

Badania ewaluacyjne w programie Leonardo da Vinci



Edukacja i Kultura

Leonardo da Vinci

Spis treści

Małgorzata Rejnik Ewaluacja w programie Leonardo da Vinci	4
Maria Wójcicka Pierwsza ewaluacja wyników realizacji projektów wymiany i staży	6
Małgorzata Rejnik Pierwsza ewaluacja wyników realizacji projektów pilotażowych i badawczych	11
Anna Atlas Uczestnictwo w programie Leonardo da Vinci jako inspiracja do doskonalenia metod i narzędzi nauczania języków obcych	14
Beata Przybyło Ewaluacja projektów wymian i staży realizowanych w latach 2000-2002	20
Anna Atlas Korzyści z realizacji projektów pilotażowych i językowych dla polskich instytucji uczestniczących w programie Leonardo da Vinci w latach 1998-2004	24
Anna Atlas Wpływ rezultatów projektów pilotażowych i językowych na podnoszenie jakości edukacji ustawicznej w Polsce, opracowanych w II fazie programu Leonardo da Vinci	30
Maria Wójcicka Wpływ udziału w praktykach i stażach zagranicznych na sytuację zawodową beneficjentów	34

Ewaluacja w programie Leonardo da Vinci

Realizacja programu Leonardo da Vinci polegała nie tylko na tworzeniu materiałów edukacyjnych (takich np. jak podręczniki, programy studiów i szkoleń) lub organizowaniu praktyk zawodowych (za granicą), ale także na ocenianiu rezultatów i doświadczeń uzyskanych w ramach projektów (zwłaszcza w aspekcie ich wpływu na system kształcenia i szkolenia zawodowego), zidentyfikowaniu najlepszych rozwiązań oraz poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie o korzyści dla kraju, instytucji i zwykłych obywateli z udziału w projektach dofinansowanych przez program.

Jednym ze sposobów uzyskania odpowiedzi na to pytanie jest prowadzenie ewaluacji rezultatów projektów. W ramach tej działalności Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr Fundacji „Fundusz Współpracy”, pełniące funkcję Krajowej Agencji Programu Leonardo da Vinci, zlecało wykonywanie badań ewaluacyjnych realizowanych projektów i ich rezultatów.

Impulsem do rozpoczęcia działalności badawczej stało się zakończenie pierwszego etapu programu. W 2000 r. projekty pilotażowe i językowe zrealizowane w latach 1998-1999 zostały przeanalizowane pod kątem ich wpływu i dalszego wykorzystania w procesie rozwoju regionalnego lub doskonalenia umiejętności językowych. Celem dwóch kolejnych badań, które przeprowadzono

na przełomie lat 2004/2005, było ustalenie, czy rezultaty projektów były wykorzystywane tylko przez instytucje zaangażowane w ich wypracowanie, czy również przez inne grupy beneficjentów. Badaniem objęto także projekty zrealizowane w latach 2000-2001.

Przedmiotem zainteresowania Krajowej Agencji Programu była też użyteczność projektów wymian i staży oraz ich wpływ na życie zawodowe osób biorących udział w tych projektach.

Badania wśród uczestników projektów wymian i staży prowadzone były w latach 2000, 2003 oraz na przełomie lat 2004/2005. Wyniki tych badań pozwalały nie tylko na oszacowanie korzyści, jakie beneficjentom i ich instytucjom dawał udział w projektach, ale także służyły Agencji w procesie zarządzania, doskonalenia i upowszechniania przykładów najkorzystniejszych rozwiązań, takich jak kryteria doboru uczestników, program i organizacja oraz przebieg zagranicznej praktyki zawodowej.

Szczegółowy opis badań ewaluacyjnych przeprowadzonych w latach 2000-2005 (ich cele, zastosowane metody i narzędzia badawcze, jak również niektóre wyniki) przedstawiono w kolejnych rozdziałach niniejszego opracowania.

Małgorzata Rejnik
dyrektor Biura Koordynacji Kształcenia Kadr
Fundacji „Fundusz Współpracy”

Maria Wójcicka

Pierwsza ewaluacja wyników realizacji projektów wymian i staży

Pierwsze badania ewaluacyjne, które miały dać ogólną orientację, jak funkcjonuje program Leonardo da Vinci w Polsce, jak postrzegane są korzyści, a także podstawowe bariery związane z udziałem w tym programie, zostały przeprowadzone w 2000 r.¹ Ze względu na to, że Polska przystąpiła do programu Leonardo da Vinci na pełnych prawach w 1998 r., wzięto pod uwagę 43 projekty wymiany i staży zrealizowane w latach 1998-1999.

Podstawę empiryczną badań stanowił stosunkowo skromny materiał. Już jednak uporządkowanie i analiza pierwszych doświadczeń związanych z wdrażaniem i funkcjonowaniem programu miało dla Krajowej Agencji Programu Leonardo da Vinci istotne znaczenie zarówno poznawcze, jak i praktyczne. Zgromadzony materiał empiryczny umożliwił z jednej strony ogólną ocenę korzyści z faktu uczestnictwa w programie, i to zarówno beneficjentów bezpośrednich, jak i ich otoczenia. Z drugiej strony lektura opracowania dostarczyła Agencji wielu wskazówek praktycznych, których wykorzystanie mogło usprawnić relacje między Agencją i promotorami projektów¹.

Cel badań, metody, dobór próby i jej realizacja

Badania miały dać odpowiedź m.in. na następujące pytania dotyczące bardziej lub mniej wymiernych rezultatów łączących się z odbyciem stażu bądź wymiany:

- ◆ Jak oceniane było – w wymiarze indywidualnym i instytucjonalnym – uczestnictwo w programie Leonardo da Vinci? Jakie pozytywne i negatywne aspekty udziału w projektach wymian i staży wymieniane były najczęściej?
- ◆ Czy – i jeśli tak, to w jaki sposób – udział w programie Leonardo da Vinci wpłynął na sytuację zawodową uczestników staży odbytych w krajach Unii Europejskiej? Czy – w ich odczuciu – staż zwiększył szanse na rynku pracy bądź przyczynił się do szybszego awansu?
- ◆ Czy – i jeżeli tak, to w jakim zakresie – w procesie kształcenia i szkolenia zawodowego wykorzystywane były rezultaty wymiany kadry? Czy np. wdrażane były nowe programy, moduły kształcenia oraz inne wyniki wymiany?
- ◆ Czy można było odnotować – na szczeblu lokalnym, regionalnym, w wybranym sektorze gospodarki – jakieś realne korzyści z współpracy między instytucjami edukacyjnymi i ich otoczeniem, podjętej w ramach programu Leonardo da Vinci?

Kolejny, równie szeroki zakres pytań związany był z kwestiami techniczno-organizacyjnymi, m.in. takimi jak zasady rekrutacji kandydatów na staże i wymiany, źródła inspiracji pomysłu na projekt, jego przygotowanie, przebieg realizacji, a także współpraca promotorów projektów z Krajową Agencją Programu Leonardo da Vinci. Interesowało nas również funkcjonowanie

¹ Badania przeprowadził Instytut Badania Opinii Publicznej i Rynku Pentor SA.

w świadomości społecznej wiedzy na temat programów Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem programu Leonardo da Vinci, oraz to, jak postrzegana jest przydatność projektów dla rozwoju poszczególnych sfer życia i gospodarki na szczeblu lokalnym.

Do badań zostały wyłonione dwie kategorie osób. Pierwszą stanowili bezpośredni realizatorzy 43 projektów wymian i staży: promotorzy oraz uczestnicy staży i wymian. Druga kategoria – to wytypowani przedstawiciele instytucji edukacyjnych (kuratoria), administracji lokalnej, a także władz samorządowych oraz urzędów pracy właściwych dla zasięgu realizowanych projektów, lecz nie biorących w nich udziału. Badania oparto na metodach ilościowych i jakościowych.

Metodę ilościową (wywiady kwestionariuszowe) zastosowano w odniesieniu do beneficjentów staży. Ponieważ jednym z celów było określenie przydatności na rynku pracy kwalifikacji, doświadczeń i certyfikatów uzyskanych w ramach stażu, przy doborze próby do wywiadów pominięto osoby, które w trakcie realizacji badania zachowały status ucznia (studenta)². W sumie przeprowadzono 116 wywiadów³ z osobami dobranymi spośród 713 uczestników staży w okresie objętym obserwacją. Metodę jakościową zastosowano w odniesieniu do uczestników projektów wymiany kadry z instytucji szkoleniowych (szkoły, centra kształcenia praktycznego, stowarzyszenia), instytutów naukowo-badawczych, agencji rozwoju regionalnego i innych. Indywidualne wywiady pogłębione zostały przeprowadzone z 25 osobami⁴ (wybrano je

spośród 220 uczestników projektów wymiany). Indywidualne wywiady pogłębione przeprowadzono ponadto z 16 wybranymi przedstawicielami instytucji edukacyjnych, administracji lokalnej, a także reprezentantami władz lokalnych, samorządowych oraz urzędów pracy właściwych dla zasięgu realizowanych projektów, lecz bezpośrednio nie uczestniczących w ich realizacji.

Prezentując wybrane wyniki badań, zwracam uwagę na te, które miały wymiar praktyczny z punktu widzenia Krajowej Agencji Programu Leonardo da Vinci oraz – mimo upływu czasu – zachowały aktualność do dziś.

„Dzięki wyjazdowi poznałem kulturę innego kraju...”

Beneficjenci staży i wymian podkreślali indywidualne korzyści wyniesione z udziału w projektach. Kadra wymieniała m.in.: nawiązanie kontaktów osobistych, które mogły zaowocować w przyszłości współpracą na gruncie zawodowym; wzrost prestiżu w środowisku uczniów i nauczycieli dzięki stosowaniu nowych metod kształcenia i szkolenia zawodowego; szansę publikowania artykułów i uczestniczenia w konferencjach; motywację do dalszej nauki języka obcego. Bez względu na rodzaj wyjazdu respondenci często wyrażali chęć ponownego uczestnictwa w tym bądź w innych programach Unii Europejskiej.

Uczestnicy staży najczęściej wskazywali na szansę odbycia „prawdziwej” praktyki, w realnych warunkach. Niemal wszyscy

² Chodzi o tych beneficjentów, którzy wyjeżdżając na staż uczyli się i nie pracowali oraz utrzymali ten status w trakcie realizacji badań.

³ Stanowi to 16,3% wszystkich uczestników staży.

⁴ Stanowi to 11,4% wszystkich uczestników projektów wymiany kadry.

podkreślali, że powrócili do kraju z nowym zasobem wiedzy i umiejętności związanych z wykonywanym bądź nowym zawodem. W tym kontekście wymieniane były przeważnie umiejętności związane z obsługą różnego rodzaju maszyn i urządzeń, ale także wiedza techniczna. Wysoko oceniano możliwość poznania nowych technik i metod pracy oraz podniesienia poziomu znajomości języka obcego.

Oczekiwania beneficjentów związane z podniesieniem kwalifikacji zawodowych oraz uzyskaniem nowych doświadczeń wynikających z pobytu w odmiennych warunkach obcego kraju i zetknięcia się z jego kulturą zostały spełnione w wielu przypadkach nawet w szerszym zakresie niż się tego spodziewali.

Te wysokie oceny zweryfikował jednak rynek pracy. Dość powszechnie sądzono bowiem, że odbycie zagranicznego stażu wpłynie na poprawę sytuacji zawodowej beneficjenta. Wyjeżdżający na staż mieli nadzieję, że po powrocie łatwiej znajdą pracę bądź zmienią ją na lepszą. Tego rodzaju oczekiwania najczęściej formułowały osoby, które wyjechały na staż jako bezrobotne. Tymczasem w zetknięciu z rynkiem nastąpił dychotomiczny podział na tych, którym się powiodło (i – być może – w związku z tym swój sukces kojarzyli z odbytym stażem) oraz na tych, u których staż niewiele zmienił mimo uzyskania nowych umiejętności, a czasem certyfikatu potwierdzającego ten fakt. Inaczej mówiąc, pierwszą grupę stanowili ci, którzy zmienili pracę na lepszą bądź zachowali dotychczasowe miejsce zatrudnienia, a drugą – bezrobotni. Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że

rozbieżności między oczekiwaniami a możliwością ich spełnienia potęgowały składane przed wyjazdem zapewnienia, że dzięki stażowi zagranicznemu łatwiej będzie znaleźć pracę.

„Po pierwsze, bez wątpienia, to sprawa prestiżu...”

Mimo powszechnej zgody co do tego, iż rzeczywisty wpływ wdrożenia rezultatów projektów wymiany kadry na unowocześnienie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego można ocenić dopiero w dłuższej perspektywie czasowej, beneficjenci byli jednak skłonni już w trakcie badań wskazywać na symptomy korzystnych zmian. Miały one charakter merytoryczny, częściej jednak dostrzegano je w sferze motywacyjnej.

Według zdecydowanej większości respondentów udział w programie Leonardo da Vinci wywarł silny pozytywny wpływ na sposób, a także na dynamikę działania organizacji. Zwracano uwagę m.in. na takie korzyści jak możliwość zaistnienia w mediach (co zwykle pozytywnie wpływało na wizerunek danej instytucji), wzrost prestiżu szkoły w środowisku lokalnym czy też zwiększenie motywacji do wprowadzania zmian w instytucjach edukacyjnych.

Wskazywano również korzyści merytoryczne, takie jak pozyskanie nowych bądź udoskonalenie istniejących programów, pomocy dydaktycznych, technologii, a także poprawa jakości pracy i kwalifikacji uczestników projektów. W tym kontekście wymieniano jednak również ograniczenia związane z pełnym wykorzystaniem

rezultatów uczestnictwa w projektach. Najczęściej wskazywaną barierą był brak środków na inwestycje związane np. z przygotowaniem pracowni dla nowego kierunku kształcenia, z wprowadzeniem nowego modułu kształcenia, publikowaniem materiałów edukacyjnych.

Respondenci zwrócili uwagę na sceptycyzm towarzyszący wdrażaniu nowej idei, niechęć do innowacji, zwłaszcza jeśli pociągały one za sobą konieczność ponoszenia nakładów finansowych. Taką barierą był m.in. opór przed przekwalifikowaniem się.

„Merytorycznie nie pomogli. Niemniej jednak po prostu dali nam pieniądze...”

Oddziaływanie projektów – zwłaszcza wymiany kadry – niejednokrotnie obejmowało nie tylko instytucje realizatorów. Dotyczyło to zwłaszcza przypadków aktywnej współpracy promotorów z otoczeniem, przede wszystkim z władzami lokalnymi. Czasem sprowadzała się ona do wsparcia finansowego instytucji uczestniczącej w programie (np. w formie dofinansowania kursów językowych dla przyszłych beneficjentów przed wyjazdem na staż czy działań związanych z przygotowaniem projektu).

Promotorzy – oprócz wsparcia finansowego – bardzo sobie cenili pomoc w upowszechnieniu rezultatów projektów. W tym kontekście wymieniane były jako przydatne lokalne urzędy pracy, instytucje szkoleniowe oraz władze oświatowe. Odnotowano jednak również przypadki braku reakcji ze strony organizacji działających

w środowisku promotora. Istotne znaczenie miał tu stosunek władz lokalnych do środków unijnych czy też – bardziej ogólnie – do współpracy ponadnarodowej.

Dla części przedstawicieli urzędów pracy i samorządów, z którymi przeprowadzone były wywiady, uczestnictwo w programach unijnych nie stanowiło istotnego elementu ich aktywności zawodowej, aczkolwiek niektórzy przewidywali, że ta sytuacja ulegnie zmianie w ciągu najbliższych lat. W opinii pozostałych międzynarodowe programy w pewnym zakresie wpływały jednak na modyfikację planów strategicznych reprezentowanych przez nich instytucji. Na przykład rezultaty projektów, którymi zostali objęci bezrobotni, uświadomiły potrzebę zwiększenia zaplanowanych wcześniej środków na przeciwdziałanie bezrobociu, a także na programy profilaktyczne, związane m.in. z doradztwem zawodowym dla uczniów, począwszy od ukończenia szkoły podstawowej.

Rekomendacje

Większość respondentów uznała za podstawową zaletę programu Leonardo da Vinci jego formułę, tzn. realizowanie projektów we współpracy ponadnarodowej. Dzięki temu przed beneficjentami otworzyła się możliwość nie tylko zdobycia doświadczenia zawodowego (certyfikaty, nowe kompetencje), ale także zetknięcia z inną kulturą, poszerzenia wiedzy o świecie. Ta ogólnie bardzo pozytywna opinia nie przeszkodziła jednak w dostrzeżeniu przez respondentów czynników, które w wielu sytuacjach mogły działać demotywująco.

Obowiązek drobiazgowego rozliczania kosztów był postrzegany przez większość promotorów jako świadectwo braku zaufania do beneficjentów programu oraz traktowania ich jako osoby chcące tanim kosztem wyjechać za granicę. Z tych i podobnych odczuć powstała długa lista rekomendacji mających na celu zracjonalizowanie działań i zwiększenie dostępności programu.

Najczęściej pojawiał się postulat uproszczenia procedury ubiegania się o środki (m.in. formularza zgłoszeniowego, zawartych w nim informacji i załączników). Kolejny pod względem częstotliwości występowania postulat dotyczył przekazania promotorom większych uprawnień w dziedzinie zarządzania powierzonymi środkami. Wiązałoby się to m.in. ze zmianą sposobu rozliczania się z poniesionych wydatków, a także – jak sugerowali niektórzy promotorzy – ze zmianą sposobu przepływu funduszy. Pojawił się również postulat uwzględnienia w programie systemu dotacji na infrastrukturę techniczną (np. zakup komputerów czy rzutników).

Małgorzata Rejnik

Pierwsza ewaluacja wyników realizacji projektów pilotażowych i badawczych

Pierwsze badania ewaluacyjne projektów pilotażowych i badawczych zostały przeprowadzone w 2000 r., w ramach podsumowania realizacji pierwszego etapu programu Leonardo da Vinci w Polsce¹. Objęto nimi projekty zgłoszone przez polskich promotorów i zaakceptowane przez Komisję Europejską w konkursie projektów ogłoszonym w 1998 r. Przedmiot analizy stanowiły projekty pilotażowe oraz projekty badań i analiz, ukierunkowane na wspieranie rozwoju regionalnego i lokalnego. Spośród 16 projektów zatwierdzonych do realizacji wyłoniono 9, które, zdaniem badaczy, mogły mieć wpływ na rozwój regionalny.

Prowadzący badania mieli za zadanie:

- ◆ Określić, czy – i jeżeli tak, to w jakim zakresie – wdrożenie rezultatów tych projektów odpowiadało na potrzeby regionalnego rynku pracy (środowiska lokalnego) w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.
- ◆ Określić zakres, w jakim realizowane projekty mogą się przyczynić do podniesienia jakości powiązań między rynkiem pracy i rynkiem usług edukacyjnych.
- ◆ Ocenic rezultaty badanych projektów w aspekcie polityki krajowej i wybranych regionów, dotyczące kształcenia wstępnego i ustawicznego.
- ◆ Ocenic rezultaty badanych projektów w aspekcie ich wpływu na poziom kształcenia i szkolenia zawodowego.

Źródłem informacji była pisemna dokumentacja projektów (głównie sprawozdań końcowych) oraz wywiady przeprowadzone z promotorami projektów. Jako narzędzia badawcze wykorzystano wystandaryzowany kwestionariusz wywiadu z promotorem oraz tabelę syntetycznej oceny projektu. Na potrzeby badań stworzono także listę pytań pomocniczych do eksperckiej analizy i oceny projektów, którą wykorzystano przy analizie pisemnej dokumentacji projektowej.

Badanie przeprowadzono w dwóch etapach. Etap pierwszy obejmował analizę i wstępną ocenę projektów w kontekście zasad programu Leonardo da Vinci oraz obecnych lub potencjalnych powiązań rezultatów projektów z potrzebami regionalnego rynku pracy. Celem drugiego etapu, który nastąpił po zapoznaniu się z projektami, była ocena syntetyczna projektów, prowadząca do zidentyfikowania projektów użytecznych z punktu widzenia rozwoju regionalnego oraz projektów służących jako przykłady tzw. dobrej praktyki.

Wskazanie projektów odpowiadających na potrzeby rynku pracy oraz firm działających na poziomie lokalnym było przedsięwzięciem trudnym, gdyż w latach 1999-2000, kiedy realizowane były projekty oraz prowadzono ich ewaluację, powiązania systemu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy dopiero się rozwijały. Problematyka konsolidacji edukacji zawodowej i rynku

¹ Badanie przeprowadziła Agencja Rozwoju Regionu Krakowskiego.

pracy występowała w strategiach rządowych i lokalnych oraz w przyjętych planach operacyjnych, ale zapisy te wymagały uszczegółowienia i przede wszystkim przełożenia na praktyczną działalność instytucji odpowiedzialnych za te zagadnienia. Badane projekty były na ogół adresowane do wąskich grup odbiorców i ich konkretnych potrzeb, co dodatkowo utrudniało powiązanie ich z celami strategii rządowych i samorządowych.

Mimo wyżej wymienionych ograniczeń przeprowadzone badania wykazały, że poddane analizie projekty związane z rozwojem regionalnym wpisywały się w obowiązujące w tym czasie strategie krajowe i regionalne w części dotyczącej zasobów ludzkich. Eksperti zwrócili uwagę na zgodność celów i zakresu projektów z zapisami najważniejszego dokumentu programowego w tym zakresie, tj. *Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006*, określonymi w niej problemami oraz potrzebami krajowego i regionalnych rynków pracy.

Przed zilustrowaniem tego faktu przykładami konkretnych projektów należy zwrócić uwagę, że większość wspomnianych strategii została opracowana po 1998 r., czyli po napisaniu projektów, co potwierdza, że były one oparte na rzetelnej analizie potrzeb.

Do pięciu projektów wyróżnionych ze względu na ich użyteczność dla rozwoju regionalnego należy projekt o nośnym tytule *Kobieta aktywna – dostosowanie umiejętności zawodowych kobiet powyżej 35. roku życia do potrzeb rynku pracy małych i średnich przed-*

*siębiorstw na wsi i w mieście*². Projekt stanowił odpowiedź na konkretne problemy regionu pomorskiego w tamtym okresie, do których zaliczano stosunkowo wysokie bezrobocie wśród kobiet powyżej 35. roku życia. Zainteresowane kobiety planowano zaktywizować, proponując naukę nowego zawodu i ponowne rozpoczęcie pracy w dziedzinach wybranych na podstawie dostępnych prognoz rozwoju regionu. W ramach projektu opracowano nowoczesne programy szkoleniowe dotyczące prowadzenia przedsiębiorstwa agroturystycznego i uczące profesjonalnej archiwizacji dokumentów. Zastosowane w programach metody nauczania dawały szansę za szersze ich wykorzystanie również w innych dziedzinach. Zwiększało to przydatność rezultatów projektu i możliwość ich wdrożenia na szerszą skalę. Było to szczególnie istotne, jeżeli uwzględni się statystyki z 2000 r. Według stanu na koniec pierwszego półrocza tego roku wśród bezrobotnych przeważały kobiety; ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił 56,1% i 65,8% długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy.

Założenia projektu wpisywały się również w trzy z czterech celów głównych *Narodowej Strategii Zatrudnienia*:

- ◆ Poprawa zatrudnialności.
- ◆ Rozwój przedsiębiorczości.
- ◆ Wzmocnienie polityki równości szans na rynku pracy.

Na wyzwania czwartego celu głównego *Strategii*, który zapisano jako osiągnięcie „poprawy zdolności adaptacyjności przedsiębiorstw i ich pracowników do warunków zmieniającego się rynku”,

² Promotorem projektu był Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

odpowiadał kolejny wyróżniony przez badaczy projekt pilotażowy: *Model ustawicznego kształcenia zawodowego dla małych i średnich przedsiębiorstw*³. Produktem projektu miał być system szkoleń i doradztwa zawodowego oraz metoda ich wdrażania dostosowana do potrzeb rynku pracy sektora MŚP. Już w trakcie pilotażowego wdrażania rezultatów projektu w zakładach przetwórstwa mięsnego, odnotowano wzrost konkurencyjności tych firm oraz zwiększenie mobilności zawodowej pracowników.

Na szczególną uwagę zasługuje również projekt badań i analiz zatytułowany *Międzynarodowi urzędnicy państwowi we władzach regionalnych i lokalnych*⁴. W wyniku realizacji celów projektu – określonych jako zdiagnozowanie potencjału współpracy międzynarodowej pomiędzy lokalnymi i regionalnymi podobnymi instytucjami w Polsce, Niemczech i Francji, zidentyfikowanie przeszkód w tej współpracy oraz opracowanie rekomendacji dotyczących szkoleń zawodowych dla urzędników odpowiedzialnych za prowadzenie współpracy ponadnarodowej – powstał program szkoleniowy, który wdrożono pod nazwą „Zarządzanie współpracą międzynarodową”. Stworzenie możliwości nabycia nowych umiejętności lub poszerzenia wiedzy w tym zakresie mogło skutecznie wspomagać pracę urzędników państwowych szczebla lokalnego i regionalnego w okresie integracji Polski z Unią Europejską. Tematyka projektu nie traci na aktualności również dzisiaj, w dobie globalizacji procesów gospodarczych.

Omówienie tych pionierskich dla programu Leonardo da Vinci badań należy zakończyć przytoczeniem wybranych elementów

strategii postępowania, które, zdaniem ekspertów, przyczyniły się do sukcesu projektów. Zaliczono do nich:

- ◆ Tworzenie koncepcji projektu w odpowiedzi na wyraźnie zdefiniowane potrzeby grup odbiorców.
- ◆ Budowanie projektu na podstawie już istniejącej współpracy między podmiotami – wcześniejszego, sprawdzonego partnerstwa.
- ◆ Zapewnienie udziału w realizacji projektu (w roli partnera lub współpracownika) podmiotów z sektora komercyjnego oraz instytucji doświadczonych w wykonywaniu zadań przewidzianych w projekcie.
- ◆ Powierzenie funkcji promotora projektu instytucji mającej doświadczenie w zarządzaniu projektami.

Zastosowane przez autorów projektów zasady budowania projektów, podziału zadań i odpowiedzialności między ich realizatorami badacze zaliczyli do swoistego rodzaju „czynników sukcesu”. Kolejne lata realizacji projektów w ramach programu Leonardo da Vinci w Polsce potwierdziły trafność takiego podejścia. Zidentyfikowane „czynniki sukcesu” mogą nadal stanowić podpowiedź bądź wskazówkę dla obecnych i przyszłych twórców projektów ubiegających się o fundusze unijne.

Pełna informacja o badaniach w:
Analiza merytorycznej zawartości realizowanych i zrealizowanych w ramach programu Leonardo da Vinci projektów pilotażowych i projektów badań i analiz ukierunkowanych na wspieranie rozwoju regionalnego i lokalnego. Raport przygotowany przez Agencję Rozwoju Regionu Krakowskiego, Kraków 2000 (powiel.).

³ Promotorem projektu była Fundacja Puławskie Centrum Przedsiębiorczości.

⁴ Promotorem projektu było Stowarzyszenie wspierające Utworzenie Samorządowych Powiatów i Województw z siedzibą w Nowym Sączu.

Anna Atlas

Uczestnictwo w programie Leonardo da Vinci jako inspiracja do doskonalenia metod i narzędzi nauczania języków obcych

Przeprowadzone w 2000 r. badania miały na celu przedstawienie ogólnych tendencji metodycznych zawartych w projektach językowych, realizowanych w latach 1995-1999 w ramach programu Leonardo da Vinci, dynamiki rozwoju tych tendencji w badanym okresie, a także rozważenie, które rozwiązania można zarekomendować polskim nauczycielom języków obcych. Analizą zostały objęte wszystkie projekty językowe finansowane ze środków programu Leonardo da Vinci w omawianym okresie. Ponieważ polskie instytucje mogły występować w roli koordynatorów dopiero od 1998 r., przedmiotem analizy były przede wszystkim projekty koordynowane przez inne kraje.

Badania zostały zrealizowane przez 3-osobowy zespół ekspertów w dziedzinie metodyki nauczania języków obcych oraz reformy systemu edukacji w Polsce: prof. Hannę Komorowską, dr Aleksandrę Łuczak-Łomża oraz dr Magdalenę Szpotowicz.

Raport z badań zawiera szczegółową analizę 20 projektów, zebranych w pięć grup tematycznych:

- ◆ projekty z zakresu kształcenia zawodowego z komponentem komunikacyjnym (3);
- ◆ projekty językowe dotyczące ewaluacji i certyfikacji (6);
- ◆ projekty językowe ukierunkowane na wspieranie rozwoju sprawności i kompetencji (1);
- ◆ projekty z dziedziny biznesu i zarządzania (5);
- ◆ projekty językowe ukierunkowane na potrzeby konkretnych grup zawodowych (5).

O wyborze projektów zdecydowały zarówno względy merytoryczne proponowanych rozwiązań, jak i ocena możliwości wykorzystania ich w Polsce w związku z wdrożoną reformą systemu oświaty. Z tego względu poszczególne projekty zostały przedstawione na obszernie zarysowanym tle polskiej reformy – zmian strukturalnych, programowych, zmiany systemów oceny, egzaminów i certyfikacji, także z uwzględnieniem nowej matury. W tym kontekście ukazana została rola nauczycieli języków obcych w inicjowaniu nowych rozwiązań mających sprzyjać modernizacji systemu kształcenia. Autorki zwróciły przy tym uwagę na idee, które w 2000 r., czyli w czasie powstawania raportu, były szczególnie aktualne:

kształcenie ukierunkowane na kompetencje i umiejętności, integracja treści nauczania i tworzenie ścieżek międzyprzedmiotowych, rozwijanie autonomii, twórczości i motywacji ucznia, zindywidualizowane podejście do ucznia, uznanie i wspieranie jego motywacji, nabywanie umiejętności samokształcenia i samooceny, rozwijanie umiejętności pracy zespołowej oraz technik ewaluacyjnych umożliwiających łączenie ewaluacji formatywnej i sumatywnej.

W opisie działań podejmowanych przez Polskę w dziedzinie oświaty autorki raportu wskazały na możliwość tworzenia przez zespoły nauczycielskie programów autorskich, co było zbieżne z oczekiwaniami uczestników omawianych projektów. Zespoły nauczycieli języków obcych, uczestniczące w realizacji projektów, poszukiwały nowych metod nauczania, narzędzi i form przekazu, w tym zintegrowanego nauczania treści i języka obcego (*Content and Language Integrated Learning – CLIL*).

Rola nauczania języków obcych w zreformowanym systemie edukacji

W opracowaniu zwrócono uwagę na rosnącą coraz bardziej rolę znajomości języków obcych na rynku pracy. Znalazło to wyraz m.in. w intensywnym nauczaniu języków obcych w niepaństwowych szkołach wyższych, zwłaszcza na kierunkach biznesowych. Część uczelni zaczęła wprowadzać wykłady przedmiotowe w językach obcych dla studentów końcowych lat. Poszerzyła się oferta nauczania języków obcych w ośrodkach szkoleniowych przy

zakładach pracy. W obliczu rosnącej konkurencji coraz większą wagę zaczęto przywiązywać do jakości oferowanych kursów i ich atrakcyjności. Popularność zyskały krótkie kursy ukierunkowane na rozwój sprawności językowych potrzebnych w konkretnych sytuacjach zawodowych, takich jak język rozmów telefonicznych, język narad i konferencji, język prezentacji, język negocjacji, korespondencja służbowa, sporządzanie raportów, język mediów. Popularnością zaczęły cieszyć się także sprofilowane kursy języka prawa, bankowości i finansów, medycyny czy technologii informacyjnych. W drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych zaczęto również przywiązywać wagę do egzaminów i certyfikatów uznawanych za granicą, co stało się czynnikiem motywującym ośrodki szkoleniowe do respektowania wymagań zewnętrznych ośrodków certyfikujących.

Uczestnictwo krajów członkowskich Unii Europejskiej oraz krajów stowarzyszonych w projektach językowych programu Leonardo da Vinci

Analiza danych dotyczących uczestnictwa poszczególnych krajów w programie Leonardo da Vinci oraz porównanie liczby projektów koordynowanych przez poszczególne kraje pokazują, że w pierwszym etapie programu liderem projektów językowych były Niemcy (tabela 1). Instytucje niemieckie koordynowały bowiem 47 projektów, co stanowi 24% wszystkich realizowanych projektów językowych. Druga pod tym względem była Wielka Brytania z 27 projektami (14%). Polska, która pojawiła się w gronie

koordynatorów dopiero w 1998 r., nadzorowała w latach objętych badaniem dwa projekty językowe (1%).

Tematyka projektów językowych

Program Leonardo da Vinci nie ograniczał tematyki projektów składanych do konkursu, o ile były one zbieżne z przyjętymi priorytetami. Tematy projektów mogły być dowolnie formułowane przez Partnerstwa w zależności od ich składu, kompetencji, zainteresowań twórców i przyszłych grup docelowych. Należy też dodać, że program Leonardo da Vinci nie bronił projektodawcom komercyjnego traktowania rezultatów projektu po zakończeniu ich finansowania. Dzięki temu stworzono dodatkowy bodziec stymulujący do opracowywania „produktów dydaktycznych” o realnej wartości rynkowej, atrakcyjnych dla potencjalnych odbiorców i nowatorskich pod względem podejścia metodycznego. W okresie objętym badaniami można było wyróżnić tematy, które cieszyły się większą popularnością od pozostałych i były przedmiotem zainteresowania wielu grup zawodowych (tabela 2).

Największa liczba kursów i materiałów do nauczania języków obcych była przygotowana pod kątem potrzeb różnych grup zawodowych, takich jak przedsiębiorcy, pracownicy sektora usług hotelarskich i turystycznych, lotnicy, policjanci, pracownicy służby zdrowia, administracji

Liczba projektów językowych według kraju instytucji koordynującej

Tabela 1

Kraj	1995	1996	1997	1998	1999	Ogółem
Niemcy	10	11	9	9	8	47
Wlk. Brytania	9	5	5	3	5	27
Francja	7	6	5	3	2	23
Włochy	7	3	4	6	3	23
Hiszpania	3	4	2	0	0	9
Czechy	0	0	0	4	4	8
Belgia	1	0	3	0	2	6
Portugalia	0	1	3	1	1	6
Grecja	2	1	1	0	1	5
Instytucje UE	1	0	2	2	0	5
Dania	1	1	1	1	0	4
Finlandia	2	0	1	1	0	4
Irlandia	1	1	1	0	0	3
Słowacja	0	0	0	2	1	3
Węgry	0	0	1	1	1	3
Austria	0	0	1	1	0	2
Holandia	1	0	0	1	0	2
Norwegia	0	0	1	1	0	2
Polska	0	0	0	1	1	2
Rumunia	0	0	0	1	1	2
Bułgaria	0	0	0	0	1	1
Cypr	0	0	0	1	0	1
Islandia	1	0	0	0	0	1
Litwa	0	0	0	0	1	1
Luksemburg	0	0	1	0	0	1
Szwecja	0	0	1	0	0	1
Razem	46	33	42	39	32	192

publicznej, firm budowlanych, inżynierowie, ekonomiści, architekci, wydawcy, a nawet związkowcy.

Zapotrzebowanie na podnoszenie umiejętności językowych w tych grupach zawodowych może być dowodem na otwieranie się przestrzeni europejskiej dla pracowników z różnych krajów członkowskich, a nierzadko świadczy o dużej sprawności organizacji branżowych, które inicjowały tworzenie kursów multimedialnych, samouczków itd.

Drugą pod względem wielkości kategorią rezultatów są wszelkiego rodzaju audiowizualne pomoce dydaktyczne dostępne na płytach kompaktowych (CD-ROM-ach). Sądząc na podstawie zainteresowania podejmowaną problematyką, koniec lat dziewięćdziesiątych charakteryzował się przechodzeniem od nauczania opartego w dużej mierze na materiałach drukowanych do nauczania, w którym coraz większą rolę zaczynało odgrywać nauczanie na odległość i narzędzia *on-line*.

Najpopularniejsza tematyka projektów językowych

Tabela 2

Tematyka projektu	1995	1996	1997	1998	1999	Ogółem
Nauczanie języków obcych w poszczególnych grupach zawodowych	0	10	17	11	7	45
Multimedia w procesie nauczania języków obcych / pakiety multimedialne na CD-ROM-ach	22	7	9	3	0	41
Nauczanie na odległość	7	2	5	1	3	18
Nauczanie języków obcych w małych i średnich przedsiębiorstwach / język biznesu	5	5	0	5	0	15
Język a kultura we współpracy międzynarodowej / komponent socjokulturowy / komunikacja interkulturowa	3	3	3	0	4	13
Ocena wyników nauczania / ewaluacja	5	0	3	0	0	8
Kształcenie nauczycieli	2	0	0	1	1	4
Moduły programowe	0	0	4	0	0	4
Nauczanie języków obcych dla osób niepełnosprawnych	2	1	0	0	0	3
Nauczanie tematyczne w językach obcych	0	0	0	2	1	3
Standardy edukacyjne	0	2	0	0	0	2
Analiza potrzeb	0	0	0	1	0	1
Nauczanie wybranych sprawności (tu: pisanie)	0	0	0	0	1	1
Niekonwencjonalne metody nauczania (tu: sugestopedia)	0	0	0	1	0	1

Odnotowując tendencję do wypierania płyt kompaktowych przez pakiety multimedialne, autorki raportu stwierdzają ponadto, że oprócz kursów specjalistycznych, ukierunkowanych na potrzeby określonych grup zawodowych, ciągle dominowały moduły ukierunkowane na nauczanie języka biznesu, głównie w języku angielskim. Równocześnie jednak widocznie zaznaczyła się obecność języków „mniejszego zasięgu” (obok litewskiego, łotewskiego, ukraińskiego – arabski, chiński i japoński).

Za godny odnotowania autorki uznały fakt pojawienia się projektów podejmujących problem zapewnienia jakości kształcenia (dotyczących analizy potrzeb, standardów edukacyjnych i ewaluacji), któremu w drugim etapie realizacji programu Leonardo da Vinci nadane zostało priorytetowe znaczenie. Wśród projektów językowych realizowanych w pierwszym etapie znajdują się także tematy unikatowe, związane z niekonwencjonalnymi metodami nauczania (np. projekt dotyczący sugestopedii).

Rekomendacje

Wśród rekomendacji autorek raportu dla polskich decydentów w dziedzinie metodyki nauczania języków obcych znalazło się m.in. łączenie w pakietach multimedialnych różnorodnych komponentów stymulujących naukę języka obcego, takich jak komponenty kulturowe, psychologiczne, praktyczne i zawodowe. Pozytywnie ocenione zostały modułowe konstrukcje programów, umożliwiające dokonywanie selekcji treści w zależności od potrzeb osób uczących się, a także innowacyjne podejście metodyczne oparte

na analizie kompetencji językowych, w którym wyniki nauczania są określane „w kategoriach operacyjnych”, a więc w realnej zdolności działania w obcym środowisku, przy użyciu narzędzia, jakim jest język obcy.

W grupie projektów dotyczących ewaluacji i certyfikacji autorki uznały za godne rekomendacji narzędzia umożliwiające porównanie umiejętności poszczególnych osób za pomocą deskryptorów powiązanych z podstawowymi sprawnościami językowymi, które z kolei zostały rozpisane na kolejne „mikrosprawności”. Z uznaniem spotkały się ponadto materiały szkoleniowe dla egzaminatorów i oceniających, pozwalające nabyć umiejętności interpretacji standardów, dokumentowania kompetencji uczących się, diagnozy kompetencji, udzielania informacji zwrotnych oraz dokonywania ewaluacji postępów.

Kolejną pozytywnie ocenioną przez autorki raportu kategorią rezultatów projektów językowych były produkty umożliwiające tworzenie materiałów samokształceniowych oraz narzędzi do samooceny, zwłaszcza tych opartych na dokumencie Rady Europy *The Common European Framework of Reference for Languages*. Materiały te łączą w sobie także ciekawe narzędzia do badania trudności językowych grup uczących się, w których skład wchodziły osoby pochodzące z różnych krajów, co w procesie kształcenia pozwala wyeliminować błędy wynikające z interferencji językowej. Zdaniem autorek takie narzędzia mogą się okazać szczególnie użyteczne dla procesu adaptacji zagranicznych materiałów językowych oferowanych Polakom uczącym się języków obcych.

Analiza projektów językowych zrealizowanych w ramach programu Leonardo da Vinci wskazała na zróżnicowane możliwości wykorzystania wyników zarówno przez organizatorów kursów czy nauczycieli, jak i osoby uczące się lub doskonalące obcy język specjalistyczny. Zaletą rezultatów projektów jest wykorzystywanie nowoczesnych technik multimedialnych i narzędzi informatyczno-komunikacyjnych, które podnoszą atrakcyjność materiałów dydaktycznych. Dają one także możliwość wzbogacania zbiorów w centrach samokształcenia (*self-access centres*), umożliwiając indywidualną pracę.

Podsumowując, należy stwierdzić, że eksperci potwierdzili znaczny potencjał rezultatów przeanalizowanych projektów językowych, gdyż ich zdaniem mogą one wzbogacić polski system kształcenia zawodowego, bądź to w formie oryginalnej, bądź po dokonaniu, za zgodą autorów, ich niezbędnej adaptacji do warunków polskich.

Beata Przybyło

Ewaluacja projektów wymian i staży realizowanych w latach 2000-2002

W 2003 r. przeprowadzono ewaluację projektów wymian i staży realizowanych w ramach konkursu projektów programu Leonardo da Vinci na rok 2000. Celem badania było zidentyfikowanie przykładów dobrej praktyki dotyczących wszystkich etapów realizacji: od projektowania po upowszechnianie rezultatów. Ewaluacją objęto 35 projektów staży dla osób w trakcie wstępnego kształcenia zawodowego, 15 projektów staży dla studentów, 6 projektów staży dla młodych pracowników i absolwentów oraz 12 projektów wymiany doświadczeń.

Decyzja o podjęciu badań była spowodowana potrzebą zebrania informacji pozwalających na doskonalenie pracy wszystkich stron zaangażowanych w realizację projektów oraz odpowiednie planowanie przyszłych programów edukacyjnych. Przed zespołem badawczym postawiono zadanie sporządzenia wszechstronnego opisu wdrożonych przedsięwzięć oraz udzielenia odpowiedzi na następujące pytania: z jakimi problemami zetknęli się realizatorzy projektów i jak je rozwiązywano; czy – i jeśli tak, to jakie – odniesiono sukcesy i dlaczego ich osiągnięcie było możliwe; które projekty okazały się najbardziej przydatne i z jakich względów¹.

W badaniu wyróżniono cztery obszary: innowacyjność, jakość realizacji i zarządzania, użyteczność oraz trwałość rezultatów.

W założeniach ewaluacji sformułowano następujące pytania szczegółowe:

- ◆ Czy, i jeśli tak, to w jakim stopniu program Leonardo da Vinci wpłynął na zmiany w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego bądź ukazał nowe wyzwania beneficjentom i ich środowisku?
- ◆ Co stanowi o dobrej jakości realizacji projektu i zarządzania nim?
- ◆ Jakie korzyści odnieśli beneficjenci oraz instytucje uczestniczące w programie?
- ◆ Jakie korzyści przyniosła realizacja projektów osobom indywidualnym i instytucjom nie będącym bezpośrednimi członkami grup partnerskich?
- ◆ Czy osiągnięte rezultaty są trwałe i co stanowi o ich trwałości?
- ◆ Czy projekty mogły być kontynuowane bez wsparcia programu Leonardo da Vinci?

Zadaniem zespołu badawczego było również ustalenie listy rankingowej projektów według kryteriów odpowiadających wyżej wymienionym obszarom, a zatem kierowanie się oceną istotności programu dla grupy docelowej, przydatności odbytych staży i szkoleń, stopnia realizacji celów zakładanych w projekcie, dostosowania środków do celów oraz propozycji programowych do potrzeb beneficjentów, sprawności realizacji projektu, a także trwałości i zasięgu rezultatów.

Ponadto zespół badawczy wprowadził dodatkowy wskaźnik, wyróżniający z badanej populacji te projekty, które, zdaniem

¹ Badanie zostało przeprowadzone przez Agencję Badawczą Ewaluator.

poszczególnych ekspertów, były najlepsze pod względem jakości i efektywności.

W badaniach wykorzystano dwie metody: analizę dokumentów oraz indywidualne, pogłębione wywiady. Analiza dokumentów obejmowała sprawdzenie, czy instytucja posiada wymagane dokumenty, a także zbadanie wskaźników efektywności projektu, jak również poziomu merytorycznego oraz ogólnej jakości materiałów i dokumentów. Wywiady przeprowadzono z zarządzającymi projektami, z beneficjentami oraz z osobami, które nie uczestniczyły w projektach, lecz mogły się podzielić swoją opinią na ich temat. W odniesieniu do każdego z projektów przeprowadzono od 1 do 3 wywiadów. Koncentrowano się w nich na poznaniu opinii osób bezpośrednio i pośrednio związanych z projektem na temat: projektu i jego wyników oraz czynników mogących mieć wpływ na trwałość osiągniętych rezultatów; trybu pracy, sposobu organizowania oraz zarządzania projektem; problemów, z jakimi borykali się organizatorzy i sposobów ich rozwiązywania; kontekstu lokalnego, w jakim projekt jest realizowany. Wywiady umożliwiły ponadto uzyskanie od osób bezpośrednio zaangażowanych w realizację projektu informacji o szczegółach, które nie zostały zawarte w dokumentacji.

Wnioski z badania można podsumować następująco:
Program Leonardo da Vinci jest ważnym elementem uzupełniającym proces edukacji oraz przyczyniającym się do doskonalenia systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. Uczestnictwo w realizacji projektów daje szansę i narzędzia zarówno osobom

przygotowującym się do wejścia na rynek pracy (uczniom i studentom), jak i osobom już znajdującym się na tym rynku (pracownikom i bezrobotnym), a także specjalistom zatrudnionym w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego (nauczycielom czy organizatorom szkoleń). Oprócz rezultatów bezpośrednio związanych z wybraną lub realizowaną ścieżką kariery zawodowej oraz wzrostem motywacji do nauki języków obcych udział w projektach powodował pozytywne zmiany w mentalności beneficjentów, a zwłaszcza wzrost wiary we własne możliwości.

Realizacja staży i wymian doświadczeń pozytywnie oddziałuje na zaangażowane w nie instytucje, a także na otoczenie, stymuluje zmiany, mobilizuje do podejmowania dalszych wyzwań. Na przykład w środowisku akademickim wzrasta ocena wagi staży zawodowych w procesie kształcenia.

Obszarem wymagającym dalszego doskonalenia jest zarządzanie projektami staży studenckich, które – jako najliczniej reprezentowane i najbardziej zróżnicowane – stanowią poważne wyzwanie dla promotorów, zwłaszcza tych reprezentujących instytucje, które nie są uczelniami. Zagrożeniem dla projektów, przede wszystkim staży uczniowskich, okazują się również ambicje przekraczające możliwości organizacyjne instytucji wdrażających i kompetencje uczestników (instrumentalne traktowanie innowacyjności, w oderwaniu od kontekstu projektu).

Analizując wyniki badania, warto zwrócić uwagę na ocenę trwałości uzyskanych rezultatów. Problem ten był rozpatrywany w odniesieniu

do trwałości rezultatów jako wartości dla środowiska lokalnego bądź sektora branżowego, możliwości wykorzystania nabytych umiejętności i wiedzy oraz możliwości kontynuowania projektu.

Wpływ realizacji projektów na środowisko jest trudny do przecenienia. Trwałą wartością zakończonych projektów staży i wymian jest doświadczenie w ich tworzeniu, wdrażaniu i rozliczaniu. Sprostanie wyzwaniom, jakie stawiał przed instytucjami udział w programie Leonardo da Vinci, otwiera drogę kolejnym przedsięwzięciom. Promotorzy, którzy pomyślnie zrealizowali staże czy wymiany zaangażowali się w kolejne projekty, doradzali innym, jak wykorzystać własne szanse. Kapitałem na przyszłość są również powstałe w trakcie realizacji projektów sieci powiązań z innymi organizacjami, a także z instytucjami zagranicznymi.

Rezultaty projektów wymiany – wiedza na temat nowych technologii czy metod kształcenia – wykorzystywane przez beneficjentów w trakcie wykonywania przez nich czynności zawodowych, pozwalają na doskonalenie oferty szkoleniowej.

W przypadku staży, zwłaszcza dla osób bezrobotnych, najbardziej oczekiwanym, trwałym rezultatem jest zatrudnienie beneficjentów. Takim wymiernym sukcesem mogli się jednak pochwalić tylko nieliczni promotorzy projektów.

Staże zawodowe organizowane przez szkoły stanowią cenne uzupełnienie edukacji. Dzięki pracy w warsztatach szkolnych czy w przedsiębiorstwach uczniowie mogli się zapoznać z nowymi

technologiami i metodami pracy. Kilku respondentów wyraziło jednak obawy z powodu różnic poziomu technologicznego między Polską i częścią krajów przyjmujących.

Nie oznacza to, oczywiście, że udział w stażach nie daje ich beneficjentom żadnych trwałych korzyści. Badania potwierdziły, że w wymiarze indywidualnym przynoszą one to, co najcenniejsze – zmianę postawy, motywację do dalszej nauki i poszukiwania pracy. Udział w projektach okazał się silnym czynnikiem aktywizującym beneficjentów, spowodował zmianę w postrzeganiu przez nich świata, potwierdzenie własnej wartości. Jest to najtrwalszy rezultat staży. Co ważne, nie zależy on w bezpośredni sposób od warunków, w jakich znajduje się beneficjent, sytuacji gospodarczej regionu, w którym mieszka czy perspektywy branży, w której pracuje.

Można zakładać, że jeśli rynek nie stwarza możliwości zatrudnienia lub branża, w której pracuje beneficjent traci atrakcyjność, to aktywny, ufający we własne możliwości uczeń, student czy osoba bezrobotna dostosuje się do potrzeb rynkowych, uzyska nowe kwalifikacje, podejmie wyzwanie. Tego typu oddziaływanie staży nie ogranicza się wyłącznie do bezpośrednich beneficjentów projektów. Przekazywanie doświadczeń, obserwowanie zmian aktywizuje również środowisko uczestników staży – rodzinę, grupy koleżeńskie, sąsiadów. Powoduje to szersze od zakładanego oddziaływanie projektów.

W trakcie badań stwierdzono, że o trwałości rezultatów decydowały zarówno rozwiązania zaproponowane w projekcie, jak i wybrane cechy otoczenia. Na efektywność wykorzystania funduszy miała

wpływ właściwa rekrutacja beneficjentów, pozwalająca na inwestowanie w osoby, które nie zaprzepaszczą danej im szansy. Kolejnym czynnikiem, istotnym z tego punktu widzenia, jest trafne identyfikowanie potrzeb branży – organizowanie staży w zawodach poszukiwanych na rynku pracy. Elementem ułatwiającym pozytywne oddziaływanie staży i wymian jest włączenie beneficjentów i ich otoczenia w tworzenie projektów. Jest to dodatkowy, często pomijany, czynnik aktywizujący środowisko. Trudne do przecenienia znaczenie dla trwałości rezultatów ma również upowszechnianie w środowisku branżowym wiedzy na temat projektów i wynikających z nich korzyści. Równocześnie jednak ograniczenie trwałości bezpośrednich rezultatów projektów stanowią wspomniane uprzednio warunki społeczno-ekonomiczne i technologiczne, w jakich nowe umiejętności i wiedza będą wykorzystywane.

Podsumowując przedstawione wyniki badań, należy stwierdzić, że realizacja projektów wymian i staży w ramach programu Leonardo da Vinci przyniosła korzyści osobom i instytucjom bezpośrednio w nie zaangażowanym oraz otoczeniu, w którym funkcjonowali beneficjenci, promotorzy i inni członkowie grup partnerskich. Siła oddziaływania staży i wymian zależy głównie od wewnętrznych warunków projektów – zaproponowanych rozwiązań organizacyjnych oraz zaangażowania stron. Kolejne edycje programu powinny promować rozwiązania pozwalające na uzyskanie trwałych rezultatów.

Anna Atlas

Korzyści z realizacji projektów pilotażowych i językowych dla polskich instytucji uczestniczących w programie Leonardo da Vinci w latach 1998-2004

Przeprowadzone w 2004 r. badania miały na celu określenie rzeczywistego wykorzystania rezultatów projektów zrealizowanych w konkursach z lat 1998-2001 oraz wykazanie, czy wiedza o istnieniu tych rezultatów znajduje potwierdzenie w świadomości społecznej, wykraczającej poza instytucje uczestniczące w realizacji projektów. Badaniami objęto wyłącznie projekty zakończone (w sumie 46 projektów pilotażowych i językowych)¹.

Celem badań było również uzyskanie opinii na temat wartości rezultatów i ich ewentualnego oddziaływania na system kształcenia i szkolenia zawodowego, przede wszystkim w Polsce, na poziomie lokalnym i krajowym, ale także w innych krajach partnerskich. Chodziło o sprawdzenie użyteczności, przydatności i trwałości rezultatów projektów, a także określenie, czy są wykorzystywane przez instytucje zaangażowane w realizację projektów oraz przez inne instytucje, a jeśli nie, to jakie są tego przyczyny. Badania miały zatem prowadzić do uzyskania odpowiedzi na następujące pytania:

- ◆ Czy rezultaty, z założenia innowacyjne, w jakikolwiek sposób wpłynęły na modernizację systemu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz podniesienie jakości tego kształcenia?

- ◆ Czy rezultaty projektów rzeczywiście odpowiadają na potrzeby odbiorców i czy przyczyniają się do rozwiązywania problemów na poziomie lokalnym bądź regionalnym, zdiagnozowanych uprzednio w analizie potrzeb?
- ◆ Czy instytucje tworzące partnerstwo nadal potwierdzają istnienie korzyści wynikających z realizacji projektu?
- ◆ Czy rezultaty mogą być wykorzystywane na płaszczyźnie europejskiej, w sposób wykraczający poza zastosowania lokalne?
- ◆ Czy można mówić o trwałości rezultatów, wynikającej z ich innowacyjnego charakteru oraz planów ich dalszego unowocześniania przez instytucje uczestniczące w projekcie?

Zespół badawczy nawiązał kontakt z 46 instytucjami pełniącymi rolę promotorów i uzyskał dostęp do 33 raportów końcowych ze zrealizowanych projektów². Oprócz analizy danych istniejących (takich jak sprawozdania końcowe promotorów, raporty z ewaluacji *ex post*, przygotowane przez ekspertów zewnętrznych) wykorzystano metodę wywiadu. Indywidualne wywiady pogłębione przeprowadzono z 40 promotorami. Wywiady telefoniczne

¹ Badania zostały zrealizowane przez Instytut Badania Opinii i Rynku Pentor SA.

² W 13 przypadkach uzyskanie dokumentacji okazało się niemożliwe ze względu na zniszczenie, niedostępność archiwów lub brak kontaktu z osobami niegdyś odpowiedzialnymi za projekt, które w czasie badania były już zatrudnione u innych pracodawców. Nie udało się także dotrzeć do wszystkich promotorów ze względu na zmiany organizacyjne w instytucjach oraz mobilność bezpośrednich realizatorów projektów.

przeprowadzone zostały z beneficjentami projektów; w badaniu tego typu wzięło udział 23 przedstawiciele 15 polskich instytucji będących partnerami w projektach oraz 11 reprezentantów instytucji nie uczestniczących w realizacji projektów, lecz zainteresowanych ich wynikami. Jako źródło informacji wykorzystane zostały ponadto dane dostępne na stronach internetowych promotorów i partnerów projektów.

Do instytucji szczególnie zainteresowanych realizacją projektów w programie Leonardo da Vinci należą szkoły, uczelnie państwowe i prywatne, władze samorządowe, instytucje szkoleniowe i doradcze oraz małe i średnie firmy. Beneficjentami rezultatów projektów są przede wszystkim pracodawcy i pracownicy różnych zawodów i branż, kadra kierownicza, studenci, osoby bezrobotne oraz nauczyciele i trenerzy. Wyniki przeprowadzonych badań potwierdziły generalnie fakt, że rezultaty projektów były i w wielu przypadkach są wykorzystywane przez podstawowych odbiorców. Autorzy raportu podkreślają wyjątkowy charakter projektów pilotażowych programu Leonardo da Vinci, które realizowano w wielu dziedzinach i które były przeznaczone dla różnorodnych grup beneficjentów bezpośrednich i pośrednich. W konsekwencji autorzy przyznali, że nie są w stanie precyzyjnie określić wszystkich instytucji, firm czy osób, które mogą być końcowymi użytkownikami rezultatów projektów.

Analiza wyników badań pokazała, że rezultaty są czasami wykorzystywane w inny sposób, niż zakładano to na początku projektu. Zważywszy jednak na „eksperymentalny” charakter tej części pro-

gramu Leonardo da Vinci, która obejmowała projekty pilotażowe, językowe i sieciowe, nie należy takiej konstatacji traktować w kategoriach zarzutu. Potwierdza ona jedynie złożoność tematyczną projektów oraz fakt, że w trakcie realizacji Partnerstwa podlegały dynamicznym procesom, które także skutkowały modyfikacjami założeń projektowych i nierzadko rezultatami dodatkowymi.

Badanie wykazało, że prawie wszystkie rezultaty projektów są wykorzystywane na poziomie lokalnym i krajowym. Oznacza to, że projekty były rzeczywiście realizowane z myślą o zaspokojeniu konkretnych potrzeb odbiorców. Do korzyści wynikających z projektów należy zaliczyć ich innowacyjność oraz wpływ na unowocześnianie oferty kształcenia i szkolenia zawodowego. Badani wskazywali m.in. na następujące korzyści: opracowanie i wprowadzenie innowacyjnych metod, rozwój współpracy ponadnarodowej, opracowanie i wprowadzenie metod kształcenia opartych na technologiach informacyjno-komunikacyjnych i multimedialnych, wymiana doświadczeń w zakresie identyfikowania, oceniania i uznawania kompetencji nabytych w trakcie kształcenia i szkolenia zawodowego (tabela 3).

Kolejną niekwestionowaną wartością projektów pilotażowych, na którą wskazali badani, było podejmowanie prób rozwiązywania problemów społecznych, występujących na poziomie lokalnym lub krajowym, związanych ze zmianami na rynku pracy i zwiększaniem się grup osób wykluczonych z rynku pracy ze względu na niepełnosprawność bądź zbyt niskie kwalifikacje zawodowe. W ramach projektów pilotażowych instytucje uczestniczące

Korzyści z realizacji projektów pilotażowych wpływające na innowacyjność oraz unowocześnienie kształcenia i szkolenia zawodowego

Tabela 3

Korzyści	Liczba wskazań		
	1998	1999	2000
Opracowanie i wprowadzenie innowacyjnych metod szkolenia zawodowego	12	15	4
Nawiązanie współpracy z międzynarodowymi ośrodkami szkoleniowymi	12	14	3
Opracowanie i wprowadzenie metod kształcenia i szkolenia opartych na technologiach informacyjno-komunikacyjnych	11	11	3
Opracowanie i wprowadzenie materiałów szkoleniowych w formie multimedialnej	10	12	2
Wymiana doświadczeń w zakresie identyfikowania, oceniania i uznawania kompetencji nabytych w trakcie kształcenia i szkolenia zawodowego	9	8	3
Opracowanie i wprowadzenie metod i narzędzi kształcenia otwartego oraz kształcenia na odległość	9	6	2
Opracowanie i wprowadzenie metod kształcenia drogą elektroniczną	9	6	2
Opracowanie i wprowadzenie systemu certyfikacji umożliwiającego promowanie przejrzystości dyplomów, kwalifikacji i umiejętności	6	7	1

podejmowały próby opracowania metod szkolenia i doradztwa w takich kwestiach jak bezrobocie strukturalne, podnoszenie i zmiana kwalifikacji osób bezrobotnych, aktywizacja różnych grup i środowisk. Uwzględniane były także zagadnienia związane z lepszym przygotowaniem studentów i absolwentów do funkcjonowania w gospodarce europejskiej, wspieranie konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw oraz tworzenie innowacyjnych produktów w konkretnych branżach.

Wśród korzyści wynikających z realizacji projektów pilotażowych ankietowani wymieniali rozwój własnej instytucji oraz rozwój zawodowy konkretnych osób realizujących projekty (tabela 4). Badani definiowali poprawę własnych umiejętności i kompetencji jako zdobycie nowej wiedzy i udoskonalenie znajomości języków obcych. Dostrzegli również wzrost umiejętności pedagogicznych nauczycieli, trenerów i szkoleniowców oraz umiejętności korzystania przez nich z narzędzi technologii informacyjno-komunikacyjnych, a także wzbogacenie warsztatu dydaktycznego w zakresie metod kształcenia otwartego i kształcenia na odległość.

Do korzyści wpływających na rozwój macierzystych instytucji badani zaliczyli na pierwszym miejscu wzrost zaangażowania i motywacji do pracy oraz nowych form doskonalenia zawodowego. Wskazywali także na poprawę umiejętności pracy w grupie, wykorzystania innowacyjnych metod pracy i nauki (tabela 5).

Przytoczone dane potwierdziły obserwację Krajowej Agencji, że w coraz większej liczbie instytucji upowszechnia się „projektowe

Korzyści dla osób realizujących projekty pilotażowe

Tabela 4

Korzyści	Liczba wskazań			
	1998	1999	2000	2001
Poprawa kompetencji merytorycznych (zdobycie nowej wiedzy)	13	14	4	2
Ogólna poprawa znajomości języków obcych wśród nauczycieli, trenerów i szkoleniowców	8	13	2	2
Wzrost umiejętności pedagogicznych nauczycieli, trenerów i szkoleniowców	10	10	4	2
Wzrost umiejętności nauczycieli w zakresie stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych	7	13	3	2
Wzbogacenie warsztatu badawczego z zakresu metod kształcenia otwartego i kształcenia na odległość	7	7	3	2
Wzrost znajomości języków obcych w piśmie wśród nauczycieli, trenerów i szkoleniowców	5	9	2	2
Wzrost znajomości języków obcych w mowie wśród nauczycieli, trenerów i szkoleniowców	7	13	2	2

podejście” do pracy, które w obszarze współpracy ponadnarodowej, a zwłaszcza działaniach finansowanych ze środków europejskich, okazuje się formą najbardziej efektywną.

Wśród korzyści dla instytucji badani wymieniali także zjawiska związane z promowaniem tzw. wymiaru europejskiego w kształceniu i szkoleniu zawodowym, które przejawiały się m.in. w silniejszym identyfikowaniu się z Europą, opracowaniu i wprowadzaniu wymiaru europejskiego do opracowanych treści, wzroście znajomości form i metod kształcenia zawodowego stosowanych w innych krajach, opracowaniu systemów informacji na temat miejsc pracy i możliwości kształcenia się za granicą (tabela 6).

Dla oceny jakości rezultatów ważne powinny być także aspekty społeczne realizowanych projektów, jednak liczba wskazań

Korzyści dla macierzystych instytucji realizatorów projektów pilotażowych

Tabela 5

Korzyści	Liczba wskazań			
	1998	1999	2000	2001
Wzrost zaangażowania i motywacji do pracy oraz nowych form doskonalenia zawodowego	13	14	2	1
Wzrost umiejętności pracy w zespole	13	14	3	1
Wzrost umiejętności wykorzystania innowacyjnych metod pracy i kształcenia	14	14	3	1
Wyposażenie instytucji w nowoczesny sprzęt	8	8	2	0

świadczy o tym, że nie znalazły się one wśród korzyści postrzeganych jako najważniejsze. Część badanych wyraziła opinię, że realizowane projekty przyczyniały się do zwiększenia równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, poprawy oferty szkoleniowej skierowanej do osób mieszkających na wsi oraz do osób niepełnosprawnych, a także do zwalczania przejawów rasizmu (tabela 7).

Ciekawe wydają się także wskazania ankietowanych dotyczące korzyści długofalowych wynikających z realizacji projektów (tabela 8).

Korzyści z wprowadzenia wymiaru europejskiego do kształcenia i szkolenia zawodowego

Tabela 6

Korzyści	Liczba wskazań			
	1998	1999	2000	2001
Silniejsze identyfikowanie się z Europą	10	12	4	2
Opracowanie i wprowadzenie wymiaru europejskiego do nauczanych treści	11	12	3	2
Wzrost znajomości form i metod kształcenia zawodowego stosowanych w innych krajach	9	12	4	2
Opracowanie systemu informacji na temat miejsc pracy i możliwości kształcenia się w innych krajach	6	8	2	1

Większość dostrzegła związek między intensyfikacją współ-pracy ponadnarodowej a poprawą zewnętrznego wizerunku instytucji i jej profesjonalizacji. Świadczy to bez wątpienia o otwieraniu się instytucji krajowych na doświadczenia instytucji partnerskich oraz o wchodzeniu polskich instytucji szkoleniowych w „przestrzeń europejską”.

Pozytywną konstatacją jest także fakt, iż program Leonardo da Vinci jest postrzegany jako „bodziec modernizacyjny”. Oznacza to, że instytucje objęte badaniami dostrzegały również wagę zawartych w programie możliwości związanych z rozwojem własnych

Korzyści z realizacji projektów pilotażowych polegające na wyrównywaniu szans

Tabela 7

Korzyści	Liczba wskazań		
	1998	1999	2000
Zwiększenie równości szans kobiet i mężczyzn	9	6	1
Poprawa oferty szkoleniowej skierowanej do osób niepełnosprawnych	7	3	1
Poprawa oferty szkoleniowej skierowanej do osób mieszkających na wsi	8	7	1
Zwalczanie rasizmu i dyskryminacji rasowej	5	4	1

zasobów pracowniczych. Istotnym stwierdzeniem przy definiowaniu korzyści była także satysfakcja z możliwości rozpowszechniania informacji o polskiej kulturze przy jednoczesnym szacunku dla kultur krajów partnerskich oraz podkreślanie znaczenia zrozumienia międzykulturowego. Również te stwierdzenia wskazują na identyfikowanie się beneficjentów z wartościami europejskimi i umiejscowienie współpracy ponadnarodowej nie tylko w sferze doraźnych korzyści, ale także w obszarze dialogu międzykulturowego i budowania wspólnoty europejskiej.

We wnioskach podsumowujących wyniki opisanych powyżej badań autorzy stwierdzili, że trwałość rezultatów projektów można zdefiniować na trzy różne sposoby: jeśli rezultat jest nadal wykorzystywany w swojej pierwotnej formie, jeśli stał się podstawą do opracowania innych rezultatów odpowiadających potrzebom odbiorców oraz jeśli spowodował istotną zmianę jakościową w określonej dziedzinie (np. przełom w podejściu, myśleniu itd.), która jest nadal widoczna mimo dezaktualizacji rezultatu pierwotnego, jaki ją spowodował.

Autorzy badań postawili tezę, że trwałość zdecydowanej większości rezultatów ma charakter niemierzalny. Wskazują przy tym na fakt, że stała wymiana doświadczeń dała uczestnikom projektów możliwość zdobywania nowej wiedzy i doświadczeń, które w wielu przypadkach wywarły wpływ na dalszą karierę zawodową.

Wśród rezultatów objętych badaniami została wyodrębniona grupa projektów, które były kontynuowane w kolejnych przedsięwzięciach

Korzyści długofalowe z realizacji projektów pilotażowych

Tabela 8

Korzyści	Liczba wskazań			
	1998	1999	2000	2001
Poprawa sposobu postrzegania instytucji przez otoczenie zewnętrzne	11	14	4	2
Profesjonalizacja instytucji	10	12	3	1
Wzrost prestiżu instytucji	10	13	4	2
Współpraca z europejskimi instytucjami/organizacjami aktywnie działającymi w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego	11	11	4	1
Kontynuowanie współpracy z partnerami i beneficjentami projektu	12	13	4	1
Zrozumienie międzykulturowe, identyfikowanie się z Europą	10	13	3	1
Uczestnictwo w europejskiej przestrzeni kształcenia zawodowego	7	13	3	1
Rozpowszechnianie rezultatów projektu wśród instytucji/grup docelowych	10	11	3	2
Rozwój umiejętności związanych z nowoczesnymi technologiami	9	12	3	1
Rozpowszechnianie informacji o polskiej edukacji i kulturze	10	12	3	1
Współpraca między ośrodkami szkoleniowymi a rynkiem pracy	8	9	4	0
Zwiększenie równości szans kobiet i mężczyzn	7	4	0	0
Zwalczanie podziałów społecznych (łącznie ze zwalczaniem rasizmu, ksenofobii i dyskryminacji)	7	2	0	0

realizowanych przez to samo Partnerstwo. Podobnie udało się wyodrębnić grupy projektów, których rezultaty są wykorzystywane przez szerszy krąg odbiorców niż tylko instytucje partnerskie. Za najbardziej trwałe autorzy raportu uznali tzw. rezultaty uniwersalne, do których zaliczyli „produkty” służące zarówno nauczaniu studentów, jak i osób podnoszących kwalifikacje zawodowe, zawierające także elementy kształcenia nauczycieli. Stwierdzono ścisły związek między trwałością rezultatów a ich adekwatnością do potrzeb odbiorców. Oznacza to, że projekty skonstruowane na podstawie rzetelnej analizy potrzeb zapewniają dłuższą „żywość” rezultatów i są atrakcyjniejsze dla beneficjentów.

We wnioskach końcowych autorzy badania podkreślili, że analizowane projekty dają zaledwie częściowy obraz realizacji kolejnych edycji programu Leonardo da Vinci w Polsce. Zwrócono uwagę zarówno na wzrost jakości projektów, jak i na rozwój umiejętności ich tworzenia oraz administrowania nimi. Na tę pozytywną opinię wpłynęła m.in. kreatywność i zaangażowanie autorów projektów, szeroki krąg beneficjentów oraz oddziaływanie projektów na podnoszenie jakości edukacji w Polsce. Jak wynika z badań, projekty pilotażowe były często poprzedzane udziałem instytucji w projektach wymian i staży, co sprzyjało nawiązaniu kontaktów z partnerami zagranicznymi.

Pełna informacja o badaniach w:
Waloryzacja rezultatów projektów pilotażowych i językowych zatwierdzonych do realizacji w konkursach projektów ogłoszonych w ramach programu Leonardo da Vinci pod kierunkiem polskich promotorów w latach 1998-2001. Raport przygotował i badania przeprowadził Instytut Badania Opinii i Rynku Pentor SA., Warszawa 2004 (powieł).

Anna Atlas

Wpływ rezultatów projektów pilotażowych i językowych na podnoszenie jakości edukacji ustawicznej w Polsce, opracowanych w II fazie programu Leonardo da Vinci

Przeprowadzone w 2004 r. badania ewaluacyjne miały na celu określenie rzeczywistego wykorzystania rezultatów projektów pilotażowych i językowych dotyczących edukacji ustawicznej, jak również zasięgu i trwałości ich oddziaływania. Ocena rezultatów projektów pod względem ich potencjału i użyteczności ma kluczowe znaczenie dla stwierdzenia, w jakim zakresie wsparcie finansowe programu Leonardo da Vinci realnie przyczynia się do podniesienia jakości edukacji ustawicznej, a także w jakim stopniu uwzględniane są w tych działaniach zmieniające się wymagania europejskiego rynku pracy. Analizie poddano 61 projektów tematycznych, w tym 8 językowych, realizowanych bądź ukończonych w latach 2000-2004. W 14 spośród wybranych projektów polskie instytucje były promotorami, a w pozostałych 47 wystąpiły w roli partnerów.

Badania ewaluacyjne zostały przeprowadzone przez zespół ekspertów w składzie: prof. Jerzy Dietl, prof. Piotr Jędrzejowicz, prof. Janina Józwiak oraz dr Barbara Minkiewicz¹.

W raporcie z ewaluacji autorzy podjęli próbę odpowiedzi na pytania wyznaczające pięć bloków tematycznych:

- ◆ Jakie instytucje (publiczne, niepubliczne, w jakich regionach kraju) i w jakim zakresie wykorzystują rezultaty projektów? Czy rezultaty te odpowiadają na potrzeby odbiorców? Jakie korzyści z realizacji projektów osiągnęły (osiągają bądź osiągną) instytucje krajowe będące partnerami projektów, a jakie inne grupy docelowe?
- ◆ Czy rezultaty projektów, i w jakim zakresie, rozwiązują istniejące problemy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego (zarówno na poziomie lokalnym, jak i krajowym)? Czy w efekcie wykorzystywania rezultatów projektów nastąpiła poprawa jakości edukacji ustawicznej? Jeśli tak, to co na to wskazuje?
- ◆ Co przesądza o skali wykorzystywania i trwałości (lub braku trwałości) rezultatów projektów? W jakim stopniu rezultaty te zachowują innowacyjność oraz czy instytucje, które z nich korzystają zamierzają się ubiegać o dalsze fundusze na ich kontynuowanie?

¹ Eksperci zostali zaproszeni do współpracy przez Stowarzyszenie Edukacji Menedżerskiej Forum.

- ◆ Które z rezultatów wypracowanych w projektach zarządzanych przez zagranicznych promotorów, w których uczestniczyli polscy partnerzy, warto/należy zarekomendować polskim instytucjom edukacyjnym i dlaczego?
- ◆ Jaka jest przydatność i poziom wykorzystania rezultatów projektów przez promotorów oraz partnerów europejskich?

Przedmiotem analizy były wnioski o dofinansowanie projektów, których promotorami były polskie instytucje, a także inne materiały będące w posiadaniu Krajowej Agencji Programu oraz wyniki realizacji projektów (prace zakończone bądź realizowane). Na podstawie analizy kompendiów i baz projektów dostępnych na stronach europejskich programu Leonardo da Vinci² oraz w Krajowej Agencji dokonano wyboru polskich partnerów w projektach realizowanych przez promotorów zagranicznych. Stworzone na użytek badania bazy danych były sukcesywnie uzupełniane o informacje z ankiet i wywiadów, a także o inne informacje dotyczące rezultatów, zaczerpnięte ze stron internetowych promotorów i partnerów.

Oprócz wymienionych już materiałów wykorzystano metodę badań ankietowych. Respondentami badań, przeprowadzonych za pomocą wystandaryzowanego kwestionariusza, były osoby odpowiedzialne za realizację wytypowanych projektów.

Prezentowany raport zawiera wyniki badań służących autorom jako podstawa do rekomendacji tych rezultatów projektów, które zostały najwyżej ocenione i – zdaniem ekspertów – najbardziej odpowia-

dały potrzebom grup docelowych (potencjalnych odbiorców), a jednocześnie charakteryzowały się dużą trwałością. W tym celu autorzy sformułowali zestaw kryteriów oceny jakości rezultatów. Założono, że rekomendowane mogą być rezultaty, które spełniają następujące kryteria:

- ◆ rozwiązują rzeczywiste problemy w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego;
- ◆ są innowacyjne;
- ◆ tworzą infrastrukturę lub narzędzia do celów kształcenia i szkolenia zawodowego bądź też ich efektem jest zdobycie przez uczestników szkoleń konkretnej wiedzy lub umiejętności stanowiących poszerzenie, aktualizację albo uzupełnienie posiadanego wykształcenia.

Autorzy raportu udzielili rekomendacji sześciu projektom, które uzyskały najwyższą ocenę. Warto podkreślić, że sformułowane rekomendacje są dwójakiego rodzaju – dotyczą z jednej strony produktów (rezultatów), które są warte upowszechnienia w skali znacznie większej niż zakładał to projekt, z drugiej zaś strony służą ocenie realizacji projektów w ramach przyznaných środków.

Podstawą sukcesu rekomendowanych projektów był, zdaniem autorów, fakt, że we wszystkich przypadkach w ich początkowej fazie dokładnie zidentyfikowano potrzeby potencjalnych odbiorców rezultatów. Opierając się na dotychczasowych doświadczeniach Krajowej Agencji Programu, można ten wniosek w całości potwierdzić, gdyż niejednokrotnie przyczyną porażki projektu było przyjęcie przez wykonawców intuicyjnego założenia o potrzebie

² Korzystano z dwóch podstawowych baz programu Leonardo da Vinci: Compendium oraz Results and Products (http://ec.europa.eu/education/programmes/leonardo/leonardo_en.html)

stworzenia „czegoś” bliżej nieokreślonego, jednak bez głębszej analizy realnego stanu rzeczy. Może to prowadzić do wytwarzania produktów szkoleniowych bardzo zbliżonych do już istniejących na rynku lub takich, które potem nie znajdują zastosowania z powodu braku potencjalnych odbiorców. Należy więc zgodzić się z autorami raportu, że przed opracowaniem wniosku o dofinansowanie promotor projektu powinien bardzo dokładnie określić grupy docelowe oraz przeprowadzić badanie identyfikacji potrzeb.

Kolejny wniosek autorów dotyczył zapewnienia sobie przez donatora możliwości sprawdzenia, że wykonawcy projektów faktycznie mają dogłębną wiedzę w swojej dyscyplinie. W związku z tym do kryteriów oceny merytorycznej wniosków o dofinansowanie należałoby wprowadzić element weryfikacji kompetencji wykonawców. Dotychczas odbywało się to na podstawie analizy profili instytucji i życiorysów kluczowych ekspertów. Zdaniem autorów raportu, w przyszłości warto zwrócić uwagę na ten aspekt oceny, ale przede wszystkim zachęcać instytucje do tworzenia partnerstw z instytucjami dysponującymi ekspertami o dogłębnej wiedzy w danej dziedzinie, tak aby „poziom intelektualny” rezultatów był jak najwyższy.

Cenny jest także postulat, aby w dostarczanych przez promotorów materiałach z realizacji projektu znalazła się baza źródłowa. Jej istnienie pomogłoby potencjalnym beneficjentom w dotarciu do uzupełniających opracowań z danej dziedziny, a recenzentom umożliwiłoby ocenę, w jakim stopniu powstały produkt (np. testy kompetencyjne czy program kursu) jest nowatorski, w jakim zaś stanowi kalkę rozwiązań już istniejących. Zdaniem autorów raportu

grupa odbiorców poszczególnych projektów jest na ogół dosyć wąska, a przez to beneficjenci nie zawsze mają możliwość porównania „konsumowanego” produktu z innym, dostępnym na rynku. Uwaga ta dotyczy także szerszego problemu wykorzystywania do tworzenia materiałów szkoleniowych opracowań już istniejących, a zatem łączy się z kwestią praw autorskich. O ile mogłoby się wydawać, że zwłaszcza partnerzy uniwersyteccy powinni przywiązywać szczególną wagę do praw związanych z własnością intelektualną, o tyle praktyka pokazuje, że prawo cytatów nie wszędzie było stosowane. W takich sytuacjach Krajowa Agencja odmawia zatwierdzenia końcowego rezultatu do momentu uzupełnienia przez autorów informacji o źródłach, na których się opierali przygotowując własne materiały.

Wśród rekomendacji znalazła się sugestia, aby przy ocenie wniosków o dofinansowanie, a zwłaszcza przy ocenie wysokości szacowanego budżetu, zwracać uwagę, czy przewidywane koszty odzwierciedlają skalę i sposób upowszechniania rezultatów oraz ich dostępność dla różnych grup odbiorców. Autorzy raportu zwrócili bowiem uwagę, że nakłady finansowe nie zawsze szły w parze z dążeniem promotorów do szerokiego udostępnienia rezultatów – zgodnie z formułą programu Leonardo da Vinci. Uwaga autorów wychodziła naprzeciw zaleceniom Komisji Europejskiej, aby od konkursu z roku 2004 ocenie poddawana była także tzw. strategia waloryzacji, czyli katalog planowanych działań, które zapewnią jak najefektywniejsze upowszechnienie i wykorzystanie wypracowanych rezultatów. Na wagę podniesionego problemu wskazuje również fakt, iż Komisja Europejska

zainicjowała współpracę między krajami uczestniczącymi w programie w ramach tzw. monitoringu tematycznego. Stwarza on dodatkową możliwość upowszechnienia informacji o opracowanych pakietach edukacyjnych oraz dotarcia z nią do ściśle określonych grup odbiorców.

Ciekawe jest także stwierdzenie, iż konotacja tytułu projektu, jego zakres i zapowiadane rozwiązania powinny być ze sobą zgodne. Obserwacje Krajowej Agencji potwierdzają fakt, że tytuł projektu ze względów marketingowych jest czasami formułowany „na wyrost”, rozbudza oczekiwania rozwiązań kompleksowych, często nawet systemowych, podczas gdy w rzeczywistości nie przystaje do wycinkowego charakteru rozwiązań proponowanych jako ostateczny rezultat.

W konkluzjach autorzy stwierdzili, że głównymi beneficjentami rezultatów projektów byli przeważnie ich wykonawcy i partnerzy. Narzędzia, programy szkoleniowe czy oprogramowanie najczęściej były udostępniane po zakończeniu projektu na zasadach komercyjnych i tylko incydentalnie udostępniano je bezpłatnie tym kategoriom zawodowym, do których projekty były adresowane. Ponadto trudno jednoznacznie uznać, czy wykorzystanie rezultatów projektów w sposób bezpośredni wpłynęło na poprawę jakości edukacji ustawicznej. Lepsze prognozy można natomiast formułować dla wpływu pośredniego, wynikającego z innowacyjnego charakteru większości projektów, pod warunkiem wszakże kontynuacji ich upowszechniania; dotyczy to również nowych technologii i technik kształcenia ustawicznego.

Autorzy podkreślili zbyt wąski zakres wykorzystania rezultatów. Wynika to z jednej strony ze strategii komercjalizacji przyjętej przez Partnerstwa, z drugiej zaś – ze skromnych możliwości grup, do których rezultaty te były adresowane. Wydaje się, że w tym zakresie powinna wzrosnąć rola krajowych agencji programu, które powinny starać się dotrzeć do decydentów z informacjami na temat realizowanych projektów oraz promować włączanie rezultatów do krajowych i regionalnych strategii rozwoju zasobów ludzkich. Przy kolejnych konkursach warto także w szczególny sposób zwracać uwagę na to, by zgłaszane projekty służyły rozwiązywaniu realnie istniejących problemów kształcenia ustawicznego, a nie przede wszystkim problemów instytucji promotora. Ważne jest również, by Partnerstwa zapewniły szeroki i łatwy dostęp do informacji na temat opracowywanych materiałów, nawet jeśli te ostatnie będą udostępniane na zasadach komercyjnych.

Pełna informacja o badaniach w:
J. Dieltl, P. Jędrzejowicz, J. Joźwiak, B. Minkiewicz: Waloryzacja rezultatów projektów pilotażowych i językowych dotyczących jakości edukacji ustawicznej, opracowanych w II fazie programu Leonardo da Vinci z udziałem polskich instytucji, Warszawa 2004.

Maria Wójcicka

Wpływ udziału w praktykach i stażach zagranicznych na sytuację zawodową beneficjentów

Zwyjazdów na staż zagraniczny czy praktykę¹ w ramach programu Leonardo da Vinci korzystali m.in. studenci, uczniowie, absolwenci wchodzący na rynek pracy, a także bezrobotni. Były to zatem z jednej strony osoby uczące się, z drugiej – rozpoczynające pracę bądź powracające na rynek po okresie przerwy. Staż lub praktyka umożliwiają tym kategoriom osób sprawdzenie się w nowej sytuacji, w realnych warunkach, na określonym stanowisku. Poszukującym pracy dają szansę uzyskania nowych kompetencji bądź udoskonalenia już posiadanych, a tym, którzy wchodzi na rynek po ukończeniu nauki w formalnym systemie edukacji, pozwalają ocenić przydatność wiedzy teoretycznej w konkretnych działaniach.

Czynnikiem, który podnosi atrakcyjność udziału w projektach wspierających mobilność międzynarodową jest to, że pozwalają one na zetknięcie się ze specyficznymi dla innego kraju warunkami pracy, sprawdzenie się w tych warunkach w roli zawodowej, ale także w roli uczestników grupy. Szkolenie za granicą, zawsze w jakiejś formie poświadczane, jest dostępne stosunkowo nielicznym. Często postrzegane jest przez uczestników jako rodzaj cenionego przez pracodawców doświadczenia w zawodzie, a tym samym – jako element zwiększający szanse na znalezienie ciekawszej pracy bądź szybszy awans.

Czy pracodawcy w podobny sposób traktują informację o odbyciu praktyki zagranicznej bądź stażu zawartą w CV kandydata do pracy? Czy zatem szkolenia zagraniczne spełniają oczekiwania uczestników?

Na te, jak również na inne pytania miały dać odpowiedź wyniki badań przeprowadzonych na przełomie lat 2004/2005.

Badania ewaluacyjne – metody, dobór próby i jej realizacja

Badania miały na celu określenie użyteczności staży i praktyk zagranicznych, ocenianej z punktu widzenia ich wpływu na sytuację zawodową uczestników². Chodziło w nich również o wyróżnienie czynników wspomagających, ale także stanowiących bariery, które tę użyteczność ograniczają. Przyjęto, że na poziom użyteczności szkolenia zagranicznego może mieć wpływ m.in. jakość informacji na temat samego przedsięwzięcia, przygotowanie do wyjazdu pod względem językowym, kryterium doboru uczestników, program szkolenia i jego organizacja.

Badaniami objęto uczestników projektów zrealizowanych w latach 2001-2002. W tym okresie w 56 projektach wzięło udział 604

¹ Pojęcie „staż” odnosimy do osób, które po zakończeniu nauki (szkoła ponadpodstawowa, studia) rozpoczynają pracę w wyuczonym zawodzie (adaptacja do zawodu). Praktyka natomiast jest jednym z elementów przygotowania do zawodu; może stanowić część programu kształcenia w formalnym systemie szkolnym, ale i różnego rodzaju kursów, które umożliwiają doskonalenie czy przekwalifikowanie zawodowe.

² Badania zostały zlecone Pracowni Badań Społecznych – Sopot.

studentów i 736 absolwentów. Wyodrębnione zostały dwie kategorie badanych: pierwsza – to studenci, druga – absolwenci (wchodzący na rynek pracy po ukończeniu nauki oraz bezrobotni)³. Obie te kategorie badanych w czasie odbywania szkolenia za granicą pozostawały na utrzymaniu innych osób, przeważnie rodziny.

W przeciwieństwie do studentów, absolwenci stanowili kategorię bardziej zróżnicowaną, przede wszystkim pod względem poziomu wykształcenia (średnie-wyższe), ale także usytuowania na rynku pracy. Byli to pracownicy w okresie adaptacyjnym bądź bezrobotni. Ci ostatni uczestniczyli w szkoleniach umożliwiających przekwalifikowanie, ale i doskonalenie posiadanych kwalifikacji⁴.

Ze względu na wielowątkowy charakter zgromadzonego materiału empirycznego koncentruję się tylko na wybranej problematyce: motywach uczestnictwa w praktyce zagranicznej oraz związanych z nią oczekiwaniach. Wykorzystuję w tym celu dwa źródła informacji (tabela 9).

Pierwsze źródło – to raporty uczestników praktyki. Analizie poddano 482 raporty studentów, tzn. około 80% wszystkich uczestniczących w praktyce w wytypowanym do badań okresie oraz 669 raportów absolwentów (91%).

Drugie źródło – to wywiady bezpośrednie z uczestnikami praktyk zagranicznych przeprowadzone dwa lata po ich ukończeniu w miejscu zamieszkania respondentów. Dobór próby miał charakter losowo-warstwowy. Założono zbadanie około 20% spośród beneficjentów zamieszkałych na danym terenie, czyli przeprowadzenie 398 wywiadów. Próba została zrealizowana w około 63%⁵.

Dobór próby – założenia i ich realizacja

Tabela 9

Metoda	Badani	Próba		
		założona	zrealizowana	% realizacji
Analiza raportów	studenci	604	482	79,8
	absolwenci	736	669	90,9
Wywiad	studenci	208	129	62,0
	absolwenci	190	121	63,7

Wywiady przeprowadzono z 21,4% wszystkich studentów i 16% absolwentów uczestniczących w praktykach w omawianym okresie.

Oczekiwania związane z praktyką zagraniczną

Analiza treści raportów składanych przez beneficjentów projektów zaraz po odbyciu praktyki pozwoliła na poznanie ich oczekiwań związanych z praktyką zagraniczną (tabela 10).

Dla studentów wyjazd zagraniczny, traktowany jako element programu studiów, miał znaczenie szersze, wykraczające poza płaszczyznę ściśle merytoryczną. Najczęściej wymieniali bowiem możliwość poznania warunków pracy w innej kulturze, mając na uwadze specyfikę organizacji, w tym także relacje między pracodawcą i pracownikiem. Dwie kolejne przyczyny, które skłaniały studentów do ubiegania się o wyjazd na praktykę zagraniczną – to nadzieja na podniesienie kwalifikacji w zawodzie oraz na

³ Za podstawę zaklasyfikowania do jednej z wyróżnionych kategorii przyjęto status beneficjenta w trakcie odbywania praktyki.

⁴ W myśli przyjętej terminologii mogli zatem być uczestnikami zarówno stażu, jak i praktyki. Przykład ten pokazuje, że w odniesieniu do badanych absolwentów podział odbytych przez nich szkoleń na praktyki i staże nie jest jednoznaczny.

⁵ Najczęściej podawaną przyczyną niemożności zrealizowania wywiadu z wytypowanym respondentem być wyjazd za granicę, czasem jako rezultat kontaktów nawiązanych podczas praktyki. Drugi również często podawany powód – to trudności z dotarciem do respondenta w związku ze zmianą adresu.

zwiększenie szansy zatrudnienia po ukończeniu studiów. Doceniana była także możliwość sprawdzenia w naturalnych warunkach znajomości języka obcego i doskonalenia tej umiejętności.

Warto zwrócić uwagę, że ponad połowa studentów wykorzystwała fakt pobytu za granicą, aby zorientować się w szansach podjęcia pracy; była to też dla nich okazja do porównania własnych umiejętności z umiejętnościami innych pracowników zatrudnionych w miejscu odbywania praktyki.

Absolwenci – wśród których znalazły się osoby bezrobotne oraz wchodzące na rynek pracy po ukończeniu nauki – zaprezentowali nieco odmienną hierarchię preferencji, choć korzyści z udziału w praktyce postrzegali podobnie. Dla nich podstawową wartość stanowiła możliwość podniesienia kwalifikacji zawodowych. Znacznie mniejszy odsetek respondentów wskazywał na pozytywne strony pracy w innej kulturze. Jako trzecia pod względem częstotliwości występowania korzyść z praktyki wymieniana była możliwość kontaktu z językiem obcym, doskonalenia czy wręcz nauki języka obcego.

Należy podkreślić, że oczekiwanie zwiększenia szansy zatrudnienia dzięki odbyciu praktyki zagranicznej absolwenci wymienili dopiero na piątym miejscu. Ten swoistego rodzaju pesymizm – na „dodatkowe punkty” w poszukiwaniu pracy liczyło mimo wszystko ponad 67% respondentów – można tłumaczyć raczej znajomością lokalnych realiów i skali bezrobocia w Polsce niż niedocenieniem wyjazdu na praktykę czy staż zagraniczny.

Korzyści z odbycia stażu bądź praktyki zagranicznej (na podstawie raportów beneficjentów)

Tabela 10

Korzyści	Studenci (N=482)		Absolwenci (N=669)	
	%	ranga	%	ranga
Nabywanie umiejętności pracy w innej kulturze	80,1	1	74,6	2
Podniesienie kwalifikacji zawodowych	78,4	2	86,4	1
Zwiększenie możliwości zatrudnienia	76,1	3	67,4	5
Doskonalenie umiejętności językowych	74,5	4	71,7	3
Praktyczna nauka języka obcego	74,1	5	67,9	4
Możliwość sprawdzenia wiedzy teoretycznej w praktyce	67,6	6	57,5	6
Zapoznanie się z perspektywami kariery/pracy za granicą	52,5	7	39,0	7

Staż i praktyka zagraniczna a rynek pracy

Dwa lata po odbyciu szkolenia za granicą około 50% ówczesnych studentów znalazło zatrudnienie, pozostali jeszcze uczyli się, pracowali doraźnie bądź poszukiwali pracy. W odczuciu 70% spośród pracujących praktyka zagraniczna w jakimś stopniu przyczyniła się do uzyskania przez nich zatrudnienia. Niemalże wpływ miała na to – zdaniem największej grupy respondentów (około 57%) – dobra

znajomość języka obcego, czemu sprzyjał pobyt za granicą. Nie bez znaczenia okazało się także docenienie praktyki przez pracodawcę. Ten argument wymieniało ponad 52% badanych:

Nie ukrywam, że znalazłem pracę po stażu [...] widać, że pracodawcy zwracają uwagę na wyjazdy zagraniczne i patrzą coraz bardziej na to, co się tam robiło, gdzie się pracowało.

W opinii 79% beneficjentów ich sytuacja na rynku pracy była znacznie korzystniejsza niż kolegów ze studiów, którzy praktykę odbywali w kraju. Niektórzy nasi rozmówcy kontynuowali pracę w Polsce w oddziałach firm zagranicznych, w których odbywali praktykę:

Praca, którą mam teraz, jest efektem tego, co robiłem na stażu. Z tamtej firmy dostałem pozytywne referencje i te referencje mogłem tu przedstawić.

Ale bywało też odwrotnie: wykształcenie uzyskane w Polsce zostało wykorzystane za granicą:

Konkretnie zajmowałam się sieciami hydraulicznymi, wprowadzaniem danych do systemu. Teraz w Anglii będę zajmowała się rzekami [...] mogę pracować nad modelacją rzek, kanałów...

Respondenci – zarówno ci, którzy zdążyli już ukończyć studia i podjąć pracę, jak i ci, którzy w okresie objętym badaniami jeszcze studiowali – zwracali uwagę nie tylko na faktyczną i przewidywaną „wartość rynkową” praktyki, ale także na inne korzyści. Z dwuletniej perspektywy docenione zostało i uznane zdobyte doświadczenie, które m.in. sprzyjało przelamywaniu bariery lęku przed nieznanym. Zetknięcie się z nowymi warunkami wymusiło konieczność radzenia sobie, poruszania się w nowym środowisku, porozumiewania się

w obcym języku, pracy w grupie. Wszystko to, zdaniem badanych, pozwoliło na większe zobiektywizowanie i – w wielu przypadkach – dowartościowanie własnych możliwości. Nie bez znaczenia był również fakt, że około 95% respondentów pobyt za granicą kojarzył się z okresem miłego spędzenia czasu (tabela 11).

Po dwóch latach studenci bardziej pozytywnie oceniali odbycie praktyki zagranicznej niż zaraz po jej ukończeniu. Świadczy o tym m.in. fakt, iż ponad 85% respondentów zdecydowałoby się ponownie na podobny wyjazd, gdyby to było możliwe, a około 95% poleciłoby praktykę zagraniczną znajomym. Nawet jeśli w raportach pojawiały się krytyczne uwagi na temat organizacji, zakwaterowania czy wyżywienia, to z perspektywy dwóch lat akcentowane były przede wszystkim plusy.

Odsetek absolwentów deklarujących wolę powtórnego udziału w praktyce zagranicznej bądź stażu był niższy (około 70% badanych skorzystałoby z takiej szansy, gdyby mieli ją jeszcze raz) niż studentów, choć również wysoki. Walory szkolenia za granicą dostrzegali znacznie częściej ci spośród absolwentów, którzy już wcześniej zetknęli się z jakąś formą praktyki w Polsce. Stanowili oni największą grupę wśród 82% absolwentów deklarujących, że poleciliby praktykę zagraniczną swoim znajomym.

Co sprawiło, że absolwenci rzadziej niż studenci dostrzegali pozytywne aspekty uczestnictwa w praktyce zagranicznej?

◆ W obu kategoriach badanych prawie równie często podkreślane były korzyści natury społecznej. Panowała zgoda co do tego, że odbyte szkolenie pozwoliło na zapoznanie się z kulturą innego

Korzyści z odbycia stażu bądź praktyki zagranicznej – ocena przez beneficjentów dwa lata później

Tabela 11

Korzyści	Studenci (N=129)		Absolwenci (N=121)	
	%	ranga	%	ranga
Poznałem(am) kulturę innego kraju	96,1	1	94,2	1
Miło spędziłem(am) czas	94,6	2	86,0	3
Zwiększyłem(am) umiejętność porozumiewania się w obcym języku	93,8	3	90,1	2
Praktyka zwiększyła moje szanse na rynku pracy	89,1	4	52,9	12
Nauczyłem(am) się lepiej sobie radzić w życiu	88,4	5	74,4	6
Nauczyłem(am) się poruszać w nowym środowisku	87,6	6	83,5	4
Nabrałem(am) szacunku dla pracy	81,4	7	63,6	8
Nauczyłem(am) się pracować w grupie	79,8	8	71,1	7
Nabrałem(am) szacunku dla pracodawców	79,1	9	63,6	9
Nawiązałem(am) znajomości z rówieśnikami z innych krajów, które trwają do dziś	69,8	10	54,5	10
Nawiązałem(am) znajomości z rówieśnikami z Polski, które trwają do dziś	67,4	11	78,5	5
Praktyka zmotywowała mnie do kontynuowania/wznowienia nauki	49,6	12	53,7	11
Dzięki praktyce znalazłem(am) pracę	34,9	13	22,3	13

* 20% respondentów kontynuowało naukę.

kraju i nauczyło się poruszania w nowym środowisku, radzenia sobie w codziennym życiu, pracy w grupie. Obie grupy respondentów podkreślały także, iż nawiązane znajomości z rówieśnikami przetrwały do dziś (studenci częściej powoływali się na kontynuowanie znajomości z rówieśnikami z innych krajów, absolwenci – z rówieśnikami z Polski). Warto podkreślić psychologiczny aspekt wyjazdu zagranicznego, zwłaszcza w odniesieniu do osób bezrobotnych: około 54% badanych absolwentów przyznało, że praktyka zmotywowała ich do kontynuowania/wznowienia nauki.

- ◆ W opinii obu kategorii badanych praktyka przyczyniła się do wzrostu umiejętności porozumiewania się w języku obcym.
- ◆ Opinie studentów i absolwentów różnicował stosunek do oceny wpływu praktyki i stażu na szanse zatrudnienia. Z poglądem, iż praktyka zwiększyła szanse na rynku pracy zgodziło się około 90% studentów i 53% absolwentów. Ta cecha znalazła się w przypadku studentów na czwartym miejscu pod względem częstotliwości wskazań, a w przypadku absolwentów – na miejscu dwunastym. Różnicę może tłumaczyć m.in. fakt, iż wśród absolwentów znaczący odsetek stanowiły osoby bezrobotne, poszukujące pracy. Ich oczekiwania były związane z uzyskaniem kwalifikacji, które umożliwiłyby zmianę sytuacji zawodowej. Oczekiwania te spełniły się tylko w pewnym stopniu.

W ciągu dwóch lat od odbycia praktyki zagranicznej około 57% absolwentów podjęło pracę bądź zmieniło ją na lepszą⁶, a 38% spośród nich uznało, że praktyka ta przyczyniła się do uzyskania zatrudnienia:

Dzięki stażowi myślałam, że znajdę pracę, bo szukałam 6 lat. I tak się stało. Na stażu pracowałam w kuchni i po powrocie z Włoch znalazłam pracę w Polsce w kuchni. Staż spełnił moje oczekiwania, mam pracę, inaczej patrzę na życie.

Bardziej sceptyczni w kwestii korzyści odniesionych na rynku pracy byli respondenci, którzy w czasie przeprowadzania wywiadów nie mieli zatrudnienia (23%); odbywali szkolenie jako bezrobotni i w ciągu ostatnich dwóch lat pracowali tylko dorywczo. W odczuciu tej grupy badanych wyjazd za granicę nie spełnił pokładanych w nim nadziei:

We Francji pracowałam w hotelu Ibis na recepcji. Znam perfekta francuski. Po powrocie ze stażu byłam w Polsce w kilkunastu Ibisach, władam francuskim, polskim, poznałam też struktury hotelu, ale dla hoteli Ibis w Polsce nie ma to znaczenia. Na dzień dzisiejszy, muszę powiedzieć, że odbyty staż nie ułatwił mi poszukiwania w Polsce pracy.

Dlaczego – zdaniem tej grupy respondentów – praktyka czy staż nie wpłynęły na wzrost szansy znalezienia pracy? Obiektywnie patrząc, mamy do czynienia z nadmiernymi oczekiwaniami osób bezrobotnych związanymi z faktem odbycia praktyki czy stażu. Szkolenie trwające kilka tygodni zostało potraktowane nie tyle jako czynnik wspomagający szanse na rynku, ile jako czynnik o decydującym znaczeniu, porównywanym ze znaczeniem długoletniego doświadczenia zawodowego.

Zwracała uwagę dość skromna wiedza pracodawców o tym, czym takie szkolenie za granicą było naprawdę. Wypowiedzi res-

pondentów ujawniły skalę rozbieżności między ich i pracodawców wiedzą na ten temat oraz oczekiwaniami:

◆ Staż czy praktyka, również zagraniczna, nie były traktowane przez pracodawców jako równoważne z wieloletnim doświadczeniem zawodowym, czego – jak się wydaje – spodziewali się nasi respondenci:

Staż nie ma tak dużego znaczenia jak wieloletnie doświadczenie zawodowe.

◆ Status praktyki czy stażu, również za granicą, jest na rynku niezbyt dokładnie określony:

Pracodawcy traktują staż jako wymianę studencką między państwami i uczelniami.

Praktyka zagraniczna w CV

W okresie objętym badaniami nasi respondenci otrzymywali certyfikat potwierdzający odbycie praktyki. Forma certyfikatu była wówczas dowolna⁷; informacje na temat charakteru stażu czy praktyki, programu szkolenia i uzyskanych kwalifikacji były wpisywane na życzenie respondentów. Tak więc w skrajnych przypadkach treść ówczesnego certyfikatu mogła się sprowadzać do stwierdzeń elementarnych, dokumentując tylko fakt odbycia stażu czy praktyki oraz czas i miejsce „zdarzenia”. Nic więc dziwnego, że podejście pracodawców do informacji w CV o odbyciu praktyki potwierdzonej takim dokumentem było zróżnicowane. W odczuciu respondentów reakcje pracodawców były raczej nieprzychylnie:

Szukam pracy kierując się tym dyplomem i tak naprawdę pracodawcy, z którymi rozmawiałem, nie wiedzieli, co to jest.

⁷ Dokument Europass – Training wydawany był Polakom, którzy uczestniczyli w projektach wymiany i staży w 2004 r., a dokument Europass – Mobilność wydawany jest dopiero od 2005 r.

Inaczej problem ten był postrzegany przez pracodawców zatrudniających osoby, które odbyły praktykę zagraniczną w ramach programu Leonardo da Vinci. Na ogół wyrażali oni pozytywną opinię o tych pracownikach. Ich zdaniem tego typu doświadczenie uczy elastyczności oraz umiejętności pracy w grupie. Osoby, które odbyły takie praktyki szybko się uczą i nie boją się nowych wyzwań.

Michał odbywał praktykę w bardzo interesującym biurze architektonicznym, wyniósł stamtąd dobrą znajomość języka, dużą znajomość zagadnień i projektowych [...] ściśle techniczno-komputerowych.

Fakt odbycia stażu świadczy o pewnym otwarciu na świat, o tym, że osoba, która odbyła taki staż jest samodzielna, potrafi podejmować decyzje, potrafi być odpowiedzialna za te decyzje. Ogólnie rzecz biorąc, taki pracownik jest bardziej pożądanym niż ktoś absolutnie „zielony”.

Osoby, które odbyły staż/praktykę są w stanie znacznie łatwiej i w szerszym zakresie dostosować się do narzuconych – czy może raczej zaproponowanych – warunków, sposobów wykonywania pracy i adaptują się do tych warunków efektywniej.

Wnioski

Wyniki badań wskazują na wieloaspektowy charakter doświadczenia zdobywanego w trakcie stażu czy praktyki zagranicznej. Obszar doświadczeń o charakterze ogólnokulturowym, społecznym i psychologicznym (przede wszystkim motywacyjnym) okazał się ważny w równym stopniu dla studentów, jak i dla absolwentów.

W tym przypadku mamy do czynienia niemal z powszechnym docenieniem korzyści wynikających z odbycia szkolenia za granicą.

Status beneficjenta różnicował natomiast realizację oczekiwań na rynku pracy: możliwości wykorzystania uzyskanych kwalifikacji, znalezienia zatrudnienia bądź zmiany pracy na bardziej atrakcyjną. Praktyka znacznie częściej dla studentów niż staż dla absolwentów stanowiła dodatkowy argument przetargowy na rynku. W przypadku tych ostatnich szkolenie za granicą w większym stopniu sprzyjało podniesieniu kwalifikacji zawodowych, w mniejszym jednak przekładało się to na sukces w poszukiwaniu pracy.

Czynnikiem ograniczającym skuteczność stażu bądź praktyki zagranicznej na polskim rynku była mała wówczas popularność wśród pracodawców tej formy doskonalenia bądź uzyskiwania kwalifikacji; podobnie jak brak jednolitego wzoru dokumentu potwierdzającego odbycie praktyki i uzyskanie określonych kwalifikacji.

Pełna informacja o badaniach w:

Raport z przeprowadzenia ewaluacji rezultatów projektów staży dla studentów, zrealizowanych w ramach Programu Leonardo da Vinci w latach 2001-2002, przygotowany dla Fundacji „Fundusz Współpracy”, Pracownia Badań Społecznych – Sopot, Warszawa 2004 (powiel.).

Raport z przeprowadzenia ewaluacji rezultatów projektów staży dla pracowników i bezrobotnych, zrealizowanych w ramach Programu Leonardo da Vinci w latach 2001-2002, przygotowany dla Fundacji „Fundusz Współpracy”, Pracownia Badań Społecznych – Sopot, Warszawa 2005 (powiel.).

Wydawca: Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Fundacja „Fundusz Współpracy”, ul. Górnośląska 4a, 00-444 Warszawa

www.bkkk-cofund.org.pl

Kolegium Redakcyjne: Beata Puszczewicz, Ewa Wosik, Maria Wójcicka

Autorzy tekstów: Małgorzata Rejnik, Maria Wójcicka, Anna Atlas, Beata Przybyło

Opracowanie graficzne: Kuba Orliński, **skład i łamanie:** Ampress

Druk: Promotor Marek Rejmanowski, **Nakład:** 1000 egz., ISBN: 83-89793-27-X

Warszawa 2006

