

CKPiDN *Mielec*

NAUCZYCIELE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO WOBEC WYZWAŃ GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego

Mielec 2010



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego

CKPiDN
Mielec

NAUCZYCIELE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO WOBEC WYZWAŃ GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY

realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX Rozwój
wyszktałcenia i kompetencji w regionie, Działanie 9.4 Wysoko wykwalifikowane
kadry systemu oświaty.

Spis treści:

- Sprawozdanie z realizacji projektu / 4**
- Raport socjologa / 6**
- Opinie o projekcie / 15**
- Nowoczesna szkoła zawodowa / 18**
- Inne projekty realizowane przez CKPiDN / 22**

Lucyna Guła
Koordynator projektu



Zapraszam Państwa do zapoznania się z publikacją podsumowującą projekt „**Nauczyciele kształcenia zawodowego wobec wyzwań gospodarki opartej na wiedzy**”, współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny i jednostki samorządu terytorialnego, realizowany przez Centrum Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Nauczycieli w Mielcu.

Głównym celem projektu było dostosowanie kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych do wymogów związanych z zapotrzebowaniem na nowe specjalizacje poprzez szczególne uwzględnienie udziału w stażach odbywanych w zakładach pracy

Działania w ramach projektu skierowane były do **32 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu** ze szkół i centrów kształcenia praktycznego województwa podkarpackiego. W okresie od października 2009r. do sierpnia 2010r. nauczyciele uczestniczyli w **szkoleniach** i w **stażach** zorganizowanych w innowacyjnych zakładach pracy. Uczestnictwo w szkoleniach było okazją do podwyższenia kwalifikacji i zapoznania się z nowoczesnymi rozwiązaniami technologicznymi w branżach **mechanicznej i mechatronicznej**.

Założone cele wpisały się idealnie w realizację szeregu regionalnych dokumentów strategicznych takich jak: „Strategia Rozwoju Województwa podkarpackiego”, „Program rozwoju kształcenia zawodowego w woj. podkarpackim” oraz w wizję przedsiębiorców dotyczącą współpracy edukacji z przemysłem.

Na odnotowanie i podziękowanie zasługuje zaangażowanie pracodawców w organizację staży dla nauczycieli. Sami beneficjenci zaznaczają korzyści jakie odnieśli w wyniku uczestnictwa w szkoleniach prowadzonych przez kadre naukową uczelni technicznych oraz doceniają kontakt z nowoczesnymi technologiami stosowanymi w produjących w województwie zakładach przemysłowych.

Realizacja projektów pozwalających nauczycielom uzupełniać wiedzę w zakresie nowych technologii produkcji i wytwarzania wydaje się konieczna w kontekście dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy oraz powstających w Mielcu i jedenastu ośrodkach w województwie podkarpackim sieci Regionalnych Centrów Transferu Nowoczesnych Technologii Wytwarzania (RCTNTW).





Sprawozdanie z realizacji projektu

Projekt „Nauczyciele kształcenia zawodowego wobec wyzwań gospodarki opartej na wiedzy” był realizowany w ramach *Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionie, Działanie 9.4 Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty* w okresie od 1 października 2009 r. do 31 sierpnia 2010 r.

Beneficjentami projektu było 32 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu ze szkół i centrów kształcenia praktycznego województwa podkarpackiego, 18 z branży mechanicznej oraz 14 mechatronicznej.

Była to już kolejna edycja tego projektu realizowana na nieco zmienionych zasadach dotyczących współfinansowania.

W ramach projektu zrealizowano:

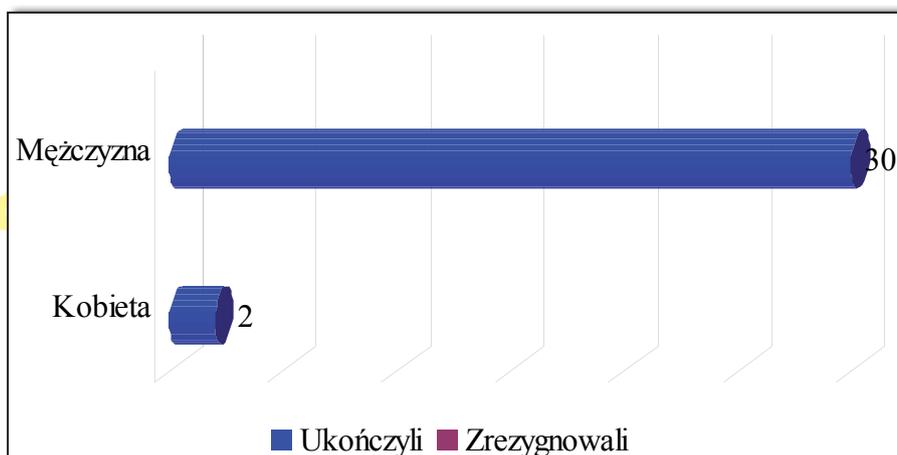
- 64-godzinne szkolenie teoretyczne (podzielone na dwie części: merytoryczną oraz metodyczną) prowadzone przez pracowników naukowych z Akademii Górniczo-Hutniczej, Politechniki Rzeszowskiej, doświadczonych dydaktyków w zakresie kształcenia zawodowego;

- 2-tygodniowy staż w innowacyjnych przedsiębiorstwach należących do Stowarzyszenia Grupy

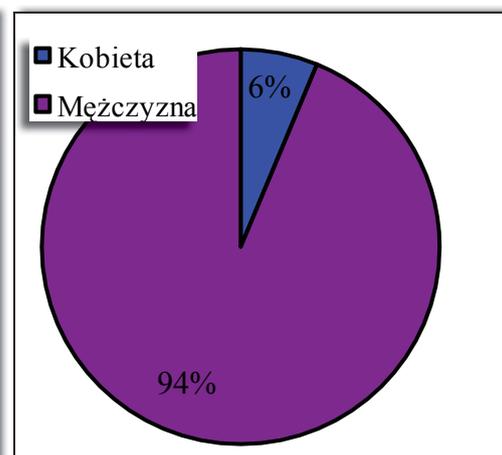
Przedsiębiorców Przemysłu Lotniczego DOLINA LOTNICZA.

Na zakończenie projektu uczestnicy zostali zobowiązani do opracowania założeń zmian w programach nauczania ze swoich przedmiotów z uwzględnieniem nowo nabytych umiejętności przyszłej bazy maszyn i urządzeń dostępnych w Regionalnych Centrach Transferu Nowoczesnych Technologii. Przykładowy program z wprowadzonymi zmianami autorstwa mgr inż. Jan Sopła i mgr inż. Wojciecha Gadamskiego (Zespół Szkół w Strzyżowie) zamieszczono na stronie <http://ckp.edu.pl/zawodowy/>

Struktura beneficjentów, którzy ukończyli udział w projekcie



Struktura beneficjentów projektu ze względu na płeć





Placówki uczestniczące w projekcie

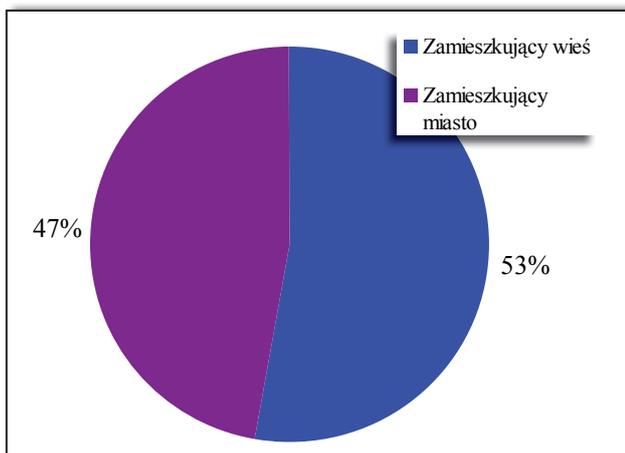
- Zespół Szkół Zawodowych w Przeworsku
- Centrum Kształcenia Praktycznego w Tarnobrzegu
- Zespół Szkół w Strzyżowie
- Zespół Szkół im. gen. Józefa Kustronia w Lubaczowie
- Centrum Kształcenia Praktycznego w Dębicy
- Zespół Szkół Technicznych im. Tadeusza Kościuszki w Leżajsku
- Centrum Kształcenia Praktycznego w Ropczycach
- Zespół Szkół Technicznych w Mielcu
- Centrum Kształcenia Praktycznego w Gorzycach
- Zespół Szkół Mechanicznych im. gen. Władysława Andersa w Rzeszowie
- Specjalny Ośrodek Szkolno - Wychowawczy we Frysztaku
- Zespół Szkół im. Jana Pawła II w Brzostku
- Zespół Szkół im. prof. Janusza Groszkowskiego w Mielcu
- Centrum Kształcenia Praktycznego w Jaśle
- Centrum Edukacji Zawodowej w Stalowej Woli



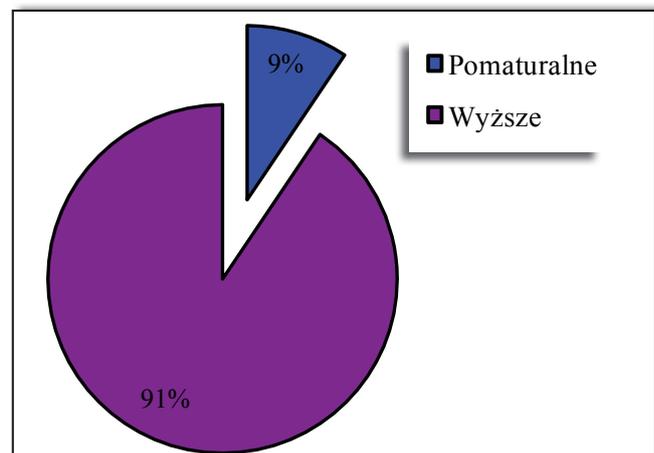
Zakłady, które przyjęły nauczycieli na staż w ramach projektu

- Goodrich Krosno Sp. z o.o. (3 osoby)
- Hispano Suiza Polska (5 osób)
- Remog Polska Sp. z o.o. (10 osób)
- WSK „PZL-Rzeszów” S.A. (14 osób)

Struktura beneficjentów ze względu na miejsce zamieszkania



Struktura beneficjentów ze względu na poziom wykształcenia



Opracował:
Marcin Trybulec



z badań ewaluacyjnych w ramach projektu „*Nauczyciele kształcenia zawodowego wobec wyzwań gospodarki opartej na wiedzy*”.

Metoda oraz cele badania

Przyjęty model ewaluacji zmierzającego do zbadania czy i w jakim stopniu przeprowadzone szkolenia odpowiadają faktycznym potrzebom beneficjentów. Ponadto przeprowadzone badania odpowiadają na pytania o ogólną i szczegółową ocenę modułów szkolenia, pytania na temat subiektywnej oceny wiedzy beneficjentów, oraz pytania dotyczące samooceny i motywacji do kształcenia ustawicznego. Przeprowadzona ocena szkolenia obejmuje **trzy poziomy**:

a/ **POZIOM PIERWSZY**: ocena reakcji (pomiar satysfakcji beneficjentów, wieloaspektowa ocena szkolenia)

b/ **POZIOM DRUGI**: ocena procesu uczenia się (pomiar subiektywnej oceny posiadanej wiedzy oraz pomiar postaw uczestników)

c/ **POZIOM TRZECI**: diagnoza potrzeb szkoleniowych

Głównym narzędziem ewaluacji był wysoko ustrukturyzowany kwe-

stionariusz wywiadu do samodzielnego wypełnienia przez beneficjentów. Respondenci wybierali odpowiedzi na pięciostopniowej skali. Źródłem danych wyjściowych było badanie przeprowadzone przed rozpoczęciem szkolenia (seria 1). Kolejnymi etapami badań było przeprowadzenie ankiet na zakończenie każdej części projektu, czyli po zakończeniu szkoleń merytorycznych (seria 2) oraz po zakończeniu stażu (seria 3). Kwestionariusze uzupełniono pytaniami otwartymi w celu pozyskania

informacji jakościowych na temat silnych i mocnych stron przeprowadzonych szkoleń.

Analiza danych:

1. Struktura grupy

W badaniach wzięło udział 28 spośród 35 beneficjentów. Zdecydowaną większość beneficjentów stanowili mężczyźni (93%) poniżej 35 roku życia (32%). Strukturę wiekową uczestników ilustruje tabela 1.

Tabela 1

Wiek respondentów	%
Poniżej 35 roku życia	32%
Między 35 a 44 rokiem życia	29%
Między 45 a 50 rokiem życia	11%
Powyżej 50 roku życia	29%



2. Reakcja bezpośrednia

Ocena przydatności w pracy poszczególnych modułów szkolenia

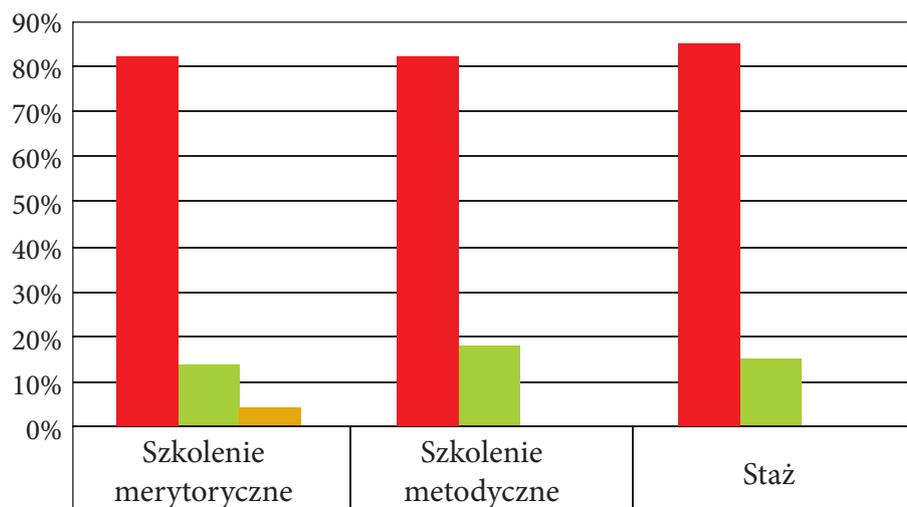
Ogólna ocena przeprowadzonego szkolenia ukształtowała się na średnim poziomie 4,2 w skali od 1 do 5. Oznacza to, że 86% beneficjentów

oceniło szkolenie dobrze lub bardzo dobrze. Ocena przydatności programu w pracy zawodowej przeprowadzona została na trzech poziomach. Oceniano osobno moduły: merytoryczny, metodyczny, praktyczny-staż. Ogólna ocena merytorycznej części szkolenia wypadła dobrze: 82% respondentów oceniło przeprowadzo-

ne szkolenie jako przydatne lub bardzo przydatne. Pozostałych 14% respondentów to osoby niezdecydowane i 4% słabo oceniające przydatność szkolenia. Przy czym najwyższe ocenione zostały zrealizowane staże. 85% respondentów dopowiedziało, że wykorzysta zdobytą dzięki nim wiedzę i umiejętności (por. wyk. 1).

Wykres 1

„Czy zdobytą w trakcie szkolenia/stażu wiedza będzie użyteczna w Pana/Pani pracy zawodowej?”



■ Szkolenie przydatne w dużym stopniu lub częściowo	82%	82%	85%
■ Trudno powiedzieć	14%	18%	15%
■ Nie lub w niewielkim stopniu	4%	0%	0%

Badania zarejestrowały zmianę średniej oceny spodziewanych korzyści (przed rozpoczęciem szkolenia) oraz deklarowanych korzyści z poszczególnych modułów szkoleniowych (po zakończeniu programu). Przed rozpoczęciem programu uczestnicy poproszeni zostali o ocenę spodziewanej użyteczności poszczególnych modułów szkoleniowych w ich pracy zawodowej. W badaniach przeprowadzonych przed rozpoczęciem szkoleń, średnia ocena przydatności wszystkich modułów kształtowała się w granicach 4,5-4,4 w skali od 1-5. Ankiety przeprowadzone po zakończeniu szkolenia wskazują, że obniżyła się ocena przydatności szkoleń w pracy zawodowej. W kolejnych seriach badań poszczególne moduły ocenione zostały na poziomie 4,1 (merytoryczny i metodyczny) oraz 4,2 (staż) por. tab. 2. Swobodne pisemne oceny respondentów potwierdzają niższą ocenę szkoleń metodycznych. Część respondentów wskazała, że zakres przedstawionego na szkoleniach metodycznych materiału już przed szkoleniem był im znany z innych źródeł. Krytyczną ocenę szkoleń metodycznych łagodzi jednak odsetek osób, które uznały szkolenia za częściowo lub w dużym stopniu użyteczne w pracy zawodowej: 82% respondentów. Wykres nr 1 ilustruje wysoki odsetek osób deklarujących przydatność szkoleń w pracy zawodowej.



Tabela 2

PYTANIE	ŚREDNIA OCENA (skala 1-5)		
	SERIA 1	SERIA 2	SERIA 3
Spodziewam się, że zdobyta na szkoleniu wiedza merytoryczna będzie przydatna w mojej pracy zawodowej.	4,4	4,1	X
Spodziewam się, że zdobyta na szkoleniu wiedza i umiejętności metodyczne będą przydatne w mojej pracy zawodowej.	4,3	4,1	X
Spodziewam się, że zdobyte w trakcie stażu doświadczenia będą przydatne w mojej pracy zawodowej.	4,5	4,2	4,2

Ogólna i szczegółowa ocena szkolenia

Ogólna ocena jakości organizacji szkoleń wypadła dobrze. Średnia ocena szkolenia w skali od 1 do 5 wyniosła 4,3 co oznacza, że 86 % respondentów oceniło szkolenie dobrze lub bardzo dobrze. Wysoko oceniono postawę trenerów oraz ich obowiązkowość i punktualność (średnia ocena między 4,5 – 4,6). Nieco niższe noty, choć zadowalające (4,1 – 4,3), uzyskały metody prowadzenia zajęć oraz przystępność przekazu (por. wykres 2). Zaskakująca jest wyraźnie niższa niż w poprzedniej edycji projektu średnia ocena dostępnej bazy dydaktycznej. Beneficjenci obecnej edycji programu ocenili bazę dydaktyczną CKP na poziomie 3,6 w skali od 1 do 5. Daje to wyraźną różnicę w porównaniu z oceną dokonaną w poprzedniej edycji, która ukształtowała się na poziomie 4,5. Zapewne było to spowodowane trwającym w tym czasie remontem w budynku CKPiDN, co miało niewątpliwie wpływ na jakość warunków pracy.

Należy podkreślić, że komunikacja z organizatorami oraz dostęp do informacji o szkoleniu w obecnej edycji została oceniona równie wyso-



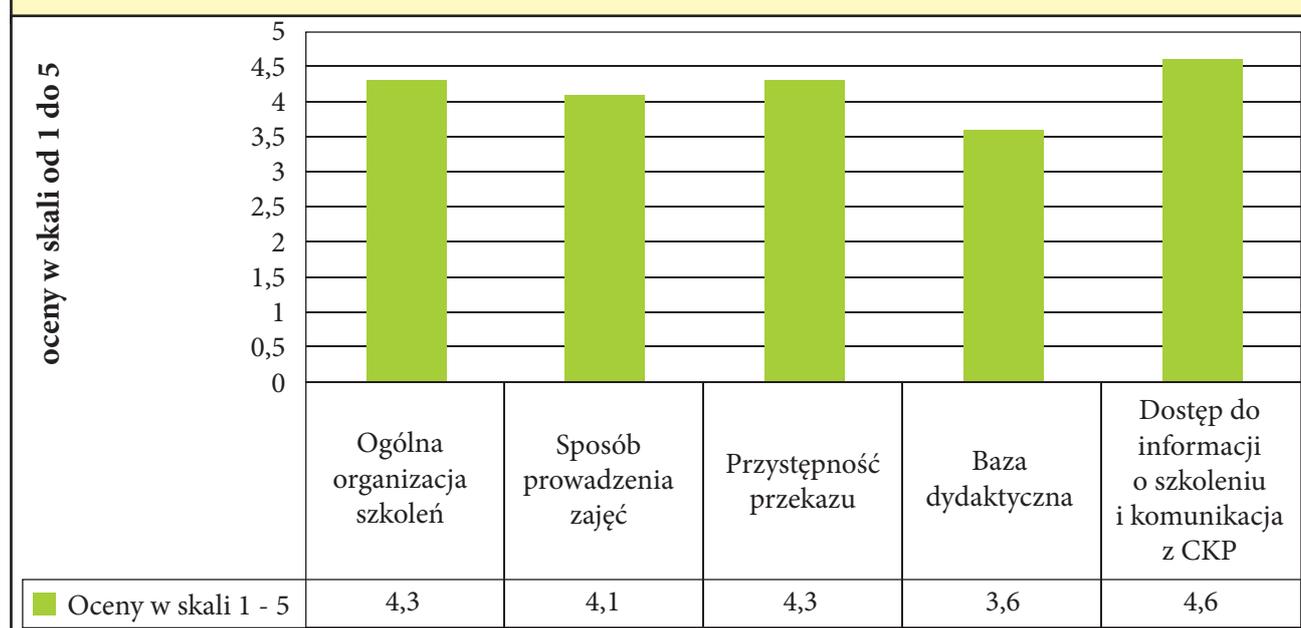
ko jak w poprzedniej: 4,6 w skali 1 - 5.

W swobodnych wypowiedziach pisemnych respondenci szczególnie podkreślali, iż zaletą prowadzonych zajęć są profesjonalni, dysponujący szeroką wiedzą wykładowcy. Ponadto, za szczególnie ważny element projektu uznano interesujące staże, dobrą organizację administracyjną oraz zgodność oferty szkoleniowej z potrzebami beneficjentów. Mimo, iż staż został wyróżniony jako szczególnie ważny element przeprowadzonych szkoleń, to kilkakrotnie podkreślano, że warto byłoby zorganizować staż w kilku, co najmniej dwóch, fir-

mach. Jeśli chodzi o czas trwania stażu to, podobnie jak w poprzedniej edycji programu, 70 % respondentów wskazało, że był on wystarczający, natomiast 21% że zbyt krótki, a 9% zadeklarowało, że staż trwał nieco zbyt długo.

Respondenci poproszeni zostali o swobodne wypowiedzi na temat słabych stron projektu. Większość respondentów wskazała, że oferowane szkolenia uzupełniłaby wyakcentowaniem praktycznych aspektów wiedzy, kosztem oferowanej w ramach kursów teorii. Pojawiły się również głosy dotyczące ulepszenia oferowa-

Wykres 2
Ocena organizacji szkolenia



nych materiałów szkoleniowych. Te swobodne sugestie respondentów mają poparcie w dość niskiej ocenie oferowanych materiałów szkoleniowych na poziomie 3,7 w skali od 1 do 5.

Subiektywna ocena wiedzy beneficjentów

Beneficjenci poproszeni zostali o ustosunkowanie się do serii stwierdzeń na temat ich subiektywnego odczucia posiadanej wiedzy. Badania przeprowadzone zostały w dwóch se-

riach, przed rozpoczęciem szkolenia merytoryczno – metodycznego oraz po jego zakończeniu. Po przeprowadzonym szkoleniu zarejestrowano pozytywną zmianę oceny posiadanej wiedzy w zakresie znajomości nowoczesnych technologii stosowanych w przemyśle (z 3,5 na 4,0), wiedzy na temat nowoczesnych metod usprawniania efektywności pracy (z 3,2 na 3,7) oraz wiedzy na temat oczekiwań przedsiębiorstw dotyczących przygotowania zawodowego absolwentów szkół zawodowych (z 3,5 do 3,8). Zmiany w ocenie posiadanej wiedzy

ilustruje tabela 3. Wykresy od 3 do 5 obrazują zmiany w strukturze odpowiedzi na pytania o zakres posiadanej wiedzy. Wyraźne zmiany zaobserwowane w tych obszarach oznaczają, że efekt netto programu dotyczy przede wszystkim modułów: merytorycznego oraz praktycznego/stażu (por tabela 3), natomiast moduł szkoleń metodycznych nie przyczynił się wyraźnie do zmiany zakresu posiadanej przez beneficjentów wiedzy. Jedynym wyjątkiem jest konstruowanie programów nauczania, gdzie zmiana wyniosła 0,3 (por tabela 3).

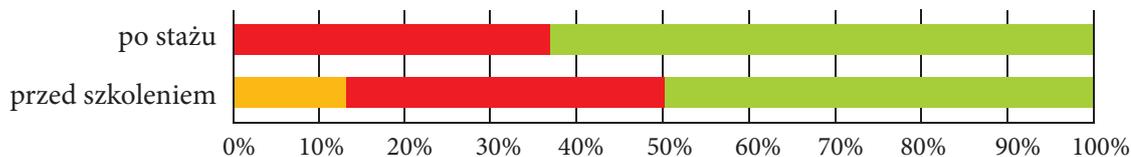
Tabela 3

Wskaźniki:	Średnia ocena w skali od 1 do 5		
	Przed szkoleniem	Po szkoleniu	Po stażu
Konstruowanie programów nauczania dla specjalizacji z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy	3,0	3,3	X
Umiejętności w zakresie tworzenia prezentacji multimedialnych	4,0	3,9	X
Kształtowanie kompetencji kluczowych w szkole zawodowej	3,6	3,6	X
Stosowanie aktywizujących metod nauczania	3,8	3,6	X
Wykorzystanie nowoczesnych technologii w procesie dydaktycznym	3,7	3,8	X
Nowoczesne technologie stosowane we współczesnym przemyśle	3,5	4,0	3,8
Oczekiwania przedsiębiorstw dotyczące przygotowania zawodowego absolwentów szkół zawodowych	3,5	3,6	3,8
Nowoczesne metody usprawniania efektywności pracy w zakładach produkcyjnych	3,2	3,7	3,5



Wykres 3

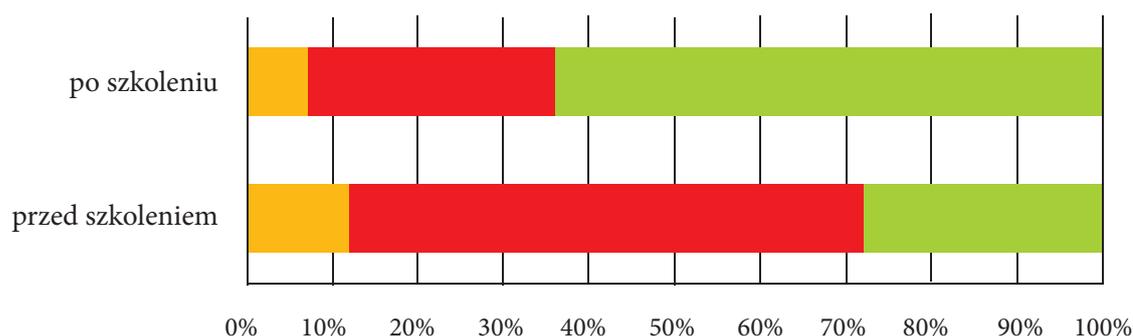
Jak oceniasz swoją wiedzę na temat oczekiwań przedsiębiorstw dotyczących przygotowania zawodowego absolwentów szkół zawodowych?



	przed szkoleniem	po stażu
■ Nisko lub bardzo nisko	13%	0%
■ Średnio	37%	37%
■ Dobrze lub bardzo dobrze	50%	63%

Wykres 4

Jak oceniasz swoją wiedzę na temat nowoczesnych metod usprawniania efektywności pracy?



	przed szkoleniem	po szkoleniu
■ Nisko lub bardzo nisko	12%	7%
■ Średnio	60%	29%
■ Dobrze lub bardzo dobrze	28%	64%

Jak widać na podstawie tabeli 3, respondenci nie zmienili wyrażenie oceny posiadanej wiedzy w zakresie tworzenia prezentacji multimedialnych, kształtowania kompetencji kluczowych w szkole zawodowej oraz stosowania aktywizujących metod nauczania. Podkreślić należy, iż beneficjenci sygnalizowali relatywnie wysoki poziom posiadanej wiedzy metodycznej w momencie przystąpienia do programu w stosunku do posiadanej wiedzy merytorycznej. Przed rozpoczęciem szkoleń, żaden z

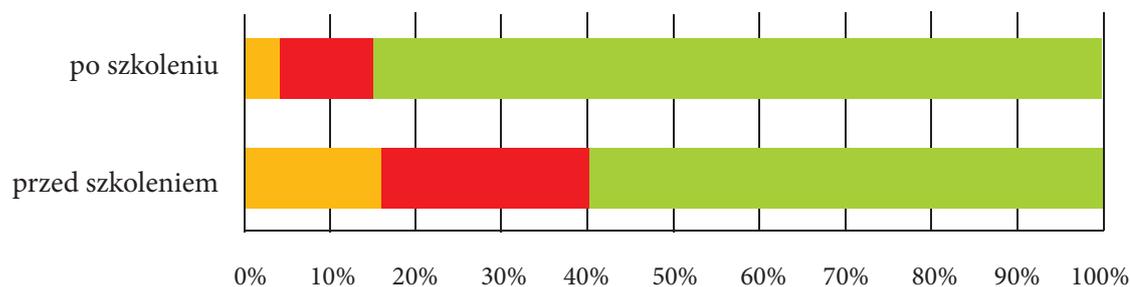
aspektów wiedzy merytorycznej nie został oceniony tak wysoko jak obszary posiadanej przez respondentów wiedzy metodycznej, z wyjątkiem konstruowania programów nauczania, gdzie nastąpiła najwyraźniejsza pozytywna zmiana. Dla przykładu, przed rozpoczęciem szkoleń umiejętność tworzenia prezentacji multimedialnych średnio została oceniona na 4,0 podczas gdy wiedzę na temat metod usprawniania efektywności pracy oceniono na poziomie 3,2 w skali od 1 do 5 (por. tab. 3).

3. Diagnoza podstawowych potrzeb i problemów

Respondenci zapytani zostali o podstawowe problemy i potrzeby, co do których powinny zostać podjęte działania szkoleniowe. Najważniejszymi w opinii beneficjentów problemami szkolnictwa zawodowego jest grupa zagadnień związanych z podniesieniem jakości oferowanych usług edukacyjnych tj. podniesienie poziomu wiedzy merytorycznej nauczycieli, oraz dostosowanie ofer-

Wykres 5

Jak oceniasz swoje umiejętności w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii w procesie dydaktycznym?



	przed szkoleniem	po szkoleniu
■ Nisko lub bardzo nisko	16%	4%
■ Średnio	24%	11%
■ Dobrze lub bardzo dobrze	60%	86%

ty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy w oparciu o adekwatne rozpoznanie tych potrzeb. Podobnie jak w poprzedniej edycji projektu za najważniejszą potrzebę szkoleniową uznano podniesienie wiedzy meryto-

rycznej nauczycieli. Wyraźna różnica w porównaniu z poprzednią edycją programu dotyczy potrzeby podniesienia wiedzy dotyczącej aktualnych wymogów rynku pracy. Podczas gdy w poprzedniej edycji doniosłość tego

aspektu szkolenia oceniono na poziomie 3,7, to w obecnej edycji wskaźnik ten ukształtował się na poziomie 4,4. Średnie wyniki przeprowadzonego w tej edycji badania widnieją w tabeli nr 4.

Tabela 4

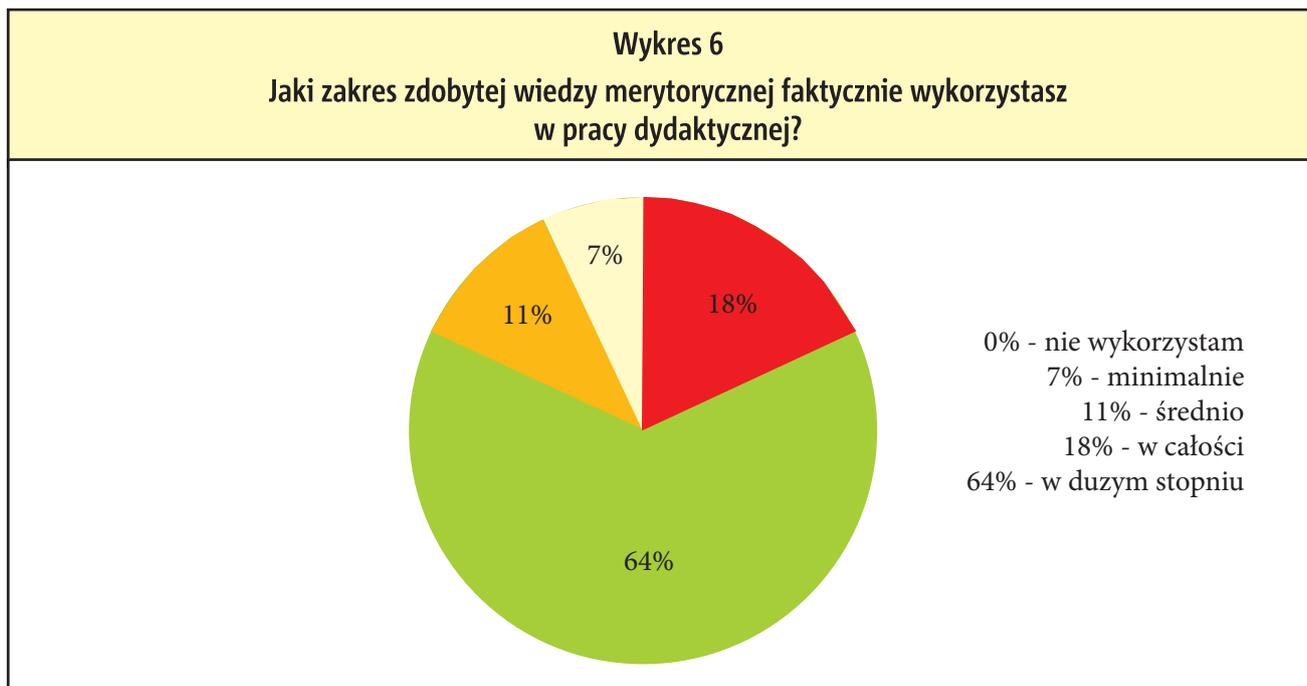
Średnia ocena doniosłości (w skali 1-5)	Potrzeby
4,4	Podniesienie wiedzy merytorycznej na temat nowoczesnych technologii (96% respondentów uznało ten problem za istotny)
4,4	Opracowanie oferty edukacyjnej dostosowanej do potrzeb lokalnego rynku pracy. (87% respondentów uznało ten problem za istotny)
4,4	Podniesienie wiedzy na temat aktualnych potrzeb rynku pracy. (91% respondentów uznało ten problem za istotny)
4,3	Techniki uatrakcyjniania zajęć i podnoszenia motywacji uczniów
4,0	Stworzenie platformy wymiany informacji na temat doświadczeń dydaktyczno – organizacyjnych (np. organizacji pracowni, budowy programów nauczania itp.)
4,0	Dokształcanie w zakresie poradnictwa edukacyjno - zawodowego w szkołach.
3,8	Zapoznanie się ze sposobami nawiązywania współpracy z pracodawcą.
3,8	Podniesienie kompetencji dydaktycznych.
3,7	Nauczenie technik panowania nad grupą
3,4	Zapoznanie kierownictwa szkół ze sposobami pozyskiwania z przemysłu wykwalifikowanej kadry dydaktycznej.
3,2	Zmiana negatywnego stosunku nauczycieli do uczestnictwa w szkoleniach doskonalenia zawodowego.
3,0	Opracowanie systemu kształcenia na odległość (e-kształcenie)

4. Zdobytą wiedza: przyrost i możliwości zastosowania

W ramach przeprowadzonych badań zapytano respondentów o to, w jakim stopniu szkolenie poszerza ich dotychczasową wiedzę merytoryczną oraz wiedzę metodyczną. 86% respondentów oceniło, że szkolenie poszerzyło ich wiedzę merytoryczną w bardzo dużym stopniu bądź w stopniu zadowalającym. Nieco mniej bo

82% respondentów odpowiedziało, że przeprowadzone szkolenie zadowalająco bądź w dużym stopniu poszerza zakres wiedzy metodycznej. Beneficjentów poproszono również o ocenę zakresu w jakim wiedzę zdobytą na szkoleniu wykorzystują podczas zajęć dydaktycznych. Respondenci zaznaczali odpowiedzi na skali od 1 – 5, gdzie 5 oznaczało stuprocentowe wykorzystanie wiedzy natomiast 1 brak jakiegokolwiek wyko-

rzystania zdobytych informacji. Aż 82% respondentów wskazało, że spodziewa się, iż w pełni bądź w dużym stopniu wykorzysta zdobytą wiedzę merytoryczną. Nieco mniejszy odsetek badanych przyznał, że w zadowalającym stopniu lub w pełni wykorzysta zdobytą wiedzę metodyczną 71%. Wykres 6 prezentuje strukturę odpowiedzi na pytanie o stopień wykorzystania wiedzy zdobytej na szkoleniu.



Wykres 8

Mam pomysł na uczestnictwo w nowych projektach szkoleniowych po ukończeniu tego szkolenia

■ Nie mam zdania ■ Nie zgadzam się ■ Zgadzam się

Po części merytorycznej i metodycznej



Po stażu



Mimo iż jedynie niewielki odsetek respondentów stwierdził, że zdobytą wiedzę wykorzysta w minimalnym stopniu, warto zadać pytanie jakie czynniki utrudniają bądź unieumożliwiają zastosowanie jej w praktyce nauczania. Respondenci poproszeni zostali o swobodne wypowiedzi na ten temat. Podobnie jak w poprzedniej edycji programu, najczęściej pojawiające się odpowiedzi dotyczyły obiektywnych czynników strukturalnych takich jak niskie finansowanie szkolnictwa zawodowego i powiązane z nim słabe wyposażenie pracowni. Niedoposażenie pracowni obejmuje braki zarówno odpowiedniej bazy maszynowej jak również braki oprogramowania. Ponadto pojawiły się również głosy wskazujące, że zdobytą wiedzę trudno będzie zastosować w praktyce z powodu negatywnego nastawienia uczniów, zbyt małej ilości czasu i zbyt dużej liczby grup ćwiczeniowych.

5. Diagnoza motywacji i dyspozycji do samokształcenia

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że beneficjenci dysponują silnie ugruntowanymi postawami nakierowanymi na rozwój i doskonalenie zawodowe. Wszyscy badani są przekonani o konieczności kształcenia przez całe życie. 74% respondentów deklaruje chęć uczestnictwa w podobnych projektach w przyszłości. Szczególnie istotny jest duży odsetek badanych (78%)

deklarujący, iż poleca obecne szkolenie kolegom z pracy. Wskazuje to na silną motywację do samokształcenia oraz pozytywny stosunek do programu. Ponadto większość badanych jest zdania, że przeprowadzone szkolenie pozytywnie wpłynie na jakość prowadzonych przez nich zajęć (70%) przy czym nie zarejestrowano odpowiedzi negatywnych, a jedynie 30% niezdecydowanych. Mimo tego, że beneficjenci są świadomi potrzeby ciągłego samokształcenia, a duża część z nich deklaruje chęć podejmowania szkoleń w przyszłości (74%), to tylko 36% respondentów posiadało sprecyzowane plany szkoleniowe po zakończeniu modułu merytoryczno – metodycznego. Należy jednak podkreślić, że odsetek osób mających określone plany szkoleniowe wzrósł na zakończenie projektu. Wskazują na to wyniki ankiety przeprowadzonej po odbytych stażach. Zmiany w tym zakresie ilustruje wykres nr 8.

PODSUMOWANIE

Przeprowadzone badanie objęło trzy poziomy. Pierwszy poziom dotyczył bezpośredniej reakcji respondentów na przeprowadzone szkolenie. Ten poziom badania wskazał na wysoką ogólną ocenę przeprowadzonych szkoleń oraz wysoką ocenę ich formalnej organizacji. Zarejestrowano zróżnicowaną ocenę poszczególnych modułów szkolenia: od najwyższej ocenionej modułu praktycznego (stażu) do najniższej ocenionej modułu metodycznego. Wysoko oce-

niono również zakres nowej wiedzy wprowadzonej na szkoleniu oraz stopień jej wykorzystania w procesie dydaktycznym. Przy tej okazji zdiagnozowano typowe trudności pojawiające się w procesie zastosowania wiedzy, z których najbardziej podkreślone przez beneficjentów były uwarunkowania systemowe np. brak sprzętu i oprogramowania. Z odpowiedzi respondentów wynika również, że należałoby podnieść jakość oferowanych im materiałów pomocniczych oraz poszerzyć ofertę stażową.

Drugi poziom badań miał na celu określenie, jaka zmiana w subiektywnej ocenie wiedzy i postawach beneficjentów nastąpiła na skutek programu, w którym brali udział. Najwyraźniejsze zmiany subiektywnej oceny posiadanej wiedzy dotyczą wiedzy i umiejętności zdobytych w wyniku szkoleń merytorycznych. Ponadto wyraźny wzrost odsetka beneficjentów o sprecyzowanych planach szkoleniowych wskazuje na pozytywną zmianę w zakresie motywacji do kontynuowania doskonalenia zawodowego.

Trzeci poziom badań ujawnił hierarchię potrzeb szkoleniowych respondentów, w której czołowe miejsca zajmują podniesienie wiedzy swojej wiedzy merytorycznej oraz wiedzy dotyczącej oczekiwań pracodawców. Wysoka ocena szkolenia, silna motywacja oraz wzrost odsetka osób o sprecyzowanych planach szkoleniowych pozwalają wnioskować, że respondenci dysponują silnie ugruntowanymi postawami nakierowanymi na zdobywanie nowej wiedzy.



Opinie@

o projekcie przesane
poczta elektroniczna
od wykładowców,
opiekuna stażu,
i przedstawiciela
uczestników

Od: Bogdan Ostrowski

Wysłano: Monday, July 05, 2010 9:27 PM

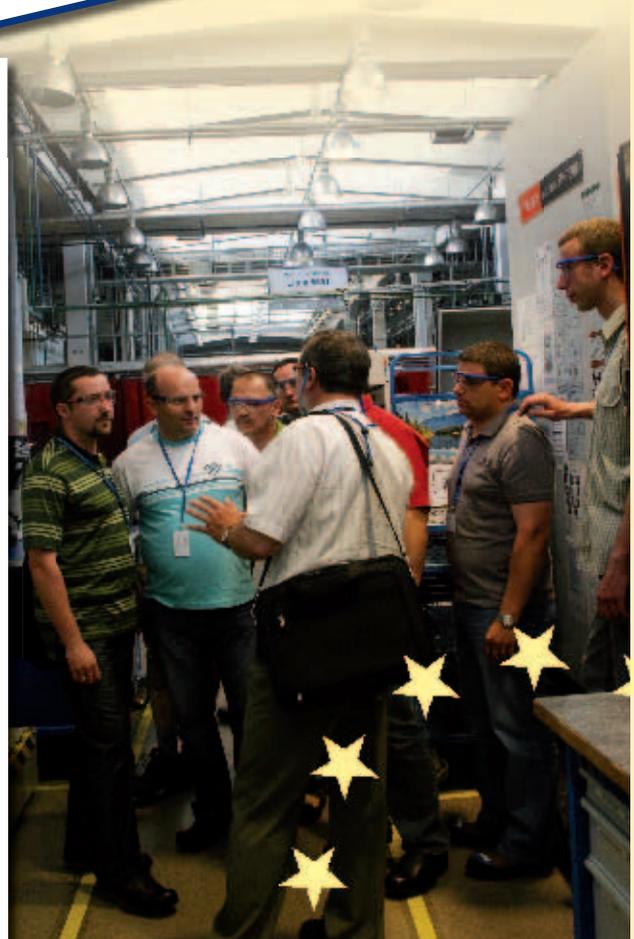
Do: Lucyna Guła

Temat: FW: projekt Nauczyciele
kształcenia zawodowego

Witam,

Na moich zajęciach frekwencja była dobra. Uczestnicy byli aktywni i ciekawi nowości z przemysłu. Z zaangażowaniem uczestniczyli w grze symulacyjnej obrazującej nowoczesne zarządzanie produkcją. Mówili o swoich doświadczeniach. Nikt nie spał na zajęciach. Można w przyszłości rozważyć zwiększenie ilości godzin z zakresu zarządzania, aby pokazać niektóre metody i techniki lean management bardziej szczegółowo. Motyw wprowadzenia do zajęć w szkołach prezentowanych przez mnie zasad lean management był artykułowany przez nauczycieli kilkakrotnie. Jeśli chodzi o zajęcia z BHP wydaje się, że prezentowany zakres doświadczeń z praktyki przemysłowej był wystarczający.

Pozdrawiam Bogdan Ostrowski



Od: Włodzimierz Adamski
Do: Lucyna Guła
Wysłano: 5 lipca 2010 20:07
Temat: Re: projekt Nauczyciele kształcenia zawodowego



Pani Lucyno

Był to projekt, w którym nauczyciele zawodu mogli poznać najnowsze rozwiązania techniczne, jakie znalazły zastosowanie w nowoczesnym przemyśle. Zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności spowodowało zbliżenie szkół i sektora przedsiębiorstw przemysłu lotniczego. Nastąpiło zwiększenie innowacyjności metod nauczania poprzez wzrost umiejętności stosowania technik komputerowych w procesie projektowania i wytwarzania samolotów w nowoczesnych firmach. Projekt ten wykorzystał wyniki z programu badawczego „Priorytetowe technologie dla rozwoju przemysłu lotniczego – Foresight technologiczny dla przemysłu lotniczego i maszynowego do 2025 roku”. Nauczyciele poznali zatem potrzeby rynku pracy do 2025 roku.

Tradycyjny model kariery do tej pory polegał na rozwijaniu i wykonywaniu raz wyuczonej profesji do końca aktywności zawodowej nauczyciela. W ostatnich latach, nasila się konieczność rozpoczęcia takiej kariery zawodowej, która polega na ciągłym uzupełnianiu wiedzy przez nauczyciela.

Ze względu na dynamiczne zmiany na rynku pracy, wzrasta liczba osób mających trudności ze znalezieniem pracy w swoim zawodzie. Przed tymi osobami stoi wyzwanie opanowania nowych umiejętności i zmian w zawodzie, a to mogą zapewnić tylko dobrze wykształceni i mobilni nauczyciele, którzy będą uczyć przyszłych adeptów zawodu pod potrzeby przemysłu.

Profesjonalne kształcenie nauczycieli musi nawiązywać do praktyki codziennych zadań, jakie są rozwiązywane w przedsiębiorstwach, tak aby elementy edukacji łączyły się z elementami pracy, a nowe treści nauczania wiązały się z praktyką. Jak powiedział Konfucjusz:

*„Powiedz mi a zapomnę,
Pokaż mi a zapamiętam,
Pozwól mi wziąć udział a zrozumie . . .”*

Z lotniczym pozdrowieniem Włodzimierz Adamski

Od: Józef Grzych
Do: Lucyna Guła
Wysłano: 5 lipca 2010 17:59
Temat: Re: projekt Nauczyciele kształcenia zawodowego

Jest to mój trzeci projekt, w którym realizowałem podobną tematykę zajęć. Uważam, że szkolenie metodyczne ma swoją ważną rolę w tych projektach. Dla młodych stażem nauczycieli są to zapewne nowe wiadomości i zdobywanie niezbędnych doświadczeń. Z kolei dla nauczycieli z dłuższym stażem, to czas na przypomnienie pewnych treści i ich aktualizacja. Może też okazja do refleksji „czy aby nie zatrzymałem się w miejscu”, czy nie bazuję w przygotowaniu i prowadzeniu zajęć na „rutynie”, czy rzeczywiście podczas zajęć stwarzam uczniom sytuacje do rozwijania kompetencji kluczowych i zawodowych.

Za ważną tematykę tych zajęć, a może nawet najważniejszą, uważam „modernizację programów nauczania” przez nauczycieli – uczestników projektu. Aktualizacja treści kształcenia pozwala dostosować je do postępu naukowego (wiedza zdobyta podczas szkoleń merytorycznych) oraz nabywania umiejętności potrzebnych w rzeczywistych warunkach pracy (staże w zakładach pracy). To jedyna i konieczna droga, aby uczyć tego co nowe, ważne i przydatne dla absolwenta na aktualnym rynku pracy. Nie można na „ślepo” realizować programów nauczania. Muszą one żyć wraz z postępem naukowym i wymaganiami rynku pracy (nowe umiejętności!).

Według mnie liczba godzin poświęconych tej tematyce w projekcie jest niewystarczająca, biorąc pod uwagę bardzo małe doświadczenie nauczycieli i zespołów nauczycielskich w zakresie modernizacji i konstruowania własnych programów nauczania dla zawodu. Szkoleniami z tego zakresu winny być objęte całe zespoły nauczycieli przedmiotów zawodowych w szkołach i centrach kształcenia praktycznego.

Mnie w udziale przypadło głównie prowadzenie zajęć z grupą „mechaników”. W swojej wieloletniej pracy jako trener (edukator) miałem grupy o różnym podejściu do szkoleń, zainteresowaniu tematyką i co najważniejsze zaangażowaniu podczas zajęć. To była wielka przyjemność pracować z tą grupą nauczycieli. Gratuluję Wam „mechanicy” oraz jeszcze raz dziękuję za atmosferę i twórcze zaangażowanie podczas zajęć.

Józef Grzych

Od: Dariusz.Oslizlo
Do: Lucyna Guła
Wysłano: 20 lipca 2010 11:25
Temat: Re: projekt Nauczyciele kształcenia zawodowego
Dzień dobry.



Miałem ogromną przyjemność uczestniczyć jako opiekun i wykładowca w dwóch ostatnich stażach, oto kilka uwag i obserwacji:

1. Jak na przekrojowe grupy nauczycieli, zarówno pod względem wieku jak i zawodowego doświadczenia, bardzo wysokie zdyscyplinowanie.
2. Bardzo dobra współpraca podczas całego cyklu stażu (miły kontakt aktywne uczestnictwo grupy w zajęciach).
3. Z obserwacji zauważyłem wręcz ogromną chęć pozyskania jak najwięcej wiedzy w trakcie trwania stażu (świadczą o tym często zadawane pytania i dyskusje).
4. Ogromne wrażenie robi bezpośredni kontakt stażystów z naszą produkcją. Stażysty byli bardzo zainteresowani procesami technologicznymi.
5. Ostatnia grupa stażystów była pod względem ilości osób (4) - optymalna.

W moim podsumowaniu dwie ważne uwagi:

Po pierwsze jest to przysłowiowy „strzał w dziesiątkę”. Osobiście widzę, jak ogromna jest potrzeba pozyskiwania przez nauczycieli nowej wiedzy, wiedzy niejednokrotnie nie występującej w podręcznikach.

Po drugie prawie wszyscy stażysty dopominali się materiałów z przebytego stażu, na co nie jesteśmy obecnie przygotowani z powodów formalno-prawnych.

Opiekun stażu Dariusz Oslizło

Od: Jerzy Studziński
Do: Lucyna Guła
Wysłano: 7 lipca 2010 16:02
Temat: Szkolenie nauczycieli przedmiotów zawodowych

Szkolenie nauczycieli przedmiotów zawodowych

Od 13.02.2010 do 19.06.2010 trwała realizacja kolejnej edycji projektu współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, którego tytuł brzmiał: „Nauczyciele kształcenia zawodowego wobec wyzwań gospodarki opartej na wiedzy”. Projekt został opracowany w CKPiDN w Mielcu, w odpowiedzi na konieczność dostosowywania kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego przemysłu z uwzględnieniem aktualnego rynku pracy, w oparciu o najnowsze procesy technologiczne, stosowane w firmach zachodnich znajdujących się w Mieleckiej Strefie Ekonomicznej.

Plan szkolenia obejmował tematykę związaną z nowoczesnymi metodami obróbki skrawaniem, metodami i technikami nauczania-uczenia się, nowoczesnymi technikami pomiarowymi, nowoczesnymi metodami badań materiałów konstrukcyjnych i wyrobów gotowych, systemami podnoszenia efektywności pracy, BHP, komputerowym wspomaganie projektowania CAD/CAM i opracowywaniem programów obróbczych na obrabiarkach sterowane numerycznie 4 i 5-cio osiowe.

Zajęcia odbywały się w formie wykładów i ćwiczeń. Pod koniec szkolenia uczestnicy projektu odbyli staż dwutygodniowy w firmie REMOG. Zapoznali się w niej z parkiem maszynowym, produkowanym asortymentem wyrobów, opracowywaniem programów obróbczych na obrabiarkach CNC, procesami produkcyjnymi oraz metodami kontroli obrabianych przedmiotów. Uczestnicy stażu zapoznali się też z gospodarką narzędziową.

Na zaliczenie kursu każdy uczestnik zobowiązany był dokonać modyfikacji programu nauczania swojego przedmiotu z uwzględnieniem nowych treści, poznanych podczas szkolenia. W imieniu nauczycieli biorących udział w szkoleniu, pragniemy podziękować twórcom projektu tj. Panu dyrektorowi CKPiDN w Mielcu Zdzisławowi Nowakowskiemu i jego zespołowi ds. projektów unijnych, za stworzenie nauczycielom przedmiotów zawodowych możliwości udziału, w tej nowej w warunkach polskich formie doskonalenia zawodowego. Pragniemy również tą drogą przekazać podziękowanie wszystkim prowadzącym zajęcia teoretyczne, a w szczególności Panom: dr. Włodzimierzowi Adamskiemu, mgr. Józefowi Grzyckowi oraz dr. Bogdanowi Ostrowskiemu za ciekawe zajęcia, przygotowywane solidnie i z dużym zaangażowaniem emocjonalnym.

Na oddzielne podziękowanie zasługują pracownicy firmy REMOG, w której nauczyciele odbywali staż. Mimo bieżących obowiązków, które personel inżynierjno-techniczny codziennie musi wykonywać, aby firma normalnie mogła funkcjonować. Panowie: Zbigniew Aszklar, Janusz Znajdek i Grzegorz Sulisz wprowadzali nas w tajniki bardzo precyzyjnej produkcji elementów hydrauliki i lotniczych (z nazewnictwem polskim, niemieckim i angielskim) oraz organizacji pracy. Pomagali nam również w gromadzeniu materiałów, które dla wielu szkół zawodowych stanowią cenną wartość dydaktyczną. Za to wielkie ich zaangażowanie bardzo dziękujemy i życzymy im osobistych sukcesów, a firmie REMOG bezawaryjnej pracy i pełnego portfela zamówień.

W imieniu uczestników szkolenia: Jerzy Studziński

Nowoczesna szkoła zawodowa

- bliżej człowieka, techniki i rynku pracy



Współczesna gospodarka charakteryzuje się dynamicznym tempem rozwoju. Staje się ona coraz bardziej innowacyjna. Oznacza to, że przedsiębiorca oczekuje od swoich pracowników kwalifikacji wymagających posługiwania się nowoczesnymi maszynami i technologiami, a także kultury organizacyjnej obejmującej umiejętności pracy w zespole, samodzielności, odpowiedzialności, kreatywności oraz ciągłej aktualizacji wiedzy.

Aby szkolnictwo zawodowe nadążyło za światowymi zmianami technologicznymi oraz organizacyjnymi, musi posiadać nowoczesną bazę dydaktyczną, a nauczyciele powinni podnosić swoje kwalifikacje. Odpowiedzią na te potrzeby, jest tworzona w województwie podkarpackim (w strukturze centrów kształcenia prak-

tycznego) sieć jedenastu regionalnych centrów transferu nowoczesnych technologii wytwarzania. W przypadku Powiatu Mieleckiego zakres rzeczowy projektu obejmuje wybudowanie nowego obiektu o powierzchni 2462 m², w którym zostanie zlokalizowanych m.in. 10 nowoczesnie wyposażonych laboratoriów:

1. Komputerowego wspomaganie projektowania i wytwarzania CAD/CAM.
2. Nauki programowania i symulacji pracy obrabiarek sterowanych numerycznie.
3. Nowoczesnych obrabiarek skrawających.

4. Nowoczesnych technik wytwarzania na obrabiarkach sterowanych numerycznie.

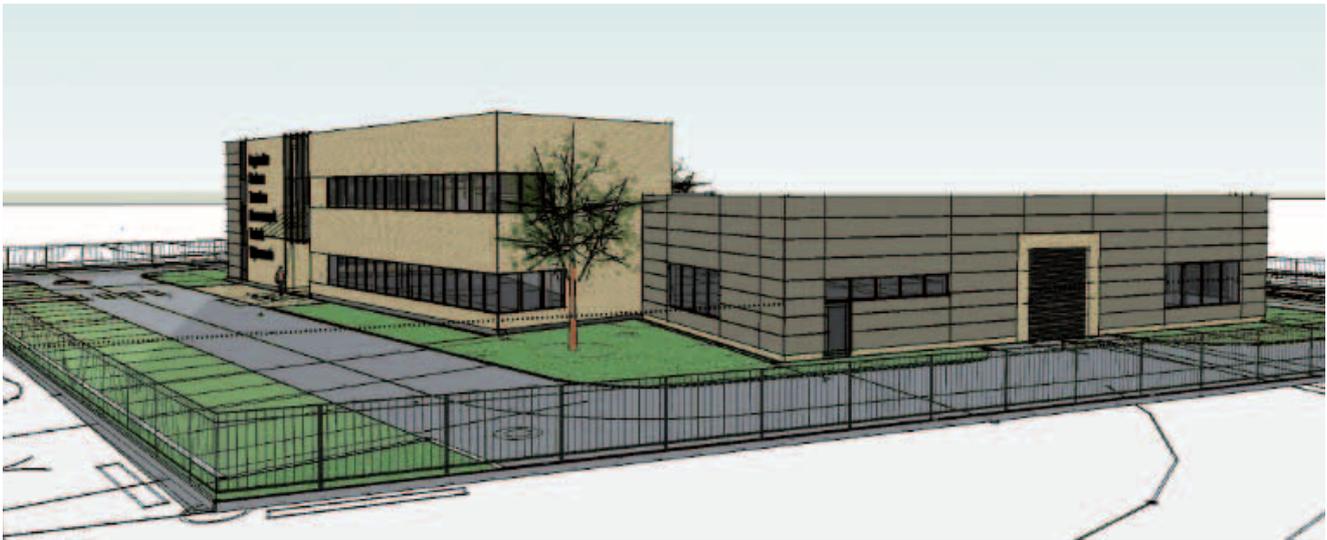
5. Nowych metod spawania, zgrzewania i cięcia metali.

6. Metrologii wspomaganie komputerowo.

7. Nowoczesnych technologii montażu konstrukcji lotniczych i blacharskich.

8. Badań nieniszczących.
9. Mechatroniki.

10. Nowoczesnych metod *Lean Manufacturing*.



Warto w wielkim skrócie wymienić niektóre tylko maszyny i urządzenia, które będą wykorzystywane w procesie dydaktycznym. Są to: najnowszej generacji obrabiarka sterowana numerycznie, oprogramowanie zawierające systemy CAD/CAM, oprogramowanie dydaktyczno – przemysłowe do nauki programowania i symulacji pracy obrabiarek CNC, maszyna pomiarowa CNC 3D z możliwością inżynierii odwrotnej, przestrzenny skaner optyczny z systemem do pomiarów współrzędnościowych

Powstała infrastruktura zostanie przekazana w trwały zarząd CKPiDN i służyć będzie kształceniu uczniów mieleckich szkół zawodowych, pracowników przedsiębiorstw, ale także bezrobotnych. Transfer wiedzy będzie przebiegał w warunkach odwzorowujących organizację i technologię współczesnych procesów przemysłowych, na które składają się:

- znajomość dokumentacji technicznej,
- systemy zarządzania produkcją,

- systemy zarządzania jakością,
- obsługę nowoczesnych maszyn i urządzeń realizujących procesy technologiczne,
- bezpieczeństwo i zachowania etyczne.

W przekonaniu inicjatorów projektu, działalność Regionalnego Centrum Transferu Nowoczesnych Technologii Wytwarzania wzmocni więzi pomiędzy szkolnictwem zawodowym a przedsiębiorcami – tym samym przyczyni się do wzrostu kapitału intelektualnego kadr dla nowoczesnego mieleckiego przemysłu.



Projekt realizuje Powiat Mielecki w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego na lata 2007 - 2013. Oś priorytetowa: I. Konkurencyjna i innowacyjna gospodarka, Działanie: 1.3 Regionalny system innowacji

i digitalizacji obiektów, przyrząd do pomiaru chropowatości powierzchni, spawarka laserowa, robot przemysłowy z systemem wizyjnym, zestaw mini linii produkcyjnej i oprogramowanie do symulacji napędów pneumatycznych, defektoskop i grubościomierz ultradźwiękowy do badań nieniszczących. Ciekawym pomysłem są metody „Lean Manufacturing” z grami symulacyjnymi, stosowanymi w celu redukcji kosztów, poprawy jakości, dostaw na czas i likwidacji marnotrawstwa. Wszystkie pomieszczenia zostaną wyposażone w środki technologii informacyjnej i komunikacyjnej.





Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka w Rzeszowie
Filia w Mielcu
ul. Wyspiańskiego 6
39-300 Mielec
tel. 17 586 21 78
www.rzeszow.pbw.org.pl

Zestawienie bibliograficzne:

„Nowoczesna szkoła zawodowa – bliżej człowieka, techniki i rynku pracy”

Wydawnictwa zwarte:

1. Doradztwo zawodowe: wybrane metody badań / Anna Paszkowska-Rogacz. - Warszawa: „Difin”, 2009. BMWyp 58833
2. Edukacja techniczna i informatyczna: kreowanie nowoczesnego modelu kształcenia = Technology & Computer Education: creation of modern model of teaching and learning / pod red. Marii Kajdasz-Aouil, Andrzeja M. Michalskiego, Elżbiety Podolskiej-Filipowicz. - Bydgoszcz: Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, 2005. BMCzy 56203
3. Jaki wybrać zawód?: zaplanuj swoją przyszłość / Katharine Brooks; [tł. z jęz. ang. Witold Turant]. - Bydgoszcz: „Branta”, 2010. BMWyp 59502
4. „Nauczanie ku przyszłości” w szkolnym centrum informacji: praca zbiorowa / pod red. Haliny Kosętki, Hanny Batorowskiej, Barbary Kamińskiej-Czubały. - Kraków: Wydawnictwo Zakonu Pijarów, 2002. BMWyp 57166
5. Pedagogika pracy: doradztwo zawodowe / pod red. Henryka Bednarczyka, Janusza Figurskiego, Mirosława Żurka. - Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna Związku Nauczycielstwa Polskiego; Radom: Instytut Technologii Eksploatacji, 2005. BMWyp 58703
6. Podstawy edukacji zawodowej / Waldemar Furmanek. - Wyd. 1 (dodr.). - Rzeszów: „Fosze”, 2000. BMWyp 53343, BMCzy 53261
7. Podstawy kształcenia zawodowego w nowym systemie edukacji / pod red. Stanisława Kmiecica. - Rzeszów: Politechnika Rzeszowska, 2002. BMWyp 55793
8. Przygotowanie szkolenia czyli Jak dobry początek prowadzi do sukcesu / Mariola Łąguna, Paweł Fortuna. - Gdańsk; Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2009. BMWyp 59095

9. Szkoła a rynek pracy: podręcznik akademicki / red. nauk. Andrzej Bogaj, Stefan M. Kwiatkowski. - Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2006. BMWyp 56550

10. Śmieć się i uczyć: 95 sposobów wykorzystania humoru do zwiększenia efektywności nauczania i szkolenia / Doni Tamblyn; przeł. Dorota Wąsik. - Kraków; Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2009. BMWyp 58927

11. Ustawiczne kształcenie zawodowe w krajach Unii Europejskiej / Anna Kwiatkiewicz. - Warszawa: Szkoła Główna Handlowa, 2006. BMCzy 56526

Artykuły z czasopism:

1. Alternatywa dla tradycyjnego nauczania – e-learning / Krzysztof Zajdel // Edukacja i Dialog – 2009, nr 3, s. 38-41

2. Cyberbiblioterapia – o wadach nowoczesnego kształcenia / Tomasz Kruszewski / Wychowanie na Co Dzień – 2008, nr 3, s. 6-8

3. Doradztwo zawodowe w szkole / Maria Baczyńska // Edukacja i Dialog – 2008, nr 2, s. 27-28

4. Edukacja interaktywna alternatywą dla polskich szkół / Witold Kołodziejczyk // Edukacja i Dialog – 2009, nr 5, s. 58-61

5. Edukacja medialna – stan obecny i przyszłość / Janusz Morbitzer // Wychowanie na Co Dzień – 2009, nr 7-8, s. 3-8

6. Edukacja zróżnicowana – model przestarzały czy nowoczesna forma kształcenia? / Katarzyna Szymala // Nowa Szkoła – 2010, nr 4, s. 32-36

7. Nauka o technice czy technika nauczania / Jacek Krause // Edukacja i Dialog – 2009, nr 1, s.42-45

8. Nowe podejście do edukacji /

Marcin Polak // Edukacja i Dialog – 2008, nr 5, s. 23-24

9. Nowoczesne środki dydaktyczne w pracy nauczyciela / Sebastian Wasiołka // Edukacja i Dialog – 2009, nr 3, s. 50-53

10. Przemiany współczesnej edukacji. Potencjał nowoczesnych technologii a kognitywna pułapka / Wanda Jakubaszek, Danuta Topa // Edukacja. Studia. Badania. Innowacje. – 2009, nr 4, s. 123-125

11. Technologia sprzymierzeńcem nauczyciela / Marek Czeleń // Edukacja i Dialog – 2009, nr 9-10, s. 96

12. W trosce o nowoczesną edukację / Sebastian Wasiołka // Edukacja i Dialog – 2009, nr 4, s. 38-40

13. Wybrane aspekty kształcenia multimedialnego / Sebastian Wasiołka // Edukacja i Dialog – 2009, nr 6, s. 53-57



Inne projekty

(z)realizowane przez **CKPiDN**
Mielec

Wraz z wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej pojawiła się możliwość realizacji projektów edukacyjnych, finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Oto krótkie zestawienie, które pokazuje jak działalność CKPiDN wpisuje się w ideę budowy społeczeństwa uczącego się.

Poprzedni okres programowania (2004-2006)

Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR)

Działanie 2.1. „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i ich możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”

1. „Rozwijanie umiejętności językowych i informatycznych z elementami e-learningu

- Okres realizacji: styczeń - grudzień 2005

- Liczba beneficjentów: 225

- Projekt był skierowany do osób pracujących

2. „E-społeczeństwo – szkolenia informatyczne i językowe wspomagane technikami e-learningowymi i multimedialnymi”

- Okres realizacji październik 2005 – październik 2007

- Liczba beneficjentów: 1276

- Projekt był skierowany do osób pracujących

3. „Akademia Umiejętności – szkolenia informatyczne i zawodowe”

- Okres realizacji wrzesień 2006 – marzec 2008

- Liczba beneficjentów: 204

- Projekt był skierowany do osób pracujących

4. „Chcę się uczyć i pracować – organizacja praktyk zawodowych dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych Powiatu Mieleckiego”

- Okres realizacji czerwiec 2005 – wrzesień 2007

- Liczba beneficjentów: 150

- Projekt był skierowany do uczniów mieleckich szkół zawodowych

Sektorowy Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (SPORZL)

Działanie 2.3a. „Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki”

1. „Nowa jakość w zarządzaniu firmą”

- Okres realizacji styczeń 2006 – listopad 2006

- Liczba beneficjentów: 509 pracowników z 8 przedsiębiorstw z powiatu mieleckiego

Aktualny okres programowania (2007 – 2013)

Program Operacyjny Kapitał Ludzki (POKL)

Poddziałanie 3.4.3. „Upowszechnianie uczenia się przez całe życie”

1. „Nauczyciele kształcenia zawodowego wobec wyzwań gospodarki opartej na wiedzy”

- Okres realizacji: luty – grudzień 2009

- 40 nauczycieli zawodu ze szkół zawodowych województwa podkarpackiego

Działanie 9.4. „Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty”

1. Pierwszy Nauczyciel – program doskonalenia zawodowego nauczycieli pierwszych etapów edukacyjnych

- Okres realizacji: lipiec 2009 – maj 2010

- 95 nauczycieli ze szkół powiatu mieleckiego

2. „Twórczy e-Nauczyciel w szkole podstawowej”

- Okres realizacji: lipiec 2009 – maj 2010

- 84 nauczycieli ze szkół powiatu mieleckiego

3. „Jakościowy rozwój szkół

Inne projekty

(z)realizowane przez

CKPiDN
Mielec

wsparty finansowymi środkami unijnymi”

- Okres realizacji: lipiec 2009 – maj 2010

- 144 nauczycieli i pracowników administracyjnych szkół powiatu mieleckiego

4. „Nauczyciele kształcenia zawodowego wobec wyzwań gospodarki opartej na wiedzy”

- Okres realizacji październik 2009 – sierpień 2010

- 35 nauczycieli zawodu ze szkół zawodowych województwa podkarpackiego

Poddziałanie 8.1.1. „Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i

doradztwo dla przedsiębiorstw”

1. „Wiedza to potęga – przygotowanie kadr dla innowacyjnej gospodarki”

- Okres realizacji: sierpień 2009 – lipiec 2011

- 1 699 miejsc szkoleniowych dla pracowników PZL Mielec oraz Kirchhoff Polska

2. „Zawody z przyszłością – technologie informacyjne wsparciem kompetencji pracowniczych”

- Okres realizacji: kwiecień 2010 – grudzień 2011

- 300 miejsc szkoleniowych dla osób pracujących w powiecie mieleckim i zamieszkujących woje-

wództwo podkarpackie

Poddziałanie 9.1.2. „Wyrównanie szans edukacyjnych uczniów z grup o utrudnionym dostępie do edukacji oraz zmniejszenie różnic w jakości usług edukacyjnych”

3. „Kreatywna szkoła to twórczy uczeń – technologie informacyjne i internet w nauczaniu przedmiotowym”

- Okres realizacji listopad 2009 – sierpień 2012

- 1200 uczniów oraz 150 nauczycieli z 15 szkół powiatu mieleckiego (6 szkół podstawowych, 6 gimnazjów, 3 szkoły ponadgimnazjalne)





Zespół realizujący projekt:

Lucyna Guła - koordynator projektu

Agnieszka Tomczyk - asystent ds. szkoleń

Barbara Leyko - referent ds. księgowych

Paweł Kułaga - administrator strony internetowej projektu

CKPiDN
Mielec

Centrum Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Nauczycieli
w Mielcu

39-300 Mielec, ul. Wyspiańskiego 6

tel.: +48 17 788 51 94

www.ckp.edu.pl

e-mail: ckp@ckp.edu.pl