowano również doradztwo w zakresie:

- doradztwo w zakresie zagadnień finansowo podatkowo-księgowych;
- doradztwo w zakresie zagadnień prawnych;
- doradztwo dotyczące zagadnień specjalistycznych z zakresu edukacji zawodowej;
- doradztwo w zakresie edukacji włączającej.

Podczas trwania grantu 2 osoby z ramienia przedsiębiorców podwyższyło kompetencje poprzez udział w kursach pedagogicznych dla przedsiębiorców.

Grant II

Tytuł grantu: Korpus Fachowców - współpraca ekspertów dla efektywnego kształcenia praktycznego w branży gastronomiczno-hotelarskiej

Grantobiorca: Świętokrzyski Związek Pracodawców Prywatnych „Lewiatan"

Partnerzy:

- Świętokrzyskie Centrum Innowacji i Transferu Technologii Sp. z o.o.
- Fundacja Świętokrzyskich Szefów Kuchni i Kucharzy

Termin realizacji: od września 2018 roku do grudnia 2020 roku (5 semestrów).

Strony uczestniczące w grancie:

w realizację Innowacyjnego Modelu Kształcenia Praktycznego zaangażowani byli:

ze strony szkół:

- Zespół Szkół Techniczno-Informatycznych w Busku –Zdroju;
- Zespół Szkół Gastronomicznych i Hotelarskich im. KEN w Sandomierzu;
- Zespół Szkół Przemysłu Spożywczego w Kielcach;
- Prywatne Technikum AWANS w Kielcach;
- Niepubliczne Technikum Zawodowe im. Żołnierzy Sił Pokojowych ONZ Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Kielcach.

ze strony przedsiębiorców:

- Hotel Bristol Art & Medical SPA z Buska Zdroju;
- Hotel Odyssey Wellness & SPA z Dąbrowy;
- Binkowski Resort z Kielc;
- Hotel Ameliówka z Masłowa;
- Restauracja Żółty Słoń z Kielc.

Liczba uczniów/uczennic biorących udział w grancie: 61

W grancie wzięło udział 61 uczniów/uczennic (46 kobiet, 15 mężczyzn) z klas technikalnych: Zespołu Szkół Techniczno-Informatycznych w Busku – Zdroju kształcących się w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych 7 uczniów/uczennic, Zespołu Szkół Gastronomicznych i Hotelarskich im. KEN w Sandomierzu kształcących się w zawodzie technik

żywienia i usług gastronomicznych 12 uczniów/uczennic, technik hotelarstwa 13 uczniów/uczennic, Zespołu Szkół Przemysłu Spożywczego w Kielcach kształcących się w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych 10 uczniów/uczennic, Prywatnego Technikum AWANS w Kielcach kształcących się w zawodzie technik hotelarstwa 9 uczniów/uczennic, Niepubliczne Technikum Zawodowe im. Żołnierzy Sił Pokojowych ONZ Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Kielcach kształcących się w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych 5 uczniów/uczennic, technik hotelarstwa 5 uczniów/uczennic. Wiek osób uczestniczących w realizacji grantu to 17-19 lat.

Zakres grantu:

W ramach realizacji grantu przez okres 5 semestrów uczniowie/uczennice kształcący się w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych oraz technik hotelarstwa odbyli u pracodawców 368 godzin praktyk. To daje 50% zrealizowanych w przedsiębiorstwie godzin kształcenia praktycznego uczniów/uczennic.

Nowatorską metodą nauczania było zrealizowanie podczas zajęć praktycznych specjalistycznych szkoleń certyfikowanych, które były rozwinięciem podstawy programowej o obszary pożądane na rynku pracy. Proponowane w modelu specjalistyczne szkolenia zostały ukończone certyfikatami. Była to wartość dodana potwierdzania kwalifikacji zawodowych. Cykl szkoleń obejmował następujące tematy:

- „mise en place" od podszewki – prezentacja dobrych i złych praktyk na kuchni;
- techniki obróbki termicznej, czyli niezbędnik każdego kucharza;
- odcienie smaków i tekstur;
- foodpairing – naucz się to robić;
- na gorzko i na słodko – kuchnia wytrawna i desery;
- plating na talerzu profesjonalisty;
- tajniki serwowania dań a'la carte;
- kreowanie tasting menu;
- dekoracja stołów;
- organizacja eventów;
- obsługa gości.

W ramach grantu zrealizowano również doradztwo dla uczniów/uczennic w zakresie budowania wizerunku przyszłego pracownika i pracodawcy, edukacji włączającej, z kolei dla szkół doradztwo w zakresie zagadnień specjalistycznych z zakresu edukacji zawodowej; zaś dla grantobiorcy doradztwo w zakresie tematyki prawnej oraz finansowej.

Podczas trwania grantu 11 osób z ramienia przedsiębiorców podwyższyło kompetencje poprzez udział w kursach pedagogicznych dla przedsiębiorców.

Na potrzeby wdrożenia Innowacyjnego Modelu Kształcenia Praktycznego powstało 5 szkolnych programów zajęć praktycznych w technikach dostosowanych do oczekiwań branży.

Grant III

Tytuł grantu: Innowacyjne zawodowe kształcenie dualne w Powiecie Opatowskim

Grantobiorca: Zespół Szkół im. Marii Skłodowskiej-Curie w Ożarowie

Termin realizacji: od maja 2018 roku do lipca 2020 roku (3 semestry).

Strony uczestniczące w grancie (szkoły, przedsiębiorcy):

ze strony szkół:

- Zespół Szkół im. Marii Skłodowskiej-Curie w Ożarowie
- Zespół Szkół Nr 1 w Opatowie;

ze strony przedsiębiorców:

- Brolam Sp. z o.o.;
- Paweł Jopek STARTNET;
- F.U. LEOMAR Marcin Królikowski;
- BITNET Sp. z o.o.;
- Netradus Polska Sp z o.o.;
- PIT-Stop Jacek Zimnicki;
- Kuczyński Firma Wielobranżowa;

ze strony instytucji:

- Starostwo Powiatowe w Opatowie.

Liczba uczniów/uczennic biorących udział w grancie: 40

W grancie wzięło udział 40 uczniów/uczennic (14 kobiet, 26 mężczyzn) z klas technikalnych: Zespołu Szkół im. Marii Skłodowskiej-Curie w Ożarowie, kształcących się w zawodach: technik mechatronik - 10 uczniów/uczennic, technik informatyk - 10 uczniów/uczennic oraz Zespołu Szkół Nr 1 w Opatowie, kształcących się w zawodach: technik hotelarstwa – 10 uczniów/uczennic, technik pojazdów samochodowych - 10 uczniów/uczennic. Wiek osób uczestniczących w realizacji grantu to 16-18 lat.

Zakres grantu:

W ramach realizacji grantu przez okres 3 semestrów uczniowie/uczennice kształcący się w zawodach: technik mechatronik, technik informatyk, technik hotelarstwa oraz technik pojazdów samochodowych, odbyli u pracodawców po 376 godzin praktyk. Procent godzin kształcenia praktycznego uczniów w przedsiębiorstwie zaplanowany w Modelu Kształcenia Praktycznego – 50%.

W ramach realizacji grantu 2 nauczycieli odbyło zawodowy kurs specjalistyczny.

W zawodowych kursach specjalistycznych uczestniczyli również uczniowie/uczennice:

- ✓ 10 osób kształcących się w kierunku technik hotelarstwa ukończyło kursy: z zakresu baristyki oraz „Profesjonalnej obsługi konsumenta",
- ✓ 10 osób z kierunku technik pojazdów samochodowych uczestniczyło w kursie z zakresu spawanie w metodzie MAG 135,
- ✓ 10 osób z kierunku technik informatyk ukończyło kursy z zakresu eksploatacji sieci teleinformatycznych oraz z zakresu spawania i eksploatacji sieci światłowodowych,
- ✓ 10 osób kształcących się w zawodzie technik mechatronik ukończyło kurs z zakresu programowania robotów przemysłowych KAWASAKI.

Uczniowie/uczennice wszystkich czterech grup uczestniczyli w zajęciach z kompetencji kluczowych prowadzonych metodą badawczą, rozwijającą wiele kompetencji i zdolności jednocześnie. Zajęcia obejmowały: doradztwo edukacyjno-zawodowe Bleanded learning, Indywidualny Plan Działania (IPD), trening umiejętności osobistych, doradztwo zawodowe, nauczanie metodą warsztatów i eksperymentu – jak się uczyć.

Podczas trwania grantu, 3 osoby z ramienia przedsiębiorców podwyższyły swoje kompetencje poprzez udział w kursach pedagogicznych dla przedsiębiorców, organizowanych przez Grantodawcę.

Na potrzeby wdrożenia Innowacyjnego Modelu Kształcenia Praktycznego powstało 11 szkolnych programów zajęć praktycznych w technikach, dostosowanych do oczekiwań branży.

Grant IV

Tytuł grantu: Innowacyjne zawodowe kształcenie dualne w Powiecie Opatowskim ver. 2.0.

Grantobiorca: Zespół Szkół Nr 1 w Opatowie

Termin realizacji: od września 2019 roku do października 2020 roku (2 semestry).

Strony uczestniczące w grancie (szkoły, przedsiębiorcy):

ze strony szkół:

- Zespół Szkół Nr 1 w Opatowie
- Zespół Szkół im. Marii Skłodowskiej-Curie w Ożarowie

ze strony przedsiębiorców:

- Przedsiębiorstwo Handlowo Usługowe Fortis Wojciech Walczak, Grzegorz Różalski, Elżbieta Różalska w Opatowie;
- "Bar u Reni" Sławomir Masternak w Opatowie;
- Grafmasz;
- Paweł Jopek STARTNET;
- F.U. LEOMAR Marcin Królikowski;
- BITNET Sp. z o.o.

Liczba uczniów/uczennic biorących udział w grancie: 37

W grancie wzięło udział 37 uczniów/uczennic (22 kobiety, 15 mężczyzn) z klas technikalnych: z Zespołu Szkół Nr 1 w Opatowie, kształcących się w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych - 17 uczniów/uczennic oraz z Zespołu Szkół im. Marii Skłodowskiej - Curie w Ożarowie, kształcących się w zawodzie technik mechatronik - 10 uczniów/uczennic i technik informatyk - 10 uczniów/uczennic. Wiek osób uczestniczących w realizacji grantu to 16-18 lat.

Zakres grantu:

W ramach realizacji grantu, przez okres 2 semestrów, uczniowie/uczennice kształcący się w zawodzie technik mechatronik, technik żywienia i usług gastronomicznych oraz technik informatyk, odbyli u pracodawców po 320 godzin praktyk. Procent godzin kształcenia praktycznego uczniów w przedsiębiorstwie zaplanowany w Modelu Kształcenia Praktycznego – 43,5%.

W ramach realizacji grantu 3 nauczycieli odbyło zawodowy kurs specjalistyczny.

W zawodowych kursach specjalistycznych uczestniczyli również uczniowie/uczennice:

- ✓ 10 osób kształcących się w kierunku technik mechatronik ukończyło kurs z zakresu programowania robotów przemysłowych KAWASAKI,
- ✓ 10 osób z kierunku technik informatyk uczestniczyło w kursie z zakresu eksploatacji sieci teleinformatycznych,
- ✓ 17 osób uczęszczających do klas kształcących w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych brało udział w kursie z zakresu baristyki.

W ramach grantu zrealizowane zostały dwa wyjazdy studyjne, połączone z warsztatami z zakresu gastronomii i obsługi gościa, w których uczestniczyło 17 uczniów/uczennic z kierunku technik żywienia i usług gastronomicznych.

Ponadto, uczniowie/uczennice wszystkich objętych grantem kierunków kształcenia, wzięli udział w organizowanych przez grantobiorcę zajęciach z zakresu kompetencji kluczych prowadzonych metodą badawczą rozwijającą wiele kompetencji i zdolności jednocześnie. Zajęcia obejmowały: doradztwo edukacyjno-zawodowe Bleanded learning, tworzenie Indywidualnego Planu Działania (IPD), trening umiejętności osobistych, doradztwo zawodowe, nauczanie metodą warsztatów i eksperymentu – jak się uczyć.

Podczas trwania grantu, 5 osób z ramienia przedsiębiorców podwyższyło kompetencje poprzez udział w kursach pedagogicznych dla przedsiębiorców, organizowanych przez Grantodawcę.

Na potrzeby wdrożenia Innowacyjnego Modelu Kształcenia Praktycznego powstało 6 szkolnych programów zajęć praktycznych w technikach, dostosowanych do oczekiwań branży.

Grant V

Tytuł grantu: Model kształcenia dualnego w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 w Końskich

Grantobiorca: Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 w Końskich (obecnie Zespół Szkół Ponadpodstawowych Nr 1 w Końskich).

Termin realizacji: od sierpnia 2018 roku do lipca 2019 roku (2 semestry).

Strony uczestniczące w grancie (szkoły, przedsiębiorcy):

ze strony szkół:

- Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 w Końskich, obecnie Zespół Szkół Ponadpodstawowych Nr 1 w Końskich

ze strony przedsiębiorców:

- PW MAGRA S.c. Marek Szczepanik, Włodzimierz Synowiec z Końskich;
- Firma Usługowo Handlowa Roman Wróbel z Końskich;

ze strony instytucji:

- Powiat Końskie.

Liczba uczniów/uczennic biorących udział w grancie: 26

W grancie wzięło udział 26 uczniów/uczennic (3 kobiety, 23 mężczyzn) z klas technikalnych kształcących się w zawodzie: technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej – 14 uczniów/uczennic oraz technik elektryk - 12 uczniów/uczennic. Wiek osób uczestniczących w realizacji grantu to 17-18 lat.

Zakres grantu:

W ramach realizacji grantu, przez okres 2 semestrów, uczniowie/uczennice kształcący się w zawodzie technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej oraz technik elektryk, odbyli u pracodawców po 297 godzin praktyk. Procent godzin kształcenia praktycznego uczniów w przedsiębiorstwie zaplanowany w Modelu Kształcenia Praktycznego – 40,4%.

W ramach realizacji grantu 2 nauczycieli odbyło zawodowe kursy specjalistyczne.

Uczniowie/uczennice, którzy w czasie trwania grantu stali się pełnoletni, uczestniczyli w zawodowym kursie specjalistycznym z zakresu uprawnień elektrycznych SEP do 1kv oraz w kursie prawa jazdy (10 osób).

W ramach grantu zorganizowane zostały także dwa wyjazdy studyjne, podczas których uczniowie/uczennice zapoznali się z nowoczesnymi technologiami i urządzeniami oraz systemami organizacji pracy największej konwencjonalnej elektrowni – Elektrowni Bełchatów oraz Zespołu Elektrowni Wodnych Niedzica.

Dodatkowymi działaniami wspierającymi rozwój kompetencyjny uczniów/uczennic uczestniczących w grancie było doradztwo edukacyjne.

Na potrzeby wdrożenia Innowacyjnego Modelu Kształcenia Praktycznego powstały 2 szkolne programy zajęć praktycznych w technikach, dostosowane do oczekiwań branży.

Grant VI

Tytuł grantu: Innowacyjny Model Kształcenia Praktycznego JPD dla kierunku technik informatyk.
Grantobiorca: Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach

Termin realizacji: od września 2019 roku do września 2020 roku (2 semestry).
Strony uczestniczące w grancie (szkoły, przedsiębiorcy):
ze strony szkół:

- Niepubliczne Technikum im. T. Kościuszki w Ostrowcu Świętokrzyskim ZDZ w Kielcach;
- Niepubliczne Technikum im. gen. W. Andersa w Opatowie ZDZ w Kielcach;
- Niepubliczne technikum Zawodowe im. Żołnierzy Sił Pokojowych ONZ ZDZ w Kielcach;

ze strony przedsiębiorców:

- BIO-MED;
- Complex Computers sp. z o.o. sp.k.;
- Przedsiębiorstwo Informatyczne PROKOMP;
- ITECH sp. z o.o.;
- Radio Ostrowiec;
- Lokalna TV;
- Effect Studio Company (Bałtów) - Telewizja Ostrowiec Świętokrzyski,
- TV Świętokrzyska – telewizja regionalna;

- OpatowTV.pl –telewizja internetowa;
- Targi Kielce – organizator targów i wystaw;
- Kieleckie Centrum Biznesu w Kielcach;
- Medical SPA Invex Remedies – profesjonalne gabinety zabiegowe.

Liczba uczniów/uczennic biorących udział w grancie: 68

W grancie wzięło udział 68 uczniów/uczennic (10 kobiet, 58 mężczyzn) z klas technikalnych: Niepublicznego Technikum im. T. Kościuszki w Ostrowcu Świętokrzyskim ZDZ w Kielcach, kształcących się w zawodzie technik informatyk - 8 uczniów/uczennic, Niepublicznego Technikum im. gen. W. Andersa w Opatowie ZDZ w Kielcach, kształcących się w zawodzie technik informatyk - 25 uczniów/uczennic, Niepublicznego Technikum Zawodowego im. Żołnierzy Sił Pokojowych ONZ ZDZ w Kielcach, kształcących się w zawodzie technik informatyk - 35 uczniów/uczennic. Wiek osób uczestniczących w realizacji grantu to 17-19 lat.

Zakres grantu:

W ramach realizacji grantu, przez okres 2 semestrów, uczniowie/uczennice kształcący się w zawodzie technik informatyk, odbyli u pracodawców po 297 godzin praktyk. To daje 41% zrealizowanych w przedsiębiorstwie godzin kształcenia praktycznego uczniów/uczennic.

Grantobiorcy mieli możliwość udziału w doradztwie edukacyjnym prowadzonym przez eksperta z zakresu szkolnictwa zawodowego. Uczniowie/uczennice podczas realizacji grantu wzięli udział w wizytach studyjnych i targach branżowych. Dodatkowymi działaniami wspierającymi rozwój kompetencyjny uczniów/uczennic uczestniczących w grancie było doradztwo zawodowe.

Podczas trwania grantu 12 osób z ramienia przedsiębiorców podwyższyło kompetencje poprzez udział w kursach pedagogicznych dla przedsiębiorców, organizowanych przez Grantodawcę.

Grant VII

Tytuł grantu: Dualny model 3D - Doradztwo, Doskonalenie, Doświadczenie

Grantobiorca: Niepubliczne Technikum Zawodowe im. Żołnierzy Sił Pokojowych ONZ (Konsorcjum ZDZ)w Kielcach

Termin realizacji: od października 2019 roku do lutego 2021 roku, 2 semestry).

Strony uczestniczące w grancie (szkoły, przedsiębiorcy):

ze strony szkół:

- Niepubliczne Technikum Zawodowe w Kielcach im. Żołnierzy Sił Pokojowych ONZ ZDZ w Kielcach;
- Niepubliczne Technikum im. Wojska Polskiego w Starachowicach ZDZ w Kielcach;
- Niepubliczne Technikum im. T. Kościuszki w Ostrowcu Świętokrzyskim ZDZ w Kielcach;

ze strony przedsiębiorców:

- Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacji Sp. z o.o. Gminy Ostrowiec Świętokrzyski;
- MPRD Sp. z o.o.;
- Firma Metalowiec;
- Spółdzielnia Mieszkaniowa "Krzemionki" w Ostrowcu Świętokrzyskim;
- NOWE TECHNOLOGIE s.c.;
- Firma Polonica D.com Sp. z o.o. S.K.A.;
- STARPOL;
- Goldtex s.c.;
- GLOBTRAK;
- HDA – Centrum Szkolenia, Doradztwa Finansowego i Biznesu;
- City Core - Restauracja Flamingo;
- La cucina Italiana -
- ANIMEX - Animex Foods;
- Kolporter
- Przedsiębiorstwo KIMSID;
- O-press Sp. z o.o.
- STAVA z siedzibą w Opolu, oddział Kielce;
- Centrum Sportowo Rekreacyjne STADION - Restauracja „Siedem Pokus”;

- NOWY TELEGRAF Sp. cywilna
- ANICZEK Czekaj Anna
- BUFET STUDENCKI „AMBROZJA”.

Liczba uczniów/uczennic biorących udział w grancie: 99

W grancie wzięło udział 99 uczniów/uczennic (45 kobiet, 54 mężczyzn) z klas technikalnych: Niepublicznego Technikum Zawodowego w Kielcach im. Żołnierzy Sił Pokojowych ONZ ZDZ w Kielcach, kształcących się w zawodzie technik logistyk oraz technik żywienia i usług gastronomicznych - 40 uczniów/uczennic, Niepublicznego Technikum im. Wojska Polskiego w Starachowicach ZDZ w Kielcach, kształcących się w zawodzie technik logistyk, technik informatyk oraz technik żywienia i usług gastronomicznych - 33 uczniów/uczennic, Niepublicznego Technikum im. T. Kościuszki w Ostrowcu Świętokrzyskim ZDZ w Kielcach, kształcących się w zawodzie technik logistyk oraz technik informatyk - 26 uczniów/uczennic. Wiek osób uczestniczących w realizacji grantu to 17-19 lat.

Zakres grantu:

W ramach realizacji grantu przez okres 2 semestrów uczniowie/uczennice kształcący się w zawodach: technik logistyk, technik informatyk oraz technik żywienia i usług gastronomicznych, odbyli u pracodawców po 297 godzin praktyk. Procent godzin kształcenia praktycznego uczniów w przedsiębiorstwie zaplanowany w Modelu Kształcenia Praktycznego – 50%.

Uczniowie/uczennice podczas realizacji grantu wzięli udział w wizytach studyjnych i targach branżowych. Działaniami realizowanymi przez grantobiorcę, wspierającymi rozwój kompetencyjny uczniów/uczennic uczestniczących w grancie, było doradztwo zawodowe indywidualne i grupowe oraz mentoring biznesowy poprzez nowoczesne narzędzia informatyczne. W ramach doskonalenia uczniowie/uczennice uczestniczyli również w dodatkowych kursach branżowych dla poszczególnych profili zawodowych z wykorzystaniem technik IT.

Podczas trwania grantu 21 osób z ramienia przedsiębiorców podwyższyło kompetencje poprzez udział w kursach pedagogicznych dla przedsiębiorców, organizowanych przez Grantodawcę.

Na potrzeby wdrożenia Innowacyjnego Modelu Kształcenia Praktycznego powstało 21 szkolnych programów zajęć praktycznych w technikach, dostosowanych do oczekiwań branży.

Grant VIII

Tytuł grantu: „Innowacyjny model kształcenia - drogą do sukcesu zawodowego w Powiecie Kieleckim"

Grantobiorca: Powiat Kielecki - Starostwo Powiatowe w Kielcach

Termin realizacji: od czerwca 2018 roku do grudnia 2020 roku (4 semestry).

Strony uczestniczące w grancie (szkoły, przedsiębiorcy):

W realizację Innowacyjnego Modelu Kształcenia Praktycznego zaangażowani byli:

ze strony szkół:

- Powiatowy Zespół Szkół w Łopusznie;
- Powiatowy Zespół Szkół w Chmielniku;
- Powiatowy Zespół Szkół w Chęcinach;

ze strony przedsiębiorców:

- Przedsiębiorstwo Turystyczne „Łysogóry" Sp. z o.o. Hotel Grand;
- Hotel Binkowski;
- Hotel Tęczowy Młyn;
- Hotel Uroczysko w Cedzynie;
- Firma DFERO Sp. z o.o. Sp. k.;
- Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Usługowo-Handlowe „AUTODIAG" Juszczak Marek;
- Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Usługowo-Handlowe „CAR-BUD" Juszczak Hanna;
- Autoryzowany dealer Kia Auto Centrum Patecki sp. cywilna;
- Solo Kielce – salon marki Subaru, Isuzu, Ssangyong, Skoda;
- PZM Kielce – Salon Fiat ZM Kielce;
- Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Usługowo-Handlowe „TAWOL".

Liczba uczniów/uczennic biorących udział w grancie: 87

W grancie wzięło udział 87 uczniów/uczennic (28 kobiet, 59 mężczyzn) z klas technikalnych: Powiatowego Zespołu Szkół w Łopusznie kształcących się w zawodzie technik mechanik 8 uczniów/uczennic, technik hotelarstwa 30 uczniów/uczennic, Powiatowego Zespołu Szkół w Chmielniku kształcących się w zawodzie technik pojazdów samochodowych 26 uczniów/uczennic, Powiatowego Zespołu Szkół w Chęcinach kształcących się w zawodzie technik mechatronik 13 uczniów/uczennic, technik mechanik 10 uczniów/uczennic. Wiek osób uczestniczących w realizacji grantu to 16-18 lat.

Zakres grantu:

W ramach realizacji grantu przez okres 4 semestrów uczniowie/uczennice kształcący się w zawodzie technik mechanik i technik mechatronik z Powiatowego Zespołu Szkół w Chęcinach odbyli 399 godzin praktyk u pracodawców, uczniowie/uczennice kształcący się w zawodzie technik pojazdów samochodowych z Powiatowego Zespołu Szkół w Chmielniku odbyli 393 godziny praktyk u pracodawców, natomiast uczniowie/uczennice kształcący się w Powiatowym Zespole Szkół w Łopusznie w zawodzie technik mechanik odbyli 337 godzin praktyk u pracodawców, a w zawodzie technik hotelarstwa klasy II - 302 godziny, klasy III – 365 godzin praktyk u pracodawców.

W ramach realizacji grantu przeprowadzono następujące kursy:

- szkolenie w zakresie badań magnetyczno-proszkowych TUV dla uczniów/uczennic kształcących się w zawodzie technik mechanik Powiatowego Zespołu Szkół w Chęcinach,
- szkolenie wraz z egzaminem w zakresie programowania obrabiarek dla uczniów/uczennic kształcących się w zawodzie technik mechatronik Powiatowego Zespołu Szkół w Chęcinach;
- prawo jazdy kat. B dla uczniów/uczennic kształcących się w zawodzie technik mechanik i technik mechatronik Powiatowego Zespołu Szkół w Chęcinach oraz technik pojazdów samochodowych Powiatowego Zespołu Szkół w Chmielniku;
- szkolenie System Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli – HACCP dla uczniów/uczennic kształcących się w zawodzie technik hotelarstwa Powiatowego Zespołu Szkół w Łopusznie;

- kurs sporządzania potraw z warzyw i owoców z elementami carvingu dla uczniów/uczennic kształcących się w zawodzie technik hotelarstwa Powiatowego Zespołu Szkół w Łopusznie;
- kurs spawalniczy i uzyskanie uprawnień UDT dla uczniów/uczennic kształcących się w zawodzie technik pojazdów samochodowych Powiatowego Zespołu Szkół w Chmielniku;
- szkolenie okresowe BHP dla uczniów/uczennic kształcących się we wszystkich zawodach objętych grantem.

Podczas trwania grantu 18 osób z ramienia przedsiębiorców podwyższyło kompetencje poprzez udział w kursach pedagogicznych dla przedsiębiorców.

Grant IX

Tytuł grantu: Uczeń - Zawodowiec

Grantobiorca: Stowarzyszenie Forum Pracodawców w Kielcach

Partner: Świętokrzyskie Centrum Innowacji i Transferu Technologii Sp. z o.o.

Termin realizacji: od czerwca 2018 roku do października 2020 roku (4 semestry).

Strony uczestniczące w grancie (szkoły, przedsiębiorcy):

ze strony szkół: 3

- Zespół Szkół Transportowo-Mechatronicznych im. inż. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Skarżysku-Kamiennej;
- Zespół Szkół Zawodowych nr 1 w Kielcach;
- Zespół Szkół Informatycznych im. Gen. J. Hauke Bosaka z Kielc;

ze strony przedsiębiorców:

- Mesko S.A. z siedzibą w Skarżysku-Kamiennej;
- Zakład Mechaniczno-Elektromechaniczny ZAMEL Andrzej Skorupka;
- PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Zakład Linii Kolejowych w Skarżysku-Kamiennej;
- FABET S.A. Kielce;
- Firma "Pro-Agro" S.C. w Kielcach;
- EkoEnergia Polska Sp. z o.o.;
- Firma I - TEL Paweł Bąk.

Liczba uczniów/uczennic biorących udział w grancie: 59

W grancie wzięło udział 59 uczniów/uczennic (28 kobiet, 59 mężczyzn) z klas technikalnych: Zespołu Szkół Transportowo-Mechatronicznych ze Skarżyska-Kamiennej kształcących się w zawodzie technik transportu kolejowego 22 uczniów/uczennic, technik mechatronik 17 uczniów/uczennic, Zespołu Szkół Zawodowych nr 1 z Kielc kształcących się w zawodzie technik budownictwa 5 uczniów/uczennic, technik architektury krajobrazu 5 uczniów/uczennic, Zespołu Szkół Informatycznych im. Gen. J. Hauke Bosaka z Kielc kształcących się w zawodzie technik urządzeń i systemów energii odnawialnej 5 uczniów/uczennic, technik informatyk 5 uczniów/uczennic. Wiek osób uczestniczących w realizacji grantu to 17-18 lat.

Zakres grantu:

W ramach realizacji grantu przez okres 4 semestrów uczniowie/uczennice kształcący się w zawodzie technik transportu kolejowego, technik mechatronik, technik budownictwa, technik architektury krajobrazu, technik urządzeń i systemów energii odnawialnej, technik informatyk odbyli 2640 godzin praktyk u pracodawców. To daje 52,9% zrealizowanych w przedsiębiorstwie godzin kształcenia praktycznego uczniów/uczennic.

W ramach realizacji grantu przeprowadzono następujące kursy:

- dla uczniów/uczennic z Zespołu Szkół Transportowo-Mechatronicznych im. inż. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Skarżysku – Kamiennej:
  - kurs obsługi kas fiskalnych – celem szkolenia było opanowanie wiadomości i umiejętności potrzebnych do samodzielnego obsługiwania kasy fiskalnej oraz praktyczna nauka obsługi różnego rodzaju kas fiskalnych;
  - SEP: kurs przygotowawczy do egzaminów kwalifikacyjnych z zakresu eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych (konserwacja i naprawy) o napięciu do 1 kV. SEP w zakresie szkolenia szczególną uwagę poświęca przygotowaniu do egzaminów kwalifikacyjnych osób pełniących funkcje dozoru lub wykonujących czynności przy eksploatacji i pomiarach urządzeń, sieci i instalacji elektroenergetycznych;
- dla uczniów/uczennic z Zespołu Szkół Zawodowych nr 1 w Kielcach:
  - kurs florystyczny;
  - SEP: kurs przygotowawczy do egzaminów kwalifikacyjnych z zakresu eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych (konserwacja i naprawy) o napięciu do 1 kV;
- dla uczniów/uczennic z Zespołu Szkół Informatycznych w Kielcach:

- SEP: kurs przygotowawczy do egzaminów kwalifikacyjnych z zakresu eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych (konserwacja i naprawy) o napięciu do 1 kV.

Odbyły się również szkolenia z zakresu umiejętności interpersonalnych. W ramach realizacji grantu został zorganizowany kurs z umiejętności interpersonalnych, na którym poruszone zostały takie zagadnienia jak: autoprezentacja, prezentacja publiczna, zdolność walki ze stresem przy prezentacji publicznej, przedsiębiorczość, budowanie życiorysu.

W ramach realizacji Innowacyjnego Modelu Kształcenia Praktycznego odbyły się wizyty studyjne do obiektów związanych z tematyką kształcenia uczniów/uczennic, tj.:

- Ogród Botaniczny GEOPARK KIELCE – dla uczniów/uczennic kierunku: technik architektury krajobrazu;
- Dom autonomiczny w Podzamczu koło Chęcin – dla uczniów/uczennic z kierunku technik budownictwa;
- Centrum Laserowych Technologii Metali im. Henryka Frąckiewicza Politechniki Świętokrzyskiej i PAN – dla uczniów/uczennic kierunków: technik informatyk oraz technik mechatronik.

Podczas trwania grantu 7 osób z ramienia przedsiębiorców podwyższyło kompetencje poprzez udział w kursach pedagogicznych dla przedsiębiorców.

Grant X

Tytuł grantu: Innowacyjny Model Kształcenia uczniów szkół zawodowych z terenu powiatu kieleckiego

Grantobiorca: Agencja Rozwoju Regionalnego w Starachowicach

Termin realizacji: od sierpnia 2018 roku do stycznia 2021 roku (3 semestry).

Strony uczestniczące w grancie (szkoły, przedsiębiorcy):

ze strony szkół:

- Powiatowy Zespól Szkół w Łopusznie;
- Powiatowy Zespól Szkół w Chmielniku;
- Powiatowy Zespól Szkół w Chęcinach.

ze strony przedsiębiorców:

- Przedsiębiorstwo Turystyczne „Łysogóry" Sp. z o.o. Hotel Grand;
- Hotel Tęczowy Młyn;
- DFERO Sp. z o.o. Sp.k.;
- Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „Soboń" Spółka Jawna;
- Sornat Bonifacy Przedsiębiorstwo Transportowo Handlowe "Trans-Serwis" z Łopuszna;
- ~~Firma pod nazwą~~ Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Usługowo-Handlowe „CAR-BUD" Juszczak Hanna;
- Autoryzowany dealer KIA Auto Centrum Patecki sp. cywilna;
- Solo Kielce salon marki : subaru, isuzu, ssangyong, skoda;
- MPK Kielce;
- Zakład Usług Komunalnych Sp. z o.o. w Chmielniku
- Hotel Binkowski;
- Zakład Remontowo-Budowlany Wójcik Piotr;
- Tawol PPUH Sp. J. M. Bajek, C. Bajek, D. Piegza.

ze strony instytucji:

- Kuratorium Oświaty w Kielcach;
- Starostwo Powiatowe w Kielcach.

Liczba uczniów/uczennic biorących udział w grancie: 79

W grancie wzięło udział 79 uczniów/uczennic (24 kobiety, 55 mężczyzn) ze szkół zawodowych (techników): Powiatowego Zespołu Szkół w Łopusznie kształcących się w zawodzie technik hotelarstwa 12 uczniów/uczennic, technik mechanik 14 uczniów/uczennic, Powiatowego Zespołu Szkół w Chmielniku kształcących się w zawodzie technik pojazdów samochodowych 15 uczniów/uczennic, technik robót wykończeniowych w budownictwie 13 uczniów/uczennic, technik żywienia 14 uczniów/uczennic, Powiatowego Zespołu Szkół w Chęcinach kształcących się w zawodzie technik mechanik 11 uczniów/uczennic. Wiek osób uczestniczących w realizacji grantu to 17-19 lat.

Zakres grantu:

W ramach realizacji grantu przez okres 3 semestrów uczniowie/uczennice kształcący się w zawodzie technik hotelarstwa, technik mechanik, technik pojazdów samochodowych, technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik żywienia, technik informatyk odbyli 233 godziny praktyk u pracodawców. To daje 44% zrealizowanych w przedsiębiorstwie godzin kształcenia praktycznego uczniów/uczennic.

W ramach realizacji grantu przeprowadzono następujące kursy:

- prawo jazdy kat. B dla uczniów/uczennic kształcących się w zawodzie technik mechanik Powiatowego Zespołu Szkół w Chęcinach oraz technik pojazdów samochodowych Powiatowego Zespołu Szkół w Chmielniku;
- szkolenie System Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli – HACCP dla uczniów/uczennic kształcących się w zawodzie technik hotelarstwa Powiatowego Zespołu Szkół w Łopusznie i technik żywienia Powiatowego Zespołu Szkół w Chmielniku;
- kurs sporządzania potraw z warzyw i owoców z elementami carvingu dla uczniów/uczennic kształcących się w zawodzie technik hotelarstwa Powiatowego Zespołu Szkół w Łopusznie i technik żywienia Powiatowego Zespołu Szkół w Chmielniku;
- kurs spawalniczy oraz kurs operator widłowego dla uczniów/uczennic kształcących się w zawodzie technik mechanik Powiatowego Zespołu Szkół w Łopusznie;
- kurs spawalniczy, kurs operator widłowego z wymianą butli gazowej oraz kurs operator koparko-ładowarki dla uczniów/uczennic kształcących się w zawodzie technik pojazdów samochodowych, technik robót wykończeniowych w budownictwie Powiatowego Zespołu Szkół w Chmielniku;
- szkolenie okresowe BHP dla uczniów/uczennic kształcących się we wszystkich zawodach objętych grantem.

Podczas trwania grantu 16 osób z ramienia przedsiębiorców podwyższyło kompetencje poprzez udział w kursach pedagogicznych dla przedsiębiorców.

3.2 Ocena projektu

3.2.1 Ogólna ocena projektu

Ocena projektu oparta jest w znacznej części na opiniach i doświadczeniach przedstawicieli beneficjentów oraz jego uczestników. Dlatego też o ocenę projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" zostali poproszeni zarówno grantobiorcy i ich partnerzy, jak i uczestniczący w nich uczniowie/uczennice, pracodawcy oraz przedstawiciele szkół. Każda grupa respondentów dokonywała oceny projektu ze swojej perspektywy – szkoły, przedsiębiorstwa lub ucznia/uczennicy uczestniczących w zajęciach praktycznych u pracodawcy. Tak szerokie spojrzenie na projekt zwiększa wiarygodność i rzetelność jego oceny.

Grantobiorcy i ich partnerzy jednogłośnie ocenili projekt „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" bardzo pozytywnie – przypisując mu 5 punktów w 5-punktowej skali, a więc przyznając mu najwyższą z możliwych ocen.

Wskazując na czynniki wpływające na pozytywną ocenę projektu odnoszono się do:

- możliwości zrealizowania celów, których bez projektu nie byliby w stanie zrealizować – 60,0%
- dopasowanie projektu do potrzeb grantobiorców – 30%.

W ramach wywiadów pogłębionych, grantobiorcy wymieniali liczne korzyści, jakie projekt przyniósł dla różnych grup beneficjentów. Przede wszystkim podkreślano, że współpraca pomiędzy szkołami a pracodawcami przyniosła obopólne korzyści. Zestawienie najważniejszych korzyści, wymienianych przez badanych przedstawione zostało na poniższym rysunku.

Rysunek 1. Korzyści z projektu dla różnych grup beneficjentów

Korzyści dla uczniów

- możliwość uczestniczenia w kursach doszkalających
- sfinansowanie narzędzi pracy np. ubrań roboczych ale także badań lekarskich, kursów BHP
- możliwość wyjazdu na targi
- możliwość poznania branży/pracy "od środka"
- zdobycie kompetencji miękkich (np. praca w zespole, odpowiedzialność za powierzone zadania) oraz twardych- wiedzy i umiejętności praktycznych
- współpraca z jobcoach'em
- zdobycie doświadczenia zawodowego - ułatwienie zdobycia pracy w przyszłości
- nawiązanie współpracy z pracodawcami
- wynagrodzenie za odbyte kształcenie praktyczne

Korzyści dla szkół

- możliwość odbywania zajęć w przedsiębiorstwie
- poczucie, że uczniowie szkoły są dobrze przygotowani do przyszłej pracy
- możliwość zaoferowania uczniom/uczennicom wielu kursów, wyjazdów
- nawiązanie współpracy z pracodawcami
- zwiększenie wiedzy i doświadczenia nauczycieli- możliwość zdobycia nowej wiedzy np. o nowinkach technologicznych, innowacyjnych rozwiązaniach, możliwość uczestnictwa w szkoleniach

Korzyści dla pracodawców

- możliwość ukończenia bezpłatnych kursów pedagogicznych
- możliwość pozyskania środków finansowych na doposażenie stanowisk edukacyjnych dla uczniów
- możliwość nawiązania/kontynuowania współpracy z najzdolniejszymi uczniami/uczennicami - znalezienie odpowiednich pracowników
- możliwość realnego wpływu na kształcenie praktyczne uczniów

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ITI, ASM-Centrum Badań i Analiz Rynku

Również przedstawiciele szkół zawodowych (techników) pozytywnie oceniają projekt poprzez pryzmat swojego udziału w nim. Wśród przedstawicieli nauczycieli nie wystąpiły żadne negatywne ani uśrednione (ani tak, ani nie) opinie. Wśród przedstawicieli kadry zarządzającej dostrzegany jest większy odsetek najwyższych ocen – 85,7%, w przypadku nauczycieli jest on również wysoki i wynosi 74,2%. Opinie te wskazują jednoznacznie na wysoki stopień zadowolenia szkół z podjętych działań związanych z kształtowaniem Modelu Kształcenia Praktycznego.

Tabela 1. Jak ocenia Pan/i udział szkoły w projekcie „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe”?

	Kadra zarządzająca	Nauczyciele
Bardzo dobrze	85,7%	74,2%
Raczej dobrze	9,5%	25,8%
Ani dobrze, ani źle	4,8%	0,0%
Raczej źle	0,0%	0,0%
Bardzo źle	0,0%	0,0%

Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

Przedstawiciele szkół zawodowych (techników) uczestniczący w badaniu wysoko ocenili przydatność projektu dla uczniów/uczennic. Wśród nauczycieli pojawiły się same pozytywne oceny, w tym 77,4% nauczycieli stwierdziło, że przydatność projektu dla uczniów/uczennic była bardzo wysoka. Wśród przedstawicieli kadry zarządzającej także dominowały pozytywne oceny, a odsetek najwyższych ocen był zbliżony i wyniósł 76,2%. Jednak wśród kadry zarządzającej szkół pojawiły się także oceny negatywne – 4,7% wskazań oraz określające przydatność projektu dla uczniów/uczennic na poziomie przeciętnym – 14,3%. Analizując te dane należy jednak mieć na uwadze stopień rozeznania w sytuacji uczniów/uczennic, który jest różny w tej grupie badawczej – nauczyciele w większym zakresie mają bezpośredni kontakt z uczniem i można zakładać, że w większym stopniu docierały do nich opinie uczniów/uczennic dotyczące udziału w projekcie, na których sami nauczyciele osadzali swoją ocenę. Kadra zarządzająca, chociaż świadoma oddziaływania projektu na sytuację uczniów/uczennic i szkoły, swoją ocenę formułuje na ogólniejszym i całościowym oglądzie wpływu podejmowanych rozwiązań na sytuację uczniów/uczennic. Bardziej ogólne spojrzenie może nie uwzględniać efektów skali mikro, które w ogólnym ujęciu mogą być niedostrzegane, a dla konkretnych uczniów/uczennic mieć istotne znaczenie.

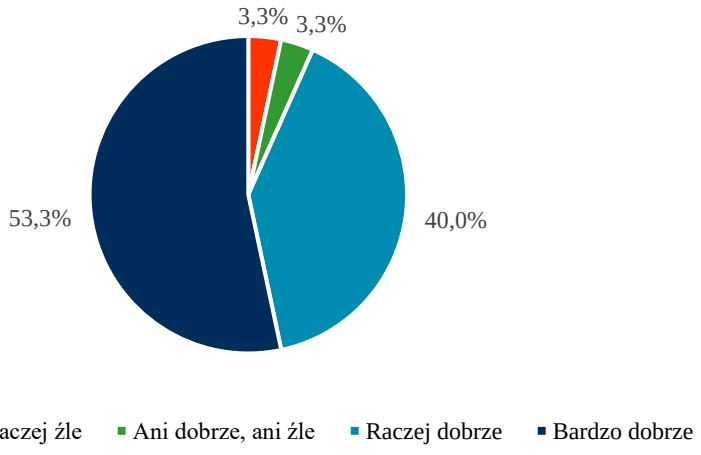
Tabela 2. Jak Pan/Pani ocenia przydatność projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" dla uczniów/uczennic?

	Kadra zarządzająca	Nauczyciele
Bardzo dobrze	76,2%	77,4%
Raczej dobrze	4,7%	22,6%
Ani dobrze, ani źle	14,3%	0,0%
Raczej źle	0,0%	0,0%
Bardzo źle	4,7%	0,0%

Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

Przedstawiciele pracodawców, którzy uczestniczyli w projekcie i umożliwiali uczniom/uczennicom szkół zawodowych (techników) realizację zajęć praktycznych w swoich firmach oceniali udział swojego przedsiębiorstwa w projekcie pozytywnie. Większość (53,3%) pracodawców swój udział w projekcie ocenia bardzo dobrze, a kolejnych 40,0% raczej dobrze. Po 3,3% przedstawicieli pracodawców oceniło swój udział w projekcie przeciętnie (ani dobrze, ani źle) i bardzo źle. Znacząca dominacja dobrych opinii na temat udziału przedsiębiorstw w projekcie „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" jednoznacznie wskazuje na wysoką potrzebę wdrażania Modeli Kształcenia Praktycznego uwzględniających praktyczną naukę zawodu bezpośrednio u pracodawcy, gdyż jest to rozwiązanie wspierające zarówno szkoły zawodowe (technika), przede wszystkim uczniów/uczennic tych szkół, jak i przedsiębiorców. Zadowolenie z udziału w projekcie wiąże się z uzyskaniem korzyści, które odpowiadają na potrzeby przedsiębiorców.

Wykres 1. Jak ocenia Pan/i udział przedsiębiorstwa w projekcie „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe"?

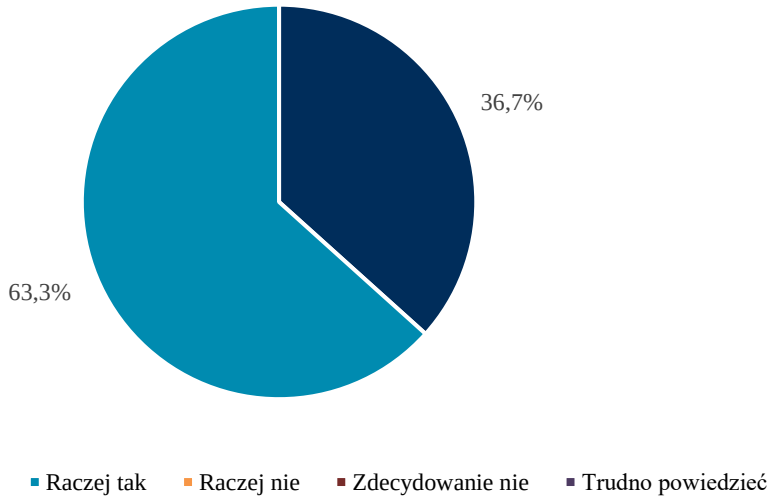


Źródło: CAWI z pracodawcami (N=30)

Wszyscy przedstawiciele pracodawców uczestniczący w badaniu pozytywnie ocenili poziom spełnienia ich oczekiwań poprzez udział w projekcie. Przy czym 36,7% spośród nich ocenia poziom zaspokojenia swoich oczekiwań na bardzo wysoki, a 63,3% na raczej wysoki. Oznacza to wysoką trafność projektu w odniesieniu do potrzeb pracodawców związanych ze szkolnictwem zawodowym.

Jak wykazały badania[3] prowadzone wśród pracodawców działających w branżach, wpisujących się w Inteligentne Specjalizacje Województwa Świętokrzyskiego, jedną z kluczowych barier w ich rozwoju jest brak absolwentów szkół zawodowych (techników), zwłaszcza dysponujących zarówno wiedzą teoretyczną, jak i praktyczną. Tę potrzebę w znacznej mierze zaspokajał projekt „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe", co przekłada się na jego pozytywną ocenę ze strony pracodawców, ale także przedstawicieli szkół i uczniów/uczennic.

Wykres 2. Czy udział w projekcie spełnił Pana/i oczekiwania?



Źródło: CAWI z pracodawcami (N=30)

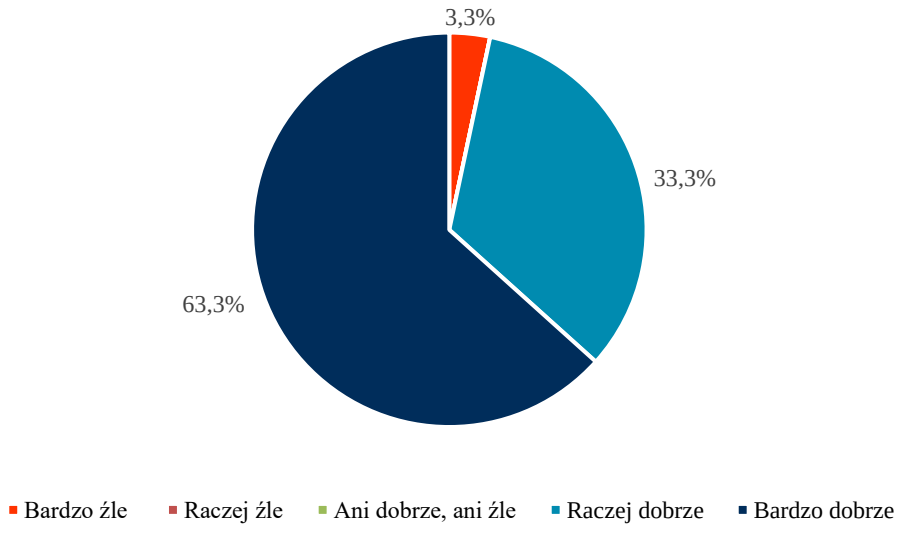
Pracodawcy bardzo wysoko oceniają przydatność projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" dla uczniów/uczennic szkół kształcenia zawodowego. O przydatności projektu przekonanych jest 96,7% przedsiębiorców.

[3] Zob. Raport końcowy z procesu badawczego realizowanego w ramach projektu „Nowoczesna Szkoła Zawodowa –Nowoczesny Region" opracowany na zlecenie Świętokrzyskiego Związku Pracodawców Prywatnych Lewiatan.

Projekt „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" dawał uczniom/uczennicom możliwość praktycznej nauki zawodu bezpośrednio u pracodawcy, wyposażając go nie tylko w konkretne umiejętności i wiedzę zawodową, ale także związaną ze specyfiką pracy w danej branży i poznaniem środowiska pracy. Innowacyjny Model Kształcenia Praktycznego wyposaża uczniów/uczennic w atrybuty niezbędne i pożądane na rynku pracy. Co więcej, może przyczynić się do wykształcenia przyszłych pracowników poprzez nawiązywanie stosunku pracy z najlepiej rokującymi uczniami/uczennicami już po zakończeniu etapu edukacji.

To, że pracodawcy dostrzegają pozytywny wpływ projektu na uczniów/uczennic świadczy o wysokiej trafności i skuteczności realizowanych działań. Uczestniczący w badaniu przedstawiciele pracodawców bezpośrednio sprawowali pieczę nad realizacją zajęć praktycznych na terenie zakładów, dlatego też w znacznym stopniu dostrzegają różnice pomiędzy umiejętnościami i wiedzą uczniów/uczennic rozpoczynających cykl zajęć praktycznych, a uczniami/uczennicami go kończącymi. To na podstawie tych obserwacji wnioskują, że projekt i wdrożony w jego ramach Model Kształcenia Praktycznego jest dla uczniów/uczennic przydatny – dostrzegają płynące z niego korzyści dla uczniów/uczennic.

Wykres 3. Jak Pan/Pani ocenia przydatność projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" dla uczniów/uczennic?

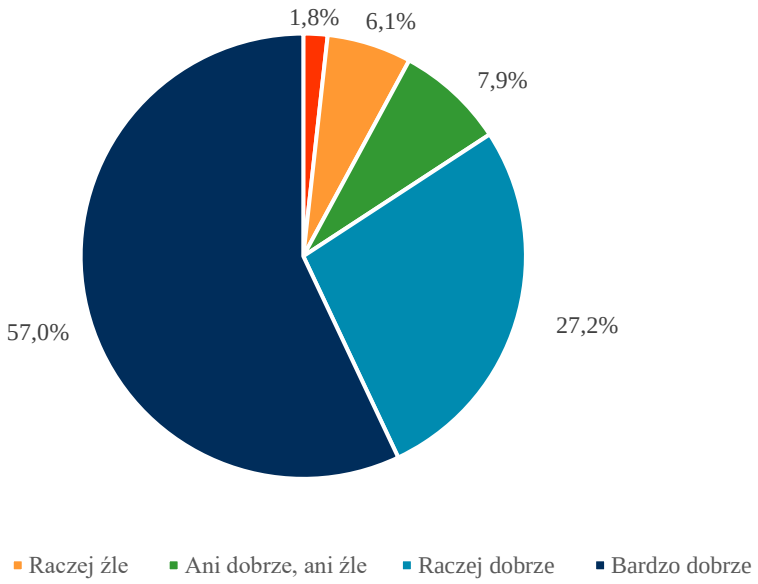


Źródło: CAWI z pracodawcami (N=30)

Sami uczniowie/uczennice szkół zawodowych (techników), którzy uczestniczyli w projekcie i korzystali w jego ramach z zajęć praktycznych organizowanych u pracodawców, oceniają go przede wszystkim poprzez pryzmat tych zajęć. Zdecydowana większość spośród nich (84,2%)

ocenia uczestnictwo w zajęciach praktycznych u pracodawcy pozytywnie, w tym 57,0% ocenia je bardzo wysoko. Niespełna 8,0% uczniów/uczennic oceniło zajęcia praktyczne u pracodawcy przeciętnie lub negatywnie.

Wykres 4. Jak Pan/Pani ocenia uczestnictwo w zajęciach praktycznych u pracodawcy, realizowanych w ramach projektu?



Źródło: CAWI z uczniami/uczennicami (N=114)

Z kolei pracodawcy deklarują, że uczniowie/uczennice wyrażali zadowolenie z udziału w zajęciach praktycznych w ich przedsiębiorstwie – 40,0% jest o tym całkowicie przekonana, a 60,0% wskazuje, że raczej wyrażano zadowolenie z udziału w tych zajęciach.

Na ogólną ocenę projektu wpływ ma nie tylko jego całościowe postrzeganie ale także doświadczenia każdej z uczestniczących w nim stron (grantobiorców, przedstawicieli szkół zawodowych (techników), uczniów/uczennic, pracodawców) i ich odczucie w zakresie spełnionych przez projekt oczekiwań. Każda ze stron przystępowałą do projektu z własnymi celami do zrealizowania, jednak nad wszystkim dominował cel główny projektu – *podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego*. Kluczowym, innowacyjnym aspektem projektu, było zwiększenie częstości, długości i jakości kształcenia w miejscu pracy, jako integralnego elementu formalnego kształcenia zawodowego. Zostało to osiągnięte poprzez zorganizowanie większej niż dotychczas części zajęć praktycznych w przedsiębiorstwach, w ramach godzin przewidzianych w podstawie programowej. Wysoka ocena projektu odzwierciedla trafność tych założeń, a więc dopasowanie podjętych zadań do potrzeb szkolnictwa zawodowego, uczniów/uczennic kształcących się w szkołach zawodowych (technikach) oraz przedsiębiorców.

Niezwykle istotne jest to, że przyjęta forma dążenia do osiągnięcia celu głównego projektu – implementacja modeli kształcenia zawodowego w miejscu pracy spotkała się z wysoką aprobatą wszystkich uczestniczących w nim stron.

3.2.2 Ocena warunków przystąpienia do projektu

Udział w projekcie w roli grantobiorcy wymagał od uczestników spełnienia szeregu warunków formalnych, jak i merytorycznych. Za rekrutację grantobiorców odpowiadał Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego – Oddział ds. Innowacji i Transferu Wiedzy Departamentu Inwestycji i Rozwoju. Rekrutacja grantobiorców przeprowadzona była z zachowaniem zasad bezstronności i przejrzystości, z zachowaniem zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020. O granty mogły się ubiegać szkoły zawodowe (technika) – techniczne, Centra Kształcenia Praktycznego, Centra Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, JST, inne organy prowadzące szkoły, organizacje pozarządowe, organizacje pracodawców, agencje/centra przedsiębiorców, instytucje otoczenia biznesu. Dodatkowo jako partnerzy mogły występować jednostki administracji publicznej zaangażowane w proces kształcenia, których udział mógł wzmocnić planowany do wdrożenia Model Kształcenia Praktycznego w szkolnictwie zawodowym przez podmioty lokalne. Jednym z kryteriów była lokalizacja podmiotu ubiegającego się o grant na terenie województwa świętokrzyskiego. Każdy z aplikujących o grany podmiotów mógł złożyć tylko jedną *Specyfikację innowacji o powierzenie grantu.* Była ona oceniana w dwóch etapach: ocena warunków formalnych i ocena warunków merytorycznych. Ocenę warunków formalnych przeprowadził bezstronny *Zespół do weryfikacji spełnienia warunków formalnych,* składający się z personelu Grantodawcy. Oceny warunków merytorycznych dokonał wybrany w toku przeprowadzonego postępowania *Zespół ekspertów,* w skład którego weszli eksperci zewnętrzni posiadający ważny certyfikat poświadczający realizację szkoleń ogólnych EFS i POWER w ramach programu szkoleń dla oceniających, dostępnych na platformie www.eksperci.efs.gov.pl. W Innowacyjnym Modelu Kształcenia Praktycznego ocenie podlegało m.in.: różne podejście do wdrożenia, sposób organizacji kształcenia w miejscu pracy oraz zakres i typ zaangażowanych podmiotów.

Minimalny zakres grantu, jaki został określony zawierał:

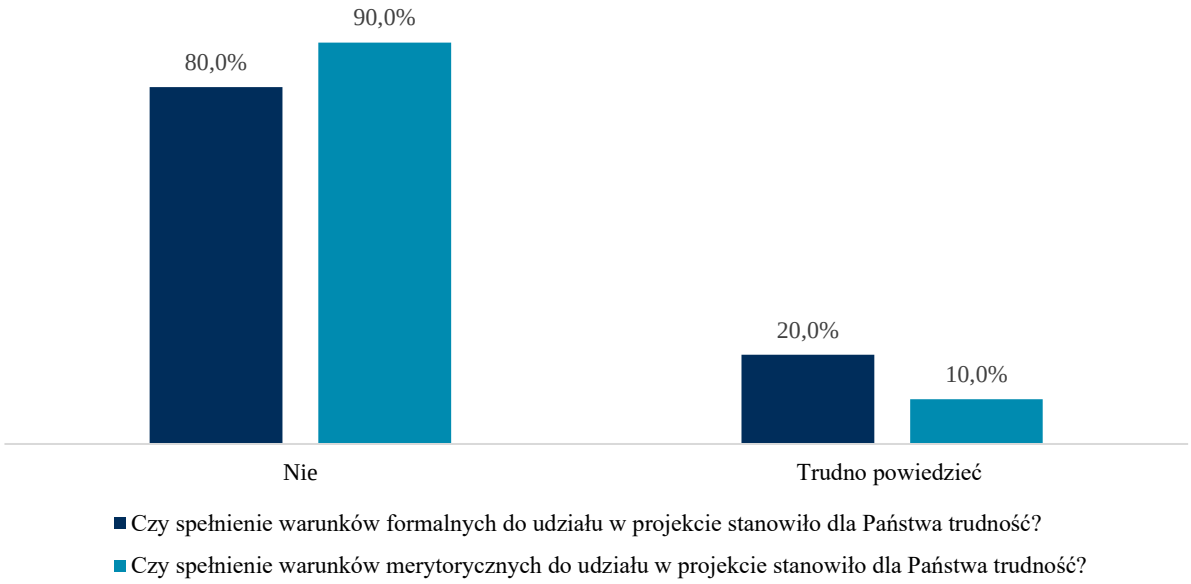
- rodzaj zaangażowanych podmiotów – (konieczna współpraca szkół i przedsiębiorców),
- przeniesienie do przedsiębiorstwa minimum 40% godzin kształcenia praktycznego uczniów/uczennic z przypadającej liczby godzin na zajęcia praktyczne,
- grupę docelową, biorącą udział w kształceniu praktycznym organizowanym w przedsiębiorstwach, obejmującą uczniów/uczennic klas II-IV szkół zawodowych – technicznych w wieku 17-19 lat,
- zaproponowany Innowacyjny Model Kształcenia Praktycznego musiał zawierać przewidywane efekty kształcenia i możliwości wdrożenia modelu zgodnie z przepisami prawa.

Żaden z grantobiorców biorących udział w projekcie nie wskazał jakoby spełnienie któregokolwiek z określonych warunków formalnych oraz merytorycznych było trudne.

W przypadku warunków formalnych 80,0% grantobiorców deklarowało, że nie miało żadnych trudności z ich spełnieniem, a 20,0% nie potrafiło jednocześnie określić czy trudności takie wystąpiły czy też nie.

Z kolei w odniesieniu do warunków merytorycznych 90,0% uczestników badania wskazało, że nie napotkało na trudności ze spełnieniem jakiegokolwiek z określonych warunków. Jedynie 10,0% grantobiorców nie potrafiło jednoznacznie określić czy tego rodzaju trudności się pojawiły czy nie.

Wykres 5. Czy spełnienie warunków formalnych i merytorycznych do udziału w projekcie stanowiło dla Państwa trudność?



Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

Przygotowanie projektu i założone wymagania były adekwatne do możliwości grantobiorców, co również wpływa na pozytywną ocenę trafności projektu.

3.2.3 Stopień realizacji celów

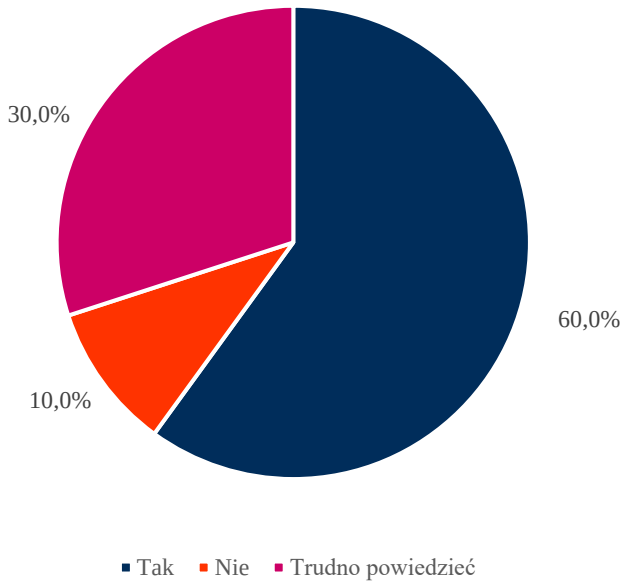
Celem głównym projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" było podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego przy wykorzystaniu zestawu co najmniej 5 modeli implementacji kształcenia praktycznego w miejscu pracy i przygotowanie modelu wdrożenia kształcenia w miejscu pracy w Polsce, również w oparciu o doświadczenie partnera zagranicznego.

Ostatecznie, w ramach projektu zrealizowano 10 grantów wdrażających Innowacyjne Modele Kształcenia Praktycznego, przenoszących co najmniej 40% zajęć praktycznych do realizacji bezpośrednio u pracodawcy.

Ocena stopnia realizacji celu głównego winna opierać się na ocenie realizacji celów szczegółowych, w tym także celów indywidualnych każdego podmiotu wchodzącego do projektu – grantiobiorców, przedstawicieli kadry zarządzającej, nauczycieli i uczniów/uczennic szkół zawodowych (techników) oraz pracodawców. Szczegółową ocenę stopnia realizacji celów w opinii każdej z tych grup prezentują poniższe dane.

Postawione cele były odpowiedzią na zdefiniowane bariery. Spośród grantobiorców 60,0% identyfikuje bariery dotyczące kształcenia zawodowego i rynku pracy, którym przeciwdziałał ich grant. Jedynie co dziesiąty przedstawiciel grantobiorców nie dostrzega takiego wpływu.

Wykres 6. Czy identyfikują Państwo bariery dotyczące kształcenia zawodowego i rynku pracy, którym Państwa grant przeciwdziała?



Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

Wskazując na zidentyfikowane bariery rozwoju szkolnictwa zawodowego, jakim przeciwdziałały zrealizowane granty odnoszono się do:

- wsparcia finansowego,
- nieaktualnych treści programowych,
- niedostosowania egzaminów państwowych do potrzeb rynku pracy,
- niedostosowania wyposażenia warsztatów szkolnych do nowoczesnych technologii stosowanych obecnie na rynku,
- zdobywania kompetencji kluczowych, umiejętności miękkich,
- nabywania doświadczenia w środowisku pracy.

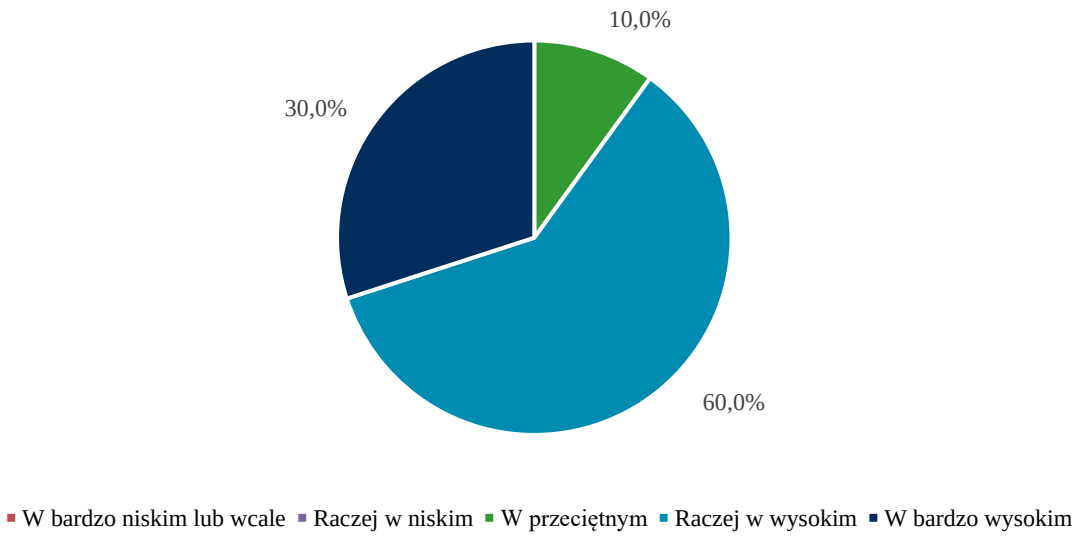
Poszczególne granty realizowane w ramach projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" pozwalały na przezwyciężanie tych barier i poprawę sytuacji uczniów/uczennic

szkół zawodowych (techników) na rynku pracy. Dawały im możliwość uzyskania doświadczenia i wiedzy szerszej niż ta oferowana poza grantami.

Omawiając zagadnienia związane z realizacją celów projektu warto podkreślić, że każdy z podmiotów miał, poza głównymi celami określonymi w projekcie, także własne cele, których osiągnięcie było dla niego istotne w toku realizacji grantu.

Grantobiorcy i ich partnerzy bardzo wysoko ocenili stopień realizacji założonych przez nich celów – 60,0% spośród nich wskazało raczej wysoki stopień realizacji celów, a kolejne 30% bardzo wysoki. Jedynie 10,0% tej grupy badanej wskazało na przeciętny stopień zrealizowania założonych celów.

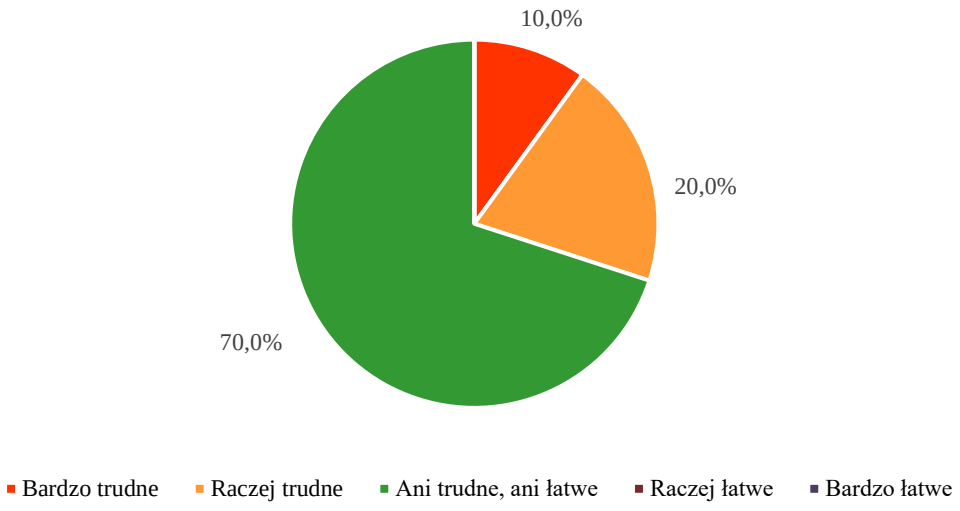
Wykres 7. W jakim stopniu udało się Państwu zrealizować założone przed rozpoczęciem grantu cele?



Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

Osiągniecie celów przyjętych przed przystąpieniem do udziału w projekcie było przeciętnie trudne dla 70,0% grantobiorców, 20,0% sprawiło pewne trudności, a dla 10,0% okazało się bardzo trudne.

Wykres 8. Poziom trudności osiągnięcia założonych celów udziału w projekcie



Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

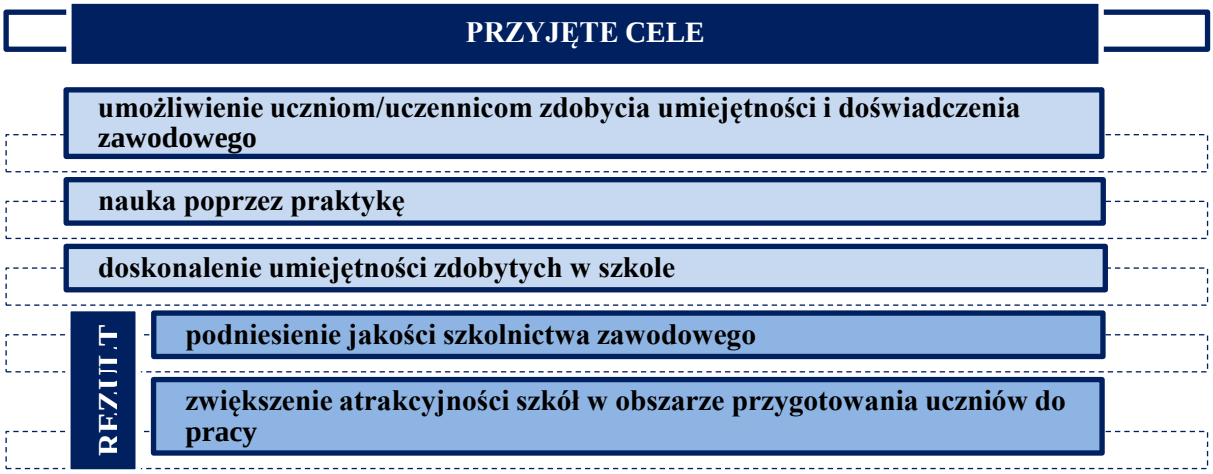
Grantobiorcy w czasie wywiadów zaznaczali, że spełniony został najważniejszy cel: zwiększenie kompetencji uczniów/uczennic, przygotowanie ich do wejścia na rynek pracy i zdobycie doświadczenia zawodowego. Według badanych istotne było, aby młodzi ludzie zaznajomili się z zasadami panującymi w przedsiębiorstwach. Wiedza teoretyczna, choć istotna w procesie edukacji, wzbogacona powinna być umiejętnościami praktycznymi, związanymi zarówno z wykonywaniem konkretnego zawodu jak i ogólnie, z funkcjonowaniem w konkretnej firmie. Badani zaznaczali także, że uczniowie/uczennice mieli możliwość skorzystania z bezpłatnych szkoleń, w tym tych koniecznych do wykonywania pracy (np. szkolenia BHP). Zostali ponadto wyposażeni w niezbędne narzędzia pracy (np. ubrania robocze). Wszystkie te elementy wspólnie składają się na doświadczenie zawodowe, a co za tym idzie, mogą stanowić istotny atut kandydatów na rynku pracy.

Rysunek 2. Elementy składające się na doświadczenie zawodowe

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ITI, ASM-Centrum Badań i Analiz Rynku

Grantobiorcy biorący udział w wywiadach ITI wymieniali liczne cele, które chcieli zrealizować w trakcie udziału w projekcie. Najważniejsze z nich przedstawione zostały na poniższym rysunku.

Rysunek 3. Przyjęte przez badanych cele i najważniejsze rezultaty projektu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ITI, ASM-Centrum Badań i Analiz Rynku

Pierwszym głównym, a zarazem najczęściej wymienianym, celem udziału w projekcie było umożliwienie uczniom/uczennicom zdobycia nowej wiedzy, umiejętności, kompetencji, a w rezultacie doświadczenia zawodowego. Jak wskazywali badani, najważniejszym celem było wyposażenie uczniów/uczennic w umiejętności, nie tylko zawodowe, ale także społeczne, w tym kompetencje miękkie oraz pokazanie im specyfiki danej pracy – jej realiów, zasad panujących w firmach, procedur. Niezwykle istotny był także rozwój umiejętności interpersonalnych, takich jak: praca w zespole, odporność na stres, otwartość, elastyczność, praca z trudnym klientem.

Istotnym celem zakładanym przez grantobiorców, ale także przez szkoły i pracodawców, była nauka poprzez praktykę. Zdaniem badanych to właśnie praca w rzeczywistych warunkach w danej branży umożliwia uczniom/uczennicom zdobycie praktyki i doświadczenia zawodowego. Nie każdy rodzaj wiedzy możliwy jest do przekazania w trakcie zajęć teoretycznych. Poprzez uczestniczenie w życiu codziennym przedsiębiorstwa i wykonywanie nałożonych w czasie zajęć praktycznych obowiązków, uczniowie/uczennice nabyli wiele specjalistycznych umiejętności, przekazywanych im przez ekspertów, tj. fachowców, praktyków w danej dziedzinie.

Istotnym celem, wyznaczonym podejmowanym działaniom w ramach Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego, było przekładanie zdobytej w czasie zajęć teoretycznych wiedzy na konkretne umiejętności praktyczne uczniów/uczennic.

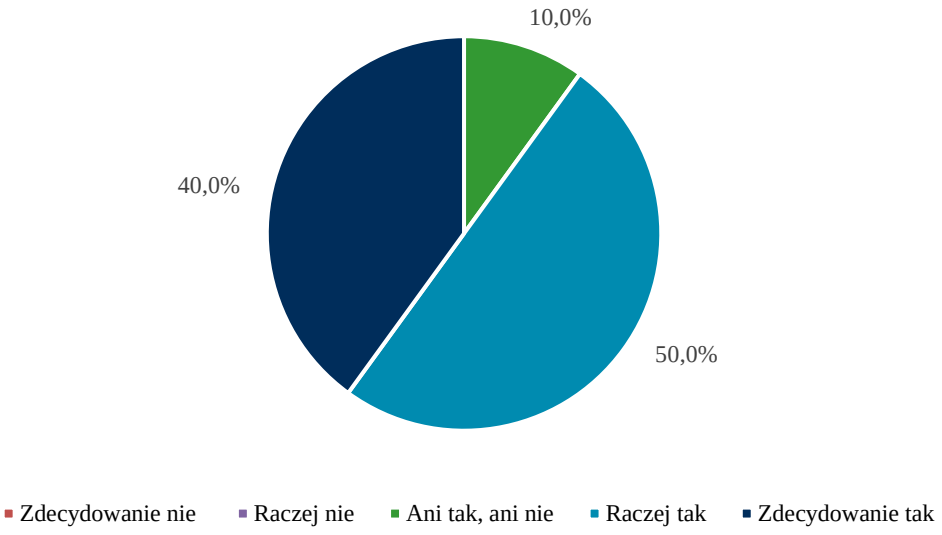
Celem zakładanym przez grantobiorców, będących jednocześnie szkołami kształcenia zawodowego, było również zwiększenie prestiżu i poprawa atrakcyjności szkoły pod kątem przygotowania uczniów/uczennic do pracy w zawodzie. Ma to bezpośredni wpływ także na zaspokojenie jednej z głównych potrzeb przedsiębiorców – dostępu do wykwalifikowanych pracowników. Z obserwacji rynku wynika, że przedsiębiorcy mają duży problem ze znalezieniem na wolne miejsca pracy pracowników, posiadających odpowiednie kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe. Większa atrakcyjność szkolnictwa zawodowego, przekładająca się na większą liczbę aplikacji absolwentów szkół podstawowych, przełoży się na większą liczbę potencjalnych pracowników na rynku pracy, wyposażonych w odpowiednie kwalifikacje, wiedzę i umiejętności.

Wszystkie wymienione cele, zdaniem badanych, zostały zrealizowane, co przyczyniło się do osiągnięcia rezultatów: podniesienia jakości szkolnictwa zawodowego oraz podniesienia prestiżu i atrakcyjności szkoły. Poprzez zastosowanie nauczania dualnego, włączenia do programu kształcenia w szkołach zawodowych (technikach) zajęć praktycznych odbywających się u przedsiębiorców, uczniowie/uczennice zostali jeszcze lepiej przygotowani do wymogów rynku pracy: zdobyli zupełnie nowe umiejętności, kompetencje, doświadczenie zawodowe, jak również mieli możliwość korzystania z nowoczesnego sprzętu i narzędzi pracy. Tym sposobem zwiększyła się także rozpoznawalność i atrakcyjność szkół, które przystąpiły do projektu: jak mówi jeden z respondentów, zainteresowanie tymi placówkami wzrosło, natomiast sami kandydaci chcieliby uczestniczyć w podobnych przedsięwzięciach w przyszłości.

Jednym z elementów oddziałujących na stopień realizacji założonych celów, była również wysokość otrzymanego dofinansowania. Dzięki odpowiedniej ilości środków finansowych, podmioty realizujące granty były w stanie podjąć działania ukierunkowane na realizację celów projektowych.

Połowa grantobiorców oceniła wysokość dofinansowania na realizację celów jako raczej wystarczającą, kolejnych 40,0% badanych uznała ją za zdecydowanie wystarczającą. Jedynie 10,0% spośród tej grupy respondentów wskazało, że kwota dofinansowania tylko w przeciętym stopniu spełniła ich oczekiwania i umożliwiła realizację założonych celów.

Wykres 9. Czy Państwa zdaniem wysokość dofinansowania na realizację projektu była wystarczająca?



Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

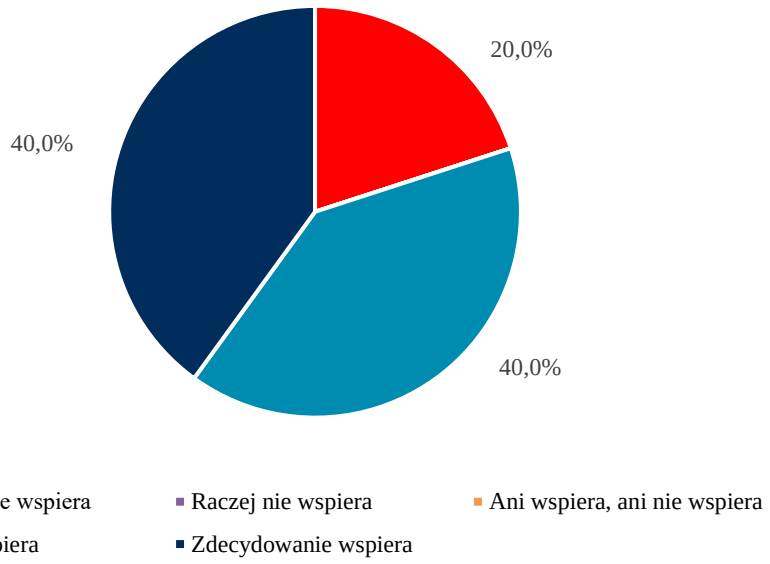
Maksymalna kwota przeznaczona na realizację jednego grantu wynosiła 2 800 000 zł[4] i jak wskazują zaprezentowane opinie grantobiorców gwarantowała ona realizację założonych celów i zaplanowanych działań. Ponadto należy podkreślić, że przekazanie na rozwój szkolnictwa zawodowego środków finansowych było odpowiedzią na jedną z jego kluczowych potrzeb – nakładami finansowymi, które nie pozwalają na prężny rozwój i dostosowywanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych (techników) do potrzeb rynku pracy. Co przejawia się często w wyposażeniu pracowni w przestarzały sprzęt, nieadekwatny do tego, który wykorzystywany jest w firmach. Projekt, poprzez wdrożenie realizacji co najmniej

[4] https://www.swietokrzyskie.pro/innowacyjna-edukacja-nowe-mozliwosci-zawodowe-dzialanie-4-1-innowacje-spoleczne-po-wiedza-edukacja-rozwoj/

40% zajęć praktycznych u pracodawcy, zagwarantował uczniom/uczennicom dostęp do technologii stosowanych w przedsiębiorstwach, często nowych i innowacyjnych, ale również niedostępnych w warsztatach szkolnych.

Jednym z celów postawionych przed projektem „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" było wsparcie osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym. W opinii znacznej większości grantobiorców (80,0%), projekt miał rzeczywisty wpływ na wsparcie osób z najniższym stopniem wykształcenia. Jednak 20,0% spośród tej grupy uczestników badania zdecydowanie nie dostrzega tego rodzaju wsparcia. Należy przy tym podkreślić, że uczniowie/uczennice uczestniczący w grantach i korzystający z wdrażanych Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego byli osobami z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym.

Wykres 10. W jakim stopniu realizacja Państwa grantu wspiera osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym?



Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

Wpływ projektu na poprawę sytuacji osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym na rynku pracy grantobiorcy argumentowali poprzez wskazanie konkretnych korzyści, jakie osoby te mogły wynieść z udziału w grancie. Wskazywano na:

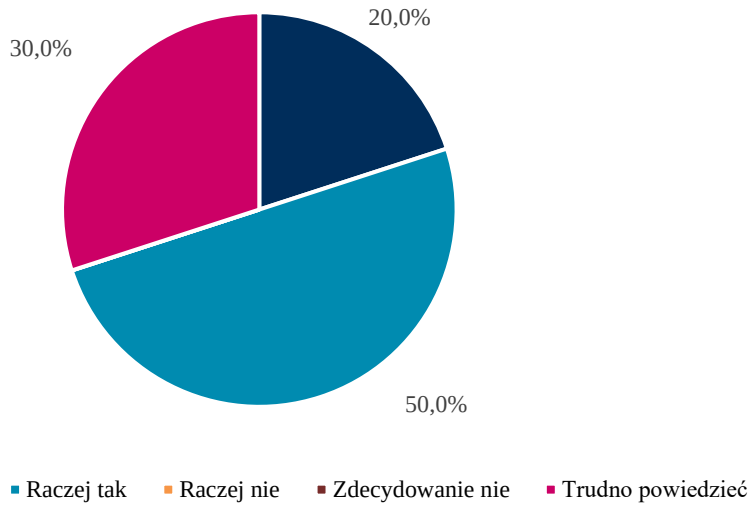
- nabycie nowych umiejętności i kwalifikacji,
- możliwość nabycia praktycznych umiejętności niezbędnych, aby wejść na rynek pracy w danych zawodach,

- motywację finansową,
- poznanie środowiska pracy,
- możliwość uczestniczenia w licznych kursach zwiększających kwalifikację, np. kurs baristy, kurs barmana, kurs programowania robotów przemysłowych, kurs spawania światłowodów, kurs eksploatacji sieci telekomunikacyjnych,
- rozwój kompetencji kluczowych/miękkich.

Dostrzeżono także inne efekty wypływające z realizacji projektu, wspierające osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym – wzrost zainteresowania nauką w szkołach zawodowych (technikach) wśród absolwentów szkół podstawowych, którzy zaczęli dostrzegać realne korzyści z nauki w szkołach zawodowych (technikach,) płynące z realizacji zajęć praktycznych bezpośrednio u pracodawców i zdobycia umiejętności i kwalifikacji cenionych przez pracodawców na rynku pracy.

Większość grantobiorców (70,0%) jest zdania, że osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym chętnie angażowały się w projekt. Jednak niemal 1/3 uczestników badania z tej grupy nie potrafi określić jaki jest stopień zaangażowania osób z najniższym poziomem wykształcenia w realizowany projekt. De facto poprzez ocenę stopnia angażowania się osób z wyksztalceniem podstawowym lub gimnazjalnym należy rozumieć zaangażowanie uczniów/uczennic w uczestnictwo w działaniach projektowych (przede wszystkim w zajęcia praktyczne u pracodawcy, ale także kursy zawodowe czy wizyty studyjne). Z perspektywy grantobiorców to zaangażowanie było wysokie, co jest efektem trafności podjętych działań – dopasowania ich do potrzeb grupy docelowej. Duże zaangażowanie uczniów/uczennic pokazuje, że są oni zainteresowani nabywaniem praktycznych umiejętności bezpośrednio u pracodawców, widząc płynące z tego rozwiązania korzyści.

Wykres 11. Czy osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym chętnie angażują się w uczestnictwo w projekcie?

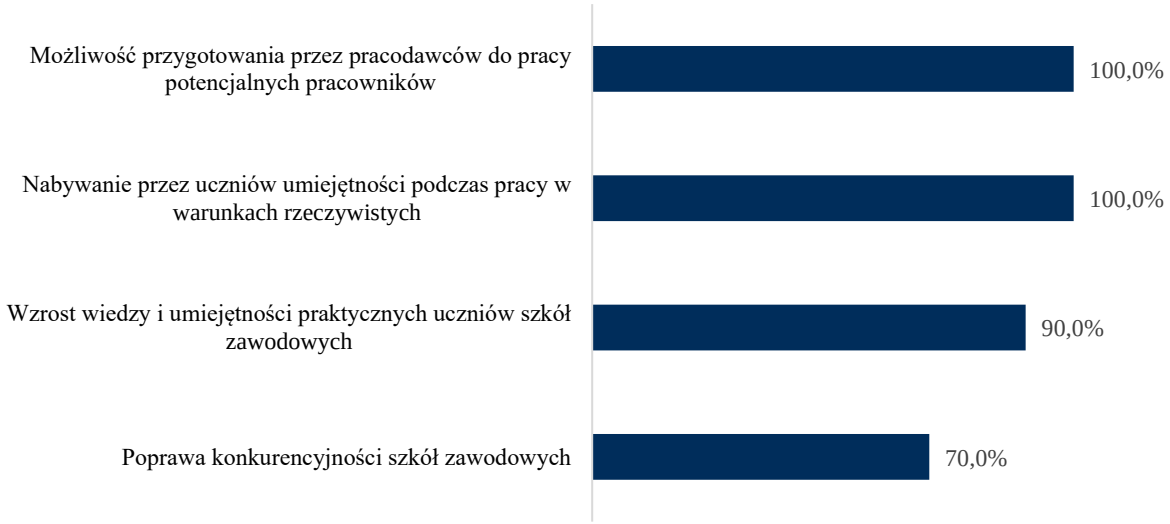


Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

Innym, niezwykle istotnym, celem projektu było podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego. Wszyscy przedstawiciele podmiotów realizujących granty w ramach projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" jednoznacznie oceniają, że projekt ma pozytywny wpływ na podniesienie tej jakości. Zdecydowanie zgadza się z tą tezą 60,0% badanych, a 40,0% raczej się z nią zgadza.

Wskazując na sposób, w jaki realizowany projekt wpływa na jakość szkolnictwa zawodowego wszyscy grantobiorcy wskazali na: możliwość przygotowania przez pracodawców do pracy potencjalnych pracowników oraz nabywanie przez uczniów/uczennic umiejętności podczas pracy w warunkach rzeczywistych. Wpływ na jakość szkolnictwa zawodowego poprzez wzrost wiedzy i umiejętności praktycznych uczniów/uczennic szkół zawodowych (techników) wskazało 90,0% uczestniczących w badaniu grantobiorców. Zaś 70,0% wskazało jako czynnik rozwoju szkolnictwa zawodowego poprawę konkurencyjności szkół zawodowych (techników).

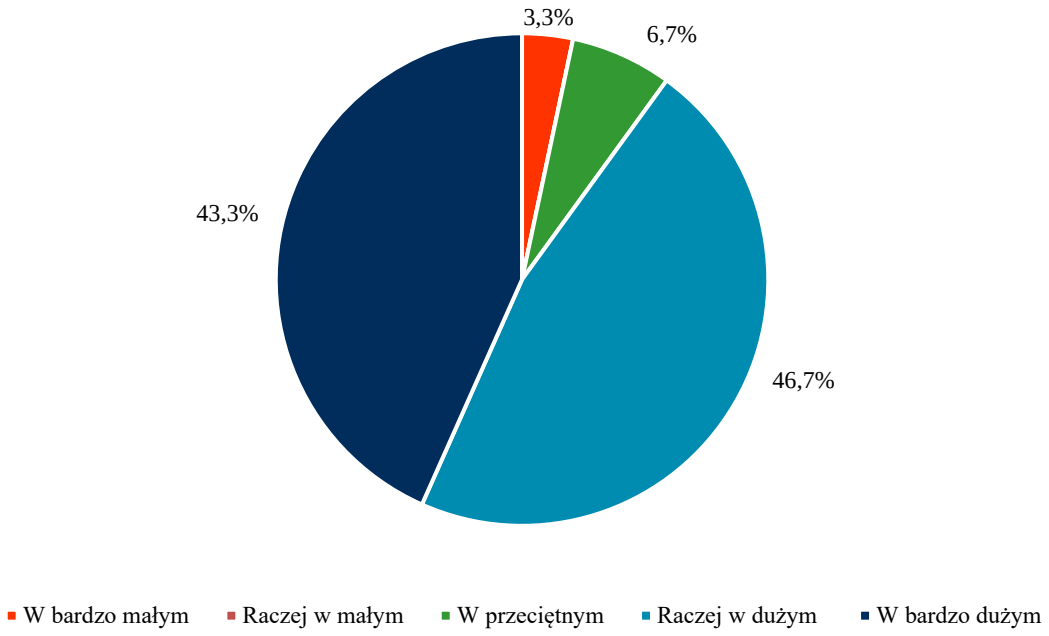
Wykres 12. W jaki sposób Państwa projekt wpływa na podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego?



Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

Z kolei wśród pracodawców, o pozytywnym wpływie projektu na jakość szkolnictwa zawodowego przekonanych jest 90,0%, z czego 43,3% uważa, że jest to bardzo duży wpływ a 46,7%, że jest on raczej duży. Natomiast 6,7% przedsiębiorców ocenia wpływ realizacji projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" na jakość nauczania zawodowego za przeciętny.

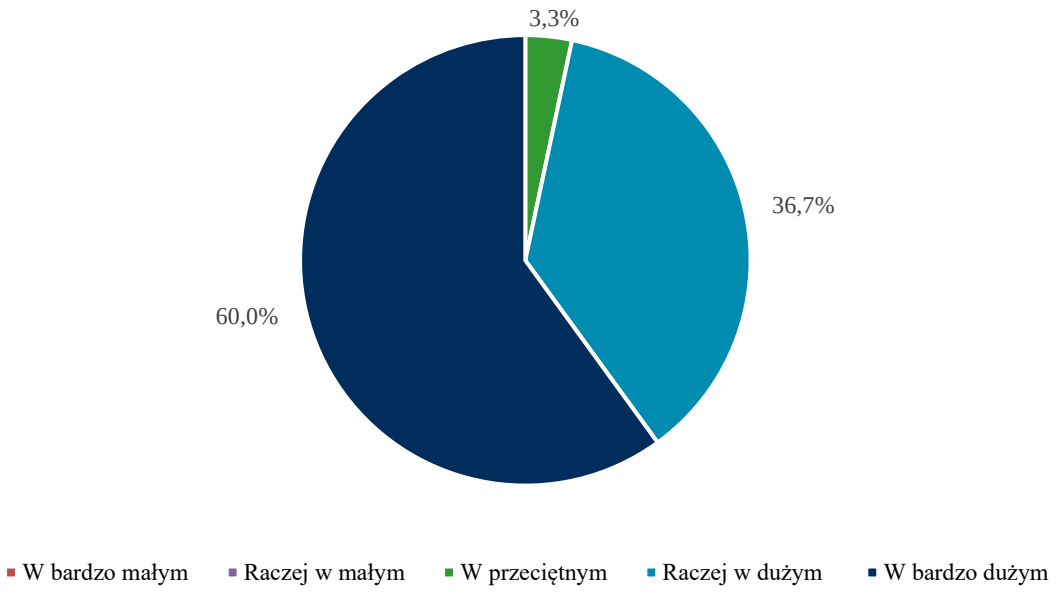
Wykres 13. W jakim stopniu Pana/i zdaniem odbyte zajęcia praktyczne przyczyniły się do podniesienia jakości ich edukacji zawodowej?



Źródło: CAWI z przedsiębiorcami (N=30)

W opinii przedsiębiorców projekt znacząco wpłynął na zwiększenie skali i jakości kształcenia praktycznego w miejscu pracy jako integralnego elementu formalnego kształcenia zawodowego – 60,0% ocenia ten wpływ na bardzo wysoki, a kolejnych 36,7% na raczej wysoki. Jedynie 3,3% badanych z grupy przedsiębiorców oszacowało ten wpływ jako przeciętny. Na wpływ tego aspektu projektu na szkolnictwo zawodowe, respondenci wskazywali także w swoich swobodnych wypowiedziach podkreślając, że udział w projekcie czy realizacja grantu miały istotny wpływ na postrzeganie ich szkoły w lokalnej społeczności, zwiększenie jej prestiżu i większe zainteresowanie absolwentów szkół podstawowych kontynuowaniem nauki w szkołach zawodowych (technikach) . Zaprezentowane dane podkreślają wysoką użyteczność ewaluowanego projektu.

Wykres 14. W jakim stopniu Pana/i zdaniem realizowany projekt wpływa na zwiększenie skali i jakości kształcenia praktycznego w miejscu pracy jako integralnego elementu formalnego kształcenia zawodowego?

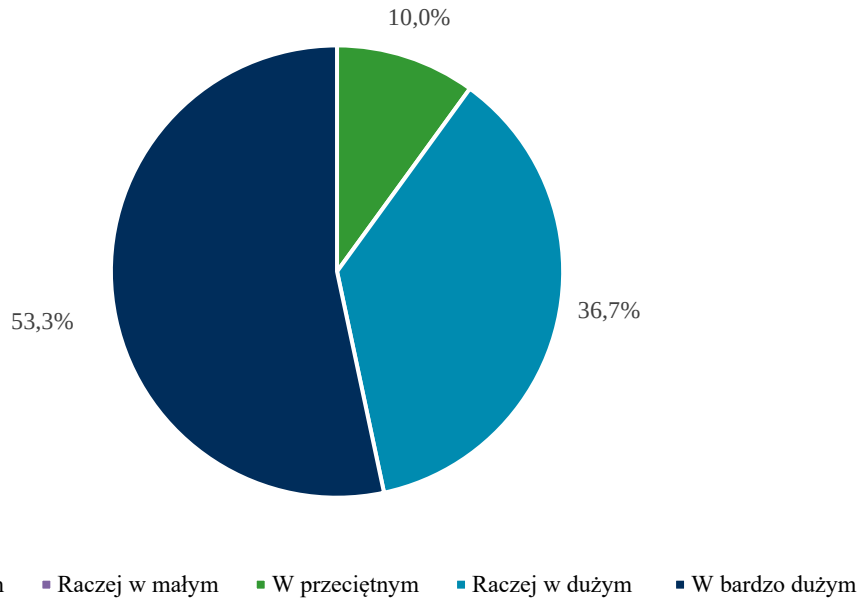


Źródło: CAWI z przedsiębiorcami (N=30)

Także ocena wpływu projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" na aktywne kształtowanie profilu szkolnictwa zawodowego i dostosowanie go do potrzeb pracodawców wypada pozytywnie w opinii przedsiębiorców. Ponad 53% spośród nich ocenia ten wpływ na bardzo wysoki, a kolejnych niemal 37% na raczej wysoki. Jedynie co dziesiąty przedsiębiorca jest zdania, że wpływ projektu na omawiany aspekt rozwoju szkolnictwa zawodowego utrzymuje się na przeciętnym poziomie.

Duży wpływ na realizację tego celu miała współpraca szkół zawodowych (techników) i pracodawców przy tworzeniu programów nauczania. Umożliwiają one dopasowanie zakresu nauczania do oczekiwań pracodawców, a poprzez to do oczekiwań i potrzeb rynku pracy w zakresie konkretnych profili kształcenia. Takie rozwiązania zapewniają uczniom/uczennicom pewność, że kształcąc się w danym kierunku nabędą wiedzę i umiejętności niezbędne do podjęcia pracy w danym zawodzie, a ich kompetencje będą odpowiadały na potrzeby potencjalnych pracodawców. Z drugiej strony, pracodawcy mając realny wpływ na sposób nauczania na danych profilu, kształtowali ten zakres wiedzy i umiejętności uczniów/uczennic w odniesieniu do swoich potrzeb, zwiększając tym samym szansę, że w niedługiej przyszłości na rynku pracy pojawią się osoby dysponujące dokładnie takimi kompetencjami, jakich oni będą poszukiwać.

Wykres 15. W jakim stopniu realizowany projekt wpływa na aktywne kształtowanie profilu szkolnictwa zawodowego i dostosowanie go do potrzeb pracodawców?



Źródło: CAWI z przedsiębiorcami (N=30)

Także przedstawiciele szkół zawodowych (techników) pozytywnie wypowiadają się o wpływie projektu na jakość kształcenia zawodowego, odnosząc się przede wszystkim do doświadczeń i potrzeb własnej placówki edukacyjnej. Znaczący wpływ projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" dostrzega 85,8% przedstawicieli kadry zarządzającej szkół i 93,6% nauczycieli.

Tabela 3. W jakim stopniu realizowany projekt wpłynął na podniesienie jakości kształcenia w Państwa placówce?

	Kadra zarządzająca	Nauczyciele
Bardzo wysoki	42,9%	45,2%
Raczej wysoki	42,9%	48,4%
Przeciętny	9,5%	6,4%
Raczej niski	0,0%	0,0%
Bardzo niski	4,7%	0,0%

Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

Porównywalnie wysoko oceniany jest wpływ projektu na zwiększenie skali i jakości kształcenia praktycznego w miejscu pracy. Wśród kadry zarządzającej 76,2% osób jest przekonanych o wysokim wpływie projektu na wskazany obszar, natomiast wśród nauczycieli odsetek ten jest

jeszcze wyższy i wynosi 90,3%. Jednak blisko 1/5 przedstawicieli kadry zarządzającej szkół ocenia wpływ projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" na zwiększenie skali i jakości kształcenia praktycznego w miejscu pracy jako przeciętny, podczas gdy wśród nauczycieli takiego samego zdania jest niespełna 10% badanych.

Tabela 4. W jakim stopniu realizowany projekt wpłynął na zwiększenie skali i jakości kształcenia praktycznego w miejscu pracy?

	Kadra zarządzająca	Nauczyciele
Bardzo wysoki	33,3%	41,9%
Raczej wysoki	42,9%	48,4%
Przeciętny	19,0%	9,7%
Raczej niski	4,8%	0,0%
Bardzo niski	0,0%	0,0%

Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

Omawiany projekt był wysoko oceniany w każdym wskazanym aspekcie, dlatego też w przypadku oceny jego wpływu na lepsze dostosowanie kształcenia zawodowego w placówkach kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy, jest ona wysoka. Przedstawiciele szkół odnosili wpływ projektu na dostosowanie kształcenia w swojej placówce do potrzeb lokalnego rynku pracy. Spośród przedstawicieli kadry zarządzającej szkół, 85,7% dostrzega pozytywny wpływ zrealizowanego projektu na poprawę dopasowania programów nauczania do wymagań rynku pracy, a wśród nauczycieli opinię tę popiera 90,3% uczestników badania. Odsetek wskazań na przeciętny wpływ projektu na omawiany aspekt jest porównywalny w obu grupach.

Tabela 5. W jakim stopniu projekt pozwolił na lepsze dostosowanie kształcenia zawodowego w Państwa placówce do potrzeb rynku pracy?

	Kadra zarządzająca	Nauczyciele
Bardzo wysoki	38,1%	38,7%
Raczej wysoki	47,6%	51,6%
Przeciętny	9,5%	9,7%
Raczej niski	4,8%	0,0%
Bardzo niski	0,0%	0,0%

Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

Także w przypadku twierdzenia, że projekt „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" przyczynia się do przetestowania i wypracowania nowych, skutecznych rozwiązań dominują pozytywne opinie. Z tak postawioną tezą zgadza się 85,7% przedstawicieli kadry zarządzającej szkołą i 93,5% nauczycieli.

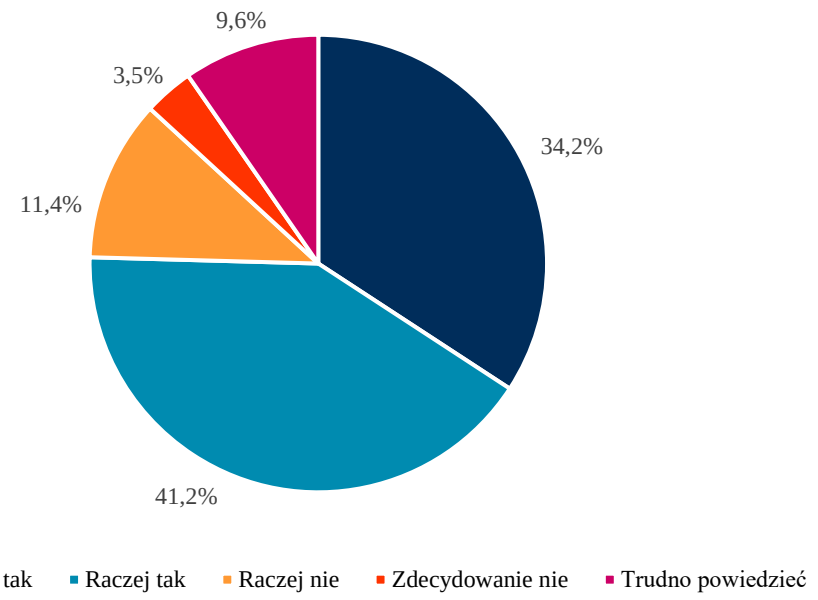
Tabela 6. W jakim stopniu realizowany projekt przyczynia się do przetestowania i wypracowania nowych, skutecznych rozwiązań?

	Kadra zarządzająca	Nauczyciele
Bardzo wysoki	38,1%	41,9%
Raczej wysoki	47,6%	51,6%
Przeciętny	4,8%	6,5%
Raczej niski	9,5%	0,0%
Bardzo niski	0,0%	0,0%

Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

Uczniowie/uczennice korzystający ze wsparcia w ramach poszczególnych grantów wskazywali, że dzięki udziałowi w projekcie zwiększają się ich szanse na lokalnym rynku pracy – 75,4%. Nieco ponad 34% spośród nich o takim wpływie projektu na ich lepszą pozycję na rynku pracy jest w pełni przekonana. Jednak prawie 15% uczniów/uczennic nie dostrzega takiej zależności, niemniej całkowicie wyklucza ją tylko 3,5% badanych.

Wykres 16. Czy Pana/Pani zdaniem uczestnictwo w projekcie przyczyni się do zwiększenia Pana/Pani szans na lokalnym rynku pracy?



Źródło: CAWI z uczniami/uczennicami (N=114)

Także przedstawiciele szkół zawodowych (techników) są przekonani o wpływie projektu na polepszenie sytuacji uczniów/uczennic na rynku pracy. Przy czym ponad połowa nauczycieli i niemal 60% przedstawicieli kadry zarządzającej jest zdecydowanie o tym przekonana.

Tabela 7. Czy Państwa zdaniem realizacja projektu przyczynia się do zwiększenia szans uczniów/uczennic kształcenia zawodowego na rynku pracy?

	Kadra zarządzająca	Nauczyciele
Zdecydowanie tak	57,1%	51,6%
Raczej tak	42,9%	48,4%
Raczej nie	0,0%	0,0%
Zdecydowanie nie	0,0%	0,0%
Trudno powiedzieć	0,0%	0,0%

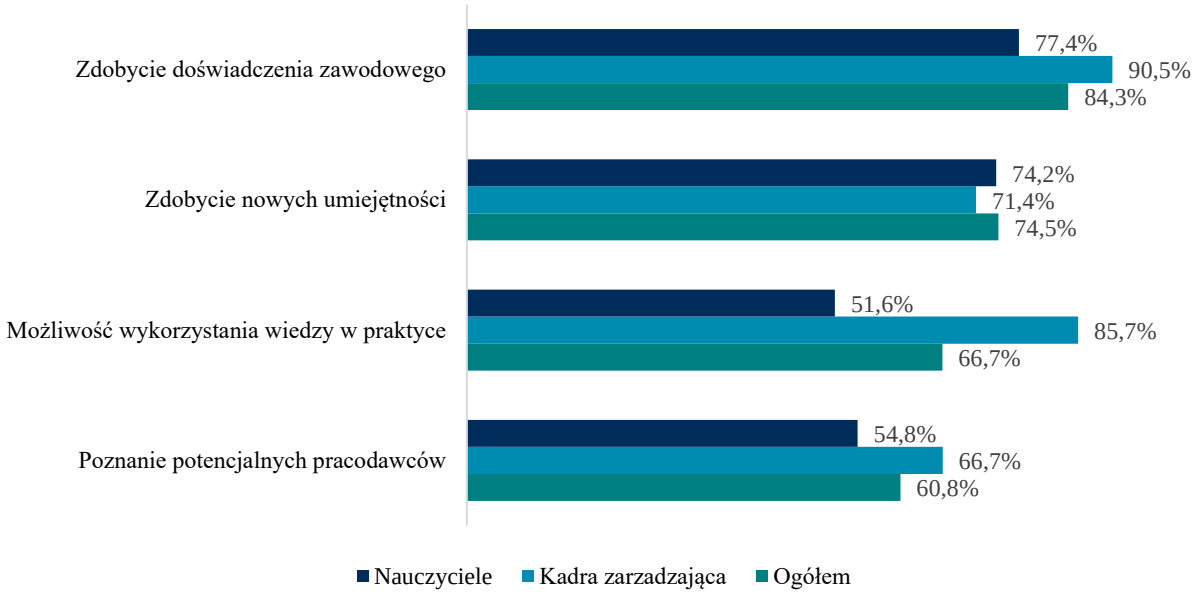
Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

Najczęściej wskazywanymi czynnikami wpływającymi na poprawę sytuacji na rynku pracy uczniów/uczennic szkół zawodowych (techników) są: zdobycie doświadczenia zawodowego (84,3%) oraz zdobycie nowych umiejętności (74,5%).

Należy zauważyć, że przedstawiciele kadry zarządzającej szkół typowali nieco inne czynniki niż nauczyciele i zdecydowanie częściej wskazywali każdy z wymienionych w narzędziu badawczym czynników. Kadra zarządzająca jako dwa główne czynniki wymieniła: zdobycie doświadczenia zawodowego (90,5%) oraz możliwość wykorzystania wiedzy w praktyce (85,7%). Nauczyciele zaś najczęściej wskazywali również na zdobycie doświadczenia zawodowego (77,4%) oraz zdobycie nowych umiejętności (74,2%).

Warto zwrócić uwagę, że wskazanie na wykorzystanie wiedzy w praktyce pomiędzy obiema grupami badawczymi jest przez kadrę zarządzającą wymieniane jako jeden z głównych czynników, a przez nauczycieli był to najrzadziej wyszczególniany czynnik, wpływający na zwiększenie szans uczniów/uczennic kształcenia zawodowego na rynku pracy. Różnica wskazań wynosi 34,1 pp.

Wykres 17. Proszę wskazać główne czynniki wpływające na zwiększenie szans uczniów/uczennic kształcenia zawodowego na rynku pracy w efekcie realizacji projektu?



Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

Różnica ta może być wynikiem lepszej współpracy nauczycieli z uczniami/uczennicami uczestniczącymi w projekcie i weryfikowaniem stopnia wykorzystywania posiadanej wiedzy teoretycznej w trakcie praktycznej nauki zawodu u pracodawców. Nauczyciele mogą dysponować lepszym oglądem sytuacji, wynikającej z bezpośredniego kontaktu z uczniami/uczennicami relacjonującymi przebieg kształcenia i rzeczywisty stopień wykorzystywania wiedzy w czasie wykonywania zadań praktycznych u pracodawcy.

Reasumując – przeprowadzona analiza pozwoliła na jednoznaczne określenie, że zakładane w projekcie „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" cele zostały osiągnięte, a podjęte działania przyniosły zakładane efekty. Główny cel projektu, jakim było podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego poprzez implementację Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego, został osiągnięty poprzez wdrożenie zakładanych rozwiązań. Łącznie zrealizowano 10 projektów grantowych, w których implementowano tego rodzaju Modele, a wszystkie one zostały pozytywnie ocenione przez grantobiorców, przedstawicieli kadry zarządzającej szkół zawodowych (techników), nauczycieli oraz uczniów/uczennice szkół zawodowych (techników). Wszystkie te grupy wysoko oceniają projekt we wszystkich jego aspektach – trafności wparcia, skuteczności, efektywności i użyteczności. Pozytywnie oceniają jego wpływ na wzrost jakości nauczania zawodowego, którego największą jakością jest nawiązanie współpracy szkół zawodowych (techników) z pracodawcami i realizacja co najmniej 40% zajęć praktycznych bezpośrednio u pracodawcy.

Przeniesienie znaczącej części zajęć praktycznych do pracodawców pozwoliło nie tylko na zaspokojenie, poszerzenie wiedzy praktycznej uczniów/uczennic szkół zawodowych (techników) i wdrożenie zdobytej wiedzy teoretycznej w praktykę w rzeczywistych warunkach pracy w zawodzie, ale także na poprawę wizerunku szkolnictwa zawodowego. Poprzez nawiązanie współpracy z pracodawcami jakość nauczania, zwłaszcza praktycznego, w opinii osób realizujących i uczestniczących w grantach wzrosła. Podniósł się prestiż szkół, które oferowały uczniom/uczennicom naukę praktyczną zawodu bezpośrednio u pracodawcy.

Innowacyjny Model Kształcenia Praktycznego, zakładający co najmniej 40% zajęć praktycznych realizowanych bezpośrednio u pracodawcy, w znaczący sposób przyczynił się do zwiększenia skali i jakości kształcenia praktycznego w miejscu pracy jako integralnego elementu formalnego kształcenia zawodowego. Na osiągnięcie tego celu wskazują przede wszystkim doświadczenia uczniów/uczennic, nauczycieli i pracodawców, którzy pozytywnie oceniali zakres realizacji tego celu. Odnosząc się do własnych doświadczeń nie tylko deklarowali, że działania takie były realizowane, ale co istotniejsze wskazywali na ich wysoką użyteczność.

Również cel, jakim było aktywne kształtowanie profilu szkolnictwa zawodowego i dostosowanie go do potrzeb pracodawców, został zrealizowany poprzez nawiązanie i zacieśnienie współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi (technikami) a pracodawcami. Pracodawcy zostali ponadto aktywnie włączeni w proces przygotowywania programów kształcenia, aby odpowiadały one w jak największym stopniu na potrzeby rynku pracy. Dostosowanie kształcenia zawodowego

do potrzeb rynku pracy to jeden z celów, który również został osiągnięty poprzez aktywne włączenie pracodawców w proces tworzenia programów nauczania oraz praktyk zawodowych. Ponadto, w dużej mierze uwaga w projekcie skupiona była na Inteligentnych Specjalizacjach Województwa Świętokrzyskiego, a więc kluczowych branżach regionu, które są najbardziej perspektywiczne pod względem rozwoju, ale wymagają również ukierunkowanego wsparcia, aby ten rozwój osiągnąć. Bez odpowiednio wykształconych kadr będzie to trudne, dlatego też innowacyjne podejście do kształcenia zawodowego może przynieść i, jak wskazują uczestnicy badania przynosi, zamierzone efekty – zarówno uczniowie/uczennice, jak i pracodawcy wskazują na rozwinięcie niezbędnych na rynku pracy umiejętności praktycznych wśród uczniów/uczennic. Testowane w ramach grantów nowe działania okazały się skuteczne i realnie zwiększyły szanse na rynku pracy uczniów/uczennic szkół zawodowych (techników) uczestniczących w projekcie.

3.2.4 Stopień realizacji wskaźników projektu

Lista wskaźników w projekcie „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" objętych pomiarem w ramach badania ewaluacyjnego końcowego.

Tabela 8. Lista wskaźników w projekcie

Wskaźniki rezultatu					
Nr	**Nazwa wskaźnika**	**Jednostka pomiaru**	**Wartość docelowa wskaźnika**		
1.	***Liczba przetestowanych innowacji społecznych w skali mikro***	sztuki	K	M	Ogółem
			-	-	**5**
	Źródło danych do pomiaru wskaźnika	Umowy z grantobiorcami, lista rankingowa wniosków o przyznanie grantów, raporty			
	Sposób pomiaru wskaźnika	Monitoring na bieżąco (pierwszy kwartał 2018 roku po ocenie wniosków i podpisaniu umów z grantobiorcami) oraz na podstawie raportu z badania ewaluacyjnego przeprowadzanego w trakcie realizacji projektu (po 1 roku kształcenia praktycznego) oraz raportu na zakończenie projektu. Raport - po 1 roku dostarczy opinię na temat wdrażania nowego podejścia oraz na zakończenie projektu - z wnioskami i koncepcją włączenia opracowanego modelu kształcenia praktycznego do praktyki działania szkół zawodowych.			

2.	***Liczba osób, które podwyższyły kompetencje poprzez udział w kursach pedagogicznych dla przedsiębiorców***	osoby	K	M	Ogółem
			18	30	48
	Źródło danych do pomiaru wskaźnika	Raporty, zaświadczenia potwierdzające ukończenie kursu			
	Sposób pomiaru wskaźnika	Monitoring raz na kwartał oraz na podstawie raportu z badania ewaluacyjnego przeprowadzanego w trakcie realizacji projektu (po 1 roku kształcenia praktycznego) oraz raportu z wnioskami na zakończenie projektu. Wskaźnik określa liczbę osób objętych wsparciem pedagogicznym dla instruktorów, usługami doradczymi w zakresie organizacji kształcenia w miejscu pracy, metod kształcenia uczniów/uczennic oraz komunikacji ze szkołami. Raporty - po 1 roku z badania ewaluacyjnego oraz raport z wnioskami na zakończenie projektu			
Wskaźniki produktu					
1.	***Liczba innowacji przyjętych do dofinansowania w skali mikro***	sztuki	-	-	**5**
	Źródło danych do pomiaru wskaźnika	Umowy z grantobiorcami, lista rankingowa wniosków o przyznanie grantów, raporty			
	Sposób pomiaru wskaźnika	Monitoring na bieżąco (pierwszy kwartał 2018 roku po ocenie wniosków i podpisaniu umów z grantobiorcami) oraz na podstawie raportu z badania ewaluacyjnego przeprowadzanego w trakcie realizacji projektu (po 1 roku kształcenia praktycznego) oraz raportu na zakończenie projektu. Raporty - po 1 roku dostarczy opinię na temat wdrażania nowego podejścia oraz na zakończenie projektu z wnioskami i koncepcją włączenia opracowanego modelu kształcenia praktycznego do praktyki działania szkół zawodowych.			
2.	***Liczba osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym objętych wsparciem w programie***	osoby	215	285	**500**
	Źródło danych do pomiaru wskaźnika	Umowy z grantobiorcami, listy obecności na zajęciach kształcenia praktycznego, raporty			
	Sposób pomiaru wskaźnika	Monitoring 1 na kwartał oraz na podstawie raportów sporządzonych w trakcie realizacji projektu m.in. (po 1 roku kształcenia praktycznego) oraz na zakończenie projektu. Wskaźnik mierzy liczbę osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, biorących udział w zajęciach praktycznych w ramach projektu.			

		Raporty - po 1 roku dostarczą opinię na temat wdrażania nowego podejścia; na podstawie ewaluacji końcowej, która oceni wykonalność tego modelu oraz na zakończenie projektu z wnioskiem i koncepcją włączenia opracowania modelu kształcenia praktycznego do praktyki działania szkół zawodowych oraz na podstawie 5 raportów cząstkowych od grantobiorców.			
3.	***Liczba instytucji, które podjęły współpracę z partnerem zagranicznym w programie***	sztuki	-	-	**1**
	Źródło danych do pomiaru wskaźnika	List intencyjny, Umowa partnerstwa, Raporty, Umowa o dofinansowanie			
	Sposób pomiaru wskaźnika	Monitoring na bieżąco oraz na podstawie badania ewaluacyjnego przeprowadzonego w trakcie realizacji projektu (po 1 roku kształcenia praktycznego) oraz raportu na zakończenie projektu. Wskaźnik określa liczbę instytucji, które nawiązały współpracę z partnerem zagranicznym, u którego kształcenie w miejscu pracy jest prowadzone z dużymi sukcesami od wielu lat - przyczyni się to do właściwej, bardziej wydajnej realizacji projektów oraz wpłynie na osiągnięcie celu szczegółowego POWER. Raporty - po 1 roku z badania ewaluacyjnego oraz raport z wnioskami na zakończenie projektu.			
4.	***Liczba przeprowadzonych spotkań grantowych***	sztuki	-	-	**19**
	Źródło danych do pomiaru wskaźnika	Listy obecności, raporty			
	Sposób pomiaru wskaźnika	Monitoring raz na kwartał oraz na podstawie raportu z badania ewaluacyjnego przeprowadzanego w trakcie realizacji projektu (po 1 roku kształcenia praktycznego) oraz raportu z wnioskami na zakończenie projektu. Wskaźnik określa przeprowadzone spotkania organizowane w 2017 r. w 14 powiatach oraz w 2019 r. w 5 powiatach województwa świętokrzyskiego - w ramach powyższego będą świadczone indywidualne usługi doradcze. Raporty - po 1 roku z badania ewaluacyjnego oraz raport z wnioskami na zakończenie projektu.			

5.	***Liczba opracowanych raportów***	sztuki	-	-	**8**
	Źródło danych do pomiaru wskaźnika	Protokoły odbioru raportów.			
	Sposób pomiaru wskaźnika	Monitoring raz na kwartał oraz na podstawie raportów sporządzonych w trakcie realizacji projektu, m.in.: po 1 roku kształcenia praktycznego oraz na zakończenie projektu. Wskaźnik określa: - przygotowany dwujęzyczny raport wraz z wnioskami i koncepcją włączenia opracowanego modelu kształcenia praktycznego do praktyki działania szkół zawodowych, - 2 raporty z badań ewaluacyjnych (po pierwszym roku implementacji), dostarczą opinię na temat wdrażania nowego podejścia oraz na podstawie ewaluacji końcowej, która oceni wykonalność tego modelu, - 5 raportów cząstkowych od grantobiorców.			
6.	***Liczba wizyt w zakresie partnerskiej wymiany wiedzy i doświadczeń w zakresie innowacyjnego podejścia do kształcenia zawodowego***	sztuki	-	-	**5**
	Źródło danych do pomiaru wskaźnika	Listy obecności, raporty.			
	Sposób pomiaru wskaźnika	Monitoring raz na kwartał oraz na podstawie raportów sporządzonych w trakcie realizacji projektu, m.in.: po 1 roku kształcenia praktycznego oraz na zakończenie projektu. Wskaźnik określa: - 5 wizyt w powiatach, w których grantobiorcy będą realizowali praktyczne kształcenie u przedsiębiorców. Podjęte zostały także działania polegające na przeprowadzeniu wśród grantobiorców bezpłatnych warsztatów przez konsultantów ds. wymiany wiedzy z ramienia partnera. Raporty – raport końcowy, raporty z dwóch badań ewaluacyjnych oraz 5 raportów cząstkowych od grantobiorców.			

7.	**Liczba osób objętych eksperckimi usługami doradczymi z zakresu doradztwa zawodowego dla uczniów**	osoby	215	285	**500**
	Źródło danych do pomiaru wskaźnika	Karty usług doradztwa zawodowego.			
	Sposób pomiaru wskaźnika	Monitoring na podstawie kart usług doradztwa zawodowego. Wskaźnik określa: - liczbę osób objętych eksperckimi usługami doradczymi z zakresu doradztwa zawodowego dla uczniów.			
8.	***Liczba osób biorących udział w kursach zawodowych dla przedsiębiorców***	osoby	18	30	**48**
	Źródło danych do pomiaru wskaźnika	Raporty, zaświadczenia potwierdzające ukończenie kursu.			
	Sposób pomiaru wskaźnika	Monitoring raz na kwartał oraz na podstawie raportu z badania ewaluacyjnego przeprowadzonego w trakcie realizacji projektu (po 1 roku kształcenia praktycznego) oraz raportu z wnioskami na zakończenie projektu. Wskaźnik określa: - liczbę osób objętych wsparciem pedagogicznym dla instruktorów, usługami doradczymi w zakresie organizacji kształcenia w miejscu pracy, metod kształcenia uczniów oraz komunikacji ze szkołami. Raporty – po pierwszym roku z badania ewaluacyjnego oraz raport z wnioskami na zakończenie projektu.			
9.	***Liczba skonsultowanych programów kształcenia praktycznego z partnerem ponadnarodowym***	sztuki	-	-	**5**
	Źródło danych do pomiaru wskaźnika	Raporty – w tym 5 raportów cząstkowych od grantobiorców zawierających opinię partnera ponadnarodowego dotyczącą konsultowanych programów kształcenia oraz raport z wnioskami na zakończenie projektu.			
	Sposób pomiaru wskaźnika	Monitoring raz na kwartał oraz na podstawie raportów sporządzonych w trakcie realizacji projektu – raportów cząstkowych od grantobiorców zawierających opinię partnera ponadnarodowego dotyczącą konsultowanych programów kształcenia oraz raport z wnioskami na zakończenie projektu. Wskaźnik określa:			

		- liczbę programów kształcenia praktycznego skonsultowanych w ramach partnerstwa ponadnarodowego. Raporty – 5 raportów cząstkowych od grantobiorców zawierające opinię partnera ponadnarodowego dotyczącą konsultowanych programów kształcenia oraz raport z wnioskami na zakończenie projektu.			
10.	***Liczba osób biorących udział w wizycie studyjnej w kraju partnera zagranicznego w ramach współpracy ponadnarodowe***				**10**
	Źródło danych do pomiaru wskaźnika	Indywidualne raporty uczestników wizyty ponadnarodowej z przebiegu wizyty.			
	Sposób pomiaru wskaźnika	Monitoring na podstawie indywidualnych raportów osób biorących udział w wizycie studyjnej dla grantobiorców biorących udział w projekcie do Austrii mającej na celu praktyczne zapoznanie się uczestników z systemem obowiązującym w kraju partnera i zaczerpnięcie pozytywnych wzorców celem wdrożenia w działaniach prowadzonych w ramach projektu.			

Stopień realizacji wskaźników stan na 17.06.2021 roku

Wskaźniki rezultatu											
Nr	**Nazwa wskaźnika**	**Jednostka pomiaru**	**Wartość docelowa wskaźnika**			**Wartość osiągnięta od początku realizacji projektu (narastająco)**			**Stopień realizacji (%)**		
			K	M	Ogółem	K	M	Ogółem	K	M	Ogółem
1.	***Liczba osób, które podwyższyły kompetencje poprzez udział w kursach pedagogicznych dla przedsiębiorców***	osoby	18	30	**48**	33	67	**100**	183,33	223,33	**208,33**
2.	***Liczba przetestowanych innowacji społecznych w skali mikro***	sztuki	-	-	**5**	-	-	**10**	-	-	**200,00**
Wskaźniki produktu											
1.	***Liczba instytucji, które podjęły współpracę z partnerem zagranicznym w programie***	sztuki	-	-	**1**	-	-	**1**	-	-	**100,00**
2.	***Liczba innowacji przyjętych do dofinansowania w skali mikro***	sztuki	-	-	**5**	-	-	**10**	-	-	**200,00**
3.	***Liczba opracowanych raportów***	sztuki	-	-	**8**	-	-	**12**	-	-	**150,00**
4.	***Liczba osób biorących udział w kursach zawodowych dla przedsiębiorców***	osoby	18	30	**48**	33	67	**100**	183,33	223,33	**208,33**
5.	***Liczba osób biorących udział w wizycie studyjnej w kraju partnera zagranicznego w ramach współpracy ponadnarodowej***	osoby			**10**			**10**			**100**
6.	***Liczba osób objętych eksperckimi usługami doradczymi z zakresu doradztwa zawodowego dla uczniów***	osoby	215	285	**500**	231	363	**594**	107,44	127,37	**118,80**
7.	***Liczba osób z wykształceniem podstawowym lub***	osoby	215	285	**500**	231	363	**594**	107,44	127,37	**118,80**

	gimnazjalnym objętych wsparciem w programie										
8.	***Liczba przeprowadzonych spotkań grantowych***	sztuki	-	-	**19**	-	-	**19**	-	-	**100,00**
9.	***Liczba skonsultowanych programów kształcenia praktycznego z partnerem ponadnarodowym***	sztuki	-	-	**5**	-	-	**7**	-	-	**140,00**
10.	***Liczba wizyt w zakresie partnerskiej wymiany wiedzy i doświadczeń w zakresie innowacyjnego podejścia do kształcenia zawodowego***	sztuki	-	-	**5**	-	-	**7**	-	-	**140,00**

Wszystkie wskaźniki zostały w projekcie osiągnięte na założonym poziomie, a w 9 spośród 15 wskaźników osiągnięto poziom przekraczający zakładany. Ponadto, w przypadku czterech wskaźników osiągnięto poziom równy lub przekraczający 200% stopnia realizacji, są to: wskaźnik rezultatu *Liczba osób, które podwyższyły kompetencje poprzez udział w kursach pedagogicznych dla przedsiębiorców* (208,3%) i *Liczba przetestowanych innowacji społecznych w skali mikro* (200,00%) oraz wskaźniki produktu *Liczba osób biorących udział w kursach zawodowych dla przedsiębiorców* (208,3%) i *Liczba innowacji przyjętych do dofinansowania w skali mikro* (200,0%).

Tak wysokie stopnie realizacji założonych wskaźników są wynikiem prawidłowo zaprojektowanych działań, odpowiadających na realne potrzeby grup docelowych – w tym przypadku szkół zawodowych (techników) i ich uczniów/uczennic oraz pracodawców. Przekroczenie założonych wartości/ilości we wskaźnikach odnoszących się do liczby osób objętych różnymi formami wsparcia, jednoznacznie wskazuje na wysokie zainteresowanie oferowanymi w projekcie „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" formami wsparcia.

3.2.5 Trafność projektu

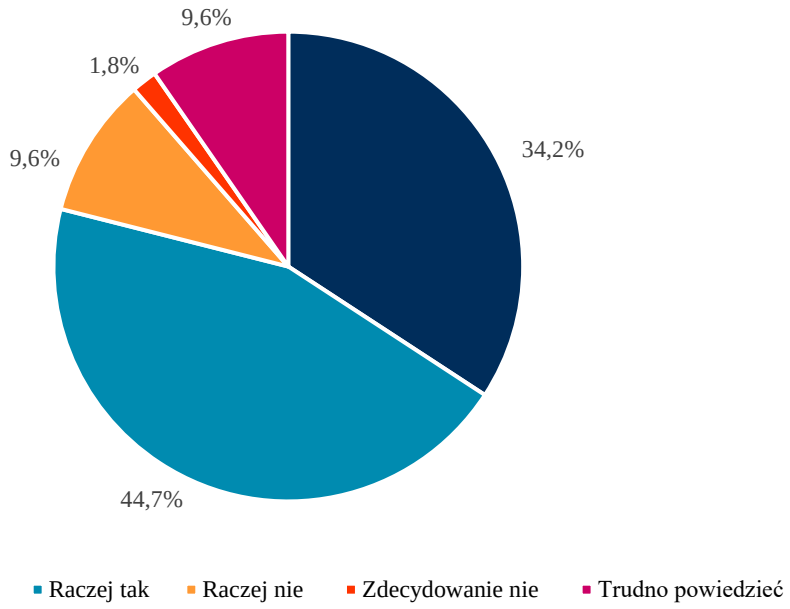
Trafność projektu określana jest poprzez dopasowanie realizowanych działań do potrzeb jego uczestników. W przypadku projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" kluczowe były potrzeby uczniów/uczennic szkół kształcenia zawodowego, których pochodną są również potrzeby szkół i całego szkolnictwa zawodowego.

Grantobiorcy pozytywnie oceniają trafność swoich projektów grantowych – 30,0% twierdzi, że ich grant odpowiadał na potrzeby uczestników w bardzo dużym stopniu, a kolejnych 70,0% spośród nich ocenia go jako raczej wysoki.

W swobodnych wypowiedziach, grantobiorcy zwracali szczególną uwagę na dostosowanie projektu do faktycznych potrzeb uczniów/uczennic: umożliwienie im zrealizowania kształcenia praktycznego u przedsiębiorców, ale także zdobycia doświadczenia oraz pokazania specyfiki pracy w zawodzie. Jak zaznaczył jeden z respondentów, zajęcia praktyczne były dostosowane do zainteresowań i oczekiwań uczniów/uczennic, realizowali oni faktyczne zadania i obowiązki, jakie należą do innych pracowników przedsiębiorstwa.

Sami uczniowie/uczennice, do których przede wszystkim skierowane były działania w projekcie, wysoko ocenili stopień spełniania ich oczekiwań w zakresie kształcenia zawodowego. Stopień spełnienia oczekiwań projektu wobec kształcenia zawodowego dobrze oceniło 78,9% uczniów/uczennic, z czego 34,2% oceniło go zdecydowanie dobrze. Przeciwnego zdania było 11,4% badanych z tej grupy badawczej, a niemal co dziesiąty spośród tej grupy nie potrafił jednoznacznie określić, czy projekt spełnił ich oczekiwania w tym zakresie czy nie.

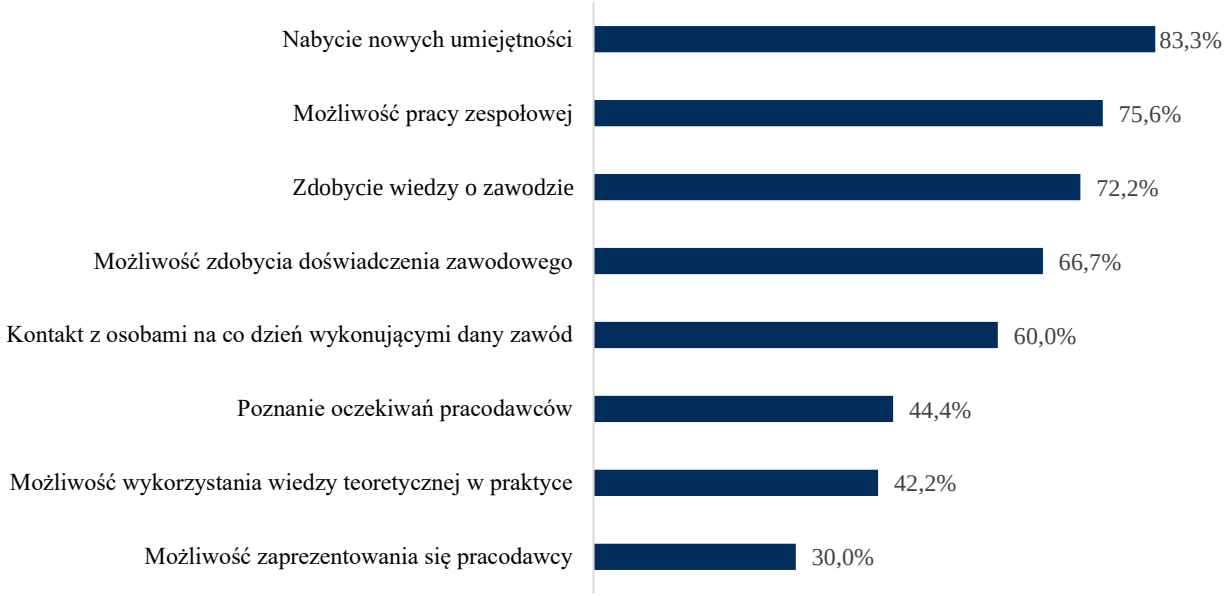
Wykres 18. Czy uczestnictwo w projekcie spełniło Pana/i oczekiwania w zakresie kształcenia zawodowego?



Źródło: CAWI z uczniami/uczennicami (N=114)

Wśród oczekiwań dotyczących kształcenia zawodowego, które udział w projekcie zaspokoił, uczniowie/uczennice najczęściej wskazywali: nabycie nowych umiejętności (83,3%), możliwość pracy zespołowej (75,6%) zdobycie wiedzy o zawodzie (72,2%), a także możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego (66,7%). Warto zauważyć, że odsetek zaspokojenia oczekiwań w wymienionych aspektach jest bardzo wysoki, co świadczy o tym że granty w bardzo wysokim stopniu odpowiadały na potrzeby uczniów/uczennic w tych zakresach. Do najczęściej wskazywanych oczekiwań, które zostały zaspokojone, należy dodać także kontakt z osobami, które na co dzień wykonują dany zawód (60,0%). Ponadto ponad 40,0% uczniów/uczennic doceniło granty za możliwość poznania oczekiwań pracodawców i wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce.

Wykres 19. Jakie Pana/i oczekiwania w tym zakresie zostały spełnione dzięki udziałowi w grancie?



Źródło: CAWI z uczniami/uczennicami (N=90)

Spośród uczniów/uczennic, którzy wskazali, że grant nie spełnił w ogóle lub spełnił w niewielkim stopniu ich oczekiwania względem kształcenia zawodowego 64,3% twierdziło że wpływ na to miał fakt, że nie udało im się nabyć nowych umiejętności, a połowa jest zadania, że nie miała możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego. Nieco ponad 1/3 uczniów/uczennic niedostrzegających zaspokojenia oczekiwań przez grant wskazuje na niezaspokojenie potrzeby związanej ze zdobyciem wiedzy o zawodzie, zaś dla 21,4% badanych nie spełnił on oczekiwań związanych z możliwością wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce.

Wykres 20. Które Pana/i oczekiwania/potrzeby nie zostały spełnione poprzez udział w grancie?

Źródło: CAWI z uczniami/uczennicami (N=24)

Jednak syntetyzując dane dotyczące stopnia realizacji oczekiwań uczniów/uczennic przez projekty grantowe należy podkreślić, że w dużej mierze były one trafne i skutecznie zaspokajały ich potrzeby w obszarze kształcenia zawodowego oraz polepszenia pozycji na rynku pracy po zakończeniu etapu edukacji.

Zdecydowana większość przedstawicieli szkół zawodowych (techników) deklaruje, że udział w projekcie spełnił ich oczekiwania, z którymi do niego przystępowali. Wśród kadry zarządzającej szkół 95,3% osób twierdzi, że projekt spełnił ich oczekiwania w dużym lub raczej dużym stopniu, natomiast wśród nauczycieli odsetek pozytywnych odczuć jest niższy o 8,2 pp.

Tabela 9. Czy udział w projekcie spełniła Pana/i oczekiwania?

	Kadra zarządzająca	Nauczyciele
Zdecydowanie tak	52,4%	48,4%
Raczej tak	42,9%	38,7%
Raczej nie	0,0%	3,2%
Zdecydowanie nie	0,0%	3,2%
Trudno powiedzieć	4,7%	6,4%

Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

Według przedstawicieli szkół, uczestnictwo w projekcie pozwoliło zaspokoić potrzeby uczniów/uczennic w zakresie kształcenia zawodowego. Wśród nauczycieli przekonani o tym byli wszyscy, a 58,1% miało co do tego całkowitą pewność. Natomiast wśród przedstawicieli kadry zarządzającej pojawiły się pojedyncze głosy oceniające stopień zaspokojenia potrzeb uczniów/uczennic jako raczej niski. Osoby, które wskazały, że projekt nie odpowiadał w pełni na potrzeby uczniów/uczennic wskazały, że powodem takiego stanu rzeczy było nieuwzględnienie w grancie wszystkich potrzeb uczniów/uczennic.

Tabela 10. Czy Pana/i zdaniem uczestnictwo w projekcie pozwala zaspokoić potrzeby uczniów/uczennic w zakresie kształcenia zawodowego?

	Kadra zarządzająca	Nauczyciele
Zdecydowanie tak	47,6%	58,1%
Raczej tak	42,9%	41,9%
Raczej nie	4,7%	0,0%
Zdecydowanie nie	0,0%	0,0%
Trudno powiedzieć	4,7%	0,0%

Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

Analiza dokumentacji projektów grantowych, stopień realizacji założonych w projekcie „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" wskaźników, pozytywna ocena projektu przez przedstawicieli podmiotów je realizujących i w nich uczestniczących oraz uczniów/uczennic, jednoznacznie wskazują na zaspokojenie uczniowskiej potrzeby w zakresie kształcenia zawodowego. Uczniowie/uczennice mieli szansę zdobywać wiedzę teoretyczną i niemalże równocześnie weryfikować ją, sprawdzać i przekładać na działania praktyczne, które w znaczącej części realizowane były w rzeczywistym środowisku pracy. Ponadto odbywanie zajęć praktycznych u pracodawców pozwalało uczniom/uczennicom na pobieranie nauki od ekspertów – praktyków, na co dzień wykonujących dany zawód, poznanie specyfiki i środowiska pracy oraz, co wydaje się czynnikiem kluczowym, na praktyczną naukę zawodu w zakresie wymaganym przez pracodawców na sprzęcie wykorzystywanym w danej branży. Dzięki udziałowi w projektach grantowych uczniowie/uczennice mogli pracować i uczyć się na wysokiej klasy sprzęcie, często nowoczesnym i innowacyjnym, czego nie byłyby w stanie zapewnić im warsztaty szkolne.

Wskazując na potrzeby uczniów/uczennic, które zostały zaspokojone, w największym stopniu przedstawiciele szkół wskazywali przede wszystkim na możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego (90,0%), nabycie nowych umiejętności (84,0%) czy kontakt z osobami na co dzień wykonującymi dany zawód (80,0%). Ponad 70% przedstawicieli kadry zarządzającej i nauczycieli do najczęściej zaspokajanych potrzeb uczniów/uczennic szkół zawodowych (techników) zaliczyło możliwość pracy zespołowej (74,0%) i możliwość wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce (72,0%). Warto jednak zauważyć, że wszystkie wytypowane potrzeby uczniów/uczennic były w dużym stopniu typowane przez tę grupę respondentów. Dostrzeżono, więc szeroki katalog korzyści płynących dla uczniów/uczennic z uczestnictwa w projekcie „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe".

Wykres 21. Jakie potrzeby uczniów/uczennic w zakresie kształcenia zawodowego zostały zaspokojone w największym stopniu?

Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

Z kolei wyliczając potrzeby uczniów/uczennic, które nie zostały według opinii przedstawicieli szkół zaspokojone poprzez udział w grancie, w pierwszej kolejności wskazywano na: możliwość zaprezentowania się pracodawcy (36,5%), poznanie oczekiwań pracodawców (32,7%), możliwość wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce i zdobycie wiedzy o zawodzie (po 26,9% wskazań).

Ponadto, wskazując na niezaspokojone potrzeby uczniów/uczennic spoza wskazanej listy, wymieniono posługiwanie się językiem obcym zawodowym w praktyce. Wskazano,

że uczniowie/uczennice nie mieli możliwości kontaktowania się z klientami zagranicznymi i sprawdzenia swoich umiejętności językowych.

Wykres 22. Jakie potrzeby uczniów/uczennic w zakresie kształcenia zawodowego zostały zaspokojone w najmniejszym stopniu?

Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

Przedstawiciele szkół są zgodni co do tego, że projekt odpowiadał na potrzeby pracodawców zatrudniających absolwentów szkół zawodowych (techników). Niemal 40% nauczycieli i przedstawicieli kadry zarządzającej zdecydowanie doceniło dopasowanie projektu do potrzeb pracodawców.

Tabela 11. Czy Państwa zdaniem projekt odpowiada na potrzeby pracodawców zatrudniających absolwentów szkół zawodowych (techników)?

	Kadra zarządzająca	Nauczyciele
Zdecydowanie tak	38,1%	38,7%
Raczej tak	57,1%	58,1%
Raczej nie	0,0%	0,0%
Zdecydowanie nie	0,0%	0,0%
Trudno powiedzieć	4,8%	3,2%

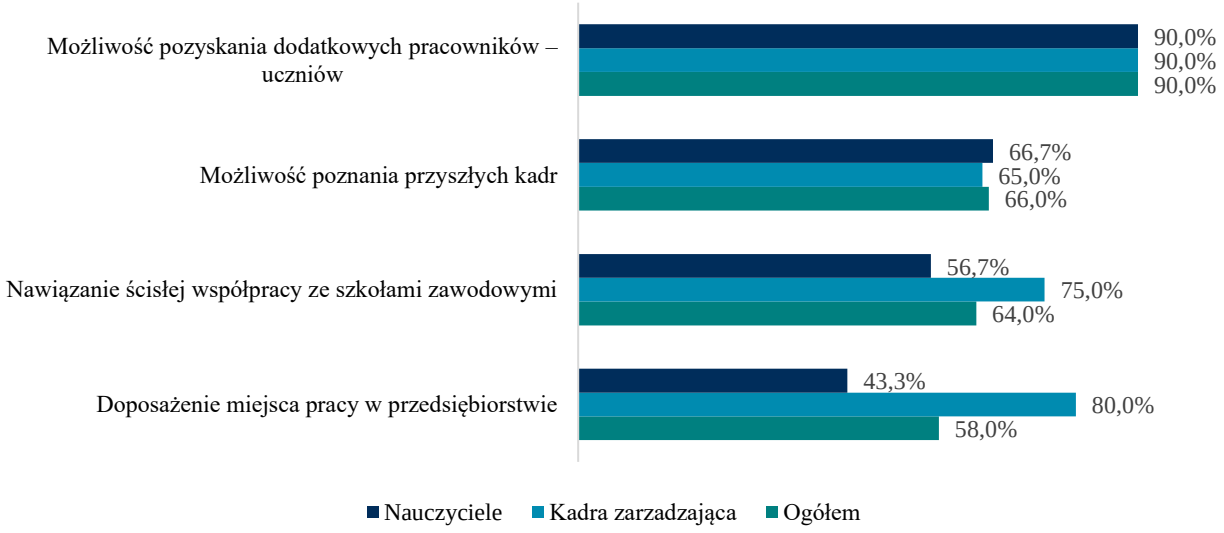
Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

Wśród potrzeb pracodawców, które zostały zaspokojone, 90,0% przedstawicieli kadry szkół zawodowych (techników) wskazało na możliwość pozyskania dodatkowych pracowników –

uczniów/uczennic. W przypadku pozostałych wskazanych potrzeb, zauważalna była duża rozbieżność pomiędzy opiniami kadry zarządzającej a nauczycielami.

Kadra zarządzająca szkół, poza możliwością pozyskania dodatkowych pracowników, wskazała w dużym stopniu także na zaspokojenie takich potrzeb pracodawców jak: doposażenie miejsca pracy w przedsiębiorstwie (80,0%) oraz nawiązanie ścisłej współpracy ze szkołami zawodowymi (technikami) szkołami zawodowymi (technikami) - 75,0%. Potrzeby te były wskazywane przez przedstawicieli kadry nauczycielskiej w dużo niższym stopniu.

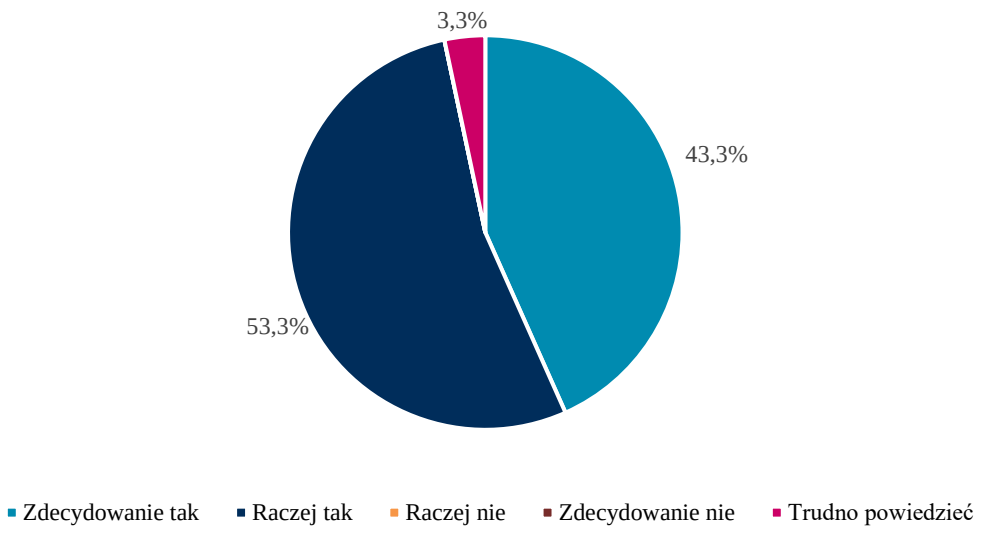
Wykres 23. Jakie potrzeby pracodawców zostały Pana/i zdaniem zaspokojone w projekcie?



Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

O opinię dotyczącą trafności projektu poproszeni zostali także przedstawiciele pracodawców, biorących udział w projektach grantowych. W ich opinii, sposób realizacji granów i podejmowane w nich działania były dostosowane do potrzeb uczniów/uczennic. Zdecydowanie zgodziło się z tą tezą 53,3% przedsiębiorców, a 43,3% było zdania, że raczej projekt był dopasowany do potrzeb osób uczących się w szkołach zawodowych (technikach).

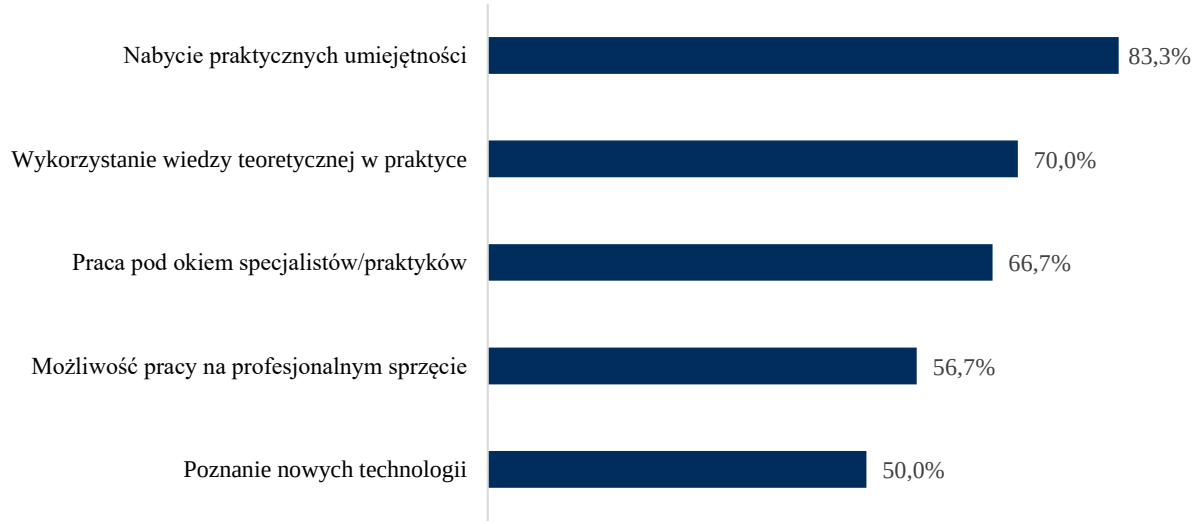
Wykres 24. Czy sposób realizacji projektu i podejmowane w projekcie działania były dostosowane do potrzeb uczniów/uczennic (uczestników grantów)?



Źródło: CAWI z przedsiębiorcami (N=30)

Pracodawcy wskazując na korzyści jakie z praktycznych zajęć w ich zakładach pracy wynieśli uczniowie/uczennice, wskazywali najczęściej na nabycie umiejętności praktycznych (83,3%), wykorzystanie wiedzy teoretycznej w praktyce (70,0%) i możliwość pracy pod okiem specjalistów/praktyków (66,7%). W nieco mniejszym stopniu, ale i tak często, wskazywano na takie korzyści jak: możliwość pracy na profesjonalnym sprzęcie (56,7%) oraz poznanie nowych technologii (50,0%).

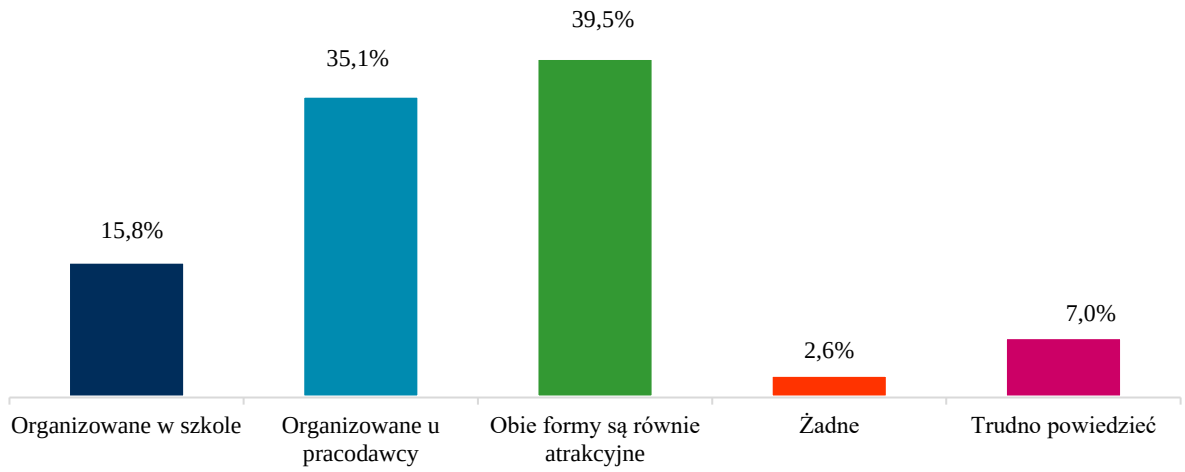
Wykres 25. Z czego uczniowie/uczennice byli zadowoleni?



Źródło: CAWI z przedsiębiorcami (N=30)

Uczniów/uczennic poproszono również o określenie jakiego rodzaju zajęcia praktyczne były dla nich bardziej atrakcyjne – te realizowane w szkole, czy te realizowane u pracodawcy. Największy odsetek badanych (39,5%) uznał obie formy realizacji zajęć praktycznych za równie atrakcyjne, jednak niewiele mniej uczniów/uczennic (35,1%) zdecydowanie preferowało zajęcia praktyczne prowadzone u pracodawcy. Niemal 16% wskazało natomiast na większą atrakcyjność zajęć praktycznych przeprowadzanych w szkole.

Wykres 26. Które zajęcia praktyczne są w Pana/i opinii bardziej atrakcyjne?



Źródło: CAWI z uczniami/uczennicami (N=24)

Znaczący odsetek uczniów/uczennic preferujących realizację zajęć praktycznych u pracodawcy (74,6%) wskazało na dużą potrzebę prowadzenia projektów ukierunkowanych na rozpowszechnianie Modeli Kształcenia Praktycznego i nawiązywanie współpracy między szkołami kształcenia zawodowego i pracodawcami. Oznacza to, że projekt „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" był trafnie dopasowany do potrzeb uczniów/uczennic szkół zawodowych (techników).

Drugą grupą, poza uczniami/uczennicami uczęszczającymi do szkół zawodowych (techników), która czerpała korzyści z realizacji projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" byli przedsiębiorcy umożliwiający tym uczniom/uczennicom realizowanie zajęć praktycznych w swoich zakładach pracy.

Przedsiębiorcy jednoznacznie oceniają, że projekt odpowiadał na ich potrzeby, co więcej, przekonanych o tym było 33,3% przedstawicieli firm, a raczej przychyliło się do tego 66,7% uczestników badania.

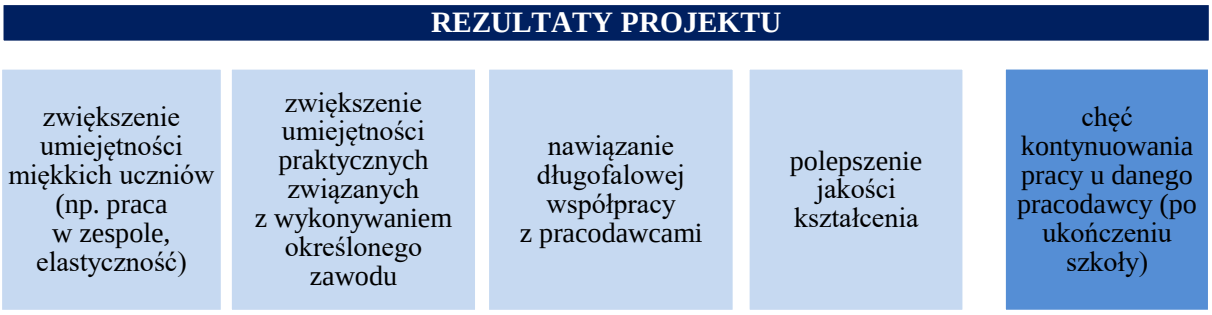
Reasumując, należy podkreślić, że zgromadzone dane i opinie jednoznacznie wskazują na wysoki poziom trafności ewaluowanego projektu i wdrożonych w jego ramach rozwiązań, wspierających szkolnictwo zawodowe. Podjęte w projektach grantowych działania, w ramach Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego, zaspokajały potrzeby wszystkich grup, tj. szkół zawodowych (techników), uczniów/uczennic tych szkół oraz pracodawców. Co więcej, stopień dopasowania przyjętych rozwiązań do potrzeb tych grup był bardzo wysoki i pozwolił na osiągnięcie wielu korzyści przez szkoły kształcenia zawodowego, uczniów/uczennic i pracodawców. Korzyści te pokrywały się w dużej mierze z założonymi celami – wzrost wiedzy praktycznej wśród uczniów/uczennic szkół zawodowych (techników), zwiększenie skali i jakości kształcenia praktycznego w miejscu pracy, zwiększenie szans uczniów/uczennic na rynku pracy, a wszystkie te korzyści pośrednio wpływały na poprawę wizerunku szkolnictwa zawodowego.

3.2.6 Skuteczność projektu

Skuteczność projektu oceniana jest poprzez określenie osiągniętych celów, efektów i rezultatów podejmowanych w ramach projektu działań.

Badani ocenili projekt jako skuteczny. Jego skuteczność przejawiała się przede wszystkim poprzez osiągnięte rezultaty: faktyczne zwiększenie umiejętności miękkich i twardych uczniów/uczennic, nawiązanie długofalowej współpracy z pracodawcami, bardziej skuteczne kształcenie uczniów/uczennic. Najlepszym dowodem na skuteczność projektu jest fakt, że niektórzy uczniowie/uczennice zamierzają podjąć pracę zarobkową u pracodawcy, u którego odbywały się zajęcia praktyczne.

Rysunek 4. Rezultaty projektu



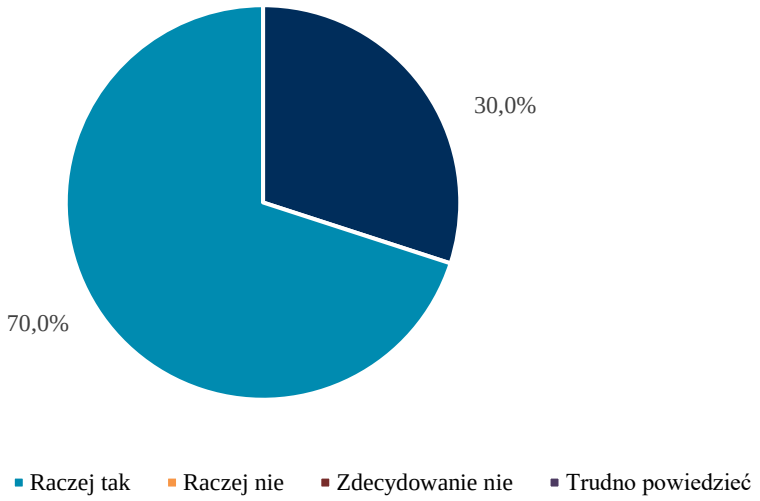
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ITI, ASM-Centrum Badań i Analiz Rynku

O skuteczności projektu świadczą w dużej mierze opinie uczniów/uczennic, którzy brali w nim udział. Jak zaznacza w swojej wypowiedzi jeden z uczestników badania – większość uczniów/uczennic przyznała, że udział w zajęciach praktycznych zwiększy ich szansę na zatrudnienie. Fakt ten został potwierdzony w kwestionariuszach ankiety wypełnianych przez uczniów/uczennice po zakończeniu projektu. Podobnie wielu uczniów/uczennic stwierdziło, że będzie starać się o zatrudnienie w firmie, w której odbywały się praktyki. Należy wobec powyższego sądzić, że najważniejszy cel projektu został osiągnięty, co wskazuje na jego wysoką skuteczność.

Jednym z celów projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" było wdrożenie Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego, które przyniosłyby korzyści uczestniczącym w nich uczniom/uczennicom szkół zawodowych (techników). W związku z tym grantobiorcy zostali poproszeni o ocenę na ile realizowany przez nich grant przyniesie korzyści na rynku pracy uczestniczącym w nim uczniom/uczennicom.

Wszyscy grantobiorcy wyrażali nadzieję, że oferowane w ich grancie wsparcie dla uczniów/uczennic poprawi w przyszłości ich sytuację na rynku pracy. Wśród nich 30,0% wyraziło pełne przekonanie dla osiągnięcia tak określonej korzyści z uczestnictwa w projekcie, a 70,0% stwierdziło, że udział ten raczej się przełoży na poprawę sytuacji uczniów/uczennic na rynku pracy.

Wykres 27. Czy Pana/i zdaniem, wdrażany przez Państwa Model Kształcenia Praktycznego przyniesie korzyści uczestnikom grantu w ich sytuacji na rynku pracy?



Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

Określając jakie korzyści odnoszące się do sytuacji na rynku pracy przyniósł udział w projekcie grantowym uczniów/uczennicom, grantobiorcy wskazywali na:

- zdobycie doświadczenia zawodowego bezpośrednio u pracodawcy,
- umożliwienie płynnego przejścia z okresu nauki do pracy zawodowej,
- udział w zajęciach praktycznych odbywających się w przedsiębiorstwach spełniających wymogi współczesnego rynku,
- czynne uczestnictwo uczniów/uczennic w cyklu wytwórczym przedsiębiorstwa,
- nabycie kompetencji miękkich cenionych na rynku pracy, a wśród nich: szacunek do pracy, kształtowanie lojalności wobec firmy itp.,
- poznanie realnej rzeczywistości w potencjalnym miejscu pracy, co pozwoli lepiej dopasować swoje oczekiwania do przyszłego stanowiska pracy,
- nabycie praktycznych umiejętności,
- poszerzenie swojej wiedzy poza aspekt szkolny,
- kontakt z nowoczesną technologią,
- naukę pracy w zespole, w którym dzielona jest odpowiedzialność,
- naukę komunikowania się z otoczeniem zawodowym, punktualność, trening samodyscypliny.

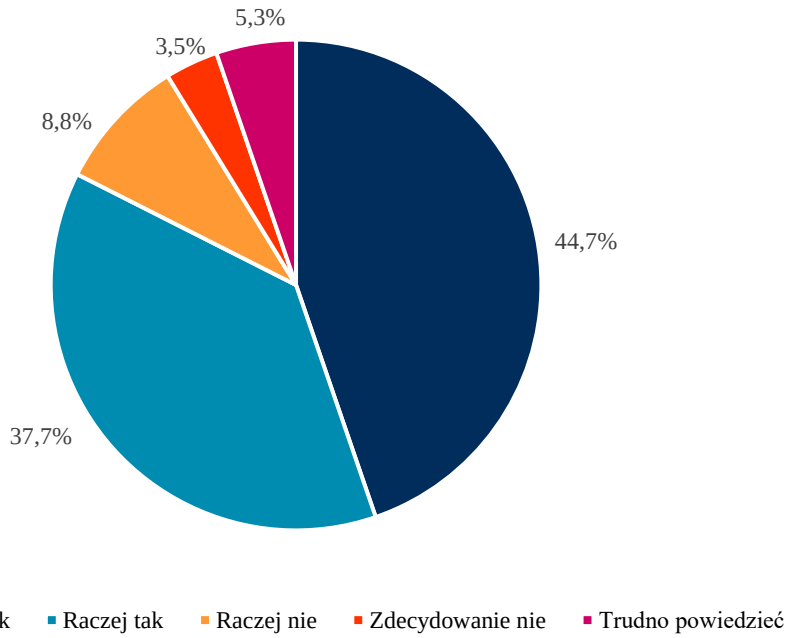
Analizując korzyści wskazywane przez grantobiorców, można wyróżnić ich trzy podstawowe rodzaje: rozwój umiejętności praktycznych, rozwój kompetencji miękkich związanych ze świadczeniem stosunku pracy, poznanie specyfiki zawodu, w którym uczeń się kształci. Przede wszystkim udział w projekcie wpłynął na rozszerzenie wiedzy i umiejętności nabywanych w szkole o aspekt praktyczny, realizowany bezpośrednio w środowisku pracy. Zapewnił też pierwsze doświadczenia na rynku pracy, mogące kształtować przyszłą pozycję i postawę wobec rynku pracy.

Skuteczność projektu najlepiej określić poprzez ocenę realnych efektów i rezultatów. W przypadku omawianego projektu rezultatem jest uzyskanie nowej wiedzy i umiejętności przez uczniów/uczennic szkół kształcenia zawodowego.

Spośród uczniów/uczennic uczestniczących w badaniu 82,4% zadeklarowało, że zajęcia praktyczne u pracodawcy pozwoliły im na zdobycie nowej wiedzy, umiejętności i poszerzenie kompetencji. Zdecydowanie potwierdziło tę tezę niemal 45% uczniów/uczennic, a prawie

38% dostrzegło w jakimś stopniu wzrost kompetencji. Odmiennego zdania było 12,3% uczniów/uczennic, z czego 3,5% definitywnie wskazało na brak rozwoju w tym zakresie.

Wykres 28. Czy zajęcia praktyczne u przedsiębiorcy pozwoliły Panu/Pani na zdobycie nowej wiedzy/ umiejętności/ kompetencji?

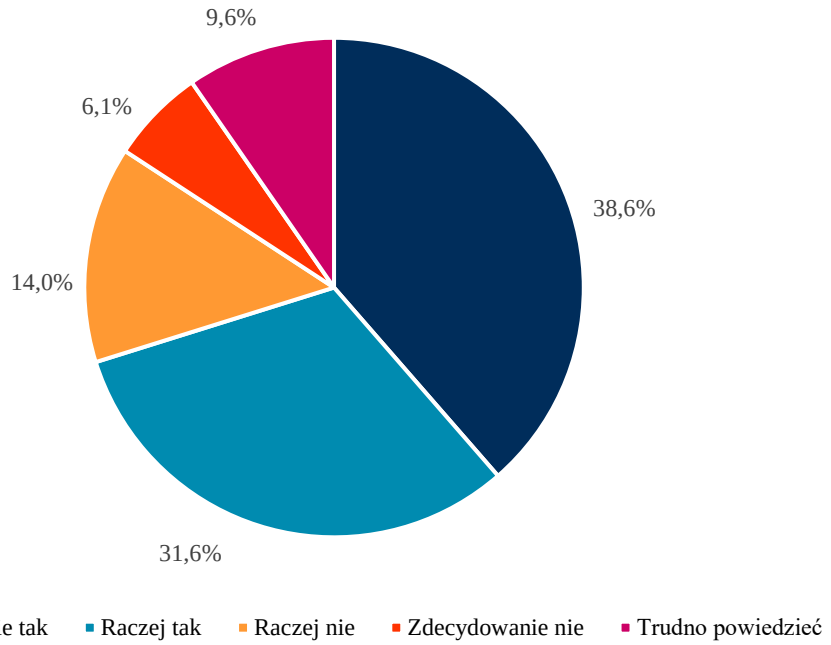


Źródło: CAWI z uczniami/uczennicami (N=114)

Ponadto 70,2% uczniów/uczennic było zdania, że zdobyte w czasie zajęć praktycznych u pracodawcy umiejętności i kompetencje będą dla nich przydatne podczas przygotowania do egzaminu zawodowego. Wskazuje to na wysoką trafność podjętych działań w zakresie potrzeb uczestniczących w projekcie uczniów/uczennic. Każde działanie ukierunkowane na pomoc w dążeniu do zdobycia uprawnień do wykonywania zawodu, zwłaszcza pomoc umożliwiająca poznanie środowiska pracy (być może przyszłej) podnosi nie tylko trafność projektu, ale wpływa także na wysoką ocenę jego jakości i użyteczności.

Warto jednak podkreślić, że 1/5 uczestniczących w badaniu uczniów/uczennic uznało, że praktyczna nauka zawodu u pracodawcy nie przyczyni się do lepszego przygotowania się do egzaminu zawodowego.

Wykres 29. Czy Pana/Pani zdaniem zdobyte podczas zajęć praktycznych u pracodawcy wiedza/ umiejętności/ kompetencje będą przydatne podczas przygotowania do egzaminu zawodowego?



Źródło: CAWI z uczniami/uczennicami (N=114)

Nauczyciele i przedstawiciele kadry zarządzającej szkół określili zajęcia praktyczne realizowane u pracodawcy jako przydatne dla uczniów/uczennic szkół zawodowych (techników). Z tezą tą zgodziło się 2/3 przedstawicieli kadry zarządzającej szkół i niemal tyle samo nauczycieli. Nauczyciele w większym stopniu dostrzegli przydatność zajęć praktycznych realizowanych u pracodawców niż kadra zarządzająca szkół – łącznie 93,5% nauczycieli wskazało na jakiś stopień przydatności, a wśród kadry zarządzającej odsetek ten był o 7,8 %. niższy.

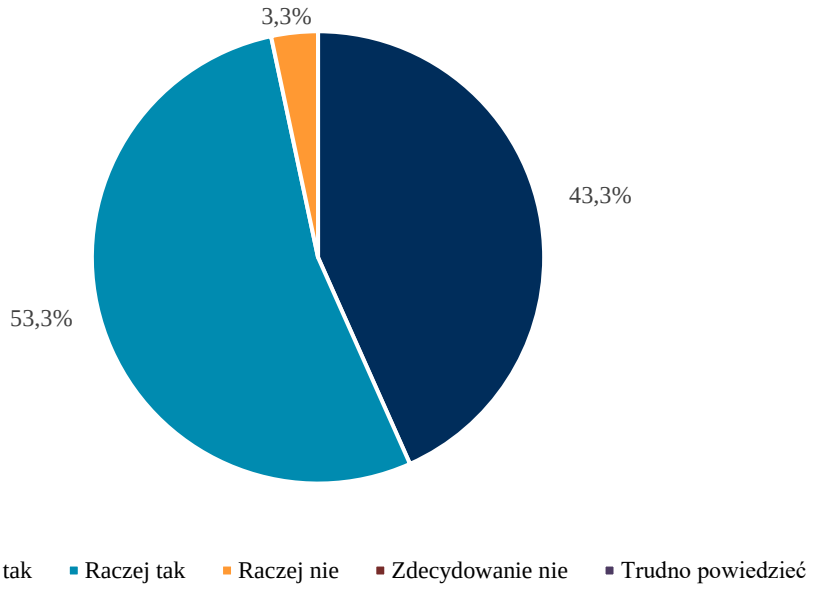
Tabela 12. W jakim stopniu Pana/i zdaniem zajęcia praktyczne u pracodawców realizowane w ramach projektu są przydatne dla uczniów/uczennic?

	Kadra zarządzająca	Nauczyciele
Zdecydowanie przydatne	66,7%	64,5%
Raczej przydatne	19,0%	29,0%
Ani przydatne, ani nieprzydatne	14,3%	6,5%
Raczej nieprzydatne	0,0%	0,0%
Zdecydowanie nieprzydatne	0,0%	0,0%

Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

Wśród przedsiębiorców dominowało stwierdzenie, że zaangażowanie się w projekt przyniosło korzyści dla ich przedsiębiorstwa. Było o tym zdecydowanie przekonanych 43,4% badanych, a raczej przekonanych 53,3%.

Wykres 30. Czy uczestnictwo w projekcie przyniosło korzyści dla Państwa przedsiębiorstwa?



Źródło: CAWI z pracodawcami (N=30)

Tak wysokie przekonanie o korzyściach płynących z udziału w projekcie wśród przedsiębiorców świadczy o wysokim stopniu dopasowania oferowanego w jego ramach wsparcia do potrzeb tej grupy odbiorców projektu. Jest to przejaw spełniania kryteriów ewaluacyjnych trafności i skuteczności.

Niemal 83% pracodawców wskazało, że korzyścią jaką wynieśli z projektu było nawiązanie współpracy ze szkołami zawodowymi (technikami) szkołami zawodowymi (technikami). Prawie 76% przedstawicieli pracodawców wskazało na fakt uczestnictwa w procesie szkolenia przyszłych kadr jako realną korzyść jaką odnieśli. Ponad 24% pracodawców dzięki udziałowi w projekcie pozyskało nowych pracowników.

Wykres 31. Jakie korzyści przyniósł Państwu udział w projekcie?

Źródło: CAWI z pracodawcami (N=30)

Przedsiębiorcy byli w pełni przekonani, że udział w praktycznej nauce zawodu u pracodawcy pozwolił na lepsze przygotowanie uczniów/uczennic do wejścia na rynek pracy – 63,3% przedsiębiorców była zdecydowanie przekonana o takim oddziaływaniu, natomiast 36,7% była raczej o tym przekonana.

Miało na to wpływ kilka czynników, spośród których 93,3% przedsiębiorców wskazało poznanie środowiska i specyfiki pracy, 86,7% - nabycie doświadczenia zawodowego, 76,7% - nabycie nowych umiejętności, a 66,7% - poznanie przyszłego pracodawcy.

Wykres 32. Jakie czynniki mają wpływ na lepsze przygotowanie do wkroczenia na rynek pracy uczniów/uczennic biorących udział w praktykach u pracodawcy?

Źródło: CAWI z pracodawcami (N=30)

Respondenci wskazywali także na jeszcze jedną, istotną zaletę projektu, która przyczyniła się do jego pozytywnej oceny – udział fachowców z różnych dziedzin. Zwracano uwagę na współpracę między szkołami, pracodawcami, ekspertami branży. Zdaniem jednego z respondentów, to właśnie taka ścisła współpraca umożliwia jeszcze lepsze przygotowanie uczniów/uczennic do wejścia na rynek pracy poprzez wyposażenie ich w odpowiednie kwalifikacje i umiejętności, które są pożądane przez pracodawców w danej branży.

Szczególna wartość projektu leży, zdaniem grantobiorców, w zastosowanej dualności nauczania: uczniowie/uczennice mają możliwość zdobyć wiedzę teoretyczną w szkole, natomiast zajęcia praktyczne, przygotowujące ich do realiów przyszłej pracy, mogą odbywać w przedsiębiorstwie.

Projekt przyniósł także korzyści samym szkołom. Przede wszystkim umożliwił przeniesienie części zajęć do przedsiębiorstw, co przyczyniło się do bardziej efektywnego nauczania. Szkoły otrzymały środki na doposażenie uczniów/uczennic w niezbędne narzędzia pracy, środki na szkolenia i kursy dla swoich uczniów/uczennic. Aspekt finansowy był dla grantobiorców o tyle istotny, że umożliwił realizację celu: zapewnienie uczniom/uczennicom bardzo wysokiego poziomu kształcenia, które nie było do tej pory możliwe ze względu na niedobory finansowe. Szkoły miały więc możliwość zaoferować uczniom/uczennicom wsparcia, na które do tej pory nie było ich stać. Co więcej, także nauczyciele mogli podnieść swoje kompetencje, co umożliwiły im kursy i szkolenia odbywające się w ramach projektu.

Istotna była także sama świadomość, że uczniowie/uczennice są dobrze przygotowani do wymogów rynku pracy, wewnętrzne poczucie satysfakcji, że przyszli absolwenci szkoły odniosą w zawodzie sukces.

Projekt przyniósł także korzyści pracodawcom. Przede wszystkim mieli oni realny wpływ na kształcenie przyszłych absolwentów, a także potencjalnych pracowników. Spośród uczniów/uczennic, którzy odbywali zajęcia praktyczne w przedsiębiorstwach, pracodawcy mogli ponadto wybrać te osoby, które wyróżniały się na tle innych swoją wiedzą, zaangażowaniem, umiejętnościami. Innymi słowy, pracodawcy mieli możliwość nawiązania współpracy z najzdolniejszymi uczniami/uczennicami oraz zaproponowania im pracy w przyszłości.

Firmy miały także możliwość wypromowania się na rynku pracowniczym. Uczniowie/uczennice, którzy odbywali zajęcia praktyczne w przedsiębiorstwach, mogli przekazywać swoje pozytywne doświadczenia i opinie na temat pracodawcy swoim znajomym, rodzinie. W ten sposób przedsiębiorstwo mogło zyskać nie tylko rozpoznawalność, ale także status miejsca przyjaznego pracownikom, oferującego dobre warunki pracy.

Pracodawcy mogli ponadto skorzystać z darmowych kursów pedagogicznych, otrzymać środki na doposażenie stanowisk dydaktycznych dla uczniów/uczennic. Mieli także realny wpływ na kształcenie uczniów/uczennic, być może przyszłych pracowników. Uczestniczyli w opracowaniu programów kształcenia, tak, aby był możliwy do zrealizowania w danej firmie. uczniom/uczennicom

Pomimo tego, że projekt został ogólnie dobrze oceniony, niektórzy z badanych przyznali, że powinna w nim uczestniczyć także osoba odpowiedzialna za pośredniczenie w kontaktach między szkołą a pracodawcami. Zadaniem takiego pracownika byłaby opieka nad tymi uczniami/uczennicami, którzy realizują praktyki w przedsiębiorstwie. Rozwiązałoby to trudność jakiej doświadczają pracodawcy, którzy muszą oddelegować do tego zadania jednego ze swoich pracowników, przez co nie może on w pełni realizować swoich obowiązków zawodowych.

Reasumując należy jeszcze raz podkreślić, że ocena skuteczności projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" jest bardzo wysoka. Wynika ona z licznych korzyści i rezultatów jakie są efektem implementowanych w ramach projektów grantowych innowacyjnych modeli kształcenia zawodowego. Niezwykle istotny jest fakt, że korzyści dostrzegane są przez wszystkie podmioty zaangażowane w realizację grantów, jak i ich odbiorców – szkoły zawodowe (technika) i uczniów/uczennic.

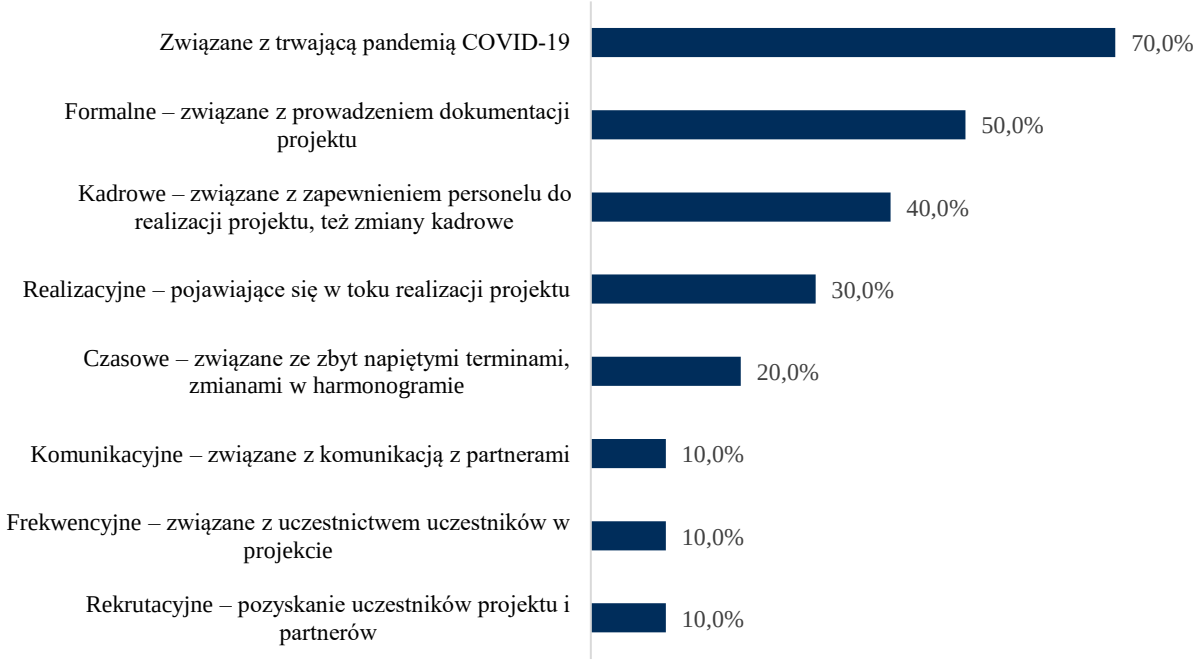
3.2.7 Trudności realizacyjne

Realizacja projektu, zwłaszcza projektu złożonego, niemal zawsze wiąże się z pojawieniem się trudności i napotkaniem barier realizacyjnych.

Na okres, w jakim realizowany był projekt „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" częściowo nałożyła się trwająca od 2020 r. pandemia COVID-19, która silnie wpłynęła na funkcjonowanie szkół oraz przedsiębiorstw. Nie dziwi więc, że wśród trudności z jakimi borykali się grantobiorcy i ich partnerzy najczęściej wskazywano właśnie te związane z trwającą pandemią COVID-19 (70,0% wskazań). Połowa grantobiorców zetknęła się z trudnościami formalnymi związanymi z prowadzeniem dokumentacji projektu. O 10 % mniej

respondentów z tej grupy badawczej wskazało na trudności kadrowe związane z zapewnieniem personelu do realizacji zadań wynikających z uczestnictwem w projekcie i/lub związane z pojawiającymi się zmianami kadrowymi. Niespełna 1/3 badanych zetknęła się z trudnościami realizacyjnymi, a 1/5 z barierą czasową, czyli zbyt napiętymi terminami, zmianami w harmonogramie realizacji projektu. Tylko co dziesiąty grantobiorca wskazywał na wystąpienie trudności komunikacyjnych, frekwencyjnych i rekrutacyjnych.

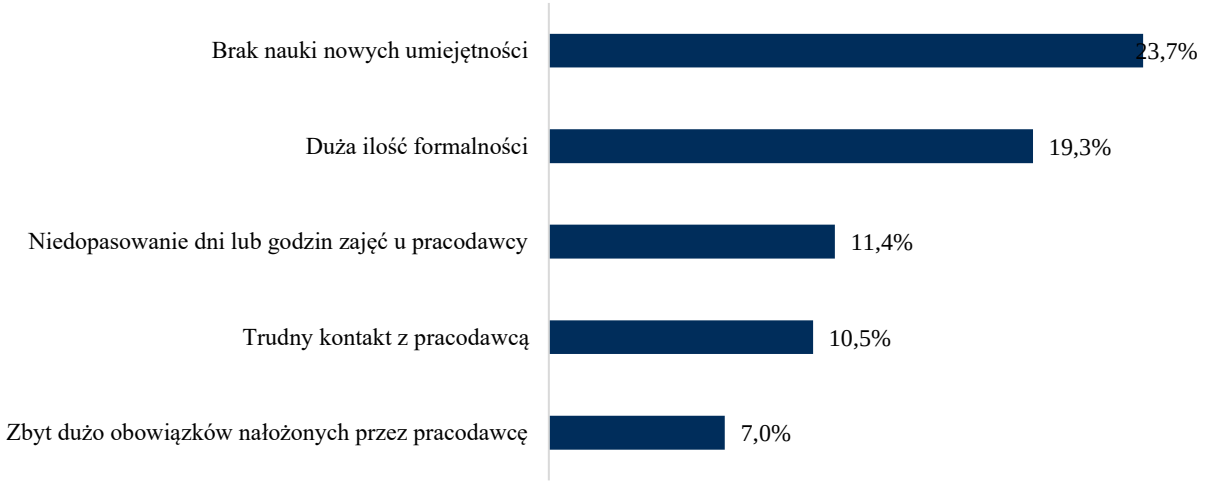
Wykres 33. Z jakimi trudnościami mierzyli się Państwo w czasie realizacji projektu?



Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

Uczniowie/uczennice uczestniczący w projekcie niezbyt często wskazywali na występowanie trudności związanych z uczestnictwem w projekcie, a w ich wypadku przede wszystkim związane z realizacją zajęć praktycznych u pracodawców. Jednak blisko 24% spośród nichwskazało, że w ramach zajęć praktycznych niepozyskali nowych umiejętności, a blisko 20% dużą ilość formalności koniecznych do spełnienia w związku z uczestnictwem w projekcie. Dla 11,4% uczniów/uczennic problematyczne okazało się niedopasowanie dni lub godzin pracy u pracodawcy, a 10,2% uczniów/uczennic narzekało na trudny kontakt z pracodawcą. Jedynie 7,0% uczniów/uczennic jako trudność wskazało na obciążenie ich zbyt dużą ilością obowiązków przez pracodawcę.

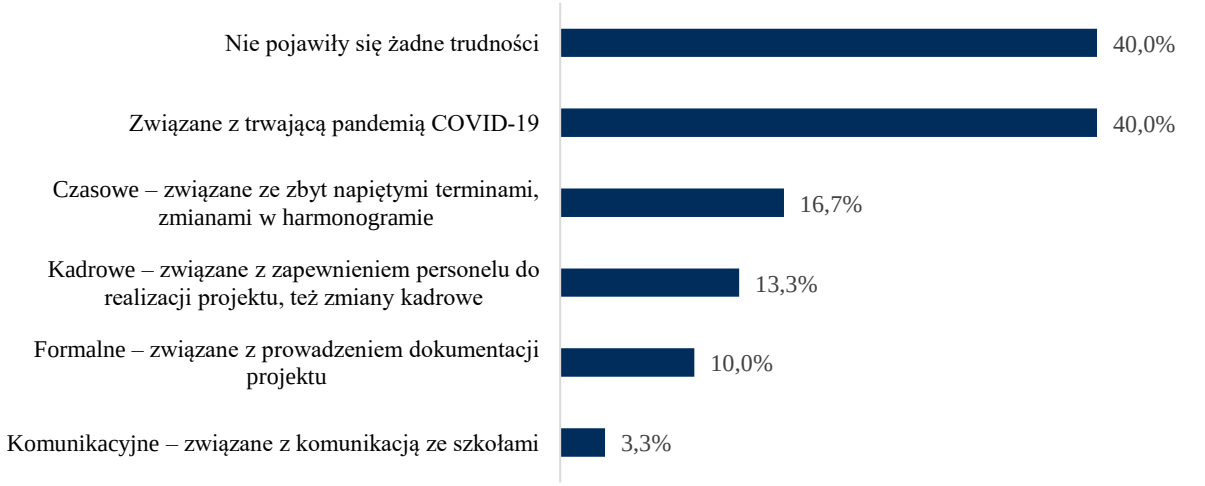
Wykres 34. Czy w trakcie uczestnictwa w zajęciach praktycznych u pracodawcy wystąpiły któreś z wymienionych problemów?



Źródło: CAWI z uczniami/uczennicami (N=114)

40,0% przedsiębiorców wskazało natomiast, że nie napotkało na żadne trudności związane z realizacją projektu. Taki sam odsetek badanych wskazał na zaistnienie trudności wynikających z trwającej pandemii COVID-19. Natomiast wśród innych trudności jakie pojawiły się w toku realizacji projektu, wymieniano trudności czasowe związane ze zbyt napiętymi terminami i zmianami w harmonogramie (16,7%) oraz kadrowe, wynikające z konieczności zapewnienia personelu do realizacji projektu (13,3%). Co dziesiąty przedsiębiorca wskazał także na pojawienie się barier formalnych wiążących się z prowadzeniem dokumentacji projektu.

Wykres 35. Na jakie bariery/trudności natknęliście się Państwo w czasie realizacji projektu?



Źródło: CAWI z przedsiębiorcami (N=30)

Warto podkreślić, że żaden pracodawca nie wskazał, aby w czasie realizacji projektu pojawiły się problemy realizacyjne, rekrutacyjne, frekwencyjne czy związane z niedopasowaniem działań do potrzeb uczniów/uczennic czy specyfiki przedsiębiorstwa. Ponadto, odsetki wskazań przy każdej z zaistniałych trudności nie są wysokie, co również świadczy o dobrym przygotowaniu projektu i dopasowaniu go do specyfiki pracy poszczególnych firm.

Przedstawiciele szkół zawodowych (techników) przede wszystkim (43,1%) wskazywali na wystąpienie trudności związanych z trwającą w okresie realizacji projektu pandemią COVID-19, która w znacznym stopniu utrudniała funkcjonowanie zarówno szkół (nauczanie zdalne) oraz przedsiębiorstw. Jednak 31,4% przedstawicieli szkół wskazało, że realizacja projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" nie wiązała się z żadnymi trudnościami i nie napotkali w toku jego realizacji żadnych barier.

Niemal 30% badanych wskazało na pojawienie się trudności czasowych wiążących się ze zbyt napiętymi terminami i zmianami w harmonogramie. Niespełna 12% za trudność uznało prowadzenie dokumentacji projektowej i związane z tym kwestie formalne. Inne bariery, jak trudności rekrutacyjne, komunikacyjne, frekwencyjne, kadrowe, realizacyjne lub wynikające z niedopasowania projektu do potrzeb grup docelowych, wskazywane były w pojedynczych przypadkach.

Wykres 36. Na jakie bariery/trudności natknęliście się Państwo w czasie realizacji projektu?

Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

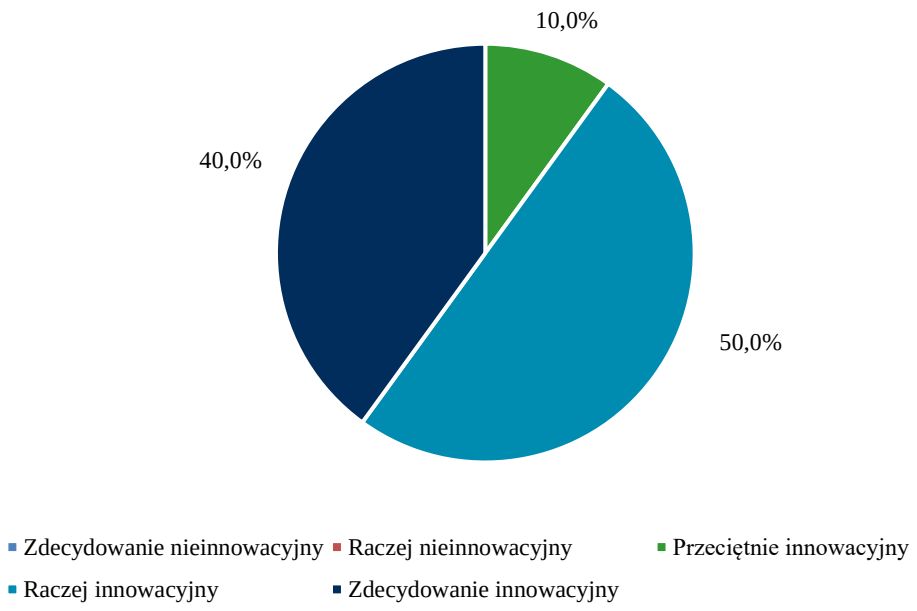
Mimo pojawiających się trudności realizacyjnych, projekt „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" został zrealizowany i zostały osiągnięte wszystkie zakładane w nim wskaźniki. Co więcej, część ze wskaźników znacznie przekroczyła pierwotnie zakładaną wartość. Projekt przyniósł liczne rezultaty i korzyści dla każdej ze stron, głównie uczniom/uczennicom w nim uczestniczącym, ale również pracodawcom realizującym na terenie swoich zakładów pracy praktyczne zajęcia dla uczniów/uczennic oraz szkołom zawodowym (technikom). Efekty projektu w pełni odpowiadają oczekiwaniom wszystkich grup, ponadto wskazują na realizację założonych celów.

3.3 Innowacyjność projektu

Założeniem projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" było wdrożenie nowych, innowacyjnych rozwiązań ukierunkowanych na wsparcie i rozwój szkolnictwa zawodowego. Na ten cel założony projektowi wskazywała już sama jego nazwa.

Realizowany przez siebie grant, grantobiorcy w przeważającej większości uważają za innowacyjny – 40,0% ocenia go jako zdecydowanie innowacyjny, 50,0% jako raczej innowacyjny, a tylko 10,0% określiło swój grant, jako przeciętnie innowacyjny.

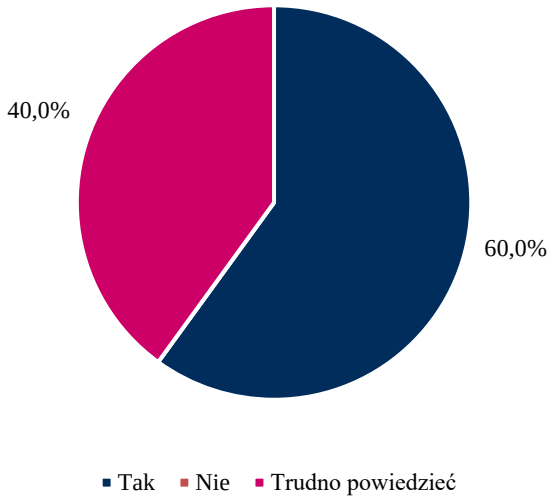
Wykres 37. Jak ocenił(a)by Pani stopień innowacyjności realizowanego przez Państwa grantu?



Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

Mimo wysokiej oceny ogólnej projektu pod względem innowacyjności spośród grantobiorców o wprowadzeniu innowacyjnych rozwiązań w ramach swojego grantu przekonanych jest 60,0%, a 40,0% nie potrafiło określić czy jakiekolwiek z działań i założeń w ich grantach nosiły znamiona innowacyjności.

Wykres 38. Czy Państwa grant zakładał innowacyjne, skuteczne rozwiązania dotyczące reagowania na wyzwania związane z kształceniem zawodowym oraz zatrudnieniem?



Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

Grantobiorcy wśród zastosowanych innowacyjnych rozwiązań w zakresie szkolnictwa zawodowego wskazywali:

- przeniesienie 40% godzin nauczania praktycznego do zakładów pracy w oparciu o stworzony wcześniej i dostosowany do potrzeb pracodawcy program kształcenia,
- stworzenie programu kształcenia zawodowego przygotowującego zarówno do egzaminów państwowych, jak i moduły branżowe odpowiadające działalności przedsiębiorstwa wprowadzające wiedzę na temat innowacyjnych technologii i rozwiązań organizacyjnych,
- przygotowanie uczniów/uczennic do egzaminów zawodowych we współpracy z pracodawcami.

Przedstawione przez grantobiorców innowacyjne rozwiązania skupiają się zatem w większym stopniu na przygotowaniu uczniów/uczennic szkół zawodowych (techników) do wejścia na rynek pracy dysponując odpowiednimi umiejętnościami i wiedzą, nie zaś wyłącznie na przygotowaniu do zdania egzaminów zawodowych. Istotną kwestią jest również dopasowanie programów nauczania do potrzeb i oczekiwań rynku pracy.

Grantobiorcy poproszeni o wskazanie najbardziej innowacyjnych elementów swoich grantów mówili o:

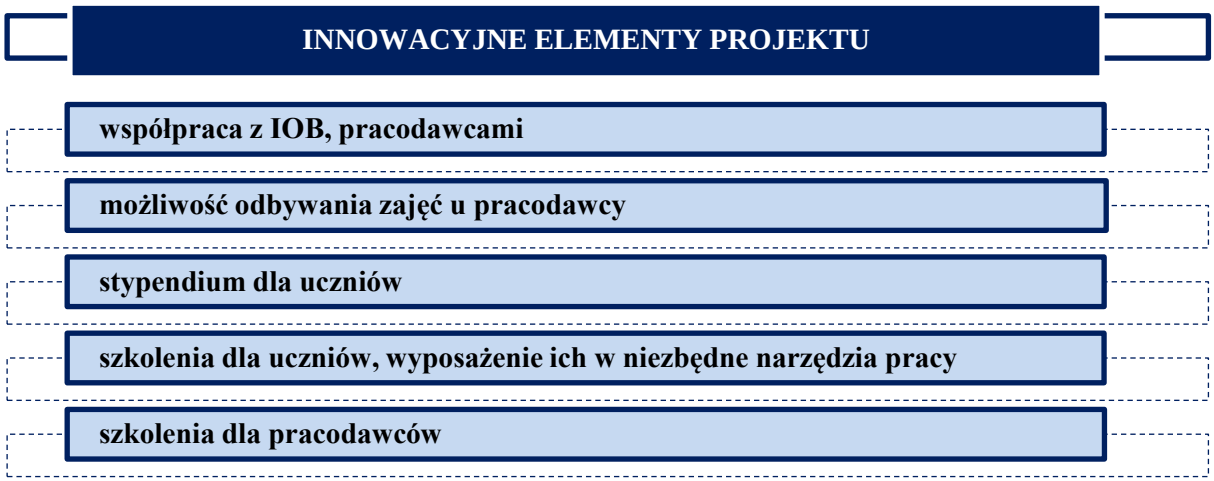
- dostosowaniu kwalifikacji do wymogów nowoczesnej gospodarki,
- zdobyciu umiejętności praktycznych,
- zwiększeniu motywacji do zdobywania doświadczenia i potencjalnego miejsca pracy,
- zwiększeniu chęci kształcenia poprzez świadome uczestnictwo w rynku pracy,
- uzyskaniu umiejętności pracy w zespole pracowniczym,
- poszerzeniu kompetencji społecznych,
- dostosowanym do potrzeb rynku pracy programie kształcenia,
- zajęciach u więcej niż jednego pracodawcy, co wpływa na otwartość przyszłych pracowników,
- zmianie stereotypu szkolnictwa zawodowego.

W przypadku dwóch grantów, ich realizatorzy wskazują na fakt, że całe zrealizowane przedsięwzięcia były innowacyjne, więc trudno wskazać tylko kilka najbardziej innowacyjnych elementów.

Ponadto warto zwrócić uwagę, że wśród elementów świadczących o innowacyjności projektu wskazano także działanie ukierunkowane na zmienienie stereotypu szkolnictwa zawodowego w przestrzeni publicznej i świadomości potencjalnych uczniów/uczennic.

Grantobiorcy uczestniczący w wywiadach ITI poproszeni o ocenę innowacyjności projektu zaznaczali przede wszystkim, że całe przedsięwzięcie było realizowane w nowatorski sposób. Najważniejsze elementy projektu, które badani uznali za innowacyjne, przedstawione zostały na poniższym rysunku.

Rysunek 5 Innowacyjne elementy projektu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ITI, ASM-Centrum Badań i Analiz Rynku

Badani zwracali uwagę przede wszystkim na to, że innowacyjność projektu polegała na wprowadzeniu Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego: uczniowie/uczennice mogli zdobywać wiedzę teoretyczną na zajęciach szkolnych, natomiast praktykę odbywali u pracodawców, co umożliwiło im nie tylko na zweryfikowanie zdobytej wiedzy teoretycznej, ale również na rozwinięcie umiejętności praktycznych, w tym kompetencji miękkich. Jak podkreślają niektórzy z badanych, do tej pory zajęcia praktyczne organizowane były na terenie szkoły, przeniesienie ich do przedsiębiorstw umożliwiło uczniom/uczennicom zdobycie praktycznej wiedzy na temat funkcjonowania danej branży, wykonywanych obowiązków.

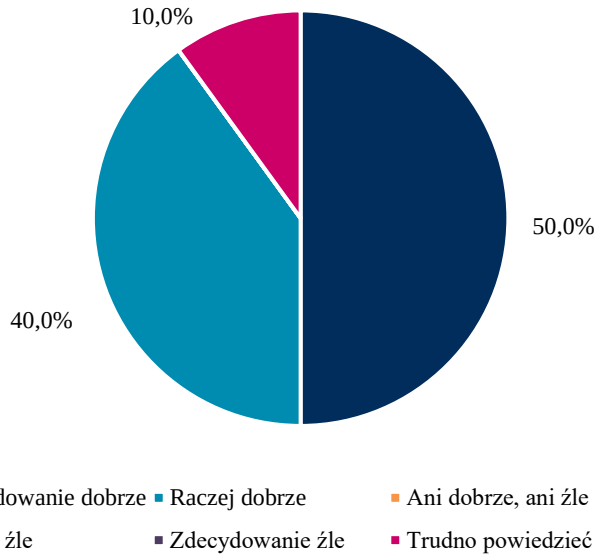
Innowacyjność polegała także, zdaniem badanych, na współpracy wszystkich beneficjentów projektu: w projekt zaangażowane były szkoły, uczniowie/uczennice, pracodawcy, eksperci, Instytucje Otoczenia Biznesu, co nie tylko ułatwiło realizację założonych celów, ale także umożliwiło jeszcze lepsze dopasowanie wsparcia do potrzeb uczniów/uczennic i szkół.

Badani uznali także, że innowacyjność projektu polegała na tym, że uczniom/uczennicom zaoferowano szerokie spektrum wsparcia: mogli uczestniczyć w szkoleniach, kursach, zdobywać certyfikaty, korzystać z doradztwa zawodowego, mentoringu, zostali ponadto wyposażeni w niezbędne narzędzia pracy. Uczniowie/uczennice mieli okazję uczestniczyć także w wyjazdach służbowych, targach branżowych, gdzie mogli zdobyć doświadczenie w obszarze organizacji takich przedsięwzięć. Istotne było także przyznanie uczniom/uczennicom stypendium za odbyte zajęcia praktyczne u pracodawcy, co dodatkowo motywowało ich do pracy. Należy nadmienić, że za innowacyjne badani uznali fakt, że także nauczyciele mogli podnieść swoje kwalifikacje poprzez ukończenie kursów i szkoleń.

3.4 Ocena współpracy szkół zawodowych (techników) i pracodawców

Podwaliną pod realizację poszczególnych grantów była efektywna i udana współpraca pomiędzy szkołami kształcenia zawodowego a pracodawcami. Jej jakość oceniania jest przez przedstawicieli grantobiorców i ich partnerów w większości jako dobra – połowa badanych oceniła ją bardzo dobrze, a 40,0% raczej dobrze. Pozostałe 10,0% uczestników badania nie potrafiło jednocześnie określić jakości tej współpracy.

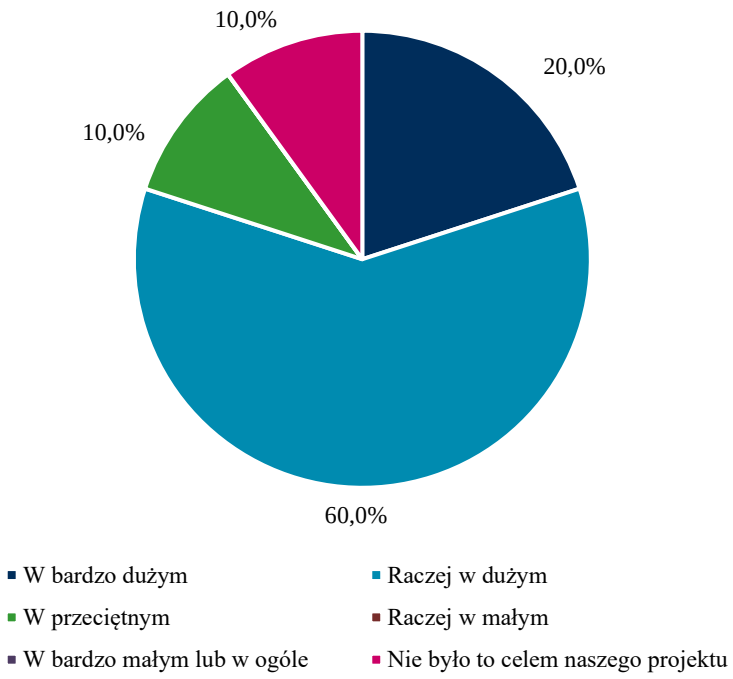
Wykres 39. Jak ocenił(a)by Pan/i jakość współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami?



Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

Aż 80,0% spośród grantobiorców uważa, że ich grant pozytywnie wpłynął na poprawę współpracy pomiędzy szkołami kształcenia zawodowego a pracodawcami, z czego 20,0% oceniło ten wpływ na bardzo wysoki. Co dziesiąty badany szacuje wpływ realizowanego przez swój podmiot grantu na jakość i zakres współpracy szkół z pracodawcami na przeciętny. Ponadto co dziesiąty badany uznał, że poprawa współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi (technikami) nie była celem realizowanego przez nich grantu.

Wykres 40. W jakim stopniu Pana/i zdaniem realizowany przez Państwa grant wpłynął na poprawę współpracy między szkołami a pracodawcami?



Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

Sami przedsiębiorcy pozytywnie oceniają nawiązaną ze szkołami współpracę – 76,7% spośród nich ocenia ją bardzo dobrze, a 23,3% raczej dobrze.

Szkoły również pozytywnie oceniają współpracę z pracodawcami w ramach projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe". Ponad 70% przedstawicieli kadry zarządzającej i niemal 80% nauczycieli współpracę na linii szkoła zawodowa (technikum) – pracodawca oceniło bardzo dobrze. W przypadku tej grupy nie pojawiły się żadne negatywne opinie.

Tabela 13. Jak ocenia Pan/i współpracę z pracodawcami w ramach projektu?

	Kadra zarządzająca	Nauczyciele
Bardzo dobrze	71,4%	77,4%
Raczej dobrze	28,6%	22,6%
Raczej źle	0,0%	0,0%
Bardzo źle	0,0%	0,0%
Trudno powiedzieć	0,0%	0,0%

Źródło: CAWI z kadra zarządzającą szkół (N=21) i nauczycielami (N=31)

Respondenci biorący udział w badaniu pozytywnie ocenili współpracę z przedsiębiorcami: zwracano uwagę przede wszystkim na to, że współpraca ta była dobrze zaplanowana i zorganizowana. Niektórzy badani przyznawali jednak, że na początku projektu zainteresowanie pracodawców było umiarkowane, a nawet niewielkie. Być może było to spowodowane tym, że pracodawcy zdawali sobie sprawę z tego, że współpraca ze szkołami jest zadaniem wymagającym i absorbującym. Pomimo początkowego niewielkiego zainteresowania, wszyscy przedstawiciele szkół stwierdzili, że w trakcie trwania projektu współpraca ta przebiegała bardzo dobrze.

Respondenci dostrzegli wiele korzyści wynikających ze współpracy z przedsiębiorcami: do najważniejszej z nich zaliczyć należy praktyczne przygotowanie uczniów/uczennic do wymogów rynku pracy. Zyskują na tym pracodawcy, ponieważ kształcą potencjalnych przyszłych pracowników; ale korzyści osiągają także uczniowie/uczennice, którzy mają możliwość poznania branży „od środka". Badani zwrócili uwagę na fakt, że pracodawcy często zgłaszają brak przygotowania uczniów/uczennic-absolwentów do przyszłej pracy. Dzięki zajęciom praktycznym a także ścisłej współpracy pracodawców ze szkołami, firmy mają realny wpływ na zwiększanie tych kompetencji i umiejętności uczniów/uczennic, które są najbardziej przydatne w określonym zawodzie.

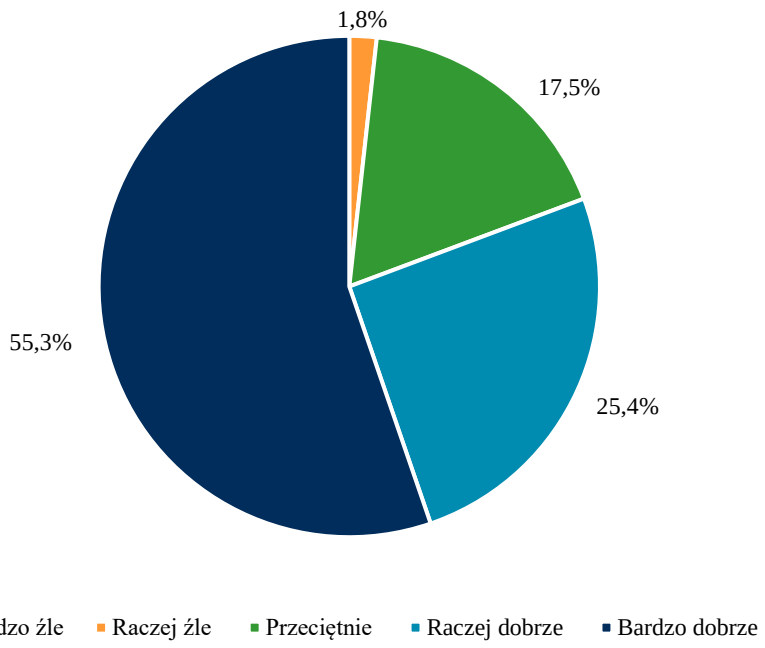
O wysokim poziomie satysfakcji ze współpracy świadczy także to, że nieliczni badani wymienili bariery, lub problemy pojawiające się w trakcie realizacji grantu: jeden z badanych przyznał, że zajęcia praktyczne były dużym obciążeniem dla pracodawców, którzy musieli kontrolować, pomagać i kierować praktykantami, co często zaburzało ich codzienne obowiązki. Istotnym problemem w tego typu projekcie jest także, zdaniem innych respondentów, niedostępność firm w regionie; w małych miejscowościach, gdzie niewiele firm posiada swoje placówki, kłopotliwe okazuje się znalezienie miejsca odbywania kształcenia dla kilkudziesięciu uczniów/uczennic. Należy jednak zaznaczyć, że są to problemy zewnętrzne, nie zaś wynikające z samej współpracy szkół i firm.

3.3.1 Przebieg praktycznej nauki zawodu u pracodawcy

Współpracę szkół z pracodawcami oceniali także uczniowie/uczennice, którzy w największym stopniu odczuwali jej jakość. Duży wpływ na nią miał sposób realizacji i korzyści wyniesione z praktycznej nauki zawodu bezpośrednio u pracodawcy.

Pomoc ze strony szkoły w trakcie zajęć praktycznych u pracodawcy bardzo dobrze oceniło 55,3% uczniów/uczennic, a kolejnych 25,4% oceniło ją raczej dobrze. Wśród uczniów/uczennic 17,5% oceniło pomoc szkoły na poziomie przeciętnym. Negatywne odczucia w tym zakresie wyraziła minimalna liczba uczniów/uczennic – 1,8%.

Wykres 41. Jak ocenia Pan/Pani pomoc ze strony szkoły w trakcie zajęć praktycznych u pracodawcy?

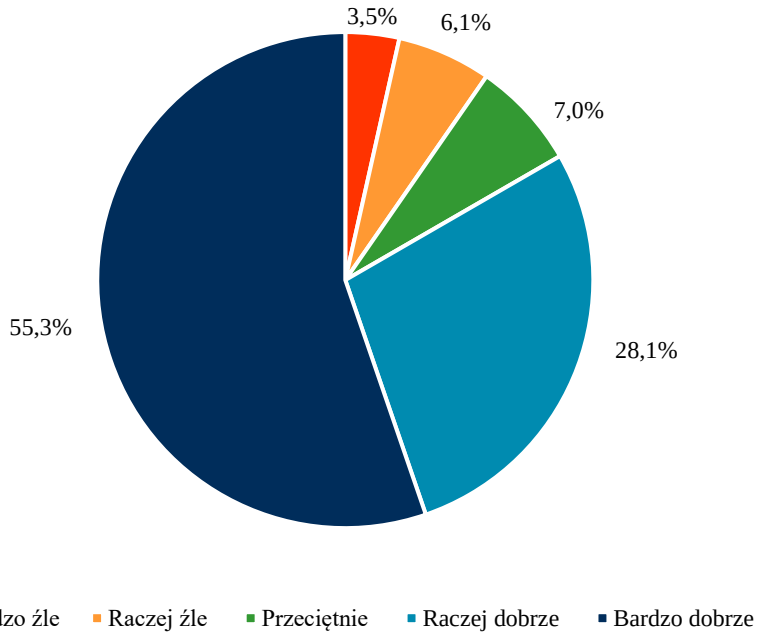


Źródło: CAWI z uczniami/uczennicami (N=114)

Z kolei poziom opieki ze strony pracodawcy podczas zajęć praktycznych dobrze oceniło 83,3% uczniów/uczennic. Bardzo dobrze oceniło go 55,3% uczniów/uczennic, a więc taki sam odsetek jak w przypadku bardzo wysokiej oceny pomocy ze strony szkoły w trakcie praktycznej nauki zawodu u pracodawcy.

Raczej dobrze opiekę pracodawcy oceniło 28,1% uczniów/uczennic. Przeciętną ocenę wystawiło 7,0% uczniów/uczennic, a negatywną 9,6% przedstawicieli tej grupy respondentów.

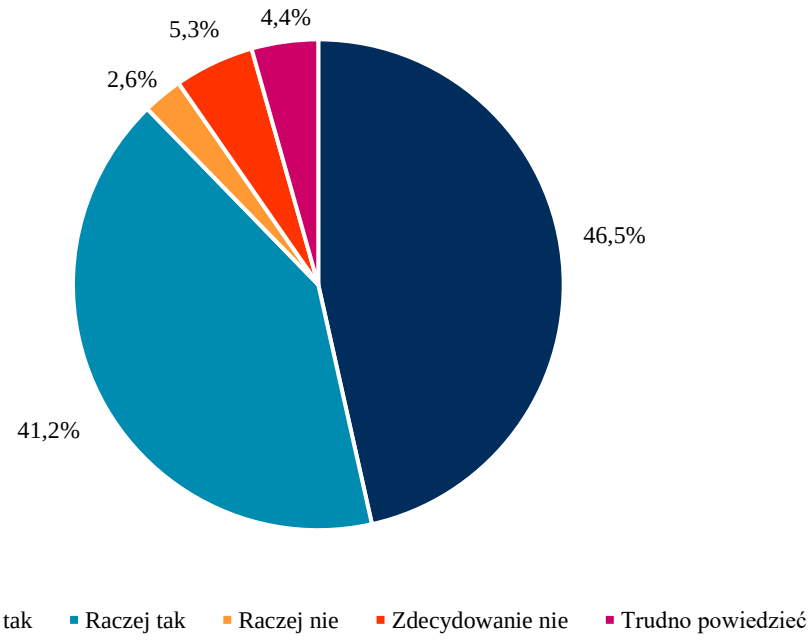
Wykres 42. Jak Pan/Pani ocenia poziom opieki ze strony pracodawcy podczas zajęć praktycznych?



Źródło: CAWI z uczniami/uczennicami (N=114)

Dostęp do dobrze wyposażonego stanowiska pracy w trakcie realizacji zajęć praktycznych u pracodawcy miało 87,7% uczniów/uczennic, z czego większość (46,5%) deklarowało, że zdecydowanie miało możliwość pracy na dobrze wyposażonym stanowisku pracy. Przeciwnego zdania jest 7,9% uczestników badania, w tym 5,3% uczniów/uczennic wskazało, że zdecydowanie nie miało możliwości pracy na dobrze wyposażonym stanowisku.

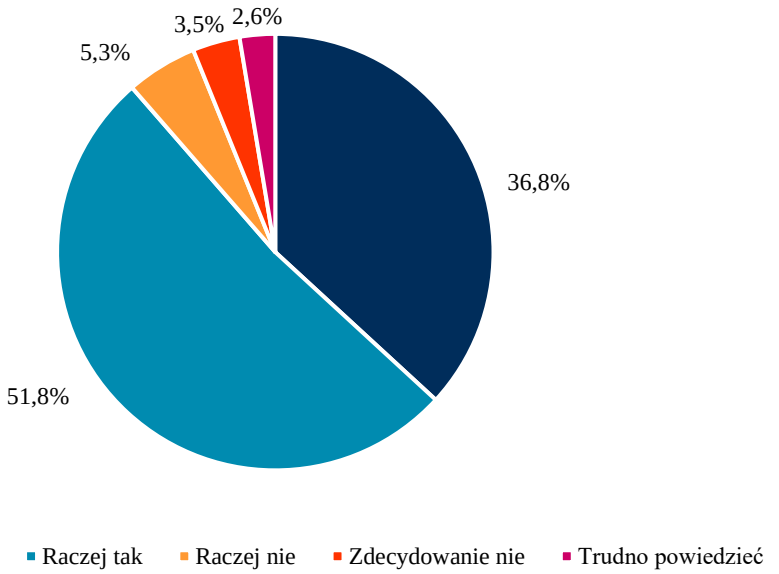
Wykres 43. Czy stanowisko w miejscu, gdzie odbywał/a Pan/Pani praktyki było dobrze wyposażone?



Źródło: CAWI z uczniami/uczennicami (N=114)

Uczniowie/uczennice wysoko ocenili także zakres zajęć praktycznych u pracodawcy – niemal 52% spośród nich oceniło je raczej dobrze, a ok. 37% bardzo dobrze. Negatywną ocenę w tym zakresie wyraziło 8,8% badanych, ale tylko 3,5% wypowiadało się o zakresie zajęć praktycznych skrajnie negatywnie.

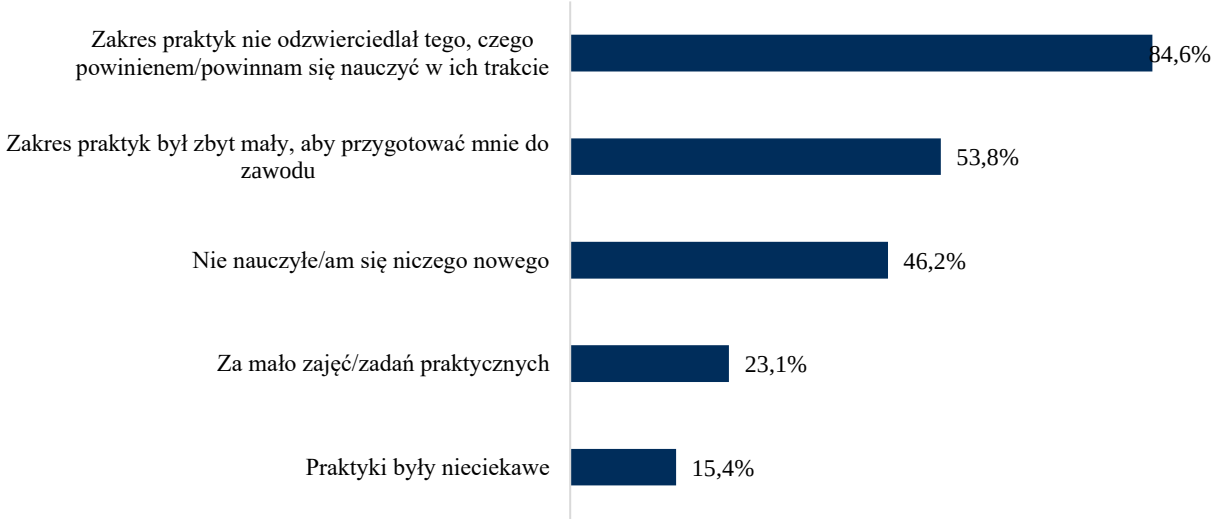
Wykres 44. Czy zakres zajęć praktycznych odpowiadał Pana/i oczekiwaniom?



Źródło: CAWI z uczniami/uczennicami (N=114)

Wśród osób, które nie były zadowolone z zakresu zajęć praktycznych wskazywano najczęściej jako czynnik wpływający na tę ocenę fakt, że zakres praktyk nie odzwierciedlał tego, czego powinni się nauczyć – 84,6%. Nieco ponad połowa uczniów/uczennic wskazywała jako czynnik negatywnej oceny zakresu zajęć praktycznych fakt, że miały zbyt mały zakres, aby przygotować do pracy w zawodzie. z kolei 46,2% uczniów/uczennic uznało, że nie nauczyli się niczego nowego, a 23,1% uznało, że zajęć praktycznych było za mało.

Wykres 45. Dlaczego zakres praktyk nie spełniał Pana/i oczekiwań?



Źródło: CAWI z uczniami/uczennicami (N=13)

3.5 Mocne i słabe strony projektu

Badani wypowiadali się także na temat mocnych i słabych stron całego projektu, w którym brali udział. Na uwagę zasługuje fakt, że większość respondentów pozytywnie oceniła całe przedsięwzięcie: zdecydowanie częściej wymieniano mocne strony. Zestawienie wszystkich odpowiedzi badanych przedstawione zostało w poniższej tabeli (w nawiasie znajduje się liczba wskazań na poszczególne kategorie odpowiedzi).

Tabela 14. Mocne i słabe strony projektu

Mocne strony		Słabe strony
dobre przygotowanie projektu (1)		wstrzymanie projektu ze względu na epidemię COVID-19
stypendia/ dofinansowania dla uczniów/uczennic (3)		niewystarczająca współpraca między pracodawcami a szkołami
dofinansowanie opiekuna kształcenia praktycznego (1)		brak kontynuacji działań podjętych w ramach projektu
Zdobycie nowych kompetencji	umożliwienie uczniom/uczennicom poznania specyfiki zawodu (3)	brak możliwości zrealizowania przez pracodawców wszystkich oczekiwań szkół
	umożliwienie uczniom/uczennicom zdobycia konkretnych umiejętności i kompetencji (3)	
	umożliwienie uczniom/uczennicom zdobycia certyfikatów (2)	
współpraca przedsiębiorców z uczniami/uczennicami (1)		
wpływ pracodawców na program nauczania (1)		
otworzenie się szkół i nauczycieli na nowe rozwiązania (1)		
wyjazdy studyjne/wyjazdy szkoleniowe (1)		

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ITI, ASM-Centrum Badań i Analiz Rynku

3.5.1 Mocne strony

Grantobiorcy i ich partnerzy wskazując na mocne strony projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" odnosili się przede wszystkim do: dopasowania celów do potrzeb uczestników – 90,0% wskazań, wysokości wsparcia finansowego umożliwiającego zrealizowanie założonych celów – 70,0% wskazań i zapewnienia możliwości realnego wpływu na edukację zawodową – 50,0%. W nieznacznie mniejszym stopniu za mocną stronę projektu uznano sprawną komunikację w trakcie jego realizacji– 40,0%. Zaś 1/5 grantobiorców jako mocną stronę wskazała łatwość dostępu do grantów.

Wykres 46. Proszę wskazać maksymalnie 3 najmocniejsze strony projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe”

Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

Badani za najmocniejszą stronę projektu uznali przygotowanie praktyczne/zdobycie nowych umiejętności i kompetencji przez uczniów/uczennic. Należy nadmienić, że w skład tej kategorii odpowiedzi wchodziły wypowiedzi badanych dotyczące zdobycia nowych, konkretnych umiejętności, zdobycie certyfikatów, a także uzyskanie wiedzy na temat specyfiki danej branży (lub ogólnie pracy w danym zawodzie). Tym samym uznać należy, że badani za mocną stronę uznali praktyczne przygotowanie uczniów/uczennic do wymogów rynku pracy.

Respondenci przede wszystkim zaznaczali, że uczniowie/uczennice mieli możliwość nabycia nowych umiejętności i kompetencji: podkreślano fakt, że szkoły nie zawsze mają możliwość przygotować ucznia do wymogów rynku pracy i specyfiki branży, wyposażyć go w praktyczną wiedzę i umiejętności (także miękkie). Uczestnicy nabyli więc konkretną wiedzę branżową: mieli możliwość zapoznania się z konkretnymi rozwiązaniami technologicznymi zastosowanymi w przedsiębiorstwach, ale także mogli nabyć istotne umiejętności miękkie, takie jak odpowiedzialność, umiejętność pracy w zespole, nawiązywanie kontaktu z klientem itp.

Równie istotne, zdaniem badanych, było przygotowanie uczniów/uczennic do specyfiki wybranego zawodu, w tym także umożliwienie im zdobycia praktycznej wiedzy na temat funkcjonowania branży. Zdaniem respondentów jest to istotne, ponieważ uczniowie/uczennice mogli osobiście doświadczyć tego jak wygląda praca na danym stanowisku, dowiedzieć się

o procesach wewnętrznych, jakie zachodzą w danej firmie, ale także poznać wymogi, jakie stawiają pracodawcy przyszłym pracownikom. W tym sensie uczniowie/uczennice mogli zweryfikować swoje wyobrażenia na temat procesu rekrutacji, ale także poznać aktualny stopień swojego przygotowania do wejścia na rynek pracy.

Mocną stroną były, zdaniem osób uczestniczących w badaniu, nie tylko zdobyte umiejętności, ale także ich potwierdzenie w postaci certyfikatów. Respondenci zaznaczali, że zdobycie certyfikatów jest szczególnie istotne dla młodych ludzi, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy; jest to bowiem potwierdzenie nabytych kompetencji, które okazują się bardzo przydatne w procesie rekrutacji.

Często badani wspominali także o tym, że w projekcie przewidziana została wypłata wynagrodzeń (w formie stypendium) dla uczniów/uczennic korzystających ze wsparcia. Zdaniem badanych wypowiadających się na ten temat, gratyfikacje finansowe były dodatkową motywacją i wpłynęły na zaangażowanie uczniów/uczennic w powierzone im zadania. Jeden z badanych zwrócił uwagę na to, że stypendia nie były głównym powodem, dla którego uczniowie/uczennice angażowali się w pracę, natomiast stanowiły istotny dodatek, zwiększający ich chęci do wypełniania obowiązków.

Pojedynczy badani wskazywali także na inne mocne strony projektu: dobre, rzetelne przygotowanie projektu i jego sprawne przeprowadzenie, dofinansowania dla opiekuna praktyk, nawiązanie współpracy między przedsiębiorcami i uczniami/uczennicami, wpływ pracodawców na program kształcenia, otworzenie się nauczycieli i szkół na nowe rozwiązania, wyjazdy studyjne/ szkolenia. Szczególnie jeśli chodzi o nawiązanie współpracy z pracodawcami, jeden z badanych podkreślił, że niektórzy uczniowie/uczennice nawiązali trwały kontakt z firmami i wyrazili chęć kontynuowania u nich pracy w charakterze pracownika. Istotne są także zmiany mentalnościowe: większa otwartość kadry nauczycielskiej na zupełnie nowe, innowacyjne rozwiązania, które przynoszą obopólne korzyści, zmiana pewnych schematów działania. uczniowie/uczennice

Słabe strony

Niewielka część grantobiorców w ogóle dostrzegła słabych stron projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe". Jednak ok. 1/3 przedstawicieli tej grupy badawczej wskazało na ograniczoną możliwość realizowania różnorodnych projektów, zaś 1/5 spośród nich uznała za słaby punkt projektu niewystarczającą wysokość wsparcia finansowego, aby umożliwić zrealizowanie założonych celów. W przypadku pozostałych wskazanych słabych stron: trudności komunikacyjne, niejasne kryteria przyznawania grantów, trudność dostępu do projektów (grantów) pojawiły się pojedyncze wskazania. Ponadto wskazano także na występowanie innej, nieuwzględnionej w kafeterii odpowiedzi słabej strony, którą jest brak możliwości kontynuacji wypracowanych rozwiązań w formie ustawowej.

Wykres 47. Proszę wskazać maksymalnie 3 najsłabsze strony projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe"

Źródło: CAWI z grantobiorcami i partnerami (N=10)

W większości respondenci ograniczali się wyłącznie do podania mocnych stron projektu lub zaznaczali wprost, że nie dostrzegają żadnych wad czy negatywnych aspektów, związanych z jego realizacją. Pojawiały się jednak pojedyncze wypowiedzi badanych dotyczące obszarów, które ich zdaniem powinny zostać poprawione. Po pierwsze jeden z respondentów wskazał, że pracodawcy nie zawsze mogą zrealizować wszystkie oczekiwania szkół w zakresie dokształcania uczniów/uczennic. Z tematem współpracy między szkołami a przedsiębiorcami pojawił się jeszcze jeden, zdaniem innego badanego, problem: pracodawcy i przedstawiciele

szkół powinni pozostawać ze sobą w stałym kontakcie i dążyć do jak najlepszego dopasowania oferty szkoleń i praktyk do potrzeb uczniów/uczennic. Uczniowie/uczennice powinni zdobyć wiedzę i umiejętności możliwe do wykorzystania nie tylko w przyszłej pracy, ale także podczas egzaminu zawodowego. Niestety, zdaniem badanego, ograniczenia czasowe uniemożliwiają pełne, dokładne i efektywne zdobycie nowych kompetencji przez uczniów/uczennice: zajęcia praktyczne powinny zatem zostać wydłużone, aby uczniom/uczennicom to umożliwić.

Nie sposób zapomnieć także o tym czynniku, na który beneficjenci i twórcy projektu nie mieli wpływu, mianowicie o epidemii COVID-19. Zdaniem jednej osoby uczestniczącej w badaniu, ze względu na wybuch pandemii, wiele działań projektowych zostało opóźnionych lub zawieszonych.

3.5.2 Potrzeba kontynuacji projektu

Wszyscy przedstawiciele grantobiorców i ich partnerów wskazywali na potrzebę kontynuacji projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" bądź wsparcia o podobnych założeniach, celach i formach działania, przy czym 30,0% spośród nich wskazała, że kontynuacja powinna zostać poprzedzona wprowadzeniem zmian w projekcie.

Odnosząc się do zmian, które powinny zostać wdrożone w przypadku kontynuacji omawianego projektu, bądź projektu zbliżonego założeniami do niego, wskazywano na potrzebę wprowadzenia ich w zakresie dostępnych form realizacji grantów (66,7% wskazań) oraz wysokości wsparcia finansowego (33,3% wskazań).

Respondenci biorący udział w badaniu ITI podkreślali, że niektóre elementy projektu, uznane przez nich za dobre praktyki, zostaną wprowadzone jako stały element systemu nauczania w ich placówce. W związku z powyższym, kontynuowane będą zajęcia praktyczne odbywające się u pracodawców; szkoły planują także współpracować z pracodawcami w przyszłości.

Badani zwracają jednak uwagę na to, że nie będą w stanie kontynuować niektórych zadań w takiej formie jak podczas trwania projektu, ze względu na brak wystarczających funduszy. Zdaniem respondentów konieczne byłoby powołanie Instytucji, która przyznawałaby granty, wsparcie finansowe na realizację takiego nauczania dualnego (praktycznego i teoretycznego).

W kontekście kontynuacji realizacji projektu należy przede wszystkim wskazać, że miał być on sygnalną próbą wdrożenia innowacyjnych metod kształcenia zawodowego, prowadzącą do stworzenia modelu kształcenia zawodowego możliwego do zaimplementowania we wszystkich placówkach w kraju. Pozytywna ocena zaproponowanych i wdrożonych

Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego, osiągnięte rezultaty, jakość i skuteczność nawiązanej pomiędzy szkołami zawodowymi (technikami) a pracodawcami współpracy oraz wysoki stopień trafności tych działań, wskazują na sukces w zakresie nowego podejścia do kształcenia zawodowego. Pozytywne opinie grantobiorców, przedstawicieli kadry zarządzającej szkół zawodowych (techników), nauczycieli i uczniów/uczennic korzystających z rozwiązań wprowadzonych w ramach projektów grantowych, odnoszące się do wszystkich uwzględnionych w badaniu aspektów projektu, dają prawo sądzić, iż wdrażanie przyjętych w nim rozwiązań na większą skalę, może przynieść wymierne efekty dla szkolnictwa zawodowego i jego uczniów/uczennic, a także dla pracodawców.

IV. PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK

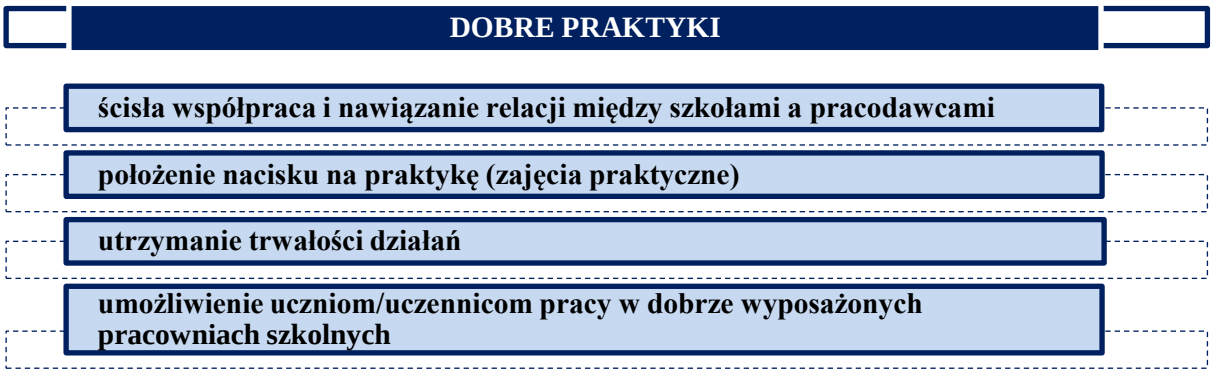
Spośród grantobiorców i ich partnerów uczestniczących w badaniu ilościowym połowa wskazała, że w ramach realizowanego przez nich grantu zostały wdrożone „dobre praktyki", tj. skuteczne rozwiązania wyróżniające grant na tle innych podmiotów realizujących granty, ułatwiające realizację przedsięwzięcia lub zachęcające uczestników do udziału w nim. Druga połowa badanych nie potrafiła wskazać czy takie działania w ich grancie zostały zaimplementowane.

Wskazując na zastosowane rozwiązania mogące być przykładami „dobrych praktyk", grantobiorcy odnosili się do:

- zaangażowania w roli operatora Instytucji Otoczenia Biznesu (IOB),
- nawiązania współpracy z partnerem z Austrii,
- stworzenia odrębnych programów kształcenia praktycznego z uwzględnieniem potrzeb i specyfiki każdego pracodawcy,
- stworzenia gremium pracodawcy-szkoły-animatorzy branżowi, dzięki którym rozwiązywano problemy i wskazywano na innowacyjne rozwiązania,
- zmiany siatki godzin i dostosowania programu kształcenia do wymagań szkolnych i przedsiębiorców.

Za dobre praktyki badani uznali przede wszystkim nawiązanie współpracy z pracodawcami, położenie większego nacisku na kształcenie praktyczne, a także doposażenie pracowni szkolnych oraz dbanie o trwałość działań podjętych w ramach projektu.

Rysunek 6. Dobre praktyki



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ITI, ASM-Centrum Badań i Analiz Rynku

Najistotniejszą dobrą praktyką było dla respondentów umożliwienie uczniom/uczennicom odbycia kształcenia praktycznego w przedsiębiorstwach. Badani zwracali uwagę na to, że o ile szkoły wyposażone są w sprzęt i narzędzia do realizacji zajęć praktycznych, to jednak dopiero pracując w danej firmie, uczniowie/uczennice mogą zdobyć doświadczenie zawodowe, poznać regulacje i procedury pracy oraz zasady obowiązujące w zakładach. Umożliwia im to zdobycie niezbędnego, często pierwszego doświadczenia zawodowego, które jest bardzo ważne w procesie rekrutacji do przyszłej pracy.

Dobrą praktyką jest także zwiększenie współpracy między szkołami i przedsiębiorcami: zdaniem badanych, szkoły powinny w większym stopniu angażować pracodawców w proces kształcenia uczniów/uczennic. Jednym z rozwiązań umożliwiających taką kooperację są klasy patronackie, umowy między szkołą a przedsiębiorcą i sponsorzy.

Działania wypracowane w ramach projektu powinny być kontynuowane, co stanowi kolejną dobrą praktykę: także kolejne roczniki uczniów/uczennic, kształcące się w zawodzie, powinny mieć możliwość skorzystania z takiej formy nauczania dualnego. Efektem długofalowym wprowadzenia tej dobrej praktyki będzie nie tylko podniesienie jakości kształcenia, ale także jeszcze lepsze przygotowanie uczniów/uczennic, przyszłych absolwentów, do wymogów rynku pracy. Dobrą praktyką jest, wobec powyższego, realizowanie takiego modelu nauczania w przyszłości.

4.1 Studium przypadku

4.1.1 Case study ze współpracy Hotelu Bristol Art & Medical SPA w Busku Zdroju i Zespołu Szkół Gastronomicznych i Hotelarskich im. KEN w Sandomierzu

Hotel Bristol Art & Medical SPA w Busku Zdroju oraz Zespół Szkół Gastronomicznych i Hotelarskich im. KEN w Sandomierzu byli uczestnikami grantu pt. „Korpus Fachowców - współpraca ekspertów dla efektywnego kształcenia w branży gastronomiczno-hotelarskiej", realizowanego przez Świętokrzyski Związek Pracodawców Prywatnych Lewiatan.

Cele Grantu

Grant miał za zadanie podniesienie jakości kształcenia wśród uczniów/uczennic klas gastronomiczno-hotelarskich poprzez dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku. Ponadto celem grantu było również, umożliwienie uczniom/uczennicom poznania realnego środowiska pracy poprzez szkolenia praktyczne m.in. u przedsiębiorcy jakim był Hotel Bristol Art & Medical SPA w Busko-Zdroju. Równie ważnym aspektem w tym kontekście było zweryfikowanie przez uczniów/uczennic zdobytej wiedzy teoretycznej na etapie kształcenia u potencjalnego przyszłego pracodawcy.

Opis Grantu

Do uczestnictwa w grancie, z Zespołu Szkół Gastronomicznych i Hotelarskich im. KEN w Sandomierzu, zostało zakwalifikowanych 25 uczniów/uczennic z klas kształcących się do zawodu technik hotelarstwa oraz technik żywienia i usług gastronomicznych uczniów/uczennic.

W Hotelu Bristol Art & Medical SPA w Busku Zdroju, pod okiem przydzielonych opiekunów, uczniowie/uczennice powyższych klas odbyli 50% godzin przypadających na zajęcia praktyczne w ramach podstawy programowej (tj. 368 godzin). Uczniowie/uczennice realizowali wyznaczone godziny wyjeżdżając do przedsiębiorcy na weekendowe zajęcia, od piątku do niedzieli, raz w miesiącu przez okres dwóch lat. Podczas szkolenia praktycznego w hotelu uczniowie/uczennice byli angażowani we wszystkie możliwe procesy i czynności związane z ich profilem kształcenia, m.in. była to praca na recepcji hotelowej, recepcji SPA, praca związana z kompleksową obsługą pięter hotelu oraz gastronomii hotelowej.

Dobre praktyki

W ramach grantu, jako przykład wyróżniającego się działania, należy uznać wdrożenie uczniów/uczennic w różnorodne czynności na terenie obiektu poprzez pracę rotacyjną we wszystkich sferach działalności hotelu. Było to działalnie celowe i zaplanowane przez Hotel Bristol Art & Medical SPA w Busku Zdroju mające pozwolić uzyskać uczestnikom jak najwięcej wiedzy praktycznej z zakresu funkcjonowania hotelu.

Na pierwszym etapie szkolenia praktycznego przedsiębiorca skupił się na szczegółowym zapoznaniu uczniów/uczennic z przedsiębiorstwem poprzez ich prace w dziale housekeeping'u. Obsługa pokoi miała dać możliwość poznania budynku hotelu i sprawniejszego poruszania się po nim. W efekcie tego, uczniowie/uczennice mogli zapoznać się z topografią obiektu, aby w razie wystąpienia takiej potrzeby mogli sprawniej obsługiwać gości hotelowych.

Kolejnym etapem była praca w dziale gastronomicznym w trakcie której dowiedzieli się, jak wyglądają kwestie związane z przygotowywaniem i wydawaniem posiłków. W trakcie tego czasu uczniowie/uczennice dowiadywali się jak wygląda proces oceny żywności wykorzystywanej
w restauracji hotelowej, ale również zapoznawali się z asortymentem oraz brali udział w procesie planowania i realizacji wszystkich usług gastronomicznych oferowanych przez Hotel Bristol Art & Medical SPA w Busku Zdroju.

W końcowym etapie tego procesu uczniowie/uczennice pracowali w recepcji hotelowej, gdzie wykonywali wszystkie działania mające na celu zameldowanie i wymeldowanie gości hotelowych, co pozwoliło im na poznanie większości formalności związanych z funkcjonowaniem hotelu oraz przygotowało ich do kompleksowej obsługi gości w dniu ich przyjazdu oraz wyjazdu.

Stosując takie rozwiązanie pracodawca miał na celu przygotowanie uczniów/uczennic do pełnienia wszystkich ról związanych z każdą sferą działalności hotelu. Mogli oni zobaczyć w jaki sposób przebiegają działania w każdym z działów, co pozwoliło im ocenić, gdzie najlepiej się odnajdują. Dzięki odbytym praktykom na każdym ze stanowisk uczniowie/uczennice mieli możliwość sprawdzenia siebie i swoich umiejętności. Dzięki takiej praktyce są lepiej przygotowani do funkcjonowania w potencjalnym miejscu pracy, ponieważ poznali funkcjonowanie hotelu w sposób komplementarny. Dobra praktyka, która została wypracowana w ramach tej współpracy pozwala stwierdzić, że uczniowie/uczennice poczuli się integralną

i istotną częścią projektu, co w dalszym etapie ich życia zawodowego może być dla nich niezmiernie ważne.

Kolejnym przykładem dobrej praktyki, która została wypracowana przez strony jest zorganizowany konkurs na tworzenie menu restauracyjnego w wyniku czego zwycięzca w ramach gratyfikacji otrzymywał możliwość dodania swoich dań do karty menu restauracji hotelowej. Zaangażowanie uczniów/uczennic w proces tworzenia menu pozwoliło na zacieśnienie relacji między uczniami/uczennicami a potencjalnym przyszłym pracodawcą. Dodatkowo uczniowie/uczennice w ramach ducha rywalizacji, wykazywali się świetnymi pomysłami, co było wartością dodaną tej inicjatywy. Dzięki takiej praktyce uczniowie/uczennice czuli się docenieni w konsekwencji czego bardziej angażowali się w powierzone im obowiązki. Aktywna postawa pracodawcy w dualnym procesie kształcenia zawodowego powoduje, że uczniowie/uczennice budują swoją pewność siebie i dostrzegają szersze perspektywy na przyszły rozwój.

Następnym przykładem wartościowej praktyki było składanie propozycji dalszej współpracy zawodowej wybranym, wyselekcjonowanym uczniom/uczennicom, tym którzy wyróżniali się starannością i dbałością w obowiązkach podczas szkolenia praktycznego. Pracodawca współpracując w kształceniu miał możliwość obserwowania pracy uczniów/uczennic na wielu stanowiskach między innymi w pracy na recepcji hotelowej, recepcji SPA, służby pięter i gastronomii hotelowej. Dzięki temu działaniu mógł wybrać i przygotować do przyszłej pracy potencjalnego pracownika, a ten w konsekwencji miał możliwość zdobycia zatrudnienia. Uczniowie/uczennice mieli świadomość, że podczas nauki praktycznej będą obserwowani, a ich starania mogą zostać docenione, dlatego też ich motywacja wzrosła.

Należy również wspomnieć o wypracowanym przez Zespół Szkół Gastronomicznych i Hotelarskich im. KEN w Sandomierzu oraz Hotel Bristol Art & Medical SPA porozumieniu, które powinno się rozpatrywać jako dobrą praktykę. W ramach współpracy Szkoła zwróciła się do Hotelu Bristol Art & Medical SPA z prośbą o dostosowanie programu odbywanych w Hotelu Bristol Art & Medical SPApraktyk do wymagań zdawanych przez uczniów/uczennic egzaminów zawodowych. W wyniku wspólnie wypracowanego porozumienia Hotel Bristol Art & Medical SPA przygotowywał uczniów/uczennic nie tylko do pracy zawodowej, ale również pod kątem egzaminów zawodowych. W tym przypadku powinno się również wspomnieć, iż w opinii Hotelu Bristol Art & Medical SPA egzaminy zawodowe są niedostosowane do teraźniejszych wymagań rynku pracy, jednak mimo to Hotel zgodził się na dostosowanie programu odbywanych

przez uczniów/uczennic praktyk do wymogów egzaminowych oraz przygotował program tak, żeby uczniowie/uczennice mogli sprostać egzaminom.

Efekty grantu:

Zaangażowanie i atrakcyjnie przeprowadzone szkolenia praktyczne przez Hotel Bristol Art & Medical SPA w Busku-Zdroju spowodowały dużą aprobatę wśród uczniów/uczennic w odniesieniu do formy i stosowanych metod kształcenia. W opinii przedstawicieli szkoły, uczniowie/uczennice chętniej i odpowiedzialniej podchodzą do obowiązku szkolnego, wspominają starania i umiejętności prowadzenia kształcenia w Hotelu Bristol Art & Medical SPA w Busku-Zdroju. Ponadto również w opinii pracodawcy uczniowie/uczennice oceniani są jako doskonali obecni i przyszli pracownicy dla hotelarzy i branży gastronomicznej.

Uczniowie/uczennice w efekcie pracy rotacyjnej w wielu sferach firmy zdobyli umiejętności praktycznej pracy na stanowiskach związanych z takimi czynnościami jak prowadzenie dokumentacji, recepcji, obsługa systemów rezerwacyjnych, nakrywanie stołów do posiłków, obsługa gości hotelowych oraz czynny udział w przygotowywaniu usług dodatkowych i organizacji imprez okolicznościowych w hotelu. Udoskonalili także swoją wiedzę w zakresie oceny jakości żywności, poznania asortymentu potraw, przygotowywania potraw i napoi, planowania i realizacji usług gastronomicznych oraz poznali nowe technologie sporządzania potraw i ekspedycji.

Efektem uczestnictwa uczniów/uczennic z Zespołu Szkół Gastronomicznych i Hotelarskich im. KEN w Sandomierzu, kształcących się na kierunku hotelarstwo, jest doposażenie ich w profesjonalne stroje z personalizowanymi haftami uczniów/uczennic. Uczniowie/uczennice kształcenia gastronomicznego otrzymali ubiór branżowy kucharski, zestaw do carvingu, a także zestaw noży. Ponadto uczniowie/uczennice uczestniczący w grancie otrzymali tablety oraz wynagrodzenie za pracę. Wszystkie te elementy miały duży wpływ na końcowy rozwój uczniów/uczennic biorących udział w praktykach oraz ich nastawienie do wykonywania zawodu, do którego się uczyli.

Hotel Bristol Art & Medical SPA w Busku-Zdroju, w efekcie uczestnictwa w grancie, wzbogacił swoją kadrę pracowniczą, a także szansę na utrzymacie w przyszłości relacji biznesowych z Zespołem Szkół Gastronomicznych i Hotelarskich im. KEN w Sandomierzu.

Trudności:

Głównymi trudnościami napotkanymi podczas realizacji grantu był fakt, że uczniowie/uczennice początkowo mieli problem z umiejętnościami związanymi z kompetencjami miękkimi takimi jak rozmowa, utrzymanie kontaktu, umiejętność odpowiadania, ale także ambiwalentna postawa do posiadania wiedzy na tematy związane z atrakcjami turystycznymi. Problem stanowiły też sytuacje związane z radzeniem sobie ze stresem u uczniów/uczennic.

Początkowa wroga i bojaźliwa postawa uczniów/uczennic do bezpośredniej pracy z klientem zaczęła się zmieniać razem z czasem, gdy uczniowie/uczennice mieli możliwość przebywania i funkcjonowania wśród gości hotelowych. Uczniowie/uczennice w procesie kształcenia nabyli umiejętności potrzebne do rozwiązywania trudnych sytuacji. Wszystkie te okoliczności rozbudowały w uczniach/uczennicach umiejętności, których wcześniej nie posiadali, a które od tego czasu mogli już tylko rozwijać.

Występowały także problemy związane z sytuacjami losowymi takimi jak spóźnianie się uczniów/uczennic, nieobecności na kształceniu praktycznym, trudności z koordynacją czasową planowanych zajęć, jednak nie wpłynęły one ostatecznie na przebieg realizacji praktyk.

4.1.2 Case study ze współpracy Powiatowego Zespołu Szkół im. Marii Skłodowskiej Curie w Ożarowie oraz F.U. Leomar Marcin Królikowski w Opatowie.

Powiatowy Zespół Szkół im. Marii Skłodowskiej Curie w Ożarowie oraz F.U. Leomar Marcin Królikowski w Opatowie byli partnerami w grancie pt. „Innowacyjne zawodowe kształcenie dualne w Powiecie Opatowskim”.

Cele grantu

Głównym celem grantu było wprowadzenie i sprawdzenie funkcjonowania innowacyjnego rozwiązania w systemie edukacji jakim jest system dualny, ale również weryfikacja tej metody w odniesieni do końcowych egzaminów zawodowych. Z punktu widzenia pracodawcy celem była możliwość pozyskiwania potencjalnych pracowników spośród uczniów/uczennic, uczestnoczących w zajęciach praktycznych w przedsiębiorstwie. Ważnym aspektem było również zwracanie uwagi przez obydwu partnerów na jakość kształcenia zarówno w placówce edukacyjnej jak i w zakładzie pracy, co miało bezpośrednio przełożyć się na przyszłość zawodową młodych ludzi na rynku pracy. Z perspektywy pracodawcy podniesienie jakości

kształcenia miało odbywać się poprzez zestawienie programu nauczania dla zawodu technik-informatyk z realiami rzeczywistej pracy w serwisie.

Opis grantu

Jednym z przedsiębiorców, uczestniczącym w grancie Powiatowego Zespołu Szkół im. Marii Skłodowskiej Curie w Ożarowie był F.U. Leomar Marcin Królikowski w Opatowie. Do udziału w grancie zakwalifikowanych zostało dwudziestu uczniów/uczennic z Powiatowego Zespołu Szkół im. Marii Skłodowskiej Curie w Ożarowie. W ramach realizacji grantu uczniowie/uczennice odbyli w szkole 50% godzin teorii, które miały na celu wprowadzenie do dalszego szkolenia praktycznego w placówce pracodawcy. Pozostałe 50% godzin praktycznego kształcenia zawodowego odbywało się w siedzibie F.U. Leomar Marcin Królikowski w Opatowie. Byli to uczniowie/uczennice kształcący się w zawodzie technik informatyk. Wybrani do udziału w grancie uczniowie/uczennice wyróżniali się dobrymi wynikami w nauce, a także wzorowym zachowaniem. Zajęcia praktyczne odbywały się raz w tygodniu po 8 godzin przez okres 3 semestrów. Założeniem grantu było to, że na zajęciach praktycznych w zakładzie pracy nie był obecny żaden nauczyciel. Uczniowie/uczennice musieli bez ciągłej opieki nauczycieli odpowiadać sami za siebie. Główny nacisk stawiano na rozwinięcie u uczniów/uczennic podstawowych umiejętności związanych z wykonywaniem zawodu technik-informatyk. Ponadto pracodawca przygotował, w ramach odbywanych praktyk, wstępne zapoznanie się uczniów/uczennic z organizacją pracy w zakładzie pracy taką jak poznanie dokumentacji, przyjmowanie i wydawanie sprzętu, wyjazdy, rozliczenia, sprawy organizacyjne oraz BHP.

Dobre praktyki

W ramach współpracy pomiędzy Powiatowym Zespołem Szkół im. Marii Skłodowskiej Curie w Ożarowie a F.U. Leomar Marcin Królikowski w Opatowie, zostały wypracowane dobre praktyki, które są godne uwagi. Przede wszystkim obie strony wspominają bardzo dobrą organizację całej współpracy. Szkoła ceni sobie fakt, iż pracodawca zapewnił dojazd uczniom/uczennicom do miejsca odbywania zajęć praktycznych, co w żaden sposób nie kolidowało z uczestnictwem w zajęciach szkolnych. Wszystkie sprawy organizacyjne związane z transportem uczniów/uczennic były po stronie pracodawcy, za co szkoła była bardzo wdzięczna.

Kolejną dobrą praktyką wypracowaną w ramach współpracy pomiędzy tymi dwoma podmiotami była kontrola uczęszczania na praktyki oraz kontrola nad ich przebiegiem. Zostało to dopracowane do perfekcji. Kontrole nad przebiegiem praktyk sprawował pracodawca we współpracy ze szkołą, mając na uwadze dobro uczniów/uczennic i jak najlepsze przygotowanie ich do egzaminów zawodowych. Grupa uczniów/uczennic, przeważnie po pięciu, która uczestniczyła w praktykach miała do dyspozycji jednego opiekuna, który sprawował nad nimi kontrolę we wszystkich wykonywanych czynnościach w ramach praktyk, co pozwoliło na indywidualne podejście do każdego z nich oraz pomoc w sytuacjach, w których nie mogli sobie poradzić z jakimś zadaniem. Z drugiej strony należy zauważyć, iż uczniowie/uczennice w ramach praktyk dostawali bardzo dużo wolnej ręki. Mogli decydować o krokach jakie podejmą, wiedząc przy tym, że mogą zawsze liczyć na wsparcie opiekuna.

Należy również zauważyć, iż dobrą praktyką wskazywaną przez pracodawcę był fakt dostosowania programu nauczania do wymagań rynku pracy na odpowiednim stanowisku.

Ważnym aspektem we współpracy pomiędzy Powiatowym Zespołem Szkół im. Marii Skłodowskiej Curie w Ożarowie a F.U. Leomar Marcin Królikowski w Opatowie był fakt, iż pracodawca w swoich strukturach posiadał osoby z doświadczeniem edukacyjnym, co pozwoliło na dużo sprawniejszą i efektywniejszą realizację grantu.

W ramach współpracy została również wypracowana dobra praktyka w postaci odpowiedniej selekcji młodzieży do uczestnictwa w grancie. Pracodawca wspomina, że podejście szkoły było godne pochwały, ponieważ była ona zaangażowana w cały proces i starała się, żeby pracodawca nie musiał tracić czasu na sprawy administracyjne, a mógł skupić całą uwagę na edukacji praktycznej uczniów/uczennic uczestniczących w pracy firmy. Działania takie poskutkowały dużym zainteresowaniem zarówno uczniów/uczennic jak i pracodawcy całym procesem praktyk, co wpłynęło bardzo pozytywnie na ich efekt.

Efekty grantu

Analizując efekty uczestnictwa w grancie w kontekście głównych celów wskazanych przez Zespół Szkół im. Marii Skłodowskiej Curie w Ożarowie i pracodawcę F.U. Leomar Marcin Królikowski, za szczególnie istotny efekt należy uznać zapoznanie się uczniów/uczennic z pracą w realnym środowisku serwisu, w takim zawodzie, który sami wybrali jako kierunek ich kształcenia. Uczniowie/uczennice zobaczyli, jak wygląda praca, przekonali się o tym jak dany zawód prosperuje na rynku pracy, jakie są stawki wynagrodzeń na terenie miejsca ich zamieszkania, a także mieli możliwość sprawdzenia swoich kompetencji interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z klientem.

W ramach projektu przedsiębiorca dysponował pulą finansową dzięki której wyposażył zakład pracy w sprzęt do wykorzystania w celach edukacyjnych, z którego mogli korzystać uczniowie/uczennice bez obawy o ewentualne powstałe straty spowodowane procesem kształcenia, tj. zalanie, uszkodzenie komputera, uszkodzenie procesora. W tym kontekście warto również zaznaczyć, że pracodawca współpracował ze szkołą przyjmując uczniów/uczennice na miesięczne praktyki zgodne z podstawą programową kształcenia, w związku z czym sprzęt zakupiony przez pracodawcę w grancie został wykorzystany również w tym działaniu co przyniosło dodatkowe korzyści dla szkoły.

Uczniowie/uczennice w ramach grantu wzięli udział w licznych formach wsparcia i szkolenia, takich jak uczestnictwo w spotkaniach z doradcą zawodowym, warsztatach kompetencji kluczowych, a także w kursie o tematyce specjalistycznej o sieciach teleinformatycznych. Powyższe formy dały im możliwość rozwinięcia umiejętności specjalistycznych, dostarczyły im informacji stanowiących podstawę dla dalszej nauki i rozwoju życia zawodowego w przyszłości. W opinii szkoły uczniowie/uczennice zdobyli potrzebne umiejętności pozwalające im na uczenie się, planowanie i kierowanie własną ścieżką kariery po ukończeniu edukacji w szkole.

Ważnym efektem jest również fakt, iż podczas realizowanego modelu kształcenia pracodawca uzyskał szereg potrzebnych informacji do wykreowania profilu przyszłego pracownika. W opinii pracodawcy naturalną koleją rzeczy jest proces zmian kadrowych wewnątrz firmy - młodzi ludzie z upływem czasu zastępują starszych pracowników, dlatego bardzo ważnym aspektem jest to, żeby byli oni przygotowani do tej roli. Dzięki temu przedsięwzięciu, pomimo różnic pokoleniowych, uczniowie/uczennice nauczyli się współpracować w środowisku pracy. Ponadto

po zakończonych zajęciach praktycznych zaproponowano stanowisko pracy sezonowej kilku uczniom/uczennicom. W tym miejscu warto zaznaczyć, że ten fakt stanowił dodatkowy element motywacyjny.

W odniesieniu do korzyści dla uczniów/uczennic uczestniczących w grancie, ważnym aspektem było otrzymywane przez nich stypendium, które stanowiło dodatkowy czynnik motywacyjny. Dzięki otrzymywanym wynagrodzeniom za swoją pracę uczniowie/uczennice czuli się bardziej docenieni, a wykonywane obowiązki w ich odczuciu miały większą wartość. W opinii szkoły dodatkowa gratyfikacja wzbudziła większe zainteresowanie wśród innych uczniów/uczennic, także młodszych klas.

Trudności

W trakcie realizacji grantu napotkano na trudności związane z częstotliwością uczestnictwa uczniów/uczennic w zajęciach praktycznym w F.U. Leomar Marcin Królikowski. Ze względu na to, że praktyki odbywały się raz w tygodniu, nie było możliwości, żeby uczniowie/uczennice mogli zostać zaangażowani w projekty, które firma zaczynała realizować na początku lub końcu tygodnia. Pracodawca pokreślił, że dochodziło do sytuacji, w których uczniowie/uczennice rozpoczynali zadanie w dniu przyjazdu do serwisu, jednak ze względu na jego czasochłonność i terminowość zakładu, nie mieli możliwości jego kontynuacji przez kolejne dni. W takich okolicznościach pracodawca nie mógł sobie pozwolić na odkładanie terminu realizacji zadania do przyjazdu uczniów/uczennic, co skutkowało brakiem możliwości zaangażowania ich w pełen proces danego przedsięwzięcia. Przedstawiona trudność nie wpłynęła w znaczącym stopniu na realizację grantu ani na jego efekty.

4.1.3 Case study ze współpracy Zespołu Szkół Informatycznych w Kielcach oraz Firmy I-TEL Paweł Bąk

Zespół Szkół Informatycznych w Kielcach oraz Firma I-TEL Paweł Bąk byli uczestnikami grantu pt. „Uczeń – Zawodowiec” realizowanego przez Stowarzyszenie Forum Pracodawców.

Cele grantu

Grant miał na celu wprowadzenie, przystosowanie i weryfikację użytkowości dostosowanego przez partnerów grantu modelu nauczania poprzez podział realizowanych zajęć na część w szkole oraz odbywanie pozostałej części zajęć szkolnych u pracodawcy. Ustalenia między

szkołą a pracodawcą wskazywały na wyraźną potrzebę współpracy na powyższych zasadach ze względu na fakt, że w ich opinii uczniowie/uczennice nie są wystarczająco wyedukowani i przystosowani do pracy w konkretnym zakładzie. W opinii pracodawcy uczniowie/uczennice kończący edukację nie są dostatecznie dobrze wykształceni z umiejętności praktycznych w takim stopniu jak oczekują tego pracodawcy, co powoduje niedobór wykwalifikowanych specjalistów na regionalnym rynku pracy. Z tego też powodu, pracodawca zdecydował się na udział w grancie, by w ten sposób zapewnić sobie w przyszłości kadrę pracowniczą odpowiadającą na jego potrzeby. uczniów/uczennic

Opis grantu

W realizację przedsięwzięcia zaangażowany został Zespół Szkół Informatycznych w Kielcach oraz Firma I-TEL Paweł Bąk. W ramach grantu uczestnicy uzgadniali zagadnienia do realizacji, wymagany sprzęt jaki musi zostać zapewniony uczniom/uczennicom, a także treści dotyczące przygotowania do części praktycznej egzaminu zawodowego, który po wykonaniu określonej liczby godzin uczniowie/uczennice zdawali w szkole. Pracodawca w ramach przygotowania do kształcenia uczniów/uczennic, z otrzymanych środków przygotował stanowiska pracy według ustalonej wcześniej specyfikacji ze szkołą. W konsekwencji tego, zostały wyposażone miejsca pracy w oparciu o program nauczania. Z ramienia szkoły udział w projekcie wzięły dwie klasy, jedna o profilu odnawialne źródła energii, druga natomiast o profilu informatycznym. Część kształcenia zawierająca szkolenie praktyczne trwała przez okres dwóch lat. Uczniowie/uczennice zostali oddelegowani ze szkoły w ramach części godzin lekcyjnych do firmy w celu odbycia części kształcenia praktycznego według programu. Wskutek odpowiedniej selekcji uczniowie/uczennice wybrani uczniowie/uczennice do udziału w grancie byli bardzo zaangażowani i sumiennie wykonywali powierzone im obowiązki pod opieką oddelegowanego pracownika z firmy. W ramach kształcenia praktycznego uczniowie/uczennice pracowali przy montażach zestawów komputerowych, instalowali oprogramowanie, tworzyli sieci. Istotny jest fakt, iż pracodawca skupił się na praktyce przystosowania się uczniów/uczennic do wykonywanych zadań w specyfice pracy. Z tego powodu pracodawca angażował uczniów/uczennic także do zadań ponadprogramowych w firmie. W opinii przedstawiciela przedsiębiorstwa, dobrym kierunkiem kształcenia jest powrót do tego typu nauczania w miejscu pracy, które było kiedyś. Podczas odbywania zajęć w I-TEL Paweł Bąk znaczącą kwestię odgrywało przygotowanie uczniów/uczennic do realnej pracy i nabycie przez nich wymaganego doświadczenia do wykonywania zawodu.

Dobre praktyki

W trakcie realizacji grantu wypracowane zostały pewne działania i rozwiązania, które możemy uznać za przykład dobrych praktyk. Na pewno warto zaznaczyć, że wyróżniającym się działaniem było angażowanie uczniów/uczennic w prace ponadprogramowe w zakładzie pracy. Część powierzonych uczniom/uczennicom obowiązków była związana bezpośrednio ze specyfiką firmy, czyli firmy budującej sieci światłowodowe I-TEL Paweł Bąk. W ramach tego działania wykonywali przyłącza światłowodowe, spawanie sieci światłowodów, a także poza działaniami bezpośrednio technicznymi skupiono się na uczestniczeniu uczniów/uczennic w kontaktach z klientami. Miało to na celu przystosowanie ich do codzienności w potencjalnej przyszłej pracy.

Warto zaznaczyć, że działania ponadprogramowe nie wpłynęły w żadnym stopniu na realizację kształcenia podstawowego, które w tym miejscu stawiano za priorytet.

W ramach współpracy wykorzystano powstały wcześniej model dobrej współpracy między uczestnikami grantu – szkołą a pracodawcą, w efekcie, którego podmioty utrzymywały stałe relacje na poziomie kształcenia. Jak zaznacza pracodawca, przed rozpoczęciem grantu, przedsiębiorstwo współpracowało już ze szkołą w ramach praktyk szkolnych i utrzymywali kontakt poza programami. Pracodawca współpracując w przeszłości ze szkołą miał już wiedzę w jaki sposób kontaktować się z uczestnikiem grantu w przypadku takiej konieczności. Poprzez zastosowanie takiego rozwiązania w sytuacjach nagłych szkoła mogła interweniować w przypadku ewentualnych problemów czy trudności uczniów/uczennic. Dzięki stałemu kontaktowi podmiotów strony zawsze były dobrze doinformowane na temat ewentualnych zmian.

Warto zauważyć, że przykładem dobrej praktyki jest także wypracowana integracja uczniów/uczennic ze środowiskiem pracy. Dzięki możliwości wdrożenia uczniów/uczennic do realiów pracy i wykonywaniem przez nich czynności związanych z wieloma działaniami firmy, uczniowie/uczennice po czasie stali się jej integralną częścią. Nabyli umiejętności pozwalające im na wykonywanie zadań samodzielnie bez potrzeby nadzoru. W opinii pracodawcy uczniowie/uczennice byli zdolni do pracy tak jak inni pracownicy kadry. Dzięki odbytym praktykom pracodawca do dziś współpracuje z częścią z nich w różnym zakresie. Jedni z nich zostali zatrudnieni na stałe, inni pracują przy realizacji konkretnych zleceń.

Dobrą praktyką jest także dobry dobór uczniów/uczennic, którzy zostali zakwalifikowani do udziału w grancie, a także osoby, która sprawowała nad nimi opiekę i kontrolowała proces kształcenia edukacyjnego z ramienia firmy. Pracodawca podkreślił znaczenie tych dwóch wzajemnie napędzających się czynników. Zainteresowanie dobrze wyselekcjonowanych uczniów/uczennic było większe, ponieważ byli to uczniowie/uczennice z dobrymi wynikami szkolnymi, chętni czerpać wiedzę i dodatkowo byli ciekawi świata. Stawiali na swój rozwój i nie bali się podejmowania ryzyka. Zaangażowanie uczniów/uczennic przekładało się w tym miejscu na zaangażowanie pracownika ich kształcącego i na odwrót. W związku z tym, tak ważnym aspektem było odpowiednie dopasowanie tych dwóch czynników, w taki sposób, aby uczniowie/uczennice zaangażowali się w proces kształcenia a pracownicy z zaciekawieniem i chęcią przekazywali swoją wiedzę i umiejętności. Na etapie kształcenia ważny był również fakt, że pracodawca skupił się na tym, żeby uczniowie/uczennice zdobywali wiedzę praktyczną popartą wcześniej o teorie zdobytą w szkole.

Za przykład dobrej praktyki należy uznać również wzorcową organizację oraz przygotowanie do grantu, które przebiegały w następujący sposób – wybrani przedstawiciele Firmy I-TEL Paweł Bąk oraz osoby odpowiedzialne za realizację grantu z Zespołu Szkół Informatycznych w Kielcach, dokonały wcześniejszego rozeznania w kontekście formy kształcenia w szkole oraz w przedsiębiorstwie. Poprzez zastosowanie takiego rozwiązania pracodawca miał możliwość zapoznania się z realiami szkoły zobaczył, jak wyglądają szkolne pracowanie oraz z jakiego sprzętu korzystają uczniowie/uczennice w celach edukacyjnych. Dzięki takiemu rozwiązaniu pracodawca mógł odwzorować u siebie w zakładzie warunki szkolne, przygotować stanowisko do nauki w miejscu pracy, a także doposażyć przedsiębiorstwo w odpowiednie narzędzia potrzebne do kształcenia. Szkoła natomiast korzystając ze swoich umiejętności i wiedzy na temat edukacji pomogła przedsiębiorstwu przy tworzeniu stanowisk pracy dla uczniów/uczennic. Wymienione powyższe działania pozwoliły na lepsze dostosowanie programu oraz w pozytywny sposób wpłynęły na efektywniejsze działania obu podmiotów.

Ważnym aspektem podczas realizacji grantu jest fakt, że pracodawca zaproponował współpracę sześciu uczniom/uczennicom biorącym udział w grancie. W opinii szkoły jest to ogromna wartość, ponieważ młodzi ludzie jakimi są uczniowie/uczennice kończący etap edukacji zdobyli wystarczające kwalifikacje by pracować w wybranym zawodzie. Ponadto świadomość uczniów/uczennic o takiej możliwości stała się dodatkowym czynnikiem motywującym przy wykonywaniu powierzonych im obowiązków.

Efekty grantu

W efekcie uczestnictwa w grancie uczniowie/uczennice zyskali możliwość pracy na zróżnicowanym sprzęcie, uczniowie/uczennice profilu informatycznego zobaczyli, jak wygląda duża sieć czy też sieć światłowodowa, której nie ma możliwości zaobserwować w warunkach szkolnych. W opinii szkoły w efekcie odbytych praktyk uczniowie/uczennice zyskali wiedzę większą od tej, którą uzyskaliby przez ten sam okres nauczania w trakcie edukacji w szkole. Ponadto, udało im się zdobyć umiejętności potrzebne do pracy na danym stanowisku. W konsekwencji tego, uczniowie/uczennice są dobrze przygotowani do pracy i do zagruntowania swojej pozycji na rynku, co szkoła uważa za największy zysk w grancie. Podkreśla także pozytywny aspekt czasu trwania szkolenia, ponieważ w tak długim okresie jakim są dwa lata edukacji u pracodawcy, uczeń jest w stanie nabyć dużo więcej umiejętności i wiedzy w porównaniu do standardowych praktyk obowiązkowych, które trwają jeden miesiąc.

W ramach grantu pracodawca zyskał nowych pracowników do swojej firmy, a także udział w nim pozwolił na ciągłe pozyskiwanie praktykantów ze względu na stały kontakt ze szkołą. Wymieniony efekt daje korzyści zarówno przedsiębiorstwu jak i uczniom/uczennicom, którzy ukończyli udział w grancie. Pracodawca zwrócił uwagę na fakt, że uczniowie/uczennice pomimo swojego krótkiego doświadczenia, już na początkowym etapie wejścia w rynek, dostali możliwość pracy w znanych im warunkach, pomimo faktu, że większość z nich nie zakończyła jeszcze swojej edukacji.

Ważnym efektem jest również dobry poziom zdawalności egzaminów zawodowych. Pomimo tego, że kształcenie nie skupiało się głównie na zagadnieniach teoretycznych potrzebnych do zdania egzaminów, a część kształcenia odbywała się w warunkach typowo praktycznych. Odnosząc się do ilości godzin spędzonych przez uczniów/uczennic w zakładzie pracy I-TEL Paweł Bąk warto zauważyć, że dzięki rozłożeniu liczby godzin w modelu kształcenia na dwa podmioty, szkoła została znacząco odciążona z obowiązków oraz ilości zakupu koniecznego sprzętu.

Trudności

Podczas realizacji grantu pojawiła się pewna trudność dotycząca niedostosowania sposobu sporządzania dokumentacji szkolnej do tego co praktykowane jest w firmie. Szkoła zwróciła uwagę na fakt, że dla przedsiębiorcy problematyczne mogły być sprawy związane z uzupełnianiem lekcji i tematów, ponieważ dla realiów pracodawcy stanowiło to pewnego

rodzaju nowość. W perspektywie szkoły powyższe zadania były uciążliwe dla osób, które nigdy nie pracowały w placówce oświaty. Występujące problemy udało się rozwiązać, przeszkolono opiekunów wybranych z Firmy I-TEL Paweł Bąk tak, aby mogli w swobodny sposób wykonywać należyte obowiązki związane z dokumentacją szkolną.

Znaczącą trudnością z jaką musiała się zmierzyć szkoła przystępując do projektu, był brak chęci zobowiązania się przez większość pracodawców do przyjęcia do swojego zakładu pracy uczniów/uczennic na okres dwóch lat. W opinii szkoły niechęć przedsiębiorców była uwarunkowana długim czasem trwania grantu, natomiast pomimo początkowo napotkanych trudności, w efekcie nie wpłynęły one znacząco na jego realizację.

4.1.4 Case study ze współpracy między Zespołem Szkół Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Kielcach oraz Targami Kielce

Zespół Szkół Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Kielcach oraz Targi Kielce uczestniczyli w Grancie pt. „Innowacyjny model kształcenia - praktycznego JPD dla kierunku technik informatyk".

Cele grantu

Celem projektu, z perspektywy szkoły, było podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego, uatrakcyjnienie nauczania oraz dostosowanie go do potrzeb lokalnego rynku pracy, dzięki przeniesieniu 41% godzin zajęć w formie kształcenia praktycznego w zawodzie technik informatyk do pracodawcy. Ważnym dla szkoły czynnikiem motywującym do przystąpienia do projektu była chęć wyjścia naprzeciw oczekiwaniom uczniów w zakresie praktycznej nauki przedmiotów. Udział podmiotów w grancie miał na celu stworzenie i sprawdzenie funkcjonalności Innowacyjnego Modelu Kształcenia Praktycznego, polegającego na podziale zajęć na część praktyczną, realizowaną u pracodawcy oraz część teoretyczną, realizowaną podczas zajęć szkolnych. Przedstawiciel Targów Kielce postawił sobie za cel, aby uczestnicy kończący praktyczne kształcenie dostosowali się do zmieniających się zasad funkcjonowania w środowisku pracy, gdyż dotychczas przez większość swojego życia uczniowie opierali się na zasadach otaczających ich w placówce oświaty. Ważny aspektem w tym kontekście jest fakt, iż obowiązki szkolne i zasady panujące w pracy są diametralnie różne w odniesieniu do tego czego oczekują od uczniów przyszli pracodawcy.

Opis grantu

Jednym z sześciu przedsiębiorstw, uczestniczącym w grancie realizowanym przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach były Targi Kielce. Do udziału w grancie zostało zrekrutowanych m in. 35 uczniów z Niepublicznego Technikum Zawodowego ZDZ w Kielcach, kształcących się w zawodzie technik informatyk, a 10-ciu z nich realizowało program praktycznego kształcenia u pracodawcy Targi Kielce. W ramach Innowacyjnego Modelu Kształcenia Praktycznego uczniowie odbyli 59% godzin zajęć w formie kształcenia teoretycznego w szkole. Zadaniem części teoretycznej modelu kształcenia było wstępne zapoznanie uczniów z obowiązkami, które mieli wykonywać w części praktycznej grantu. Młodzież miała możliwość uzyskania dodatkowego doświadczenie w rzeczywistym środowisku pracy jeszcze na etapie edukacji. Zajęcia praktyczne odbywały się codziennie przez miesiąc, po 8 godzin dziennie, pod opieką dwóch przydzielonych przez Targi Kielce opiekunów, którzy otaczali uczniów/uczennice wsparciem przy wykonywaniu działań. W ramach przeniesienia 41% zajęć z podstawy programowej do pracodawcy, uczniowie/uczennice realizowali zakres tematyczny przedmiotów dotyczących eksploatacji urządzeń techniki komputerowej, administracji systemami operacyjnymi oraz montażu i konfiguracji lokalnych sieci komputerowych, z których uzyskali oceny. Wykonywali także zadania ponadprogramowe takie jak: ocena sprzętów, realizacja filmu o przedsiębiorstwie, a także tworzenie specyfikacji do sprzętów elektronicznych. Pracodawca w ramach wdrażanego Innowacyjnego Modelu Kształcenia Praktycznego realizował program praktyk, który był wcześniej opracowany w porozumieniu ze szkołą. Dzięki realizacji grantu odbył się także wyjazd na Międzynarodowe Targi Informatyczne do Lipska, gdzie uczestnicy mogli zapoznać się z najnowszymi technologiami, trendami oraz innowacjami informatycznymi panującymi obecnie na rynku ogólnoświatowym.

Dobre praktyki

W ramach realizacji grantu zostały wypracowane działania i rozwiązania, które należy uznać za przykłady dobrych praktyk. Ważnym aspektem w tym kontekście było objęcie uczniów/uczennic różnymi formami wsparcia. Otrzymali oni stypendia w ramach gratyfikacji za wykonywaną pracę podczas zajęć praktycznych, odzież roboczą a także pakiet pracowniczy. Otrzymane przez uczniów/uczennice wynagrodzenie stało się dodatkowym czynnikiem motywacyjnym dla nich, zwiększającym ich zaangażowanie w wykonywanie przydzielonych im zadań, a także pozwoliło na poprawienie ich sytuacji materialnej. Ponadto, w ramach realizacji

grantu, uczniowie/uczennice brali udział w indywidualnych zajęciach z doradztwa zawodowego, współpracowali z profesjonalnym jobcoachem - trenerem aktywności zawodowej. Powyższe działania miały na celu pomoc uczniom/uczennicom w znalezieniu właściwego miejsca na rynku pracy, poprzez proces ukierunkowany na wzmacnianie ich mocnych stron. Podczas takich spotkań uczestnicy zdobywali kompetencje pozwalające im na samodzielne przygotowanie listów motywacyjnych, CV, ofert, co miało na celu przygotowanie uczniów/uczennic do rozmowy kwalifikacyjnej w przypadku ubiegania się o pracę.

Niewątpliwie kolejnym przykładem dobrej praktyki, wypracowanym w ramach współpracy między Niepublicznym Technikum Zawodowym ZDZ w Kielcach a Targami Kielce, był znakomity kontakt pomiędzy podmiotami. Pracodawca zwrócił uwagę na wzorowe zaangażowanie grantobiorcy w tym zakresie, objawiające się wysokim zainteresowaniem sprawami bieżącymi tj. bieżące rozwiązywanie powstających wątpliwości oraz problemów. Ponadto, osoby koordynujące projekt z ramienia szkoły utrzymywały codzienny kontakt z opiekunami kształcenia w celu prawidłowej realizacji grantu. Ważnym aspektem z perspektywy pracodawcy był fakt, iż osoby odpowiedzialne ze szkoły przyjeżdżały do zakładu pracy osobiście – co najmniej kilka razy podczas realizacji grantu. Dzięki kontaktowi osobistemu, współpracujące podmioty usprawniły nadzór nad wykonywanymi przedsięwzięciami w ramach grantu, co pozwoliło im na nawiązanie długoterminowej relacji.

Za dobrą praktykę należy również uznać wypracowany przez pracodawcę model pracy z uczniami/uczennicami, polegający na angażowaniu uczniów/uczennic w zadania nadprogramowe. Uczniowie/uczennice, poza realizowaniem zadań wynikających z podstawy programowej, tworzyli specyfikację do sprzętów, ocenę sprzętów, które miały być zakupione przez pracodawcę oraz stworzyli film o przedsiębiorstwie i samych sobie. Warto zauważyć, że ostatnie z powyższych zadań miało na celu wzbudzenie w uczniach/uczennicach własnej inicjatywy przy wykorzystaniu posiadanych przez nich umiejętności. Z perspektywy pracodawcy ważne było, aby uczniowie/uczennice zdobyli umiejętności pozwalające im na odnalezienie się w różnych środowiskach pracy, u różnych pracodawców. W tym celu wykonywane zadania nadprogramowe, które realizowali uczniowie/uczennice, miały za zadanie pokazanie im, że z perspektywy potencjalnego pracodawcy, dodatkowe umiejętności są równie ważne jak te kierunkowe, zdobyte w ramach kształcenia.

Ważnym aspektem z perspektywy pracodawcy jest również fakt, iż główny nacisk stawiano na realizację zajęć w ramach prac grupowych. Uczniowie/uczennice wykonywali przydzielone

im zadania w zespołach dwu lub trzy osobowych, aby zdobyć umiejętność zarówno pracy samodzielnej jak i grupowej, co miało znaczący wpływ na efektywność wykonywanych zadań. W opinii pracodawcy, odpowiednie przygotowanie do pracy zespołowej miało ogromne znaczenie, ponieważ dzięki niej uczniowie/uczennice zdobyli kompetencje dotyczące odpowiedniego podziału zadań, nastąpił także wzrost poczucia odpowiedzialności między członkami zespołu oraz nabyta została przez nich umiejętność wyrażania swoich myśli. Ponadto wpłynęło to pozytywnie na aktywność i zaangażowanie, tym samym oszczędzając czas i nakład pracy uczniów/uczennic.

Efekty grantu

Poddając analizie efekty uczestnictwa w grancie, w odniesieniu do celów przedstawionych przez podmioty, ważnym aspektem jest fakt, iż w opinii szkoły wdrożony Innowacyjny Model Kształcenia Praktycznego przyczynił się do podniesienia prestiżu kształcenia zawodowego na lokalny rynku edukacyjnym. Dzięki projektowi, szkoła zdobyła sieć kontaktów zawodowych możliwych do wykorzystania w przyszłości w przypadku podobnych przedsięwzięć. Ponadto szkoła zwraca uwagę na efektywniejsze przygotowanie uczniów/uczennic do podjęcia pracy w zawodzie technik informatyk. Uczniowie/uczennice w ramach realizacji grantu zdobyli szereg umiejętności podczas zajęć praktycznych w realnym środowisku pracy. Wskutek uczestnictwa w grancie, zyskali możliwość zweryfikowania zdobytych umiejętności teoretycznych podczas pracy w Targach Kielce. Uczniowie/uczennice zobaczyli jak wygląda realna praca, na ile dany zawód jest pożądany na rynku pracy, a także jak wykonuje się określone czynności zawodowe w praktyce. Ważnym aspektem w tym kontekście jest również fakt, że uczniowie/uczennice zyskali możliwość nauki zasad panujących w firmie, a także nauczyli się sposobu rozmowy z przełożonymi. Z perspektywy pracodawcy umiejętność rozmowy z szefem jest niezwykle istotną kompetencją, pożądaną na rynku pracy.

Uczniowie/uczennice podczas udziału w grancie zostali objęci wsparciem, w ramach którego uczęszczali na spotkania z jobcoachem oraz doradcą zawodowym. W efekcie tych działań, zdobyli oni kompetencje pozwalające na efektywniejsze i bardziej świadome wejście na rynek pracy. Ponadto dużym wsparciem dla uczniów/uczennic były otrzymywane przez nich stypendia za wykonywaną pracę. W wyniku tego działania uczniowie/uczennice czuli się bardziej docenieni, a także bardziej zmotywowani do efektywniejszego wykonywania przekazanych im obowiązków.

Trudności

Podczas realizacji grantu nie napotkano na większe trudności. Wskazaną przez pracodawcę komplikacją był fakt, iż grupa 10 osób realizujących kształcenie praktyczne w Targach Kielce, była dość duża jak na możliwości lokalowe firmy. W takich okolicznościach pracodawca, mając na względzie dobro uczniów/uczennic, starał się rozwiązywać powstały problem na bieżąco.

4.1.5 Case study ze współpracy Powiatowego Zespołu Szkół w Łopusznie oraz Hotelu Uroczysko w Cedzynie koło Kielc pt. „Innowacyjny model kształcenia - drogą do sukcesu zawodowego w Powiecie Kieleckim”

Powiatowy Zespół Szkół w Łopusznie oraz Hotel Uroczysko w Cedzynie koło Kielc byli partnerami w Grancie pt. „Innowacyjny model kształcenia - drogą do sukcesu zawodowego w Powiecie Kieleckim”.

Cele grantu

Zasadniczym celem projektu z perspektywy podmiotów uczestniczących w grancie było stworzenie i wdrożenie nowatorskiego programu nauczania w oparciu o zasady systemu kształcenia dualnego, a także poszerzenie istniejącej podstawy edukacyjnej i jej efektów o dodatkowe treści. Głównym celem z perspektywy pracodawcy było zachęcenie uczniów/uczennic do pracy w branży hotelarskiej, tym samym przedsiębiorca miał nadzieję na pozyskanie nowych pracowników spośród uczniów/uczennic uczestniczących w grancie. Pracodawca dostrzega trudności związane z niedostatkiem wykształconej i zaangażowanej w pracę kadry, podkreśla braki w zawodach związanych z gastronomią, niedostatek kucharzy, kelnerów, a także pracowników obsługi hotelowej. Ponadto wspólnym celem podmiotów było podniesienie jakości kształcenia w szkole jak i u pracodawcy, poprzez zdobycie wiedzy teoretycznej na etapie nauki w szkole, a następnie wykorzystanie pozyskanej wiedzy w trakcie wykonywania pracy. Z perspektywy Szkoły wprowadzenie Modelu Kształcenia Praktycznego miało wpłynąć na zwiększenie szans uczniów/uczennic na rynku pracy.

Opis grantu

W ramach grantu pt. „Innowacyjny model kształcenia - drogą do sukcesu zawodowego w Powiecie Kieleckim” jednym z partnerów Powiatowego Zespołu Szkół w Łopusznie był Hotel Uroczysko w Cedzynie koło Kielc. Do uczestnictwa w granice zaproszonych zostało

9 uczniów/uczennic z klasy o profilu kształcenia hotelarstwo. W ramach realizacji projektu uczniowie/uczennice odbyli 60% zajęć na terenie placówki oświaty z kształcenia programowego, w zakresie których zdobyli wiedzę teoretyczną o zagadnieniach, które następnie realizowali w części praktycznej. Pozostałe 40% godzin w ramach Modelu Kształcenia Praktycznego odbywały się u Pracodawcy. W założeniach ustalonego między podmiotami programu, szkolenie teoretyczne miało za zadanie przekazanie uczniom/uczennicom wiedzy niezbędnej do wykonywania obowiązków w ramach praktyk w Hotelu Uroczysko w Cedzynie koło Kielc. Zajęcia praktyczne odbywały się raz w tygodniu przez okres dwóch lat. Uczniowie/uczennice w tracie pobytu na zajęciach u Pracodawcy zawsze byli pod opieką oddelegowanego nauczyciela, jednakże nie ingerował on w przebieg kształcenia praktycznego uczniów/uczennic. Ponadto Pracodawca wyznaczył osobę odpowiedzialną, która miała za zadanie wdrożenie uczniów/uczennic w funkcjonowanie wszystkich działów hotelu. Podczas kształcenia uczniowie/uczennice wykonywali zadania w dziale gastronomii, housekeeping'u, a wybrani najlepsi z nich zostali również zaangażowani w zadania pomocnicze na recepcji hotelowej. W ramach kształcenia uczniowie/uczennice zostali wdrożeni w działania dotyczące przygotowywania posiłków, serwowania posiłków, obsługę gości hotelowych, a także nakrywali do stołów. Takie rozwiązanie miało przyczynić się do wszechstronnego zapoznania uczniów/uczennic ze specyfiką pracy na wielu stanowiskach.

Dobre praktyki

W ramach współpracy pomiędzy Powiatowym Zespołem Szkół w Łopusznie oraz Hotelem Uroczysko w Cedzynie zostały wypracowane wyróżniające się działania, które należy uznać za przykład dobrych praktyk. W zakresie tworzenia i wdrożenia innowacyjnego modelu kształcenia ważnym aspektem jest fakt, iż wypracowany program nauczania został poszerzony o ponadprogramowe zagadnienia. Uczniowie/uczennice kształcący się do pracy w zawodzie technik hotelarstwa poza poznaniem podstawowych informacji i wykonywaniem działań związanych z programem kształcenia zdobyli także wiedzę poszerzoną o elementy gastronomii. Uczniowie/uczennice zdobili wiedzę i umiejętności w zakresie kuchni regionalnej, nowoczesnej, a także kuchni molekularnej. W opinii Szkoły poszerzenie programu nauczania zwiększyło szanse uczniów/uczennic na wszechstronne wykształcenie, a także umożliwiło im rozeznanie się na rynku pracy zawodowej także na innych stanowiskach pracy w ramach współpracy w branży hotelarskiej.

Kolejną dobrą praktyką z perspektywy Pracodawcy był fakt, iż nauczyciel oddelegowany ze Szkoły uczestniczył zawsze jako dodatkowy opiekun przy pracy z uczniami/uczennicami. W opinii Pracodawcy było to bardzo ważne działanie, które pozwoliło na większe zdyscyplinowanie uczniów/uczennic podczas zajęć. Uczniowie/uczennice mogli także zawsze liczyć na wsparcie ze strony znanej już im osoby, a także nie mieli poczucia, że zostali pozostawieni sami. Dzięki takiemu rozwiązaniu nauczyciel mógł stale kontrolować przebieg realizowanych praktyk, a także mógł podjąć szybką interwencję w przypadku skorygowania jakiś niejasności czy rozwiązania ewentualnych problemów. Uczestnictwo nauczyciela w przebiegu praktyk przyniosło ze sobą szereg korzyści. W ramach udziału w powstałym modelu kształcenia nauczyciel miał możliwość zaliczenia obowiązkowego szkolenia, które jest wymogiem wynikającym z Ustawy o Systemie Oświaty. Ponadto zrealizowane działanie wpłynęło pozytywnie na podniesienie jakości pracy nauczyciela w praktycznych warunkach. W opinii Szkoły wielu nauczycieli zdobywa wykształcenie posiadając jedynie wiedzę teoretyczną bez możliwości zweryfikowania jej w praktyce.

Należy zauważyć, iż wyróżniającym się działaniem wypracowanym przez Pracodawcę było zastosowanie praktyki zakazu korzystania ze smartfonów podczas realizacji zajęć praktycznych. W mijających latach korzystanie z telefonu komórkowego stało się ważnym elementem codziennego funkcjonowania dużej części społeczeństwa, dlatego też Pracodawca zdecydował się na wdrożenie takiego działania, które pozwoli na zmaksymalizowanie zaangażowania uczestników w proces nauczania. Jednak w tym przypadku warto zaznaczyć, że nie wywarło to w uczniach/uczennicach negatywnego nastawienia, ponieważ zależało im na jakości kształcenia.

W ramach współpracy między Szkołą a Pracodawcą wartym uwagi przykładem dobrej praktyki jest fakt, iż strony wypracowały nienaganny model współpracy, polegający na godnym pochwały zaangażowaniu w realizacje kształcenia. Rozpoczynając grant podmioty wyraziły chęć wspólnego tworzenia innowacyjnego modelu nauczania, dzięki temu podczas szkolenia teoretycznego i praktycznego dostosowali swoje wzajemne potrzeby w taki sposób, aby uatrakcyjnić nauczanie podstawowe, a także zwiększyć szanse uczniów/uczennic na rozwijającym się rynku pracy. Ważnym aspektem w opinii Szkoły jest fakt, iż Pracodawca z własnej nieprzymuszonej woli starał się zaspokoić wszelkie podstawowe potrzeby uczniów/uczennic takie jak zaserwowanie śniadania czy też obiadu w ramach podziękowania

za zaangażowanie w pracę. Dzięki takiemu rozwiązaniu uczniowie/uczennice mieli możliwość poczucia, że są integralną częścią zespołu.

Należy również zauważyć, iż dobrą praktyką wdrożoną przez Pracodawcę było wykorzystanie wszelkich możliwych środków i instrumentów do praktycznego kształcenia, a także ich dostosowanie do wymagań stawianych uczniom/uczennicom na danym stanowisku. W sytuacji wymiany oprogramowania wykorzystywanego do pracy na recepcji hotelowej, Pracodawca zachował pozostałe starsze oprogramowanie i sprzęt do celów dydaktycznych. Dzięki takiemu działaniu uczniowie/uczennice mieli możliwość w warunkach symulacyjnych wykonywać czynności związane z przyjmowaniem rezerwacji, meldowaniem i wymeldowywaniem gości hotelowych, bez konsekwencji swoich działań. Dzięki wdrożeniu takiego rozwiązania uczniowie/uczennice mieli możliwość wykorzystania wszystkich dostępnych opcji na powyższych sprzętach, które w warunkach naturalnych są rzadkością.

Efekty

Poddając analizie efekty grantu należy szczególną uwagę zwrócić na najważniejszy w opinii podmiotów rezultat jakim jest zapoznanie uczniów/uczennic z rzeczywistymi warunkami pracy u Pracodawcy w zawodzie hotelarza, a tym samym podniesienie ich kompetencji zawodowych i szans na rynku pracy. Ważny jest również fakt zdobycia nowych umiejętności w trakcie realizacji prezentowanego modelu kształcenia. W opinii Szkoły uczniowie/uczennice po zakończonych szkoleniach zdobyli szereg praktycznych umiejętności, dzięki którym część z uczestników współpracowała z Pracodawcą lub znalazła pracę w zawodzie w innym przedsiębiorstwie. Uczniowie/uczennice w efekcie uczestnictwa w grancie udoskonalili posiadane umiejętności korzystania z języków obcych, a także kompetencje społeczne takie jak asertywność, umiejętność autoprezentacji, empatię, zdolność motywowania innych do współpracy a także uczniowie/uczennice nabrali większej pewności siebie.

Ważnym efektem jest również doszkolenie nauczycieli sprawujących opiekę nad uczniami/uczennicami w trakcie realizacji grantu. Uczestnictwo w praktykach przyczyniło się do poniesienia umiejętności praktycznych nauczycieli, a także wzrostu ich kompetencji. W opinii Szkoły kompetencje zdobyte przez kadrę dydaktyczną mają ogromne znaczenie na gruncie zawodowym. Dzięki udoskonaleniu umiejętności praktycznych oraz emocjonalno-społecznych zrealizowane działania wpłynęły na efektywniejszą pracę w zawodzie nauczyciela.

Trudności

Podczas realizacji grantu napotkano na trudności związane z brakiem zaangażowania dwóch uczniów/uczennic w realizacje przydzielonych im zadań. Ze względu na powyższe okoliczności Pracodawca w ramach uatrakcyjnienia kształcenia podjął próbę zaktywizowania niezainteresowanych uczniów/uczennic. Pracodawca zwrócił szczególną uwagę na potrzeby indywidualne uczniów/uczennic, w ramach możliwości dostosował wymagania uczniów/uczennic do modelu kształcenia, a także zaangażował ich w zadania w ramach ich zainteresowań. Przedstawiona trudność nie miała znaczącego wpływu na przebieg czy efekty kształcenia, ponieważ Pracodawca dostosował się do wymagań stawianych przez uczniów/uczennice.

V. REKOMENDACJE

Rekomendacja 1:

Celem głównym projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" było podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego przy wykorzystaniu zestawu co najmniej 5 modeli implementacji kształcenia praktycznego w miejscu pracy i przygotowanie modelu wdrożenia kształcenia w miejscu pracy w Polsce. Przeprowadzona analiza w ramach badania ewaluacyjnego wykazała wysoką trafność, użyteczność i skuteczność wdrożonych Innowacyjnych Modeli Kształcenia Praktycznego, dlatego też rekomenduje się podjęcie działań ukierunkowanych na stworzenie tegoż Modelu. Nowy Model Kształcenia Praktycznego oparty na ścisłej współpracy szkół zawodowych (techników) i pracodawców, zakładający realizację znaczącej części zajęć praktycznych u pracodawcy winien opierać się na rozwiązaniach stosowanych w Modelach wdrażanych w ramach zrealizowanych projektów grantowych.

Rekomendacja 2:

Dopasowanie zakresu i sposobu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy jest jednym z kluczowych czynników mogących wpłynąć na poprawę jakości kształcenia zawodowego, a także jego atrakcyjności dla absolwentów szkół podstawowych. Rozwiązanie stosowane w projektach grantowych realizowanych w ramach projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe", polegające na współtworzeniu programów nauczania zawodu przez szkoły zawodowe (technika) i pracodawców z danej branży, oceniane jest bardzo dobrze, jako wpływające na zwiększenie jakości szkolnictwa zawodowego, dlatego też rekomenduje się, aby wdrożyć to rozwiązanie w szerszym zakresie. Rekomenduje się utrzymanie wpływu pracodawców na zakres kształcenia zawodowego w poszczególnych branżach i zawodach, jako podmiotów dysponujących najlepszą wiedzą w zakresie potrzeb rynku pracy.

Rekomendacja 3:

Wśród niespełnionych oczekiwań uczniów/uczennic względem udziału w projektach grantowych i realizacji zajęć praktycznych w miejscu pracy wskazywano na brak możliwości sprawdzenia umiejętności w zakresie wykorzystywania zawodowego języka obcego. Rekomenduje się, aby w podobnych programach uwzględnić tę potrzebę w ramach kształcenia praktycznego.

Rekomendacja 4:

Współpraca nawiązana pomiędzy szkołami zawodowymi (technikami) i pracodawcami oceniona została przez obie strony jako działanie trafne, skuteczne i użyteczne. Współpraca przyniosła realne korzyści każdej ze stron. W oparciu o analizę zgromadzonego materiału, bazując na opiniach i wypowiedziach przedstawicieli zaangażowanych stron, jej nawiązanie było działaniem spełniającym oczekiwania i potrzeby obu stron. Dlatego też rekomenduje się podtrzymywanie tej współpracy w takiej samej bądź zmienionej formie. Rekomenduje się także podejmowanie działań, mających na celu promowanie korzyści wynikających z takiej współpracy i dążenie do rozpowszechniania tego modelu współdziałania szkolnictwa zawodowego i przedstawicieli rynku pracy.

VI. ANEKS

Kwestionariusz badania CAWI z grantobiorcami i ich partnerami

Szanowna/y Pani/ie,

Obecnie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. realizuje badanie ewaluacyjne projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego. Uprzejmie proszę o poświęcenie czasu i udzielenie odpowiedzi na pytania, które posłużą do przeprowadzenia analizy. Zapewniamy poufność odpowiedzi.

P1. Jak ocenia Pan/i udział w projekcie „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe"? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

(Jeżeli respondent zaznaczył odpowiedź 1 lub 2 przejdź do P3, jeżeli respondent zaznaczył odpowiedź 3 przejdź do P4)

1	2	3	4	5

P2. Co wpłynęło na Pana/i pozytywną ocenę udziału w projekcie?

(Pytanie dla osób, które w P1 wskazały odpowiedź 4 lub 5. Następnie przejdź do P4)

a) Dopasowanie projektu do naszych potrzeb
b) Możliwość zrealizowania celów, których bez projektu nie bylibyśmy w stanie zrealizować
c) Uzyskanie niezbędnego wsparcia
d) Łatwość realizacji projektu
e) Coś innego, co…?

P3. Co wpłynęło na Pana/i ocenę?

(Pytanie dla osób, które w P1 wskazały odpowiedź 1 lub 2)

a) Niedopasowanie projektu do naszych potrzeb
b) Nie udało się nam zrealizować założonych celów
c) Nie otrzymaliśmy wsparcia, na które liczyliśmy
d) Trudności realizacyjne
e) Coś innego, co?....

P4. W jakim stopniu udało się Państwu zrealizować założone przed rozpoczęciem projektu cele?

a) W bardzo niskim lub wcale
b) Raczej w niskim
c) W przeciętnym
d) Raczej w wysokim
e) W bardzo wysokim

P5. Proszę ocenić czy osiągnięcie celów w Państwa projekcie było

a) Bardzo trudne
b) Raczej trudne
c) Ani trudne, ani łatwe
d) Raczej łatwe
e) Bardzo łatwe

P6. Z jakimi trudnościami mierzyli się Państwo w czasie realizacji projektu? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

a) Formalne – związane z prowadzeniem dokumentacji projektu
b) Rekrutacyjne – pozyskanie uczestników projektu i partnerów
c) Realizacyjne – pojawiające się w toku realizacji projektu
d) Frekwencyjne – związane z uczestnictwem uczestników w projekcie
e) Kadrowe – związane z zapewnieniem personelu do realizacji projektu, też zmiany kadrowe
f) Czasowe – związane ze zbyt napiętymi terminami, zmianami w harmonogramie
g) Komunikacyjne – związane z komunikacją z partnerami
h) Związane z trwającą pandemią COVID-19
i) Inne, jakie?....

P7. Czy Państwa zdaniem wysokość dofinansowania na realizację projektu była wystarczająca? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie niewystarczająca, a 5 zdecydowanie wystarczająca.

1	2	3	4	5

P8. Czy spełnienie warunków formalnych do udziału w projekcie stanowiło dla Państwa trudność?

a) Tak
b) Nie – *przejdź do P10*
c) *Trudno powiedzieć (nie czytać) – przejdź do P10*

P9. Które z warunków formalnych było Państwu trudno spełnić?

……..

P10. Czy spełnienie warunków merytorycznych do udziału w projekcie stanowiło dla Państwa trudność?

a) Tak
b) Nie – *przejdź do P12*
c) *Trudno powiedzieć (nie czytać) – przejdź do P12*

P11. Które z warunków merytorycznych było Państwu trudno spełnić?

……..

P12. Czy Pana/i zdaniem, wdrażany przez Państwa model kształcenia praktycznego przyniesie korzyści uczestnikom w ich sytuacji na rynku pracy?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie – *przejdź do P14*
d) Zdecydowanie nie – *przejdź do P14*
e) *Trudno powiedzieć (nie czytać) – przejdź do P14*

P13. Jakie mogą to być korzyści?

……..

P14. W jakim stopniu realizacja Państwa projektu wspiera osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza, że w ogóle nie wspiera, a 5, że zdecydowanie wspiera.

1	2	3	4	5

P15. Proszę uzasadnić swoją ocenę

……

P16. Czy osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym chętnie angażują się w uczestnictwo w projekcie?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie
d) Zdecydowanie nie
e) *Trudno powiedzieć (nie czytać)*

P17. W jakim stopniu Pana/i zdaniem realizowany przez Państwa projekt wpływa na podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza, że w ogóle nie wpływa, a 5, że zdecydowanie wpływa.

(Jeżeli respondent zaznaczył odpowiedź 1, 2 lub 3 przejdź do P19)

1	2	3	4	5

P18. W jaki sposób Państwa projekt wpływa na podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego?

(Pytanie zadań respondentom, którzy w P17 wskazali 4 lub 5)

a) Wzrost wiedzy i umiejętności praktycznych uczniów szkół zawodowych
b) Nabywanie przez uczniów umiejętności podczas pracy w warunkach rzeczywistych
c) Możliwość przygotowania przez pracodawców do pracy potencjalnych pracowników
d) Poprawa konkurencyjności szkół zawodowych
e) Inne, jakie? ……

P19. Czy identyfikują Państwo bariery dotyczące kształcenia zawodowego i rynku pracy, którym Państwa projekt przeciwdziała?

a) Tak, jakie?.....
b) Nie
c) *Trudno powiedzieć (nie czytać)*

P20. Czy Państwa projekt zakłada innowacyjne, skuteczne rozwiązania dotyczące reagowania na wyzwania związane z kształceniem zawodowym oraz zatrudnieniem?

a) Tak, jakie?.....
b) Nie
c) *Trudno powiedzieć (nie czytać)*

P21. Jak ocenił(a)by Pani stopień innowacyjności realizowanego przez Państwa projektu? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie nieinnowacyjny, a 5 zdecydowanie innowacyjny.

(Jeżeli respondent zaznaczył odpowiedź 1, 2 lub 3 przejdź do P23)

1	2	3	4	5

P22. Proszę wskazać najbardziej innowacyjne elementy Państwa projektu

……

P23. Jak ocenił(a)by Pan/i jakość współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami?

a) Zdecydowanie dobrze
b) Raczej dobrze
c) Ani dobrze, ani źle
d) Raczej źle
e) Zdecydowanie źle
f) *Trudno powiedzieć (nie czytać)*

P24. W jakim stopniu Pana/i zdaniem realizowany przez Państwa projekt wpłynął na poprawę współpracy między szkołami a pracodawcami?

a) W bardzo dużym
b) Raczej w dużym
c) W przeciętnym
d) Raczej w małym
e) W bardzo małym lub w ogóle
f) Nie było to celem naszego projektu
g) *Trudno powiedzieć (nie czytać)*

P25. W jakim stopniu Państwa projekt odpowiada na potrzeby uczestników projektu?

a) W bardzo dużym *– przejdź do P27*
b) Raczej w dużym *– przejdź do P27*
c) W przeciętnym
d) Raczej w małym
e) W bardzo małym lub w ogóle
f) *Trudno powiedzieć (nie czytać) – przejdź do P27*

P26. Jakie potrzeby uczestników projektu nie zostały zaspokojone?

……

P27. Czy wypracowali Państwo jakieś „dobre praktyki", tj. skuteczne, rozwiązania, wyróżniające Państwa na tle innych podmiotów realizujących projekt, ułatwiające realizację projektu lub zachęcające uczestników do udziału w projekcie?

a) Tak, jakie?.....
b) Nie
c) *Trudno powiedzieć (nie czytać)*

P28. Proszę wskazać maksymalnie 3 najmocniejsze strony projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe"

a) Dopasowanie celów do potrzeb uczestników
b) Wysokość wsparcia finansowego umożliwiającego zrealizowanie założonych celów
c) Łatwość dostępu do projektu (grantów)
d) Klarowne i jasne kryteria przyznawania grantów
e) Sprawna komunikacja w trakcie realizacji projektu
f) Możliwość realizowania różnorodnych projektów przez grantobiorców
g) Zapewnienie możliwości realnego wpływu na edukację zawodową
h) Inne, jakie?

P29. Proszę wskazać maksymalnie 3 najsłabsze strony projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe"

a) Niedopasowanie celów do potrzeb uczestników
b) Niewystarczająca wysokość wsparcia finansowego, aby umożliwić zrealizowanie założonych celów
c) Trudność dostępu do projektu (grantów)
d) Niejasne kryteria przyznawania grantów
e) Trudności komunikacyjne w trakcie realizacji projektu
f) Ograniczona możliwość realizowania różnorodnych projektów
g) Inne, jakie?.....

P30. Czy dostrzega Pan/i potrzebę kontynuowania projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe”?

a) Tak – *przejdź do P30*
b) Tak, ale w zmienionej formie
c) Nie – *przejdź do P30*
d) *Trudno powiedzieć (nie czytać) – przejdź do P30*

P31. Co wg Pana/i należałoby zmienić? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

a) Kryteria formalne
b) Kryteria merytoryczne
c) Sposób komunikacji
d) Wysokość grantów
e) Dostępne formy realizacji grantów
f) Cele projektu
g) Coś innego, co? ……

P32. Jaki podmiot Państwo reprezentują?

a) Szkoła zawodowa techniczna
b) Centrum Kształcenia Praktycznego
c) Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego
d) Organizacja pozarządowa
e) Organizacja pracodawców
f) Agencja/centrum przedsiębiorców
g) Instytucja otoczenia biznesu
h) Jednostka samorządu terytorialnego
i) Organ prowadzący szkołę inny niż jednostka samorządu terytorialnego
j) Inny podmiot (jaki?) …

Kwestionariusz badania CAWI z kadrą zarządzającą szkół i nauczycielami

Szanowna/y Pani/ie,

Obecnie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. realizuje badanie ewaluacyjne projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego. Uprzejmie proszę o poświęcenie czasu i udzielenie odpowiedzi na pytania, które posłużą do przeprowadzenia analizy. Zapewniamy poufność odpowiedzi.

M1. Proszę wskazać jaką funkcję pełni Pan/i w szkole?

a) Kadra zarządzająca
b) Nauczyciel

P1. Jak ocenia Pan/i udział szkoły w projekcie „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe"? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

1	2	3	4	5

P2. Czy udział w projekcie spełniła Pana/i oczekiwania?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie
d) Zdecydowanie nie
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P3. Jak Pan/Pani ocenia przydatność projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" dla uczniów? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

1	2	3	4	5

P4. Czy Pana/i zdaniem uczestnictwo w projekcie pozwala zaspokoić potrzeby uczniów w zakresie kształcenia zawodowego?

a) Zdecydowanie tak – *przejdź do P6*
b) Raczej tak – *przejdź do P6*
c) Raczej nie
d) Zdecydowanie nie
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P5. Dlaczego potrzeby uczniów w zakresie kształcenia zawodowego nie są zaspokajane? *PYTANIE WIELOKROTNEGO WYBORU*

a) Potrzeby zostały źle zdiagnozowane
b) Nie uwzględniono wszystkich potrzeb w tym zakresie
c) Potrzeby uczniów zmieniły się w trakcie projektu
d) Działania projektowe są nieskuteczne
e) Uczniowie nie angażują się w udział w projekcie
f) Zaspokojenie potrzeb wymaga długotrwałego działania, projekt trwał zbyt krótko, aby je zaspokoić
g) Z innego powodu, jakiego?.....

P6. Jakie potrzeby uczniów w zakresie kształcenia zawodowego zostały zaspokojone w największym stopniu? *(Pytanie zadać, gdy w P4 respondent zaznaczył odpowiedź a lub b)* *PYTANIE WIELOKROTNEGO WYBORU*

a) Nabycie nowych umiejętności
b) Możliwość pracy zespołowej
c) Możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego
d) Zdobycie wiedzy o zawodzie
e) Poznanie oczekiwań pracodawców
f) Kontakt z osobami na co dzień wykonującymi dany zawód
g) Możliwość wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce
h) Możliwość zaprezentowania się pracodawcy
i) Inne, jakie? ……

P7. Jakie potrzeby uczniów w zakresie kształcenia zawodowego zostały zaspokojone w najmniejszym stopniu? *PYTANIE WIELOKROTNEGO WYBORU*

a) Nabycie nowych umiejętności
b) Możliwość pracy zespołowej
c) Możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego
d) Zdobycie wiedzy o zawodzie
e) Poznanie oczekiwań pracodawców
f) Kontakt z osobami na co dzień wykonującymi dany zawód
g) Możliwość wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce
h) Możliwość zaprezentowania się pracodawcy
i) Inne, jakie? ……

P8. W jakim stopniu Pana/i zdaniem zajęcia praktyczne u pracodawców realizowane w ramach projektu są przydatne dla uczniów? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie nieprzydatne, a 5 zdecydowanie przydatne.

1	2	3	4	5

P9. W jakim stopniu realizowany projekt wpłynął na podniesienie jakości kształcenia w Państwa placówce? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niski wpływ lub brak wpływu, a 5 bardzo wysoki wpływ.

1	2	3	4	5

P10. W jakim stopniu realizowany projekt wpłynął na zwiększenie skali i jakości kształcenia praktycznego w miejscu pracy? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niski wpływ lub brak wpływu, a 5 bardzo wysoki wpływ.

1	2	3	4	5

P11. W jakim stopniu projekt pozwolił na lepsze dostosowanie kształcenia zawodowego w Państwa placówce do potrzeb rynku pracy? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niski wpływ lub brak wpływu, a 5 bardzo wysoki wpływ.

1	2	3	4	5

P12. W jakim stopniu realizowany projekt przyczynia się do przetestowania i wypracowania nowych, skutecznych rozwiązań? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niski wpływ lub brak wpływu, a 5 bardzo wysoki wpływ.

1	2	3	4	5

P13. Czy Państwa zdaniem realizacja projektu przyczynia się do zwiększenia szans uczniów kształcenia zawodowego na rynku pracy?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie – *przejdź do P15*
d) Zdecydowanie nie – *przejdź do P15*
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać przejdź do P16*

P14. Proszę wskazać główne czynniki wpływające na zwiększenie szans uczniów kształcenia zawodowego na rynku pracy w efekcie realizacji projektu? *(Przejdź do P16) PYTANIE WIELOKROTNEGO WYBORU*

a) Zdobycie doświadczenia zawodowego
b) Zdobycie nowych umiejętności
c) Możliwość wykorzystania wiedzy w praktyce
d) Poznanie potencjalnych pracodawców
e) Inne, jakie? ……

P15. Co wpływa na to, że projekt nie przyczynił się do zwiększenie szans uczniów kształcenia zawodowego na rynku pracy? *PYTANIE WIELOKROTNEGO WYBORU*

a) Niedopasowanie działań projektowych do potrzeb uczniów
b) Zbyt krótki czas trwania projektu
c) Konieczność prowadzenia wielotorowych działań, aby poprawić sytuację uczniów na rynku pracy niemożliwych do zrealizowania w projekcie
d) Brak zaangażowania osób realizujących projekt
e) Sposób realizacji projektu
f) Brak zaangażowania uczniów
g) Ogólna trudna sytuacja na rynku pracy
h) Inne przyczyny, jakie? ……

P16. Czy Państwa zdaniem projekt odpowiada na potrzeby pracodawców zatrudniających absolwentów szkół zawodowych?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie – *przejdź do P18*
d) Zdecydowanie nie – *przejdź do P18*
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać przejdź do P19*

P17. Jakie potrzeby pracodawców zostały Pana/i zdaniem zaspokojone w projekcie? *(Przejdź do P19) PYTANIE WIELOKROTNEGO WYBORU*

a) Możliwość poznania przyszłych kadr;
b) Doposażenie miejsca pracy w przedsiębiorstwie
c) Możliwość pozyskania dodatkowych pracowników – uczniów
d) Nawiązanie ścisłej współpracy ze szkołami zawodowymi
e) Inne, jakie? ……

P18. Jakie czynniki wpłynęły na niezaspokojenie potrzeby pracodawców? *PYTANIE WIELOKROTNEGO WYBORU*

a) Niedopasowanie działań projektowych do potrzeb pracodawców
b) Zbyt krótki czas trwania projektu
c) Brak zaangażowania osób realizujących projekt
d) Sposób realizacji projektu
e) Brak zaangażowania uczniów
f) Ogólna trudna sytuacja pracodawców
g) Brak zaangażowania po stronie pracodawców
h) Inne przyczyny, jakie? ……

P19. Na jakie bariery/trudności natknęliście się Państwo w czasie realizacji projektu? *PYTANIE WIELOKROTNEGO WYBORU*

a) Nie pojawiły się żadne trudności
b) Formalne – związane z prowadzeniem dokumentacji projektu
c) Rekrutacyjne – pozyskanie uczestników projektu
d) Realizacyjne – pojawiające się w toku realizacji projektu, jakie?....
e) Frekwencyjne – związane z uczestnictwem uczniów w projekcie
f) Kadrowe – związane z zapewnieniem personelu do realizacji projektu, też zmiany kadrowe
g) Czasowe – związane ze zbyt napiętymi terminami, zmianami w harmonogramie
h) Komunikacyjne – związane z komunikacją z partnerami
i) Niedopasowanie działań projektowych do specyfiki pracy szkoły
j) Niedopasowanie działań projektowych do potrzeb uczniów
k) Związane z trwającą pandemią COVID-19
l) Inne, jakie?....

P20. Jak ocenia Pan/i współpracę z pracodawcami w ramach projektu?

a) Bardzo dobrze – *koniec wywiadu*
b) Raczej dobrze – *koniec wywiadu*
c) Raczej źle
d) Bardzo źle
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać koniec wywiadu*

P21. Co wpłynęło na Pana/i ocenę współpracy z pracodawcami? *PYTANIE WIELOKROTNEGO WYBORU*

a) Trudności związane z kwestiami formalnymi
b) Trudności komunikacyjne
c) Niskie zaangażowanie pracodawców w projekcie
d) Nieadekwatne do potrzeb działania pracodawców
e) Rozbieżności pomiędzy zakładaną formą współpracy a zrealizowaną
f) Coś innego, co?.....

P22. Co w Pana/i opinii mogłoby wpłynąć na poprawę współpracy między szkołą a pracodawcami? *PYTANIE WIELOKROTNEGO WYBORU*

a) Ściślejsza współpraca pracodawców z nauczycielami przedmiotów zawodowych
b) Pomoc pracodawców w doposażeniu stanowisk na warsztatach
c) Pomoc pracodawców w tworzeniu programu nauczania
d) Ufundowanie przez pracodawców stypendium dla zdolnych uczniów
e) Stworzenie tzw. klas patronackich
f) Zwiększenie liczby przedsiębiorców posiadających przygotowanie pedagogiczne
g) Coś innego, co?.....

Kwestionariusz badania CAWI z uczniami/uczennicami

Szanowna/y Pani/ie,

Obecnie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. realizuje badanie ewaluacyjne projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego. Uprzejmie proszę o poświęcenie czasu i udzielenie odpowiedzi na pytania, które posłużą do przeprowadzenia analizy. Zapewniamy poufność odpowiedzi.

P1. Jak Pan/Pani ocenia uczestnictwo w zajęciach praktycznych u pracodawcy, realizowanych w ramach projektu? Proszę posłużyć się skalą od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

1	2	3	4	5

P2. Czy uczestnictwo w projekcie spełniło Pana/i oczekiwania w zakresie kształcenia zawodowego?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie – *przejdź do P4*
d) Zdecydowanie nie – *przejdź do P4*
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać – przejdź do P5*

P3. Jakie Pana/i oczekiwania w tym zakresie zostały spełnione dzięki projektowi? *(Przejdź do P5) Pytanie wielokrotnego wyboru*

j) Nabycie nowych umiejętności
k) Możliwość pracy zespołowej
l) Możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego
m) Zdobycie wiedzy o zawodzie
n) Poznanie oczekiwań pracodawców
o) Kontakt z osobami na co dzień wykonującymi dany zawód
p) Możliwość wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce
q) Możliwość zaprezentowania się pracodawcy
r) Inne, jakie? ……

P4. A które Pana/i oczekiwania/potrzeby nie zostały spełnione poprzez udział w projekcie? *Pytanie wielokrotnego wyboru*

a) Nabycie nowych umiejętności
b) Możliwość pracy zespołowej
c) Możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego
d) Zdobycie wiedzy o zawodzie
e) Poznanie oczekiwań pracodawców
f) Kontakt z osobami na co dzień wykonującymi dany zawód
g) Możliwość wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce
h) Możliwość zaprezentowania się pracodawcy
i) Inne, jakie? ……

P5. Jak ocenia Pan/Pani pomoc ze strony szkoły w trakcie zajęć praktycznych u pracodawcy? Proszę posłużyć się skalą od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

1	2	3	4	5

P6. Jak Pan/Pani ocenia poziom opieki ze strony pracodawcy podczas zajęć praktycznych? Proszę posłużyć się skalą od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

1	2	3	4	5

P7. Czy stanowisko w miejscu, gdzie odbywał/a Pan/Pani praktyki było dobrze wyposażone?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie
d) Zdecydowanie nie
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P8. Czy zakres zajęć praktycznych odpowiadał Pana/i oczekiwaniom?

a) Zdecydowanie tak – *przejdź do P10*
b) Raczej tak – *przejdź do P10*
c) Raczej nie
d) Zdecydowanie nie
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P9. Dlaczego zakres praktyk nie spełniał Pana/i oczekiwań?

a) Praktyki były nieciekawe
b) Nie nauczyłe/am się niczego nowego
c) Zakres praktyk był zbyt mały, aby przygotować mnie do zawodu
d) Zakres praktyk był zbyt szeroki
e) Zakres praktyk nie odzwierciedlał tego, czego powinienem/powinnam się nauczyć w ich trakcie
f) Za mało zajęć/zadań praktycznych
g) Inny powód, jaki?.....

P10. Czy w trakcie uczestnictwa w zajęciach praktycznych u pracodawcy wystąpiły któreś z wymienionych problemów?

a) Trudny kontakt z pracodawcą
b) Duża ilość formalności
c) Niedopasowanie dni lub godzin zajęć u pracodawcy
d) Zbyt dużo obowiązków nałożonych przez pracodawcę
e) Brak nauki nowych umiejętności
f) Inne problemy, jakie?.....

P11. Czy zajęcia praktyczne u przedsiębiorcy pozwoliły Panu/Pani na zdobycie nowej wiedzy/ umiejętności/ kompetencji?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie
d) Zdecydowanie nie
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P12. Czy Pana/Pani zdaniem zdobyte podczas zajęć praktycznych u pracodawcy wiedza/ umiejętności/ kompetencje będą przydatne podczas przygotowania do egzaminu zawodowego?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie
d) Zdecydowanie nie
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P13. Czy Pana/Pani zdaniem uczestnictwo w projekcie przyczyni się do zwiększenia Pana/Pani szans na lokalnym rynku pracy?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie
d) Zdecydowanie nie
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P14. Które zajęcia praktyczne są w Pana/i opinii bardziej atrakcyjne?

a) Organizowane w szkole
b) Organizowane u pracodawcy
c) Obie formy są równie atrakcyjne
d) Żadne
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać*

Kwestionariusz badania CAWI z pracodawcami

Szanowna/y Pani/ie,

Obecnie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. realizuje badanie ewaluacyjne projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego. Uprzejmie proszę o poświęcenie czasu i udzielenie odpowiedzi na pytania, które posłużą do przeprowadzenia analizy. Zapewniamy poufność odpowiedzi.

P1. Jak ocenia Pan/i udział przedsiębiorstwa w projekcie „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe"? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

1	2	3	4	5

P2. Czy udział w projekcie spełniła Pana/i oczekiwania?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie
d) Zdecydowanie nie
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P3. Jak Pan/Pani ocenia przydatność projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" dla uczniów? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze.

1	2	3	4	5

P4. Czy uczestnictwo w projekcie przyniosło korzyści dla Państwa przedsiębiorstwa?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie – *przejdź do P6*
d) Zdecydowanie nie – *przejdź do P6*
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać przejdź do P6*

P5. Jakie korzyści przyniósł Państwu udział w projekcie?

a) Nawiązanie współpracy ze szkołami zawodowymi
b) Możliwość uczestniczenia w procesie szkolenia przyszłych kadr
c) Pozyskaliśmy nowych pracowników
d) Inne, jakie?.....

P6. Czy uczniowie wyrażali zadowolenie z zajęć praktycznych, które odbywali w Państwa przedsiębiorstwie?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie – *przejdź do P8*
d) Zdecydowanie nie – *przejdź do P8*
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać – przejdź do P9*

P7. Z czego uczniowie byli zadowoleni?

a) Nabycie praktycznych umiejętności
b) Wykorzystanie wiedzy teoretycznej w praktyce
c) Praca pod okiem specjalistów/praktyków
d) Możliwość pracy na profesjonalnym sprzęcie
e) Poznanie nowych technologii
f) Inne, jakie?....

P8. Z czego wynikało niezadowolenie uczniów?

a) Za mało ambitne zadania
b) Niemożność nabycia nowych umiejętności
c) Niesatysfakcjonująca współpraca z opiekunem praktyk
d) Zadania nie spełniające ich oczekiwań
e) Inne, jakie?.....

P9. W jakim stopniu Pana/i zdaniem odbyte praktyki przyczyniły się do podniesienia jakości ich edukacji zawodowej? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niski stopień lub brak wpływu, a 5 bardzo wysoki stopień.

1	2	3	4	5

P10. W jakim stopniu Pana/i zdaniem realizowany projekt wpływa na zwiększenie skali i jakości kształcenia praktycznego w miejscu pracy jako integralnego elementu formalnego kształcenia zawodowego? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niski stopień lub brak wpływu, a 5 bardzo wysoki stopień.

1	2	3	4	5

P11. W jakim stopniu realizowany projekt wpływa na aktywne kształtowanie profilu szkolnictwa zawodowego i dostosowanie go do potrzeb pracodawców? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niski stopień lub brak wpływu, a 5 bardzo wysoki stopień.

1	2	3	4	5

P12. Czy dzięki projektowi uczniowie biorący udział w praktykach są lepiej przygotowani do wkroczenia na rynek pracy?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie
d) Zdecydowanie nie
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P13. Jakie czynniki mają na to wpływ?

a) Nabycie nowych umiejętności
b) Nabycie doświadczenia zawodowego
c) Poznanie środowiska i specyfiki pracy
d) Poznanie przyszłego pracodawcy
e) Inne, jakie?.....

P14. Czy sposób realizacji projektu i podejmowane w projekcie działania były dostosowane do potrzeb uczniów (uczestników projektów)?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie
d) Zdecydowanie nie
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P15. A czy sposób realizacji projektu i podejmowane w projekcie działania były dostosowane do potrzeb Państwa przedsiębiorstwa?

a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie
d) Zdecydowanie nie
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać*

P16. Na jakie bariery/trudności natknęliście się Państwo w czasie realizacji projektu?

a) Nie pojawiły się żadne trudności
b) Formalne – związane z prowadzeniem dokumentacji projektu
c) Rekrutacyjne – pozyskanie uczestników projektu
d) Realizacyjne – pojawiające się w toku realizacji projektu, jakie?....
e) Frekwencyjne – związane z uczestnictwem uczniów w projekcie
f) Kadrowe – związane z zapewnieniem personelu do realizacji projektu, też zmiany kadrowe
g) Czasowe – związane ze zbyt napiętymi terminami, zmianami w harmonogramie
h) Komunikacyjne – związane z komunikacją ze szkołami
i) Niedopasowanie działań projektowych do specyfiki przedsiębiorstwa
j) Niedopasowanie działań projektowych do potrzeb uczniów
k) Związane z trwającą pandemią COVID-19
l) Inne, jakie?....

P17. Jak oceniają Państwo współpracę ze szkołami w ramach projektu?

a) Zdecydowanie dobrze – *przejdź do P19*
b) Raczej dobrze – *przejdź do P19*
c) Raczej źle
d) Zdecydowanie źle
e) *Trudno powiedzieć – nie czytać przejdź do P19*

P18. Co wpłynęło na Pana/i ocenę współpracy ze szkołami?

a) Trudności związane z kwestiami formalnymi
b) Trudności komunikacyjne
c) Niskie zaangażowanie szkoły w projekt
d) niskie zaangażowanie uczniów w zajęcia praktyczne
e) Rozbieżności pomiędzy zakładaną formą współpracy a zrealizowaną
f) Brak zaangażowania szkoły w przypadku pojawienia się problemów z uczniami
g) Coś innego, co?.....

P19. Czy w ramach projektu były realizowane jakieś nowe, niewykorzystywane do tej pory sposoby zapewnienia współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami?

a) Tak, jakie? …….
b) Nie
c) *Trudno powiedzieć – nie czytać*

Scenariusz wywiadu ITI z grantobiorcami

Szanowna/y Pani/ie,

Obecnie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. realizuje badanie ewaluacyjne projektu „Innowacyjna edukacja – nowe możliwości zawodowe" na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego. Uprzejmie proszę o poświęcenie czasu i udzielenie odpowiedzi na pytania, które posłużą do przeprowadzenia analizy. Zapewniamy poufność i anonimowość odpowiedzi.

Czy wyraża Pana/i zgodę na nagrywanie rozmowy? Nagranie posłuży przygotowaniu transkrypcji wywiadu niezbędnej do przeprowadzenia analizy.

P1. Proszę pokrótce opowiedzieć jaką rolę pełnił/a Pan/i w projekcie? Za co Pan/i odpowiadał/a?

P2. Proszę krótko opowiedzieć o projekcie, który Państwo realizowaliście?
Po swobodnej wypowiedzi respondenta dopytać o kwestie, które nie zostały poruszone: grupa docelowa projektu, podejmowane działania, cele projektu.

P3. Jakie były Państwa oczekiwania względem uczestnictwa w projekcie?

- Jakie postawiliście sobie Państwo cele?
- W jakim stopniu oczekiwania te zostały zaspokojone?
- Co miało wpływ na zaspokojenie/niezaspokojenie oczekiwań?

P4. Jakie działania były podejmowane w projekcie? Proszę je pokrótce opisać

- Które z tych działań były w Pana/i opinii najbardziej skuteczne?

P5. Z jakimi podmiotami współpracowaliście Państwo w ramach projektu? Jaki był zakres tej współpracy?

Dopytać o każdy wskazany podmiot:

- Jak ocenia Pan/i tę współpracę?
- Jaką korzyść wynieśli Państwo z tej współpracy?

Jeżeli ocena jest negatywna:

- Dlaczego ocenia Pan/i tę współpracę negatywnie?

P6. Jakie korzyści z projektu Państwo dostrzegacie? Jakie są korzyści dla każdej z grup (uczniowie, nauczyciele, szkoły, pracodawcy, grantobiorcy)?

P7. W jakim stopniu projekt był dostosowany do potrzeb uczniów pracodawców?

- W czym przejawiała się trafność projektu do potrzeb tych grup pracodawców?
- Co wpłynęło na to, że projekt nie odpowiadał na potrzeby tych grup?

P8. Jak realizacja projektu wpłynęła na:

- sytuację uczniów kształcenia zawodowego na rynku pracy?
- szkolnictwo zawodowe
- współpracę szkół z pracodawcami?

P9. Jak ogólnie ocenił(a)by Pan/i współpracę między szkołami a pracodawcami?

- Co ma wpływ na tę ocenę?
- Co można by było jeszcze zrobić, aby poprawić jakość tej współpracy?

P10. Jakie innowacyjne działania wdrożyliście Państwo w ramach swojego projektu? Proszę je opisać i ocenić ich skuteczność i trafność w odniesieniu do potrzeb uczestników projektu.

P11. Czy w trakcie realizacji projektu spotkaliście się Państwo z jakimiś problemami/ trudnościami?

Po swobodnej wypowiedzi respondenta dopytać o niewskazane trudności, np. formalne – związane z prowadzeniem dokumentacji projektu, rekrutacyjne – pozyskanie uczestników projektu, realizacyjne – pojawiające się w toku realizacji projektu, frekwencyjne – związane z uczestnictwem uczniów/uczennic w projekcie, kadrowe – związane z zapewnieniem personelu do realizacji projektu, też zmiany kadrowe, czasowe – związane ze zbyt napiętymi terminami, zmianami w harmonogramie, komunikacyjne, finansowe.

- Jeżeli tak, to jakie były to problemy/trudności?
- W jaki sposób reagowaliście Państwo na te problemy/trudności?
- Czy problemy rozwiązywaliście samodzielnie czy przy zaangażowaniu partnerów?
- Jakie były skutki/rezultaty wprowadzonych działań naprawczych?

P12. Czy w ramach realizacji projektu wypracowali Państwo jakieś ciekawe, niespotykane dotąd rozwiązania, powodujące, że Państwa projekt wyróżniał się spośród innych realizowanych w regionie?

- Jeśli tak, to na czym one polegały?

P13. Czy dostrzegają Państwo dodatkowe korzyści z realizacji projektu, których Państwo nie przewidzieli na etapie jego tworzenia, tzw. wartość dodaną? Jeśli tak, to jakie?

P14. Jakie są wg Pana/i moce strony projektu?

- A jakie są jego słabsze strony?

P15. Czy na koniec chciał(a)by Pan/i coś jeszcze dodać? Może jakiś ważny wątek nie został poruszany lub chciał(a)by Pani uzupełnić swoją wypowiedź o jeszcze inne informacje?

Dziękuję za poświęcony czas i rozmowę.

Scenariusz wywiadu ITI z grantobiorcami w ramach *case study*

Szanowna/y Pani/ie,

Obecnie ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. realizuje badanie ewaluacyjne projektu „Innowacyjna edukacja– n owe możliwości zawodowe" na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego. Uprzejmie proszę o poświęcenie czasu i udzielenie odpowiedzi na pytania, które posłużą do przeprowadzenia analizy. Zapewniamy poufność i anonimowość odpowiedzi.

Czy wyraża Pana/i zgodę na nagrywanie rozmowy? Nagranie posłuży przygotowaniu transkrypcji wywiadu niezbędnej do przeprowadzenia analizy.

P1. Proszę opowiedzieć o Państwa projekcie.

Po swobodnej wypowiedzi respondenta dopytać o kwestie, które nie zostały poruszone: grupa docelowa projektu, podejmowane działania, cele projektu.

P2. Które z realizowanych przez Państwa działań mógłby/mogłaby Pan/i uznać za dobre praktyki, tj. ciekawe, niespotykane dotąd rozwiązania, powodujące, że Państwa projekt wyróżniał się spośród innych realizowanych w regionie?

- Proszę szczegółowo opisać każde z tych działań/rozwiązań?
- Jak to się stało, że wdrożyliście Państwo te działania?

P3. Jakie są rezultaty tych działań?

- Co miało wpływ na osiągnięcie tych rezultatów?
- Jakie czynniki wpłynęły na powodzenie tych działań?

P4. Jakie korzyści przyniosły te działania?

Po swobodnej wypowiedzi dopytać o korzyści dla uczniów, szkół zawodowych, nauczycieli, przedsiębiorców, instytucji realizującej projekt.

P5. Jakie potrzeby zostały zaspokojone poprzez te działania?

P6. Czy w trakcie realizacji tych działań pojawiły się jakieś trudności? Jeśli tak to jakie?

- Z czego one wynikały?
- Jak Państwo je rozwiązali?

P7. Czy działania, które Pan/i wskazuje jaki przykład dobrych praktyk są możliwe do wdrożenia w innych projektach?

- Jakie czynniki muszą zostać spełnione, aby było możliwe ich wdrożenie w innych projektach?

P8. W jakim stopniu te działania są innowacyjne?

P9. Czy na koniec chciał(a)by Pan/i coś jeszcze dodać? Może jakiś ważny wątek nie został poruszany lub chciał(a)by Pani uzupełnić swoją wypowiedź o jeszcze inne informacje?

Dziękuję za poświęcony czas i rozmowę.