

“QualiTools w Praktyce”

Badanie towarzyszące i Zalecenia dotyczące użyteczności i użytkowania rezultatów QualiTools

(O7 Badanie towarzyszące)

Raport skrócony

Maria Gutknecht-Gmeiner, Sophie Kroiss
(European Peer Review Association EPRA)

Wiedeń, Lipiec 2018

CC-BY-NC-ND



Ten dokument może być kopiowany, powielany lub modyfikowany zgodnie z powyższymi zasadami. Ponadto należy wyraźnie wskazać potwierdzenie autorów dokumentu (konsorcjum QualiTools) i wszystkie odpowiednie fragmenty informacji o prawach autorskich.

Wszystkie prawa zastrzeżone.

Ten dokument może ulec zmianie bez uprzedzenia.

© Copyright 2018 QualiTools Consortium

QualiTools dla trenerów IT, 2015 - 2018

Numer projektu: 2015-1-PL01-KA202- 016660

www.qualitools.net

Konsorcjum:

Spółeczna Akademia Nauk (PL)

ABIF (AT) – analysis consulting and interdisciplinary research

EPRA - European Peer Review Association (AT)

BtF - Bridging to the future Ltd (UK)

CECOA – Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins (PT)

Znanie Association (BG)

Wydawca:

Dr. Maria Gutknecht-Gmeiner

European Peer Review Association

Dr.-Josef-Resch-Pl. 14/3

1170 Vienna, Austria

Spis treści

1	Wstęp.....	4
1.1	Projekt “QualiTools – narzędzia jakościowe wspierające pracę trenerów IT”.....	4
1.2	Rezultaty projektu “QualiTools – narzędzia jakościowe wspierające pracę trenerów IT”.....	4
1.3	Działania projektu “QualiTools – narzędzia jakościowe wspierające pracę trenerów IT”.....	4
2	Cele i metody badania.....	5
3	Główne rezultaty.....	6
3.1	Uczestnicy warsztatu	6
3.2	Organizacja warsztatu a grupy docelowe.....	6
3.3	Przeprowadzenie warsztatu/webinarium i informacje zwrotne uczestników	9
3.4	Dalsze użycie QualiTools.....	11
3.5	Informacja zwrotna na temat Podręcznika QualiTools, Bazy Danych i Wytycznych dla Managerów.....	12
3.6	Szanse i Wyzwania QualiTools	12
4	Wnioski i perspektywy.....	12
4.1	Baza Metod i Podręcznik QualiTools.....	12
4.2	Wytyczne dla Menedżerów	13
4.3	Programy szkoleniowe (warsztaty) i ich wdrożenie w krajach partnerskich.....	13
4.4	Promocja i Użycie QualiTools	13
5	Wykorzystane dokumenty i źródła	15
5.1	Produkty QualiTools	15
5.2	Dokumentacja projektu	15
5.3	Ankiety	15

1 Wstęp

1.1 Projekt “QualiTools – narzędzia jakościowe wspierające pracę trenerów IT”

Projekt “QualiTools – narzędzia jakościowe wspierające pracę trenerów IT” został opracowany na podstawie wyników badań, które wykazują, że większość instytucjonalnych metod zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu nie zagłębia się w rzeczywiste procesy nauczania i uczenia się: popularne “ankiety satysfakcji” zwykle nie dostarczają informacji na temat konkretnych zagadnień dydaktycznych. Dodatkowo to, co dzieje się podczas szkoleń, w dużej mierze pozostaje “czarną skrzynką”, a nauczyciele i trenerzy wciąż pracują w “całkowitej izolacji”. Oznacza to, że podstawowe procesy kształcenia i szkolenia są jedynie powierzchownie ograniczone przez tradycyjne zarządzanie jakością.

Projekt QualiTools ma na celu rozwiązanie tego problemu poprzez zapewnienie innowacyjnego podejścia do zapewniania jakości, które koncentruje się na faktycznych procesach nauczania i uczenia się.

- Podstawowym podejściem projektu jest przyczynienie się do rozwoju zawodowego nauczycieli i trenerów oraz wzmocnienie kompetencji pedagogicznych i umiejętności zapewnienia jakości niezbędnych do dostosowania szkolenia do uczniów, ciągłego doskonalenia praktyki nauczycielskiej i ostatecznie do poprawy osiągnięć słuchaczy.
- Ponadto projekt obejmuje również integrację tego nowatorskiego podejścia z ogólnym instytucjonalnym systemem zapewniania jakości, aby wspierać zrównoważony rozwój umiejętności nauczycieli i tworzenie kultury jakości organizacyjnej.

Projekt jest ukierunkowany na szkolenie w zakresie ICT, jednak wypracowane rezultaty projektu można z powodzeniem przenieść na inne obszary kształcenia i szkolenia (w szczególności kształcenie i szkolenie zawodowe oraz kształcenie dorosłych).

1.2 Rezultaty projektu “QualiTools – narzędzia jakościowe wspierające pracę trenerów IT”

Głównymi rezultatami projektu QualiTools jest zbiór metod, które mogą być użyte przez nauczycieli i trenerów, aby poprawić ich proces nauczania. Metody są dostępne za pośrednictwem internetowej bazy danych oraz zebrane w formę podręcznika. Dotyczą one przede wszystkim procesów nauczania i uczenia się, ale także efektów uczenia się i transferu wiedzy.

Aby wesprzeć integrację metod QualiTools z instytucjonalnym zarządzaniem jakością, opracowano “Wytyczne dla menedżerów”.

Programy szkoleniowe dla nauczycieli / trenerów i menedżerów ułatwiają i wspierają dalsze korzystanie z metod QualiTools.

Wszystkie rezultaty projektu są dostępne w językach krajów partnerskich na stronie www.qualitools.net.

1.3 Działania projektu “QualiTools – narzędzia jakościowe wspierające pracę trenerów IT”

W celu upowszechnienia rezultatów QualiTools, wszyscy partnerzy zorganizowali w swoich krajach od czerwca 2017 r. do marca 2018 r. warsztaty waloryzacyjne dla 1) nauczycieli / trenerów ICT oraz 2) menedżerów QM / VET. Warsztaty przebiegały zgodnie z programami szkoleniowymi opracowanymi w ramach projektu.

- Każdy partner zorganizował jeden warsztat dla menedżerów QM/VET (od 14 do 25 uczestników każdego warsztatu), w sumie 100 uczestników w całym projekcie;

- Każdy partner zorganizował również warsztaty dla nauczycieli / trenerów; łącznie odbyło się dziesięć warsztatów dla trenerów, w których wzięło udział łącznie 183 uczestników.

Ponadto EPRA zorganizowała dwa międzynarodowe webinaria (w kwietniu 2017 r. i w maju 2018 r.). Webinaria były prawdziwie międzynarodowe i dotarły do uczestników z 13 różnych krajów: prawie 70% pochodziło z krajów partnerskich (z większością uczestników z Austrii), pozostałe 30% pochodziło z Grecji, Holandii, Danii, Hiszpanii, Irlandii, Włoch, Litwy, Macedonii i Rumunii.

2 Cele i metody badania

Celem badania towarzyszącego było zbadanie zastosowania i użyteczności rezultatów QualiTools w celu zwiększenia ich przydatności i praktyczności dla grupy docelowej, gromadzenia dalszych informacji na temat praktyk zapewniania jakości przez specjalistów VET, badania barier i warunków wsparcia w ramach instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, aby dalej na szeroką skalę promować korzystanie z tych narzędzi potencjalnym zainteresowanym. Badanie obejmowało wszystkie działania projektowe z udziałem użytkowników końcowych (nauczycieli / trenerów, menedżerów, instytucji) i wszystkich krajów partnerskich.

W badaniu zastosowano metody mieszane, wykorzystujące dane ilościowe i jakościowe:

Analiza dokumentów: analiza dokumentów stanowiła bazę do badania. Podstawowymi dokumentami analizowanymi były raporty z warsztatów i listy uczestników, a także pozostałe materiały jak programy warsztatowe / programy, protokoły, flipcharty, prezentacje itp. Główne dokumenty, np. raporty musiały zostać przetłumaczone na język angielski.

Ankiety: Kompleksowe ilościowe i jakościowe informacje zwrotne od wszystkich uczestników warsztatów / szkoleń / webinarów zebrane w odstępie czasowym, umożliwiającym zapoznanie się i wypróbowanie metod, uzupełniły analizę dokumentów. Przygotowano siedem różnych kwestionariuszy. Kwestionariusze T1 dotyczące warsztatów dla nauczycieli / trenerów i menedżerów zostały rozdane w formie papierowej bezpośrednio po warsztatach, a wszystkie pozostałe kwestionariusze w formie internetowej zostały uzupełnione w późniejszym czasie. Ankiety zgromadziły informacje na temat uczestników, ich oczekiwań, opinii na temat warsztatów / webinarów, opinii na temat produktów QualiTools (w tym ulepszeń) oraz informacji na temat dalszego (oczekiwanego) wykorzystania metod i produktów QualiTools.

Tabela 1: Różne rodzaje kwestionariuszy

Warsztaty/ Kwestionariusze	Kwestionariusz przed szkoleniem	Kwestionariusz T1 (w dniu szkolenia)	Kwestionariusz T2 (3 miesiące po szkoleniu)
Warsztaty dla nauczycieli/trenerów		✓	✓
Warsztaty dla menedżerów		✓	✓
Webinaria	✓	✓	✓

Grupa fokusowa: Grupa fokusowa z partnerami odbyła się podczas piątego spotkania partnerskiego w styczniu 2018 r., aby uzyskać ogólny obraz fazy waloryzacji w każdym z krajów partnerskich oraz przeanalizować jej słabości i mocne strony. Pozwoliło to zgromadzić dane jakościowe uzupełniające opinie uczestników. Poruszono pytania dotyczące doświadczeń związanych z warsztatami, rezultatami projektu i ogólnymi wnioskami wyciągniętymi z projektu.

Wskaźniki odpowiedzi około 80% dla ankiet T1 dla zarówno nauczycieli / trenerów, jak i warsztatów dla menedżerów można uznać za wysoce reprezentatywne. Wskaźniki odpowiedzi na poziomie około 20% dla badań T2 mogą być uznane za satysfakcjonujące dla tego rodzaju badań, i muszą być brane pod uwagę przy interpretacji wyników. Wskaźniki odpowiedzi dotyczące dwóch

webinariów były niższe ze względu na formę online i niższą "ekspozycję" uczestników. Otrzymane wyniki są istotne, a rzeczywistą liczbę respondentów należy uwzględnić podczas analizy.

3 Główne rezultaty

3.1 Uczestnicy warsztatu

Uczestniczki były licznie reprezentowane na wszystkich warsztatach i webinarach: w warsztatach waloryzacyjnych wzięło udział około dwie trzecie kobiet i jedna trzecia płci męskiej; udział w webinarach pokazał prawie 80/20 relacji kobieta / mężczyzna. Częściowo odzwierciedla to proporcje płci w kształceniu i szkoleniu, ale być może także aspekty międzynarodowe (a w przypadku webinarium: wyzwania językowe) przyciągnęły więcej kobiet.

Uczestnikami byli głównie (doświadczeni) praktycy w wieku od 30 do 60 lat (75% wszystkich uczestników było w tym przedziale wiekowym). Wśród uczestniczących trenerów, 75% było między 30 a 60 rokiem życia, 19% młodszymi niż 30, a średni wiek to 41 lat. Uczestniczący menedżerowie byli nieco młodszy, 69% z nich stanowiły osoby między 30 a 60 rokiem życia, 29% to uczestnicy poniżej 30 roku życia. Średnia wieku uczestniczących managerów to 37 lat. Uczestnicy webinarium byli "najstarsi": 86% to osoby w wieku od 30 do 60 lat, a tylko 10% w wieku poniżej 30 lat, średni wiek uczestników webinarium to 42 lata.

Doświadczenie zawodowe

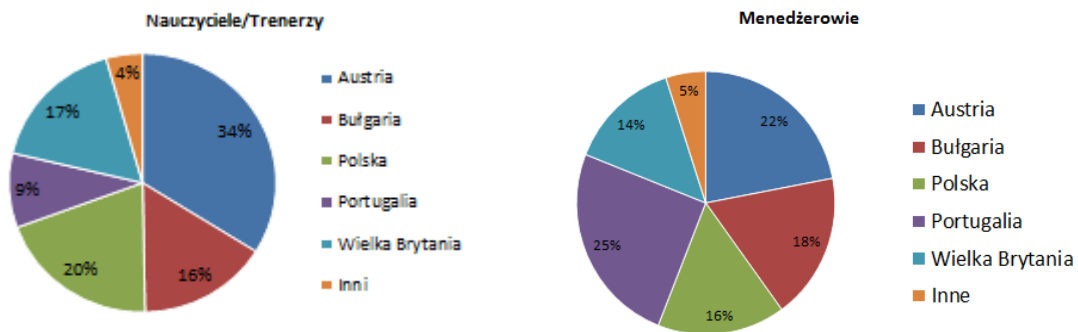
Doświadczenie zawodowe uczestników pokazało, że na warsztaty udało się w znacznym stopniu zaprosić planowane grupy docelowe. Ponad dwie trzecie uczestników warsztatów dla nauczycieli / trenerów bezpośrednio pracuje w edukacji: jako nauczyciele lub trenerzy (58,8%) lub jako personel pedagogiczny (8,4%). Konsultanci stanowili 15,3% uczestników, a menedżerowie kolejne 8,4%. Uczestnikami warsztatów dla menedżerów byli (na podstawie pytań wielokrotnego wyboru) w większości menedżerowie (menedżerowie jakości, dyrektorzy generalni, menedżerowie HR, 74,6%) lub specjaliści ds. edukacji, tj. nauczyciele / trenerzy (27%) lub pracownicy pedagogiczni (17,5%). W przypadku webinarium uczestnicy byli dość zróżnicowani, co odpowiada szerokiej grupie docelowej webinarium.

3.2 Organizacja warsztatu a grupy docelowe

Partnerzy podjęli znaczne wysiłki, aby zaprosić na warsztaty reprezentatywne grupy docelowe: warsztaty i webinarium były reklamowane za pośrednictwem różnych kanałów – podczas różnych kursów, za pomocą ogłoszeń na stronach internetowych, mediów społecznościowych (Facebook, LinkedIn), platform europejskich (EPAL w przypadku międzynarodowych webinarium), po krajowe i międzynarodowe biuletyny, oraz bezpośrednio informacje dla docelowych instytucji za pośrednictwem poczty elektronicznej i kontaktu osobistego. Współpraca i partnerstwa z innymi instytucjami w zakresie upowszechniania, organizacji szkoleń itp. zostały wykorzystane do zorganizowania warsztatów i uznane za bardzo przydatne przez partnerów. Bezpośrednie kontaktowanie się z konkretnymi instytucjami (zamiast ogólnej wysyłki maili) okazało się skuteczną strategią dotarcia do grup docelowych. W niektórych przypadkach zaangażowane były również władze i instytucje zatrudnienia, aby uzyskać dostęp do grupy docelowej. Dwóch partnerów oferowało szkolenia wewnętrzne dla wybranych organizacji / firm.

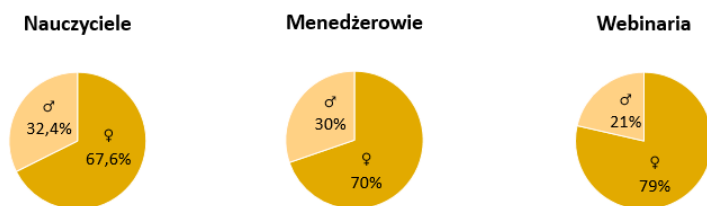
Partnerzy często mogą przewidzieć i zapobiec większości potencjalnych problemów. W niektórych przypadkach okazało się, że zarejestrowani uczestnicy nie stawiają się na szkoleniach, czego przyczyną partnerzy upatrują w bezpłatnej a tym samym mniej zobowiązującej formie szkoleń QualiTools. Ten brak zaangażowania był szczególnie problematyczny podczas pierwszego webinarium. W konsekwencji, podczas drugiego webinarium komunikacja z potencjalnymi uczestnikami podkreśliła wiążący charakter rejestracji, prowadząc do lepszej frekwencji.

Wykres 2: Kraje



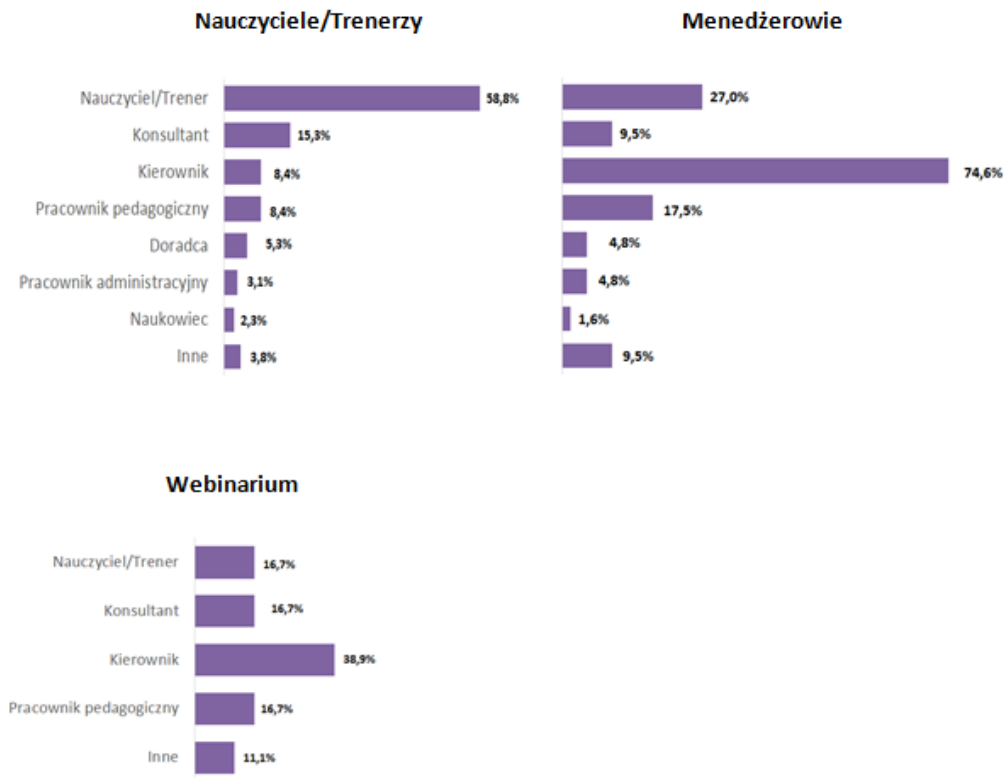
Źródło: Raporty z warsztatów i ankiety T1 dla nauczycieli/trenerów (N=183) i menedżerów (N=100)

Wykres 3: Płeć uczestników



Źródło: Ankiety T1 dla nauczycieli/trenerów (N=136) i menedżerów (N=76); kwestionariusz przy rejestracji uczestników na webinaria (N=42)

Wykres 4: Doświadczenie zawodowe uczestników



Źródła: Ankiety T1 dla nauczycieli/trenerów (N=131) i menedżerów (N=63), z pytaniami wielokrotnego wyboru. kwestionariusz przy rejestracji uczestników na webinaria (N=12, pytania otwarte) i ankieta T1 dla uczestników drugiego webinarium (N=6, pytania jednokrotnego wyboru)

3.3 Przeprowadzenie warsztatu/webinarium i informacje zwrotne uczestników

Zgodność realizacji z założeniami

Głównymi elementami **warsztatów dla nauczycieli / trenerów** były: prezentacja metod QualiTools oraz fazy aktywne, w których uczestnicy wypróbowywali wybrane metody. Podczas niektórych warsztatów odbyła się także dyskusja na temat zarządzania jakością i / lub refleksja nad korzystaniem z QualiTools w codziennej praktyce. Warsztaty były zgodne z planem szkolenia opracowanym w ramach projektu. Z wyjątkiem pierwszego bułgarskiego warsztatu, który był dwudniowym wydarzeniem, wszystkie inne warsztaty trwały (około) jednego dnia.

Zasadniczo **warsztaty dla menedżerów** odbyły się zgodnie z planem szkolenia opracowanym w ramach projektu, z pewnymi adaptacjami krajowymi. Warsztaty dla menedżerów w Austrii, Bułgarii i Wielkiej Brytanii trwały pół dnia, portugalskie warsztaty zaplanowano również na 4 godziny, ale faktycznie zajęły one więcej czasu (5-6 godzin), podczas gdy warsztaty prowadzone przez polskiego partnera były zorganizowane jako całonocne wydarzenie (8 godzin).

Oczekiwania uczestników

Oczekiwania **nauczycieli i trenerów** skupiały się głównie na poznaniu metod, wypróbowywaniu ich w trakcie szkolenia i uzyskiwaniu przykładów ich zastosowania w codziennej praktyce. Inne cele, takie jak omawianie zagadnień związanych z zapewnieniem jakości i zastanawianie się nad użytecznością narzędzi, a także otrzymanie informacji o projekcie i budowanie sieci kontaktów z kolegami, miały mniejsze znaczenie.

Menedżerowie mieli podobne oczekiwania: uzyskanie wglądu w różnorodność metod i obszarów ich zastosowań na pierwszym miejscu, a następnie uzyskanie pomysłów i zaleceń dotyczących wdrożenia QualiTools w instytucji. Podobnie jak w przypadku trenerów, inne cele (refleksja nad zapewnieniem jakości i użytecznością produktów, uzyskiwanie informacji o projekcie i budowanie sieci kontaktów) były mniej znaczące.

Uczestnicy seminariów przede wszystkim chcieli uzyskać przegląd różnych metod, wszystkie inne cele (takie jak uzyskiwanie przykładów i refleksja nad praktycznym wykorzystaniem metod, szczegółowe spojrzenie na metody lub otrzymywanie informacji o projekcie) miały drugorzędne znaczenie

Spełnienie oczekiwań i ogólna satysfakcja

Oczekiwania uczestników zostały spełnione w bardzo wysokim stopniu na różnego rodzaju warsztatach: 91,4% trenerów stwierdziło, że ich oczekiwania zostały spełnione; prawie jedna trzecia powiedziała "bardzo spełnione". Podobnie 86,6% menedżerów stwierdziło, że ich oczekiwania zostały spełnione, połowa z nich (43,9% punktów procentowych) zaznaczyła, że ich oczekiwania zostały spełnione w nawet "bardzo dużym" stopniu. Ogólna opinia na temat webinarium była również bardzo pozytywna, ponieważ wszyscy uczestnicy, którzy wypełnili kwestionariusz, wskazali, że oczekiwania zostały spełnione. Wyniki te odpowiadają również wrażeniu partnerów / liderów warsztatów, że uczestnicy w zasadzie spodziewali się tego, co było oferowane i ogólnie byli zadowoleni.

Tabela 5: Spełnienie oczekiwań

Spełnione oczekiwania	Warsztaty dla nauczycieli/trenerów	Warsztaty dla menedżerów	Webinaria
W pełni	32,1%	43,9%	43,8%
Bardzo	59,3%	42,7%	56,3%
Nie bardzo	8,6%	12,2%	–
Wcale	0,0%	1,2%	–

Źródło: Ankieta T1 dla nauczycieli/trenerów N=140; ankieta T1 dla menedżerów, N=82; ankieta T1 dla uczestników webinarium, N=16

Ogólna satysfakcja uczestników z warsztatów dla nauczycieli / trenerów była bardzo wysoka, w 95% osób była zadowolona lub bardzo zadowolona (58,5% zostało zadowolonych, 36,6% bardzo zadowolonych). Tylko 4,9% było mniej zadowolonych, nikt nie był nieusatisfakcjonowany. Ponad 90% menedżerów było zadowolonych lub bardzo zadowolonych z warsztatów. Podobnie uczestnicy webinarium wykazali dużą satysfakcję.

Tabela 6: Ogólna satysfakcja z warsztatów

Warsztaty/ Ocena	Warsztaty dla nauczycieli/trenerów	Warsztaty dla menedżerów	Webinaria
Bardzo zadowoleni	36,6%	42,0%	53,3%
Zadowoleni	58,5%	48,1%	46,7%
Niezbýt zadowoleni	4,9%	8,6%	--
Niezadowoleni	--	--	--

Źródła: Ankieta T1 dla nauczycieli/trenerów, N=152; ankieta T1 dla menedżerów, N=81; ankieta T1 dla uczestników webinarium, N=15

Doświadczenie szkoleniowe

Opinie nauczycieli i trenerów na temat doświadczeń szkoleniowych, np. struktura szkolenia, wiedza trenerów, metody szkolenia, treści szkoleniowe i ich inspiracyjny aspekt, aktywny udział uczestników, przydatność materiałów i infrastruktury, były pozytywne: odsetek pozytywnych ocen wynosił od 85% do 97% dla wszystkich wyżej wymienionych aspektów. Szczególnie możliwość aktywnego zaangażowania uczestników oceniono bardzo pozytywnie.

Podobnie uczestnicy warsztatów dla menedżerów byli również bardzo zadowoleni z różnych aspektów szkolenia; od 84% do 98% oceniło je pozytywnie. Byli oni szczególnie zadowoleni z wiedzy trenerów (liderów warsztatów) i możliwości aktywnego zaangażowania.

Czas trwania szkolenia

Większość **nauczycieli / trenerów** uznała czas trwania warsztatów dla nauczycieli jako odpowiedni; odpowiedzi, jak również wynik grupy fokusowej nie wskazują na potrzebę zmiany długości szkolenia.

Warsztaty **dla menedżerów** różniły się czasem trwania: między pół dnia a pełnym dniem. Informacje zwrotne od uczestników na temat czasu trwania były w większości pozytywne - niezależnie od rzeczywistego czasu trwania szkolenia. Jeśli w ogóle, istnieją pewne wskazówki, że półdniowe warsztaty mogły trwać dłużej.

Refleksje partnerów na temat warsztatów

Partnerzy zaraportowali, że nauczyciele / instruktorzy są bardzo otwarci na metody QualiTools i widzą potencjał metod dla własnej praktyki szkoleniowej. Znajduje to również odzwierciedlenie w odpowiedziach na pytania otwarte w ankietach.

W zależności od kraju i sposobu, w jaki przeprowadzono warsztat dla menedżerów - czyli ile czasu poświęcono na prezentację lub wypróbowanie metod QualiTools - partnerzy mieli różne doświadczenia: niektóre grupy poprosiły o bardziej bezpośrednie eksperymenty z metodami QualiTools, inne pominęły dyskusję na temat wytycznych dla menedżerów i integracji metod z ich instytucjami, jeszcze inni chcieli wiedzieć więcej.

Wiedza przed i po szkoleniu

Podczas warsztatów udało się przekazać wiedzę o metodach QualiTools w bardzo dużym stopniu wszystkim grupom uczestników. Przed warsztatami nauczyciele / trenerzy czuli się nieco bardziej kompetentni niż menedżerowie: podczas gdy 43% nauczycieli / trenerów powiedziało, że posiadają wiedzę na temat QualiTools, tylko 22% menedżerów twierdziło, że tak jest. W przypadku obu grup poziom wiedzy znacznie wzrósł podczas warsztatów: 78% nauczycieli / trenerów i 70% menedżerów uznało, że mają "dużą" lub "bardzo dużą" wiedzę o QualiTools. Informacje o poziomach wiedzy przed i po szkoleniu zostały również zebrane od uczestników seminariów internetowych bezpośrednio podczas webinarium z podobnym wynikiem wysokiego wzrostu poziomu wiedzy.

Tabela 7: Poziom wiedzy (T1)

Wiedza o QualiTools	Nauczyciele/Trenerzy		Menedżerowie	
	Przed szkoleniem	Po szkoleniu	Przed szkoleniem	Po szkoleniu
Bardzo duża	4,17%	15,6%	6,2%	11,1%
Duża	38,89%	62,4%	16,0%	60,5%
Nie duża	34,72%	19,1%	43,2%	27,2%
Brak	22,22%	2,8%	34,6%	1,2%

Źródło: Ankieta T1 dla nauczycieli/trenerów (N=144 (przed) res. 141 (po)) i menedżerów (N=81)

3.4 Dalsze użycie QualiTools

Motywacja do przyszłego wykorzystania

Bezpośrednio po warsztatach / webinarium uczestnicy byli bardzo zmotywowani do korzystania w przyszłości z narzędzi QualiTools (więcej): prawie 80% trenerów powiedziało, że z nich skorzysta, 20% nie wiedziało tego jeszcze bezpośrednio po szkoleniu. Podobnie 73% menedżerów stwierdziło, że będą promować stosowanie metod QualiTools w swojej instytucji w przyszłości, a 26% jeszcze nie było zdecydowanych. Prawie wszyscy uczestnicy webinarium potwierdzili, że będą używać QualiTools w przyszłości (tylko jedna osoba nie była jeszcze pewna).

Użycie QualiTools w praktyce dydaktycznej/szkoleniowej

Okolo trzech miesięcy po warsztatach (T2) wykorzystanie metod QualiTools podnoszenia jakości przez trenerów wzrosło u 41,2% respondentów i pozostało takie samo u pozostałych. Pytani o faktyczne wykorzystanie QualiTools podczas szkoleń, 76% trenerów wykorzystowało je w pewien sposób, głównie jednak w (raczej) małym stopniu (czasami lub rzadko). Najczęściej stosowanymi metodami wydają się być metody zaprezentowane i wypróbowane podczas warsztatów.

Przy interpretacji tych wyników należy wziąć pod uwagę, że praktyki stosowane w pracy zazwyczaj nie zmieniają się radykalnie po jednodniowych warsztatach. Wydaje się obiecujące, że warsztaty spowodowały pewne zmiany dla większej części uczestników.

Użycie QualiTools w instytucjach

Okolo trzech miesięcy po warsztatach dla menedżerów 7 z 17 menedżerów (41%), którzy udzielili odpowiedzi rzeczywiście podjęło pewne wysiłki w celu wprowadzenia QualiTools do swojej instytucji. Ci, którzy nie rozpoczęli żadnej działalności, głównie nie mieli czasu. Ponieważ wskaźniki odpowiedzi na to pytanie są bardzo niskie, wynik ten nie jest reprezentatywny.

Użycie rezultatów QualiTools

Częstotliwość korzystania z produktów QualiTools odpowiada zastosowaniu metod QualiTools i ogólnego podejścia (patrz wyżej). 79% respondentów wskazało, że korzystali z bazy danych i / lub podręcznika - ale tylko czasami lub rzadko - pozostałe 21% nie wykorzystało ponownie tych produktów. Biorąc pod uwagę krótki kontakt uczestników z zaprezentowanymi produktami i tempo zmian w praktyce zawodowej, można to uznać za pozytywny wynik projektu.

3.5 Informacja zwrotna na temat Podręcznika QualiTools, Bazy Danych i Wytycznych dla Managerów

Zarówno nauczyciele / trenerzy, jak i menedżerowie zostali zapytani o ich opinie na temat użyteczności głównych rezultatów projektu, tj. metody QualiTools oraz - w przypadku menedżerów - także Wytycznych dla menedżerów. Nie wszyscy uczestnicy znali już produkty na tyle dobrze, aby przekazać opinię, ale ci, którzy mogli dokonać oceny, ocenili produkty bardzo pozytywnie: 88% trenerów uznało podręcznik za "użyteczny" lub "bardzo przydatny". Ocena pozostała niezmienną trzy miesiące po szkoleniu: 87% uznało podręcznik za (bardzo) przydatny. Jakościowa informacja zwrotna dotycząca podręcznika również była bardzo pozytywna. Ocena bazy danych pokazuje podobne wyniki, przy czym 85% daje pozytywną ocenę.

3.6 Szanse i Wyzwania QualiTools

Wysoki potencjał metod QualiTools do poprawy praktyk nauczania i szkoleń został doceniony zarówno przez partnerów, jak i uczestników warsztatów. Pozytywne efekty to: szkolenia, które są lepiej dostosowane do słuchaczy, wsparcie indywidualizacji, zaangażowanie uczestników szkoleń i interaktywność, profesjonalizacja nauczania / szkolenia i lepsze dostosowanie procesu szkolenia poprzez bezpośrednie informacje zwrotne.

Wyzwania dla metod QualiTools można znaleźć na różnych poziomach: nowość podejścia i wymagana autorefleksja mogą sprawić, że QualiTools stanie się wyzwaniem dla trenerów, których profesjonalne podejście i szkolenie może nie spotkać się z entuzjazmem. Ponadto potrzebne są zasoby i może istnieć brak chęci po stronie uczestników szkoleń do udziału w metodach QualiTools. Ze strony instytucji wyzwania są różnorodne: stosunki umowne, zasoby i warunki pracy mogą utrudniać wprowadzenie QualiTools. Najważniejszym wyzwaniem jest jednak brak wiedzy i doświadczenia dotyczącego QualiTools ze strony menedżerów.

4 Wnioski i perspektywy

4.1 Baza Metod i Podręcznik QualiTools

Baza danych metod i podręcznik QualiTools zostały uznane za bardzo użyteczne przez uczestników i są uważane za bardzo odpowiednie do faktycznej poprawy jakości szkolenia. Dla doświadczonych profesjonalistów podręcznik jest również dobrym podręcznikiem, inwentarzem i inspiracją do nowych pomysłów. Baza danych jest praktyczna i łatwa w użyciu. Nie ma potrzeby wprowadzania ulepszeń do bazy danych ani do podręcznika.

Pomysły na dalszy rozwój bazy danych QualiTools i podręcznika w możliwych przyszłych projektach to przede wszystkim opracowanie dodatkowych metod, w szczególności w odniesieniu do wymiaru jakości "efekty uczenia się i transfer wiedzy". Można również opracować specjalne metody dla obszarów szkoleniowych innych niż technologie informacyjno-komunikacyjne: wykryto potrzebę opracowania specjalnych metod szkolenia w rzemiośle, ewentualnie również w zakresie szkoleń dla

osób o niskich kwalifikacjach i młodzieży. Można zbadać nowe sposoby prezentacji metod, np. w filmach w internetowej bazie danych dla łatwego dostępu. Sama baza danych mogłaby być dalej rozwijana, aby oferować możliwość pobierania poszczególnych metod. Wyszukiwanie słów kluczowych może zostać zoptymalizowane i można rozważyć wprowadzenie dodatkowych filtrów.

4.2 Wytyczne dla Menedżerów

Krótkie i zwięzłe wytyczne dla menedżerów zostały również uznane za bardzo przydatne i inspirujące zarówno przez uczestników, jak i partnerów. Nie wykryto żadnych potrzeb w zakresie poprawy.

Pomysły na dalsze rozwijanie 'Wytycznych dla menedżerów' skupiają się głównie na dodaniu dalszych studiów przypadku, praktycznych przykładów i referencji, aby wesprzeć grupę docelową i uczynić wytyczne "mniej abstrakcyjnymi". Ponieważ na etapie realizacji projektu przejrano i wykorzystano możliwie wiele studiów przypadków, które następnie zostały w pełni wykorzystane w tekście wytycznych, pojawił się pomysł aby kontynuować to działanie i dotrzeć do kolejnych badań a nawet dążyć do wspólnego opracowania wytycznych wraz z instytucjami, które próbują wdrożyć QualiTools.

4.3 Programy szkoleniowe (warsztaty) i ich wdrożenie w krajach partnerskich

Programy szkoleniowe / warsztaty dla nauczycieli / trenerów i menedżerów okazały się odpowiednie. Uczestnicy byli zadowoleni, a warsztaty również skłaniały do dalszego korzystania z metod QualiTools. W warsztatach dla nauczyciela / trenera praktyczne podejście z dużą ilością odgrywania ról i symulacji było bardzo odpowiednie do rozwijania praktycznych umiejętności w zakresie korzystania z metod. Zmiany w projekcie szkolenia opracowanym w projekcie nie są konieczne.

Plan warsztatu dla menedżerów również przebiegł dobrze podczas pilotowania, a uczestnicy byli zadowoleni. Ponieważ potrzeby szkoleniowe menedżerów są zróżnicowane, przyszłe szkolenia mogą być bardziej dostosowane - plan szkolenia przewiduje już różne warsztaty menedżerskie, które łączyłyby szkolenie z metod QualiTools ze szkoleniem menedżera.

Webinaria były dodatkową okazją do poznania QualiTools. Mogą zapewnić pierwszy przegląd i wzbudzić zainteresowanie, być może zainspirować do wypróbowania metod. Nie mogą jednak zastąpić szkoleń bezpośrednich. Ich główną wartością jest oferowanie "pierwszego punktu kontaktu" z QualiTools i stanowią one interesujące narzędzie do rozpowszechniania i promocji.

Pomysły na dalszy rozwój lub nowe działania koncentrują się głównie na dostosowywaniu szkoleń dla specjalnych grup docelowych trenerów - to również wiąże się z możliwym opracowaniem konkretnych metod dla poszczególnych obszarów tematycznych / szkoleniowych. Seria webinarów (lub filmów z metodami) i szkolenia online stanowiłyby dodatkową możliwość dotarcia do grup docelowych i przekazania podstawowych umiejętności korzystania z rezultatów QualiTools.

4.4 Promocja i Użycie QualiTools

Promowanie stosowania QualiTools jako innowacyjnego i mało znanego podejścia do zapewnienia jakości oznacza przede wszystkim podnoszenie świadomości w zakresie metod QualiTools. Eksperti krajów partnerskich omówili różne podejścia zaproponowane przez uczestników w kwestionariuszach: obejmują one zakres od tradycyjnych działań upowszechniających, by

rozpowszechnić rezultaty QualiTools, bezpośrednio do instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, w szczególności także do instytucji oferujących początkowe lub ciągłe szkolenia dla nauczycieli / trenerów. Promocja powinna dotyczyć nie tylko nauczycieli i trenerów, ale także skupiać się na menedżerach jako strażnikach jakości. Najlepszą promocją będą dalsze warsztaty i szkolenia QualiTools, które pozwalają nauczycielom / trenerom - ale także menedżerom - na zapoznanie się z metodami i nauczenie się ich stosowania we własnej praktyce. Kolejne seminaria internetowe mogą być dobrym i ekonomicznym sposobem rozpowszechniania podejścia QualiTools.

5 Wykorzystane dokumenty i źródła

5.1 Produkty QualiTools

Chcesz Lepiej Nauczać It? 65 sposobów na doskonalenie jakości szkoleń informatycznych. („Podręcznik QualiTools”).

Baza Metod QualiTools

Zarządzanie eksploatacją narzędzi QualiTools w instytucjach oświatowych i szkoleniowych w zakresie ICT –i innym. Wytyczne, Wiedeń 2017. („Wytyczne dla menedżerów”)

Program szkoleniowy dla Menedżerów (O4)

F2F Program szkoleniowy i webinarium dla nauczycieli i trenerów ICT (O5)

www.qualitools.net

5.2 Dokumentacja projektu

Raporty dotyczące warsztatów dla menedżerów, inna dokumentacja (agenda, prezentacje, lista uczestników, zdjęcia, flipcharty) (AT, BG, PL, PT, UK) (O4)

Raporty dotyczące warsztatów dla trenerów/nauczycieli, inna dokumentacja (agenda, prezentacje, lista uczestników, zdjęcia, flipcharty) (AT, BG, PL, PT, UK) (O5)

Dokumentacja webinarium (prezentacje, lista uczestników, wideo) (O5)

Protokół grupy fokusowej

5.3 Ankiety

Ankieta T1 dla nauczycieli/trenerów

Ankieta T2 dla nauczycieli/trenerów

Ankieta T1 dla menedżerów

Ankieta T2 dla menedżerów

Kwestionariusz przy rejestracji na webinarium

Kwestionariusz przed webinarium

Ankieta T1 dotycząca webinarium

Ankieta T2 dotycząca webinarium