***Raport końcowy***

***EWALUACJA ZEWNĘTRZNA PRODUKTÓW INNOWACYJNYCH W RAMACH PROJEKTU***

***"Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”***

***Beneficjent projektu:*** ***Zakład Doskonalenia Zawodowego w Płocku***

***Wykonawca:***

***"Stakeholder" Jarosław Chojecki***

Spis treści

[1. Opis przedmiotu ewaluacji 4](#_Toc402848870)

[1.1 Cele projektu 4](#_Toc402848871)

[1.2 Struktura wstępnej wersji produktu innowacyjnego 5](#_Toc402848872)

[1.3 Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa 6](#_Toc402848873)

[2 Cele, kryteria i pytania badawcze ewaluacji zewnętrznej 8](#_Toc402848874)

[3 Opis zastosowanych metod badawczych i próby badawczej 10](#_Toc402848875)

[3.1 Analiza dokumentów 10](#_Toc402848876)

[3.2 Indywidualne wywiady pogłębione / diady / triady 11](#_Toc402848877)

[4. Zgodność wstępnych wersji produktów z potrzebami grup docelowych oraz użytkowników 12](#_Toc402848878)

[3.2 Grupy docelowe i użytkownicy innowacji 12](#_Toc402848879)

[3.3 Problemy i potrzeby grup docelowych oraz użytkowników 12](#_Toc402848880)

[3.4 Aktualność występowania problemów i relacje pomiędzy produktami a problemami 14](#_Toc402848881)

[4 Zgodność produktu innowacyjnego z celami projektu i celami innowacji 17](#_Toc402848882)

[4.1 Cele projektu i odpowiadające im produkty 17](#_Toc402848883)

[4.2 Opis przebiegu fazy testowej 19](#_Toc402848884)

[5 Skuteczność 22](#_Toc402848885)

[5.1 Realizacja wskaźników dotyczących projektu w fazie testowej 22](#_Toc402848886)

[5.2 Czynniki ryzyka związane z wstępną wersją produktu innowacyjnego 24](#_Toc402848887)

[5.3 Skuteczność wstępnej wersji produktów 26](#_Toc402848888)

[5.3.1 Produkt pośredni 1 Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców 26](#_Toc402848889)

[5.3.2 Produkt pośredni 2: Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów 29](#_Toc402848890)

[5.3.3 Produkt pośredni 3 - Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców. 30](#_Toc402848891)

[5.3.4 Produkt pośredni 4 - Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów. 32](#_Toc402848892)

[5.3.5 Produkt pośredni 5 - Platforma współpracy szkoła-pracodawcy 34](#_Toc402848893)

[5.3.6 Produkt pośredni 6 - System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych 37](#_Toc402848894)

[5.3.7 Produkt pośredni 7 - Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców 40](#_Toc402848895)

[5.3.8 Produkt pośredni 8 - Samorządowa Rady Szkolnictwa Zawodowego 43](#_Toc402848896)

[5.3.9 Produkt pośredni 9 - Znak jakości realizacji praktyk zawodowych 45](#_Toc402848897)

[5.4 Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych narzędzi? 46](#_Toc402848898)

[5.5 Podsumowanie 50](#_Toc402848899)

[7. Efektywność 51](#_Toc402848900)

[8 . Oddziaływanie 53](#_Toc402848901)

[9. Trwałość 57](#_Toc402848902)

[10. Wnioski z badania 59](#_Toc402848903)

# 1. Opis przedmiotu ewaluacji

## Cele projektu

Przedmiotem ewaluacji zewnętrznej była wstępna wersja produktu finalnego w ramach projektu "Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim”. Wstępna wersja produktu finalnego składa się z dwóch elementów:

* **model 1:** Model nowej jakości praktycznej nauki zawodów w zakresie informatyk i fryzjer
* **model 2:** Model współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi

Zgodnie z zasadami realizacji projektów innowacyjnych systemie POKL, do osiągnięcia celu głównego projektu niezbędne jest opracowanie, przetestowanie oraz włączenie do polityki i upowszechnienie finalnej wersji produktu innowacyjnego. Jako cel główny oraz cele szczegółowe projektu wnioskodawca zdefiniował:

**Tabela 1.** Cele projektu

| Cele ogólne i cel szczegółowe projektu | |
| --- | --- |
| Cel główny | Wzrost efektywności współpracy szkół zawodowych z pracodawcami przyczyniającej się do innowacyjnej modernizacji oferty kształcenia zawodowego w zakresie informatyk i fryzjer w szkołach zawodowych woj. mazowieckiego w okresie VIII 2012- V 2015 |
| Cel szczegółowy 1 | Wytworzenie przychylnego środowiska innowacyjnego i facylitacja otoczenia związanego z kształceniem zawodowym poprzez utworzenie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego oraz platformy współpracy szkoła - pracodawcy (w tym procedury certyfikacji) w okresie VIII 2013 - V 2015 |
| Cel szczegółowy 2 | Wprowadzenie zmiany jakościowej w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez opracowanie i wdrożenia programu doskonalenia nauczycieli realizowanego u pracodawców oraz wypracowanie i wdrożenie systemu organizacyjno-finansowego w okresie VIII 2013 - V 2015 |
| Cel szczegółowy 3 | Zwiększenie atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy poprzez wsparcie kompetencji miękkich uczniów, opracowanie programów szkoleń uczniów prowadzonych przez pracodawców oraz nowych programów praktyk w okresie VIII 2013 - V 2015 |
| Cel szczegółowy 4 | Włączenie wypracowanych rozwiązań w zakresie kształcenia zawodowego do głównego nurtu polityk lokalnych i regionalnych poprzez udrożnienie kanałów przepływu informacji między grupami docelowy projektu i stworzenie realnych warunków dla empowermentu w okresie VIII 2013 - V 2015 |

*Źródło: Strategia wdrażania produktu innowacyjnego "Zielony potencjał subregionu płockiego szansą rozwoju rynku pracy”.*

W strategii wdrażania projektu innowacyjnego wskazano, że: "wdrożenie innowacji pozwoli na kompleksowe rozwiązanie problemów szkolnictwa w zakresie informatyk i fryzjer w szkołach zawodowych woj. mazowieckiego. Wprowadzenie produktów finalnych pozwoli zwiększyć efektywność współpracy szkół kształcenia zawodowego z pracodawcami - bowiem innowacja dotyczy: zmian w systemie doskonalenia nauczycieli, zmian w systemie realizacji praktyk zawodowych, rozwoju współpracy lokalnej szkół i samorządów z pracodawcami oraz wprowadzenia certyfikacji umiejętności uczniów przez pracodawców oraz certyfikacji samych pracodawców. Zastosowanie innowacji pozwoli między innymi na:

* optymalizację organizacyjną i finansową programu praktyk uczniowskich;
* rozwój kompetencji miękkich uczniów w ramach laboratorium wsparcia;
* organizację systemu certyfikacji kompetencji uczniów przez pracodawców;
* wprowadzenie nowoczesnych programów szkolenia uczniów prowadzonych przez pracodawców;
* budowę nowego systemu współpracy lokalnej samorząd-szkoły-przedsiębiorcy w ramach Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego oraz platformy współpracy;
* zmianę systemu doskonalenia i kształcenia nauczycieli w zakresie informatyk i fryzjer w szkołach zawodowych woj. mazowieckiego.

## Struktura wstępnej wersji produktu innowacyjnego

Na produkt składają się dwa, szczegółowe modele, uwzględniające narzędzia, metody, standardy:

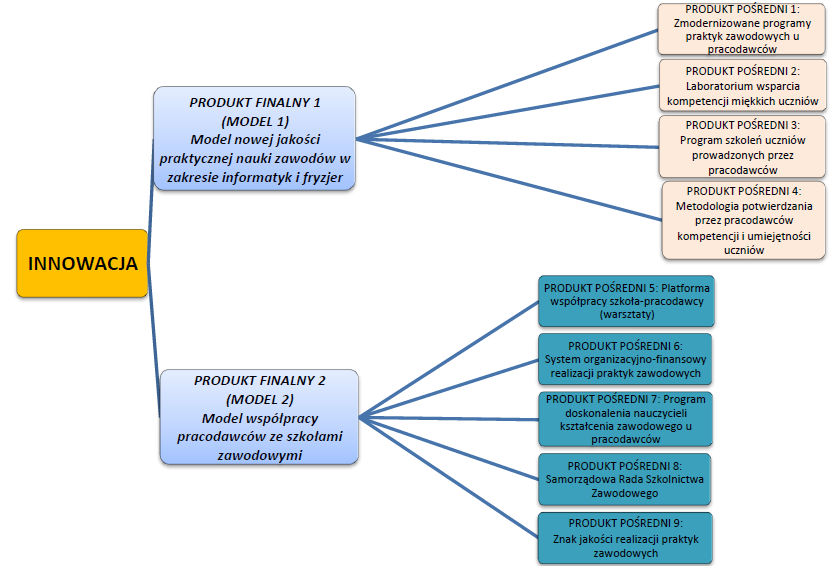
1. Model nowej jakości praktycznej nauki zawodów w zakresie informatyk i fryzjer - składa się on z czterech elementów (produktów pośrednich). Są nimi:

* Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców.
* Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów.
* Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców.
* Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów.

2. Model współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi. Składa się z pięciu elementów (produktów pośrednich). Są nimi:

* Platforma współpracy szkoła – pracodawcy.
* System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych.
* Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego realizowany u pracodawców.
* Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego.
* Znak jakości realizacji praktyk zawodowych.

**Schemat 1: Struktura Innowacji**



Źródło: strategia wdrażania projektu innowacyjnego

## Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

Zgodnie ze strategią wdrażania projektu innowacyjnego nie ustalono jednoznacznych mierzalnych kryteriów weryfikacji działania innowacji. W strategii wskazano, że kryterium badania efektów stosowania wstępnej wersji produktu powinien być wpływ produktu na następujące obszary:

* poziom atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy;
* jakość w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego;
* stopień przygotowania praktycznego uczniów do wykonywania zawodu;
* zbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a posiadanymi umiejętnościami uczniów;
* nowe formy komunikacji szkoła-pracodawca;
* budowa przychylnego środowiska innowacyjnego;
* facylitacja otoczenia związanego z kształceniem zawodowym;
* efektywność współpracy szkoła-pracodawcy;
* poziom motywacji do podejmowania współpracy międzysektorowej na rzecz praktycznej nauki zawodu.

# Cele, kryteria i pytania badawcze ewaluacji zewnętrznej

Celem ewaluacji zewnętrznej było zobiektywizowanie wyników realizacji produktów finalnych (2 Modeli), ukierunkowanie na ocenę tego czy:

* zostały osiągnięte zamierzone cele;
* nastąpiła poprawa istniejącego stanu rzeczy, przedstawienie rekomendacji nt. usprawnienie działania/produktu;
* wypracowany produkt faktycznie jest lepszy, skuteczniejszy i bardziej efektywny niż stosowane dotychczas;
* proponowane podejście jest atrakcyjną alternatywą dla metod stosowanych wcześniej.

W ramach ewaluacji udzielono odpowiedzi następujące pytania badawcze i kryteria:

**Tabela 2.**Kryteria i pytania badawcze

| LP. | Kryteria ewaluacji zewnętrznej | Kluczowe pytanie badawcze |
| --- | --- | --- |
| 1. 1. | **Adekwatność** | Czy zastosowanie wstępnej wersji produktów innowacyjnych w fazie testowej przyczynia się do osiągnięcia celu projektu określonego we wniosku o dofinansowanie?  Czy wypracowane produkty finalne są zgodne z aktualnymi, realnymi potrzebami grup docelowych oraz użytkowników? |
| 1. 3 | **Skuteczność** | Czy produkty finalne (2 Modele) są skuteczne? Czy osiągnięto wskaźniki dotyczące fazy testowej w wyniku realizacji działań projektowych ?  Co wpływa na ich skuteczność?  Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych narzędzi? |
|  | **Efektywność** | Czy wypracowane Modele stanowią narzędzia bardziej efektywne niż stosowane dotychczas? |
| 1. 4 | **Oddziaływanie** | W jaki sposób produkt oddziałuje na grupy docelowe i użytkowników?  W jaki sposób stosowanie wstępnej wersji produktu wpływa na:   * poziom atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy; * jakość w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego; * stopień przygotowania praktycznego uczniów do wykonywania zawodu; * zbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a posiadanymi umiejętnościami uczniów; * nowe formy komunikacji szkoła-pracodawca; * budowa przychylnego środowiska innowacyjnego; * facylitacja otoczenia związanego z kształceniem zawodowym; * efektywność współpracy szkoła-pracodawcy; * poziom motywacji do podejmowania współpracy międzysektorowej na rzecz praktycznej nauki zawodu.   W jaki sposób i z jakim efektem przebiega proces upowszechniania i angażowania grup docelowych (empowerment) w odniesieniu do wszystkich elementów produktów finalnych? |
|  | **Trwałość** | Czy i w jakim stopniu prawdopodobne jest funkcjonowanie Modeli po zakończeniu finansowania projektu? |

# Opis zastosowanych metod badawczych i próby badawczej

W niniejszym rozdziale przedstawiamy **szczegółowy opis metod i technik badawczych wraz z uzasadnieniem pod kątem pełnej realizacji celów badania oraz uzyskania w sposób wyczerpujący i wiarygodny odpowiedzi na postawione pytania/problemy badawcze**.   
W rozdziale przedstawiony został również **opis doboru prób badawczych i źródeł danych.**

## Analiza dokumentów

**Opis metody**

W realizacji badania wykorzystane zostały dane zebrane w trakcie monitoringu projektu, a także z dane z raportów cząstkowych. Analiza materiałów i danych zastanych przyczyniła się do realizacji wszystkich celów szczegółowych badania. Dane zastane były analizowane w kontekście danych wywołanych stanowiąc z jednej strony punkt wyjścia do dalszych analiz, a z drugiej będąc wyjaśnieniem dla zaobserwowanych prawidłowości.

* Analiza dokumentów była punktem wyjścia do opracowania narzędzi badawczych
* Na bazie dokumentacji projektowej można było określić stopień zgodności realizacji fazy testowej projektu z założeniami określonymi w strategii wdrażania projektu innowacyjnego.
* Stopień osiągnięcia wskaźników projektu w odniesieniu do grup docelowych oraz użytkowników pozwolił na ocenę efektywności innowacji w kontekście dotychczas stosowanego podejścia oraz skuteczności innowacji. Są to kluczowe zagadnienia dotyczące innowacji, które są badane na etapie procedury walidacji produktu finalnego.

**Próba**

Wyczerpująca próba opierała się o system monitorowania, ewaluację wewnętrzną, analizy opracowane lub przeprowadzone na potrzeby projektu, dane dotyczące merytorycznego przebiegu realizacji projektu na podstawie części merytorycznej wniosków o płatność, wskaźniki dotyczące realizacji projektu zawarte we wniosku o płatność (pod kątem reguły proporcjonalności).

## 3.2 Indywidualne wywiady pogłębione / diady / triady

**Opis metody**

Indywidualny wywiad pogłębiony (*ang. Individual In-Depth Interview*) to bezpośrednia rozmowa z respondentem na podstawie przygotowanego scenariusza rozmowy. Pytania w scenariuszach miały charakter otwarty, zazwyczaj o kolejności ich zadawania czy sposobie formułowania decydował prowadzący wywiad. Przed rozpoczęciem wywiadów prowadzący zwracali się do respondentów z prośbą o wyrażenie zgody na rejestrację przebiegu wywiadu za pomocą narzędzi rejestrujących dźwięk (np. za pomocą dyktafonu). W wypadku uzyskania takiej zgody, przebieg wywiadu był rejestrowany.

Indywidualny wywiad pogłębiony należy do najskuteczniejszych technik w wypadku badań postaw i zachowań, zarówno w zakresie czynników uświadamianych, jak i nie uświadamianych przez respondentów. Wykorzystując technikę wywiadu badacz ma możliwość poznania wszystkich aspektów badanego procesu czy przedsięwzięcia. Może odnosić się do skomplikowanych i szczegółowych kwestii, a jednocześnie daje rozmówcy swobodę wyrażania opinii własnym językiem i poruszania tematów ważnych z jego punktu widzenia. Wywiady umożliwiają pogłębienie informacji dotyczących wszystkich aspektów badanego obszaru z uwzględnieniem słabych i mocnych stron oraz pozwalają na wspólną – wraz z respondentem – refleksję nad ewentualnymi rozwiązaniami. To ostatnie sprawia, że są szczególnie cenną metodą w poszukiwaniu właściwych rekomendacji oraz wskazywania najlepszych sposobów ich wdrożenia. Wywiady pogłębione należy prowadzić w takich przypadkach, gdy respondent dysponuje cenną wiedzą ekspercką bądź wynikającą z doświadczenia (np. uczestniczenia w fazie testowej projektu), która może posłużyć zarówno w celach eksploracyjnych: określenia ważnych obszarów, wymagających zbadania, jak i dla weryfikacji oraz pogłębienia wyników uzyskanych innymi metodami. Wiedza ta przy tym powinna wykraczać poza doświadczenia pojedynczego podmiotu zaangażowanego w badany proces – kluczowa jest zdolność do szerszej refleksji, ogarniającej całość lub znaczną część zakresu badania.

Wywiady prowadzone były z przedstawicielami lidera i partnera projektu.

# 4. Zgodność wstępnych wersji produktów z potrzebami grup docelowych oraz użytkowników

Czy wypracowane produkty finalne są zgodne z aktualnymi, realnymi potrzebami grup docelowych i użytkowników?

## Grupy docelowe i użytkownicy innowacji

Zgodnie ze strategią wdrażania produktu innowacyjnego odbiorcy innowacji w fazie testowej to "uczniowie, nauczyciele oraz organy prowadzące szkoły kształcenia zawodowego w województwie mazowieckim na kierunku fryzjer oraz informatyk", do użytkowników innowacji zaliczono natomiast "podmioty, które mogą realizować w pełni lub w zmodyfikowanym zakresie wypracowaną innowacje po zakończeniu projektu: dyrektorzy szkół zawodowych, pracodawcy, przedstawiciele organizacji zrzeszających pracodawców, przedstawiciele organów prowadzących szkoły, przedstawiciele samorządów lokalnych, Kuratoriów Oświaty oraz OKE".

## Problemy i potrzeby grup docelowych oraz użytkowników

W pierwszej fazie projektu na podstawie przeprowadzonych badań zidentyfikowano kluczowe problemy i potrzeby grup docelowych i użytkowników. Wyniki badań przedstawiono w tabeli 3.

**Tabela 3.** Problemy i potrzeby grup docelowych i użytkowników

| L.P | Problemy odbiorców / użytkowników | Status problemu |
| --- | --- | --- |
| 1 | Niski stopień przygotowania praktycznego uczniów, rozbieżność między oczekiwaniami pracodawców a umiejętnościami uczniów | Aktualny |
| 2 | Niski poziom współpracy, pod względem ilościowym i jakościowym, na linii szkoła-pracodawca | Aktualny |
| 3 | Brak systemowych rozwiązań na rzecz współpracy z pracodawcami | Aktualny |
| Główne problemy we wzajemnej współpracy na przykładzie praktyk zawodowych dla zawodu fryzjer | | |
| 1 | Problemy z perspektywy szkoły:   * Nieznajomość programów nauczania przez pracodawców; * Obawy związane z możliwością realizacji programu w krótkim czasie; * Szkolenie uczniów wiąże się z większą konkurencją dla pracodawców w przyszłości; * Obawy o kwestię uczciwości uczniów; | Aktualny |
| 2 | Problemy wg. pracodawców   * Duża odpowiedzialność za ucznia, którego przyjmuje się do zakładu; * Konieczność poświęcania czasu, w którym pracodawca powinien zarabiać; * Konieczność ponoszenia kosztów związanych z nauczaniem; * Brak doświadczenia i umiejętności pedagogicznych ze strony pracodawców; | Aktualny |
| Główne problemy we wzajemnej współpracy na przykładzie praktyk zawodowych dla zawodu informatyk | | |
| 1 | Problemy wg. szkoły   * Szkoła musi szukać firm w całym województwie; * Większość firm nie chce współpracować ze szkołami; * Firmy nie chcą/nie mogą się dostosować do programów nauczania – nauczyciele ten problem rozumieją, nie oczekują, że każdy pracodawca będzie w stanie zrealizować cały program praktyk, jest to nierealne – nie ma takiej firmy w Polsce, która byłaby w stanie tego dokonać; * Brak odpowiednich kwalifikacji pracodawców – uprawnień pedagogicznych. Przepisy prawa są łamane zarówno przez szkołę, jak i pracodawcę, by w ogóle umożliwić odbywanie praktyk ; * Brak perspektywicznego planowania rynku pracy – na co ani szkoła ani pracodawcy nie mają wpływu. | Aktualny |
| 2 | Problemy wg. pracodawców   * Względy bezpieczeństwa – zwłaszcza w przypadku baz danych niemożliwe jest dopuszczenie do nich uczniów; * Problem z przekazywaniem wiedzy – uczniowie mają wiele braków z zakresu podstawowej wiedzy i trudno je uzupełnić; nie przygotowują się z dnia na dzień, nawet jeśli pracodawca o to prosi; * Brak rozpoznania zakładów pracy przez uczniów; * Brak środowisk testowych w zakładach pracy – uczniów nie można „wpuścić na środowiska produkcyjne”, choć pracodawcy mają czasem sieci przygotowane dla uczniów; * Brak czasu pracodawcy, który nie jest zwolniony ze swoich zwykłych obowiązków. Pracodawcy zauważają, że jest to największy problem małych firm – taki pracodawca nie ma czasu, żeby uczyć podstaw, on może ewentualnie pokazać „sztuczki i triki”, jak usprawnić pracę. | Aktualny |

## Aktualność występowania problemów i relacje pomiędzy produktami a problemami

Aktualność problemów grup docelowych oraz użytkowników zidentyfikowanych w trakcie fazy badawczej projektu " Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim " nie budzi wątpliwości. Analiza dokumentacji projektowej oraz badania z ewaluacji wewnętrznej wskazują na to, że rozwiązania innowacyjne opracowane w ramach projektu bezpośrednio przyczyniają się do rozwiązania zidentyfikowanych problemów lub też złagodzenia ich. Od momentu zakończenia fazy badawczej w projekcie nie nastąpiły w obszarze kształcenia zawodowego znaczące zmiany prawne, które rzutowałyby na rozwiązywanie istniejących problemów. Duże reformy w obszarze kształcenia zawodowego zostały bowiem dokonane w latach 2011-2012 poprzez "Ustawę z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw" oraz rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej wydane na podstawie zmienionej ustawy. Kluczowe obszary, których dotyczyły zmiany ustawowe to:

1. klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego,
2. obudowa programowa kształcenia zawodowego – podstawa programowa,
3. organizacja kształcenia zawodowego – ramowe plany nauczania,
4. system egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe,
5. kwalifikacyjne kursy zawodowe

Zmiany ustawowe zostały już uwzględnione w toku przygotowania wstępnej wersji produktów innowacyjnych.

W toku ewaluacji zewnętrznej oprócz badania aktualności problemów na jakie odpowiada innowacja szukano też relacji pomiędzy tymi problemami a proponowanymi rozwiązaniami w ramach poszczególnych produktów pośrednich. Zależności te obrazuje tabela 4.

**Tabela 4.** Relacje pomiędzy zidentyfikowanymi problemami a produktami pośrednimi w ramach innowacji

| L.P | Problemy odbiorców / użytkowników | Produkt |
| --- | --- | --- |
| 1 | Niski stopień przygotowania praktycznego uczniów, rozbieżność między oczekiwaniami pracodawców a umiejętnościami uczniów | Produkty pośrednie 1-9 |
| 2 | Niski poziom współpracy, pod względem ilościowym i jakościowym, na linii szkoła-pracodawca | Produkty pośrednie 1-9 |
| 3 | Brak systemowych rozwiązań na rzecz współpracy z pracodawcami | Produkty pośrednie 1-9 |
| Główne problemy we wzajemnej współpracy na przykładzie praktyk zawodowych dla zawodu fryzjer | | |
| 1 | Problemy z perspektywy szkoły:   * Nieznajomość programów nauczania przez pracodawców; * Obawy związane z możliwością realizacji programu w krótkim czasie; * Szkolenie uczniów wiąże się z większą konkurencją dla pracodawców w przyszłości; * Obawy o kwestię uczciwości uczniów. | 1. Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców  2. Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów.  3. Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców. |
| 2 | Problemy wg. pracodawców   * Duża odpowiedzialność za ucznia, którego przyjmuje się do zakładu * Konieczność poświęcania czasu, w którym pracodawca powinien zarabiać; * Konieczność ponoszenia kosztów związanych z nauczaniem; * Brak doświadczenia i umiejętności pedagogicznych ze strony pracodawców | 5. Platforma współpracy szkoła-pracodawcy  6. System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych  7. Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców  8. Samorządowa Rady Szkolnictwa Zawodowego |
| Główne problemy we wzajemnej współpracy na przykładzie praktyk zawodowych dla zawodu informatyk | | |
| 1 | Problemy wg. szkoły   * Szkoła musi szukać firm w całym województwie * Większość firm nie chce współpracować ze szkołami. * Firmy nie chcą/nie mogą się dostosować do programów nauczania – nauczyciele ten problem rozumieją, nie oczekują, że każdy pracodawca będzie w stanie zrealizować cały program praktyk, jest to nierealne – nie ma takiej firmy w Polsce, która byłaby w stanie tego dokonać. * Brak odpowiednich kwalifikacji pracodawców – uprawnień pedagogicznych. Przepisy prawa są łamane zarówno przez szkołę, jak i pracodawcę, by w ogóle umożliwić odbywanie praktyk * Brak perspektywicznego planowania rynku pracy – na co ani szkoła ani pracodawcy nie mają wpływu. | 1. Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców  5. Platforma współpracy szkoła-pracodawcy  6. System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych  8. Samorządowa Rady Szkolnictwa Zawodowego  9.Znak jakości realizacji praktyk zawodowych |
| 2 | Problemy wg. pracodawców   * Względy bezpieczeństwa – zwłaszcza w przypadku baz danych niemożliwe jest dopuszczenie do nich uczniów. * Problem z przekazywaniem wiedzy – uczniowie mają wiele braków z zakresu podstawowej wiedzy i trudno je uzupełnić; nie przygotowują się z dnia na dzień, nawet jeśli pracodawca o to prosi. * Brak rozpoznania zakładów pracy przez uczniów * Brak środowisk testowych w zakładach pracy – uczniów nie można „wpuścić na środowiska produkcyjne”, choć pracodawcy mają czasem sieci przygotowane dla uczniów * Brak czasu pracodawcy, który nie jest zwolniony ze swoich zwykłych obowiązków. Pracodawcy zauważają, że jest to największy problem małych firm – taki pracodawca nie ma czasu, żeby uczyć podstaw, on może ewentualnie pokazać „sztuczki i triki”, jak usprawnić pracę. | 1. Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców  2. Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów.  3. Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców.  6. System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych |

# Zgodność produktu innowacyjnego z celami projektu i celami innowacji

Czy zastosowanie wstępnej wersji produktów innowacyjnych w fazie testowej przyczynia się do osiągnięcia celu projektu określonego we wniosku o dofinansowanie?

## Cele projektu i odpowiadające im produkty

**Analiza strategii wdrażania projektu innowacyjnego wskazuje, że cele projektu na etapie wniosku o dofinansowanie oraz w strategii wdrażania projektu innowacyjnego są tożsame.** Nie odnotowano również różnic pomiędzy grupami docelowymi oraz użytkownikami pomiędzy wnioskiem o dofinansowanie oraz strategią wdrażania projektu innowacyjnego.

Przeprowadzona analiza produktów pośrednich w projekcie wskazuje, że wpisują się one bezpośrednio w cele projektu. Podkreślić należy, że niektóre z produktów pośrednich wpisują się bezpośrednio w kilka celów szczegółowych. Dokładne relacje między celami projektu a produktami pośrednimi przedstawiono w poniższej tabeli.

**Tabela 4.** Relacje pomiędzy celami projektu a produktami pośrednimi w ramach innowacji

| Cel projektu | Opis celu | Produkt pośredni odnoszący się do celu |
| --- | --- | --- |
| Cel główny: | Wzrost efektywności współpracy szkół zawodowych z pracodawcami przyczyniającej się do innowacyjnej modernizacji oferty kształcenia zawodowego w zakresie informatyk i fryzjer w szkołach zawodowych woj. mazowieckiego w okresie VIII 2012- V 2015 | Produkty pośrednie:  1. Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców  2. Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów.  3. Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców.  4. Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów.  5. Platforma współpracy szkoła-pracodawcy  6. System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych  7. Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców  8. Samorządowa Rady Szkolnictwa Zawodowego  9.Znak jakości realizacji praktyk zawodowych |
| Cel szczegółowy 1 | Wytworzenie przychylnego środowiska innowacyjnego i facylitacja otoczenia związanego z kształceniem zawodowym poprzez utworzenie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego oraz platformy współpracy szkoła - pracodawcy (w tym procedury certyfikacji) w okresie VIII 2013 - V 2015 | Produkty pośrednie:  5. Platforma współpracy szkoła-pracodawcy  8. Samorządowa Rady Szkolnictwa Zawodowego  9. Znak jakości realizacji praktyk zawodowych |
| Cel szczegółowy 2 | Wprowadzenie zmiany jakościowej w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez opracowanie i wdrożenia programu doskonalenia nauczycieli realizowanego u pracodawców oraz wypracowanie i wdrożenie systemu organizacyjno-finansowego w okresie VIII 2013 - V 2015 | Produkty pośrednie:  6. System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych  7. Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców |
| Cel szczegółowy 3 | Zwiększenie atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy poprzez wsparcie kompetencji miękkich uczniów, opracowanie programów szkoleń uczniów prowadzonych przez pracodawców oraz nowych programów praktyk w okresie VIII 2013 - V 2015 | Produkty pośrednie:  1. Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców  2. Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów.  3. Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców.  4. Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów. |
| Cel szczegółowy 4 | Włączenie wypracowanych rozwiązań w zakresie kształcenia zawodowego do głównego nurtu polityk lokalnych i regionalnych poprzez udrożnienie kanałów przepływu informacji między grupami docelowy projektu i stworzenie realnych warunków dla empowermentu w okresie VIII 2013 - V 2015 | Produkty pośrednie"  5. Platforma współpracy szkoła-pracodawcy  6. System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych  7. Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców  8. Samorządowa Rady Szkolnictwa Zawodowego  9.Znak jakości realizacji praktyk zawodowych |

**Podsumowanie**

Analiza zgodności poszczególnych produktów pośrednich oraz całego produktu innowacyjnego z celami projektu wykazała spójność tych elementów. Wdrożenie poszczególnych produktów przyczynia się do osiągnięcia celów szczegółowych oraz celu głównego projektu. Na uwagę zasługuje fakt, że do poszczególnych celów projektu przyporządkowane zostało kilka produktów, wskazuje to na kompleksowe podejście do zadań wyznaczonych w projekcie.

## Opis przebiegu fazy testowej

Wdrożenie wstępnej wersji produktów innowacyjnych w fazie testowej podzielono na dziewięć etapów. W strategii wdrażania określono skalę działań w poszczególnych etapach. Tabela numer 6 przedstawia te założenia oraz informację o rzeczywistym wykonaniu działań w fazie testowej.

Tabela 6. Analiza przebiegu fazy testowej w projekcie

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Etapy fazy testowej** | **Skala działań/materiały, które otrzymają testerzy** | **Informacja o ewentualnych odstępstwach od zaplanowanych działań testowych** |
| Etap I. Wdrożenie i realizacja platformy współpracy szkoła-pracodawcy poprzez warsztaty dla nauczycieli i pracodawców | * Liczba grup szkoleniowych: 2 * Liczba uczestników szkoleń: 28 * Liczba godzin szkoleń: 40 (2 grupy x 20 h) * Liczba dni szkoleń: 4 | Zrealizowano cały cykl szkoleń w formie weekendowe w 3 dni |
| Etap II. Powołanie i funkcjonowanie Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego | * Liczba powołanych Rad: 1. * Liczba spotkań Rady: 8. * Liczba członków Rady: 11. * Liczba protokołów z posiedzeń: 8. | Zrealizowano zgodnie z założeniami |
| Etap III. Wdrożenie i realizacja programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców | * Liczba grup szkoleniowych: 1. * Liczba uczestników szkoleń: 12. * Liczba godzin doskonalenia/1 nauczyciela: 80. * Liczba osobogodzin doskonalenia: 960. * Liczba zaświadczeń ukończenia programu doskonalenia: 12. | Zrealizowano zgodnie z założeniami |
| Etap IV. Wdrożenie i realizacja Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów | * Liczba programów doskonalenia w ramach laboratorium: 2 (dla 2 kierunków kształcenia). * Liczba grup: śr.8. * Liczba uczniów w grupie: śr.10. * Liczba godzin doradztwa indywidualnego: 4h/ 1 ucznia. * Łączna liczba osobogodzin zajęć w ramach laboratorium: 480. * Łączna liczba godzin doradztwa indywidualnego: 320. | Zrealizowano zgodnie z założeniami |
| Etap V. Wdrożenie i realizacja programu szkoleń uczniów prowadzonych u pracodawców | * Liczba grup szkoleniowych: śr. 26 (zależne od liczby uczniów skierowanych na praktyki u 1 pracodawcy). * Liczba szkoleń: śr. 26 (1 szk./ 1 grupa). * Liczba godzin szkolenia: 6h/1 ucznia. * Liczba uczestników szkoleń: 80. * Liczba zaświadczeń o ukończeniu szkolenia: min. 64. | Zrealizowano zgodnie z założeniami |
| Etap VI. Wdrożenie i realizacja zmodernizowanych programów praktyk zawodowych u pracodawcó | * Liczba godzin praktyk: 160h/1 ucznia * Łączna liczba godzin praktyk: 12800. * Liczba uczniów, uczestniczących w praktykach: 80 (po 40 uczniów zawodu fryzjer i informatyk). * Liczba doposażonych stanowisk pracy: 20. * Liczba wydanych zaświadczeń ukończenia praktyki zawodowej: min. 64. * Liczba opracowanych portfolio: min.64. | Zrealizowano zgodnie z założeniami |
| Etap VII. Wdrożenie systemu organizacyjno-finansowego realizacji praktyk zawodowych | * Liczba szkół, objętych procesem wdrażania: 3. * Liczba zaangażowanych organów prowadzących szkoły: 2. * Liczba zaangażowanych pracodawców: 16. * Liczba uczniów: 80. * Liczba pakietów: 80. * Liczba laptopów z oprogramowaniem: 20. | Udało się zaangażować aż 24 pracodawców zamiast planowanych 16 |
| Etap VIII. Realizacja metodologii potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów | * Liczba wydanych certyfikatów: min. 64. | Zrealizowano zgodnie z założeniami |
| Etap IX. Wdrożenie i realizacja procedury nadawania znaku jakości realizacji praktyk zawodowych | * Liczba nadanych znaków jakości: min. 2 (dla 2 kierunków kształcenia). * Liczba otrzymanych statuetek: min.2. | Zrealizowano zgodnie z założeniami |

**Podsumowanie**

Projekt składał się z 9 etapów i obejmował znaczny zakres czynności. Niemniej udało się zrealizować właściwie wszystkie przewidziane działania. Niewielkie odstępstwa zanotowano na etapie I nie miały one jednak znaczenia dla realizacji projektu. Podkreślić też należy, że pomimo trudności ze współpracy z pracodawcami udało się zrekrutować 24 zamiast planowanych 16 pracodawców.

# Skuteczność

Czy produkty finalne (2 Modele) są skuteczne?

Co wpływa na ich skuteczność?

Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych narzędzi?

## Realizacja wskaźników dotyczących projektu w fazie testowej

Czy produkty finalne (2 Modele) są skuteczne?

Analiza danych monitoringowych wyraźnie pokazała, że **wszystkie założone wskaźniki dot. fazy testowej w projekcie zrealizowane zostały zgodnie z założonymi wielkościami**. Co więcej na uwagę zasługuje fakt, że wskaźniki odnoszące się do liczby uczestników/podmiotów, która zakończy udział w projekcie zgodnie z planem zostały wykonane w stopniu większym niż zakładano na etapie składania wniosku o dofinansowanie(wskaźniki 3,6-8).

Może wskazywać to na zainteresowanie grup docelowych produktem innowacyjnym i na jego dostosowanie do lokalnych potrzeb. Analiza wskaźników jednoznacznie pokazuje, że na poziomie realizacji założeń zapisanych w wniosku o dofinansowanie projekt zrealizowany został prawidłowo. Pokreślić należy też realizację wskaźników na poziomie horyzontalnym uwzględniającym określony udział kobiet i mężczyzn w projekcie.

Na etapie ewaluacji zewnętrznej nie został osiągnięty wskaźnik dotyczący liczby przedstawicieli interesariuszy projektu, którzy zostali objęci formami włączania. Kluczowe działania w zakresie osiągnięcia tego wskaźnika będą dopiero podjęte po walidacji produktu finalnego. Na obecnym etapie realizacji działań projektowych wykonanie tego wskaźnika jedynie w 18 % nie stanowi problemu.

**Tabela 7.** Wskaźniki, dotyczące fazy testowej projektu, raportowane i weryfikowane na etapie wniosków o płatność

| Nazwa wskaźnika | Zakładana wartość docelowa zgodnie z umową o dofinansowanie | *Wartość osiągnięta w grupie kobiet* | *Wartość osiągnięta w grupie mężczyzn* | *Łącznie osiągnięto* | *Stopień osiągnięcia wskaźnika* |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Liczba zmodernizowanych programów kształcenia zawodowego | ***2*** | ***Nie dotyczy*** | ***Nie dotyczy*** | ***2*** | ***100 %*** |
| Liczba badań/analiz w zakresie diagnozowania potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego, które zostały zrealizowane w ramach projektu | ***4*** | ***Nie dotyczy*** | ***Nie dotyczy*** | ***4*** | ***100 %*** |
| Liczba podmiotów/przedstawicieli instytucji/pracodawców będących członkami Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego | ***10*** | ***3*** | ***8*** | ***11*** | ***110 %*** |
| Liczba placówek oświatowych, w których wdrożono programy/systemy/narzędzia efektywnego doskonalenia nauczycieli oraz systemy organizacyjno-finansowe | ***3*** | ***Nie dotyczy*** | ***Nie dotyczy*** | ***3*** | ***100 %*** |
| Liczba nauczycieli, którzy zostali objęci nowymi programami doskonalenia zawodowego | ***12*** | ***9*** | ***3*** | ***12*** | ***100 %*** |
| Liczba pracodawców, którzy zostali objęci programem organizacyjno-finansowym realizacji kształcenia zawodowego | ***16*** | ***13*** | ***13*** | ***26*** | ***162,5 %*** |
| Liczba uczniów, którzy zostali objęci nowymi programami rozwijania kompetencji miękkich | ***64*** | ***40*** | ***40*** | ***80*** | ***125 %*** |
| Liczba uczniów, którzy zostali objęci nowymi programami szkoleniowymi zwiększającymi kwalifikacje | ***64*** | ***38*** | ***41*** | ***79*** | ***123,4 %*** |
| Liczba przedstawicieli instytucji/decydentów/przedsiebiorców, którzy zostali objęci formami włączania (konferencje, debaty, seminaria itp.) | ***300*** | ***24*** | ***30*** | ***54*** | ***18 %*** |

## Czynniki ryzyka związane z wstępną wersją produktu innowacyjnego

W strategii wdrażania projektu innowacyjnego wnioskodawca zidentyfikował główne czynniki ryzyka związane z testowaniem wstępnej wersji produktów innowacyjnych. Do czynników tych zaliczono:

* Labilność młodzieży uczestniczącej w projekcie (ryzyko wypadania młodzieży z projektu)
* Potencjalne problemy we współpracy instytucji samorządowych oraz przedsiębiorców wynikające z różnej kultury obu typów organizacji
* Niski poziom użyteczności przeprowadzonych szkoleń dla nauczycieli

Dokładny opis czynników ryzyka i stopnia ich wystąpienia w fazie testowej przedstawia tabela 8.

**Tabela 8. Występowanie czynników ryzyka w fazie testowej**

| Czynnik ryzyka | Opis występowania czynnika w fazie testowej |
| --- | --- |
| Czynnik 1. Labilność młodzieży uczestniczącej w projekcie (ryzyko wypadania młodzieży z projektu) | Czynnik ryzyka nie wystąpił. Liczba uczniów, którzy zakończyli udział w projekcie zgodnie z planem był wyższy niż zakładano w ramach wskaźników w projekcie |
| Czynnik 2. Potencjalne problemy we współpracy instytucji samorządowych oraz przedsiębiorców wynikające z różnej kultury obu typów organizacji | Czynnik wystąpił w ograniczonym zakresie w trakcie organizacji praktyk, platformy współpracy szkoła-pracodawcy oraz Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego. Wystąpienie czynnika ryzyka nie wpłynęło jednak negatywnie na osiągnięcie wskaźników określonych w projekcie. |
| Czynnik 3. Niski poziom użyteczności przeprowadzonych szkoleń dla nauczycieli | Czynnik nie wystąpił, nauczyciele uznali szkolenia w projekcie za przydatne.  Opinie o szkoleniach - kierunek fryzjer  Szczególnie pozytywnie nauczycielki wypowiadały się o szkoleniach w salonach fryzjerskich poza Płockiem, gdzie mogły obserwować i pracować z mistrzami fryzjerstwa, którzy prowadzą szkolenia poza granicami Polski, biorą udział w międzynarodowych mistrzostwach i konkursach fryzjerskich. Jak mówią: „*to było nieocenione doświadczenie, które możemy przekazać uczniom”.* Choć dojazdy były dalekie i utrudnione z powodu złej pogody, warto było wziąć udział w tych szkoleniach. Nauczycielki poznały kreatywne fryzjerstwo zarówno damskie jak i męskie, mogły obserwować przygotowania do mistrzostw fryzjerstwa, asystować „*mistrzom*” przy obsłudze klientów a także samodzielnie wykonywać usługi fryzjerskie wyszukanymi i nowoczesnymi metodami. Dodatkowo panie pracowały na główkach treningowych sprowadzanych ze Stanów Zjednoczonych, co miało dla nich duże znaczenie. Sam fakt odbycia szkolenia w renomowanym salonie fryzjerskim u boku „*mistrza*” o międzynarodowej renomie, miało duże znaczenie i poczucie prestiżu.  Opinie o szkoleniach - kierunek informatyk  Jak ocenili nauczyciele i pracodawcy, szkolenia prowadzone dla nauczycieli w realnych warunkach rynkowych są bardzo potrzebne i były przydatne dla obu stron. Przede wszystkim nawiązano dobre relacje pomiędzy szkołami a pracodawcami, co jak wskazał jeden z właścicieli firmy informatycznej wcześniej się nie zdarzało, „*nikt ze szkoły z nami wcześniej nie rozmawiał*”. Nawiązana współpraca zaowocowała dobrymi relacjami, dzięki czemu pracodawcy chętniej przyjęli uczniów z danej szkoły na praktyki. |

Analiza przebiegu fazy testowej wskazuje, że główne zidentyfikowane czynniki ryzyka wystąpiły jedynie w ograniczonym zakresie. Nie powodowały one krytycznych opóźnień związanych z realizacją projektu w fazie testowej. Część czynników ryzyka, która wystąpiła będzie mogła być wyeliminowana w trakcie opracowywania ostatecznej wersji produktów finalnych.

## Skuteczność wstępnej wersji produktów

Co wpływa na ich skuteczność?

Poniżej przedstawiono analizę poszczególnych produktów pośrednich wypracowanych w ramach projektu. Produkty te były testowane w powiatach Płockim, Gostynińskim oraz Sierpeckim.

### Produkt pośredni 1 Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców

We wstępnych wersjach produktu pośredniego 1 wskazano następujące cele produktu:

* Celem ogólnym zmodernizowanego programu praktyk jest wzmocnienie efektywności współpracy na płaszczyźnie szkoła – uczeń –pracodawca, która ma prowadzić do podniesienia jakości kształcenia zawodowego na poziomie technika usług fryzjerskich.

(Zmodernizowany program praktyk zawodowych u pracodawców – fryzjer).

* Celem ogólnym programu innowacyjnych praktyk zawodowych dla uczniów jest podniesienie jakości kształcenia zawodowego na poziomie technika informatyka. Zmodernizowany program praktyk zawodowych dla uczniów pozwoli osiągnąć ogólne cele kształcenia zawodowego, lepiej przygotować do wykonywania zadań zawodowych oraz aktywnego funkcjonowania na rynku pracy**.** (Zmodernizowany program praktyk zawodowych u pracodawców – informatyk).

Badając kryterium skuteczności w odniesieniu do produktu pośredniego 1 należy więc badać wpływ projektu na wzmocnienie współpracy między szkołą-uczniem i pracodawcami a także na wyniki edukacyjne osiągane przez uczniów dzięki praktykom.

Przeprowadzone w ramach ewaluacji wewnętrznej badania jakościowe wskazują na wysoką skuteczność zmodernizowanego programu praktyk zawodowych w stosunku do uczniów jak i pracodawców. Jak wskazują badania "nauczyciele biorący udział w badaniu byli bardzo zadowoleni z udziału w zmodernizowanym programie praktyk zawodowych. Bardzo wysoko ocenili całość zaplanowanych w nim działań. W ich opinii nowy program praktyk był bardzo motywujący i mobilizujący zarówno dla pracodawców jak i dla samych uczniów. Efekty, jakie przyniósł zmodernizowany program praktyk zawodowych są następujące:

* sumienne podejście młodzieży do odbycia praktyk, duże poczucie odpowiedzialności,

kontroli i mobilizacji, uczniowie czuli się wyróżnieni dzięki możliwości wzięcia udziału w projekcie

* motywacja dla uczniów w postaci uzyskanego sprzętu i wyposażenia
* duże zaangażowanie pracodawców w organizację praktyk, znacznie lepsze podejście niż

w „starym” systemie

* pozyskanie renomowanych firm i możliwość stawiania wymagań jakościowych w zakresie organizacji praktyk
* nawiązanie współpracy z nowymi pracodawcami oraz zbudowanie trwałych relacji z nimi
* nauczyciele mieli możliwość poznania dokładnych oczekiwań pracodawców w stosunku do praktykantów i absolwentów dzięki systematycznym wizytom w zakładach pracy oraz spotkaniom i warsztatom zaplanowanym w projekcie
* większa niż dotychczas śmiałość w zakresie kontroli przez nauczycieli zakładów pracy i

uczniów co do przestrzegania programu i zasad praktyk

* wzrost efektywności praktyk poprzez dokonanie wstępnej selekcji uczniów i

dostosowanie uczniów wg. ich predyspozycji i wiedzy do specyfiki działalności

pracodawcy."[[1]](#footnote-1)

W opinii nauczycieli zmodernizowany program praktyk pozwolił uczniom na pozyskanie fachowej wiedzy i zdobycie doświadczenia zawodowego. Choć jak wskazują, 160 godzin to okres krótki, ale sposób organizacji praktyk oraz duże zaangażowanie uczniów i pracodawców pozwoliło na osiągnięcie zakładanych rezultatów. Większość uczniów była bardzo zadowolona z przyuczenia do zawodu u pracodawców, również większość pracodawców pozytywnie wypowiadała się na temat młodzieży i ich zapału i chęci do pracy. Byli tacy, którzy są niezadowoleni, ale to wynika głównie z braku chęci niektórych uczniów do nauki zawodu. Niektórzy pracodawcy w opinii jednego z kierowników praktyk mają zbyt rozbudowane oczekiwania w stosunku do młodzieży szkolnej.

Jak wykazały badania jakościowe pozytywne opinie w zakresie zmodernizowanego programu praktyk zawodowych wyrażają również pracodawcy, u których uczniowie odbywali praktyki. Pojawiły się jednak także zastrzeżenia do realizacji praktyk w zaproponowanej formie. Pracodawcy argumentowali, że 160h praktyk w żaden sposób nie daje możliwości dopuszczenia ucznia do rzeczywistego klienta a tym samym szans na zdobycie doświadczenia w realnych warunkach rynkowych.

Poza tym, uczniowie wyrażają małe zaangażowanie w odbycie praktyki zawodowej, często są nieprzygotowani, nie mają chęci do pracy, próbują wymusić na pracodawcy „wagary” z praktyk. Zdecydowaną różnicę widzą pracodawcy pomiędzy uczennicami a uczniami. Dziewczyny uważają za lepszych praktykantów, skupionych na zadaniach i sumiennych oraz w przyszłości lepszych pracowników niż chłopców. Jak wskazuje jeden z pracodawców: „Miałem jakieś założenia, żeby z tymi uczniami coś zrobić przez te praktyki, ale teraz już wiem po tych 3 tygodniach, że tego planu nie zrealizuję”. „To jest trochę załamujące, jak człowiek się stara, mówi do nich, a oni nic”. Pracodawcy wskazywali w tym miejscu na ogromną potrzebę pracy z młodzieżą w celu uświadamiania ich co do oczekiwań rynku pracy i generalnie rozwijanie umiejętności komunikacyjnych.

Pomimo tych zastrzeżeń zarówno właścicielki salonów fryzjerskich jak i właściciele firm informatycznych wysoko oceniają program i sposób jego realizacji. Jak wskazują program ten pozwolił na:

* większe zaangażowanie pracodawców w organizację praktyk i opiekę nad uczniami
* możliwość przekazania uczniom fachowej wiedzy i praktycznego podejścia do zawodu
* większe zaangażowanie uczniów i sumienne wykonywanie powierzonych zadań, choć jak wskazują również „wszystko zależy od chęci uczniów, ale wcześniej było różnie”
* wzrost jakości praktyk poprzez wyposażenie uczniów w sprzęt i ogólnie bardzo odpowiedzialne podejście uczniów i pracodawców do całości praktyk
* możliwość zetknięcia młodzieży z pracodawcą i jego oczekiwaniami poprzez odbycie na wstępie rozmowy kwalifikacyjnej i prezentacji własnego CV.

### Produkt pośredni 2: Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów

We wstępnych wersjach produktu pośredniego 2 wskazano następujące cele produktu:

* cel produktu pośredniego (Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów) zdefiniowano jako rozwój kompetencji osobistych i społecznych uczniów, zwiększenie świadomości znaczenia tych kompetencji dla rozwoju ścieżki zawodowej, rozwój umiejętności samooceny i ukierunkowanej pracy nad własnym doskonaleniem.
* celem nadrzędnymjest więc takie przygotowanie uczniów do odbycia praktyk zawodowych u pracodawców, by skorzystały na tym obie strony.

W ramach laboratorium odbywały się szkolenia grupowe oraz spotkania indywidualne:

* **Program szkolenia grupowego**

Trening został podzielony na 4 fazy, z czego dwie szkoleniowe (II i IV) i dwie oceniające (I i III).

Koncepcja treningu:

I faza – ankieta samooceny uczniów

II faza – udział w szkoleniu (warsztaty kompetencji miękkich – 270 minut)

III faza – ponowne wypełnienie ankiet samooceny

IV Faza – konsultacje indywidualne, omówienie obu ankiet, wsparcie zindywidualizowane do potrzeb każdego ucznia, trening autoprezentacji

* **Program spotkań indywidualnych**

1. Omówienie mocnych i słabych stron ucznia – na podstawie ankiet z zajęć grupowych.

2. Ćwiczenie indywidualne z zakresu autoprezentacji, opracowanie formularza praktyk, doskonalenie umiejętności komunikacyjnych.

Skuteczność produktu pośredniego 2 oceniono na podstawie wywiadów indywidualnych z uczniami. Badani uczniowie ocenili zajęcia w ramach Laboratorium były bardzo przydatne i zasadne. Przede wszystkim pozwoliły uczniom pozbyć się stresu przed samą praktyką, na co w dużej mierze wpłynęły zajęcia z kamerą w zakresie autoprezentacji oraz informacja zwrotna przekazana przez trenera. Poza tym uczniowie pozyskali wiele cennych umiejętności komunikacyjnych, które wykorzystywali podczas praktyk. Dzięki szkoleniu mieli łatwiejszy kontakt z pracodawcą a nabrana podczas szkolenia pewność siebie pozwalała na swobodne prowadzenie rozmów z klientami. Jak wskazali niektórzy uczniowie, zajęcia takie powinny być wdrożone na stałe do programu edukacji, tak aby można było je realizować każdego roku

Główne umiejętności, jakie udało się pozyskać uczniom to:

* umiejętności komunikacyjne
* umiejętności odbycia rozmowy kwalifikacyjnej.

### Produkt pośredni 3 - Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców.

We wstępnych wersjach produktu pośredniego 3 wskazano następujące cele produktu:

* Nabycie wiedzy i umiejętności sprzyjających uzyskaniu wysokiej efektywności odbywanej u pracodawcy przyszłej praktyki zawodowej.

Szkolenia były przeprowadzane w ciągu 1 dnia, przez 6 godzin lekcyjnych (6 x 45 minut), z uwzględnieniem 15 minutowych przerw. Do zagadnień które uczeń powinien poznać w wyniku szkolenia należy zaliczyć:

* cel, program oraz metody sprawdzania osiągnięć edukacyjnych w czasie praktyki,
* organizację przebiegu praktyki,
* podstawowe informacje dotyczące firmy (rodzaj działalności, struktura organizacyjna, zatrudnienie, oferta),
* oczekiwania pracodawcy w stosunku do pracowników,
* oczekiwania pracodawcy w stosunku do praktykantów,
* zasady etyki zawodowej w danym miejscu pracy, na danym stanowisku pracy oraz w danej branży.

Badani uczniowie wskazali, że szkolenia przed praktyką u pracodawcy prawidłowo spełniły swoją funkcję. Podczas szkoleń uczniowie poznali zasady BHP, poznali innych członków zespołu i samego pracodawcę, zapoznali się z zasadami panującymi w firmie oraz poznali rozkład pomieszczeń w firmie.

Dzięki tym szkoleniom udało się zminimalizować stres pojawiający się podczas praktyk a sama praktyka była bardziej efektywna, ponieważ nie tracili czasu na zapoznawanie się z firmą, tylko od razu przystąpili do konkretnych zadań programowych.

Badanie uczniowie pozytywnie ocenili przydatność szkolenia - wyniki badania uczniów zostały przedstawione w tabeli 9.

**Tabela 9.** Ocena przydatności szkolenia

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pytania | Tak | Nie | Nie wiem | Liczba  uczestników | Odsetek | | |
| Tak | Nie | Nie wiem |
| Czy szkolenie spełniło Pana/Pani oczekiwania? | 58 | 7 | 2 | 67 | 87% | 10% | 3% |
| Czy szkolenie poszerzyło Pana/Pani wiedzę? | 58 | 6 | 3 | 67 | 87 % | 9% | 4% |
| Czy według Pana/Pani nabyte umiejętności będą przydatne podczas praktyki zawodowej? | 47 | 2 | 18 | 67 | 70% | 3% | 27% |
| Czy Pan/Pani poleciłby/aby szkolenie innym osobom? | 53 | 1 | 13 | 67 | 79% | 2% | 19% |
| Ogółem (średnio) | 54 | 4 | 9 |  | 81% | 6% | 13% |

W ramach produktu pośredniego 3 - badani również byli pracodawcy, pod kątem tego jak organizowanie szkoleń wpływa na ich perspektywę postrzegania współpracy ze szkołami. Wyniki badania zostały przedstawione w tabeli 10.

**Tabela 10.** Ocena na ile program warsztatów przyczynił się do wzrostu świadomości w zakresie korzyści płynącej ze współpracy dwustronnej szkół i pracodawców

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Czy uważa Pan(i), że zaproponowany program warsztatów (będący produktem pośrednim w projekcie) przyczyni się do zwiększenia świadomości pracodawców i przedstawicieli szkół w zakresie korzyści płynących ze współpracy dwustronnej? | Liczba | Odsetek |
| 5 – zdecydowanie tak | 14 | 61% |
| 4 – tak | 7 | 31% |
| 3 – średnio | 2 | 8% |
| 2 – nie | 0 | 0% |
| 1 – zdecydowanie nie | 0 | 0% |
| **Ogółem** | **23** | **100%** |

### Produkt pośredni 4 - Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów.

Certyfikat jest dokumentem potwierdzającym posiadanie przez ucznia kompetencji i umiejętności. Jest on sygnowany przez pracodawcę i przyznawany przez Samorządową Radę Szkolnictwa Zawodowego, na wniosek ucznia, który spełnił wymagania i procedury opisane w specjalnie skonstruowanym Regulaminie (stanowiącym załącznik do niniejszego produktu pośredniego). Pracodawcy, sygnując ten dokument potwierdzają, iż osoba – uczeń, dysponujący certyfikatem osiągnął wysoki poziom przystosowania do wymogów rynku pracy, spełnia ich oczekiwania stawiane wobec kandydatów do pracy na danym stanowisku oraz posiada predyspozycje do wykonywania określonego zawodu.

Instytucja certyfikująca – Samorządowa Rada Szkolnictwa Zawodowego jest ciałem doradczym złożonym ze specjalistów w dziedzinie edukacji. W swoich zadaniach wskazane ma m.in. wdrożenie i realizację metodologii przyznawania formalnego dokumentu (certyfikatu) potwierdzającego, iż uczeń osiągnął pożądany poziom kompetencji i umiejętności w określonym zawodzie.

Cele pośrednie certyfikatu to:

* dokonanie przez pracodawców rzetelnej i wnikliwej oceny pracy praktykanta, na podstawie Formularza Oceny Pracy Praktykanta;
* podniesienie rangi praktyk zawodowych, jako instrumentu do uzyskania certyfikatu;
* pobudzenie motywacji praktykantów do efektywnej pracy w trakcie praktyk zawodowych w celu zdobywania certyfikatu;
* badanie postaw i zachowań praktykanta w trakcie odbywania praktyk zawodowych, w celu dokonywania korekt w programie laboratorium kompetencji miękkich;
* wzbogacenie CV (życiorysu zawodowego) praktykanta poprzez posiadanie certyfikatu.

Jak wskazują badani nauczyciele i pracodawcy, zainteresowanie uczniów w uzyskaniu certyfikatu wzorowego praktykanta było różne.[[2]](#footnote-2) Część uczniów wykazywała duże zaangażowanie w tym zakresie, starali się, dopytywali o zasady i warunki, byli bardzo zmotywowani, a sama możliwość ubiegania się o taki dokument była dla nich mobilizująca. Jak argumentuje jedna z nauczycielek: „uczniowie mają przekonanie, że im więcej certyfikatów, tym lepsze możliwości na rynku pracy i to jest prawda”.

W opinii osób spoza grupy docelowej projektu, certyfikat wzorowego praktykanta może być motywacją dla uczniów, ale system taki muszą wprowadzić wszystkie szkoły jako rozwiązania systemowe. Jak argumentuje jeden z pracodawców*: „jeżeli jedna będzie miała a inna nie,* *wtedy będą mówić, ja też bym dostał taki certyfikat, ale nie mogłem, bo moja szkoła ma inny* *system”.* Powyższą opinię potwierdzają również doradcy zawodowi, którzy wskazują, że pomysł certyfikacji uczniów jest dobrym rozwiązaniem, ale muszą to być rozwiązania systemowe. Jak argumentują: „jeżeli to są doraźne rozwiązania, myślę, że mogą tracić z czasem na wartości. Poza tym dla pracodawcy najważniejsze są umiejętności absolwenta”.

### Produkt pośredni 5 - Platforma współpracy szkoła-pracodawcy

Zgodnie z opisem ze strategii wdrażania projektu innowacyjnego *"koncepcja platformy powstała na potrzeby stworzenia miejsca dla dwustronnych spotkań szkoła – pracodawca i potrzeby włączania pracodawców w proces tworzenia narzędzi/mechanizmów współpracy ze szkołami zawodowymi. Nowatorska platforma współpracy szkół z pracodawcami (w formie warsztatów) będzie obszarem różnego rodzaju inicjatyw, miejscem, gdzie przedstawiciele obu grup uczestników szkolnictwa zawodowego będą mogli się po raz pierwszy spotkać, porozmawiać, wymienić wzajemne oczekiwania. Ta nowoczesna forma realizacji współpracy umożliwi bezpośredni kontakt między szkołami a pracodawcami, wymianę informacji o „popycie” i „podaży” na określony typ praktykantów/absolwentów, formach kształcenia i dokształcania".*

Jako cel platformy współpracy określono w strategii wdrażania *"przede wszystkim wypracowanie wspólnych zasad współpracy pomiędzy szkołą i pracodawcą. Stworzenie i funkcjonowanie platformy współpracy pociągnie za sobą korzyści dla każdej z grup uczestników, a przede wszystkim dla uczniów szkół zawodowych. Korzyści względem uczniów, wynikające ze współdziałania przedsiębiorstw ze szkołą, to główny cel wdrożenia platformy".*

We wstępnej wersji produktu pośredniego platforma była realizowana w formie spotkań warsztatowych pracodawców, uczniów oraz dyrektorów szkół kształcenia zawodowego. Jak wykazały badania przeprowadzone w ramach projektu: "istnieje bardzo duża potrzeba prowadzenia tego typu warsztatów z pracodawcami, które przede wszystkim powinny opierać się na wymianie doświadczeń i wzajemnych oczekiwań w zakresie kształcenia uczniów. Warsztaty takie powinny być prowadzone jako rozwiązania systemowe, z naciskiem na debaty i forum dyskusyjne, ale przede wszystkim z dużym udziałem szerokiego grona pracodawców.

Jak argumentuje jedna z nauczycielek: „*np. pracodawcy mówią, że absolwenci są źle przygotowani, więc my chcemy się spotkać z pracodawcami i dowiedzieć się, czego konkretnie pracodawcy oczekują, pod jakim kątem mamy tych uczniów uczyć, do tej pory takiego spotkania nie było”".*

Często jednak w opinii nauczycieli, pracodawcy nie wiedzą w jakich warunkach szkoły pracują, nie znają szkół zawodowych, nie mają wiedzy, że tam mogą szukać potencjalnych pracowników, nie znają programów nauczania, nie wiedzą ostatecznie czego mogą od uczniów wymagać, a często wymagania te są zbyt wygórowane. Platforma współpracy szkoła – pracodawca może ograniczać skalę tych problemów i skłaniać tym samym pracodawców do szerszej współpracy ze szkołami zawodowymi.

Do głównych zalet platformy współpracy badane osoby zaliczyły:

* możliwość poznania i zintegrowania się z pracodawcami i nauczycielami innych szkół oraz przedstawicielami innych instytucji (Urząd Pracy, MSCDN)
* możliwość nawiązania kontaktu z pracodawcami
* możliwość rozmów indywidualnych z pracodawcami i nauczycielami
* możliwość wymiany doświadczeń z innymi nauczycielami
* program zajęć był interesujący, ale niektóre elementy zrealizowane pobieżnie
* sprawna organizacja spotkań
* przyjemna atmosfera, miłe miejsce
* poznanie nowych technologii funkcjonujących w przedsiębiorstwach
* poznanie nowych możliwości w środowisku lokalnym – Informatyczny Klaster Edukacji i Biznesu

W ramach badań ilościowych przeprowadzonych w projekcie uczestnicy zostali zapytani o to w jakim stopniu działania w ramach platformy współpracy odpowiedziały na ich oczekiwania - wyniki przedstawiono w tabeli 11.

**Tabela 11. Ocena zgodności tematu z oczekiwaniami**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Czy temat warsztatów był zgodny z Państwa oczekiwaniami?** | **Liczba** | **Odsetek** |
| bardzo dobrze | 18 | 78% |
| dobrze | 5 | 22% |
| średnio | 0 | 0% |
| słabo | 0 | 0% |
| bardzo słabo | 0 | 0% |
| **Ogółem** | **23** | **100%** |

Badani uczestnicy działań pozytywnie ocenili również wpływ platformy na perspektywy rozwoju współpracy szkół kształcenia zawodowego i pracodawców.

**Tabela 12. Ocena na ile program warsztatów przyczynił się do wzrostu świadomości w zakresie korzyści płynącej ze współpracy dwustronnej szkół i pracodawców**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Czy uważa Pan(i), że zaproponowany program warsztatów (będący produktem pośrednim w projekcie) przyczyni się do zwiększenia świadomości pracodawców i przedstawicieli szkół w zakresie korzyści płynących ze współpracy dwustronnej?** | **Liczba** | **Odsetek** |
| 5 – zdecydowanie tak | 14 | 61% |
| 4 – tak | 7 | 31% |
| 3 – średnio | 2 | 8% |
| 2 – nie | 0 | 0% |
| 1 – zdecydowanie nie | 0 | 0% |
| **Ogółem** | **23** | **100%** |

Podsumowując nawiązanie współpracy z pracodawcami to najważniejszy cel, jaki udało się zrealizować podczas warsztatów. Jak wskazują nauczyciele, udało się poznać pracodawców, porozmawiać z nimi, wymienić doświadczenia. Duże znaczenie miały również indywidualne rozmowy zakulisowe, które zaowocują dobrą i przyjazną współpracą.

### Produkt pośredni 6 - System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych

System organizcyjno finansowy składał się z szeregu działań, które przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 13. System organizacyno finansowy realizowanych praktyk

|  |  |
| --- | --- |
| Informacja o finansowaniu systemu organizacyjno-finansowego realizacji praktyk zawodowych w projekcie. W ramach systemu finansowego poniesiono koszty związane z: | |
| spotkania upowszechniające (w ilości 5.) | samorządów z pracodawcami na temat organizacji praktyk (z których jedno spotkanie będzie jednocześnie okazją do formalnego podpisania Porozumienia) – Celem spotkań, oprócz nawiązania współpracy z pracodawcami w zakresie realizacji praktyk, będzie również popularyzacja projektu i szkolnictwa zawodowego. Organizacja spotkań przyniesie główny efekt w postaci włączenia do działań projektowych właściwych pracodawców, u których zrealizowane zostaną praktyki zawodowe. |
| warsztaty dla pracodawców (w których weźmie udział 16 pracodawców) | Warsztaty ukierunkowane na włączenie i zapoznanie pracodawców ze szczegółowymi wymaganiami w zakresie realizacji projektu, ze szczególnym naciskiem na praktyki zawodowe, których organizacja wynika z powszechnie obowiązujących aktów prawnych dotyczących systemu oświaty oraz uregulowań wypracowanych jako produkty pośrednie w ramach projektu. Przyniesie to efekt w postaci zagwarantowania poprawności realizacji praktyk zawodowych i wzmocnienia ich jakości. |
| wynagrodzenie Kierowników praktyk (w każdej ze szkół objętych projektem) | Praca tych osób przyczyni się do poprawy i systematycznego charakteru relacji pomiędzy szkołą a pracodawcą. Dzięki temu osiągnięte zostanie wypracowanie funkcjonalnych warunków realizacji form praktycznego nauczania zawodu. |
| wynagrodzenie opiekunów praktyk | Wprowadzenie niniejszej pozycji do budżetu projektu jest działaniem bezpośrednim w kierunku finansowania kosztów praktycznej nauki zawodu organizowanej u pracodawców. Sfinansowanie tej pozycji jest spełnieniem oczekiwań pracodawców wyrażonych w trakcie badań i analiz przeprowadzonych na I etapie realizacji projektu – dot. umożliwienia oddelegowania pracownika i jego pełnego zaangażowania. Jednocześnie przyczyni się do wzmocnienia jakości praktyk i efektywniejszego włączenia pracodawców w proces organizacji i realizacji zajęć. Oczekiwane efekty tego wydatku są analogiczne jak w przypadku wynagrodzenia Kierowników praktyk. Na potrzeby niniejszego projektu zaplanowano opiekę 1 opiekuna nad 1 uczniem, z możliwością zwiększenia opieki do grupy max. 3 uczniów. |
| zakup pakietów stanowiących wyposażenie uczniów na praktykach (dla obu kierunków objętych wsparciem, tj. 40. uczniów w zawodzie fryzjer i 40. uczniów w zawodzie informatyk) | Przeznaczone do wykorzystania, jako wyposażenie stanowisk pracy uczniów odbywających praktyki. Przekazanie uczniom 80. pakietów (o składzie odpowiednim dla zawodu) oraz 20. komputerów przenośnych wraz z oprogramowaniem, przyczyni się do bezpośredniego obniżenia kosztów pracodawcy ponoszonych w wyniku konieczności wyposażania stanowiska pracy praktykanta oraz pośrednio, poprzez zmniejszenie ryzyka uszkodzenia sprzętu stanowiącego własność pracodawcy. |

W opinii badanych nauczycieli, nowy system organizacyjno-finansowy praktyk zawodowych istotnie przyczynił się do wzrostu współpracy szkół z pracodawcami. System daje wymierne korzyści zarówno dla szkół jak i pracodawców oraz dla samych uczniów, którzy czuli się bardziej zmobilizowani i zachęceni do odbycia praktyki zawodowej. Ponadto, szkoły miały możliwość pozyskania „*dobrych*” pracodawców, a samo nawiązanie współpracy było zdecydowanie łatwiejsze niż dotychczas. Znacznie wzrosła również rola kierowników praktyk, którzy mieli większą śmiałość, aby „*pukać do drzwi dobrych pracodawców*”.

Jak wskazują, kwestie finansowe były ważne, ale nie zdominowały decyzji pracodawców o wejściu w projekt, co potwierdzają również sami pracodawcy. Firmy, biorące udział w zmodernizowanym programie praktyk to firmy, które współpracują ze szkołami zawodowymi na stałe, zgodziły się zatem na przyjęcie praktykantów, bo dla części z nich jest to stała praktyka, dla innych jest to dobry sposób na poszukiwanie odpowiednich pracowników a jeszcze inni weszli w projekt z ciekawości.

**Opinie pracodawców na temat systemu organizacyjno-finansowego**

Elementy zachęcające do wzięcia udziału w projekcie to zdaniem nauczycieli przede wszystkim stała współpraca szkół z pracodawcami. Daje ona możliwość poznania dokładnie wymagań pracodawców i dostosowania praktykantów wg. ich predyspozycji do oczekiwań

i specyfiki danej firmy.

Zachęty finansowe zaplanowane w projekcie były w opinii nauczycieli „miłym dodatkiem” a nie elementem przekonywującym o przyjęciu praktykantów. Opinie te potwierdzają również sami pracodawcy wskazując, że najważniejszą zachętą do wzięcia udziału w projekcie była stała współpraca i dobre, czasem koleżeńskie stosunki ze szkołą, a kwestie finansowe to dodatek, bez którego pracodawcy również zdecydowaliby się na przyjęcie uczniów, choć jak podkreślali wynagrodzenie pozwoliło na zwrot kosztów poniesionych w związku z praktykami

Podsumowując wdrożenie systemy pozwala na:

* bardzo sprawną organizacja praktyk
* łatwiejsze nawiązanie współpracy z pracodawcami
* nawiązanie dobrej, trwałej współpracy z pracodawcami
* dobór odpowiednich pracodawców „uczniowie byli w renomowanych firmach”, co

wpłynęło na większą motywację uczniów i poczucie prestiżu

* większe zaangażowanie pracodawców w organizację praktyki i opiekę nad uczniem

### Produkt pośredni 7 - Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców

Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców dla zawodu fryzjer, technik usług fryzjerskich powstał na podstawie wniosków z przeprowadzonych badań w ramach projektu.

**Cele ogólne doskonalenia- fryzjer:**

* zwiększenie kompetencji zawodowych nauczycieli zawodu; fryzjer oraz technik usług fryzjerskich;
* aktualizacja wiedzy i umiejętności praktycznych w zakresie rozwiązań organizacyjnych stosowanych w salonach fryzjerskich;
* poznanie rzeczywistych warunków pracy w salonie fryzjerskim;
* nawiązanie osobistych kontaktów nauczycieli z pracodawcami;
* zwiększenie motywacji nauczycieli do podnoszenia swoich kwalifikacji

**Ocena skuteczności doskonalenia - fryzjer**

Uczestniczki badania zgodnie przyznały, że szkolenia prowadzone przez pracodawców były bardzo potrzebne i sprawnie zorganizowane.

Szczególnie pozytywnie nauczycielki wypowiadały się o szkoleniach w salonach fryzjerskich poza Płockiem, gdzie mogły obserwować i pracować z mistrzami fryzjerstwa, którzy prowadzą szkolenia poza granicami Polski, biorą udział w międzynarodowych mistrzostwach i konkursach fryzjerskich. Jak mówią: „*to było nieocenione doświadczenie, które możemy przekazać uczniom”.* Choć dojazdy były dalekie i utrudnione z powodu złej pogody, warto było wziąć udział w tych szkoleniach. Nauczycielki poznały kreatywne fryzjerstwo zarówno damskie jak i męskie, mogły obserwować przygotowania do mistrzostw fryzjerstwa, asystować „*mistrzom*” przy obsłudze klientów a także samodzielnie wykonywać usługi fryzjerskie wyszukanymi i nowoczesnymi metodami. Dodatkowo panie pracowały na główkach treningowych sprowadzanych ze Stanów Zjednoczonych, co miało dla nich duże znaczenie. Sam fakt odbycia szkolenia w renomowanym salonie fryzjerskim u boku „*mistrza*” o międzynarodowej renomie, miało duże znaczenie i poczucie prestiżu.

Badani nauczyciele zwracali uwagę na następujące elementy procesu doskonalenia:

* Profesjonalne podejście właścicieli salonu i pracowników do przeprowadzonych szkoleń
* Miła atmosfera
* Duże kompetencje zawodowe pracodawców
* Profesjonalizm
* Duże zaangażowanie instruktora
* Fachowość i technologiczna wiedza
* Wykonywanie zabiegów na klientach i modelach
* Możliwość poznania nowych technik pracy
* Poznanie ciekawych metod pracy z klientem
* Poznanie nowych marek kosmetycznych
* Poznanie nowego sprzętu fryzjerskiego
* Obserwacja przygotowań fryzur konkursowych
* Poznanie nowych trendów we fryzjerstwie

Badani nauczyciele wskazali, że szkolenia u pracodawców powinny odbywać się optymalnie minimum raz w roku. Powinny być one skumulowane w jednym czasie, nie rozciągnięte na kilka etapów, tylko w jednym konkretnym czasie (najlepiej w wakacje lub ferie zimowe) i obejmować konkretne warsztaty fryzjerskie zgodnie z oczekiwaniami nauczycieli ale również z możliwościami pracodawców.

**Cele ogólne doskonalenia - informatyk**:

* skorelowanie posiadanej przez nauczycieli wiedzy teoretycznej (przekazywanej uczniom podczas zajęć w szkole) ze specyfiką zawodu technik informatyk i warunkami panującymi w przedsiębiorstwach;
* rozszerzenie kompetencji zawodowych nauczycieli poprzez aktualizację wiedzy i umiejętności praktycznych w zakresie nowoczesnych technologii informatycznych stosowanych w przedsiębiorstwach;
* poznanie współczesnych warunków pracy w przedsiębiorstwach branży IT;
* wzmocnienie współpracy na linii szkoła - pracodawcy poprzez zacieśnienie więzi kadry nauczycielskiej z przedsiębiorstwami;
* nawiązanie osobistych kontaktów oraz stworzenie przychylnego środowiska na rzecz uczniów szkół zawodowych jako przyszłych pracowników;
* wzrost motywacji nauczycieli do pogłębiania, aktualizowania wiedzy i umiejętności odpowiadających współczesnym wymogom stawianym zawodowi - technik informatyk;
* wzrost poczucia odpowiedzialności za edukację ucznia w kontekście przyszłego pracownika umiejącego poruszać się na dynamicznym rynku pracy.

**Ocena skuteczności doskonalenia - informatyk:**

Jak ocenili nauczyciele i pracodawcy, szkolenia prowadzone dla nauczycieli w realnych warunkach rynkowych są bardzo potrzebne i były przydatne dla obu stron. Przede wszystkim nawiązano dobre relacje pomiędzy szkołami a pracodawcami, co jak wskazał jeden z właścicieli firmy informatycznej wcześniej się nie zdarzało, „*nikt ze szkoły z nami wcześniej nie rozmawiał*”. Nawiązana współpraca zaowocowała dobrymi relacjami, dzięki czemu pracodawcy chętniej przyjęli uczniów z danej szkoły na praktyki.

*„Ja jako pracodawca prowadzę firmę 15 lat i pierwszy raz mi się zdarzyło, że ktoś przyszedł, że chce się zbliżyć tych nauczycieli do zawodu takiego żywego, i to jest bardzo dobre rozwiązanie”. (pracodawca)*

Pracodawcy z kolei mogli również pozyskać wiele cennych informacji od nauczycieli w zakresie ich fachowej wiedzy oraz sposobów nauczania młodzieży, dzięki czemu mogą lepiej zrozumieć przygotowanie uczniów do wykonywania pracy informatyka i braki w tym zakresie, które należy uzupełniać poprzez praktyczną naukę zawodu. Szkolenia dały doskonałą możliwość do wymiany doświadczeń pomiędzy nauczycielami a pracodawcami.

Do mocnych stron zorganizowanego doskonalenia zawodowego badani zaliczyli:

* Kontakt z realną problematyką, przed jaką staje pracownik
* Możliwość wyrażenia własnych opinii i spostrzeżeń
* Możliwość poznania nowych technologii
* Możliwość pracy na specjalistycznym sprzęcie
* Różnorodność zajęć
* Otwartość pracodawców i przyjazne przyjęcie „nowego pracownika”
* Indywidualne podejście do nauczycieli
* Elastyczny czas zajęć
* Elastyczność, wyrozumiałość i bezproblemowość ze strony pracodawców

Uczestnicy badania wskazali, że szkolenia dla nauczycieli powinny być obowiązkowe dla wszystkich nauczycieli kształcenia zawodowego. Ostatecznie częstotliwość szkolenia zależy jednak od specyfiki zawodu i dynamiki zmian na rynku, bo np. „informatycy chodzą częściej, ale jakiś tokarz rzadziej”.

Wszyscy badani nauczyciele byli zgodni, że szkolenia takie powinny być obowiązkowe dla wszystkich nauczycieli np. raz na 5 lat w ramach awansu zawodowego.

### Produkt pośredni 8 - Samorządowa Rady Szkolnictwa Zawodowego

Głównym celem Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego było stworzenie płaszczyzny współpracy i współdziałania wszystkich podmiotów i instytucji działających w obszarze szkolnictwa zawodowego.

Cele pośrednie:

1) Współudział w tworzeniu polityki edukacyjnej Miasta Płocka w zakresie szkolnictwa zawodowego;

2) Podnoszenie rangi szkolnictwa zawodowego;

3) Wzmacnianie współpracy szkół zawodowych i pracodawców;

4) Wzmocnienie roli pracodawców w kształtowaniu procesu kształcenia zawodowego;

5) Promowanie rozwoju innowacyjnych działań w edukacji zawodowej;

6) Certyfikacja jakość realizowanych praktyk zawodowych.

Efekty funkcjonowania Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego powinny być związane z całościowym wdrożeniem Modelu współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi. Niewątpliwie efektem działania Rady była mentalności i sposobu podejścia do współpracy organu prowadzącego – szkoły – pracodawcy

Wszyscy uczestnicy badań jakościowych byli zgodni co do tego, że Rada, która powstała w związku z projektem „Innowacyjne szkolnictwo zawodowe na Mazowszu Płockim” jest w regionie bardzo potrzebna, ponieważ to ona powinna koordynować działania wszystkich instytucji i firm działających w obszarze szkolnictwa zawodowego. Uczestnicy spotkania w Płocku wyrazili duże zadowolenie z powołania Rady oraz z własnego udziału w jej składzie.

Jak wskazali uczestnicy wywiadu w Płocku, pierwszym pozytywnym efektem działania Rady jest:

* nawiązanie współpracy z pracodawcami poprzez spotkania i warsztaty, które są doskonałą formą wymiany doświadczeń i wzajemnych oczekiwań,
* zorganizowanie praktyki zawodowej w nowym wymiarze, które dają uczniom między innymi możliwość poznania zakładu pracy oraz pozyskania umiejętności pracy w zespole,
* prowadzenie szkoleń dla nauczycieli i uczniów, co jest pozytywnym aspektem doskonalenia zawodowego.

Przedstawiciele organizacji pracodawców wskazywali na brak istnienia w regionie innych platform wymiany doświadczeń oraz wzajemnych oczekiwań w zakresie kształcenia młodzieży. Powołana Rada – ich zdaniem – powinna koordynować właśnie takie działania.

Oprócz konieczności pobudzania pracodawców do współpracy ze szkołami, uczestnicy badań jakościowych wyrazili ogromną potrzebę kreowania i zmiany świadomości wśród uczniów i rodziców w zakresie wyboru kierunków kształcenia. Wskazują oni na niską rangę kształcenia zawodowego oraz powszechne opinie rodziców, że „wstyd posłać dziecko do zawodówki”, co wskazuje na konieczność zmiany takiego nastawienia poprzez pokazywanie przykładów „przedsiębiorstw prowadzonych przez ludzi po technikum”, które bardzo dobrze prosperują, poprzez spotkania, debaty i inne działania uświadamiające i nakierowujące na dokonywanie świadomych wyborów zgodnych z potrzebami rynku pracy.

### Produkt pośredni 9 - Znak jakości realizacji praktyk zawodowych

We wstępnej wersji produktu innowacyjnego wskazano, że "znak jakości realizacji praktyk jest dla pracodawców elementem wyróżnienia i motywacji do jeszcze większego zaangażowania w organizację i prowadzenie praktyk zawodowych na wysokim poziomie. Będzie wyróżnikiem dla tych firm, które włożyły wysiłek w odpowiednią naukę uczniów i które włączyły się aktywnie w sam proces realizacji projektu innowacyjnego."

Jak wskazują uczestnicy badania, **trudno dzisiaj ocenić, na ile możliwość otrzymania Znaku jakości była motywująca dla pracodawców**. Pracodawcy, którzy w ramach projektu przyjęli praktykantów, to firmy, które współpracują ze szkołami od wielu lat i przyjęliby uczniów niezależnie od tego, czy otrzymają jakieś wyróżnienie czy też nie. Jak wskazuje pracodawca: „*Ja praktykantów biorę od 10 lat i czy będzie ta statuetka czy nie i tak będę ich brał i będę ich szkolił. Dla nas współpraca ze szkołą jest bardzo ważna, bo u nas pracuje dwóch pracowników, którzy przyszli do pracy właśnie po praktykach i pracują już kilka lat”.*

Choć jak wskazuje członek Rady, pracodawcy lubią być wyróżnieni, „*jak widzą, że ktoś jest zadowolony z ich pracy, to ich motywuje do działania i nie musi wcale przekładać się to na pieniądze”.*

Jak argumentują nauczyciele, pracodawcy nie bardzo wiedzieli, co wiąże się z otrzymaniem Znaku jakości. Jak wskazują: „*Na tą chwilę nic za tym znakiem nie idzie”. (kierownik praktyk)*

*„Pracodawcy mówili, że po co im to, dla nich nie wiąże się to z pozyskaniem nowych klientem, nie przekłada się na biznes”. (kierownik praktyk)*

W opinii uczestników badania, **pomysł przyznawania Znaku jakości jest to dobre rozwiązanie, innowacyjne podejście do praktyk, które powinno być kontynuowane** i rozszerzone na inne zawody, na wszystkich pracodawców, którzy przyjmują praktykantów.

Konieczne jest jednak w przyszłości zapewnienie większej rozpoznawalności znaku jakości praktyk zawodowych.

## Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych narzędzi?

Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych narzędzi?

Skuteczność opracowanych wstępnych wersji produktu można zwiększyć poprzez eliminację lub modyfikację elementów produktów, które nie sprawdziły się w fazie testowej. Elementy wstępnych wersji produktów innowacyjnych, które powinny być zmodyfikowane/zmienione zostały przedstawione w tabeli 14.

Tabela 14. Czynniki wpływające negatywnie na skuteczność poszczególnych produktów pośrednich.

| Produkt pośredni | Czynnik wpływający negatywnie na skuteczność poszczególnych produktów pośrednich. |
| --- | --- |
| Produkt pośredni - 1 Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców | * część uczniów miała trudności radzenia sobie z klientem, część nie była tym w ogóle zainteresowana * brak możliwości realizacji wszystkich założeń programu ze względu na specjalizację firm informatycznych * brak możliwości pełnego dopuszczenia uczniów do obsługi klientów, choć jak wskazuje pracodawca sektora handlowego: „może byśmy mieli jakieś opory, żeby dopuścić tego ucznia do obsługi klienta, ale jako byśmy sobie z tym poradzili, można uprzedzić klienta, że ta osoba się uczy, i wtedy klient też jest wyrozumiały, jak w Biedronce często panie mają na plakietkach napisane „uczę się” * brak wytycznych co do portfolio * modyfikacja karty oceny ucznia, która pokaże wykonanie czynności w średnim zakresie a nie tylko zerojedynkowo * rozbudowanie ilość godzin praktyk zawodowych i opisanie programu bardziej elastycznie, aby nie było problemu z możliwością realizacji praktyk w firmach, które specjalizują się tylko w określonej dziedzinie informatyki, a takich firm jest większość na rynku * wysyłanie uczniów do różnych pracodawców, żeby można było zrealizować przynajmniej większość zadań programowych * zwiększenie liczby godzin praktyki zawodowej * zmniejszenie liczby dokumentów wprowadzenie konieczności prezentacji portfolio na forum z nauczycielami i pracodawcami * zwiększenie przygotowania uczniów w zakresie kompetencji miękkich i wiedzy o funkcjonowaniu przedsiębiorstw |
| Produkt pośredni 2 - Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów. | * brak rozwiązania systemowego – szkolenia takie powinny być włączone na stałe do programu zajęć szkolnych, aby uczniowie w sposób systematyczny doskonalili swoje umiejętności w zakresie kompetencji miękkich – czują w tym zakresie ogromną potrzebę * zbyt mała liczba godzin jak na cały program * organizacja zajęć po lekcjach, czasem w soboty. Szkolenia powinny być organizowane w ramach godzin szkolnych * zbyt mała liczba godzin pracy indywidualnej z każdą osobą, aby każdy uczeń mógł indywidualnie doskonalić swoje umiejętności |
| Produkt pośredni 3 - Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców. | * zmniejszenie zakresu materiałów szkoleniowych, tak by były one bardziej adekwatne do programu szkoleń |
| Produkt pośredni 4 - Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów. | Formularz oceny pracy praktykanta powinien zostać zmodyfikowany tak by był bardziej opisowy. W takim formularzu pracodawcy mogliby wskazać jakieś innowacyjne działania wykonane przez ucznia, nowe zdolności, elementy które dałyby bardziej wiarygodny wymiar certyfikatu. Nauczyciele podzielają te opinie, wskazując dodatkowo, że dobrym rozwiązaniem byłoby:   * określenie ograniczonej liczby certyfikatów przyznanych każdego roku np. 5 szt. * wybieranie co roku określonej grupy uczniów, która spełnia wymogi formalne * prezentacja uczniów i ich osiągnięć w gronie nauczycieli, pracodawców, członków Rady, aby wybory wzorowych uczniów były bardziej obiektywne * wzbogacenie certyfikacji dodatkowymi korzyściami w postaci stażu, szkolenia lub innych wymiernych efektów. |
| Produkt pośredni 5. Platforma współpracy szkoła-pracodawcy | * Przed planowanymi warsztatami, należały zebrać opinie i oczekiwania nauczycieli i pracodawców a dopiero na podstawie tych informacji układać program spotkań. * Warsztaty w ramach platformy powinny obejmować mniej wykładów a więcej praktycznych ćwiczeń i zadań * Wskazane jest organizowanie więcej niż jednego warsztatu w ciągu roku szkolnego. Jeden warsztat powinien być poświęcony rozpoczęciu współpracy, a drugi warsztat (najlepiej w 2 semestrze roku szkolnego) powinien być poświęcony monitoringowy współpracy. |
| Produkt pośredni 6. System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych | * Sprzęt i wyposażenie uczniów w pakiety szkoleniowe są zbędnych elementami produktu pośredniego. W przypadku salonów fryzjerskich, większość sprzętu nie była wykorzystana, w przypadku firm informatycznych z kolei niektórzy uczniowie w ogóle nie zabrali sprzętu na praktyki, korzystali więc wyłącznie ze sprzętu firmowego. Ponadto, jak argumentują przedstawiciele firm informatycznych, boją się oni dotykać sprzętu szkolnego w obawie przed uszkodzeniem i ewentualnymi konsekwencjami, inni nie chcą, pracodawcy nie chcą też aby uczniowie wynosili w komputerach ważne dane na zewnątrz firmy. * Pracodawcy jak i nauczyciele wielokrotnie zwracali uwagę na niechęć młodzieży do odbywania praktyk zawodowych, nawet w tym zmodernizowanym systemie praktyk. Uczniowie - szczególnie chłopcy - podchodzą do praktyk niesumiennie i raczej „*z przymusu*”, niż z chęci doskonalenia własnych umiejętności, co dla pracodawców jest często główną barierą zniechęcającą ich do przyjmowania praktykantów. Bardzo życzliwie wypowiadają się natomiast o uczennicach, które są zaangażowane w zadania, skupione na praktyce i chętnie chłoną wiedzę a to motywuje pracodawcę do współpracy ze szkołami. * Należy zwiększyć system komunikacji pomiędzy szkołami a pracodawcami, który choć jest już znacznie lepszy niż dotychczas, to wciąż ukazuje pewne braki.. * Główną barierą zastosowania systemu w przyszłości jest brak finansowania zachęt finansowych niezbędnych dla skutecznej współpracy szkół z pracodawcami. * Zbyt rozbudowana dokumentacja projektu. * Niejasne zasady wypełniania niektórych dokumentów. Brak możliwości realizacji całego programu praktyk z powodu wąskiej specjalizacji firm informatycznych. * Brak możliwości realizacji programu praktyk w zakresie samodzielnej obsługi klienta. * Brak profilowania uczniów przed praktyką. |
| Produkt pośredni 7. Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców | * większa jeszcze elastyczność programu szkolenia, szczególnie w przypadku gdy wąska specjalizacja firmy informatycznej powoduje brak możliwości realizacji wszystkich założeń programowych * Zbyt mało godzin. * Program może okazać się zbyt trudny do zrealizowania w całości ze względu na wąską specjalizację firm. * niechęć pracodawców do dopuszczenia nauczyciela do samodzielnego wykonywania pewnych zadań (nauczyciele informatycy) |
| Produkt pośredni 8. Samorządowa Rady Szkolnictwa Zawodowego | * liczba reprezentantów pracodawców i szkół może zostać zwiększona * w przypadku zwiększenia reprezentantów pracodawców i szkół mogą pojawić się problemy organizacyjne w funkcjonowaniu rady * zaangażowanie pracodawców w działania rady powinno być monitorowane i animowane |
| Produkt pośredni 9. Znak jakości realizacji praktyk zawodowych | * Znak jakości nie był przyznawany przez lokalny samorząd, przez co był mniej prestiżowy w oczach pracodawców. * Znak jakości na etapie fazy testowej nie był rozpoznawalny w lokalnym środowisku. Niezbędne jest podjęcie działań zwiększających jego rozpoznawalność w środowisku interesariuszy projektu. |

### 

## Podsumowanie

Analiza procesu testowania wskazuje na wysoką skuteczność wstępnych wersji poszczególnych produktów pośrednich. Wysoka skuteczność poszczególnych produktów pośrednich przyczynia się do osiągnięcia stanu "pożądanego po wprowadzeniu innowacji" określonego w strategii wdrażania projektu innowacyjnego. Na stan ten składają się takie elementy jak

* optymalizację organizacyjną i finansową (punkt 7 raportu) programu praktyk uczniowskich;
* rozwój kompetencji miękkich uczniów w ramach laboratorium wsparcia;
* organizację systemu certyfikacji kompetencji uczniów przez pracodawców;
* wprowadzenie nowoczesnych programów szkolenia uczniów prowadzonych przez pracodawców;
* budowę nowego systemu współpracy lokalnej samorząd-szkoły-przedsiębiorcy w ramach Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego oraz platformy współpracy;
* zmianę systemu doskonalenia i kształcenia nauczycieli w zakresie informatyk i fryzjer w szkołach zawodowych woj. mazowieckiego.

Na osiągnięcie stanu pożądanego po wprowadzeniu innowacji ma wpływ zastosowanie wszystkich produktów pośrednich bowiem produkty te są połączone ze sobą w sposób bezpośredni. Największa korzyść występuje więc w momencie zastosowania wszystkich produktów pośrednich przez szkoły, samorządy i pracodawców na danym obszarze.

# 7. Efektywność

Czy wypracowane Modele stanowią narzędzia bardziej efektywne niż stosowane dotychczas?

W celu analizy efektywności poszczególnych produktów pośrednich w fazie testowej projektu innowacyjnego określono koszty stosowania poszczególnych produktów. Koszty te zaprezentowano w tabeli 15.

**Tabela 15.** Koszty stosowania innowacji w ramach fazy testowej projektu innowacyjnego dla poszczególnych produktów innowacyjnych

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Lp** | **Nazwa produktu** | **Kwota środków poniesiona na realizację produktów** | **Koszt na uczestnika objętego wsparciem (wsparcie szkoleniowe)** |
| **1** | Produkt pośredni - 1 Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców | Wynagrodzenie Kierowników praktyk w 3 szkołach (3 osoby) – łącznie 28.800 zł  Wynagrodzenie Opiekunów praktyk w przedsiębiorstwie – 1500 zł/osobę za grupę uczniów x 30 opiekunów  Pakiety dla uczniów (doposażenie praktykanta) – 1.000 zł/ucznia | 1922,50 zł na uczestnika |
| **2** | Produkt pośredni 2 - Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów. | Wynagrodzenie trenerów 44.000 zł łącznie | 550 zł na uczestnika |
| **3** | Produkt pośredni 3 - Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców. | Wynagrodzenie pracodawców w roli trenerów – 8.000 zł łącznie | 100 zł na uczestnika |
| **4** | Produkt pośredni 4 - Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów. | Koszt przygotowania Certyfikatów Wzorowego Praktykanta – 2.880 zł | 36 zł na uczestnika |
| **5** | Produkt pośredni 5 - Platforma współpracy szkoła-pracodawcy | Organizacja warsztatów w ramach Platformy dla 28 osób w cyklu 3-dniowym (wyżywienie, wynajem sal, zakwaterowanie) – 16.682 zł  Wynagrodzenie prelegentów – 5.700 zł | 800 zł na uczestnika (dokładnie 799,36 zł) |
| **6** | Produkt pośredni 6 - System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych | Kierowników praktyk,  Opiekunowie praktyk,  pakiety dla uczniów (doposażenie) zakupiono został laptopy | Koszty te opisane zostały już w innych produktach |
| **7** | Produkt pośredni 7 - Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców | Wynagrodzenie dla pracodawców – 96.000 zł  Wynagrodzenie dla nauczycieli – 33.600 zł | 10.800 zł na uczestnika (nauczyciele otrzymali wynagrodzenie za udział w szkoleniu) |
| **8** | Produkt pośredni 8 - Samorządowa Rady Szkolnictwa Zawodowego | Koszt organizacji spotkań Rady – 19.200 zł | Koszt organizacji jednego spotkania: 2.400 zł (część spotkań była robiona bezkosztowo) |
| **9** | Produkt pośredni 9.Znak jakości realizacji praktyk zawodowych | Opłaty w Urzędzie Patentowym RP za zgłoszenie Znaku – 550 zł  Druk materiałów promujących Znak jakości – 8.000 zł  Opracowanie i wykonanie 2 statuetek Znaku Jakości – 2.880 zł  Promocja Znaku jakości (kampanie medialne) – 12.000 zł | Nie dotyczy |

**Podsumowanie**

Koszty realizacji poszczególnych etapów realizacji projektu nie budzą zastrzeżeń. Zwrócić należy uwagę, że na wysokie koszty poniesione w ramach produktu 1 wpływa doposażenie uczniów na potrzeby praktyk. Znaczącym kosztem były szkolenia dla nauczycieli, co prawda zaproponowane stawki nie odbiegają w znaczący sposób od stawek obowiązujących na ryku, jednakże nie jest powszechną praktyką opłata za udział w szkoleniach.

# 8 . Oddziaływanie

W jaki sposób produkt oddziałuje na grupy docelowe i użytkowników?

W jaki sposób stosowanie wstępnej wersji produktu wpływa na:

* poziom atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy;
* jakość w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego;
* stopień przygotowania praktycznego uczniów do wykonywania zawodu;
* zbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a posiadanymi umiejętnościami uczniów;
* nowe formy komunikacji szkoła-pracodawca;
* budowa przychylnego środowiska innowacyjnego;
* facylitacja otoczenia związanego z kształceniem zawodowym;
* efektywność współpracy szkoła-pracodawcy;
* poziom motywacji do podejmowania współpracy międzysektorowej na rzecz praktycznej nauki zawodu.

W jaki sposób i z jakim efektem przebiega proces upowszechniania i angażowania grup docelowych (empowerment) w odniesieniu do wszystkich elementów produktów finalnych?

Zgodnie ze strategią wdrażania produktu innowacyjnego odbiorcy innowacji w fazie testowej to **"uczniowie, nauczyciele oraz organy prowadzące szkoły kształcenia zawodowego w województwie mazowieckim na kierunku fryzjer oraz informatyk**", do użytkowników innowacji zaliczono natomiast **"podmioty, które mogą realizować w pełni lub w zmodyfikowanym zakresie wypracowaną innowacje po zakończeniu projektu: dyrektorzy szkół zawodowych, pracodawcy, przedstawiciele organizacji zrzeszających pracodawców, przedstawiciele organów prowadzących szkoły, przedstawiciele samorządów lokalnych, Kuratoriów Oświaty oraz OKE".**

Tabela 16. Oddziaływanie poszczególnych

| Produkt pośredni | Wymiary oddziaływania | Opis / empowerment |
| --- | --- | --- |
| Produkt pośredni - 1 Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców | * poziom atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy; * jakość w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego; * stopień przygotowania praktycznego uczniów do wykonywania zawodu; * zbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a posiadanymi umiejętnościami uczniów; * nowe formy komunikacji szkoła-pracodawca; * budowa przychylnego środowiska innowacyjnego; * facylitacja otoczenia związanego z kształceniem zawodowym; * efektywność współpracy szkoła-pracodawcy; * poziom motywacji do podejmowania współpracy międzysektorowej na rzecz praktycznej nauki zawodu. | Produkt wpływa na wszystkie oczekiwane w projekcie wymiary, oddziaływuje pośrednio i bezpośrednio na większość grup zaangażowanych w projekt – a szczególnie uczniów, nauczycieli i pracodawców. Jego odziaływanie można określić jako znaczne, z jednoczesnym zachowaniem wysokiego poziomu innowacyjności. |
| Produkt pośredni 2 - Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów. | * poziom atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy; * stopień przygotowania praktycznego uczniów do wykonywania zawodu; * **zbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a posiadanymi umiejętnościami uczniów;** * budowa przychylnego środowiska innowacyjnego; | Kompetencje miękkie należą do kluczowych i poszukiwanych przez pracodawców na rynku pracy. Oddziaływanie tego produktu trafia w potrzeby i jest znaczące. Grupą na którą bezpośrednio oddziaływuje produkt są uczniowie, ale rozwój ich kompetencji miękkich wpływa pośrednio na funkcjonowanie szkoły (nauczyciele i dyrektorzy) oraz jakość wykonywanej pracy (pracodawcy). |
| Produkt pośredni 3 - Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców. | * **poziom atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy;** * **stopień przygotowania praktycznego uczniów do wykonywania zawodu;** * **zbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a posiadanymi umiejętnościami uczniów;** * nowe formy komunikacji szkoła-pracodawca; * budowa przychylnego środowiska innowacyjnego; * efektywność współpracy szkoła-pracodawcy; | Produkt o bardzo istotnym oddziaływaniu bezpośrednio na uczniów i ich przygotowania do podjęcia przyszłej pracy oraz przyczynia się do podniesienia atrakcyjności uczniów szkół zawodowych. Pośredni przyczynia się do budowani relacji pomiędzy szkoła a biznesem (lokalnym rynkiem pracy). |
| Produkt pośredni 4 - Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów. | * stopień przygotowania praktycznego uczniów do wykonywania zawodu; * **zbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a posiadanymi umiejętnościami uczniów;** * nowe formy komunikacji szkoła-pracodawca; | Produkt bezpośrednio przyczynia się do dostosowania oczekiwań pracodawców i rynku pracy a systemem kształcenia, jego konstrukcja wykazuje na znaczy potencjał oddziaływania. Pośrednio przyczynia się też do budowanie relacji pomiędzy szkołą a biznesem. |
| Produkt pośredni 5. Platforma współpracy szkoła-pracodawcy | * poziom atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy; * **zbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a posiadanymi umiejętnościami uczniów;** * nowe formy komunikacji szkoła-pracodawca; * **efektywność współpracy szkoła-pracodawcy;** * poziom motywacji do podejmowania współpracy międzysektorowej na rzecz praktycznej nauki zawodu. | Produkt przyczynia się do budowania relacji pomiędzy przedsiębiorcami a szkołami. Pokazuje na możliwości współpracy i różnice w percepcji i podejściu do rynku pracy. Ze względu na ilość pracy w tym obszarze, jego oddziaływanie znajduje się w początkowej fazie – głównie jednak ze względu na uwarunkowania i fragmentaryczną współpracę na linii szkoła pracodawcy. |
| Produkt pośredni 6. System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych | * poziom atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy; * stopień przygotowania praktycznego uczniów do wykonywania zawodu; * zbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a posiadanymi umiejętnościami uczniów; * zbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a posiadanymi umiejętnościami uczniów; * nowe formy komunikacji szkoła-pracodawca; * **budowa przychylnego środowiska innowacyjnego;** * **facylitacja otoczenia związanego z kształceniem zawodowym;** * efektywność współpracy szkoła-pracodawcy; | Produkt oddziaływuje głównie na organy prowadzące i odpowiedzianych za praktyki – przyczynia się do zbudowani trwałości realizowanych rozwiązań. |
| Produkt pośredni 7. Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców | * poziom atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy; * **jakość w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego;** * stopień przygotowania praktycznego uczniów do wykonywania zawodu; * zbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a posiadanymi umiejętnościami uczniów; * nowe formy komunikacji szkoła-pracodawca; * efektywność współpracy szkoła-pracodawcy; * poziom motywacji do podejmowania współpracy międzysektorowej na rzecz praktycznej nauki zawodu. | Jest to produkt o znaczącym potencjale oddziałowującym wypełniający lukę dotycząca doświadczeń i kompetencji nauczycieli zawodowych. Ich przeszkolenie w przez pracodawców wpłynie na podniesienie jakości nauczania i w konsekwencji przygotowanie uczniów do praktycznego wykonywania zawodu. Pośrednio przyczynia się też do budowania relacji pomiędzy szkoła a pracodawcami. |
| Produkt pośredni 8. Samorządowa Rady Szkolnictwa Zawodowego | * poziom atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy; * **zbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a posiadanymi umiejętnościami uczniów;** * nowe formy komunikacji szkoła-pracodawca; * budowa przychylnego środowiska innowacyjnego; * facylitacja otoczenia związanego z kształceniem zawodowym; * efektywność współpracy szkoła-pracodawcy; * poziom motywacji do podejmowania współpracy międzysektorowej na rzecz praktycznej nauki zawodu. | Jest to produkt o bardzo dużym i kluczowym potencjale oddziaływania. Sprawnie funkcjonująca rada przyczyni się do budowania relacji pomiędzy szkołami i przedsiębiorcami i może doprowadzić do wymiany informacji i współpracy pomiędzy lokalnym rynkiem a lokalnym systemem oświaty |
| Produkt pośredni 9. Znak jakości realizacji praktyk zawodowych | * **poziom atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy;** * nowe formy komunikacji szkoła-pracodawca; * budowa przychylnego środowiska innowacyjnego; * facylitacja otoczenia związanego z kształceniem zawodowym; * efektywność współpracy szkoła-pracodawcy; * poziom motywacji do podejmowania współpracy międzysektorowej na rzecz praktycznej nauki zawodu. | Produkt posiada bardzo duży potencjał oddziaływania – wpływa on głównie na relacje pomiędzy szkołą i jej otoczeniem, a przez to może przyczyniać się do podniesienia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego. Jego oddziaływanie jest zbudowania prestiżu znaku oraz aktywności organów prowadzący (nagrody i prestiż), szkół (zaangażowanie) oraz Samorządowej Rady Szkolnictwa Zawodowego. |

**Podsumowanie**

Poszczególne produkty, ale także cały projekt cechują się bardzo wysokim potencjałem oddziaływania tym bardziej, że trafiają w kluczowe potrzeby szkolnictwa zawodowego wynikające ze słabej współpracy pomiędzy przedsiębiorcami, a szkołami zawodowymi.

# 9. Trwałość

Czy i w jakim stopniu prawdopodobne jest funkcjonowanie Modeli po zakończeniu finansowania projektu?

Poniżej oceniona została trwałość poszczególnych produktów. Opisane zostały czynniki wpływające na ten aspekt prowadzonej ewaluacji oraz oceniony został prognozowany stopień trwałości (niski, zadowalający, wyskoki).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Lp** | **Nazwa produktu** | **Opis** | **Stopień trwałości** |
| **1** | Produkt pośredni - 1 Zmodernizowane programy praktyk zawodowych u pracodawców | Został opracowany i przetestowany zmodernizowany program praktyk zawodowych, możliwy do dalszego wdrażania i stosowania. Wpływa to znacznie na podniesienie trwałości produktu. Obniża ją natomiast wynagrodzenie dla opiekunów w przedsiębiorstwie oraz kwota przeznaczona na doposażenie ucznia. | Zadowalająca |
| **2** | Produkt pośredni 2 - Laboratorium wsparcia kompetencji miękkich uczniów. | Wypracowany został model prowadzenia kompetencji miękkich dla uczniów, który może być stosowany nadal o trwałości rozwiązania decydować będzie możliwość zastosowania zdobytych doświadczeń w ramach codziennej praktyki nauczania | Zadowalająca |
| **3** | Produkt pośredni 3 - Program szkolenia uczniów prowadzony przez pracodawców. | Kluczem do trwałości tego produktu jest znalezienie wynagrodzenia dla pracodawców, zakładając, że koszty te są stosunkowo niewielki możliwe będzie sfinanasowanie tego produktu | Wysoka |
| **4** | Produkt pośredni 4 - Metodologia potwierdzania przez pracodawców kompetencji i umiejętności uczniów. | Produkt został opracowany, na jego trwałość wpływało będzie znaczenie jego oddziaływania i stosowania zarówno przez szkoły jak i pracodawców | Wysoka |
| **5** | Produkt pośredni 5 - Platforma współpracy szkoła-pracodawcy | Produkt nalży rozpatrywać w kategoriach katalizowania procesu współpracy szkół z pracodawcami, na poziomie projektu współpraca ta okazała się dobra – poza działaniami projektowymi trudno będzie przeznaczyć na to dodatkowe środki co może utrudnić jego dalszą realizację. | Zadowalająca |
| **6** | Produkt pośredni 6 - System organizacyjno-finansowy realizacji praktyk zawodowych | System został opracowany i jest możliwy do wykorzystania. | Wysoka |
| **7** | Produkt pośredni 7 - Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego u pracodawców | Wykorzystanie tego produktu jest w bezpośrednio uzależnione od posiadanych zasobów finansowych, ze względu trudności pozaprojektowe z ich pozyskaniem wdrożenie tego produktu może okazać się trudne | Niska |
| **8** | Produkt pośredni 8 - Samorządowa Rady Szkolnictwa Zawodowego | W ramach tego produktu zapoczątkowany został proces, który rozwija się. Co pozwala przypuszczać, że będzie on kontynuowany | Wysoka |
| **9** | Produkt pośredni 9.Znak jakości realizacji praktyk zawodowych | Na trwałość produktu z jednej strony ma kompletne opracowanie jego formuły, z drugiej stosunkowo niewielki koszty jego dalszej realizacji. Wpływ na trwałość będzie miało zbudowanie odpowiedniego prestiżu m.in. przez Samorządową Radę Szkolnictwa Zawodowego | Zadowalająca |

Podsumowanie

Kluczowym elementem wpływającym na trwałość realizowanych w ramach projektu produktów jest możliwość zapewnienia na nie odpowiednich źródeł finansowania. Te z nich, które są możliwe do wdrożenia bez kosztów lub ze stosunkowo niskim ich poziomem powinny się charakteryzować wysoką trwałością, te natomiast z nich, które wymagają wysokich nakładów, szczególnie trudnych do pozyskania w ramach środków pozaprojektowych mogą charakteryzować się niższą trwałością.

# 10. Wnioski z badania

Przeprowadzona ewaluacja zewnętrzna pozwoliła na zebranie odpowiedzi na kluczowe pytania badawcze przyporządkowane do wybranych kryteriów ewaluacji zewnętrznej produktu innowacyjnego. Rezultaty ewaluacji zewnętrznej w najbardziej skróconej formie zaprezentowano w tabeli 17

**Tabela 17.** Rezultaty ewaluacji zewnętrznej w odniesieniu do kluczowych pytań badawczych

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| lp | Kryteria ewaluacji zewnętrznej | Kluczowe pytania badawcze | Kluczowe rezultaty ewaluacji zewnętrznej |
| 1. 1 | **Adekwatność** | Czy zastosowanie wstępnej wersji produktów innowacyjnych w fazie testowej przyczynia się do osiągnięcia celu projektu określonego we wniosku o dofinansowanie?  Czy wypracowane produkty finalne są zgodne z aktualnymi, realnymi potrzebami grup docelowych oraz użytkowników? | Produkty projektu przyczyniają się do realizacji celów projektu, na uwagę zasługuje fakt, że do realizacji poszczególnych celów przyporządkowane było kilka produktów.  Produkty finalne wpisują się w paląc i kluczowe potrzeby grup docelowych i użytkowników.  **Adekwatność projektu należy ocenić bardzo wysoko.** |
| 1. 3 | **Skuteczność** | Czy produkty finalne (2 Modele) są skuteczne? Czy osiągnięto wskaźniki dotyczące fazy testowej w wyniku realizacji działań projektowych ?  Co wpływa na ich skuteczność?  Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych narzędzi? | Oba realizowane w projekcie modele okazały się skuteczne, w projekcie osiągnięte zostały wskaźniki założone we wniosku o dofinansowanie. |
|  | **Efektywność** | Czy wypracowane Modele stanowią narzędzia bardziej efektywne niż stosowane dotychczas? | .Wypracowane modele są narzędziami o wysokim stopniu innowacji i trafiają w obszar, w którym działania prowadzone były najczęściej w sposób niesystemowy. Efektywność realizacji większości produktów odpowiada stawkom rynkowym. |
| 1. 4 | **Oddziaływanie** | W jaki sposób produkt oddziałuje na grupy docelowe i użytkowników?  W jaki sposób stosowanie wstępnej wersji produktu wpływa na:   * poziom atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy; * jakość w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego; * stopień przygotowania praktycznego uczniów do wykonywania zawodu; * zbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i rynku pracy a posiadanymi umiejętnościami uczniów; * nowe formy komunikacji szkoła-pracodawca; * budowa przychylnego środowiska innowacyjnego; * facylitacja otoczenia związanego z kształceniem zawodowym; * efektywność współpracy szkoła-pracodawcy; * poziom motywacji do podejmowania współpracy międzysektorowej na rzecz praktycznej nauki zawodu.   W jaki sposób i z jakim efektem przebiega proces upowszechniania i angażowania grup docelowych (empowerment) w odniesieniu do wszystkich elementów produktów finalnych? | Projekt charakteryzuje się znacznym oddziaływaniem zarówno na grupy docelowe jak i użytkowników. Poszczególne produkty w różnym stopniu wpływały na wyszczególnione w pytaniu obszary (część bardzie nastawiona była na uczniów i ich miejsce na rynku pracy, inne na organy prowadzące i szkoły, inne na nauczycieli, a jeszcze inne na pracodawców i ich współprace ze szkołami), ale ostatecznie wszystkie z nich zostały zrealizowane.  Oddziaływanie wpisane było w realizację większości produktów finalnych i związane było z zaangażowaniem w nich realizujących je grup. Pewien wyjątek stanowią Samorządowa Rady Szkolnictwa Zawodowego oraz Znak jakości realizacji praktyk zawodowych w pierwszym przypadku proces jest funkcjonowania został zapoczątkowany działaniami prowadzonymi w projekcie, a ich kontynuacja zależeć będzie od zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron. W drugim kluczowy będzie prestiż jaki posiadał będzie ten znak. |
|  | **Trwałość** | Czy i w jakim stopniu prawdopodobne jest funkcjonowanie Modeli po zakończeniu finansowania projektu? | Kluczowym dla dalszego funkcjonowania Modeli po zakończeniu projektu jest znalezienie odpowiednich źródeł finansowania. Część produktów może funkcjonować z niewielkim wsparciem lub nawet ich brakiem, ale inne potrzebują znacznych nakładów. |

1. Raport końcowy - badania FGI i IDI [↑](#footnote-ref-1)
2. Raport końcowy - badania FGI i IDI [↑](#footnote-ref-2)