



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

PSDB

part of the WYG group



Raport końcowy z ewaluacji

**Ewaluacja Rozwiązań w projekcie
„PI INNOWACJE EDUKACYJNE - program testowania
i wdrażania nowych metod modernizacji oferty
kształcenia zawodowego w woj. podlaskim”**



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

Spis treści

1. Opis projektu.....	4
2. Przedmiot ewaluacji.....	10
2.1. Model MOE z DSK.....	12
2.1.1. Model modernizacji programów nauczania w zakresie możliwości zastosowania elementów DSK (IP1).....	12
2.1.2. Model przygotowania Kadr Dydaktyczno-Administracyjnych z DSK (IP2)	13
2.1.3. Model Lokalnej Koalicji na rzecz DSK (IP3)	14
2.2. Model MOE z MES	15
2.2.1. Model modernizacji programów nauczania w zakresie możliwości egzaminowania dla zadań zawodowych (IP4)	15
2.2.2. Model przygotowania Kadr Dydaktyczno-Administracyjnych z MES (IP5)	16
2.2.3. Model Lokalnej Koalicji na rzecz MES (IP6).....	17
2.3. Model MOE z DOZ	18
2.3.1. Model modernizacji programów nauczania w zakresie możliwości stosowania elementów doradztwa zawodowego i kariery (IP7)	18
2.3.2. Model przygotowania Kadr Dydaktyczno-Administracyjnych z DOZ (IP8).....	19
2.3.3. Model Lokalnej Koalicji na rzecz DOZ (IP9)	20
3. Kryteria oceny i pytania ewaluacyjne.....	21
4. Opis zastosowanych metod badawczych	23
5. Opis próby badawczej	24
6. Wyniki ewaluacji wewnętrznej projektu	25
6.1. Ewaluacja narzędzi MOE z DSK	25
6.1.1. Użyteczność	25
6.1.2. Skuteczność	26
6.1.3. Trafność	26
6.1.4. Rzetelność	27
6.1.5. Efektywność.....	27
6.2. Ewaluacja narzędzi MOE z MES	28
6.2.1. Użyteczność	28
6.2.2. Skuteczność	28
6.2.3. Trafność	29
6.2.4. Rzetelność	29
6.2.5. Efektywność.....	30
6.3. Ewaluacja narzędzi MOE z DOZ	30
6.3.1. Użyteczność	30
6.3.2. Skuteczność	31
6.3.3. Trafność	31
6.3.4. Rzetelność	32
6.3.5. Efektywność.....	32
7. Wyniki ewaluacji zewnętrznej projektu	33
7.1. Potrzeby uczestników rynku pracy.....	33



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

7.2. Możliwość szerokiego zastosowania produktów finalnych projektu.....	34
7.3. Ocena stopnia modernizacji szkoły w zakresie dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku prac	34
7.4. Proces modernizacji oferty a zidentyfikowane problemy i potrzeby wszystkich klientów szkoły (uczeń, kadra, otoczenie)	35
7.5. Zaangażowanie odbiorców i użytkowników w proces testowania produktów finalnych	36
8. Wnioski z ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej.....	36
8.1. Trafność	36
8.2. Efektywność	37
8.3. Skuteczność oddziaływania	38
8.4. Trwałość efektów	38
8.5. Zaangażowanie grup docelowych (zasada empowerment)	38
8.6. Multiplikowalność (powtarzalność) powiązana z możliwością upowszechniania	39
8.7. Jakość narzędzi	39
8.8. Ocena innowacyjności wypracowanych rozwiązań na podstawie analizy dostarczonej dokumentacji projektu	39



1. Opis projektu

Projekt pn. „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w województwie podlaskim” (WND-POKL.09.02.00-20-002/09), realizowany przez Fundację Forum Inicjatyw Rozwojowych w partnerstwie z Narodowym Forum Doradztwa Kariery ma na celu dostosowanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych z województwa podlaskiego do potrzeb regionalnego rynku pracy poprzez wprowadzenie i sprawdzenie działań innowacji pod kątem dostosowania kwalifikacji absolwentów do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Współczesny świat pracy charakteryzuje się nieustannymi zmianami technicznymi i technologicznymi, w wyniku czego równie dynamicznie zmieniają się wymagania pracodawców wobec kwalifikacji zawodowych i innych umiejętności absolwentów szkół, zwłaszcza zawodowych. Dostosowanie treści kształcenia do wymagań rynku pracy wymusza potrzebę ciągłej konfrontacji szkolnictwa zawodowego z aktualnymi wymaganiami rynku pracy. Konsekwencją tej konfrontacji winno być stałe dostosowywanie podaży umiejętności do potrzeb rynku pracy. Absolwent szkoły, aby móc dziś efektywnie funkcjonować na rynku pracy, jako pracownik nie tylko wykwalifikowany, ale również elastyczny, musi posiadać aktualną wiedzę, umiejętności zawodowe i ogólne, które umożliwią mu twórczą rozbudowę zdobytej w szkole podstawy. Musi wiedzieć także, że niezbędne jest ciągłe zdobywanie nowej wiedzy i nowych umiejętności w ciągu niemalże całego życia zawodowego, stąd znaczenia nabrały idea uczenia przez całe życie (life long learning – LLL) oraz kształcenie ustawiczne.

Tymczasem polskie szkolnictwo zawodowe nie nadąża za dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy. Powszechnie znane są niskie oceny polskiego szkolnictwa zawodowego. Szczególnie niekorzystne oceny dotyczą niedostosowania kwalifikacji absolwentów szkół zawodowych do potrzeb pracodawców. Jeśli szkoła ma przygotowywać ucznia do faktycznych wymagań rynku pracy, powinna umożliwić uczniom zdobycie kwalifikacji niezbędnych do wykonywania danego zawodu, takich jakich oczekują pracodawcy. Z uwagi na fakt, że obecnie szkoły oferują kształcenie wyłącznie na bazie statycznego programu, priorytetowym działaniem w zakresie dobrego przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy jest prowadzenie kształcenia zawodowego, a w szczególności kształcenia praktycznego, w powiązaniu z pracodawcami.

Mając na uwadze powyższe problemy, szkolnictwo zawodowe w Polsce podlega ciągłej modernizacji (np.: modyfikacja klasyfikacji zawodów szkolnych, opracowanie nowych podstaw programowych). Założenia zmian w zakresie kształcenia zawodowego i ustawicznego zostały opublikowane przez MEN w 2010 roku¹. W Informatorze wymienia się główne przesłanki modernizacji kształcenia zawodowego w Polsce takie jak: globalizacja i rosnący udział handlu międzynarodowego, mobilność geograficzna i zawodowa, przekształcenia w gospodarce, nowe techniki i technologie (szczególnie informacyjno-komunikacyjne) oraz zmiany w organizacji pracy, wynikające częściowo ze zmian technologicznych i wzrostu oczekiwań pracodawców w zakresie poziomu umiejętności pracowników.

Modyfikacja klasyfikacji zawodów szkolnych polega na grupowaniu zawodów. Planuje się usprawnienie procedur tworzenia klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego poprzez zapewnienie możliwości zgłaszania nowych zawodów do klasyfikacji przez organizacje branżowe i pracodawców oraz stowarzyszenia zawodowe. Przyspieszy to proces dostosowywania klasyfikacji zawodów do oczekiwań

¹ Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator (2010). Warszawa: MEN.



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

gospodarki i rynku pracy (w chwili obecnej nowe zawody do klasyfikacji mogą zgłaszać wyłącznie ministrowie właściwi dla tych zawodów). Ponadto, zmianie ulega sama istota funkcjonowania klasyfikacji zawodów. W nowym podejściu, w klasyfikacji zawodów ujęte zostaną kwalifikacje wyodrębnione w poszczególnych zawodach. Kwalifikacje te będą spójne z Krajowymi Ramami Kwalifikacji i będą odrębnie potwierdzane w ramach zewnętrznych egzaminów zawodowych. Tym samym - pojęcie kwalifikacji zdecydowanie stanie się pojęciem fundamentalnym dla edukacji zawodowej.

Projektodawcy, mając na uwadze powyższe problemy ogólne szkolnictwa zawodowego oraz analizę sytuacji szkolnictwa zawodowego na terenie województwa podlaskiego przygotowali projekt, który nie tylko wpisuje się w obowiązujące kierunki omówionych powyżej zmian, ale odpowiada na problemy zdiagnozowane w regionie².

Projekt polega na wdrożeniu i przetestowaniu innowacyjnych narzędzi i metod, które przyczynią się do rozwoju szkolnictwa zawodowego i kształcenia ustawicznego w województwie podlaskim. Ważnym elementem projektu są narzędzia i metody modernizacji systemu potwierdzania kwalifikacji.

Autorzy projektu modernizacji oferty edukacyjnej (MOE) w województwie podlaskim zaproponowali innowacyjny sposób połączenia **3 obszarów problemowych**, tj.:

- połączenia kształcenia zawodowego z aktywnym włączeniem pracodawców z regionu w zakresie diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe z wykorzystaniem Dualnego Systemu Kształcenia;
- metody potwierdzania kwalifikacji zawodowych z wykorzystaniem Modułowego Systemu Kształcenia;
- doradztwo i orientację zawodową w oparciu o wewnętrzny szkolny system doradztwa.

Uzasadnieniem dla wybranych przez Projektodawcę obszarów problemowych (a co za tym idzie, propozycji interwencji w postaci zaproponowanych w projekcie modeli modernizacyjnych), są nie tylko zdiagnozowane problemy regionalne³, ale ogólne tendencje zmian w obszarze edukacji i kształcenia zawodowego wyrażone w dokumentach Unii Europejskiej.

Unia Europejska w wydanej w 1995 roku Białej Księdze kształcenia i doskonalenia⁴ zaleca zbliżanie się szkoły i przedsiębiorstwa w trakcie kształcenia. Szkoła i przedsiębiorstwo stanowią uzupełniające się ogniwa przyswajania wiedzy i umiejętności. Dzięki takiemu zbliżeniu, pracodawcy będą mogli liczyć na pracowników posiadających niezbędne kwalifikacje praktyczne; pracownicy zwiększają swoje szanse na zatrudnienie poprzez nabycie umiejętności adekwatnych do obecnej i przyszłej sytuacji na rynku pracy.

² Negatywne tendencje znajdują odzwierciedlenie w charakterystyce bezrobocia w województwie podlaskim, gdzie wśród bezrobotnych osoby bez kwalifikacji zawodowych stanowią śr. 30% (dane: WUP, Białystok, 2009, 2010, 2011).

³ Projektodawca diagnozuje problemy dotyczące województwa podlaskiego, ale w znacznej mierze są one charakterystyczne dla całego kraju.

⁴ *Biała księga. Nauczanie i uczenie się na drodze do uczącego się społeczeństwa (1997)*. Warszawa: Komisja Europejska, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP.



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

Dualny system kształcenia

Dualny system kształcenia zawodowego (nazywany też przemianym) wykorzystuje współpracę oświaty i pracodawców w kształceniu zawodowym uczniów, które odbywa się jednocześnie w szkole i w zakładzie pracy. Naukę w szkole prowadzą nauczyciele zgodnie z programem nauczania, natomiast nauka w zakładzie pracy odbywa się w realnym środowisku pracy wśród pracowników firmy pod okiem przeszkolonego opiekuna praktyk. Zgodnie z założeniami dualnego systemu kształcenia, pracodawcy mają wpływ na treści kształcenia, organizują praktyczną naukę zawodu i są odpowiedzialni za organizację egzaminów zawodowych w swoich branżach.

W Europie, system dualnego kształcenia zawodowego odgrywa znaczącą rolę w systemie kształcenia zawodowego, co wyraża się w stosunku uczniów kształcących się w systemie dualnym do uczniów kształcących się w systemie tradycyjnym, tj. szkolnym, np.:

- w Szwajcarii – 87 % uczniów szkół zawodowych i technicznych uczestniczy w dualnym systemie kształcenia zawodowego, a tylko 13 % w szkolnym systemie zawodowym;
- w Niemczech – 69 % uczniów szkół zawodowych i technicznych uczy się zawodu w dualnym systemie kształcenia, 31 % uczy się w szkolnym systemie zawodowym;
- w Czechach – 58 % ogółu uczniów szkół zawodowych i technicznych kształci się w dualnym systemie kształcenia zawodowego, 42 % w szkolnym systemie zawodowym⁵.

Zasadniczym założeniem dualnego systemu kształcenia zawodowego jest podział zadań edukacyjnych łącznie z ich finansowaniem pomiędzy dwa podmioty (pracodawców i państwo), które realizują różne funkcje i wynikające z nich zakresy odpowiedzialności.

Na przykład, w systemie kształcenia dualnego w Niemczech, organami państwowymi zaangażowanymi w organizację procesu dualnego kształcenia zawodowego są dwa resorty, tj. resort edukacji i resort pracy. W realizację dualnego systemu kształcenia zaangażowane jest państwo (na poziomie federalnym i regionalnym, tj. landów) oraz przedsiębiorstwa.

Odpowiedzialnością państwa na poziomie federalnym jest ustanowienie ogólnych zasad dotyczących organizacji procesu kształcenia zawodowego, wyrażonych w stosownych przepisach prawnych (ustawodawstwo). Natomiast na poziomie landów, państwo odpowiada za programy nauczania, organizację praktyk i realizację egzaminów. Na tym poziomie, istotną rolę pełnią izby finansowo-handlowe oraz izby rzemieślnicze, których zadaniem jest certyfikacja kwalifikacji na podstawie opracowywanych wytycznych co do kształcenia i zawartości programów nauczania w danym zawodzie z podziałem na zajęcia teoretyczne i praktyczne. Taki sposób działania powoduje, że izby egzekwują realizację krajowych standardów kształcenia.

Istotnym czynnikiem dualnego systemu kształcenia jest udział pracodawców w doborze treści kształcenia praktycznego. Przedsiębiorstwa odpowiadają za realizację praktyki zawodowej, co odbywa się najczęściej poprzez zaangażowanie do tworzenia odpowiednich podstaw programowych związków branżowych oraz izb przemysłowo-handlowych. W szkołach zawodowych prowadzonych przez duże zakłady pracy (np. Mercedes, MAN, VW) program kształcenia w jego części praktycznej jest opracowywany bezpośrednio przez pracodawców. W niemieckim systemie kształcenia zawodowego funkcjonują ponadto ponadzakładowe centra kształcenia praktycznego. Celem ich działania jest

⁵ Za: Kabaj, M. (2004). *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*. Warszawa: Wydawnictwo Scholar.



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

wyrównanie różnic kształcenia zakładowego. Centra, w formie zajęć warsztatowych, realizują treści, które w rzeczywistych warunkach przedsiębiorstwa, w którym uczeń odbywa praktykę, nie są realizowane, a stanowią wymaganą część ramowego planu kształcenia w danym zawodzie.

Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwie odbywa się na podstawie umowy zawartej pomiędzy zakładem pracy a uczniem (Ausbildungsvertrag) i zakończone jest egzaminem końcowym (Abschlussprüfung), który potwierdza nabycie fachowej wiedzy praktycznej. Egzamin końcowy jest standaryzowany i odbywa się we wszystkich landach w tym samym terminie. Kształcenie zawodowe w zakładzie pracy nadzorują stowarzyszenia (np. izby przemysłu i handlu, izby rzemieślnicze itp.).

W Niemczech zobowiązuje się przedsiębiorstwa do zrzeczania się w odpowiednich izbach, ale nie zobowiązuje się ich do przyjmowania uczniów na praktyki. Mimo braku takiego wymogu prawnego, większość firm przyjmuje uczniów na praktyki uważając to za swój obowiązek, ponieważ w ten sposób przedsiębiorstwa mają realny wpływ na ofertę i sposób organizacji systemu edukacji zawodowej, a w efekcie – na kształtowanie kompetencji zawodowych absolwentów lokalnego rynku pracy.

Dualny (przemienny) system kształcenia zawodowego wpływa na poprawę efektywności kształcenia zawodowego w odniesieniu do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Stała współpraca jednostek kształcenia zawodowego z przedsiębiorstwami powoduje, że uczniowie kształcą się w zawodach pożądanym na rynku pracy, zgodnie z obowiązującymi standardami kwalifikacji dla tych zawodów. W opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 18 stycznia 2012 r. należy szerzej upowszechnić łączenie kształcenia teoretycznego w szkole z nauką w miejscu pracy. Autorzy wskazują, że kształcenie dualne, a zwłaszcza praktyki zawodowe, powinny być wprowadzane do systemu edukacji w możliwie szerokim zakresie. Ich zdaniem, synergia między praktyką zawodową a kształceniem teoretycznym „(...) wzmacniają zdolność młodzieży do zatrudnienia, ułatwiają wejście na rynek pracy i stanowią bodziec do rozwoju kształcenia” a dualny system kształcenia mógłby służyć za punkt wyjścia do dobrego i pewnego startu młodzieży na rynku pracy⁶.

Modułowy System Kształcenia

Metodologia kształcenia modułowego MES (*Modules of Employable Skills*) została wypracowana przez Międzynarodową Organizację Pracy. Istotą tej metody kształcenia jest łączenie teorii z praktyką oraz prowadzenie edukacji w obszarze zamykającym konkretny zestaw umiejętności zawodowych. Próby upowszechnienia tej technologii kształcenia trwają w Polsce od 1993 roku, tj. od projektu Banku Światowego TOR#9, w wyniku którego opracowano zestaw modułowych programów kształcenia dorosłych. Cała dokumentacja została także w 1997 roku przekazana do Ministerstwa Edukacji Narodowej, w celu wykorzystania jej do przygotowania koncepcji reformy programowej szkolnictwa zawodowego i modernizacji treści oraz metod kształcenia w formach szkolnych. Od 1999 roku zaczęto opracowywanie modułowych programów nauczania dla zawodów wymienionych w klasyfikacji szkolnej.

W koncepcji kształcenia opartej o metodologię MES istnieje wyraźne powiązanie między treścią programu nauczania a treścią pracy zawodowej, do której nauka ma przygotować. Praca w danym zawodzie (zakresie pracy) to ciągle wykonywanie różnych zadań zawodowych, łatwych i trudniejszych, wykonywanych samodzielnie lub w zespołach.

⁶ *Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie zatrudnienia młodych, umiejętności technicznych i mobilności* (2012/C 68/02).



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

Głównym celem szkolenia zawodowego według MES jest wyposażenie uczniów (lub uczestników szkolenia) w umiejętności konieczne do wykonywania zadań związanych z zakresem pracy lub zawodem. Podstawą MES jest podzielenie zakresu kształcenia przyporządkowanego do zawodu na zadania zawodowe. Część programu kształcenia umożliwiająca opanowanie umiejętności potrzebnych do wykonania zadania zawodowego nazywana jest „jednostką modułową”.

W kształceniu według programów modułowych MES, w procesie kształcenia jego uczestnik realizuje kolejne jednostki modułowe, ucząc się wykonywania odpowiadających im zadań zawodowych. Kształcenie modułowe wprowadza inne podejście do kształcenia zawodowego i do projektowania programów do tego kształcenia. Największe różnice to, jak się wydaje, połączenie zajęć teoretycznych z praktycznymi i odejście od tradycyjnego podziału programu nauczania na przedmioty nauczania.

Podział programu kształcenia na jednostki modułowe odpowiadające zadaniom zawodowym wydziela z obszaru wiedzy przypisanego dla danego zawodu dzielonego tradycyjnie na przedmioty nauczania tylko te treści, które są konieczne do wykonania zadania. Opanowanie jednostki modułowej wymaga bowiem wykorzystania wiedzy i umiejętności umieszczonych tradycyjnie w różnych przedmiotach nauczania, a nawet poza nimi.

Kształcenie modułowe jest bardziej skuteczne od tradycyjnego, gdyż nie traci się tu czasu na „nauczanie” niektórych, czasem zbędnych treści, które tradycyjnie są jeszcze zawarte w programach poszczególnych przedmiotów. Zaletą kształcenia zawodowego według programów modułowych jest też pełna korelacja wiedzy i umiejętności, co nie było możliwe w przedmiotowym układzie treści kształcenia.

Najważniejszym dokumentem w metodologii MES jest niewątpliwie lista zadań zawodowych. Przy opracowywaniu tego dokumentu eksperci korzystają z klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, z informacji zawartych w charakterystykach zawodów, a głównie ze standardów kwalifikacji zawodowych. Szczególne podkreślenie tego dokumentu wynika z metodologii jego tworzenia. Metodologia ta opiera się na badaniach przeprowadzanych wśród pracodawców i przewiduje zastosowanie tych samych narzędzi badawczych dla każdego standardu, co pozwala zidentyfikować potrzeby pracodawców w zakresie wymagań kwalifikacyjnych.

Doradztwo i orientacja zawodowa

W świecie dynamicznych zmian, oprócz systemów kształcenia zawodowego, niezwykle ważnym elementem jest doradztwo i orientacja zawodowa na każdym etapie życia, a w szczególności w okresie wyboru zawodu i przyszłej ścieżki kariery. Właściwe rozpoznanie swoich predyspozycji zawodowych (a także słabych stron) pozwala dokonywać optymalnych wyborów edukacyjnych, a tym samym kształtować swoją karierę zawodową.

Wytyczne i dokumenty Komisji Europejskiej zalecają ułatwianie dostępu do rzetelnej informacji i poradnictwa zawodowego na każdym etapie życia (np. założenie nr 5 Memorandum o Kształceniu Ustawicznym z roku 2000, dotyczące informacji i poradnictwa, edukacyjnego i zawodowego)⁷ oraz wskazują na znaczenie dostępu do bezpłatnego systemu poradnictwa zawodowego, jako warunku rozwoju jednostki i społeczeństwa. Na przykład, w Komunikacie Komisji Europejskiej na temat kształcenia przez całe życie z listopada 2001 r. (*Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*

⁷ Za: Łukasiewicz, A. (2008). *Wewnątrzszkolny system doradztwa, czyli przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy w warunkach polskich* [w:] M. Kotraba, M. Łuczak (red.) ABC Poradnictwa doradztwa zawodowego w szkole. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

- *Wdrożenie w Europie idei kształcenia przez całe życie*) określono poradnictwo zawodowe mianem „kręgosłupa dla rozwoju i wdrażania strategii kształcenia przez całe życie na poziomie państwowym oraz jako obszar priorytetowy dla działań na poziomie państwowym i europejskim”. W wielu dokumentach podnosi się konieczność włączenia poradnictwa zawodowego w system oświaty i edukacji. Raport *„Nowy Impet dla Europejskiej Młodzieży” (A New Impetus for European Youth)* z 2001 r. wskazuje na zapotrzebowanie młodych ludzi na elastyczny system poradnictwa i rozwoju kariery, który podtrzymywałby ciągły dostęp do ustawicznego, trwającego całe życie kształcenia się. Z kolei raport wspólny Rady Europy i Komisji Europejskiej dotyczący wdrażania Strategii Lizbońskiej pn. *„Edukacja i Szkolenia 2010” (Education and Training 2010: the Success of the Lisbon Strategy Hinges on Urgent Reforms - 2004)*, wskazuje poradnictwo zawodowe jako jedno z czterech kluczowych działań mających na celu stworzenie otwartych, atrakcyjnych i dostępnych systemów kształcenia na każdym poziomie wiekowym w celu wzmocnienia umiejętności zarządzania własną edukacją i rozwojem zawodowym.

W Rezolucji Rady Europy z 2004 roku⁸, poświęconej w całości problematyce poradnictwa zawodowego, podkreśla się, że: „zapewnienie usług poradnictwa zawodowego w systemie edukacji i kształcenia zawodowego, a w szczególności w szkołach (lub podczas innej nauki na poziomie szkolnym), odgrywa zasadniczą rolę w zagwarantowaniu, że podjęte przez młodzież decyzje dotyczące edukacji i planowania kariery zawodowej nie będą przypadkowe. Usługi poradnictwa zawodowego zapewniają im właściwe wsparcie umiejętności efektywnego samodzielnego zarządzania ścieżkami swojej edukacji i kariery. Dla instytucji edukacyjnych i szkoleniowych poradnictwo zawodowe stanowi także kluczowy instrument poprawiający jakość i proces nauczania”.

Rezolucja dotycząca pragmatycznego wdrożenia całościowego poradnictwa zawodowego w systemy kształcenia ustawicznego w Europie (*Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*) z 2905 spotkania Rady Edukacji, Młodzieży i Kultury w dniu 21 listopada 2008 roku, proponuje krajom członkowskim uznanie poradnictwa jako jednego z celów szkół, placówek szkolnictwa zawodowego i edukacji wyższej.

W krajach „starej” Unii Europejskiej, efektem pojawiających się kolejno zaleceń, jest wysoka ranga społeczna poradnictwa zawodowego oraz obecność problematyki orientacji zawodowej w programach szkolnych. W Polsce, proces upowszechnienia poradnictwa zawodowego trwa. Zauważamy duże zmiany w tym zakresie, ale wciąż potrzebne są dalsze prace nad wdrożeniem spójnego systemu doradztwa i orientacji zawodowej w dwóch resortach, tj. w resorcie pracy i w resorcie edukacji. O ile bowiem, w resorcie pracy, poradnictwo zawodowe znajduje dobrze już ugruntowaną pozycję, o tyle w resorcie edukacji wymaga jeszcze modyfikacji. Obecnie, w polskiej szkole doradztwo zawodowe pojawia się coraz częściej, ale niestety wciąż nie jest powszechne.

W Polsce, zgodnie z zapisami art. 1 pkt. 14 *Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty* (Dz. U. z 2004, Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.), placówki oświatowe zobowiązane są do „przygotowania uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia”. Zapis ten był jednak bardzo ogólny i nie zawsze egzekwowany, dlatego też od dnia 7 stycznia 2003 roku do *Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologicznej – pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach*, Dz. U. Nr 11, poz. 114) dodano zapis uzupełniający, wskazujący na to, że oprócz pedagoga, psychologa i logopedy, szkoły mogą zatrudniać szkolnego doradcę zawodowego. Niestety, zapis ten nie obliuguje do zatrudnienia w szkole doradcy zawodowego, a jedynie wprowadza taką możliwość, stąd też w

8 Rezolucja Rady Unii Europejskiej *„Guidance Throughout Life In Europe”* z 28.05.2004 r. (Doc. 9286/04)



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

praktyce wielu szkół, szkolni doradcy zawodowi bardzo powoli znajdują swoje miejsce⁹. W związku z tym, że nie wszystkie organy prowadzące szkoły dysponują możliwościami zatrudnienia doradcy zawodowego, obowiązki w zakresie doradztwa najczęściej przejmują nauczyciele innych przedmiotów, czasem dość odległych tematycznie od doradztwa. Wśród największych problemów poradnictwa zawodowego w edukacji wymienia się:

- niewystarczająca liczba doradców zawodowych w szkołach i poradniach,
- niedostateczna świadomość organów prowadzących szkoły o potrzebie zatrudniania doradcy zawodowego w szkołach,
- brak opracowanych standardów pracy doradcy (jakość usług),
- brak środków finansowych na realizację zadań w obszarze poradnictwa zawodowego¹⁰.

Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, że oceniany projekt nie tylko odpowiada na potrzeby kształcenia zawodowego w województwie podlaskim (i nie tylko), ale także wpisuje się w dokumenty strategiczne Unii Europejskiej.

2. Przedmiot ewaluacji

Ewaluacja dotyczy zaproponowanych w projekcie metod modernizacji oferty edukacyjnej szkoły zawodowej związanych z Dualnym Systemem Kształcenia (DSK), Modułowym Systemem Kształcenia (MES) oraz doradztwem i orientacją zawodową (DOZ). Metody i związane z nimi narzędzia modernizacji szkoły opracowane zostały przez zespół specjalistów rynku pracy z Fundacji Forum Inicjatyw Rozwojowych, Narodowego Forum Doradztwa Kariery oraz nauczycieli zatrudnionych w 3 rodzajach szkół (adekwatnie do zdiagnozowanych kluczowych branż podlaskiej gospodarki) we współpracy ponadnarodowej z partnerami z Niemiec, Hiszpanii i Francji w ramach projektu innowacyjnego „PI: INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim”.

W analizowanym projekcie powstały **3 modele modernizacji oferty edukacyjnej** w województwie podlaskim:

- Model modernizacji oferty edukacyjnej z zastosowaniem elementów Dualnego Systemu Kształcenia (MOE z DSK);
- Model modernizacji oferty edukacyjnej z zastosowaniem elementów Modułowego Systemu Kształcenia (MOE z MES);
- Model modernizacji oferty edukacyjnej z zastosowaniem elementów Poradnictwa Kariery (MOE z DOZ).

Każdy z modeli składa się ze schematów interwencji (działania) odnoszących się do trzech poziomów (ucznia, szkoły i otoczenia szkoły):

- Modelowe działania kierowane do ucznia (uczeń) w obszarze DSK, MES i DOZ;

⁹ Kotraba, M., Łuczak, M. (red.) (2008). *ABC Poradnictwa doradztwa zawodowego w szkole*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

¹⁰ Bielecki, J. (bez daty). *Poradnictwo zawodowe w resorcie edukacji w Polsce*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

- Modelowe szkolenia kadr dydaktycznych i administracyjnych szkoły (szkoła) w DSK, MES i DOZ;
- Modelowe porozumienia lokalnej współpracy z otoczeniem szkoły (otoczenie) w DSK, MES i DOZ.

Łącznie powstało **9 modelowych schematów działań** (po 3 schematy dla każdego z 3 modeli).

Z każdym modelowym schematem działań związane są 3 narzędzia wdrożeniowe, niezbędne do przeprowadzenia schematu działania (łącznie: **27 narzędzi wdrożeniowych**).

Tak więc produktami finalnymi „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w województwie podlaskim” są 3 modele modernizacji oferty edukacyjnej (MOE) w obszarze DSK, MES i DOZ, w których wydzielono 9 schematów interwencji oraz 27 modernizacyjnych narzędzi wdrożeniowych (patrz: tabela poniżej).

Modele modernizacji oferty edukacyjnej wg obszarów problemowych	Innowacyjne produkty wg poziomów modernizacji	Narzędzia modernizacyjne wdrożeniowe
DSK Dualny system kształcenia	IP1 Model modernizacji programów nauczania w zakresie możliwości zastosowania elementów DSK	1. Wzór testu badającego luki kompetencyjne DSK (IP1_1) 2. Program szkolenia Nauczycieli Praktycznej Nauki Zawodu z DSK (IP1_2) 3. Wzór rekomendacji programowych DSK (IP1_3)
	IP2 Model przygotowania Kadr Dydaktyczno-Administracyjnych z DSK	4. Wzór ankiety audytu DSK (IP2_4) 5. Wzór karty potrzeb szkoleniowych DSK (IP2_5) 6. Program szkolenia KDA z DSK (IP2_6)
	IP3 Model Lokalnej Koalicji na rzecz DSK	7. Program 5 spotkań koalicji DSK (IP3_7) 8. Wzór karty potrzeb Lokalnej Koalicji DSK (IP3_8) 9. Wzór strategii współpracy na rzecz DSK (IP3_9)
MES Modułowy System Kształcenia	IP4 Model modernizacji programów nauczania w zakresie możliwości egzaminowania dla zadań zawodowych MES	10. Wzór ankiety wydzielającej moduły MES (IP4_1) 11. Program szkolenia NPNZ z MES (IP4_2) 12. Wzór rekomendacji programowych MES (IP4_3)
	IP5 Model przygotowania Kadr Dydaktyczno-Administracyjnych z MES	13. Wzór ankiety audytu MES (IP5_1) 14. Wzór karty potrzeb szkoleniowych MES (IP5_2) 15. Program szkolenia KDA z MES (IP5_3)
	IP6 Model Lokalnej Koalicji na rzecz MES	16. Program 5 spotkań koalicji MES (IP6_1) 17. Wzór karty potrzeb LK MES (IP6_2) 18. Wzór strategii współpracy na rzecz MES (IP6_3)
DOZ Doradztwo o orientacja zawodowa	IP7 Model modernizacji programów nauczania w zakresie możliwości stosowania elementów doradztwa zawodowego i kariery	19. Wzór ankiety wydzielającej moduły DOZ (IP7_1) 20. Program szkolenia Nauczycieli Praktycznej Nauki Zawodu z DOZ (IP7_2) 21. Wzór rekomendacji programowych DOZ (IP7_3)
	IP8 Model przygotowania Kadr Dydaktyczno-	22. Wzór ankiety audytu DOZ (IP8_1)



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

	Administracyjnych z DOZ	23. Wzór karty potrzeb szkoleniowych DOZ (IP8_2)
		24. Program szkolenia kadry dydaktyczno-administracyjnej z DOZ (IP8_3)
IP9 Model Lokalnej Koalicji na rzecz DOZ		25. Program 5 spotkań koalicji DOZ (IP9_1)
		26. Wzór karty potrzeb Lokalnej Koalicji DOZ (IP9_2)
		27. Wzór strategii współpracy na rzecz DOZ (IP9_3)

2.1. Model MOE z DSK

2.1.1. Model modernizacji programów nauczania w zakresie możliwości zastosowania elementów DSK (IP1)

Opis narzędzi modernizacyjnych składających się na model:

- [Wzór testu badającego luki kompetencyjne \(IP1_1\)](#)

Test luk kompetencyjnych stanowi narzędzie badawcze określające rozbieżność pomiędzy tym czego oczekują pracodawcy (rynek pracy) a tym co potrafią absolwenci. Narzędzie składa się z 10 stron pytań otwartych i zamkniętych (po 5 stron dla ucznia i pracodawcy). W sekcji Uczeń zawarto 50 pytań określających wiedzę i kompetencje ucznia z uwzględnieniem specyfiki zawodu, podzielonych na podsekcje: Rynek pracy i zatrudnienie, Przedsiębiorczość, Umiejętności Interpersonalne, Teoria zawodu, Umiejętność obsługi urządzeń, Doświadczenia praktyczne w zawodzie. Sekcja skierowana do pracodawcy uwzględnia te same podsekcje, jednak pracodawca każdorazowo określa poziom wiedzy i umiejętności pracowników oraz oczekiwany poziom absolwenta szkoły zawodowej w danym obszarze. W każdej podsekcji uwzględniono pytanie otwarte, umożliwiające wskazanie kompetencji nie uwzględnionych w ankiecie.

- [Program szkolenia Nauczycieli Praktycznej Nauki Zawodu z DSK \(IP1_2\)](#)

Konspekt 32-godzinnych zajęć, przewidujących następujące zagadnienia: opis teorii i praktyki modernizacji programu nauczania, rynek pracy i potrzeby regionalnych pracodawców, role poszczególnych nauczycieli i pracowników szkoły oraz opis materiałów szkoleniowych i narzędzi do ćwiczeń.

- [Wzór rekomendacji programowych DSK \(IP1_3\)](#)

Narzędzie niezbędne do modyfikowania programu nauczania na podstawie wyniku testu badającego luki kompetencyjne. Rekomendacje obejmują: rolę nauczycieli Praktycznej Nauki Zawodu i pracowników rozpisane w tabeli funkcjonalnej, wzór uchwały oraz wzór aneksu do programu rozwojowego szkoły.

Pierwsze narzędzie służy identyfikacji luk kompetencyjnych uczniów szkół zawodowych poprzez konfrontację wiedzy i umiejętności ucznia oraz oczekiwań pracodawcy. Diagnoza luk kompetencyjnych stanowi punkt wyjścia do współpracy szkoły zawodowej z pracodawcą celem dostosowania



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

kompetencji absolwentów do faktycznych oczekiwań pracodawców. Projektodawca zakłada, iż dostosowanie to odbywać się będzie z wykorzystaniem elementów DSK z udziałem pracodawcy określającego luki kompetencyjne. Diagnoza luk kompetencyjnych stanowi punkt wyjścia do dalszych etapów modernizacji oferty edukacyjnej na potrzeby regionalnego rynku pracy, takich jak: przygotowanie kadr dydaktycznych do niwelowania zdiagnozowanych luk kompetencyjnych z użyciem narzędzia drugiego wchodzącego w skład modelu oraz modyfikacji programów nauczania adekwatnie do zdiagnozowanych luk z użyciem narzędzia trzeciego. Zestaw narzędzi umożliwia przeprowadzenie modernizacji programu nauczania z zastosowaniem elementów DSK na poziomie ucznia. Dzięki zastosowaniu narzędzi modyfikowane mogą być usługi edukacyjne poprzez uwzględnienie w nich współpracy z lokalnymi pracodawcami (staże, praktyki, praktyczna nauka zawodu) adekwatnie do zdiagnozowanych potrzeb.

2.1.2. Model przygotowania Kadr Dydaktyczno-Administracyjnych z DSK (IP2)

Opis narzędzi modernizacyjnych składających się na model:

- [Wzór ankiety audytu DSK \(IP2_4\)](#)

Narzędzie służące do przeprowadzenia audytu szkoły pod kątem barier i możliwości związanych z realizacją DSK. Ankieta bada uczniów, nauczycieli, rodziców, kadrę administracyjną szkoły i otoczenie szkoły. Ankieta rozpoczyna się od pytań dotyczących występujących form współpracy szkoły z zakładami pracy i zawiera 68 pytań. W drugiej części dokumentu zamieszczona jest tabela rekomendacji i notatki z wywiadów z ww. podmiotami szkoły. W tabelach zestawione zostały potencjały i bariery dotyczące dualnego systemu kształcenia.

- [Wzór karty potrzeb szkoleniowych DSK \(IP2_5\)](#)

Narzędzie jest opracowane na podstawie audytu DSK, zdiagnozowane są w nim potrzeby szkoleniowe kadry dydaktyczno-administracyjnej szkoły. Potrzeby pogrupowane zostały w trzech sekcjach: Sekcja 1 – Nauczyciele zawodu, sekcja 2 – Administracja szkoły i sekcja 3 – Kadry doradcze. Dla każdej sekcji opracowana została ankieta składająca się z pytań – 9 dla nauczycieli zawodu, 19 dla administracji szkoły i 16 pytań dla kadry doradczej.

- [Program szkolenia KDA z DSK \(IP2_6\)](#)

Konspekt 16-godzinnych zajęć, przewidujących następujące zagadnienia: teoria i praktyka wewnątrzszkolnego systemu poradnictwa zawodowego, rola i funkcje biblioteki szkolnej, rola i funkcje pracowni komputerowej i multimedialnej oraz opis materiałów szkoleniowych i narzędzi do ćwiczeń. Program szkolenia kadry dydaktyczno-administracyjnej szkoły, w szczegółowym zakresie wynikającym z Karty Potrzeb Szkoleniowych (IP2_5). Uniwersalny wzór programu wskazuje metody pracy Zespołów Roboczych szkoły. Celem szkolenia jest przygotowanie kadry dydaktyczno-administracyjnej szkoły i CKP do modernizacji oferty kształcenia zawodowego z zastosowaniem elementów DSK. Pod każdym konspektem zamieszczone są oczekiwane rezultaty. Na końcu dokumentu zamieszczono opis materiałów szkoleniowych i narzędzi do ćwiczeń.

Pierwsze narzędzie służy ocenie możliwości szkoły wdrożenia elementów DSK w zakresie kompetencji nauczycieli i kadry administracyjnej, zaplecza dydaktycznego, zarządzania szkołą oraz realnych możliwości współpracy z pracodawcami. Ankieta uwzględnia wszystkich interesariuszy szkoły oraz



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

organizuje proces doradczy w ramach audytu (50-100 godzin) w zależności od diagnozowanych barier i potencjałów modernizacyjnych. Kolejne narzędzie wchodzące w skład modelu służy opracowaniu, w oparciu o wyniki audytu, szczegółowych programów szkoleniowych dla nauczycieli i kadry administracyjnej szkoły w zakresie DSK. Wzorcowy program szkolenia kadry dydaktyczno-administracyjnej szkoły opracowany na podstawie karty potrzeb szkoleniowych to trzeci element opisywanego modelu. Szkolenie dotyczy sposobów implementowania elementów DSK w funkcjonowanie szkoły na różnych poziomach i w różnych obszarach. Szkolenie to ma zatem inne zastosowanie niż program szkolenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu uwzględniony w pierwszym modelu, gdzie celem edukacyjnym jest zaprojektowanie metod edukacyjnych niwelowania zdiagnozowanych luk kompetencyjnych. Zestaw narzędzi umożliwia modernizację oferty edukacyjnej z zastosowaniem elementów DSK na poziomie nauczyciela. Dzięki zastosowaniu narzędzi modyfikowane mogą być usługi edukacyjne oraz procesy zarządcze w szkole.

2.1.3. Model Lokalnej Koalicji na rzecz DSK (IP3)

Opis narzędzi modernizacyjnych składających się na model:

- [Program 5 spotkań koalicji DSK \(IP3 7\)](#)

Narzędzie niezbędne do moderowania prac Lokalnej Koalicji na rzecz rozwoju DSK. Program opisuje tematy przewodnie 5 spotkań moderowanych, cele do wypracowania na tych spotkaniach, optymalny skład uczestników, scenariusze rozmów i ćwiczeń, materiały szkoleniowe i ćwiczeniowe. W pięciu rozdziałach znajdują się konspekty 5 zajęć (4-godzinnych warsztatów) w dwóch sekcjach: funkcje partnerów (w formie tabeli powiązań) oraz strategia i plan działania w formie harmonogramu działania wraz z opisem materiałów szkoleniowych i ćwiczeń.

- [Wzór karty potrzeb Lokalnej Koalicji DSK \(IP3 8\)](#)

Narzędzie niezbędne do opracowania strategii współpracy i rozwoju Lokalnej Koalicji rozwoju DSK. Karta określa potrzeby i korzyści wszystkich interesariuszy i tłumaczy te potrzeby na działania projektowe. Karta składa się z 3 sekcji: Kapitał, Korzyści oraz Schemat powiązań.

- [Wzór strategii współpracy na rzecz DSK \(IP3 9\)](#)

Narzędzie przydatne do planowania współpracy na rzecz DSK z udziałem uczestników koalicji. Wzór przedstawiono w formie deklaracji uczestników o podjęciu współpracy na rzecz realizacji wspólnych potrzeb poprzez wspólne projekty (w tym projekty współfinansowane ze środków UE. Wzór składa się z pięciu sekcji: Misja i wartości, Zasady Partnerstwa, Prawa i Obowiązki, Sposoby Finansowania oraz Plan Działania (w formie tabeli projektów).

Pierwsze narzędzie wchodzące w skład modelu umożliwia strategiczne planowanie prac koalicji (spotkania mają doprowadzić do opracowania i przyjęcia wspólnej strategii rozwoju) oraz efektywne realizowanie zaplanowanych spotkań (moderowanie spotkań w kierunku zaplanowanych celów). Drugie narzędzie przygotowuje zawiązane partnerstwo do opracowania wspólnej strategii rozwoju uwzględniającej potrzeby wszystkich interesariuszy oraz potencjały rozwojowe utworzonego partnerstwa. Narzędzie inwentaryzuje zawiązane partnerstwo oraz umożliwia ocenę utworzonego partnerstwa pod kątem zdolności zarządzania zmianą w zakresie oferty edukacyjnej placówek oświatowych wchodzących w skład partnerstwa. Trzecie narzędzie wchodzące w skład modelu



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

podsumowuje wyniki prac z zastosowaniem dwóch pierwszych narzędzi w formie spójnej i kompleksowej strategii działania i rozwoju zawiązanego porozumienia. Narzędzie umożliwia przygotowanie wspólnych projektów na rzecz wdrożenia w praktykę społeczną elementów DSK, a tym samym dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego rynku pracy. Zestaw narzędzi umożliwia modernizację oferty edukacyjnej z zastosowaniem elementów DSK na poziomie otoczenia szkoły. Dzięki zastosowaniu narzędzi modyfikowana może być współpraca szkoły z otoczeniem celem tworzenia warunków do zastosowania elementów DSK zgodnie z wynikami badań luk kompetencyjnych oraz audytu szkoły. Zastosowanie narzędzi umożliwia planowanie rozwoju szkoły zgodnie z wypracowanymi w ramach dwóch poprzednich modeli rekomendacji rozwojowych (rekomendacje programowe, rekomendacje szkoleniowe, zalecenia z audytu).

2.2. Model MOE z MES

2.2.1. Model modernizacji programów nauczania w zakresie możliwości egzaminowania dla zadań zawodowych (IP4)

Opis narzędzi modernizacyjnych składających się na model:

- [Wzór ankiety wydzielającej moduły MES \(IP4 1\)](#)

Narzędzie służące identyfikacji zadań zawodowych w danym zawodzie. Ankieta jest narzędziem badawczym kierowanym do ucznia i pracodawcy. W sekcji uczeń zawarto 30 pytań określających czynności zawodowe i typowe dla środowiska pracy w danym zawodzie. Sekcja skierowana do pracodawcy uwzględnia te same pytania, jednak pracodawca określa każdorazowo zadania zawodowe we własnej firmie związane ze stanowiskami pracy w konkretnej firmie. W każdej sekcji uwzględniono pytanie zamknięte i otwarte, umożliwiające wskazanie zadań nie uwzględnionych w ankiecie oraz tabele umożliwiające grupowanie wymienionych czynności zawodowych w zadania zawodowe

- [Program szkolenia Nauczycieli Praktycznej Nauki Zawodu z MES \(IP4 2\)](#)

Narzędzie służące przygotowaniu kadr dydaktycznych do egzaminowania i przygotowania uczniów do potwierdzania kwalifikacji dla zadań zawodowych. Konspekt 32 godzin zajęć obejmuje następujące zagadnienia: teoria i praktyka modernizacji programu nauczania do specyfiki kształcenia modułowego w danym zawodzie, opracowanie szczegółowego planu nauczania, role poszczególnych nauczycieli i pracowników szkoły, uwzględnienie specyfiki kształcenia modułowego w Statucie Szkoły i WSO, opracowanie dziennika lekcyjnego, który uwzględni moduły oraz opis materiałów szkoleniowych i narzędzi do ćwiczeń.

- [Wzór rekomendacji programowych MES \(IP4 3\)](#)

Narzędzie do modyfikowania programu nauczania na podstawie wydzielenia modułów MES. Karta określa zakres umiejętności praktycznych w ramach poszczególnych zadań zawodowych: role nauczycieli praktycznej nauki zawodu w przygotowaniu do egzaminu z zadań zawodowych rozpisane w tabeli funkcjonalnej, wzór uchwały i wzór aneksu do programu rozwojowego szkoły.

Pierwsze narzędzie służy identyfikacji zadań zawodowych w danym zawodzie. Opisanie zadań zawodowych z udziałem pracodawcy stanowi punkt wyjścia do współpracy szkoły zawodowej z



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

pracodawcą, celem dostosowania kompetencji absolwentów do faktycznych oczekiwań pracodawców. Diagnoza i opis zadań zawodowych jest punktem wyjścia do dalszych etapów modernizacji oferty edukacyjnej na potrzeby regionalnego rynku pracy, takich jak: przygotowanie kadry dydaktycznej do zmiany programów nauczania oraz standardów egzaminacyjnych na potrzeby potwierdzania zadań zawodowych z użyciem narzędzia drugiego wchodzącego w skład modelu oraz modyfikacji programów nauczania adekwatnie do zdiagnozowanych zadań zawodowych z użyciem narzędzia trzeciego wchodzącego w skład opisywanego modelu. Zestaw narzędzi umożliwia modernizację programu nauczania z zastosowaniem elementów MES na poziomie ucznia. Dzięki zastosowaniu narzędzi modyfikowane będą procedury egzaminowania w kierunku potwierdzania kwalifikacji dla zadań zawodowych.

2.2.2. Model przygotowania Kadr Dydaktyczno-Administracyjnych z MES (IP5)

Opis narzędzi modernizacyjnych składających się na model:

- [Wzór ankiety audytu MES \(IP5 1\)](#)

Narzędzie badawcze i konsultacyjne służące do przeprowadzenia audytu szkoły pod kątem barier i potencjałów związanych z wdrożeniem MES. Za pomocą ankiety badani są uczniowie, nauczyciele, rodzice, kadra administracyjna i otoczenie szkoły. Ankieta podzielona jest na 5 odrębnych sekcji przeznaczonych, w tym 4 dla poszczególnych grup interesariuszy: Sekcja 1 - Uczeń, Sekcja 2 - Nauczyciel, Sekcja 3 – Dyrekcja szkoły, Sekcja 4 - Otoczenie szkoły oraz Sekcja 5 – Tabela rekomendacji i notatki z wywiadów. Narzędzie umożliwia przeprowadzenie 50-100 godzin doradztwa w ramach audytu.

- [Wzór karty potrzeb szkoleniowych MES \(IP5 2\)](#)

Narzędzie niezbędne do opracowania szczegółowych programów szkoleniowych adekwatnych do potrzeb szkoleniowych, w tym utworzenia zespołów szkoleniowych (podział kadry dydaktyczno-administracyjnej na grupy robocze). Karta składa się z 3 sekcji: Sekcja 1 – nauczyciele przedmiotowi, Sekcja 2 – administracja szkoły oraz Sekcja 3 – kadry doradcze. Ankieta opracowana jest w formie Tabeli i schematu powiązań pomiędzy pracownikami (zespoły robocze).

- [Program szkolenia kadry dydaktyczno-administracyjnej z MES \(IP5 3\)](#)

Program szkolenia kadr dydaktyczno-administracyjnych szkoły, w szczegółowym zakresie wynikającym z Karty Potrzeb. Uniwersalny wzór programu (16 godzin) ukazuje metody pracy Zespołów Roboczych szkoły. Składa się z 3 sekcji: Sekcja 1 – nauczyciele przedmiotowi, Sekcja 2 – administracja szkoły oraz Sekcja 3 – kadry doradcze. Ankieta opracowana jest w formie Tabeli i schematu powiązań pomiędzy pracownikami (zespoły robocze wewnątrzszkolnego systemu poradnictwa).

Pierwsze narzędzie służy ocenie faktycznych możliwości szkoły do wdrożenia elementów MES zarówno w zakresie kompetencji nauczycieli i kadry administracyjnej jak też zaplecza dydaktycznego, zarządzania szkołą oraz realnych możliwości współpracy z pracodawcami. Ankieta uwzględnia wszystkich interesariuszy szkoły oraz organizuje proces doradczy w ramach audytu (50-100 godzin) w zależności od zdiagnozowanych barier i potencjałów modernizacyjnych. Kolejne narzędzie wchodzące w skład modelu służy opracowaniu w oparciu o wyniki audytu szczegółowych programów szkoleniowych dla nauczycieli i kadry administracyjnej szkoły w zakresie MES. Wzorcowy program szkolenia kadry



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

dydaktyczno-administracyjnej szkoły opracowany na podstawie karty potrzeb szkoleniowych to trzeci element opisywanego modelu. Szkolenie dotyczy sposobów implementowania elementów MES w funkcjonowanie szkoły na różnych poziomach i w różnych obszarach. Szkolenie to ma zatem inne zastosowanie niż program szkolenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu uwzględniony w pierwszym modelu, gdzie celem edukacyjnym jest zaprojektowanie metod edukacyjnych związanych z przygotowaniem uczniów do egzaminów prowadzonych w nowym trybie. Zestaw narzędzi umożliwia modernizację oferty edukacyjnej z zastosowaniem elementów MES na poziomie nauczyciela. Dzięki zastosowaniu narzędzi modyfikowane mogą być usługi edukacyjne oraz procesy zarządcze w szkole pod kątem wdrożenia potwierdzania kwalifikacji dla zadań zawodowych.

2.2.3. Model Lokalnej Koalicji na rzecz MES (IP6)

Opis narzędzi modernizacyjnych składających się na model:

- Program 5 spotkań Lokalnej Koalicji na rzecz MES (IP6_1)

Narzędzie niezbędne do moderowania prac Lokalnej Koalicji. Program opisuje tematy przewodnie 5 spotkań moderowanych, cele do wypracowania na tych spotkaniach, optymalny skład uczestników, scenariusze rozmów i ćwiczeń, materiały szkoleniowe. Program opracowany został w wersji uniwersalnej dla MES niezależnie od szkoły czy powiatu w pięciu rozdziałach w formie konspektu 5 zajęć (4 godzinnych warsztatów) w dwóch sekcjach: funkcje partnerów (w formie tabeli powiązań) oraz strategia i plan działania w formie harmonogramu działania wraz z opisem materiałów szkoleniowych i ćwiczeń.

- Wzór karty potrzeb Lokalnej Koalicji na rzecz MES (IP6_2)

Narzędzie niezbędne do opracowania strategii współpracy i rozwoju Lokalnej Koalicji. Karta określa potrzeby i korzyści wszystkich interesariuszy i operacjonalizuje te potrzeby na działania projektowe. Karta składa się z 3 sekcji: Sekcja 1 - Kapitał, Sekcje 2 - Korzyści oraz Sekcja 3 - Schemat powiązań.

- Wzór strategii współpracy na rzecz MES (IP6_3)

Narzędzie przydatne w planowaniu współpracy na rzecz MES z udziałem uczestników koalicji. Wzór w formie deklaracji współpracy na rzecz realizacji wspólnych potrzeb (elementów strategii) poprzez wspólne projekty, w tym projekty z UE. Strategia składa się z 5 sekcji: Misja i wartości, Zasady Partnerstwa, Prawa i Obowiązki, Sposoby Finansowania oraz Plan Działania (w formie tabeli projektów)

Pierwsze narzędzie wchodzące w skład modelu umożliwia strategiczne planowanie prac koalicji (spotkania mają doprowadzić do opracowania i przyjęcia wspólnej strategii rozwoju) oraz efektywne realizowanie zaplanowanych spotkań (moderowanie spotkań w kierunku zaplanowanych celów). Drugie narzędzie przygotowuje zawiązane partnerstwo do opracowania wspólnej strategii rozwoju uwzględniającej potrzeby wszystkich interesariuszy oraz potencjały rozwojowe utworzonego partnerstwa. Narzędzie inwentaryzuje zawiązane partnerstwo oraz umożliwia ocenę utworzonego partnerstwa pod kątem zdolności zarządzania zmianą w zakresie oferty edukacyjnej placówek oświatowych wchodzących w skład partnerstwa. Trzecie narzędzie wchodzące w skład modelu podsumowuje wyniki prac z zastosowaniem dwóch pierwszych narzędzi w formie spójnej i kompleksowej strategii działania i rozwoju zawiązanego porozumienia. Narzędzie umożliwia



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

przygotowanie wspólnych projektów na rzecz wdrożenia w praktykę społeczną elementów MES. Zestaw narzędzi umożliwia modernizację oferty edukacyjnej z zastosowaniem elementów MES na trzecim poziomie funkcjonowania szkoły – na poziomie otoczenia szkoły. Dzięki zastosowaniu narzędzi modyfikowana może być współpraca szkoły z otoczeniem celem tworzenia warunków do potwierdzania kwalifikacji dla zadań zawodowych zgodnie z wynikami audytu szkoły. Zastosowanie narzędzi umożliwia planowanie rozwoju szkoły zgodnie z wypracowanymi w ramach dwóch poprzednich modeli rekomendacji rozwojowych (rekomendacje programowe, rekomendacje szkoleniowe, zalecenia z audytu).

2.3. Model MOE z DOZ

2.3.1. Model modernizacji programów nauczania w zakresie możliwości stosowania elementów doradztwa zawodowego i kariery (IP7)

Opis narzędzi modernizacyjnych składających się na model:

- Wzór ankiety wydzielającej moduły DOZ (IP7_1)

Narzędzie służące identyfikacji obszarów poradnictwa zawodowego w zawodzie. Ankieta jest narzędziem badawczym kierowanym do ucznia i pracodawcy.

- Program szkolenia Nauczycieli Praktycznej Nauki Zawodu z DOZ (IP7_2)

Narzędzie niezbędne do przygotowania kadr dydaktycznych do modułów poradnictwa zawodowego i IPD w ramach zajęć dydaktycznych. Program szkolenia dotyczy teorii i praktyki modernizacji programu nauczania. Konspekt 32 godzinnego zawiera następujące zagadnienia: teoria i praktyka modernizacji programu nauczania, podstawy doradztwa kariery w wewnątrzszkolnym systemie poradnictwa, role poszczególnych nauczycieli i pracowników szkoły oraz opis materiałów szkoleniowych i narzędzi do ćwiczeń.

- Wzór rekomendacji programowych DOZ (IP7_3)

Narzędzie niezbędne do modyfikowania programu nauczania na podstawie wydzielenia modułów DOZ. Karta określa tematy z obszaru Indywidualnego Planu Działania realizowane w trakcie zajęć przedmiotowych. Karta akceptowana jest przez Radę Pedagogiczną oraz Szkolny Ośrodek Kariery (jeżeli funkcjonuje w szkole). Rekomendacje dotyczą następujących kwestii: role poszczególnych nauczycieli i pracowników rozpisane w tabeli funkcjonalnej, wzór uchwały i aneksu do programu rozwojowego szkoły.

Pierwsze narzędzie służy identyfikacji obszarów poradnictwa kariery w danym zawodzie, możliwych do realizowania przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Diagnoza i opis tych obszarów stanowi punkt wyjścia współpracy nauczycieli wewnątrz szkoły zawodowej z otoczeniem szkoły celem dostosowania kompetencji absolwentów do faktycznych potrzeb regionalnego rynku pracy. Opis obszarów doradczych jest punktem wyjścia do dalszych etapów modernizacji oferty edukacyjnej, takich jak: przygotowanie kadry dydaktycznej do realizacji usług doradczych i orientacji zawodowej (z użyciem narzędzia drugiego) oraz modyfikacji programów nauczania adekwatnie do zdiagnozowanych



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

obszarów luk (z użyciem narzędzia trzeciego). Zestaw narzędzi umożliwia modernizację programu nauczania z zastosowaniem elementów DOZ na poziomie ucznia. Dzięki zastosowaniu narzędzi modyfikowane mogą być usługi edukacyjne poprzez uwzględnienie w nich elementów poradnictwa kariery i orientacji zawodowej, realizowanych przez wszystkich nauczycieli w ramach wewnątrzszkolnego systemu poradnictwa zawodowego.

2.3.2. Model przygotowania Kadr Dydaktyczno-Administracyjnych z DOZ (IP8)

Opis narzędzi modernizacyjnych składających się na model:

- Wzór ankiety audytu DOZ (IP8_1)

Narzędzie badawcze i konsultacyjne służące do przeprowadzenia audytu szkoły pod kątem barier i potencjałów związanych z DOZ. Ankieta bada uczniów, nauczycieli, rodziców, kadry administracyjne szkoły i otoczenie szkoły. Ankieta podzielona jest na 5 sekcji, w tym 4 dla poszczególnych grup interesariuszy: Sekcja 1 - Uczeń, Sekcja 2 - Nauczyciel, Sekcja 3 – Dyrekcja szkoły, Sekcja 4 - Otoczenie szkoły oraz Sekcja 5 – Tabela rekomendacji i notatki z wywiadów. Narzędzie umożliwia przeprowadzenie 50-100 godzin doradztwa w ramach audytu.

- Wzór karty potrzeb szkoleniowych DOZ (IP8_2)

Narzędzie niezbędne do opracowania szczegółowych programów szkoleniowych adekwatnych do potrzeb szkoleniowych, w tym utworzenia zespołów szkoleniowych (podział KDA na grupy robocze). Karta zawiera 3 sekcje: Sekcja 1 – nauczyciele przedmiotowi, Sekcja 2 – administracja szkoły oraz Sekcja 3 – kadry doradcze. Ankieta opracowana jest w formie Tabeli i schematu powiązań pomiędzy pracownikami (zespoły robocze wewnątrzszkolnego systemu poradnictwa).

- Program szkolenia KDA z DOZ (IP8_3)

Program szkolenia kadr dydaktyczno-administracyjnych szkoły, w szczegółowym zakresie wynikającym z Karty Potrzeb. Uniwersalny wzór programu wskazuje metody pracy Zespołów Roboczych szkoły. Konspekt 16-godzinnych zajęć obejmuje następujące zagadnienia: teoria i praktyka wewnątrzszkolnego systemu poradnictwa zawodowego, rola i funkcje biblioteki szkolnej, rola i funkcje pracowni komputerowej i multimedialnej oraz opis materiałów szkoleniowych i narzędzi do ćwiczeń.

Pierwsze narzędzie służy ocenie faktycznych możliwości do szkoły wdrożenia elementów DOZ zarówno w zakresie kompetencji nauczycieli i kadry administracyjnej jak też zaplecza dydaktycznego, zarządzania szkołą oraz realnych możliwości współpracy z pracodawcami. Ankieta uwzględnia wszystkich interesariuszy szkoły oraz organizuje proces doradczy w ramach audytu (50-100 godzin) w zależności od diagnozowanych barier i potencjałów modernizacyjnych. Kolejne narzędzie wchodzące w skład modelu służy opracowaniu w oparciu o wyniki audytu szczegółowych programów szkoleniowych dla nauczycieli i kadry administracyjnej szkoły w zakresie DOZ. Wzorcowy program szkolenia kadry dydaktyczno-administracyjnej szkoły opracowany na podstawie karty potrzeb szkoleniowych to trzeci element opisywanego modelu. Szkolenie dotyczy sposobów implementowania elementów DOZ w funkcjonowanie szkoły na różnych poziomach i w różnych obszarach. Szkolenie to ma zatem inne zastosowanie niż program szkolenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu uwzględniony w pierwszym modelu, gdzie celem edukacyjnym jest zaprojektowanie metod edukacyjnych realizacji



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

zdiagnozowanych obszarów doradczych. Zestaw narzędzi umożliwia modernizację oferty edukacyjnej z zastosowaniem elementów DOZ na poziomie nauczyciela. Dzięki zastosowaniu narzędzi modyfikowane mogą być usługi edukacyjne oraz procesy zarządcze w szkole.

2.3.3. Model Lokalnej Koalicji na rzecz DOZ (IP9)

Opis narzędzi modernizacyjnych składających się na model:

- Program 5 spotkań koalicji DOZ (IP9_1)

Narzędzie niezbędne do moderowania prac Lokalnej Koalicji. Program opisuje tematy przewodnie 5 spotkań moderowanych, cele do wypracowania na tych spotkaniach, optymalny skład uczestników, scenariusze rozmów i ćwiczeń, materiały szkoleniowe. Program opracowany został w wersji uniwersalnej dla DOZ niezależnie od szkoły czy powiatu w pięciu rozdziałach w formie konspektu 5 zajęć (4-godzinnych warsztatów) każdy w dwóch sekcjach: funkcje partnerów (w formie tabeli powiązań) oraz strategia i plan działania w formie harmonogramu działania wraz z opisem materiałów szkoleniowych i ćwiczeń

- Wzór karty potrzeb Lokalnej Koalicji DOZ (IP9_2)

Narzędzie niezbędne do opracowania strategii współpracy i rozwoju Lokalnej Koalicji. Karta określa potrzeby i korzyści wszystkich interesariuszy i operacjonalizuje te potrzeby na działania projektowe w trzech sekcjach: Kapitał - Winien, Korzyści - Ma oraz schemat powiązań.

- Wzór strategii współpracy na rzecz DOZ (IP9_3)

Narzędzie przydatne w planowaniu współpracy na rzecz DOZ z udziałem uczestników koalicji. Wzór w formie deklaracji współpracy na rzecz realizacji wspólnych potrzeb (elementów strategii) poprzez wspólne projekty, w tym projekty z UE w pięciu sekcjach: Misja i wartości, Zasady Partnerstwa, Prawa i Obowiązki, Sposoby Finansowania oraz Plan Działania (w formie tabeli projektów).

Pierwsze narzędzie wchodzące w skład modelu umożliwia strategiczne planowanie prac koalicji (spotkania mają doprowadzić do opracowania i przyjęcie wspólnej strategii rozwoju) oraz efektywne realizowanie zaplanowanych spotkań (moderowanie spotkań w kierunku zaplanowanych celów). Drugie narzędzie przygotowuje partnerstwo do opracowania wspólnej strategii rozwoju uwzględniającej potrzeby wszystkich interesariuszy. Narzędzie inwentaryzuje zawiązane partnerstwo oraz umożliwia ocenę utworzonego partnerstwa pod kątem zdolności zarządzania zmianą w zakresie oferty edukacyjnej. Trzecie narzędzie wchodzące w skład modelu podsumowuje wyniki prac z zastosowaniem dwóch pierwszych narzędzi w formie spójnej i kompleksowej strategii działania i rozwoju zawiązanego porozumienia. Narzędzie umożliwia przygotowanie wspólnych projektów na rzecz wdrożenia w praktykę społeczną elementów DOZ. Zestaw narzędzi umożliwia modernizację oferty edukacyjnej z zastosowaniem elementów DOZ na poziomie otoczenia szkoły. Dzięki zastosowaniu narzędzi modyfikowana może być współpraca szkoły z otoczeniem celem tworzenia warunków do zastosowania elementów DOZ zgodnie z opisanymi obszarami doradczymi oraz wynikami audytu szkoły.



3. Kryteria oceny i pytania ewaluacyjne

Na potrzeby ewaluacji wewnętrznej, do oceny produktów finalnych **w ramach badania ilościowego** przyjęto 3 kryteria ewaluacyjne, którym przyporządkowano pytania w ankietach CATI i CAWI:

- **Użyteczność** - kryterium pozwalające ocenić faktyczny wpływ zaoferowanego wsparcia na poprawę sytuacji odbiorców i użytkowników spoza testu, odpowiadając na pytanie dotyczące możliwości zastosowań modeli, narzędzi w praktyce poza projektowej. Kryterium to realizowane jest w każdym modelu interwencji głównie poprzez narzędzia strategiczne, lokujące narzędzia modernizacyjne i model interwencji w dłuższej perspektywie czasowej z zaangażowaniem szerszej puli instytucji.
- **Skuteczność** - kryterium pozwalające ocenić odniesienie rzeczywistych efektów realizacji projektu (produktów finalnych) do jego zakładanych celów (modernizacji oferty edukacyjnej) - odpowiada na pytanie czy wypracowane narzędzia ułatwiają modernizację oferty edukacyjnej i jej dostosowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy. Kryterium to realizowane jest w każdym modelu interwencji głównie poprzez narzędzia edukacyjne zwiększające skuteczność podejmowanych działań modernizacyjnych.
- **Trafność** - kryterium pozwalające ocenić w jakim stopniu wypracowane produktu finalne odpowiadają zidentyfikowanym w trakcie badań przed rozpoczęciem testów problemom w obszarze objętym projektem i specyficznym potrzebom beneficjentów (odbiorców i użytkowników wypracowanych produktów finalnych). Kryterium to realizowane jest w każdym modelu interwencji przede wszystkim poprzez narzędzia badawcze zwiększające trafność wypracowywanych metod modernizacji i związanych z nimi narzędzi edukacyjnych i strategicznych.

Natomiast, do oceny produktów finalnych **w ramach badania jakościowego** przyjęto 3 kryteria ewaluacyjne, którym przyporządkowano pytania w scenariuszach FGI. Dwa kryteria były analogiczne do technik ilościowych, tj. **trafność** i **użyteczność** (opis powyżej). Trzecim, odmiennym kryterium była **efektywność**, rozumiana jako ocena stopnia, w jakim zaprojektowane produkty finalne są efektywne w relacji nakładów i kosztów do uzyskanych efektów modernizacji oferty edukacyjnej. Wyniki oceny w tym zakresie były podstawą sformułowania rekomendacji wdrożeniowych dla innych szkół i organów prowadzących szkoły zainteresowanych kosztem uzyskania zakładanych efektów modernizacyjnych, na które składają się nie tylko koszty finansowe, ale także koszty organizacyjne, osobowe czy zarządcze związane z wdrożeniem poszczególnych modeli modernizacji. Dodatkowo uwzględniana była **rzetelność** narzędzi wdrożeniowych, rozumiana jako możliwość wywierania wpływu na tworzenie modeli przez poszczególne grupy interesariuszy.

W odniesieniu do poziomów poszczególnych modeli modernizacji (odpowiednio DKS, MES lub DOZ) poszukiwano odpowiedzi na następujące problemy szczegółowe:

- **na poziomie ucznia:** W jakim stopniu wprowadzenie modeli przyczyniło się do poprawy organizacji pracy szkoły i pracodawcy z uczniem, do wzrostu praktycznych umiejętności wykonywania zawodu, do niwelowania barier związanych ze przestarzała baza szkoleniowa, do niwelowania luk w wykształceniu uczniów w stosunku do oczekiwań pracodawców, do zbliżenia umiejętności absolwentów do potrzeb rynku pracy czy oczekiwań pracodawców?



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

- **na poziomie szkoły:** Czy zastosowane modele przyczyniły się do wzrostu kompetencji kadr? W jaki sposób zmiany programowe przygotowały szkołę do pracy z uczniem lub zbliżyły szkołę do rynku pracy? Czy modele wprowadzają podejście marketingowe, tj. czy określanie klientów wewnętrznych szkoły zwiększa współpracę kadry dydaktyczno-administracyjnej? Czy modele angażują nauczycieli w roli trenerów? Czy modele angażują pracodawców do szkolenia kadry dydaktyczno-administracyjnej w roli moderatorów, trenerów?
- **na poziomie otoczenia:** Jakie korzyści przyniosła współpraca lokalna w kontekście dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy? Czy współpraca z otoczeniem ułatwia projektowanie nowych metod edukacyjnych lub ich modyfikacje? Czy organizowanie współpracy lokalnej ułatwia wypracowanie lokalnej strategii współpracy, określenie klientów szkoły, ich potrzeb i interesów oraz czy motywuje uczestników do współpracy? Czy modele ułatwiają wykorzystanie potencjału edukacyjnego otoczenia szkoły?

Zgodnie ze Strategią wdrażania projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w województwie podlaskim”, została przeprowadzona **ewaluacja zewnętrzna** z odniesieniem do 4 kryteriów:

- trafności,
- efektywności,
- skuteczności oddziaływania,
- trwałości efektów.

Ewaluację zewnętrzną przeprowadzono na podstawie:

- oceny przeprowadzonej przez Projektodawcę (wyniki badań FGI, CATI i CAWI);
- wyniki badania jakościowego z wykorzystaniem metody IDI przeprowadzonego przez ewaluatora zewnętrznego;
- analizy eksperckiej dokumentacji projektowej otrzymanej od Projektodawcy oraz wyników badań.

Celem przeprowadzenia ewaluacji zewnętrznej Projektodawca przedstawił następującą dokumentację:

1. Raport z FGI_DSK_O. Sprawozdanie i wstępne opracowanie wyników badania FGI. Odbiorcy uczestnicy testu produktów finalnych model modernizacji oferty edukacyjnej z zastosowaniem DSK.
2. Raport z FGI_DSK_U. Sprawozdanie i wstępne opracowanie wyników badania FGI użytkownicy otoczenie testu produktów finalnych. Model modernizacji oferty edukacyjnej z zastosowaniem DSK.
3. Raport ewaluacyjny DSK. Innowacyjne metody modernizacji oferty edukacyjnej z zastosowaniem rozwiązań dualnego systemu kształcenia.
4. Raport z FGI_MES_O sprawozdanie i wstępne opracowanie wyników badania FGI. Odbiorcy uczestnicy testu produktów finalnych model modernizacji oferty edukacyjnej z zastosowaniem MES.
5. Raport z FGI_MES_U. Sprawozdanie i wstępne opracowanie wyników badania FGI. Użytkownicy otoczenie testu produktów finalnych. Model modernizacji oferty edukacyjnej z zastosowaniem MES.
6. Innowacyjne metody modernizacji oferty edukacyjnej z zastosowaniem rozwiązań modułowego systemu kształcenia.



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

7. Raport z FGI_DOZ_O. Sprawozdanie i wstępne opracowanie wyników badania FGI odbiorcy uczestnicy testu produktów finalnych model modernizacji oferty edukacyjnej z zastosowaniem DOZ.
8. Raport z FGI_DOZ_U. Sprawozdanie i wstępne opracowanie wyników badania FGI. Użytkownicy otoczenie testu produktów finalnych model modernizacji oferty edukacyjnej z zastosowaniem DOZ.
9. Raport ewaluacyjny DOZ innowacyjne metody modernizacji oferty edukacyjnej z zastosowaniem rozwiązań doradztwa i orientacji zawodowej.

oraz

Strategię wdrażania projektu pt. „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w województwie podlaskim” (WND-POKL.09.02.00-20-002/09).

Zlecający nie udostępnił wniosku o dofinansowanie projektu.

Do oceny innowacyjności wypracowanych rozwiązań wykorzystane zostały analizy wszystkich produktów projektu, pogłębione analizy wybranych odbiorców i użytkowników produktów, biorących udział w fazie testowania, analizy raportów oraz zgromadzonych danych ilościowych i jakościowych.

4. Opis zastosowanych metod badawczych

W ramach **ewaluacji wewnętrznej** posłużono się ilościowymi i jakościowymi metodami badawczymi:

- **badanie ankietowe CAWI** (Computer Assisted Web Interview) - wywiad telefoniczny przeprowadzony na podstawie kwestionariusza badawczego przygotowanego odrębnie dla modelu (poziomu) modernizacji oraz dla grupy badawczej nie związanej bezpośrednio z testem (pracownicy szkoły nie biorący udziału w teście, pracownicy innych szkół oraz instytucji otoczenia szkoły). Ankietę skonstruowano w taki sposób, by wypełniający mógł przed oceną produktów finalnych poznać ich założenia i funkcje;
- **badanie ankietowe CATI** (Computer Assisted Telephone Interview) - wywiad telefoniczny przeprowadzony na podstawie kwestionariuszy badawczych przygotowanych na potrzeby badania specjalnie dla poszczególnych modeli (poziomów) modernizacji oraz specjalnie dla poszczególnych grup badawczych;
- **zogniskowany wywiad grupowy FGI** (Focused Group Interview) - fokusowe wywiady z uczestnikami projektu i procesu testowania (FGI_U) oraz z otoczeniem nie biorącym udziału w teście, ale będącym odbiorcą modelu (FGI_O). Wywiady przeprowadzane w oparciu o dokładne scenariusze spotkania pozwoliły na szersze ujęcie oceny prowadzonego projektu oraz umożliwiły zaprezentowanie i wspólną analizę wypracowanych modeli interwencji modernizacyjnej. W szczególności formuła spotkania fokusowego miała stwarzać szanse na wypracowanie rekomendacji do wdrożeń.

Ewaluacja zewnętrzna została przeprowadzona z wykorzystaniem metod jakościowych:

- **indywidualne wywiady pogłębione IDI** (Individual In-Depth Interviews) – wywiad indywidualny, polegający na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z informatorem / respondentem, której celem było dotarcie do bardziej szczegółowych informacji na temat produktów projektu. W trakcie wywiadu indywidualnego podejmowane były pytania badawcze



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

dotyczące przydatności (użyteczności), multiplikowalności (upowszechnienia) i jakości narzędzi wdrożeniowych, a także oraz przydatności zaproponowanych modeli do modernizacji oferty edukacyjnej w zakresie dostosowania do regionalnego rynku pracy oraz zastosowania zasady empowerment, czyli zaangażowania grup docelowych. W wywiadach uczestniczyli przedstawiciele szkół zaangażowanych w projekt, uczniowie, którzy brali udział w działaniach realizowanych w projekcie oraz przedstawiciele pracodawców zaangażowani w projekt. Badanie IDI zostało zastosowane jako uzupełnienie innych metod badawczych i miało na celu pogłębienie wiedzy o produktach projektu. Formuła wywiadów pozwalała na dotarcie do emocjonalnych i motywacyjnych wzorów zachowań uczestników projektu (na każdym z trzech poziomów);

- **ocena ekspercka**, której wyniki prezentowane są w niniejszym raporcie.

Ocena produktów finalnych została przeprowadzona w ramach badania IDI poprzez próbę odpowiedzi na następujące pytania ewaluacyjne, zgodnie z przyjętymi kryteriami ewaluacji:

1. Czy wypracowane produkty finalne odnoszą się do rzeczywistych potrzeb rynku pracy i czy gwarantują możliwość szerokiego ich zastosowania?,
2. Czy wypracowane produkty przyczyniają się do realizacji celów projektu, czy modernizują szkołę w zakresie dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy poprzez zastosowanie innowacji edukacyjnych?,
3. Czy proces modernizacji oferty edukacyjnej odpowiada na potrzeby uczestników procesu testowania? (uczeń, kadra, otoczenie)? ,
4. W jakim stopniu przeprowadzony proces testowania uwzględniał udział przedstawicieli odbiorców i użytkowników wypracowywanych narzędzi?,
5. Czy wypracowane narzędzia są efektywne w relacji nakładu kosztów do zyskanych efektów modernizacyjnych?

5. Opis próby badawczej

W ramach ewaluacji wewnętrznej przeprowadzone zostały **badania ilościowe** w trzech obszarach problemowych (DSK, MES, DOZ) skierowane do grupy 20 odbiorców i 5 uczestników testu przy zastosowaniu metody CATI. Dodatkowo od 51 do 60 użytkowników testu w obszarze DSK i DOZ oraz 13 w obszarze MES wzięło udział w badaniu ilościowym metodą CAWI. W celu sformułowania ostatecznych rekomendacji wdrożeniowych na rzecz walidacji produktów finalnych przeprowadzone zostały **badania jakościowe** metodą FGI w każdym obszarze problemowym, oddzielnie dla użytkowników i odbiorców testu (od 5 do 7 osób).

W ramach ewaluacji zewnętrznej projektu przeprowadzono wywiady indywidualne z przedstawicielami szkół zaangażowanych w projekt (3 osoby z kadry kierowniczej); uczniami, którzy brali udział w działaniach realizowanych w projekcie (10 osób) oraz przedstawicielami pracodawców zaangażowanych w projekt (3 osoby).

W badaniach uczestniczyli użytkownicy i odbiorcy, tzn. uczniowie, nauczyciele, przedsiębiorcy oraz inni przedstawiciele lokalnych instytucji z otoczenia szkoły.



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

MOE	Ewaluacja wewnętrzna			Ewaluacja zewnętrzna
	FGI_Odbiorcy	FGI_Użytkownicy	CATI / CAWI	IDI
DSK	5 os. – kadra administracyjno-dydaktyczna 2 os. - otoczenie	6 os.	20 os. – uczniowie 5 os. – kadra administracyjno-dydaktyczna 51 os. - otoczenie	3 os. – kadra administracyjno-dydaktyczna 10 os. – uczniowie 3 os. - przedstawiciele pracodawców zaangażowanych w projekt
MES	7 os. – kadra administracyjno-dydaktyczna 1 os. - otoczenie	5 os.	20 os. – uczniowie 5 os. – kadra administracyjno-dydaktyczna 13 os. - otoczenie	
DOZ	7 os. – kadra administracyjno-dydaktyczna 3 os. - otoczenie	7 os.	20 os. – uczniowie 5 os. – kadra administracyjno-dydaktyczna 60 os. - otoczenie	

6. Wyniki ewaluacji wewnętrznej projektu

6.1. Ewaluacja narzędzi MOE z DSK

6.1.1. Użyteczność

Ocena użyteczności narzędzi w modelu jest różna w zależności do grup oceniających. W opinii uczniów najniższą rangę uzyskała użyteczność testu luk kompetencyjnych w zakresie możliwości określania ich potrzeb edukacyjnych. W opinii nauczycieli najwyższą rangę w zakresie użyteczności modelu ma możliwość uwzględnienia potrzeb edukacyjnych uczniów i pracodawców. Porównanie to wskazuje na konieczność uwzględnienia w badaniu luk kompetencyjnych obszarów edukacyjnych interesujących nie tylko dla pracodawców i nauczycieli, ale także ciekawych dla uczniów (zajęcia pozalekcyjne, hobbistyczne, poza przedmiotowe). Użyteczność MOE z DSK jest największa w opinii instytucji otoczenia, co wskazuje na to, że DSK jest naturalnym obszarem współpracy z otoczeniem szkoły. Obszary te są szczególnie istotne dla szkół, które w miarę dobrze rozwinęły już współpracę z pracodawcami.

Przedstawiciele otoczenia szkoły, nie biorący udziału w testowaniu produktów, w swoich ocenach skoncentrowali się głównie na współpracy szkoły z otoczeniem, a w szczególności angażowaniu merytorycznym otoczenia w rozwój i modernizację szkoły. Przedstawiciele pracodawców i rzemiosła uznali, iż wypracowane rozwiązania powinny być wdrażane w innych szkołach, szczególnie w małych szkołach z obszarów wiejskich, które nie mają w otoczeniu dużych pracodawców, i które powinny bazować na współpracy z małymi i średnimi przedsiębiorstwami oraz rzemieślnikami.

Podsumowując ocenę użyteczności narzędzi związanych z IP1, IP2 i IP3 należy stwierdzić, że zarówno uczestnicy testu, jak i otoczenie testu (potencjalni użytkownicy modeli) uznali, że narzędzia te są uniwersalne i gotowe do zastosowania w innych szkołach i/lub powiatach.



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

6.1.2. Skuteczność

Ocena skuteczności narzędzi w modelu jest różna w zależności od grup oceniających. Najniższą rangę na poziomie ucznia uzyskała skuteczność modelu w zakresie dostosowania programu nauczania do potrzeb lokalnego rynku pracy, a najwyższą w opinii otoczenia uzyskała konieczność uwzględnienia współpracy lokalnej w modernizowaniu oferty edukacyjnej.

Jeśli chodzi o stosunkowo niską rangę skuteczności stosowania modelu przez uczniów, można zakładać, że poza osobistą korzyścią, jaką daje im ustalenie potencjału zawodowego, nie widzą oni przełożenia na dalsze kroki modernizacyjne w szerszej perspektywie, tj. perspektywie szkoły i otoczenia. Ocena taka nie powinna dziwić, a ponadto warto zaznaczyć, że ocena skuteczności modelu była w tym względzie niska w porównaniu do pozostałych grup, a nie bezwzględnie niska. Aż 75% badanych uczniów potwierdziła znaczenie modelu dla poprawy jakości oferty edukacyjnej szkoły.

Z kolei mając inną perspektywę (i pewnie większą świadomość procesu edukacyjnego) wszyscy respondenci z otoczenia szkoły wskazali, że współpraca szkoły z otoczeniem w zakresie identyfikacji potrzeb otoczenia oraz możliwych obszarów współpracy powinna być elementem procesu modernizowania oferty edukacyjnej szkoły zawodowej, co potwierdza jak bardzo skuteczną metodą modernizacyjną jest ścisła współpraca szkoły z otoczeniem.

6.1.3. Trafność

Ocena trafności narzędzi modeli jest nieznacznie różna w zależności od grup oceniających. Najniższą rangę uzyskała w opinii uczniów trafność modelu w dostosowaniu programu nauczania do potrzeb ucznia, a najwyższą w opinii ucznia waga angażowania lokalnych pracodawców w DSK, a także w opinii szkoły trafność modelu w zakresie uwzględnienia w audycie szkoły i programie szkoleń potrzeb kadr dydaktyczno-administracyjnych szkoły.

Podsumowując ocenę trafności narzędzi związanych z IP1, IP2 i IP3 należy stwierdzić, iż zarówno uczestnicy testu, jak i otoczenie testu (użytkownicy modeli) uznali, iż narzędzia te uwzględniają potrzeby ucznia, szkoły i otoczenia. Pozytywnie oceniono powiązanie narzędzi z potrzebami pracodawców na wszystkich poziomach modernizacji oferty edukacyjnej, zarówno w aspekcie oceny luk kompetencyjnych na poziomie ucznia, w aspekcie oceny dostępnych zasobów edukacyjnych w placówce edukacyjnej i możliwości uzupełnienia tych zasobów przez personel z otoczenia szkoły na drugim poziomie modernizacji oferty edukacyjnej oraz na poziomie otoczenia, gdzie pracodawcy byli kluczowym partnerem dwustronnej współpracy szkoły z lokalnymi instytucjami. Uczestnicy badań ewaluacyjnych, nie biorący udziału w testowaniu produktów, w swoich ocenach skoncentrowali się głównie na trafności narzędzi w zakresie uwzględnienia potrzeb i kapitału otoczenia na wszystkich poziomach modernizacji oferty edukacyjnej. Stwierdzili, iż angażowanie pracodawców i rzemiosła realizuje potrzeby uczniów, zwiększając tym samym ich szanse na zatrudnienie czy praktycznej nauki zawodu u pracodawcy; realizuje potrzeby kadry dydaktycznej, zwiększając ich wiedzę o zawodach i wreszcie realizuje potrzeby otoczenia, poprzez kreowanie warunków do współpracy szkoły z szerszą grupą pracodawców (w tym rzemieślników, którzy często są pomijani w lokalnej współpracy i edukacji zawodowej młodych ludzi w systemie oświaty).



6.1.4. Rzetelność

Uczestnicy testu podkreślają jako istotną zaletę badania luki kompetencyjnej u ucznia, gdzie uwaga zwrócona jest nie tyle na ocenę kompetencji ucznia, co na różnice pomiędzy kompetencjami absolwenta szkoły a oczekiwaniami pracodawcy.

Ocena rzetelności narzędzi związanych z IP1, IP2 i IP3 pozwala stwierdzić, iż zarówno uczestnicy testu, jak i otoczenie (użytkownicy modeli) ocenili, iż narzędzia te uwzględniają wpływ ucznia, szkoły i otoczenia na proces ich tworzenia i wdrażania. Pracownicy szkoły biorący udział w projekcie stwierdzili, iż wszyscy interesariusze mieli wpływ na rezultat testowania, mogąc wносить uwagi do narzędzi na etapie ich tworzenia oraz na etapie ich użycia. Uczestnicy badania ewaluacyjnego, nie biorący udziału w testowaniu produktów, w swoich ocenach zwracali uwagę głównie na rzetelność modernizacji oferty edukacyjnej w zakresie angażowania w proces modernizacyjny szerszego grona pracodawców z otoczenia szkoły. Podkreślono potencjał edukacyjny Izby Rzemieślniczej czy samych rzemieślników, którzy posiadają najbardziej aktualną wiedzę o zawodzie będąc bardziej otwartym i elastycznym w kontekście wyzwań rynkowych niż duże przedsiębiorstwa, bazujące na kosztownej - a co za tym idzie, mniej elastycznej - technologii.

6.1.5. Efektywność

Zastosowanie narzędzi w ramach MOE z DSK, poza nakładem pracy i czasu nauczycieli zainteresowanych wdrożeniem DSK, nie generuje istotnych kosztów finansowych. Produkt finalny związany z tym obszarem modernizacji oferuje innym szkołom gotowe wzory ankiet, programów, kart, wymagających nieznacznej modyfikacji pod kątem specyficznych potrzeb danej szkoły. Instrukcja obsługi tych narzędzi nie wymaga angażowania ekspertów zewnętrznych lub osób spoza szkoły, zamawiania dodatkowych usług czy opracowań, a każdorazowo opiera się na zespole nauczycieli, tworzących zespół wdrożeniowy.

Niewielkie koszty mogą wiązać się z narzędziami o charakterze edukacyjnym (tzn. narzędzia ułatwiające projektowanie szkoleń, seminariów i innych działań edukacyjnych poprzez diagnozę potrzeb wszystkich nauczycieli i pracowników powiązanych z DSK oraz dostosowanie tematyki do faktycznych potrzeb kadry dydaktyczno-administracyjnej). Są to narzędzia optymalizujące proces edukacyjny, ale same szkolenia wykraczają poza użycie tych narzędzi, tak jak realizacja zajęć wykracza poza rekomendacje programowe i koszty związane z opracowaniem tych rekomendacji. Należy jednak podkreślić, iż koszt realizacji takich szkoleń nie jest zbyt wysoki w stosunku do wymiernych korzyści z tych szkoleń.

Podsumowując zebrane analizy w zakresie zastosowanych kryteriów oceny należy uznać, że modele Modernizacji Oferty Edukacyjnej (MOE) z zastosowaniem rozwiązań Dualnego Systemu Kształcenia (DSK) uwzględniają potrzeby wszystkich interesariuszy modelu, których angażują do aktywnej współpracy w na każdym etapie tworzenia zmiany. Wypracowane modele MOE z DSK umożliwiają i/lub tworzą warunki do skutecznego i efektywnego wdrożenia zmiany modernizacyjnej oferty edukacyjnej.



6.2. Ewaluacja narzędzi MOE z MES

6.2.1. Użyteczność

Ocena użyteczności narzędzi w modelu różni się nieznacznie w zależności do grup oceniających. Najniższą rangę uzyskała użyteczność w opinii otoczenia, co jest spowodowane faktem, iż otoczenie, a w szczególności pracodawcy, zwykle nie posiadają podstawowej wiedzy na temat metodologii MES oraz konsekwencji wdrożenia Modułowego Systemu Kształcenia dla rynku pracy. Badani przedstawiciele otoczenia nie mieli bezpośredniego kontaktu z testowanym produktem, a w związku z tym bazowali na potocznej wiedzy o zadaniach zawodowych.

Użyteczność MOE z MES jest największa w opinii uczniów, co potwierdza, iż zastosowanie metodologii MES jest najbardziej korzystne dla ucznia, któremu umożliwia potwierdzenie kwalifikacji w ramach zadań zawodowych. Dużo niżej użyteczność modelu ocenili nauczyciele i kadra administracyjna szkoły.

Oceny użyteczności narzędzi związanych z IP4, IP5 i IP6 pozwalają stwierdzić, iż uczestnicy testu wypracowanych produktów finalnych oraz otoczenie testu (potencjalni użytkownicy modeli) ocenili narzędzia jako uniwersalne, choć z zastrzeżeniem, że nie na tyle, aby bez żadnych modyfikacji można było je zastosować w innych szkołach. Konieczne jest każdorazowe dostosowanie ankiety modułów MES oraz - analogicznie - ankiety audytu MES do kierunków kształcenia w danej szkole, do konkretnego zawodu. Jednakże, w opinii pracowników prowadzących prace testujące w ramach projektu, wysiłek wydzielania zadań zawodowych oraz ich konsultowania z uczniami, nauczycielami i pracownikami szkoły oraz otoczeniem szkoły zwiększa uniwersalność modelu, a dalej jego trafność i rzetelność (chodzi tu o procedurę zastosowania narzędzi wypracowanych w projekcie). Uczestnicy badań, nie biorący udziału w testowaniu produktów uznali, iż najważniejszym obszarem modernizacji jest współpraca szkoły z otoczeniem. Zwrócili uwagę na fakt, że proces wydzielania zadań zawodowych wymaga nie tylko konsultacji z uczniami, pracodawcami (klientami szkoły), ale także ze specjalistami, zawodoznawcami, którymi szkoła (zwłaszcza mała) często nie dysponuje. Oparcie procesu wydzielania zadań zawodowych na zespołach nauczycieli co prawda daje efekt motywacyjny dla kadry dydaktyczno-administracyjnej, ale efekty tych prac nie muszą być adekwatne do potrzeb regionu. Proces ten powinien być konsultowany z otoczeniem, na poziomie współpracy o charakterze branżowym lub regionalnym. Tworzenie relacji na poziomie regionu lub branży zwiększy jakość standardu wdrażanego w ramach modernizacji oraz wspiera proces poprzez zaangażowanie większej grupy partnerów społecznych, dużych pracodawców, związków pracodawców czy uczelni związanych zdaną branżą.

6.2.2. Skuteczność

Ocena skuteczności narzędzi w modelu jest różna w zależności do grup oceniających. Najniższą rangę uzyskała skuteczność modelu funkcjonowania lokalnej koalicji, a najwyższą w opinii uczniów skuteczność we wprowadzaniu zmian w programach nauczania i metodach pracy. Z powyższego wynika, iż uczniowie biorący udział w testowaniu 3 narzędzi związanych z IP4 w najwyższym stopniu odczuli zmianę w sposobie nauczania. Nie jest to zaskoczeniem, gdyż wydzielenie zadań zawodowych w ramach MES powoduje istotną reorganizację procesu dydaktycznego, programu lekcji a nawet kadry dydaktycznej. Tak samo wprowadzenie egzaminów dla zadań zawodowych jest wymierną wartością dodaną zmiany. To, co jednak jest zauważalną zmianą i wartością dla uczniów, jest jednocześnie



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

największą barierą we wdrażaniu MES. Są to mianowicie znaczne koszty reorganizacyjne w szkole. Dlatego też, z uwagi na obciążenie dużym kosztem organizacyjnym wdrożenia, oceny 3 narzędzi związanych z IP6 na poziomie szkoły są niższe. Skuteczność modelu IP6 została oceniona najslabiej na poziomie otoczenia. Związane jest to z faktem, iż korzyści z wprowadzenia MES nie są tak oczywiste dla instytucji współpracujących ze szkołą, a pracodawcy nie dostrzegają przełożenia zastosowania MES na rynek pracy i kompetencje absolwenta szkoły.

6.2.3. Trafność

Należy stwierdzić, iż przede wszystkim uczniowie wysoko oceniają dostosowanie narzędzi modelu do potrzeb ucznia. Jest to wynik zgodny z wnioskami dotyczącymi oceny użyteczności narzędzi. Modułowy System Kształcenia w głównej mierze odpowiada na potrzeby ucznia, zwiększając jego elastyczność na rynku, dostosowując proces edukacyjny do zainteresowań, docelowo zwiększając elastyczność i dostosowanie do potrzeb ucznia całej edukacji. Przy wysokich korzyściach dla ucznia i wysokim dostosowaniu modelu do potrzeb ucznia (wysokiej trafności), wprowadzenie MES jest problematyczne dla nauczycieli i szkoły. Ocena narzędzi związanych z IP5 w tym zakresie wskazuje, że rozwiązanie to w małym stopniu odpowiada na potrzeby szkoły czy nauczycieli, a wręcz odwrotnie – przysparza problemów i dodatkowej pracy. Niska ocena trafności w przypadku otoczenia związana jest z niską świadomością korzyści z wprowadzenia MES oraz niską wiedzą na temat tego systemu kształcenia. Zdecydowanie lepiej oceniane byłyby konkretne rezultaty tego modelu, takie jak możliwość potwierdzania kwalifikacji dla zadań zawodowych, jako alternatywa lub dopełnienie egzaminów dla całego zawodu oraz możliwość zamawiania zadań zawodowych w szkołach.

Uczestnicy testu, nauczyciele szkoły biorący bezpośredni udział w opracowaniu i testowaniu ocenianych narzędzi, wskazali jednak na konieczność specjalnych działań angażujących szersze grono kadry dydaktyczno-administracyjnej szkoły we wdrażanie MES. Zwracają oni uwagę na to, że dobrym pomysłem na wdrożenie MES mogłoby być powołanie przygotowanego merytorycznie zespołu nauczycieli, którzy podjęliby się wysiłku związanego z wydzielaniem zadań zawodowych i ich wdrożeniem w program nauczania. Zespół ten powinien mieć silne poparcie dyrekcji szkoły, przygotowanej na zmiany oraz na pewne koszty organizacyjne. W tym rozwiązaniu model odpowiadałby zarówno na potrzeby uczniów, jak i - w znacznym stopniu - na potrzeby zespołu nauczycieli, przy jednoczesnym ograniczeniu negatywnych skutków braku zaangażowania tej części pracowników szkoły, którzy nie są zainteresowani wdrożeniem zmiany.

6.2.4. Rzetelność

Uczestnicy procesu testowania podkreślili fakt, iż procedura testowania modelowo uwzględniała angażowanie uczniów i nauczycieli oraz otoczenia w przygotowaniu produktów finalnych oraz ich wstępnych wersji poprzez uwzględnienie w zestawie narzędzi ankiet, kwestionariuszy i karty potrzeb tych grup. Narzędzia o charakterze badawczym zakładały nie tylko uwzględnienie potrzeb wszystkich interesariuszy, ale także możliwość formułowania rekomendacji czy uwag do testowanych narzędzi. Osobny problem stanowiła jednak kwestia zaangażowania wszystkich nauczycieli czy instytucji otoczenia wobec tego, że korzyści płynące z zastosowania MES nie były wyraźne i oczywiste dla wszystkich grup. Dotyczy to zarówno nauczycieli przedmiotowych oraz tych instytucji rynku pracy czy pracodawców, którzy nie dostrzegają konkretnych korzyści dla swojej działalności z faktu potwierdzania kwalifikacji dla zadań zawodowych. Uczestnicy badań, nie biorący udziału w testowaniu, podkreślili brak przepisów, rozporządzeń porządkujących kwestie zgodności MES, zadań zawodowych i



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

podstawy programowej, co w ich ocenie może zniechęcać szkoły i organy prowadzące do wdrażania MES (szczególnie gdy wdrożenie to wiąże się ze znacznymi kosztami organizacyjnymi w dłuższym okresie czasu).

6.2.5. Efektywność

Podsumowując ocenę efektywności narzędzi związanych z IP4, IP5 i IP6 należy stwierdzić, że zastosowanie modeli nie generuje poważnych kosztów finansowych (poza znaczącym nakładem pracy i czasu nauczycieli zainteresowanych wdrożeniem MES). Pewne wątpliwości co do wysokości nakładów kosztów budzić mogą koszty narzędzi związanych z realizacją MES. Produkt finalny związany z tym obszarem modernizacji oferuje innym szkołom wzory ankiet, programów, kart itp., które będą wymagać nieznacznej modyfikacji pod kątem specyficznych potrzeb danej szkoły. Instrukcja obsługi tych narzędzi nie wymaga angażowania ekspertów zewnętrznych spoza szkoły, zamawiania dodatkowych usług czy opracowań, każdorazowo opiera się na zespole nauczycieli, tworzących zespół wdrożeniowy. Mając na uwadze powyższe, można stwierdzić, że model Modernizacji Oferty Edukacyjnej (MOE) z zastosowaniem rozwiązań Modułowego Systemu Kształcenia (MES) jest efektywny w kontekście nakładu kosztów do efektów modernizacji.

Podsumowując zebrane oceny w zakresie ocenianych kryteriów należy uznać, że modele Modernizacji Oferty Edukacyjnej (MOE) z zastosowaniem rozwiązań Modułowego Systemu Kształcenia (MES) uwzględniają potrzeby wszystkich interesariuszy modelu, których angażują do aktywnej współpracy w na każdym etapie tworzenia zmiany. Wypracowane modele MOE z MES umożliwiają i/lub tworzą warunki do skutecznego i efektywnego wdrożenia zmiany modernizacyjnej oferty edukacyjnej.

6.3. Ewaluacja narzędzi MOE z DOZ

6.3.1. Użyteczność

Ocena użyteczności modeli wskazuje, że narzędzia związane z DOZ są uniwersalne i gotowe do zastosowania w innych szkołach i powiatach bez konieczności wprowadzania poważnych zmian, ale ocena różni się w zależności od grup oceniających. Najniższą rangę uzyskała użyteczność w opinii otoczenia w zakresie uniwersalności i możliwości zastosowania, jako model budowania relacji szkoły z otoczeniem. Jednocześnie największą rangę w zakresie użyteczności modelu w opinii nauczycieli ma możliwość zastosowania modelu do modernizowania oferty edukacyjnej. Należy jednak podkreślić, iż różnice w poziomie oceny poszczególnych poziomów modernizacji oferty edukacyjnej są niewielkie i wskazują na wysoką użyteczność całego modelu MOE z DOZ, co szczególnie wyraźne jest w kontekście porównania tego modelu z innymi obszarami modernizacji (tj. DSK i MES), gdzie poziomy ocen różnią się znacznie pomiędzy środowiskiem szkolnym a otoczeniem szkoły. Świadczy to o dużej świadomości problematyki doradztwa i orientacji zawodowej (DOZ) wśród pracodawców i instytucji otoczenia szkoły, pośród których przeważają instytucje rynku pracy. Wysoka świadomość społeczna problematyki i korzyści z zastosowania DOZ w szkole ponadgimnazjalnej przekłada się na wysokie oceny użyteczności modelu modernizacji przez otoczenie szkoły oraz szerokie kadry dydaktyczno-administracyjne szkoły. Tak dobrej i zrównoważonej oceny nie odnotowano w przypadku Dualnego Systemu Kształcenia (DSK) oraz Modułowego Systemu Kształcenia (MES), gdzie świadomość korzyści z zastosowania tych modeli wśród osób nie związanych bezpośrednio z projektem jest dużo niższa. Jest to wyraźna przewaga modelu MOE z DOZ, którą należy wykorzystać we wdrażaniu modelu, mając



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

komfort przesuwania akcentu z działań o charakterze edukacyjnym i informacyjnym na zadania o charakterze jakościowym, związane z wypracowaniem nowego standardu usług.

Użyteczność MOE z DOZ jest największą w opinii uczniów i nauczycieli, co potwierdza, iż DOZ jest naturalnym i zrozumiałym dla środowiska szkolnego obszarem modernizacji szkoły. Nieznacznie niższe oceny ze strony otoczenia, dotyczące użyteczności narzędzi związanych z lokalną współpracą wynika z faktu, iż szkoły zawodowe standardowo nie współpracują z instytucjami rynku pracy i jest to obszar wymagający największego wysiłku w tworzeniu trwałych relacji z otoczeniem, szerszym niż OHP czy poradnie psychologiczno-pedagogiczne.

6.3.2. Skuteczność

Ocena skuteczności modeli jest różna w zależności od grup oceniających. Uczniowie w najwyższym stopniu oceniają skuteczność modernizacyjną narzędzia, gdyż w ramach projektu otrzymali usługi, których do tej pory w szkole nie było. Należy podkreślić, iż w Zespole Szkół w Wojewodzinie biorącej udział w projekcie (zadanie pn. Laboratorium DOZ) nie funkcjonował Szkolny Ośrodek Kariery oraz nie zatrudniano doradcy zawodowego. W związku z powyższym, uczniowie widzieli bezpośredni efekt zastosowania narzędzia z ich udziałem, tj. Ankiety modułów DOZ, gdyż wkrótce po tym badaniu, specjalnie przeszkoleni nauczyciele zaoferowali im usługi doradcze zgodne z ich wyborem.

Wysoki poziom skuteczności narzędzia w ocenie kadr dydaktyczno-administracyjnych wiąże się faktem, iż narzędzia z założenia budują wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, co bezpośrednio dotyczy pracy kadry dydaktyczno-administracyjnej. Rozdzielenie wydzielonych modułów DOZ pomiędzy pracowników dydaktycznych i administracyjnych, a w szczególności nauczycieli przedmiotowych i zawodowych, spowodowało wyraźny efekt dla wszystkich pracowników szkoły oraz wpływ na ich metody pracy i programy zajęć. Należy podkreślić, iż szkoła przyjęła rekomendacje programowe w formie uchwały Rady Pedagogicznej, stąd wysoka ocena wpływu modelu na modernizację szkoły dokonana przez nauczycieli i pracowników tej placówki. Najniższą rangę uzyskała skuteczność modelu w wypracowaniu, wskazaniu lub uświadomieniu nowych potrzeb, celów lub obszarów działań innym instytucjom, a najwyższą w opinii uczniów zmiany programów metod nauczania.

6.3.3. Trafność

Ocena trafności modeli jest różna w zależności do grup oceniających. Najniższą rangę uzyskała w opinii otoczenia trafność modelu w zakresie wypracowania rozwiązań korzystnych dla innych instytucji, a najwyższą w opinii ucznia waga angażowania lokalnych pracodawców w DOZ.

Podsumowując ocenę trafności narzędzi związanych z IP7, IP8 i IP9 należy stwierdzić, iż zarówno uczestnicy testu, jak i otoczenie testu (potencjalni użytkownicy modeli) uznali, iż narzędzia te uwzględniają potrzeby ucznia, szkoły i otoczenia. Uczestnicy testu stwierdzili, że zastosowane procedury, a w szczególności narzędzia badawcze (ankiety modułów DOZ, ankieta audytu DOZ) gwarantowały uwzględnienie potrzeb uczniów wypełniających ankietę modułów DOZ – proponujących obszary doradztwa i orientacji zawodowej, które są dla nich ważne. W podobny sposób ankieta audytu DOZ analizowała dostępne w szkole zasoby do realizacji wydzielonych modułów DOZ, a następnie, poprzez Kartę potrzeb szkoleniowych DOZ i elastyczną formułę szkolenia, model stwarzał warunki do uwzględnienia potrzeb kadry dydaktyczno-administracyjnej w trakcie realizacji projektu. Analogiczną



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

rolę w opinii uczestników badania odgrywała Karta potrzeb lokalnej koalicji, gwarantująca uwzględnienie we współpracy lokalnej potrzeb wszystkich instytucji zaproszonych do tej współpracy. Uczestnicy badań, nie biorący udziału w testowaniu produktów, podkreślali wartość dodaną wypracowanych rozwiązań polegającą na uwzględnieniu w edukacji szkolnej zadań, które do tej pory realizowane były poza szkołą przez instytucje rynku pracy. W tej sytuacji kadra szkoły może pełnić zadania przygotowujące ucznia do wejścia na rynek pracy (a nie tylko zdanie egzaminu), co istotnie wpływa na zakres interwencji urzędów pracy i metody pracy z uczniem posiadającym pewną bazę w zakresie doradztwa i orientacji zawodowej.

6.3.4. Rzetelność

Ocena rzetelności narzędzi związanych z IP7, IP8 i IP9 pozwala stwierdzić, iż zarówno uczestnicy testu – odbiorcy, jak i otoczenie testu (potencjalni użytkownicy modeli) uznali, iż narzędzia te uwzględniają wpływ ucznia, szkoły i otoczenia na proces ich tworzenia i wdrażania. Uczestnicy badań, nie biorący udziału w testowaniu produktów, w swoich ocenach skupili się głównie na rzetelności modernizacji oferty edukacyjnej w zakresie angażowania w proces modernizacyjny urzędów pracy oraz uwzględniania w procesie modernizacyjnym szkoły wiedzy, zasobów i kompetencji urzędów w zakresie wspólnych programów profilaktyki bezrobocia kierowanej do uczniów szkoły. Przedstawiciele urzędu pracy z innego powiatu, niż ten w którym prowadzono prace testujące, bardzo wysoko ocenili pomysł stworzenia stałej współpracy (koalicji) jako sposobu zapewnienia udziału instytucji rynku pracy w procesie modernizacji i ustalaniu celów tej modernizacji zgodnej z polityką urzędu. Pracownicy szkoły biorący udział w projekcie ocenili, iż wszyscy interesariusze mieli wpływ na rezultat tego testowania, mogąc wносить uwagi do narzędzi na etapie ich tworzenia jak też w ramach ich użycia. Wskazywano na sam schemat modelu, gwarantujący wielokrotną ocenę, poprawianie i konsultowanie narzędzi ze wszystkimi zainteresowanymi, tj. uczniami, rodzicami, pracodawcami, kadrami szkoły spoza testu czy wreszcie pracodawcami i instytucjami rynku pracy. Ważnym elementem, w opinii uczestników testu, zapewnienia rzetelności wypracowanych narzędzi było angażowanie w proces ich opracowania jak i testowania przedstawicieli odbiorców i użytkowników, dzięki czemu powstawały rozwiązania własne, nie narzucone szkole z góry.

6.3.5. Efektywność

Efektywność narzędzi związanych z IP7, IP8 i IP8 należy ocenić jako wysoką (najwyższą w porównaniu modeli MOE z DSK i MOE z MES). Uczestnicy stwierdzili, iż zastosowanie modeli nie generuje żadnych kosztów finansowych. Jedynym nakładem jest w tym przypadku nakład pracy i czasu nauczycieli zainteresowanych wdrożeniem DOZ. Uczestnicy badania podkreślali wielokrotnie, iż sama idea wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, jako idea oparcia doradztwa i orientacji zawodowej na kompetencjach kadry szkoły, bez konieczności tworzenia dodatkowych etatów, jest uzasadnieniem dla poniesienia kosztów wdrożenia DOZ. W zasadzie w przypadku MOE z DOZ modernizacja związana jest z redukcją kosztów (w stosunku do rozwiązania standardowego), podobnie jak w przypadku MOE z DSK, gdzie część kosztów edukacji przesuwana jest na pracodawców. W tym przypadku mamy jednak do czynienia z lepszym wykorzystaniem dostępnych zasobów szkoły, co powoduje, iż model jest w miarę niezależny od pracodawców. Uczestnicy zwrócili też uwagę na fakt, iż pomimo bardzo wysokiej efektywności modelu, można obniżyć nakłady poprzez zastosowanie gotowych modułów DOZ (obniżenie kosztów badania potrzeb) oraz poprzez angażowanie otoczenia (specjalistów rynku pracy) do szkoleń dla kadry dydaktyczno-administracyjnej.



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

Pracownicy szkoły biorący udział w projekcie podkreślali, iż wypracowane narzędzia są gotowe do użycia w innych szkołach niezależnie od kierunku kształcenia czy profilu zawodowego klasy. Oczywiście prace w zakresie dostosowania narzędzi do specyficznych potrzeb uczniów w danej szkole lub nauczycieli będą niezbędne celem zapewnienia podobnego poziomu identyfikacji potrzeb i obszarów interwencji jak uzyskano w testowanej szkole. Nauczyciele podkreślali, iż model jest efektywny finansowo i nie wymaga żadnych dodatkowych nakładów do zastosowania, gdyż opiera się na dostępnej kadrze szkoły oraz na zasobach kompetencyjnych dostępnych w instytucjach współpracujących takich jak urzędy pracy PUP czy OHP.

Uczestnicy badań ewaluacyjnych, nie biorący udziału w testowaniu produktów, koncentrowali się w swoich ocenach głównie na współpracy szkoły z otoczeniem, a w szczególności angażowaniu merytorycznym otoczenia w rozwój i modernizację szkoły. Przedstawiciele urzędów pracy podkreślali, iż posiadają duże kwalifikacje, wiedzę do zastosowania modułów DOZ w szkole, dlatego wskazane jest angażowanie doradców zawodowych, pośredników pracy z PUP w proces budowania podobnych kwalifikacji w ramach kadry dydaktyczno-administracyjnej na poziomie szkoły.

Można uznać, iż model Modernizacji Oferty Edukacyjnej (MOE) z zastosowaniem rozwiązań Doradztwa i Orientacji Zawodowej (DOZ) jest efektywny w kontekście nakładu kosztów do efektów modernizacji.

Podsumowując zebrane analizy w zakresie ocenianych kryteriów należy uznać, że modele Modernizacji Oferty Edukacyjnej (MOE) z zastosowaniem rozwiązań Doradztwa i Orientacji Zawodowej (DOZ) uwzględniają potrzeby wszystkich interesariuszy modelu, których angażują do aktywnej współpracy w na każdym etapie tworzenia zmiany. Wypracowane modele MOE z DOZ umożliwiają i/lub tworzą warunki do skutecznego i efektywnego wdrożenia zmiany modernizacyjnej oferty edukacyjnej.

7. Wyniki ewaluacji zewnętrznej projektu

Uczestnikom wywiadów indywidualnych zadawano pytania o to czy wypracowane produkty finalne projektu:

- odpowiadają na potrzeby uczestników rynku pracy;
- gwarantują możliwość szerokiego ich zastosowania;
- modernizują szkołę w zakresie dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy;

oraz o to, czy:

- proces modernizacji oferty odpowiada na zidentyfikowane problemy i potrzeby wszystkich klientów szkoły (uczeń, kadra, otoczenie);
- w proces testowania produktów finalnych zaangażowania byli odbiorcy i użytkownicy?

7.1. Potrzeby uczestników rynku pracy

Pracodawcy, choć wykazali niską świadomość uczestnictwa w opracowywaniu modernizacji oferty edukacyjnej, to byli jednak usatysfakcjonowani udziałem w spotkaniach organizowanych w ramach projektu. Podkreślali, że **każdy kontakt ze szkołą jest potrzebny i wartościowy**, a współpraca powinna być rozszerzana. Z ich opinii wynika, że główną korzyścią z udziału w spotkaniach była



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

wymiana informacji pomiędzy: pracodawcami a szkołą, pomiędzy poszczególnymi pracodawcami oraz między instytucjami rynku pracy, takimi jak urząd pracy a szkołą i pracodawcami. Przedstawicielka pracodawcy z Bielska Podlaskiego stwierdziła, że ważnym efektem udziału w pracach projektowych był fakt, że:

„Inne osoby się dowiedziały jak wygląda współpraca, na czym polega, co można robić. Ode mnie się dowiedziały jak wygląda ścisła współpraca między firmą a szkołą”

Ponadto, respondenci zwracali uwagę, że spotkania w ramach koalicji wpisywały się w dotychczas realizowaną współpracę, a udział w projekcie przyczynił się do polepszenia komunikacji między firmą a szkołą.

7.2. Możliwość szerokiego zastosowania produktów finalnych projektu

W trakcie wywiadów, przedstawiciele szkoły byli zgodni, że **narzędzia wypracowane w ramach projektu dają możliwość szerokiego zastosowania i rozpowszechniania**. Nie wszystkie produkty mają jednak charakter uniwersalny na tyle, że można je wdrożyć bez zmian. Część z nich wymaga dostosowania do specyfiki branży, zawodu i/lub warunków organizacyjnych szkoły. Na przykład, ankiety do wydzielania modułów zostały opracowane jako uniwersalne narzędzia, ale programy nauczania w ramach modułów były tworzone z uwzględnieniem specyficznych warunków i możliwości szkoły uczestniczącej w projekcie (Zespół Szkół Mechanicznych w Białymstoku). Jedna z nauczycielek zauważyła:

„Ten program, gdyby któraś szkoła chciała go wziąć, musiałaby pod siebie zmodyfikować. (...) To jest jakimś schematem, wzorem do naśladowania. Nie da się tego wziąć i przenieść do innej placówki. Musiałaby ta placówka popracować nad tym i pod siebie go przerobić. (...) Każda szkoła ma swoją specyfikę, warunki organizacyjne, warunki lokalowe.”

Obawy niektórych uczestników wywiadów wzbudził fakt, że narzędzia zostały opracowane przed reformą, która ma wejść w życie od 01.09.2012 r. i czy w związku z tym, będą aktualne po wejściu w życie reformy. Niemniej jednak, słusznie zauważył inny rozmówca, który odniósł się do wdrażanej obecnie reformy systemu szkolnictwa. Jego zdaniem projekt dobrze się wpisał w proces zmian.

7.3. Ocena stopnia modernizacji szkoły w zakresie dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku prac

Odpowiadając na pytanie w jakim stopniu proponowane w projekcie modele modernizacji przyczyniają się do dostosowania oferty edukacyjnej w regionie, warto przytoczyć komentarz jednej z rozmówczyń, będącej pracodawcą:

„Najbardziej istotne było przedstawienie co my potrzebujemy. W jakiej formie, jak wykształconego, jak przygotowanego. Jakie powinny być proporcje między suchą nauką, teorią, a zajęciami praktycznymi. My stawialiśmy na to.”



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

Według tej samej rozmówczynie, **potrzebne jest upowszechnienie współpracy pomiędzy szkołą a pracodawcami i usystematyzowanie jej**, gdyż obecnie tego rodzaju działania mają jedynie okazjonalny charakter. Powinny zostać stworzone procedury obejmujące wszystkie szkoły w mieście.

O tym, że działania zaproponowane w projekcie modernizują ofertę edukacyjną regionu świadczy też przypadek szkoły z Bielska Podlaskiego, gdzie realizacja projektu przyczyniła się do bardzo szerokiego rozwinięcia współpracy z pracodawcami. Z przeprowadzonego testu luk kompetencyjnych oraz rozmów z pracodawcami wynikało, że szkoła przygotowuje uczniów w zakresie podstawowych umiejętności zawodowych, ale nie przekazuje wiedzy na temat nowych technologii stosowanych w budownictwie. W porozumieniu z pracodawcami, w szkole zaczęto organizować kursy dla uczniów prowadzone przez przedstawicieli firm budowlanych, producentów materiałów lub narzędzi, podczas których prezentowane są¹¹ nowe technologie. Ponadto, we współpracy z CKP został stworzony warsztat, w którym uczniowie będą nabywać umiejętności zawodowe. Obydwie formy współpracy nie były przewidziane do realizacji w projekcie.

Powyższe oznacza, że projekt nie tylko odpowiada na potrzeby uczestników rynku pracy, ale wymagania samego rynku pracy. Uczestnicy projektu są zainteresowani kontynuacją takiej formy kształcenia, jaką zaproponowali realizatorzy projektu, tzn. modeli opartych na ścisłej współpracy szkoły z pracodawcami.

7.4. Proces modernizacji oferty a zidentyfikowane problemy i potrzeby wszystkich klientów szkoły (uczeń, kadra, otoczenie)

Pierwszym etapem wszystkich działań w projekcie była identyfikacja potrzeb interesariuszy (uczniów, kadry, otoczenia). Rozmówcy ze szkół zaangażowanych w projekt byli zgodni, że **najważniejszym źródłem informacji przy tworzeniu pozostałych narzędzi były odpowiedzi pracodawców** na skierowane do nich ankiety. Działania w projekcie były przygotowywane głównie pod kątem potrzeb zgłaszanych przez pracodawców, aczkolwiek nauczyciele towarzyszyli pracodawcom podczas wypełniania ankiet. Oprócz pomocy w udzielaniu odpowiedzi zawartych w kwestionariuszu, mieli też okazję przeprowadzić rozmowy z pracodawcami, w których poruszano kwestie kształcenia zawodowego. Była to doskonała okazja dla obu stron do wymiany doświadczeń i spostrzeżeń. Jak zauważył jeden z nauczycieli:

„Kiedy robiliśmy spotkanie lokalnych koalicji, zdanie przedstawicieli lokalnych przedsiębiorstw się dla nas bardzo liczyło. Oni byli też usatysfakcjonowani, że w końcu ktoś się ich o coś pyta. Że szkoła nie kształci w ciemno. (...) Widziałem błysk w oczach tych ludzi (...) że my od nich coś chcemy, że my ich pytamy o zdanie, że mają na coś wpływ. Oni poczuli się ważni”.

Podobnie ocenili projekt uczniowie, którzy brali udział w testach luk kompetencyjnych. Stwierdzili, że było to dobre rozwiązanie:

„Nauczyciel nie wie wszystkiego o nas. Co umiemy, czego nie umiemy. To sprawdza na kartkówkach dopiero. Ale powinien wiedzieć co umiemy jak przyszliśmy do tej szkoły”.

Uczniowie byli zgodni, że działania, w których brali udział były potrzebne. Uczniom w szczególności podobało im się, że dane zagadnienie było omawiane całościowo i w sposób pogłębiony:

¹¹ Zajęcia planowane są do stałej realizacji, również po zakończeniu testowania w ramach projektu.



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

„[Podobało mi się] to, że mieliśmy jakieś zagadnienie, to mieliśmy wszystko na ten temat. Krążyliśmy wokół niego”

Pozytywne wypowiedzi wszystkich uczestników projektu (uczniowie, nauczyciele, pracodawcy) wskazują, że projekt uwzględniał zidentyfikowane problemy i potrzeby wszystkich klientów szkoły.

7.5. Zaangażowanie odbiorców i użytkowników w proces testowania produktów finalnych

Z rozmów przeprowadzonych na potrzeby ewaluacji projektu wynika, że w zarówno w proces opracowywania, jak i testowania produktów finalnych, zaangażowane było szerokie grono interesariuszy. Na etapie zbierania danych potrzebnych do tworzenia narzędzi (ankiety, testy luk kompetencyjnych) w działania zaangażowani zostali uczniowie, rodzice, pracodawcy, nauczyciele i i szersze otoczenie szkoły. Z kolei, w spotkaniach lokalnych koalicji brali udział nie tylko przedstawiciele przedsiębiorców, ale również instytucji publicznych. Oznacza to, że w procesie testowania spełniono wymagania **zasady empowerment** (tj. zaangażowania grup docelowych).

8. Wnioski z ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej

Poniżej zaprezentowano wnioski odnoszące się do kryteriów ewaluacji zewnętrznej, określonych w Strategii wdrażania projektu oraz oczekiwań Projektodawcy zawartych w zapytaniu ofertowym, tj.:

- trafności (stopień zgodności celów z potrzebami użytkowników/odbiorców),
- efektywności (relacja efektów do nakładów),
- skuteczności oddziaływania (stopień osiągnięcia założonych celów),
- trwałości efektów (oddziaływanie projektu po jego zakończeniu).

Oprócz kryteriów wymienionych powyżej kryteriów, podczas ewaluacji projektu uwzględniono także następujące czynniki:

- zaangażowanie grup docelowych (empowerment);
- multiplikowalność (czyli powtarzalność), ściśle powiązana z możliwością upowszechniania;
- jakość narzędzia/usługi.

8.1. Trafność

Projektodawcy, w pierwszym kroku, bardzo dokładnie rozpoznali potrzeby regionalnego systemu oświaty, a wyniki przeprowadzonych w I etapie analiz i badań (badania desk research, badania ilościowe i jakościowe łącznie na grupie 517 osób) uzasadniły potrzebę realizacji projektu.

Diagnoza sytuacji szkolnictwa zawodowego na terenie województwa podlaskiego wskazała, że oferta edukacyjna nie jest dostosowana do potrzeb regionalnego rynku pracy. Oferowane kierunki i metody nauczania wynikają bardziej z utrwalonej struktury przedmiotowej i obsady nauczycielskiej niż z faktycznych potrzeb przyszłych pracodawców. Szkoły zawodowe nie nadążają za dynamiką rynku pracy.



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

Ponadto, badania przeprowadzone w I etapie pozwoliły na bardziej wnikliwą analizę sytuacji, czego efektem było zidentyfikowanie kluczowych barier i przyczyn utrudniających modernizację oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim. Do najważniejszych przyczyn Projektodawca zaliczył:

- niedostosowanie programów i metod nauczania do potrzeb regionalnego rynku pracy, aktualnych potrzeb oraz dynamiki klasyfikacji zawodów;
- brak modelowych rozwiązań w zakresie nowych metod edukacyjnych (szkoleniowych, doradczych i wychowawczych);
- niechętnie nastawienie nauczycieli do zmian;
- marginalny udział usługi doradztwa i orientacji zawodowej w szkolnictwie zawodowym regionu;
- niską trafność i małą zgodność wyborów edukacyjnych i zawodowych uczniów.

Zgodnie ze zdiagnozowaną sytuacją, Projektodawca właściwie sformułował cel projektu i cel strategii wdrażania. Celem wprowadzenia wszystkich innowacji uwzględnionych w projekcie jest modernizacja oferty edukacyjnej szkół zawodowych w województwie podlaskim, pod kątem dostosowania jej do potrzeb regionalnego rynku pracy (cel ogólny strategii wdrażania jest więc tożsamy z celem projektu).

Wybór obszarów działania w zakresie modernizacji oferty kształcenia zawodowego, rozumianych jako kluczowe instrumenty modernizacji oferty edukacyjnej szkoły zawodowej do potrzeb regionalnego rynku pracy, jest w pełni uzasadniony. Potwierdziły to także pozytywne oceny odbiorców i użytkowników produktów finalnych.

Podsumowując, należy stwierdzić, że przedstawiony do oceny **projekt w wysokim stopniu spełnia kryterium trafności**, ponieważ stanowi odpowiedź na faktyczne potrzeby w zakresie oferty edukacyjnej szkół województwa podlaskiego (i ogólnopolskiego).

8.2. Efektywność

Projektodawca zaproponował modele modernizacji oferty edukacyjnej, które wynikają z dobrego rozeznania potrzeb w tym zakresie tak w odniesieniu do potrzeb lokalnego rynku pracy, jak i oferty edukacyjnej w regionie. Efektem znajomości problematyki edukacji zawodowej i potrzeb regionu w tym zakresie jest przemyślana struktura działań w ramach trzech, komplementarnych modeli, dla których Projektodawcy opracowali pełne instrumentarium wdrożeniowe odnoszące się do trzech poziomów (ucznia, szkoły i otoczenia szkoły). Produkty finalne oferują kompletne wzory dokumentów niezbędnych do wdrożenia zmian (ankiet, programów, kart itp.), które mogą wymagać wyłącznie nieznacznych modyfikacji w zależności od specyficznych potrzeb i możliwości danej szkoły. Dzięki takiemu rozwiązaniu, szkoła dysponuje pełną możliwością samodzielnej realizacji zmiany modernizacyjnej, bez konieczności angażowania specjalistów czy ekspertów zewnętrznych. Poza tym, zastosowanie zaproponowanych w projekcie modeli, poza nakładem pracy i czasu pracy kadry dydaktyczno-administracyjnej szkoły, w zasadzie nie wiąże się z koniecznością poniesienia istotnych kosztów finansowych. Wydaje się, że oprócz tego, że **wdrożenie modeli nie generuje obciążeń finansowych**, to niekwestionowaną zaletą jest fakt, że **zmiana odbywa się głównie dzięki zaangażowaniu pracowników szkoły**. To z jednej strony zaleta ekonomiczna, a z drugiej psychologiczna. Wdrożenie modeli modernizacyjnych wymusza aktywne włączenie kadry dydaktyczno-administracyjnej szkoły w proces zmian, co z jednej strony powinno łagodzić efekt oporu przed



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

zmianą, a z drugiej wzbudzać zaangażowanie emocjonalne pracowników, przyczyniając się do bardziej efektywnego działania.

8.3. Skuteczność oddziaływania

W ocenie odbiorców i użytkowników, produkty finalne wypracowane w projekcie są skuteczne. Na ich skuteczność wpływa fakt, że produkty elastycznie uwzględniają specyfikę szkoły, potrzeby ucznia oraz otoczenia szkoły. Organizacja procesu zmiany nie wiąże się z potrzebą angażowania innych podmiotów niż te, które mają faktyczny wpływ na kształt oferty edukacyjnej szkoły. Zaproponowane modele stanowią skuteczne instrumenty zapewniające modernizację oferty edukacyjnej w oparciu o rzetelnie zdiagnozowane potrzeby edukacyjne uczniów i pracodawców w obszarach objętych projektem (DSK, MES i DOZ). Sposób wdrażania zmian w oparciu o pełne instrumentarium uwzględniające trzy poziomy (szkoła, uczeń, otoczenie szkoły) sprawia, że tempo i skuteczność zmian modernizacyjnych wprowadzanych w szkole wzrasta, a tym samym **oferta edukacyjna szkoły jest bardziej elastyczna i dynamiczna.**

8.4. Trwałość efektów

Biorąc pod uwagę pozytywną ocenę w zakresie trafności, efektywności i skuteczności modeli modernizacyjnych, należy stwierdzić, że **jest wysoce prawdopodobne funkcjonowanie produktów po zakończeniu realizacji projektu**, a więc co zakończeniu finansowania wdrażanych w czasie trwania projektu zmian. Zaproponowane modele są powiązane z potrzebami, produkty finalne nie wymagają ponoszenia ponadnormatywnych kosztów funkcjonowania szkoły, a możliwość ich samodzielnego zastosowania przez szkołę stanowią ważne zalety, które znacząco zwiększają prawdopodobieństwo wykorzystania produktów finalnych w przyszłości nie tylko przez szkoły uczestniczące w testowaniu, ale także te szkoły, które w nim nie uczestniczyły.

8.5. Zaangażowanie grup docelowych (zasada empowerment)

Należy stwierdzić, że już na etapie koncepcyjnym Projektodawcy założyli realizację projektu z udziałem wszystkich potencjalnych interesariuszy. Sama koncepcja projektu uwzględnia udział poszczególnych grup (szkoła, uczeń, otoczenie szkoły), co wyraża się w budowie modeli, w których odrębną uwagę skupia się nie tylko na różnych potrzebach danej grupy, ale także jej potencjale, który można wykorzystać na potrzeby modernizacji oferty edukacyjnej. Następnie Projektodawca konsekwentnie zadbał o zaangażowanie grup docelowych w opracowanie, testowanie produktów finalnych oraz udział w procedurach wdrażania wypracowanych produktów finalnych. Zarówno odbiorcy (uczestnicy testu), jak i potencjalni użytkownicy (spoza testu) uznali, że zaproponowane narzędzia oraz procedury ich zastosowania w modelu, gwarantują udział grup docelowych w modernizacji oferty edukacyjnej szkoły zawodowej. Należy stwierdzić, że **wszystkie działania w ramach projektu odbyły się z zastosowaniem zasady empowerment.**



8.6. Multiplikowalność (powtarzalność) powiązana z możliwością upowszechniania

Zarówno wyniki ewaluacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej, pozwalają **wysoko ocenić uniwersalność narzędzi oraz możliwość ich zastosowania narzędzi w innych szkołach**. Uniwersalność dotyczy całej procedury wdrożenia, która ma zastosowanie niezależnie od rodzaju szkoły czy nauczanego zawodu. Nieco inaczej ma się kwestia narzędzi wdrożeniowych, które wymagają większego lub mniejszego dostosowania do specyfiki i/lub potrzeb danej szkoły. Zakres modyfikacji narzędzi nie wpływa jednak na zmniejszenie ich uniwersalności, a świadczy raczej o ich elastyczności i gwarantuje zachowanie podobnego udziału interesariuszy w ostatecznej formie narzędzi i efektach modernizacji oferty edukacyjnej w przypadku wykorzystania przez szkoły, nie biorące udziału w testowaniu.

8.7. Jakość narzędzi

Narzędzia wdrożeniowych zastosowane w projekcie zasługują na szczególną uwagę. Ich analiza wskazuje na bardzo staranne przygotowanie. Są one dokładnie przemyślane zarówno od strony merytorycznej, jak i koncepcyjnej. Każde kolejne narzędzie jest konsekwencją poprzedniego i korzysta z jego wyników. Tok rozumowania jest poprawny wobec wymagań obszaru, w którym realizatorzy wdrażają projekt. Cennym rozwiązaniem jest fakt, że uwzględniają one na każdym etapie udział wszystkich grup interesariuszy (empowerment), dzięki czemu umożliwiają np. zebranie wszystkich wymaganych danych, niezbędnych do wdrożenia zmian modernizacyjnych w ofercie edukacyjnej.

Nauczyciele biorący udział w projekcie wskazali na **wartości dodane wynikające z zastosowania narzędzi** (np. konieczność pogłębienia analizy oferty edukacyjnej) czy w zakresie promocji szkoły jako placówki nowoczesnej, otwartej na rynek pracy i potrzeby młodzieży oraz kształcącej na wysokim poziomie, także w zakresie przedmiotów ogólnych. Z drugiej strony angażowanie kadry dydaktyczno-administracyjnej w proces modernizacji podwyższa jakość relacji wewnątrz szkoły, tworząc wewnątrzszkolny system rozwoju szkoły.

8.8. Ocena innowacyjności wypracowanych rozwiązań na podstawie analizy dostarczonej dokumentacji projektu

Oceniając projekt pn. „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w województwie podlaskim” (WND-POKL.09.02.00-20-002/09), realizowany przez Fundację Forum Inicjatyw Rozwojowych w partnerstwie z Narodowym Forum Doradztwa Kariery, w pierwszej kolejności należy podkreślić jego faktyczną innowacyjność polegającą na twórczym powiązaniu trzech ważnych obszarów związanych z modernizacją kształcenia zawodowego.

Zaproponowane w projekcie metody modernizacji oferty edukacyjnej same w sobie nie stanowią innowacji. Świadomi tego są sami autorzy projektu, którzy wyraźnie zaznaczają, że innowacją projektu nie jest metoda edukacyjna jako taka (DSK, MES czy DOZ), lecz **model modernizacji oferty edukacyjnej szkoły z zastosowaniem elementów nowych metod edukacyjnych odnoszących się do trzech poziomów funkcjonowania szkoły: metod pracy z uczniem, jakości pracy kadry dydaktyczno-administracyjnej oraz sposobów i obszarów współpracy z otoczeniem szkoły**. Innowację w projekcie stanowi więc twórcza „kompilacja”, skądinąd znanych



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

już rozwiązań. Jest to jednak połączenie wszechstronne i nowatorskie dla podlaskiego systemu kształcenia zawodowego.

Po pierwsze, autorzy projektu kierują uwagę na potrzebę dostosowania kształcenia zawodowego do faktycznych potrzeb współczesnego rynku pracy poprzez aktywne włączenie pracodawców i innych partnerów rynku pracy w proces opracowywania programów kształcenia zawodowego na podstawie trafnie zdiagnozowanych potrzeb regionu.

W **MOE z DSK** na szczególną uwagę zasługuje narzędzie do badania luk kompetencyjnych uczniów, który można traktować jako centralny punkt MOE (na bazie wyników z badania będą mogły mieć miejsce kolejne kroki modernizacyjne). Badanie luk kompetencyjnych uczniów w odniesieniu do potrzeb pracodawców wpisuje się w założenia dualnego systemu kształcenia zawodowego. Skierowanie pytań testu do pracodawcy przy założeniu, że określa on każdorazowo poziom wiedzy i umiejętności pracowników oraz określa oczekiwany poziom absolwenta szkoły zawodowej w danym obszarze jest uzasadnionym badaniem, które wskaże rzeczywiste kierunki modernizacji oferty edukacyjnej. Przy założeniu, że szkoła będzie posługiwać się taką procedurą można być pewnym, że program kształcenia będzie „nadążał” za oczekiwaniami pracodawców i - co ważne - także za zmianami technologicznymi.

Zastosowanie elementów dualnego systemu kształcenia (DSK) jest właściwym kierunkiem modernizacji oferty edukacyjnej szkół zawodowych, ponieważ taki system może skutecznie rozwiązać problem dostosowania programów kształcenia szkoły zawodowej do potrzeb pracodawców. Nie ma lepszego sposobu na spełnienie oczekiwań pracodawców w zakresie kwalifikacji absolwentów szkoły niż bezpośrednie zaangażowanie ich w proces kształcenia, szczególnie kształcenia praktycznego. Niestety takie rozwiązanie wymaga wielu rozwiązań prawnych, takich jakie są zastosowane w krajach niemieckojęzycznych, gdzie DSK ma olbrzymią tradycję. Inicjatywa innowacyjna opisana w niniejszym projekcie jest dużym krokiem w kierunku zaangażowania pracodawców w kształcenie zawodowe. Istotną zaletą innowacji jest również fakt, że rozwiązanie jest dostosowane do rzeczywistych potrzeb kształcenia zawodowego wynikających z luk kompetencyjnych uczniów, dzięki temu jest to rozwiązanie „szyte na miarę” dla każdej szkoły.

Po drugie, autorzy projektu nawiązują do metodologii kształcenia modułowego (**MOE z MES**), która wyraźnie łączy treść programu kształcenia z treścią pracy zawodowej, do której nauka ma przygotować. Włączenie MES stanowi adekwatne rozwinięcie dualnego kształcenia zawodowego. Obie koncepcje są nie tylko zgodne co do istoty, ale – co najważniejsze – są komplementarne. Zabieg połączenia obu systemów należy uznać za szczególnie udany. Tym bardziej, że zgodnie z podstawą programową kształcenia w zawodach, która ma wejść w życie z dniem 1 września 2012 roku, w każdym zawodzie będzie możliwość potwierdzania jednej, dwóch lub trzech kwalifikacji.

Zastosowanie elementów metodologii MES w modernizacji oferty edukacyjnej kształcenia zawodowego jest dobrym kierunkiem na dostosowanie kwalifikacji absolwentów do potrzeb pracodawców.

Co prawda, wdrożenie zmian w obszarze związanym z MES przysporzyło realizatorom projektu najwięcej trudności. Zarówno uczestnicy testowania MOE z MES, jak i odbiorcy wykazali się niskim zrozumieniem metodologii MES, jej zasadniczych celów oraz zalet, w efekcie czego ta część projektu cieszyła się względnie najniższym uznaniem, co wydaje się jednak nie tyle błędnym działaniem Projektodawcy, co z jednej strony niską znajomością problematyki, a z drugiej brakiem przygotowania systemowego do wdrożenia kształcenia modułowego. Wykorzystanie metodologii MES do potwierdzania kwalifikacji cząstkowych według zadań zawodowych jest trudne do wprowadzenia do praktyki szkolnej w Polsce. Nakładają się tu wszystkie problemy i zagrożenia wynikające z



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

wprowadzenia kształcenia według programów modułowych oraz niedostosowanie prawa oświatowego do tego rozwiązania. Nie ma obecnie podstaw prawnych do wydawania zaświadczeń potwierdzających kwalifikacje cząstkowe, aczkolwiek metodologia MES prawdopodobnie będzie stopniowo wprowadzana do praktyki szkolnej dzięki jej niekwestionowanym zaletom i wsparciu przez wiele projektów finansowanych z PO KL (w tym też przez omawiany projekt).

Niezależnie od trudności i przeszkód, na które natrafili realizatorzy projektu, inicjatywa podjęta w ramach projektu jest bardzo cenna, ponieważ niejako „przeciera niedostępne szlaki”. Realizatorzy projektu słusznie zauważają, że aby zwiększyć zainteresowanie MES oraz wzbudzić pozytywny klimat do jej wdrożenia w systemie szkolnictwa zawodowego, należy intensywnie zaangażować instytucje, które mogą być pomocne we wdrożeniu zmian w tym zakresie. Bez wątpienia, analizowany projekt ukazał zarówno złożoność problemu, jak i – choć ograniczone – możliwości zastosowania MES w obecnym stanie prawnym i organizacyjnym polskich szkół zawodowych.

Po trzecie wreszcie, włączenie do całej koncepcji modernizacji oferty edukacyjnej kwestii doradztwa i orientacji zawodowej (**MOE z DOZ**). Ten zabieg pozornie mógłby wydawać się mało innowacyjny, gdyby nie fakt, że poradnictwo zawodowe w polskich szkołach nie jest obowiązkowe, a w systemie kształcenia zawodowego jest praktycznie w ogóle nieobecne. Marginalny udział poradnictwa zawodowego w szkole zawodowej potwierdzili realizatorzy projektu, w trakcie którego okazało się, że szkoły w nim uczestniczące nie świadczyły poradnictwa zawodowego.

W projekcie poradnictwo zawodowe stanowi więc ważne uzupełnienie pozostałych dwóch modeli. Autorzy pokazali, jak wieloaspektowe podejście do systemu kształcenia zawodowego może przyczyniać się nie tylko do poprawy jakości kształcenia, ale dostosowania tego kształcenia do wymagań współczesnego rynku pracy. Obecnie, poradnictwo zawodowe powinno być w szkole, także (albo zwłaszcza) zawodowej, obecne jako niezmienny element systemu, co udowodnili pomysłodawcy projektu, a co niestety nadal nie jest powszechne w polskiej szkole.

Kolejnym walorem projektu pt. „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w województwie podlaskim” jest uwzględnienie wszystkich płaszczyzn, w których powinna funkcjonować szkoła. Projektodawcy zaplanowali działania modernizacyjne odnoszące się do trzech płaszczyzn odniesienia: po pierwsze, potrzeby ucznia związane z kształceniem zawodowym; po drugie możliwości samej szkoły w dostosowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb ucznia; po trzecie możliwości otoczenia szkoły, głównie pracodawców, którzy są odbiorcami końcowymi usług, świadczonych przez szkołę. Autorzy trafnie zauważają, że **szkoła ma dwóch, równie ważnych, klientów, tj. ucznia i pracodawców**. To założenie wielokrotnie znajduje przełożenie w proponowanych działaniach w ramach projektu (narzędzia, instrukcje, schematy działania itp.).

W tym miejscu warto podkreślić, że to odniesienie do płaszczyzn funkcjonowania szkoły znalazło odzwierciedlenie w konstrukcji modernizacyjnych narzędzi wdrożeniowych, którym przypisano trzy, powiązane ze sobą funkcje, tj.:

- funkcję badawczą (związaną z diagnozą problemu, obszaru zmiany),
- funkcję edukacyjną (związaną z przygotowaniem niezbędnych kompetencji do zmiany lub usunięcia zdiagnozowanego problemu),
- funkcję strategiczną (związaną z wdrożeniem planu modernizacji lub stałych rozwiązań wypracowanych na rzecz rozwiązania zdiagnozowanego problemu lub pomysłów na rozwój szkoły w określonym obszarze zmiany).



Dotyczy realizacji projektu „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w woj. podlaskim” nr WND-POKL.09.02.00-20-002/09

Dzięki takim rozwiązaniom, Projektodawca realizuje zapowiedzianą taktykę „małych kroków” na drodze do zmiany, co jest odpowiedzią na zdiagnozowaną barierę modernizacji kształcenia zawodowego w województwie podlaskim, jaką jest niechętna postawa nauczycieli wobec nowości. Realizatorzy zaplanowali sukcesywne i konsekwentne wprowadzanie zmiany, co ułatwiają narzędzia pełniące funkcje inne aniżeli wyłącznie diagnostyczne.

Podsumowując, autorzy projektu stworzyli nie tylko **spójną i przemyślaną, ale także wieloaspektową koncepcję modernizacji edukacyjnej**. Przedstawiona w projekcie proponowana metoda modernizacji oferty edukacyjnej w szkolnictwie zawodowym wraz z zaproponowanymi narzędziami wdrożeniowymi stanowią bardzo dobry, a – co ważne – użyteczny przykład dobrej praktyki, który z powodzeniem mogą stosować inne placówki niż te, które brały udział w testowaniu, zarówno na terenie województwa podlaskiego, jak i w całej Polsce. Co więcej, projekt pn. „PI INNOWACJE EDUKACYJNE – program testowania i wdrażania nowych metod modernizacji oferty kształcenia zawodowego w województwie podlaskim” (WND-POKL.09.02.00-20-002/09), realizowany przez Fundację Forum Inicjatyw Rozwojowych w partnerstwie z Narodowym Forum Doradztwa Kariery, można rekomendować jako modelowy.