



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

DWUCZYNNIKOWY MODEL MOTYWOWANIA NAUCZYCIELI DO INNOWACYJNOŚCI



**Wyższa Szkoła
Nauk Humanistycznych
i Dziennikarstwa**



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego „Dwuczynnikowy model motywowania Nauczycieli do innowacyjności”

Priorytet IX, Działanie 9.6, Konkurs 1/POKL/9/D.1.1/2010

Autorzy Strategii:

Ewa Gordziej – Niewczyk

Anna Lewandowska

Aleksandra Skraburska

Cel projektu:

Stworzenie efektywnego systemu motywującego do innowacji Nauczycieli w zakresie tworzenia nowych, innowacyjnych programów, metod, technik i narzędzi nauczania, uwzględniając aktualny kontekst i historię systemu oświaty

Dane o Projekcie:

Beneficjent: Instytut HR Ewa Gordziej – Niewczyk

Partner: Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa w Poznaniu

Numer Umowy: POKL.09.01.02-30-367/10-00

Okres realizacji Projektu: 31.03.2011 – 15.01.2013

Poznań, listopad 2011r.



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

SPIS TREŚCI

I.	Uzasadnienie	3
II.	Cel wprowadzenia innowacji	6
III.	Opis innowacji, w tym produktu finalnego	7
IV.	Plan działań w procesie testowania produktu finalnego	10
V.	Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa	13
VI.	Strategia upowszechniania	15
VII.	Strategia włączania do głównego nurtu polityki	18
VIII.	Kamienie milowe II etapu	23
IX.	Analiza ryzyka	24
X.	Lista załączników do strategii	26



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

I. UZASADNIENIE

W I etapie realizacji projektu (1.06-31.10.2011) wykonane zostały następujące działania analityczne i diagnostyczne: 1) Desk research (badania gabinetowe) analiza materiału teoretycznego na temat innowacji pedagogicznej i pozafinansowej motywacji Nauczycieli 2) Analiza jakościowa – 6 spotkań ekspertów (4 Konsultantów Merytorycznych - KM) i interesariuszy (2 Doradców Metodycznych, 4 Dyrektorów, 6 Nauczycieli – Zespół Roboczy - ZR), 2 badania fokusowe 3) Analiza ilościowa - badania ankietowe (w badaniu wzięło udział 195 Nauczycieli).

1.1 Opis problemów grupy osób objętej wsparciem

Grupą docelową projektu „Dwuczynnikowy model motywowania Nauczycieli do innowacyjności” zgodnie z zapisem we wniosku o dofinansowanie są Nauczyciele zatrudnieni w wlkp. szkołach i placówkach oświatowych z terenów wiejskich, miejsko-wiejskich i miast do 25tys. mieszkańców. Wybór tej grupy podyktowany został tym, że ma ona utrudniony dostęp do oferty i narzędzi (*Projekt HR, 2009*). W wymiarze docelowym grupa ta liczy 14470 osób (12159 K i 2311 M) (źr.:GUS). W wymiarze upowszechniania i włączania grupa ta liczy 108 osoby (22M i 86K). W wymiarze testowania 64 osoby (51K i 13M). Głównym problemem grupy, której testowany model ma przynieść wsparcie jest niski poziom pozafinansowej motywacji do poszukiwania innowacyjnych metod pracy. Sytuacja ta jest spowodowana brakiem systemowych rozwiązań w zakresie pozafinansowego motywowania Nauczycieli do innowacyjności Tymczasem, jak dowodzą najnowsze badania obecne tzw. cyfrowe pokolenie potrzebuje różnorodnych bodźców pobudzających ich wyobraźnię i kreatywność (źr.:*Puls Biznesu, 2010*). Efektem pogłębionej analizy problemu jest *Mapa problemów* (Zał.2), która powstała w trakcie spotkań zespołu ekspertów i interesariuszy (Zespół Roboczy dalej ZR). Składają się na nią: 1) Postawa Nauczyciela 2) Postawa Dyrektora 3) Relacja Nauczyciel – Dyrektor 4) Ograniczenia systemowe (w tym prawne) 5) Stereotypy. Szczegółowa analiza znajduje się w *Raporcie z badań Dwuczynnikowy model motywowania Nauczycieli do innowacyjności (dalej Raport) – część I - dr J. Deręgowska dr I. Werner – (Zał.1)*.

Analiza materiału wypracowanego przez ekspertów i interesariuszy w ramach pracy Zespołu Roboczego oraz badań ankietowych i fokusowych pozwala stwierdzić, że już samo rozumienie pojęcia innowacji jest dla Nauczycieli nieczytelne. Dla 27% innowacyjne metody pracy oznaczają formalną inicjatywę, która wymaga powiadomienia kuratora oświaty i organu prowadzącego o zamiarze wdrożenia innowacji pedagogicznej w szkole/placówce w myśl obowiązujących przepisów. Szczegółowe informacje niezbędne do wdrożenia innowacji zawiera załącznik do *Raportu: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 9 kwietnia 2002r. w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki (Dz. U. z 2002r. Nr 56, poz. 506)*. Szersze rozumienie tego pojęcia deklaruje 63% badanych definiując je, jako „wyjście poza „schemat”, „stosowanie/testowanie nowych narzędzi i metod pracy”, „inicjatywę w działaniu”. (*Raport cz. II - E. Gordziej – Niewczyk*).

Możemy zatem postawić hipotezę, że istnieje różnica pomiędzy formalnym a funkcjonalnym rozumieniem innowacji. Co istotne zdecydowana większość Nauczycieli kwestionuje użyteczność stosowanego do tej pory formalnego rozumienia innowacji pedagogicznej. Aż 71% uznała, że stosowana procedura nie jest użyteczna. (*Raport cz. II E. Gordziej – Niewczyk*). Na potrzeby dalszych działań konsultanci wprowadzili rozgraniczenie formalnej innowacji pedagogicznej (w rozumieniu przepisów prawa oświatowego) i innowacji rozumianej funkcjonalnie, jako „proces polegający na



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przekształceniu istniejących możliwości w nowe idee i wprowadzenie ich do praktycznego zastosowania”. (J. Schumpetera, *źr.*: „*Innowacyjny w szkole – innowacyjny w życiu*”) z jednoczesnym uwzględnieniem cech innowacji zdefiniowanych przez Rogersa: celowości, planowości, zorganizowania i *kontrolowalności* (*źr.*: *jak wyżej*). W I etapie realizacji projektu, w ramach działań analitycznych (desk research) konsultanci dokonali też przeglądu zagranicznych materiałów na temat coachingu i placówek oświatowych. Przegląd ten wykazał, że nie realizowano do tej pory podobnych projektów, stąd brak rekomendacji i wniosków, które można byłoby wykorzystać w dalszej pracy nad produktem. Pomysł na realizację innowacyjnego projektu zrodził się podczas realizacji projektu EFS dedykowanego Nauczycielom z woj. Wlkp w ramach działania 9.4. Firma Instytut HR była w podwykonawcą w projekcie „Trener drugi zawód nauczyciela”. Bezpośredni kontakt z Nauczycielami i Dyrektorami z naszego regionu uzmysłowił nam problem niskiej motywacji Nauczycieli do wyjścia poza schemat i poszukiwania innowacyjności w metodach i narzędziach. Wykorzystaliśmy dotychczasowe kontakty z Nauczycielami i Dyrektorami i zrealizowaliśmy anonimowe badanie. Ankiety przekazane zostały 54 Nauczycielom z Wlkp. (pracującym na wsiach i w miejscowościach do 25000 mieszkańców). Otrzymaliśmy zwrot 42 ankiet. Przeprowadziliśmy także wywiady z 26 Nauczycielami z tej samej grupy docelowej. Swoje spostrzeżenia skonfrontowaliśmy z kadrą naukową WSNHiD w Poznaniu. Doświadczeni pedagodzy podzielili nasze wnioski na temat ograniczeń w istniejącym systemie motywowania nauczycieli do poszukiwania innowacyjnych metod pracy i pomogli nam (w ramach partnerstwa) stworzyć założenia innowacyjnego, dwuczynnikowego modelu motywowania nauczycieli do innowacyjności. Konfrontacja naszych doświadczeń w realizacji projektów dla biznesu z doświadczeniami w realizacji projektów dla Nauczycieli uzmysłowiła nam, że system funkcjonowania szkół w Wlkp., narzędzia i metody pracy, a przede wszystkim brak dbałości o motywację pracowników (Nauczycieli) do poszukiwania innowacyjności, czyni szkoły jednostkami przestarzałymi i nieskutecznymi.

1.2 Przyczyny występowania opisanych problemów i ich skala

1.2.1 Postawa Nauczyciela. Jak wskazują badania H. Sęk, aż 10,6% Nauczycieli (brak podziału na płeć) uzyskało wyniki świadczące o wypaleniu zawodowym (*źr.*: H.Sęk „Wypalenie zawodowe”, PWN). W prowadzonych przez Wnioskodawcę badaniach ankietowych aż 48% Nauczycieli deklaruje, że nie czuje się zmotywowana do stosowania innowacyjnych metod pracy - więcej M niż K (*Raport cz. II E. Gordziej – Niewczyk*). W trakcie prac Zespołu Roboczego (dalej ZR) i badania fokusowego często pojawiał się komentarz, że w każdej szkole można wskazać przynajmniej kilku Nauczycieli, których postawa rażąco odbiega od pożądanej. Prowadzone przez Beneficjenta na przestrzeni 2 lat badania oraz obserwacje z realizacji projektu „Trener drugi zawód Nauczyciela” potwierdzają tę tezę. Poza zmęczeniem aż 30% Nauczycieli doświadcza okresowo lub w sposób stały poczucia braku sensu i satysfakcji. Analiza przeprowadzona przez Konsultantów Merytorycznych (dalej KM) – pracowników naukowych WSNHiD potwierdza istnienie „utrwalonych u Nauczycieli przyzwyczajień (...)”, „przez co też niekiedy nawet nie uświadamiają oni sobie własnej roli w procesie wprowadzania zmian w oświacie” (*źr.*: *Raport część I - dr J. Deręgowska dr I. Werner*)

1.2.2 Postawa Dyrektora. Podczas pracy ZR i badań fokusowych wskazywano na rolę Dyrektora w motywowaniu Nauczycieli do innowacyjności i braki w tym zakresie. Tymczasem spośród różnorodnych koncepcji zarządzania, jako szczególnie zalecane w warunkach szkolnych wskazuje się na zarządzanie poprzez motywowanie (*źr.*: *Raport*



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

część I - dr J. Deręgowska dr I. Werner). Niestety, wyniki badań wskazują, że tylko 33% Nauczycieli uznało, że Dyrektor reaguje w sytuacji, gdy zauważy, że zaangażowanie któregoś z Nauczycieli jest niskie. 53% badanych zadeklarowało, że Dyrektor przekazuje informacje zwrotne na temat wyników ich pracy, ale tylko 37% przyznało, że Dyrektor daje informacje zwrotne na temat ich postawy i zaangażowania (aż 52% zadeklarowało, że nie otrzymuje takich informacji a 11% nie zajęło stanowiska) (*Raport cz. II E. Gordziej – Niewczyk*). Przedstawione wyniki potwierdzają także inne badania. Na pytanie: Czy często słyszysz słowa zachęty ze strony Dyrektora i współpracowników aż 75% badanych udzieliło negatywnej odpowiedzi (źr.:Scholaris I.C.Z.E.). W psychologii zarządzania kierowanie definiuje się, jako wypadkową kilku funkcji: planowanie, organizowanie, delegowanie, motywowanie, kontrola (Griffin). W kontekście zarządzania i funkcji menedżerskiej należy stwierdzić jednoznacznie, że Dyrektor jest postrzegany bardziej, jako planista niż menedżer. Potwierdza to stanowisko Nauczycieli (ZR, badanie fokusowe), jak i wyniki badania ankietowego. Funkcję planowania i organizowania pozytywnie oceniło 65% badanych, motywowania tylko 33%, przekazywania inf. zwrotnych na temat zaangażowania 37%. Tylko 25% badanych deklaruje, że Dyrektor monitoruje zaangażowanie (kontrola)! Dyrektorom brak narzędzi wzmacniających realizowanie funkcji motywowania i kontroli przez bezpośredni kontakt. (*Raport cz. II E. Gordziej–Niewczyk*).

1.2.3 Relacja Nauczyciel – Dyrektor. W wielu badaniach pracownicy wymieniają relacje z szefem jako jeden z najważniejszych czynników wpływających na ich satysfakcję z pracy (*Budowanie relacji z szefem dr Joanna Heidtman*). Na przebieg funkcji menedżerskich poza opisanymi powyżej kompetencjami menedżerskimi Dyrektora ma wpływ atmosfera i wzajemne pozytywne nastawienie. Trudno bowiem oczekiwać konstruktywnej pracy i motywacji, w atmosferze napięć, czy konfliktu. 58% badanych stwierdziło, że działania innowacyjne są mile widziane w ich szkole (36% było przeciwnego zdania, reszta wstrzymała się od głosu). 57% badanych stwierdziło, że atmosfera w szkole sprzyja innowacji. Natomiast w kontekście konfliktów interpersonalnych 50% badanych deklaruje (o czym sygnalizowali Nauczyciele podczas prac ZR i badań fokusowych), że Dyrektor nie reaguje w sytuacji konfliktu. Pogłębiona analiza wskazała problem braku narzędzi oraz kompetencji Dyrektorów w tym zakresie (*Raport cz. II E. Gordziej–Niewczyk*).

1.2.4 System. Na problemy systemowe składają się: **a) Brak wsparcia Doradców.** Pogłębiona analiza odkryła braki w zakresie wsparcia Nauczycieli przez Doradców Metodycznych. Wg danych pozyskanych z Kuratorium Oświaty w Poznaniu w regionie jest 142 Doradców na 45200 Nauczycieli. Dotychczas prowadzone badania D. Elsner na temat skuteczności pomocy Doradców i placówek doskonalenia Nauczycieli (*Pomoc Doradców Metodycznych i konsultantów placówek doskonalenia Nauczycieli w opinii jej beneficjentów*) dotyczyły poziomu zadowolenia ze świadczonych usług. Przeprowadzone na etapie pogłębionej analizy badania wskazują jednoznacznie na utrudniony dostęp Nauczycieli zatrudnionych w wlkp. szkołach i placówkach oświatowych z terenów wiejskich, miejsko-wiejskich i miast do 25tys. do wsparcia Doradcy Metodycznego. Zarówno informacje zebrane w trakcie analizy jakościowej (prace ZR, badania fokusowe – *Mapa Problemów*), jak i ilościowej (*Raport cz. II E. Gordziej – Niewczyk*) wskazały na nieefektywne wsparcie Nauczycieli z w/w grupy (zarówno jakość oferty, jak i jej dostępność). Tylko 31% Nauczycieli zadeklarowało, że system wsparcia Nauczycieli przez Doradców jest sprawny. 22% badanych otrzymuje od Doradców informacje na temat innowacyjnych metod pracy, 30% jest zadowolonych z jakości działań skierowanych do Nauczycieli przez Ośrodki Doskonalenia Nauczycieli (ODN). 62% badanych zadeklarowało, że gdyby mieli taką możliwość skorzystaliby z bezpośredniego kontaktu z



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Doradczą. b)3 lata temu NIK wezwała rząd do zmiany zasad awansu zawodowego Nauczycieli. Od czasu kontroli NIK liczba Nauczycieli z najwyższymi stopniami awansu wzrosła do 82% (05.11. *Gazeta Prawna*). To oznacza, że grupa ta ma zagwarantowaną stałą pracę i brak motywacji do dalszego kształcenia. Analiza wyników konkursów stopni awansu wskazuje, że zaledwie 0,5% Nauczycieli nie przechodzi pomyślnie egzaminu. Członkowie ZR i uczestnicy fokusów deklarowali, że jedyną formą oceny są wyreżyserowane lekcje. Brakuje narzędzi, które w sposób nie tylko formalny ale przede wszystkim funkcjonalny pozwalałyby zweryfikować i podsumować postawę Nauczyciela w szerszym kontekście.

1.3 Konsekwencje

-indywidualne: niski poziom motywacji i wysoki poziom frustracji Nauczycieli. To skutkuje wypaleniem zawodowym (punkt 1.2.1). Objawia się ono: wyczerpaniem emocjonalnym i psychofizycznym (lęk, napięcie, częstsze urlopy zdrowotne) depersonalizacją (stawanie się obojętnym w reagowaniu na uczniów), poczuciem obniżenia osobistej adekwatności (obniżenie lub utraty satysfakcji i zaangażowania zawodowego, pojawia się rozczarowanie i poczucie klęski oraz obwinianie siebie za brak umiejętności). Potwierdzają to dane przytoczone w punkcie 1.1 (*Raport cz. II E. Gordziej – Niewczyk*).

-efektywnościowe: przeciętne rezultaty z dwóch obowiązkowych testów w ramach egzaminów gimnazjalnych humanistycznego i matematyczno-przyrodniczego w 2011 były gorsze niż w ubiegłych latach. Prawie 25% uczniów w 2011 nie zdało matury z jednego przedmiotu, to również wynik gorszy niż w ubiegłych latach (*praca.gazetaprawna.pl, CKE*)

-społeczne: gorsze rezultaty procesu wychowawczego, gorsza relacja z uczniem, słabsza możliwość przeciwdziałania problemom (*Raport część I - dr J. Deręgowska dr I. Werner*).

II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

2.1 Cel ogólny

Celem ogólnym projektu jest stworzenie efektywnego systemu motywującego do innowacyjnego nauczania w zakresie tworzenia nowych, innowacyjnych programów, metod, technik i narzędzi nauczania uwzględniając aktualny kontekst i historię systemu oświaty. Wnioskodawca zdaje sobie sprawę z faktu, że w tak sformułowanym celu brakuje odniesienia czasowego (termin). Jednak po konsultacji z Krajową Instytucją Wspomagającą, zgodnie z rekomendacją Koordynatora Zespołu ds. projektów innowacyjnych KIW, w myśl Zasady Dokonywania Wyboru Projektów w Ramach POKL nie dokonał zmiany celu a jedynie operacjonalizacji poprzez lepsze zdefiniowanie wskaźników. Przyjmując bowiem, że cel to antycypowana sytuacja końcowa, która ma określoną wartość (*Tomaszewski*) można dokonywać jego operacjonalizacji poprzez doprecyzowanie zadań i wskaźników. Podobne rozwiązanie przyjęto w odniesieniu do celów szczegółowych. Wnioskodawca zwrócił się do Instytucji Pośredniczącej z wnioskiem o możliwość włączenia dodatkowych wskaźników, do czego Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu się przychylił.

1.2 Stan docelowy po opracowaniu i upowszechnieniu modelu

1. Przygotowanie Dyrektorów ze szkół i placówek oświatowych w Wielkopolsce do pełnienia roli coachów.



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. Wyposażenie szkół w narzędzia wspierające motywowanie pozafinansowe (profesjonalizacja zarządzania).
3. Wyposażenie Doradców Metodycznych w narzędzie wspierające doskonalenie kompetencji Nauczycieli poprzez proces mentoringu.
4. Wzrost motywacji Nauczycieli do stosowania innowacyjnych metod pracy
5. Upowszechnienie coachingu i mentoringu, jako skutecznej metody pracy z Nauczycielami w zakresie ich motywowania do innowacyjności.
6. Podniesienie świadomości JST (Organu zarządzającego) w zakresie problemów motywowania Nauczycieli do innowacyjności

2.3 Osiągnięcie celu zostanie zweryfikowane za pomocą wskaźników:

- 1: Liczba Dyrektorów, stosujących produkt do 15.01.2013 – 20; liczba Dyrektorów, biorących udział w szkoleniu z zakresu stosowania modelu do 15.01.2013 – min. 27.
- 2: Liczba szkół, które wdrożą model - min 60 do 15.01.2013, liczba ściągnięć modelu ze strony do 15.01.2013 - min 100.
- 3: Liczba Doradców Metodycznych, którzy będą stosowali produkt do 15.01.2013 - 4, Liczba Doradców Metodycznych, którzy wezmą udział w szkoleniu z zakresu stosowania modelu do 15.01.2013 – min 6.
- 4: Wzrost motywacji Nauczycieli do stosowania innowacji: pomiar Kwestionariuszem Motywacji (2 razy – przed rozpoczęciem procesu testowania i po jego zakończeniu) do 15.01.2013 Analiza wywiadów środowiskowych prowadzonych przez Specjalistę ds. monitoringu.
- 5: Liczba odbiorców i użytkowników, którzy otrzymają produkt do stosowania do 15.01.2013 (powyżej 800 Dyrektorów, powyżej 30 Doradców Metodycznych, powyżej 1000 Nauczycieli).
- 6: Liczba seminariów - 2, liczba publikacji – 800, liczba artykułów w prasie branżowej – 2, do 15.01.2013

Źródła danych: Comiesięczne raporty z monitoringu sporządzane przez Specjalistę ds. monitoringu. Ww. dane będą analizowane przez zespół projektowy, podlegający Kierownikowi. Informacje te będą dostępne w biurze projektu.

III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO

3.1 Na czym polega innowacja

Innowacyjność dwuczynnikowego modelu motywowania Nauczycieli do innowacyjności sprowadza się przede wszystkim do wymiaru formy wsparcia. Jest to model, który rozwiązuje problem nieskutecznych, nieefektywnych działań podejmowanych dotychczas w zakresie motywowania Nauczycieli do innowacyjności.

Rozwiązania zastosowane w ramach modelu charakteryzują się:

1. innowacyjnością w zakresie wymiarów wsparcia. Wsparcie, w ramach modelu, dostarczone jest w dwóch niezależnych wymiarach: **a)** wymiar interpersonalny – praca nad wzbudzaniem motywacji wewnętrznej do poszerzania warsztatu pracy, dążenie do innowacyjnych rozwiązań, **b)** wymiar kompetencyjny – dostarczenie wiedzy na temat innowacyjnych metod pracy, przekazywanie nowych narzędzi i trening.

Uwzględnienie tych dwóch płaszczyzn zapewni kompleksowe rozwiązanie istniejącego problemu – braku efektywnych metod motywowania Nauczycieli do innowacji.



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Innowacyjną zmianą w modelu jest zmiana dotychczas stosowanego podejścia to jest zmiana motywowania z zewnętrznego na wewnętrzne.

2.zastosowaniem nowego, niepraktykowanego dotychczas w oświacie podejścia. Rozwiązanie ma charakter innowacji społecznej i zakłada modyfikację oraz adaptację rozwiązań stosowanych w sferze biznesu na obszar systemu oświaty. Z praktyki biznesowej do modelu przeniesione zostanie: korzystna relacja pomiędzy nakładem a spodziewanym efektem. W obecnie stosowanej praktyce, motywowanie Nauczycieli do innowacyjności, sprowadza się przede wszystkim do zwiększania etatów dla Doradców, co nie rozwiązuje problemu. W prezentowanym podejściu innowacyjność polega na łatwości użycia modelu. Model nie wymaga stosowania skomplikowanych procedur. Jego użycie nie jest ograniczone zewnętrznymi barierami, co bardzo istotne poszczególne elementy modelu w innych konfiguracjach mogą być z dobrym rezultatem praktykowane na przykład na gruncie biznesu. Z posiadanych przez Projektodawcę informacji wynika, iż w Wielkopolsce żadna szkoła, placówka oświatowa nie stosowała dotychczas takiego, bądź zbliżonego rozwiązania. (dane EQUAL,baza KIW)

3.grupą docelową, czyli Dyrektorzy, Nauczyciele i Doradcy Metodyczni zatrudnieni w wlkp. szkołach i placówkach oświatowych z terenów wiejskich, miejsko-wiejskich i miast do 25tys. mieszkańców. Dotychczas współpraca między osobami reprezentującymi poszczególne stanowiska miała przede wszystkim charakter formalny i okazjonalny. W ramach modelu po raz pierwszy Dyrektorzy będą występować w roli coachów, a Doradcy w roli mentorów, co pozwoli na pracę zarówno w wymiarze postaw (proces coachingu), jak również umiejętności (mentoring). Uwzględnienie tych dwóch płaszczyzn zapewni kompleksowe rozwiązanie problemu, braku motywowania Nauczycieli do innowacyjności. Skuteczność, powszechność stosowania dwuczynnikowego modelu przełoży się na wzbudzenie, zwiększenie efektywności Nauczycieli w zakresie kreowania innowacyjnych pomysłów, rozwiązań, a tym samym podniesienia poziomu nauczania w wlkp. szkołach.

4.problemami dotyczącymi grupę docelową: przedstawione szczegółowo w Uzasadnieniu. Mimo podejmowania działań, celem dostosowania metod nauczania do wyzwań współczesnego świata, obecnie stosowane rozwiązania, narzędzia nadal nie pozwalają skutecznie motywować Nauczycieli do innowacyjności.

3.2 Komu służy innowacja, kto będzie mógł ją wykorzystywać w przyszłości

Dwuczynnikowy model (...) służy przede wszystkim Nauczycielom (odbiorcy projektu) zatrudnionym w wlkp. szkołach i placówkach oświatowych z terenów wiejskich, miejsko-wiejskich i miast do 25tys. mieszkańców, których problemy, dzięki nowej metodzie mogą zostać skutecznie rozwiązane.

Grupę tę charakteryzują: **a)**korzystanie ze wsparcia w obszarze innowacyjności utrudnia im odległość i problemy logistyczne z tym związane. Większość realizowanych do tej pory badań i projektów dla systemu oświaty dotyczyła dużych miast, **b)**obecny system funkcjonowania szkół w woj. wlkp. stosowane narzędzia i metody pracy, brak dbałości o motywację pracowników (Nauczycieli) do poszukiwania innowacji czyni szkoły jednostkami przestarzałymi i nieskutecznymi, niedostosowanymi do obecnej rzeczywistości społecznej, gospodarczej, ekonomicznej, **c)**brak motywacji do poszukiwania innowacyjnych metod pracy, nowych narzędzi i rozwiązań, grupa ta boryka się z problemem wypalenia zawodowego (Zał.1), **d)**niska ocena stosowanych metod i narzędzi pracy ze strony rodziców oraz uczniów, krytyczna ocena postawy Nauczycieli, ze względu na rutynę nauczania, brak zaangażowania w wykonywane obowiązki zawodowe.



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Użytkownikami dwuczynnikowego modelu motywowania Nauczycieli do innowacyjności będą Dyrektorzy, Nauczyciele i Doradcy, ale także przedstawiciele JST z woj.wlkp. Zgodnie z zapisami przyjętymi w ramach „Strategii rozwoju oświaty w woj. wlkp.”, „(...) w nowych warunkach oświata winna wyposażać uczniów w rozległe kompetencje, kształtować przedsiębiorczość oraz sprawne funkcjonowanie na rynku pracy, przygotowywać do elastycznych działań na tym rynku”, co może zostać osiągnięte tylko dzięki nowoczesnym metodom nauczania. Opracowany model pozwoli użytkownikom skuteczniej rozwiązywać problemy grupy docelowej.

Działania upowszechniające i włączające będą realizowane w postaci m.in. szkoleń z zakresu wykorzystywania wypracowanego produktu (szkoleniami objętych zostanie 108 osób) oraz rozpowszechnieniem opracowań na teren placówek zatrudniających odbiorców projektu na terenie województwa wielkopolskiego (800 placówek). Z uwagi na wagę problemu, utworzony zostanie punkt informacyjny, w ramach którego wszyscy zainteresowani będą mogli uzyskać dane na temat modelu.

3.3 Jakie warunki muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie?

Dwuczynnikowy model (...) nie wymaga stosowania skomplikowanych procedur, jednakże aby innowacja działała właściwie powinny być spełnione następujące warunki: **a)** przekazanie Dyrektorom umiejętności potrzebnych do pracy w obszarze kształtowania postaw oraz wiedzy z zakresu budowania motywacji wewnętrznej, **b)** przekazanie Doradcom Metodycznym wiedzy, metod i narzędzi spoza systemu oświaty.

W ramach II etapu projektu przewidziano szkolenia dla 20 Dyrektorów z zakresu umiejętności interpersonalnych w pracy z Nauczycielami – coaching w pracy Dyrektora, motywowanie pozafinansowe, przekazywanie informacji zwrotnych, nowoczesne metody nauczania oraz 4 Doradców z zakresu train the trainers – pracy edukacyjnej z dorosłymi, najnowocześniejszych metod nauczania, sposobu aktywizowania grup, mentoringu.

Kolejnym istotnym warunkiem działania modelu jest jego upowszechnienie. Należy podkreślić, iż atutem dwuczynnikowego modelu jest możliwość jego stosowania na potrzeby innych grup, których praca wymaga innowacyjności, pobudzania motywacji do działania. Wymiar ten nie będzie badany w ramach testowania innowacji produktu, niemniej jednak świadczy o łatwości użycia modelu.

3.4 Jakie efekty może przynieść zastosowanie innowacji?

Wobec rozwiązań stosowanych dotychczas w szkolnictwie, wdrażany dwuczynnikowy model motywowania Nauczycieli do innowacyjności jest:

1. bardziej efektywny, gdyż: rozproszone obecnie źródła informacji na temat motywowania Nauczycieli do innowacyjności zostaną zebrane i usystematyzowane w ramach jednego opracowania; przygotowane i rozpowszechnione zostaną instrukcja użytkownika metody, podręcznik dla Dyrektorów, podręcznik dla Doradców; obecny niezadowalający, niski poziom wiedzy na temat motywowania do innowacyjności uzupełnią informacje przekazywane przez Ekspertów z WSNHiD oraz Trenerów Instytutu HR,

2. korzystniejszy w relacji nakład/efekt (tańszy) gdyż: nie wymaga zwiększenia zatrudnienia, zapewnia korzystną relację pomiędzy nakładem finansowym a spodziewanymi efektami; stosowanie modelu nie wymaga wprowadzania zmiany przepisów,

3. łatwy w stosowaniu, gdyż: założenia modelu były weryfikowane i modyfikowane na etapie pogłębionej diagnozy prowadzonej przez 12 osobowy Zespół Roboczy składający się z przedstawicieli grup docelowych wspieranych przez Konsultantów Merytorycznych,



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ekspertów Instytutu HR i WSNHiD, co pozwoliło na opracowanie modelu odpowiadającego na rzeczywiste potrzeby grupy docelowej.

3.5 Elementy objęte przez innowację, w tym produkt finalny

Produktem finalnym będzie wydrukowany model składający się ze schematu i instrukcji do modelu oraz załączników. Konstrukcja modelu opiera się na prostym algorytmie, który determinuje kolejne działania (wybór ścieżki). Punktem wyjścia jest inicjatywa Dyrektora (użytkownika) a końcowym monitoring efektów. W Dwuczynnikowym modelu przewidziano 4 etapy:

1.WPROWADZENIE: Przekazanie informacji na temat celu wdrożenia modelu, planowanych działań i przewidywanych efektów dla placówki oświatowej oraz jej pracowników.

2.DOKONANIE OCENY (oraz samooceny) Nauczyciela w trzech obszarach: postawa, warsztat pracy oraz efekty pracy, udzielenie informacji zwrotnej i zaplanowanie działań wzmacniających, motywujących lub rozwojowych.

3.COACHING I MENTORING: Wzmocnienie obszarów, w których Nauczyciel uzyskał niskie oceny poprzez zastosowanie coachingu prowadzonego przez Dyrektora oraz mentoringu prowadzonego przez Doradcę Metodycznego.

4.MONITORING: Ocena efektywności pracy Nauczyciela z Dyrektorem i Doradcą Metodycznym.

Użytkownikami modelu są Dyrektorzy i Doradcy Metodyczni. Dyrektor wyposażony w narzędzia pozwalające mu usprawnić proces zarządzania przyjmuje rolę COACHA – odpowiada za kształtowanie motywacji wewnętrznej, pracuje nad postawą. Doradca Metodyczny wyposażony w wiedzę na temat procesu mentoringu i metod aktywizujących przyjmuje rolę MENTORA. Całość działań składa się na dwuczynnikowy model wsparcia.

W każdym etapie (ścieżce) znajdują się działania, które realizuje wskazana odpowiedzialna za nie osoba – Dyrektor lub Doradca. Opisane są one według klucza – cel, oczekiwane efekty, działania oraz opis narzędzia. Narzędzia zostały podzielone na dwie kategorie: obligatoryjne (integralna część modelu warunkująca jego efektywność) i wspierające (pomocne w poszczególnych etapach, ich zastosowanie nie jest jednak konieczne). Postulat ten był silnie akcentowany przez Użytkowników (Dyrektorów), dążących do maksymalnej funkcjonalności modelu.

Dwuczynnikowy Model zostanie dostarczony w formie drukowanej oraz elektronicznej do użytkowników wdrażających innowację. Będzie też dostępny na stronie www projektu.

Podsumowując: innowacją jest zatem nowatorski sposób rozwiązania problemów grupy docelowej (Nauczycieli). Model jest natomiast narzędziem – instrumentem niezbędnym do zastosowania innowacji.

IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO

Testowanie produktu finalnego zaplanowane jest na okres 01-08.2012. Etap testowania ma na celu zweryfikowanie efektywności wstępnej wersji Dwuczynnikowego modelu (...) w zakresie rozwiązywania problemu grupy docelowej wskazanego w punkcie I Strategii. Merytorycznie za proces testowania odpowiedzialni będą KM, a za proces monitorowania Specjalistka ds. monitoringu. Nadzór nad całością pełni Kierownik Projektu.



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.1. Rekrutacja grupy użytkowników i odbiorców biorących udział w testowaniu

Dobór grup użytkowników i odbiorców modelu przebiegać będzie w oparciu o otwarty nabór. Projektodawca na potrzeby rekrutacji przyjął jednak kryteria, mające na celu zapewnić maksymalnie reprezentatywny udział grupy odbiorców i użytkowników. Dobór tej grupy jest zgodny z zapisem we wniosku o dofinansowanie: **a)** wielkość miejscowości (Nauczyciele, Dyrektorzy i Doradcy Metodyczni ze szkół i placówek oświatowych zatrudnieni w wielkopolskich szkołach i placówkach oświatowych z terenów wiejskich, miejsko-wiejskich i miast do 25tys. mieszkańców) - 100% osób, **b)** płeć (51K i 13M) **c)** przynależność terytorialną (nie więcej niż 6 osób z jednej gminy).

W projekcie nie przewidziano udziału osób, zatrudnionych w szkołach niepublicznych. Powodem tego jest fakt, iż placówki te działają w sposób bardziej zbliżony do przedsiębiorstwa niż tradycyjnej szkoły. Struktura i sposób funkcjonowania tych jednostek znacznie różni się od szkół publicznych. W związku z tym obserwacje uzyskane z testowania w tym obszarze, mogłyby zniekształcić wyniki.

Na potrzeby rekrutacji przygotowano formularz, który pozwala monitorować te zmienne. Za rekrutację odpowiedzialny jest Kierownik Projektu. Projektodawca pozyska 24 użytkowników i 40 odbiorców. Nabór będzie prowadzony pośrednio za pośrednictwem strony www projektu, tablic ogłoszeń na WSNHiD, ogłoszenie w prasie, stronę internetową Kuratorium Oświaty i mailing ODNu oraz bezpośrednio przez Kierownika Projektu.

Osoby przystępujące do projektu podpisują Formularz zgłoszenia uczestnictwa w projekcie, który zobowiązuje ich do czynnego uczestnictwa w procesie testowania.

4.2. Przebieg testowania

1. Szkolenia dla 20 Dyrektorów z zakresu umiejętności interpersonalnych w pracy z Nauczycielem (coaching w pracy Dyrektora, motywowanie pozafinansowe, przekazywanie informacji zwrotnych, nowoczesne metody nauczania, wprowadzenie do modelu) - 2 grupy po 4 dni szkoleniowe (7h dziennie)

2. Szkolenie dla 4 Doradców z zakresu train the trainers (praca edukacyjna z dorosłymi, najnowocześniejsze metody nauczania, sposoby aktywizowania grup, mentoring, wprowadzenie do modelu) - 1 grupa, 4 dni szkoleniowe (7h dziennie)

3. Testowanie właściwe - praca z wykorzystaniem wstępnej wersji produktu (modelu):

a) Każdy Dyrektor wskazuje 2 Nauczycieli ze swojej szkoły, z którymi będzie pracował przez okres 6 miesięcy wdrażając dopracowany na etapie diagnozy model (w sumie na tym etapie zaangażowanych zostanie 40 Nauczycieli).

b) Dyrektor dokonuje oceny pracy Nauczycieli (Kwestionariuszem do pomiaru motywacji) i rozpoczyna proces coachingu (uzupełnia formularz Arkusz celów coachingowych). Na potrzeby testowania przyjęto, że Dyrektor spotyka się z Nauczycielem min. raz w miesiącu.

c) Podczas trwania etapu testowania, działania Dyrektorów będą monitorowane przez KM w trakcie doradztwa. W ciągu 6m-cy planowanych jest min. 6h doradczych dla 1 Dyrektora.

d) Praca coachingowa Dyrektora będzie wsparta szkoleniami przygotowanymi przez przeszkolonych Doradców dla Nauczycieli biorących udział w projekcie. Tematy szkoleń zostaną dobrane przez Doradców w odpowiedzi na potrzeby zgłaszane przez Dyrektorów (na formularzu Arkusz wskazań do mentoringu).

e) Każdy z 4 Doradców przygotowuje jedno szkolenie (w sumie 4 grupy po 10 osób). Szkolenia będą przygotowane w odpowiedzi na potrzeby zgłaszane przez Dyrektorów

f) Każdy z Doradców ma do dyspozycji min. 4h indywidualnego doradztwa z KM

g) Nauczyciele biorący udział w testowaniu wezmą udział w jednym szkoleniu.



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

h)Po ostatnim przeprowadzonym spotkaniu coachingowym (6 m-c testowania) Dyrektor dokonuje ponownej oceny pracy Nauczycieli (Kwestionariuszem do pomiaru motywacji).

4.Po okresie 6 m-cy każdy z Dyrektorów i Doradców będzie miał za zadanie opracować raport według wystandardyzowanego wzoru.

5.Wyniki przeprowadzonych badań i raporty z procesu testowania (24 raporty) pozwolą w trakcie spotkań produktowych KM z ZR i pracy KM dokonać analizy i podsumować rzeczywiste efekty testowanego produktu oraz ocenić trafność wypracowanego i przetestowanego modelu. Planowane są 2 spotkania KM z ZR oraz dodatkowo z przedstawicielami grupy docelowej, nie biorącymi dotychczas udziału w projekcie (rekrutacja przez mailing do placówek oświatowych).

6.Opracowanie produktu finalnego przez KM z ZR oraz przedstawicieli grupy docelowej w trakcie 4spotkań po 6h i 120h pracy KM.

7.ewaluacja merytorycznych działań projektu przez zewnętrznego eksperta związanego z branżą edukacji.

8.wywiady środowiskowe prowadzone przez Specjalistę ds. monitoringu podsumowujące przebieg testowania.

4.3 Materiały, jakie otrzymają uczestnicy.

W trakcie testów Każdy Użytkownik oraz Odbiorca modelu otrzyma następujące materiały:

1)opracowanie Dwuczynnikowy model motywowania do innowacyjności (schemat, instrukcja do modelu oraz załączniki); **2)**komplet materiałów szkoleniowych.

4.4 Sposób monitorowania przebiegu testowania.

Monitorowanie przebiegu testów będzie miało charakter ciągły, od momentu rekrutacji. W ramach monitorowania zbierane będą następujące informacje i dane dotyczące twardych i miękkich wskaźników testowania:

Na etapie rekrutacji: zainteresowanie projektem wśród użytkowników i odbiorców (liczba zapytań, liczba zgłoszeń, liczba wejść na stronę). Dane zbierane przez Kierownika Projektu.

Na etapie szkoleń dla Dyrektorów i Doradców: przyrost wiedzy (test wiedzy), jakość materiałów, ocenę pracy trenerów (ankiety oceny szkoleń), liczbę osób biorących udział w szkoleniach (listy obecności). Dane zbierane przez Specjalistę ds. Monitoringu.

Na etapie faktycznego testowania: a)przebieg procesu testowania, ocena użyteczności narzędzi składających się na model. Dane zbierane przez KM w trakcie coachingu z Dyrektorami i konsultacji z Doradcami oraz ankieta dla Nauczycieli; b)poziom motywacji Nauczycieli (kwestionariusz do pomiaru motywacji). Dane zbierane przez Dyrektorów przed rozpoczęciem i po zakończeniu procesu coachingu,

Po etapie testowania – ocena przebiegu testowania. Zebranie raportów (24 sztuki) przez KM, wywiady środowiskowe prowadzone przez Specjalistę ds. monitoringu z użytkownikami i odbiorcami. Ocena modelu, możliwości jego zastosowania oraz relacji nakład-rezultat.

Zebrane dane posłużą do:

- analizy funkcjonalności produktu
- analizy innowacyjności stosowanych rozwiązań



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- oceny pracy Konsultantów Merytorycznych
- oceny organizacji projektu

Nad prawidłową realizacją procesu Monitorowania będzie czuwał Kierownik Projektu. Decyzję o ewentualnych zmianach mające na celu reagowanie na nieprawidłowości lub korekty może podjąć Kierownik Projektu po konsultacji z Zespołem Sterującym.

V. SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA

5.1 Ocena wyników testowania

Kontrola przebiegu i efektów bieżących działań projektu, jest w sposób ciągły realizowana przez Specjalistę ds. monitoringu (ankiety ewaluacyjne, rozmowy z Uczestnikami, analiza dokumentacji i harmonogramu). Działania kontrolne w etapie testowania zostaną jednak wzmocnione i wykorzystane będą trzy źródła informacji:

1. użytkownicy modelu (Dyrektorzy i Doradcy Metodyczni)
2. odbiorcy modelu (Nauczyciele)
3. ewaluator zewnętrzny.

Ad1. Najważniejszym źródłem informacji, podsumowującym testowanie wstępnej wersji produktu będą raporty podsumowujące, przygotowane przez Dyrektorów i Doradców Metodycznych, przy wsparciu KM. Sprawozdania uczestników projektu będą zawierać szczegółowe informacje na temat uzyskanych efektów wynikających z zastosowania modelu, słabych i mocnych stron testowanego rozwiązania oraz sugestie zmian do wstępnej wersji produktu. Prócz raportów, za które odpowiedzialni będą KM oraz Kierowniczka projektu, Specjalistka ds. monitoringu przeprowadzi wywiady środowiskowe (wywiad częściowo skategoryzowany) z w/w grupami odbiorców. Przed i po szkoleniach przygotowujących do testowania, przeprowadzane będą ankiety ewaluacyjne oceniające kwestie dotyczące organizacji, zakresu merytorycznego i sposobów przekazywania wiedzy przez trenerów oraz testy badające wzrost umiejętności oraz wiedzy osób, biorących udział w szkoleniach.

O skuteczności działania innowacji będą świadczyć: 1. pozytywne opinie w raportach Dyrektorów i Doradców Metodycznych, 2. pozytywne opinie zebrane przez Specjalistę ds. monitoringu 3. pozytywne wyniki ankiet ewaluacyjnych, prowadzonych przed i po szkoleniach, 4. przyrost wiedzy uczestników szkoleń, mierzony testem wiedzy.

Ad2. Na początku i na końcu etapu testowania, każdy Nauczyciel biorący udział w projekcie zostanie zbadany kwestionariuszem motywacji. Wyniki uzyskane w badaniu będą jednoznacznie wskazywać, czy po wdrożeniu metody motywacja do stosowania innowacyjnych metod nauczania wzrosła czy zmalała w badanej grupie, a co za tym idzie czy innowacja działa czy nie. Ponadto, Specjalistka ds. monitoringu, przeprowadzi wywiady środowiskowe oraz ankiety ewaluacyjne i testy wiedzy przed i po szkoleniach prowadzonych przez Doradców Metodycznych.

O skuteczności działania innowacji będą świadczyć: 1. wzrost motywacji Nauczycieli do stosowania innowacyjnych metod nauczania, 2. pozytywne opinie zebrane przez Specjalistkę ds. monitoringu 3. pozytywne wyniki ankiet ewaluacyjnych, prowadzonych przed i po szkoleniach, 4. przyrost wiedzy uczestników szkoleń, mierzony testem wiedzy.



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Po etapie testowania i zebraniu wszystkich informacji (również efektów prac Zespołu Roboczego – patrz opis działań w punkcie IV), KM wraz ze Specjalistką ds. monitoringu stworzą raport, podsumowujący testowanie wstępnej wersji produktu. Raport będzie zawierał przede wszystkim wyniki ankiet ewaluacyjnych, testów wiedzy, kwestionariuszy motywacji oraz podsumowanie opinii użytkowników i odbiorców metody (słabe i mocne strony, rekomendacje dotyczące zmian). Analiza w/w informacji pozwoli na wstępną, wewnętrzną ocenę skuteczności dwuczynnikowego modelu motywowania Nauczycieli do innowacyjności.

Ad3. Ewaluator zewnętrzny zapewni obiektywizm i wysoką jakość oceny testowanego produktu. Firma przeprowadzająca audyt zostanie wybrana zgodnie z zasadą konkurencyjności, wyznaczone zostały następujące kryteria wyboru ewaluatora:

1. doświadczenie w przeprowadzaniu ewaluacji, szczególnie w projektach POKL,
2. wiedza (wykształcenie) i doświadczenie z zakresu edukacji.

Ponadto firmy, które złożą ofertę, będą zobowiązane do przedstawienia metodologii badania oraz sposobu przedstawienia wyników ewaluacji. Na podstawie tych danych zostanie podjęta decyzja o wyborze ewaluatora.

5.2 Ewaluacja zewnętrzna

Ewaluacja zewnętrzna przyniesie odpowiedzi na poniższe pytania:

w zakresie ewaluacji projektu:

1. Czy efekty i działania realizowane w projekcie są zgodne z celem głównym i celami szczegółowymi oraz zdiagnozowanymi potrzebami odbiorców i użytkowników?
2. Czy sposób i metodologia pracy zespołu projektowego zapewniają realizację projektu zgodnie z założeniami przyjętymi w wniosku o dofinansowanie?
3. Czy komunikacja między Liderem a Partnerem oraz kontakt w Uczestnikami projektu są sprawne?

w zakresie ewaluacji produktu:

4. Czy produkt jest **skuteczny**, czy jego stosowanie przynosi zakładane we wniosku korzyści? Czy zwiększa się motywacja Nauczycieli do stosowania innowacyjnych metod nauczania?
5. Czy produkt jest **efektywny**, czy koszty ponoszone w ramach wdrażania i korzystania z modelu są ponoszone racjonalnie? Czy koszty te nie mogą być niższe?
6. Czy produkt jest **adekwatny** i odpowiada potrzebom, jakie w rzeczywistości istnieją w branży edukacji i stanowią problem?
7. Czy wdrożenie produktu **wpływie** na osiąganie celów POKL? Jakich, dlaczego i w jakim stopniu?
8. Czy produkt jest **trwały**? Jakie są szanse na dalsze funkcjonowanie modelu po zakończeniu realizacji projektu? Czy placówki oświatowe są chętne do wdrażania produktu?

Preferowane metody i działania związane z ewaluacją zewnętrzną i wewnętrzną:

1. **analiza dokumentacji projektu** (raporty, sprawozdania, podsumowania, formularze ze spotkań roboczych). Raz na miesiąc Specjalista ds. monitoringu i Kierownik Projektu dokonają analizy dokumentacji, zebrane informacje prześlą mailowo do Grupy Sterującej. Jeśli zajdzie taka potrzeba zostanie zwołane spotkanie Grupy Sterującej, celem omówienia wyników analizy, zidentyfikowania potencjalnych zagrożeń, przedsięwzięcia działań zaradczych. Analizy dokumentów dokona również ewaluator zew.

Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. wywiady z uczestnikami, biorącymi udział w testowaniu (forma: indywidualna, telefoniczna, ankieta internetowa). Po zakończeniu każdego etapu projektu Specjalista ds. monitoringu i Kierownik Projektu zbiorą informacje od uczestników i prześlą je w formie raportu całemu zespołowi projektowemu. Na podstawie tych danych wdrożone zostaną procedury, które pozwolą określić potencjalne zagrożenia i uniknąć lub zniwelować powielanie błędów przyszłości. Ewaluator zewnętrzny dokona analizy w/w raportów.

3. ankiety ewaluacyjne. Po zakończeniu każdego szkolenia, prowadzone będą ankiety ewaluacyjne, badające zadowolenie uczestników z: organizacji szkolenia, formy prowadzenia zajęć, ich treści, postawy trenera. Osoba odpowiedzialna za przeprowadzenie ankiet to Specjalista ds. monitoringu.

4. analiza wyników kwestionariuszy motywacji (pomiar przed i po etapie testowania modelu). Ankiety pozwolą na zbadanie skuteczności modelu. Osoba odpowiedzialna za przeprowadzenie ankiet to Specjalista ds. monitoringu.

VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

6.1 Cel działań upowszechniających

Upowszechnianie jest realizowane przez cały czas trwania projektu poprzez działania takie jak: strona internetowa projektu, mailing do szkół (zaproszenia do udziału w grupach fokusowych, opiniowanie wypracowanego modelu), promocja projektu w Kuratorium Oświaty w Poznaniu oraz lokalnych Ośrodkach Doskonalenia Nauczycieli. Cele działań upowszechniających są następujące:

- przekazanie informacji na temat produktu jak największej liczbie odbiorców i użytkowników z woj. wielkopolskiego z terenów wiejskich, miejsko – wiejskich i miejskich do 25tys. mieszkańców.
- zainteresowanie potencjalnych użytkowników i odbiorców modelu oraz innych możliwych interesariuszy częściowymi produktami, które stanowią integralną część modelu i wspierają działania w nim przewidziane.

6.2 Opis grup

ADRESAT	KOMUNIKAT	SPOSÓB DOTARCIA KOMUNIKATU
Etap przygotowania		
Przygotowanie wstępnej wersji produktu		
Opracowanie wstępnej wersji produktu i strategii wdrażania projektu innowacyjnego		
Dyrektorzy placówek oświatowych (300 osób)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informacja o rozpoczęciu realizacji projektu ▪ Informacja o planowanych do osiągnięcia rezultatach i produktach ▪ Informacja o możliwościach zastosowania modelu ▪ Przekazanie wstępnej wersji produktu (schemat, instrukcja i narzędzia) ▪ Informacja o bieżącym stanie realizacji projektu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ e-mail ▪ strona internetowa projektu ▪ strony internetowe Lidera i Partnera ▪ bezpośrednio i telefoniczne rozmowy ▪ strony internetowe ODN i KO
Doradcy Metodyczni (30 osób)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Przekazanie wstępnej wersji produktu (schemat, instrukcja i narzędzia) ▪ Informacja o bieżącym stanie realizacji projektu 	
Nauczyciele (500 osób)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Przekazanie informacji na temat wstępnej wersji produktu (schemat i wybrane narzędzia) ▪ Informacja o bieżącym stanie realizacji projektu 	

Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Etap wdrażania		
Testowanie produktu		
Dyrektorzy placówek oświatowych (450 osób)	<ul style="list-style-type: none"> Informowanie o wstępnej wersji produktu Informacja na temat efektów etapu przygotowania Informacja o planowanych działaniach, zmierzających do udoskonalenia modelu Informowanie o bieżącym przebiegu testowania (wyniki wstępne, pośrednie) 	<ul style="list-style-type: none"> e-mail strona internetowa projektu strony internetowe Lidera i Partnera bezpośrednie i telefoniczne rozmowy raporty wysyłane do uczestników, biorących udział w testowaniu strona inwestycjawkadry.pl
Doradcy Metodyczni (40 osób)		
Nauczyciele (550 osób)		
Analiza efektów testowanego produktu		
Dyrektorzy (450 osób)	<ul style="list-style-type: none"> Informacje o wstępnych wynikach testowania Informacja o zmianach w modelu, wprowadzanych na podstawie danych uzyskanych podczas testowania Analiza słabych i mocnych stron produktu 	<ul style="list-style-type: none"> e-maile do potencjalnych użytkowników informacja na stronie internetowej projektu strona internetowa Lidera, Partnera informacje na posiedzeniach ST
Doradcy metodyczni (40 osób)		
Nauczyciele (550 osób)		
Opracowanie produktu finalnego		
Dyrektorzy (450 osób)	<ul style="list-style-type: none"> Informacje o dwuczynnikowym modelu motywowania nauczycieli do innowacyjności (cele, efekty, zasady, dokumentacja, ogólny zarys narzędzi) Pełna informacja na temat modelu (schemat, narzędzia i instrukcje) Informacja na temat możliwości korzystania z punktu informacyjnego 	<ul style="list-style-type: none"> e-mail strona internetowa projektu strona internetowa Lidera strona internetowa Partnera strony internetowe placówek, których pracownicy biorą udział w projekcie, KO, ODN, forum na stronie projektu punkt informacyjny
Doradcy metodyczni (40 osób)		
Nauczyciele (550 osób)		
Kuratoria Oświaty (16 placówek)		
Ośrodki Doskonalenia Nauczycieli (5 w woj.wlkp i min.20 w Polsce)		



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6.3 Plan działań

Upowszechnianie jest realizowane w trakcie trwania całego projektu, jednak działania zostaną wzmożone w okresie od 01.09.2012 roku do 15.01.2013.

- 1.opracowanie materiałów informacyjnych, podsumowujących realizację projektu oraz opisujących model i możliwości jego zastosowania – Specjalista ds. monitoringu
- 2.uzupełnienie strony www projektu o informacje dotyczące modelu (dodanie do działającej strony nowej zakładki), uruchomienie forum dla osób zainteresowanych produktem – os. odpowiedzialne: Specjalista ds. monitoringu, Administrator strony
- 3.mailing do grup opisanych w tabeli powyżej z informacjami na temat projektu oraz modelu – Specjalista ds. monitoringu, Asystentka ze strony Partnera
- 4.publikacja w prasie branżowej artykułu, podsumowującego realizację projektu i informującego o zaletach i możliwościach zastosowania modelu – Konsultanci Merytoryczni, Kierownik Projektu
- 5.uruchomienie punktu informacyjnego, pełnienie stałych dyżurów przez Konsultantów Merytorycznych, umieszczenie informacji na temat terminów na stronie internetowej projektu – Konsultanci Merytoryczni, Kierownik Projektu (ten punkt stanowi jednocześnie element upowszechniania jak i włączania)

Podczas realizacji pierwszego etapu projektu możliwe stało się przeanalizowanie najbardziej efektywnych form przekazywania komunikatów do potencjalnych odbiorców i użytkowników modelu. W trakcie rekrutacji do projektu, zdecydowanie największy efekt przyniósł kontakt mailowy. Informacja przekazywana w ten sposób (krótka, zawierająca najważniejsze dane oraz link do strony projektu), zwracała uwagę na projekt i zachęcała do uczestniczenia w nim. W trakcie realizacji forma mailowa była mniej efektywna, zastosowano więc kontakt telefoniczny, ważne informacje lub materiały umieszczane były również na stronie internetowej projektu.

Zróżnicowanie metod komunikacji wpłynęło na polepszenie współpracy z uczestnikami w projekcie i przełożyło się na plan komunikacji utworzony dla etapów włączania i upowszechniania.

Wniosek został napisany w 2010 roku, gdy nie było dostępu do tak licznych obecnie opracowań dotyczących upowszechniania i włączania. Obecnie bardziej widoczna jest potrzeba rozdzielenia tych dwóch działań i zrozumiałe są zasady tego podziału. W związku z tym założenia tych dwóch etapów nieznacznie różnią się od zapisów we wniosku.



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

7.1 Cel działań włączających

Celem działań włączających jest włączenie do głównego nurtu polityki produktu finalnego, zapewnienie, że produkt będzie w przyszłości szerzej stosowany. Przedstawiony cel zostanie osiągnięty poprzez wzrost wiedzy i świadomości szerokiego kręgu przedstawicieli grup docelowych, w zakresie zasad i sposobów zastosowania dwuczynnikowego modelu motywowania Nauczycieli do innowacyjności.

„Multidyscyplinarny i niestabilny charakter naszych czasów stawia Nauczycielowi większe wymagania, jego rola w stosunku do uczniów ulega redefinicji w kierunku relacji bardziej partnerskich, bardziej trenera, mentora i coacha niż wykładowcy i egzaminatora-sędziego. Bardziej niż specjalistów autonomicznych dziedzin wiedzy potrzebujemy ekspertów do spraw uczenia się, którzy będą potrafili wydobywać ze swoich podopiecznych talent, zapał i entuzjazm. Ekspertów, którzy będą przygotowywali do życia w świecie nieustannej eksploracji i adaptacji. Ekspertów kształtujących charaktery, które w powodzi zmian i reakcji dostawczych nie stracą swojej tożsamości i konsekwentnie będą podążały za własną, wytyczającą im kierunki, wizję. Ekspertów, specjalistów do spraw pracy mózgu i technik uczenia się.” (str. 74, *Jak będzie zmieniać się edukacja? Wyzwania dla polskiej szkoły i ucznia*, W.Kołodziejczyk, M.Polak, Instytut Obywatelski, Warszawa 2011).

O potrzebie wprowadzania radykalnych zmian w system wielkopolskiego szkolnictwa świadczą chociażby bardzo słabe wyniki uzyskane w tym roku przez gimnazjalistów. Niepokoić powinien fakt, iż wielkopolscy gimnazjaliści w 2011 roku podtrzymali spadającą tendencję wyników zdawanych na koniec szkoły. W 2010 roku średnia wyniku egzaminu w województwie wielkopolskim wynosił 52,46 pkt. (na 100 możliwych), w 2011 roku była o 5 punktów niższa i wynosiła 47,07 pkt. (*Głos Wielkopolski*, data publikacji: 16.06.2011).

Produkt finalny przygotowany w ramach projektu wykazuje wysoki potencjał i użyteczność z punktu widzenia wyzwań stojących przed wielkopolskim szkolnictwem, to jest:

1. podniesienie poziomu jakości kształcenia,
2. dostosowanie systemu oświatowego do wyzwań społeczeństwa informacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy (punkt 1, 2 odnosi się do zapisów Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku),
3. konieczność stałego podnoszenia kwalifikacji przez Nauczycieli, samokształcenie, poszukiwanie nowej wiedzy i uzupełnianie wiedzy już posiadanej,
4. konieczność przygotowania Nauczycieli do nowych wyzwań i zmian, które są codziennością społeczeństwa opartego na wiedzy (punkt 3, 4 opracowano na podstawie: „Raport o stanie edukacji 2010. Społeczeństwo w drodze do wiedzy”, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2011).

7.2 Grupy docelowe

Model bezpośrednio angażuje odbiorców oraz użytkowników, o sukcesie modelu świadczyć będzie powszechność jego stosowania przez szkoły oraz placówki oświatowe, w tym celu prowadzone będą intensywne działania mające na celu włączenie go do głównego nurtu praktyki – mainstreaming horyzontalny. Działania adresowane będą do:

Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ADRESAT	KOMUNIKAT	SPOSÓB DOTARCIA KOMUNIKATU
Etap przygotowania		
Przygotowanie wstępnej wersji produktu		
Beneficjenci innych projektów ST KIW	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informacja o rozpoczęciu realizacji projektu ▪ Informacja o wstępnych wynikach analiz ▪ Informacja o planowanych do osiągnięcia rezultatach i produktach 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ e-mail ▪ strona internetowa ▪ bezpośrednie i telefoniczne rozmowy
Opracowanie wstępnej wersji produktu i strategii wdrażania projektu innowacyjnego		
Beneficjenci innych projektów ST KIW Eksperti Grupy docelowe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Przekazanie informacji na temat wstępnej wersji produktu oraz oczekiwania na informację zwrotną ▪ Informacje przekazane na posiedzeniach ▪ Informacja o bieżącym stanie realizacji projektu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentacja z posiedzeń ST: sprawozdania, protokoły, komunikaty ▪ Strona internetowa projektu
Etap wdrażania		
Testowanie produktu		
ST Dyrektorzy Doradcy metodyczni Nauczyciele Decydenci Eksperti, IPiI, KIW	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informowanie o bieżącym przebiegu testowania (wyniki wstępne, pośrednie) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ informacje na stronie internetowej projektu ▪ informacje na posiedzeniach ST ▪ e-maile
Analiza efektów testowanego produktu		
ST Dyrektorzy Doradcy metodyczni Nauczyciele Decydenci Eksperti, IPiI, KIW	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informacje o wstępnych wynikach testowania 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ e-maile do potencjalnych użytkowników ▪ informacja na stronie internetowej projektu ▪ strona internetowa Lidera, Partnera ▪ informacje na posiedzeniach ST
Opracowanie produktu finalnego		
ST Dyrektorzy Doradcy metodyczni Nauczyciele Decydenci Eksperti, IPiI, KIW	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informacje o dwuczynnikowym modelu motywowania nauczycieli do innowacyjności (cele, efekty, zasady, dokumentacja, narzędzia) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ e-mail ▪ strona internetowa projektu ▪ strona internetowa Lidera ▪ strona internetowa Partnera

Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Włączanie, mainstreaming - ADRESACI			
KOMUNIKAT	SPOSÓB DOTARCIA KOMUNIKATU	OCZEKIWANE EFEKTY DZIAŁAŃ WŁĄCZAJĄCYCH	REZULTATY BĘDĄCE MIARĄ EFEKTÓW
Członkowie Regionalnej Sieci Tematycznej woj. wlkp. (35 osób)			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informacje o zaletach i korzyściach stosowanego produktu ▪ Informacje o łatwości użytkowania produktu ▪ Informacje o dostępności produktu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maile informacyjne ▪ Kontakt bezpośredni ▪ Publikacje ▪ Strona internetowa Lidera, Partnera, projektu ▪ Udostępnienie produktu poprzez stronę internetową z instrukcją i narzędziami ▪ Możliwość konsultacji w ramach punktu informacyjnego 	Zgodnie z założeniami projektu zastosowanie dwuczynnikowego modelu i skierowanie go zarówno do przedstawicieli oświaty, jak również innych środowisk, które borykają się z problemami i ograniczeniami zbliżonymi do określonych w projekcie i w których model może znaleźć zastosowanie	Powielenie produktu finalnego w całości lub w części przez inne podmioty
Dyrektorzy (800 osób); Doradcy metodyczni (100 osób); Nauczyciele (950 osób)			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informacje o zaletach i korzyściach stosowanego produktu ▪ Informacje o łatwości użytkowania produktu ▪ Informacje o dostępności produktu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maile informacyjne ▪ Kontakt bezpośredni ▪ Publikacje ▪ Strona internetowa Lidera, Partnera, projektu ▪ Udostępnienie produktu poprzez stronę internetową z instrukcją i narzędziami ▪ Możliwość konsultacji w ramach punktu informacyjnego ▪ Seminaria – rozpoczynające i podsumowujące proces testowania ▪ Szkolenia z zakresu wykorzystywania wypracowanego produktu 	Szerokie zastosowanie modelu, zainteresowanie modelem jak najszerszego grona potencjalnych użytkowników	Powielanie produktu finalnego, systematyczne zwiększanie liczby użytkowników modelu. Model stanowi rozwiązanie, które może być wykorzystywane w codziennej pracy dydaktycznej tych grup. Stosowanie modelu przyczyni się do zwiększenia do zmiany sposobów nauczania, wykorzystania różnych narzędzi pracy, co pozwoli na urozmaicenie warsztatu pracy.
Instytucja Pośrednicząca II stopnia (1 instytucja); Krajowa Instytucja Wspomagająca (1 instytucja)			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informacje o zaletach i korzyściach produktu ▪ Informacje o łatwości użytkowania produktu ▪ Informacje o dostępności produktu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maile informacyjne ▪ Kontakt bezpośredni ▪ Publikacje ▪ Strona internetowa Lidera, Partnera, projektu ▪ Udostępnienie produktu poprzez stronę internetową z instrukcją i narzędziami 	Zainteresowanie modelem jak najszerszego grona potencjalnych użytkowników	Powielenie produktu finalnego w całości lub w części przez inne podmioty
Kuratoria Oświaty (16 instytucji)			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informacje o zaletach i korzyściach stosowanego produktu ▪ Informacje o łatwości użytkowania produktu ▪ Informacje o dostępności produktu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maile informacyjne ▪ Kontakt telefoniczny ▪ Publikacje ▪ Strona internetowa Lidera, Partnera, projektu ▪ Udostępnienie produktu poprzez stronę internetową z instrukcją i narzędziami ▪ Seminaria 	Zainteresowanie modelem jak najszerszego grona potencjalnych użytkowników	Powielenie produktu finalnego w całości lub w części przez inne podmioty

Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ośrodki doskonalenia nauczycieli (56 placówek)			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informacje o zaletach i korzyściach stosowanego produktu ▪ Informacje o łatwości użytkowania produktu ▪ Informacje o dostępności produktu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maile informacyjne ▪ Kontakt telefoniczny ▪ Publikacje ▪ Strona internetowa Lidera, Partnera, projektu ▪ Udostępnienie produktu poprzez stronę internetową z instrukcją i narzędziami ▪ Seminaria ▪ Konsultacje w ramach punktu informacyjnego 	Zainteresowanie modelem jak najszerzego grona potencjalnych użytkowników	Powielenie produktu finalnego w całości lub w części przez inne podmioty
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (1 instytucja)			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informacje o zaletach i korzyściach stosowanego produktu ▪ Informacje o łatwości użytkowania produktu ▪ Informacje o dostępności produktu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maile informacyjne ▪ Kontakt telefoniczny ▪ Publikacje ▪ Strona internetowa Lidera, Partnera, projektu ▪ Udostępnienie produktu poprzez stronę internetową z instrukcją i narzędziami ▪ Seminaria - zaproszenie na seminaria otrzymają przedstawiciele MNiSW. Uczestnictwo w seminariach osób spoza woj. wlkp nie będzie pokrywane ze środków projektu - koszt niekwalifikowany) 	Zainteresowanie modelem jak najszerzego grona potencjalnych użytkowników	Powielenie produktu finalnego w całości lub w części przez inne podmioty
Przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego (150 osób), osoby decyzyjne (wójtowie, burmistrzowie), które bezpośrednio posiadają wpływ na proponowanie nowych rozwiązań, metod, modeli w szkołach i placówkach oświatowych, zapewniają wymianę informacji i doświadczeń, zarówno na poziomie lokalnym jak i regionalnym			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informacje o zaletach i korzyściach stosowanego produktu ▪ Informacje o łatwości użytkowania produktu ▪ Informacje o dostępności produktu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maile informacyjne ▪ Kontakt telefoniczny ▪ Publikacje ▪ Strona internetowa Lidera, Partnera, projektu ▪ Udostępnienie produktu poprzez stronę internetową z instrukcją i narzędziami ▪ Konsultacje w ramach punktu informacyjnego 	Zainteresowanie modelem jak najszerzego grona potencjalnych użytkowników	Powielenie produktu finalnego w całości lub w części przez inne podmioty
Inne instytucje, placówki, osoby prywatne (np. rodzice uczniów), zainteresowani poziomem polskiego szkolnictwa, metodami stosowanymi przez Nauczycieli			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informacje o zaletach i korzyściach stosowanego produktu ▪ Informacje o łatwości użytkowania produktu ▪ Informacje o dostępności produktu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maile informacyjne ▪ Kontakt telefoniczny ▪ Publikacje ▪ Strona internetowa Lidera, Partnera, projektu ▪ Minimum 15 stron WWW innych podmiotów ▪ Udostępnienie produktu poprzez stronę internetową z instrukcją i narzędziami ▪ Konsultacje w ramach punktu informacyjnego 	Zainteresowanie modelem jak najszerzego grona potencjalnych użytkowników	Powielenie produktu finalnego w całości lub w części przez inne podmioty



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

7.3 Plan działań i ich charakterystyka

Działania włączające będą realizowane przez Lidera oraz Partnera projektu Z uwagi na specyfikę modelu, planowane działania koncentrować się będą na kwestiach praktycznych i jak najefektywniejszym wykorzystaniu modelu.

Działania zostaną zrealizowane w terminie 10.2012-01.2013. Po zakończeniu realizacji projektu będzie nadal funkcjonowała strona internetowa projektu oraz mieszcząca się na niej forum (koszt Beneficjenta, poza budżetem projektu). Przewidziane działania:

1. produkcja oraz dystrybucja materiałów informacyjnych i wstępnej wersji produktu do w/w grup docelowych (800 kompletów drukowanych + wersja elektroniczna),
2. organizacja seminariów celem włączenia koncepcji modelu do nurtu polityki – 2 seminaria dla w/w grup,
3. rozpowszechnianie informacji o modelu poprzez stronę internetową projektu oraz strony KO, ODN i placówek, których pracownicy brali udział w projekcie,
4. rozpowszechnianie informacji o modelu w ramach punktu informacyjnego,
5. rozpowszechnianie szczegółowych informacji na temat zastosowania modelu poprzez szkolenia dla grup odbiorców i użytkowników (108 osób).

Dwuczynnikowy model motywowania Nauczycieli do innowacyjności nie wymaga wprowadzenia żadnych uregulowań prawnych czy administracyjnych. Jest to model, z którego może skorzystać każdy Dyrektor placówki oświatowej, który wyrazi chęć indywidualnej pracy z Nauczycielami i w celu zwiększania ich motywacji do stosowania metod innowacyjnych w nauczaniu.

W związku z tym, działania podejmowane na etapie upowszechniania i włączania, skierowane do decydentów nie stanowią głównego obszaru. Grupa ta jest bardzo ważnym ogniwem w rozpowszechnianiu informacji na temat modelu i możliwości jego zastosowania i zachęcaniu do jego wdrażania w różnych placówkach oświatowych w całym kraju.



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

VIII. Kamienie milowe II etapu

L.P.	Kamienie milowe	Termin realizacji
1	Zakończenie rekrutacji uczestników do etapu testowania (20 Dyrektorów, 40 Nauczycieli i 4 Doradców Metodycznych)	12.2011
2	Rozpoczęcie etapu testowania	01.2012
3	Przeprowadzenie szkoleń dla Dyrektorów (z zakresu umiejętności interpersonalnych w pracy z Nauczycielem, 2 grupy) i Doradców Metodycznych (z zakresu train the trainers, 1 grupa)	02.2012
4	Zakończenie testowania właściwego, pracy z wykorzystaniem wstępnej wersji produktu	07.2012
5	Opracowanie raportów podsumowujących etap testowania przez Dyrektorów i Doradców Metodycznych (24 raporty)	07.2012
6	Opracowanie produktu finalnego przez Konsultantów Merytorycznych	08.2012
7	Ewaluacja wewnętrzna, prowadzona przez Specjalistę ds. monitoringu i ewaluacja zewnętrzna prowadzona przez firmę zewnętrzną	09.2012
8	Zakończenie rekrutacji do etapów upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki	09.2012
9	Otwarcie punktu informacyjnego	09.2012
10	Rozpoczęcie upowszechniania informacji na temat rezultatów projektu	10.2012
11	Rozpoczęcie mainstreamingu horyzontalnego i wertykalnego	10.2012
12	Zakończenie realizacji projektu	01.2013



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
 jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

IX. Analiza ryzyka

W ramach realizacji projektu dokonano analizy ryzyka. Zostały one podzielone na ryzyka na etapie testowania i ryzyka na etapie upowszechniania. Pozwoliło to przewidzieć możliwe zagrożenia, ocenić prawdopodobieństwo ich wystąpienia i wpływ na projekt, co pozwoli przygotować działania przeciwdziałające. W opisie zastosowano skróty:

P - szacowane prawdopodobieństwo wystąpienia

W - szacowany wpływ ryzyka na realizację projektu

Ocena w skali od 1 do 3, gdzie 1 oznacza niskie prawdopodobieństwo wystąpienia danego ryzyka, a 3 – prawdopodobieństwo wysokie

I – zidentyfikowane najważniejszych zagrożeń (iloczyn punktów przyznanych w kategorii „prawdopodobieństwo i wpływ ryzyka”;

9.1 Analiza ryzyka na etapie testowania (w kolejności od najbardziej istotnego)

Zidentyfikowane zagrożenie	P	W	I	Sposób ograniczania zagrożenia
Kontekst społeczny i kulturowy Aktywność "wrogów projektu" osób głoszących w otoczeniu odbiorców docelowych stereotypowych poglądów na temat szkoły i Nauczycieli dążących do utrzymania w tym względzie status quo.	2	2	4	1.Wsparcie przedstawicieli grup użytkowników i odbiorców biorących udział w projekcie, poprzez indywidualny kontakt z Konsultantami Merytorycznymi 2.Wyposażenie Dyrektorów i Doradców w wiedzę na temat danych o problemie i barier w stosowanych dotychczas rozwiązań
Specyfika grupy użytkowników Obawa Dyrektorów i Doradców przed przyznaniem się do trudności w stosowaniu modelu	2	2	4	1.Bezpośredni kontakt z Konsultantami Merytorycznymi, 2.Monitoring procesu (Specjalista ds. monitoringu) natychmiastowa reakcja na bieżące problemy
Rekrutacja do projektu Trudność w zrekrutowaniu grupy	1	3	3	1.Współpraca z Kuratorium Oświaty i ODN 2.promocja projektu 3.wsparcie rekrutacji przez Partnera (WSNHiD prowadzi studia podyplomowe dla Nauczycieli na wielu kierunkach)
Dobór próby/wielkość próby Wybór mało reprezentatywnej grupy do testowania założeń projektu	1	2	2	Na potrzeby rekrutacji grupy użytkowników i odbiorców do fazy testowania przyjęto zasadę, że jednej gminy nie może reprezentować więcej niż trzech dyrektorów i 6nauczycieli. Pozwoli to zachować reprezentatywność w skali województwa i uniezależnić wynik testowania od czynników lokalnych
Specyfika grupy odbiorców Wycofanie się Dyrektora, Doradcy lub Nauczyciela na etapie testowania produktu	2	1	2	1.Zapewnienie list rezerwowych dla przedstawicieli każdej z grup 2.Indywidualna rozmowa Kierownika Projektu z każdym Uczestnikiem testowania na etapie rekrutacji (weryfikacja motywacji do uczestnictwa w projekcie) 3.Rozmowy naprawcze
Kształt i istota produktu finalnego Niedostosowanie produktu do możliwości użytkowników – niezbędne przygotowanie i czas	1	1	1	1.Ryzyko zidentyfikowane zostało na etapie pogłębionej diagnozy problemu. Użytkownicy postulowali maksymalną prostotę modelu. Do modelu wprowadzono rozwiązania obligatoryjne i wspomagające (których użycie nie jest konieczne). 2.Elastyczność modelu pozwoli dostosować narzędzia do indywidualnych potrzeb. Ocena funkcjonalności rozwiązania będzie monitorowana i w razie potrzeby rozwiązania będą dostosowywane w fazie opracowywania produktu finalnego.

Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

9.2. Analiza ryzyka na etapie upowszechniania (w kolejności od najbardziej istotnego)

Zidentyfikowane zagrożenie	P	W	I	Sposób ograniczania zagrożenia
Kontekst społeczny i kulturowy Aktywność wrogów projektu osób głoszących w otoczeniu odbiorców docelowych stereotypowych poglądów na temat szkoły i Nauczycieli dążących do utrzymania w tym względzie status quo.	2	2	4	1. Bezpośredni kontakt z Konsultantami Merytorycznymi, 2. Monitoring procesu (Specjalista ds. Monitoringu) natychmiastowa reakcja na bieżące problemy
Specyfika produktu Obawa przed stosowaniem nowego modelu z uwagi na jego innowacyjność	1	2	2	1. Punkt konsultacyjny, którego celem będzie promowanie nowego produktu. 2. Bezpośredni kontakt z Konsultantami Merytorycznymi umożliwi indywidualne wyjaśnianie wątpliwości. 3. Zaangażowanie wszystkich grup interesariuszy (odbiorców i użytkowników). Na każdym etapie dokonują oni analizy krytycznej wypracowanych rozwiązań.
Specyfika grupy użytkowników Niska motywacja potencjalnych użytkowników do zapoznania się z przesłanym dokumentem	1	1	1	1. Kontakt telefoniczny Specjalisty ds. monitoringu, celem zmobilizowania potencjalnych odbiorców i użytkowników do zapoznania się z przesłanym materiałem
Specyfika działań upowszechniających i włączających Niedostosowanie działań upowszechniających i włączających do potrzeb grup odbiorców i użytkowników	1	1	1	1. Przed zaplanowaniem działań upowszechniających i włączających prowadzono wywiady z odbiorcami i użytkownikami na temat najlepszych sposobów dotarcia produktu do grup docelowych 2. Stały monitoring specjalisty ds. monitoringu (w tym wywiady środowiskowe) pozwoli na ewentualną korektę podejmowanych działań – form przekazu i sposobów dotarcia do grup docelowych na etapie upowszechniania i włączania 3. Wykorzystane zostaną doświadczenia z I etapu realizacji projektu, które pozwoliły na wypracowanie skutecznych metod komunikacji z grupami docelowymi
Wpływ decydentów na działania włączające Niechęć decydentów do zapoznania się z nowym produktem i włączeniem go w nurt polityki regionu	1	1	1	1. W trakcie trwania I fazy projektu nawiązano bezpośredni kontakt z przedstawicielami Kuratorium Oświaty, ODNów oraz kilkoma Urzędami Gmin i Miast 2. Zweryfikowano, jakie są możliwości włączenia się tej grupy na etapie działań włączających 3. Stały kontakt kadry projektu, bieżące przekazywanie informacji na temat jego realizacji powoduje zaangażowanie decydentów w prace projektowe



Projekt „Dwuczynnikowy model motywowania nauczycieli do innowacyjności”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

X. Lista załączników do strategii

1. Schemat Dwuczynnikowy model motywowania Nauczycieli do innowacyjności
2. Instrukcja do modelu
3. Załączniki do modelu 16 sztuk
4. Załącznik 1: Raport z badań Dwuczynnikowy model motywowania Nauczycieli do innowacyjności
5. Załącznik 2: Mapa problemów
6. Załącznik 3: Ocena funkcjonalności modelu w opinii użytkowników (ekspertyza)