

Závěrečná evaluační zpráva projektu

„K2 ... klíčovými Kompetencemi na vrchol své Kariéry“

spolufinancovaného Evropským sociálním fondem
a státním rozpočtem ČR

Vypracovala:
Ing. Iva Palatová

Datum:
15. srpna 2008

CZ.04.3.07/1.1.01.4/1153



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.



Obsah evaluace:

1. Teoretická východiska evaluace projektu	3
2. Shrnutí očekávaných výsledků a výstupů projektu	6
3. Zvolená metodika evaluace projektu	9
4. Harmonogram realizace evaluace	11
5. Analýza dopadů projektových aktivit – dotazníkové šetření.....	12
6. Analýza dopadů projektových aktivit – řízené rozhovory	20
7. Evaluace dopadů projektu – shrnutí	21
8. Doporučení vyplývající z evaluace	22
Příloha č. 1 – Dotazník	23



1. Teoretická východiska evaluace projektu

1.1 Představení projektu

Projekt K2 se zaměřuje na dvě stěžejní oblasti, které chce svými aktivitami rozvíjet:

- přenositelné klíčové kompetence a orientace na trhu práce,
- odborná praxe a získání kontaktu s potenciálním zaměstnavatelem.

Přenositelné klíčové kompetence chce projekt rozvíjet formou intenzivního vzdělávacího tréninku, který bude zajištěn dodavatelsky na základě veřejného výběrového řízení. Půjde o oblasti, které jsou potřebné v reálném pracovním světě a které mladí lidé nezískají v průběhu svého vzdělávacího procesu a které významným způsobem přispívají k flexibilitě mladých pracovníků na trhu práce. Absolventi získají osvědčení (certifikát) o jejich absolvování. Vzdělávání bude probíhat ve 2 měsících realizace projektu (květen, červen) a celkem se ho zúčastní 24 osob. Jeden běh obsahuje 9 školicích dní a zúčastní se ho vždy 8 osob k zajištění potřebné interaktivity ve vzdělávání. Poslední den po absolvování vzdělávacího tréninku bude věnován individuálnímu personálnímu poradenství včetně zkušebního přijímacího pohovoru. Aby si účastníci projektu mohli své nově nabyté zkušenosti ověřit i v praxi a aby získali reálnou představu o pracovním životě, připravili jsme pro ně možnost odborné praxe u potenciálního zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že v rámci této výzvy není možno uplatnit mzdové příspěvky, nedáváme si zde ambiciózní cíl, že by se všichni účastníci projektu chtěli této praxe dobrovolně účastnit. Školení s cílem získání lepší orientace na trhu práce povede expert personální agentury PERSPEKTIVA PRAHA. Půjde o odborníka, který má nejen teoretické, ale i praktické zkušenosti a znalosti problematiky z hlediska pracovních vztahů zaměstnance a zaměstnavatele. Součástí projektu bude i externí evaluace, jejímž cílem bude kontrola souladu potřeb cílové skupiny s poskytovaným vzděláváním a vytvoření závěrečné hodnotící zprávy pro potřeby zainteresovaných organizací.

1.2 Termín realizace projektu

Předpokládané datum zahájení projektu:	01/01/2008
Předpokládané datum ukončení projektu:	31/08/2008

1.3 Cíle projektu

Hlavní cíle:

- prostřednictvím interaktivního vzdělávacího tréninku rozvinout přenositelné klíčové kompetence u cílové skupiny mladých nezaměstnaných,
- prostřednictvím dobrovolné odborné praxe u potenciálních zaměstnavatelů zprostředkovat cílové skupině kontakt s reálným pracovním světem,
- prostřednictvím modulu Orientace na trhu práce přispět k lepší orientaci účastníků projektu na trhu práce.

Navazující cíle:

- zvýšit flexibilitu a adaptabilitu mladých pracovníků,
- motivovat je k celoživotnímu vzdělávání.

1.4 Cílová skupina

- osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností,
- uchazeči o zaměstnání,
- zájemci o zaměstnání.

1.5 Přínos pro cílovou skupinu

Pozitivní přínos pro cílovou skupinu spatřujeme v těchto bodech:

- rozvojem přenositelných klíčových kompetencí zvýšíme FLEXIBILITU mladých pracovníků na trhu práce obecně;
- po absolvování vzdělávacích kurzů získají účastníci CERTIFIKÁT, což zvýší jejich cenu na trhu práce;
- realizací dobrovolné odborné praxe u potenciálních zaměstnavatelů přispějeme k lepší ADAPTABILITĚ mladých pracovníků na konkrétní pracovní pozice;
- účastníci projektu se naučí orientovat na trhu práce, získají přehled o možném uplatnění na trhu práce;
- podpoříme znalosti a dovednosti, které účastníci projektu nemohli získat v obvyklém vzdělávacím procesu;
- prostřednictvím simulovaného přijímacího pohovoru si vyzkouší kontakt s potenciálním personalistou či zaměstnavatelem "na nečisto". V souvislosti s touto aktivitou jim bude poskytnuto i doporučení pro budoucí přijímací pohovory;
- přínosem pro cílovou skupinu bude i uvědomění si nutnosti celoživotního vzdělávání a prohlubování svých profesních dovedností a nejen jich;
- vzdělávací kurzy budou vedeny interaktivní formou, každý účastník bude aktérem vzdělávacího procesu a informace, které se jim dostanou, budou předány velmi příjemným a nezatěžujícím způsobem.

1.6 Plánované aktivity vzdělávací fáze projektu

- rozhodovací dovednosti (1 den)
- vyjednávání a argumentace (1 den)
- řešení konfliktních situací (1 den)
- komunikační dovednosti, techniky interní komunikace (2 dny)
- asertivní jednání (1 den)
- sebeprezentační dovednosti (2 dny)
- orientace na trhu práce (1 den)
- individuální personální poradenství, simulace přijímacího pohovoru.

1.7 Představení záměru evaluace

Součástí projektu bude i externí supervize, která bude průběžně zjišťovat účinnost navrženého vzdělávání, formu předkládání informací cílové skupině a v neposlední řadě i zpětnou vazbu od konkrétních účastníků. Nástrojem bude dotazníkové šetření a otevřené rozhovory s účastníky projektu.

V oblasti kontroly a hodnocení celého vzdělávacího procesu je role externího supervizora velmi důležitá. Zjišťování a následné vyhodnocování každé akce pomůže výrazně zvýšit efektivitu těchto aktivit a především pomůže uplatnit účastníkům nabyté poznatky do praxe. Supervizorem budou odhaleny nedostatky a navrženy další postupy ke zvýšení přínosu. Úkolem externího evaluátora bude i zpracování hodnotící zprávy projektu pro účely šíření „nejlepších ověřených praktik“ práce s cílovou skupinou. Tato zpráva bude k dispozici pro účastníky projektu, další osoby patřící do kategorie mladých nezaměstnaných obtížně umístitelných na trhu práce a zainteresovaných organizací (personální agentury, ÚP).

Díličními úkoly supervizora v průběhu projektu bude:

- systematické ověřování kvality vzdělávacích akcí,
- definice problematických oblastí, návrhy na zlepšení,
- zajištění, že zájmy účastníků projektu jsou v centru zájmu zapojených organizací,
- zpracování hodnotící zprávy (v závěrečné fázi projektu).



Cíle evaluace:

- shoda realizovaných aktivit s potřebami cílové skupiny,
- kvalita vzdělávacího tréninku,
- včasná detekce problémových oblastí,
- identifikace rizik s vazbou na jejich aktivní řešení.



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.

2. Shrnutí očekávaných výsledků a výstupů projektu

V následující tabulce jsou shrnuty cíle, plánované dopady projektu a analyzován způsob jejich dosažení. Při bližším posouzení obsahu vzdělávacích modulů je patrný velmi všeobecný a provázaný dopad na klíčové kompetence:

Plánovaná aktivita/cíl projektu	Plánovaný dopad na cílovou skupinu	Způsob dosažení
Rozvoj klíčových přenositelných kompetencí	Rozvoj flexibility na trhu práce	Všechny vzdělávací kurzy
Rozvoj klíčových přenositelných kompetencí	Adaptabilita na novou pracovní pozici	Všechny vzdělávací kurzy
Orientace účastníků projektu na trhu práce a v pracovněprávních vztazích	Orientace na trhu práce a v pracovněprávních vztazích	Expertní vzdělávací modul Orientace na trhu práce
Rozvoj klíčových přenositelných kompetencí	Znalosti a dovednosti, které nelze získat v běžném vzdělávání	Všechny vzdělávací kurzy
Rozvoj klíčových přenositelných kompetencí (celoživotně)	Motivace k celoživotnímu učení	Všechny vzdělávací kurzy - příjemný a nezatěžující způsob výuky
Rozvoj klíčových přenositelných kompetencí	Zkvalitnění pohovoru účastníka o zaměstnání	Všechny vzdělávací kurzy a především: - sebeprezentační dovednosti - simulace přijímacího pohovoru

Z rozpadu plánovaných aktivit/cílů, způsobu jejich dosažení a plánovaného dopadu je patrná komplexnost školících aktivit, která ruku v ruce rozvíjí řadu klíčových kompetencí potřebných na trhu práce. Je velmi pravděpodobné, že jednotlivé vzdělávací kurzy budou koncipovány tak, ať umožní účastníkům školení získat kompetence, které nemohli získat v průběhu běžného školního vzdělávání. Z komunikace s realizátory projektu vyplynula sledovaná linie společenského vzdělávacího paradigmatu, kterou se projekt snaží řešit. Značným nedostatkem současného školství je přílišný důraz na teoretickou základnu vědomostí a nedostatečná možnost ověřit si své schopnosti v praxi. Plánované vzdělávací kurzy jsou koncipovány právě s ohledem na znalost této problematiky. Účastníci budou moci teoreticky nabyté informace bezprostředně ověřovat na svých schopnostech a tímto je dále zkvalitňovat a rozvíjet.

2.1 Rizikovost projektu

Pravděpodobnost výskytu

0 – nepravděpodobné

1 – možné

2 - velmi pravděpodobné

Míra závažnosti

0 - nezávažné

1 - závažné

2 - velmi závažné

Tabulka č. 2.1.1 – rizikovost projektu

Ohrožení projektu	Pravděpodobnost výskytu (0 - 2)	Míra závažnosti (0 - 2)	Celkové riziko	Rizikovost projektu
nedostatečné zajištění správných nástrojů pro oslovení cílové skupiny	0	2	0	18%
nedostatečné zajištění info kanálů pro oslovení cílové skupiny	0	2	0	
nedostatečný zájem cílové skupiny	0	2	0	
Riziko výběru nekvalitního dodavatele	1	2	2	
Riziko výběru nekvalitního supervizora	1	2	2	
Riziko nedosažení projektových cílů	0	2	0	
Riziko nevyhovující formy vzdělávání	1	1	1	

2.2 Postup evaluace projektu vzhledem k výstupům a rizikovosti projektu

Evaluační proces týkající se projektu měl několik fází:

1. **posouzení rizikovosti projektu** – ze kterého vyplývá upozornění na rizikovou oblast a společné hledání řešení a snaha o eliminaci rizika s dostatečným předstihem.

V projektu „K2 ... klíčovými Kompetencemi na vrchol své Kariéry“ byla identifikována pouze 18% rizikovost projektu, kdy za mírně rizikové byly posouzeny tři oblasti:

- riziko výběru nekvalitního dodavatele,
- riziko výběru nekvalitního supervizora,
- riziko nevyhovující formy vzdělávání.

Je patrné, že tyto identifikované rizika vyplývají z vnějšího prostředí, které do projektu a jeho plánu vstupuje. S realizačním projektovým týmem byly dohodnuty následující eliminační opatření. V případě výběru dodavatele byly přísně posuzovány zkušenosti a nabízená kvalita vzdělávání. Následně v průběhu vzdělávání byla supervizorem projektu zjišťována bezprostřední zpětná vazba účastníků vzdělávání a v případě jejich nespokojenosti byly záležitosti operativně řešeny. Riziko ve výběru nekvalitního supervizora bylo eliminováno průběžnou komunikací s realizátory a průběžnou spoluprací supervizora na projektu. Tímto byl supervizor v případě nutnosti pod dohledem realizačního týmu. Nutno dodat, že realizátoři projektu neovlivňovali vnější pohled supervizora na projekt a nevstupovali do jeho vnějšího hodnocení.

2. **získávání bezprostřední zpětné vazby z realizovaných školení za účelem operativního řešení případných problémů** – tato evaluační fáze byla navržena supervizorem projektu s cílem eliminovat případnou zhoršenou kvalitu vzdělávání. Fáze získávání bezprostřední zpětné vazby za účelem je v podstatě operativním zásahem supervizora do projektu, kdy může pozitivně ovlivnit realizační fázi projektu.

V projektu „K2 ... klíčovými Kompetencemi na vrchol své kKariéry“ byla identifikována pouze jediná závažná situace, kterou bylo třeba poupravit. Jednalo se o nespokojenost účastníků s lektorem. Díky rychlému a operativnímu řešení byl lektor vyměněn a další bezprostřední zpětné vazby byly již laděny pozitivně.

3. **evaluace plánovaných dopadů projektu** – tato část evaluace je pro zhodnocení výsledků a výstupu projektu nejdůležitější. Jedná se o posouzení celkového dopadu projektu na cílovou skupinu a také o analýzu dosažení dílčích cílů a přínosů.

V projektu „K2 ... klíčovými Kompetencemi na vrchol své Kariéry“ byly posuzovány identifikované oblasti plánovaného dopadu. K analýze jejich dopadu bylo použito dotazníkového šetření, ve kterém byly vytvořeny otázky analyzující celkový dopad, spokojenost i dosahování dílčích cílů a přínosů projektu.

Plánovaný dopad na cílovou skupinu	Vytvořená otázka
1. Rozvoj flexibility na trhu práce	<ul style="list-style-type: none"> Jak hodnotíte vliv absolvovaných školení na růst Vaší flexibility (schopnost rychle se přizpůsobovat měnícímu se prostředí). Jste nyní schopen(na) se přizpůsobovat:
2. Adaptabilita na novou pracovní pozici	<ul style="list-style-type: none"> Jak hodnotíte vliv absolvované praxe na růst Vaší adaptability (schopnost rychle se přizpůsobovat pracovním nárokům budoucích zaměstnavatelů)?
3. Orientace na trhu práce	<ul style="list-style-type: none"> Jak Vám pomohlo absolvování personálně-poradenských a psychodiagnostických aktivit ke zvýšení povědomí o Vašem možném uplatnění na trhu práce?
4. Znalosti a dovednosti, které nelze získat v běžném vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> Jaké znalosti a dovednosti jste nemohli získat ve škole a získali jste nyní? Pomohla účast na školení zvýšit Vaše sebevědomí ve vztahu k získání či vykonávání práce?
5. Motivace k celoživotnímu učení	<ul style="list-style-type: none"> Myslíte si, že celoživotní vzdělávání a trvalé prohlubování profesních dovedností je dnes nutností?
6. Zkvalitnění přijímacího pohovoru účastníka o zaměstnání	<ul style="list-style-type: none"> Zjistili jste, jaká vylepšení ve své sebe prezentaci při přijímacím pohovoru byste mohli využít?
Komplexní dopad projektu	Vytvořená otázka
Komplexní dopad na rozvoj klíčových kompetencí	<ul style="list-style-type: none"> Jak byste ohodnotili význam školení, která jste právě absolvovali? Jak hodnotíte celkový přínos, které právě proběhnuté vzdělávací kurzy pro Vás měly?
Kvalita realizovaného vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> Jak hodnotíte formu, přístupnost a pochopitelnost předávaných informací?

Pro každý jednotlivý dopad byla vytvořena konkrétní otázka. Pro posouzení komplexního dopadu byly vytvořeny dvě obdobné otázky. Význam jejich duplikace je kontrola jistoty názoru na celkovou spokojenost. V evaluaci jednotlivých otázek budou obě otázky zkonfrontovány a zjištěn reálnější názor a také míra jistoty účastníků. Další otázka je věnována zjištění zpětné vazby na kvalitu realizovaného školení.

4. **evaluace střednědobého dopadu projektu** – tato část je finální uzavření evaluace dopadu projektu. S odstupem času jsou cílové skupině položeny otázky, které se znovu zaměřují na identifikaci dopadu projektu. Rozdílem oproti předchozí části je právě časový odsup, díky kterému je možné identifikovat úroveň dopadu ze střednědobého hlediska. Srovnáním výstupů z této analýzy s analýzou evaluace plánovaných dopadů lze získat objektivní představu o dopadu a přínosu projektu pro cílovou skupinu a ověřit si tak zjištěné výsledky.

V projektu „K2 ... klíčovými Kompetencemi na vrchol své Kariéry“ byly realizovány řízené rozhovory s vybraným vzorkem cílové skupiny. Respondentům byly položeny 3 otázky:

- Jak hodnotíte a v čem vidíte přínos realizovaného školení s odstupem času?
- Jaké školení pro vás mělo největší význam a proč?
- Zúčastnili byste se takového školení příště?

3. Zvolená metodika evaluace projektu

V průběhu projektu byly použity 2 metody zjišťování informací. V obou běžích školení byly rozdávány zpětnovazební dotazníky a s vybranými uchazeči byly realizovány řízené rozhovory. Dotazníkové šetření sloužilo k vyhodnocení dopadu realizovaných školení na cílovou skupinu jako celek. Hodnotilo tak úspěšnost realizace projektu. Polouzavřené řízené rozhovory s vybranými účastníky byly postupem, jehož cílem bylo co nejrychleji zjistit zpětnou vazbu a školení podle reakcí účastníků následně upravit.

Nejdárnějším případem tohoto postupu a zároveň také velmi významným faktorem ovlivňujícím kvalitu předávaného školení byla nespokojenost uchazečů prvního běhu s lektorem. Na základě zpětné vazby zjištěné metodou řízeného rozhovoru byl lektor operativně vyměněn a účastníci školení byli spokojeni. Důkazem operativní reakce je i souhrnné vyjádření vyplývající z dotazníků, ze kterého vyplývá jednoznačná spokojenost s lektorským týmem.

3.1 Dotazníkové šetření

Dotazníkový průzkum dopadu realizace projektu byl zvolen s ohledem na jeho charakter. Pro získání informace o reálném dopadu je vhodná anonymní forma, která nevede ke zkreslování dojmu pod vlivem obav z adresného vyjádření svého názoru. Následně je také snazší získávání zpětné vazby cílové skupiny, která absolvuje časově odlišné běhy školení.

Otázky v dotazníkovém šetření byly koncipovány v návaznosti na cíle projektu „K2 ... klíčovými Kompetencemi na vrchol své Kariéry“. Velmi důležitou zpětnou vazbou je celková spokojenost zúčastněných a hodnocení celkového dopadu školení, které absolvovali. Dále jsou v dotazníku rozpracována jednotlivá témata a dále hodnocen jejich význam a zároveň přínos pro cílovou skupinu.

Dotazníkem posuzovaná témata školení:

- flexibilita
- sebevědomí
- adaptabilita
- orientace na trhu práce
- jaké znalosti získali účastníci školení navíc oproti běžnému školení
- sebeprezentace
- vztah k celoživotnímu učení
- kvalitu a úroveň vzdělávání
- celkový přínos

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 22 osob, což je 91,66 % celkového počtu účastníků školení. Dotazníky byly rozdávány bezprostředně po uzavření vzdělávacího a poradenského cyklu, hodnotí tedy bezprostřední dojmy a reakce. Z důvodu zajištění větší objektivy a dlouhodobějšího dopadu absolvovaného vzdělávání byly s cca 1 měsíčním odstupem času realizovány s vybraným vzorkem cílové skupiny polouzavřené řízené rozhovory.

3.2 Metoda řízeného rozhovoru

Metoda řízeného rozhovoru byla zvolena vzhledem k charakteru zjišťovaných informací. Polouzavřené otázky vedou respondenty k vyslovení názoru ke stejnorodým tématům, přičemž tazatel pochopí souvislosti, které je k těmto názorům vedou. Mimo to, je velmi pravděpodobné, že se dozví také další záležitosti týkající se zkoumaného tématu, které respondenti považují za zásadní.

Řízené rozhovory probíhaly v průběhu realizace vzdělávání a sloužily k získání zpětné vazby a v případě nutnosti rychlé reakce a řešení nespokojenosti. Tyto řízené rozhovory probíhaly průběžně ve všech běžích školících aktivit.

Následně pak s odstupem času byl pomocí řízeného rozhovoru posuzován dlouhodobější a reálnější dopadu projektu na cílovou skupinu.



Pro tuto část evaluace projektu byl vybrán náhodný vzorek respondentů. Celkový počet osob ve vzorku, kteří se řízených rozhovorů zúčastnili, dosáhl čísla 8.



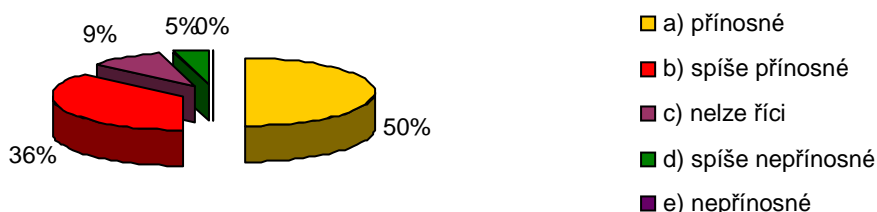
Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.

4. Harmonogram realizace evaluace

Termín	Probíraná témata
<i>Přípravná fáze evaluace (leden – květen 2008)</i>	
01/2008	<ul style="list-style-type: none"> ■ představení projektu, ■ představení záměru evaluace, ■ cíle evaluace,
02/2008	<ul style="list-style-type: none"> ■ specifikace požadavků na zpracování výstupů (dotazníky, rozhovory, závěrečná hodnotící zpráva) ■ návrh smlouvy, její projednání, ■ podpis smlouvy, ■ nastavení evaluačních zpráv,
03/2008	<ul style="list-style-type: none"> ■ projednání návrhu dotazníku pro účastníky projektu – struktura otázek, celková koncepce,
05/2008	<ul style="list-style-type: none"> ■ dotazník – finální podoba, otevřené rozhovory – struktura otázek,
<i>Realizační fáze evaluace (květen – červenec 2008)</i>	
05 - 07/2008	<ul style="list-style-type: none"> ■ zajišťování zpětné vazby a operativní řešení aktuálních situací, ■ realizace dotazníkového šetření, ■ vyhodnocování dotazníkového šetření, ■ koncepce závěrečné hodnotící zprávy,
<i>Hodnocení výsledků evaluace (srpen 2008)</i>	
08/2008	<ul style="list-style-type: none"> ■ zjišťování střednědobého dopadu projektu, ■ vyhodnocení střednědobého dopadu projektu a jeho srovnání s výsledky evaluace dopadů projektu, ■ celkové vyhodnocení projektu, ■ vypracování závěrečné evaluační zprávy,

5. Analýza dopadů projektových aktivit – dotazníkové šetření

5.1 Jak byste ohodnotili význam školení, která jste právě absolvovali?



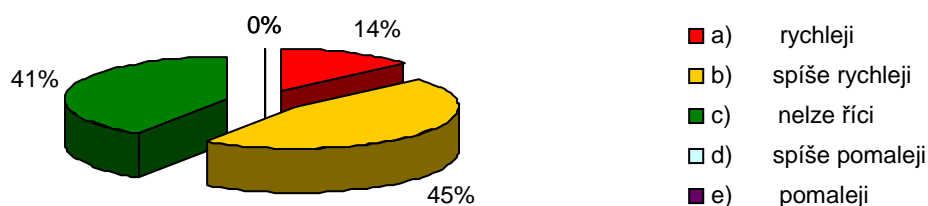
Komentář:

Otázka směřuje ke zjištění spokojenosti účastníků s celkovým dopadem školení. Škála možných odpovědí je koncipována od velké spokojenosti (přínosné), přes neutralitu ve vyjádření k velké nespokojenost (nepřínosné).

50% dotazovaných účastníků považovalo význam školení za přínosný, 36% dotazovaných pak za spíše přínosný. 9% dotazovaných účastníků nebylo schopno identifikovat význam školení ani jako dobrý ani jako špatný. 5% dotazovaných účastníků považovalo školení za spíše nepřínosné.

Při shrnutí těchto informací je patrné, že 86% dotazovaných účastníků školení považovalo význam školení za pozitivní.

5.2 Jak hodnotíte vliv absolvovaných školení na růst Vaší flexibility. Jste nyní schop(na) se přizpůsobovat:

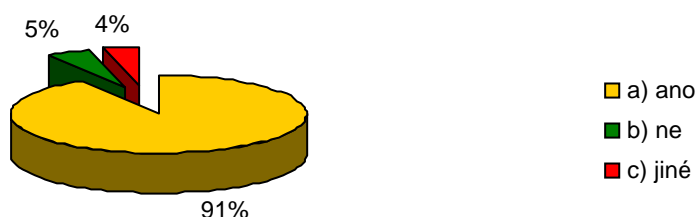


Komentář:

Koncepce této otázky směřuje k hodnocení dopadu všech školení na rozvoj flexibility. Ze získaných odpovědí je patrný spíše pozitivní nebo neutrální postoj dotazované skupiny účastníků školení.

Pouze 14% dotazovaných bylo přesvědčeno o růstu své flexibility. 45% dotazovaných vyjádřilo spíše pozitivní vliv školení na růst jejich flexibility. Relativně velká skupina dotazovaných (41%) neidentifikovala ani pozitivní ani negativní vliv školení na růst jejich flexibility.

5.3 Pomohla účast na školení zvýšit Vaše sebevědomí ve vztahu k získání či vykonávání práce?

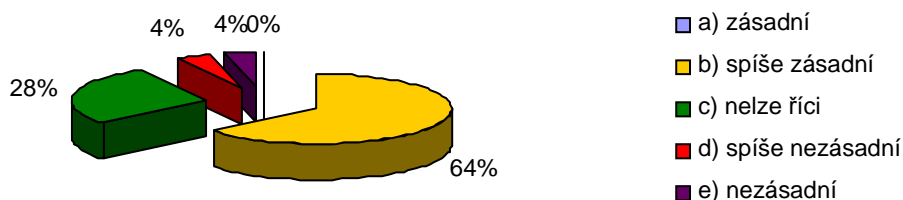


Komentář:

Koncepce otázky hodnotila celkový dopad celého školícího modulu na stěžejní cíl projektu, kterým je zvýšení uplatnitelnosti účastníků projektu na trhu práce. Zvýšení sebevědomí ve vztahu k získání či vykonávání práce je nutnou podmínkou pro získání zaměstnání.

Z výsledků evaluace jasně vyplývá, že školení ve většině případů pomohlo zvýšit sebevědomí svých účastníků. 91% dotázaných odpovědělo, že školení pomohlo zvýšit jejich sebevědomí ve vztahu k získání či výkonu práce. 4% nedokáží posoudit vliv školení na růst jejich sebevědomí a 5% dotazovaných negují vliv školení na zvýšení svého sebevědomí v hledání práce.

5.4 Jak hodnotíte vliv absolvované praxe na růst Vaší adaptability (schopnost rychle se přizpůsobovat pracovním nárokům budoucích zaměstnavatelů)?

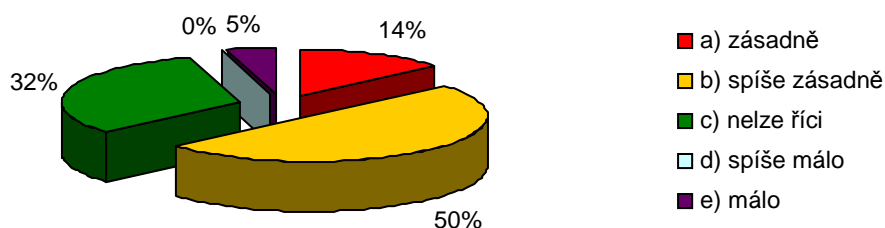


Komentář:

Adaptabilita jako taková není přímo kompetence, která vede k získání zaměstnání. Je však nezbytně nutná pro jeho udržení. Z tohoto důvodu je zvýšení adaptability považováno za jeden z dílčích cílů projektu.

Z odpovědí dotazovaných účastníků lze vyčíst spíše zásadní vliv školení na růst a rozvoj jejich adaptability. 64% zúčastněných se takto vyjádřilo. Následuje 28% podíl účastníků školení, jejichž názor na rozvoj vlastní adaptability je neutrální. Ve 4% se objevují názory na spíše nezásadní vliv školení na růst adaptability účastníků a ve stejné výši procentuálního vyjádření se objevuje názor, že školení mělo nezásadní vliv na rozvoj adaptability.

5.5 Jak Vám pomohlo absolvování personálně-poradenských a psychodiagnostických aktivit ke zvýšení povědomí o Vašem možném uplatnění na trhu práce?



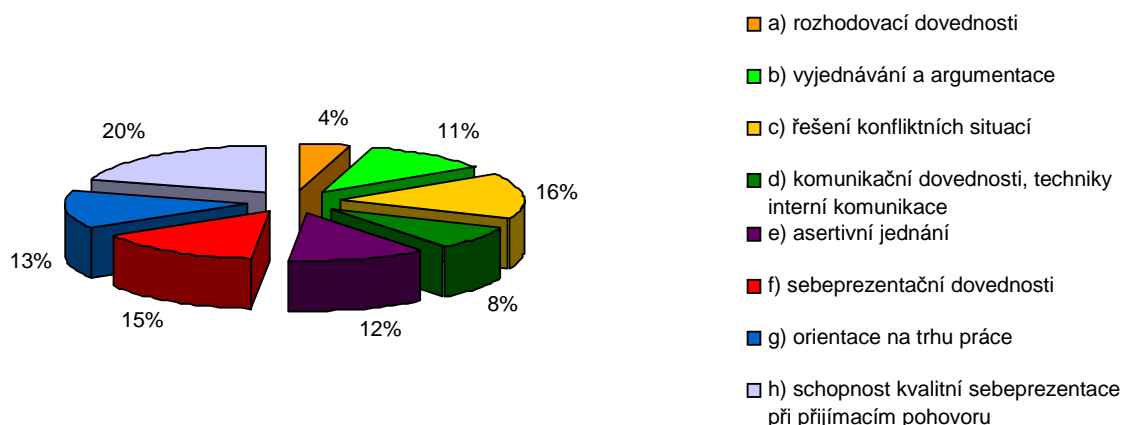
Komentář:

Modul „Orientace na trhu práce“ je velkým přínosem především pro vlastní sebevědomí a rozpoznání férových pracovních podmínek. Jelikož se pracovní vztahy řídí Zákoníkem práce je orientace v těchto otázkách především podporou sebevědomí, flexibility a adaptability zaměstnance.

Polovina dotazovaných účastníků identifikovala modul jako spíše zásadní. 32% hodnotilo přínos školení v této oblasti zcela neutrálně. 14% ohodnotilo význam školení jako spíše málo rozvíjející a 5% identifikovalo vzdělávání v této oblasti jako málo rozvíjející.

I když polovina účastníků identifikovala zvýšení povědomí o možném uplatnění na trhu práce spíše pozitivně, existuje zde relativně vysoké procento dotazovaných, kteří se vyjádřili buď neutrálně, nebo záporně. V této oblasti lze tedy identifikovat rezervu, která může být v příštím školení zaplněna např. odbornějšími informacemi nebo praktičtějšími příklady či ukázkami.

5.6 Jaké znalosti a dovednosti jste nemohli získat ve škole a získali jste nyní?



Komentář:

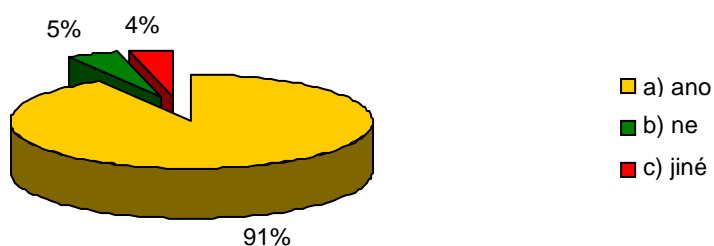
Cílem této otázky bylo získat informaci, jaké oblasti a kompetence považuje cílová skupina za nutné pro získání práce a její udržení. Přičemž tyto oblasti a kompetence nebyly dostatečně nebo vůbec rozvíjeny ve škole.

Skladba odpovědí vyjadřuje různorodost přístupů cílové skupiny, neboť jednotlivé analyzované oblasti jsou zastoupeny názory v rozsahu 4 – 20%. Nejčastěji uváděli dotazovaní účastníci školení schopnost sebeprezentace při přijímacím pohovoru (20%). Tento fakt je velmi důležitý pro posuzování celkového dopadu projektu, jehož cílem bylo zvýšit uplatnitelnost cílové skupiny na trhu práce. Druhá v pořadí je schopnost řešit konfliktní situace (16%), následují sebeprezentační dovednosti (15%). Nad hranici 10% se pohybují další tři rozvíjené schopnosti. Jedná

se o orientaci na trhu práce (13%), asertivní jednání (12%), vyjednávání a argumentaci (11%). Pod hranicí 10% se vyskytují dvě kategorie schopností – komunikační dovednosti, techniky interní komunikace (8%) a rozhodovací dovednosti (4%).

Z odpovědí cílové skupiny vyplývá relativně různorodá potřeba získávání praktických zkušeností (dovedností, schopností), které není možné získat ve škole.

5.7 Zjistili jste, jaká vylepšení ve své sebe prezentaci při přijímacím pohovoru byste mohli využít?



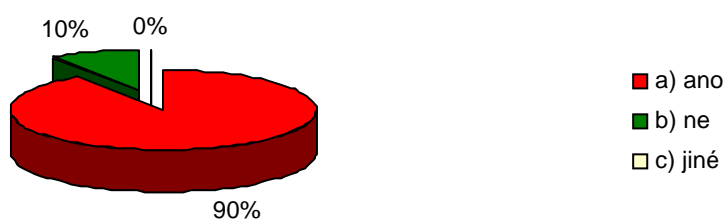
Komentář:

Otázka č. 7 potvrzuje výsledky zjištěné v předcházející otázce. Cílová skupina považuje nejčastěji sebe prezentaci při přijímacím rozhovoru za nejdůležitější dovednost, kterou získali absolvováním školení. V konkrétním dotazu na vylepšení, která mohou při přijímacím pohovoru využít, jsou odpovědi cílové skupiny velmi pozitivní.

91% většina dotazovaných účastníků školení se vyjádřila souhlasně, 5% má na věc jiný názor a 4% nezjistila díky školení žádné možné vylepšení své sebe prezentace při přijímacím pohovoru.

Tato otázka je z hlediska získání zaměstnání velmi důležitá, neboť přijímací pohovor je první kontakt potenciálního zaměstnavatele s budoucími zaměstnanci. Pozitivní ohlas cílové skupiny v této otázce je pozitivní informací i pro posouzení celkové dopadu projektu.

5.8 Myslíte si, že celoživotní vzdělávání a trvalé prohlubování profesních dovedností je dnes nutností?

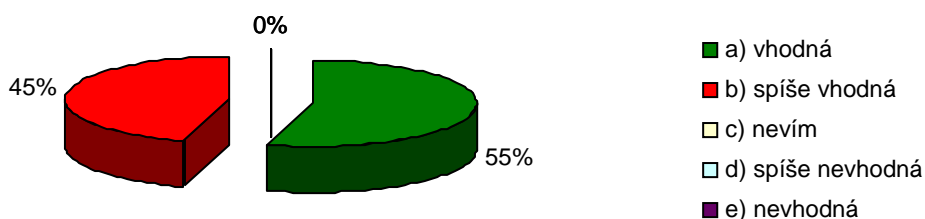


Komentář:

Koncepce otázky sledovala názor cílové skupiny na nutnost celoživotního vzdělávání a také částečně na motivaci se ho účastnit. Je velmi pravděpodobné, že účastníci dobrovolných vzdělávacích aktivit se při pozitivní zkušenosti budou podobných školení účastnit i nadále. Tato otázka bude dále hodnocena v souvislosti s kvalitou absolvovaného školení a také později i přímou otázkou, jestli by se podobného školení zúčastnili znova.

90% většina dotazovaných považuje v dnešní době celoživotní vzdělávání za nutnost, 10% s tímto nesouhlasí.

5.9. Jak hodnotíte formu, přístupnost a pochopitelnost předávaných informací?

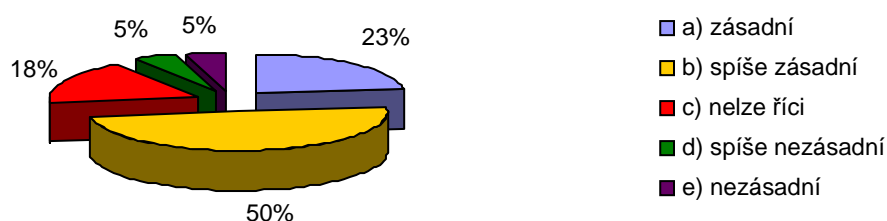


Komentář:

Pro evaluaci projektu je tato nenápadná otázka velmi důležitá. Zjišťujeme zde přístupnost a pochopitelnost předávaných informací – tedy kvalitu realizovaných školení.

Pro projekt je velmi pozitivní informací kladná reakce cílové skupiny na formu, kterou školení byla realizována. 55% dotázaných považuje tuto formu za vhodnou a 45% za spíše vhodnou. Není zde vyjádřen jediný názor účastníka, který by nevěděl, případně považoval danou formu za spíše nevhodnou nebo nevhodnou.

5.10 Jak hodnotíte celkový přínos, které právě proběhnuté vzdělávací kurzy pro Vás měly?



Komentář:

Poslední otázka, která byla v dotazníkovém šetření položena, je duplicitní k první otázce tohoto dotazníku. Jejím cílem je ověřit pravdivost a nenáhodnost původního tvrzení.

V otázce číslo jedna se objevila tato vyjádření:

50% dotazovaných účastníků považovalo význam školení za přínosný, 36% dotazovaných pak za spíše přínosný. 9% dotazovaných účastníků nebylo schopno identifikovat význam školení ani jako dobrý ani jako špatný. 5% dotazovaných účastníků považovalo školení za spíše nepřínosné.

Při shrnutí těchto informací je patrné, že 86% dotazovaných účastníků školení považovalo význam školení za pozitivní.

V otázce číslo 10 jsou dotazovaní účastníci ve svém hodnocení poněkud mírnější. 23% považuje celkový přínos školení za zásadní, 50% za spíše zásadní a 18% dotazovaných není schopno určit zásadnost ani nezásadnost absolvovaného školení. Negativní vyjádření se v této otázce objevuje v 10% - 5% dotázaných považuje přínos školení za spíše nezásadní a taktéž 5% za nezásadní.

Při porovnání obou otázek se dostáváme k relativně podobnému pozitivnímu hodnocení celkového přínosu. V první otázce považuje 86% dotazovaných účastníků význam školení za pozitivní, v desáté otázce je tento počet snížen na 73%. Zatímco v první otázce 9% účastníků nebylo schopno identifikovat pozitivní nebo negativní význam školení, v desáté otázce vzrostl tento počet na 18%. Ve vyjádření negativity významu a celkového přínosu školení vzrostl počet odpovědí z 5% na 10%.

Celkově lze konstatovat, že význam a přínos školení jsou pro většinu dotázaných účastníků školení pozitivní. Procento se pohybuje v rozmezí 73 – 86%.

5.11 Shrnutí evaluace dopadu projektu

- i když polovina účastníků identifikovala zvýšení povědomí o možném uplatnění na trhu práce spíše pozitivně, existuje zde relativně vysoké procento dotazovaných, kteří se vyjádřili buď neutrálně nebo záporně. V této oblasti lze tedy identifikovat rezervu, která může být v příštím školení zaplněna např. odbornějšími informacemi nebo praktičtějšími příklady či ukázkami,
- z odpovědí cílové skupiny vyplývá relativně různorodá potřeba získávání praktických zkušeností (dovedností, schopností), které není možné získat ve škole,
- 91% (většina) dotazovaných účastníků školení se vyjádřila pozitivně v otázce získání nových vylepšení své sebe prezentace při přijímacím rozhovoru. Tento fakt výrazně ovlivňuje dosažení obecného cíle projektu – tj. zvýšení zaměstnanosti cílové skupiny,
- analyzovaná otázka (sebe prezentace při přijímacím pohovoru) je z hlediska získání zaměstnání velmi důležitá, neboť přijímací pohovor je první kontakt potenciálního zaměstnavatele s budoucími zaměstnanci. Pozitivní ohlas cílové skupiny v této otázce je pozitivní informací i pro posouzení celkové dopadu projektu,
- pro projekt je velmi pozitivní informací kladná reakce cílové skupiny na formu, kterou školení bylo realizováno. 55% dotázaných považuje tuto formu za vhodnou a 45% za spíše vhodnou. Není zde vyjádřen jediný názor účastníka, který by nevěděl, případně považoval danou formu za spíše nevhodnou nebo nevhodnou,
- celkově lze konstatovat, že význam a přínos školení jsou pro většinu dotázaných účastníků školení pozitivní. Procento se pohybuje v rozmezí 73 – 86%.

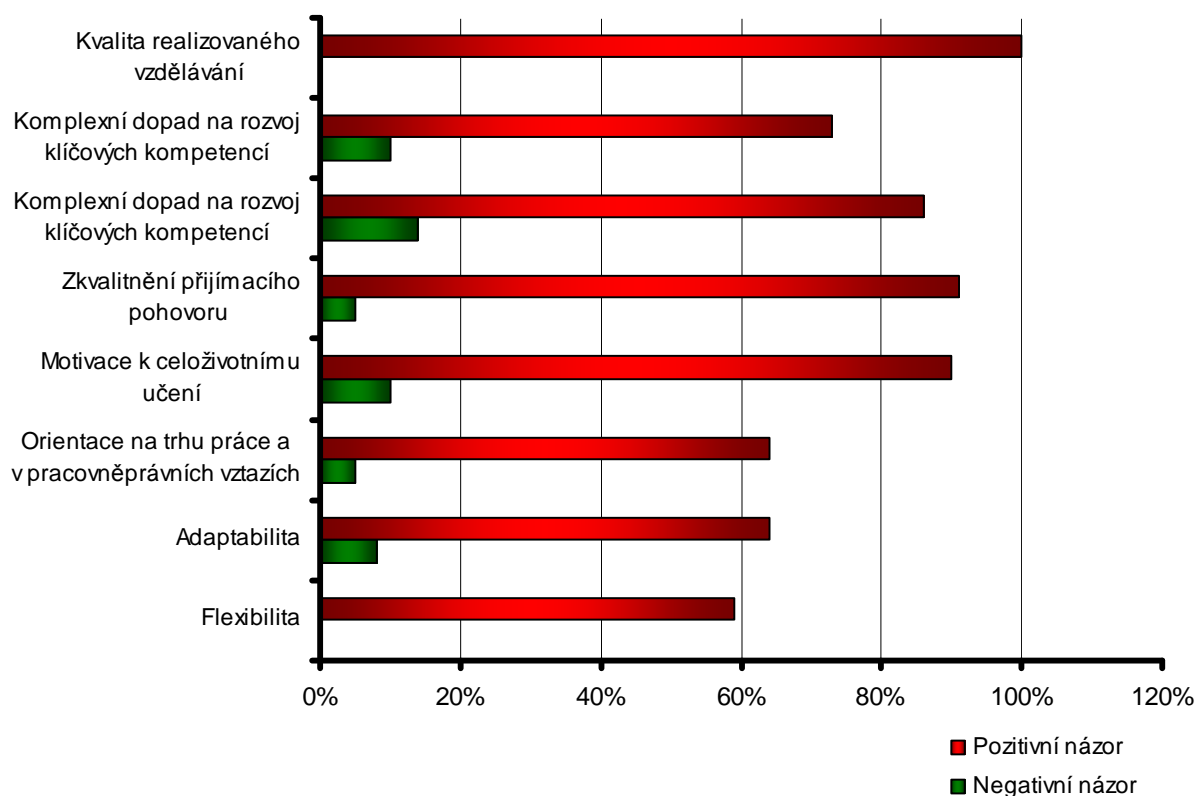
Plánovaný dopad na cílovou skupinu	Vytvořená otázka	Pozitivní hodnocení	Negativní hodnocení
1. Rozvoj flexibility na trhu práce	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jak hodnotíte vliv absolvovaných školení na růst Vaší flexibility (schopnost rychle se přizpůsobovat měnícímu se prostředí). Jste 	59%	0%

	nyní schopen(na) se přizpůsobovat:		
2. Adaptabilita na novou pracovní pozici	<ul style="list-style-type: none"> Jak hodnotíte vliv absolvované praxe na růst Vaší adaptability (schopnost rychle se přizpůsobovat pracovním nárokům budoucích zaměstnavatelů)? 	64%	8%
3. Orientace na trhu práce a v pracovněprávních vztazích	<ul style="list-style-type: none"> Jak Vám pomohlo absolvování personálně-poradenských a psychodiagnostických aktivit ke zvýšení povědomí o Vašem možném uplatnění na trhu práce? 	64%	5%
4. Znalosti a dovednosti, které nelze získat v běžném vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> Jaké znalosti a dovednosti jste nemohli získat ve škole a získali jste nyní? 	<ul style="list-style-type: none"> rozhodovací dovednosti (4%) <ul style="list-style-type: none"> vyjednávání a argumentace (11%) řešení konfliktních situací (16%) komunikační dovednosti, techniky interní komunikace (8%) asertivní jednání (12%) sebeprezentační dovednosti (15%) orientace na trhu práce (13%) schopnost kvalitní sebeprezentace při přijímacím pohovoru (20%) 	
5. Motivace k celoživotnímu učení	<ul style="list-style-type: none"> Myslíte si, že celoživotní vzdělávání a trvalé prohlubování profesních dovedností je dnes nutností? 	90%	10%
6. Zkvalitnění přijímacího pohovoru účastníka o zaměstnání	<ul style="list-style-type: none"> Zjistili jste, jaká vylepšení ve své sebeprezentaci při přijímacím pohovoru byste mohli využít? 	91%	5%

Komplexní dopad projektu	Vytvořená otázka		
Komplexní dopad na rozvoj klíčových kompetencí	<ul style="list-style-type: none"> Jak byste ohodnotili význam školení, která jste právě absolvovali? 	86%	14%
	<ul style="list-style-type: none"> Jak hodnotíte celkový přínos, které právě proběhnuté vzdělávací kurzy pro Vás měly? 	73%	10%
Kvalita realizovaného vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> Jak hodnotíte formu, přístupnost a pochopitelnost předávaných informací? 	100%	0%

Tabulka posuzuje pouze pozitivní a negativní odpovědi, abstrahuje zcela od odpovědí nevíme či nelze říci a pro zjednodušení klade na roveň kladné (zásadní, spíše zásadní) a záporné (spíše nezásadní, nezásadní) odpovědi.

Graf č. 5.11.1 – Evaluace projektu pomocí dotazníkového šetření



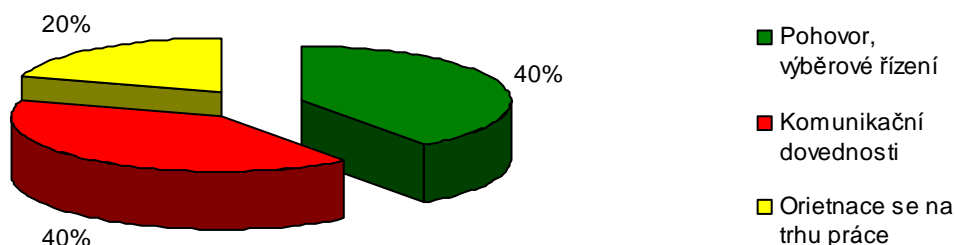
Jak vyplývá se shrnutí, které je transparentně shrnuto v grafu č. 5.11.1. je dopad vesměs velmi pozitivní. Negativní reakce se objevují u šesti oblastí s posuzovaných osmi. Významnější počty přesahující 10% jsou viditelné v celkovém hodnocení dopadu projektu a jeho významu, na hranici 10% se také vyskytuje názor negující nutnost celoživotního učení.

Ze shrnutí evaluace dopadů projektu je patrný přínos pro účastníky projektu, který deklarují jak v jednotlivých oblastech, tak i v celkovém hodnocení kvality předávaných informací i významu a přínosu projektu.

6. Analýza dopadů projektových aktivit – řízené rozhovory

V rámci řízených rozhovorů byly položeny následující otázky a rozvinuta debata k těmto tématům:

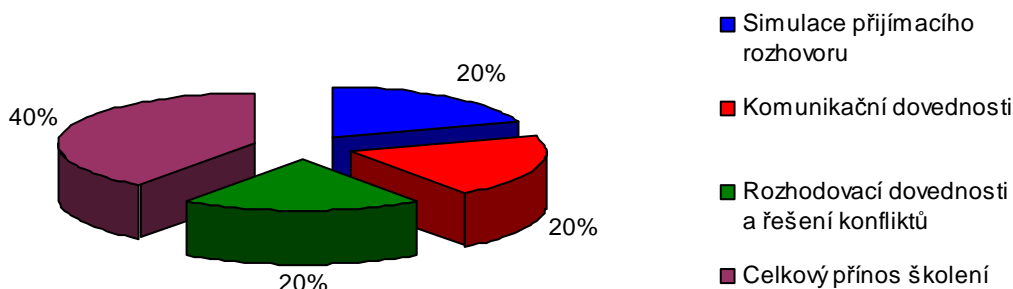
1. Jaký přínos vidí absolventi školení s větším odstupem času?



Komentář:

Nejčastěji skloňovaný přínos školení byl patrný v oblasti získání zkušeností v mezilidské komunikaci a také v oblasti přístupu k výběrovému řízení vedoucí k získání pracovního místa. Dopady se týkají především nalezení sebevědomí v přístupu k hledání zaměstnání. Dotazovaní mají pocit, že jsou flexibilnější v požadavcích trhu práce, lépe připraveni na pracovní pohovor a získali řadu komunikačních dovedností.

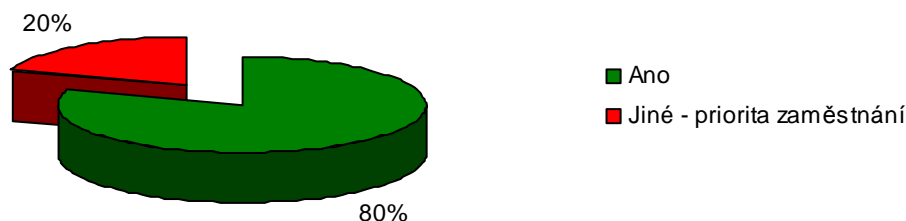
2. Jaká část školení pro ně měla největší význam?



Komentář:

Za největší přínos absolvovaného školení považují dotazovaní celkový dopad všech školení zvyšující jejich sebevědomí, komunikační a rozhodovací dovednosti a také získání návodu k řešení konfliktních situací. Někteří dotazovaní jmenují některé lektory a považují za velký přínos návštěvu právě jejich školení.

3. Jestli by se podobného školení zúčastnili opět?



Komentář:

U všech dotazovaných byla zjištěna kladná reakce ve vztahu k účasti na podobném školení. Jedinou variantou bylo v současnosti stanovená prioritita nalézt zaměstnání a nepodstupovat již další školení, která poskytují zkušenosti a schopnosti právě k nalezení zaměstnání.



7. Evaluace dopadů projektu – shrnutí

Při celkovém shrnutí evaluace dopadů projektu lze konstatovat vesměs pozitivní reakce, které byly zjištěny mezi dotazovanými účastníky a následně absolventy školení.

Z krátkodobého hlediska hodnotili účastníci školení jeho přínos, význam i smysl pro jejich budoucí uplatnění velmi pozitivně. V řízených rozhovorech realizovaných s odstupem času po ukončení školení byl tento pozitivní trend potvrzen. Z pohledu účastníků školení měly tedy vyučované kurzy význam i ze střednědobého hlediska. Pozitivní výsledky získané dotazníkovým šetřením bezprostředně po ukončení kurzů nebyly příliš ovlivněny emocemi z právě získaného dojmu.

V dotazníkovém šetření a řízených rozhovorech bylo dále řečeno, že kurzy účastníky bavily. Ocenili, že existuje možnost tohoto typu vzdělávání, které povzbuzuje a motivuje k nalezení práce.

8. Doporučení vyplývající z evaluace

Tématická – obsah:

- obohatit školení o pracovně – právních vztazích odbornějšími informacemi nebo praktičtějšími příklady či ukázkami;
- analyzovat různorodost potřeb při získávání praktických zkušeností;
- zajistit každému účastníkovi školení individuální přístup k získávání praktických zkušeností.

Způsob realizace školení:

- větší časová rezerva pro vytipování, oslovení a dohodnutí lektorů;
- větší zástupnost lektorů;
- více hodin zaměřených na praktické získávání zkušeností;
- větší propagace akce.



Příloha č. 1 – Dotazník

HODNOTÍCÍ DOTAZNÍK PROJEKTU

„K2 ... klíčovými Kompetencemi na vrchol své Kariéry“
CZ.04.3.07/1.1.01.4/1153



Dovolujeme si Vás oslovit s dotazníkem, který by měl posoudit individuální přínos, který pro Vás vzdělávání a následné aktivity projektu měly. Zaškrtněte, prosím, vždy jednu odpověď s výjimkou otázky č. 6, kde je přípustných více odpovědí. Pokud budete chtít vyjádřit svůj názor, doporučení či postoj k právě proběhlému školení, je k tomu ponecháno místo v závěru dotazníku.

1. Jak byste ohodnotili význam školení, která jste právě absolvovali?

- a) přínosné
- b) spíše přínosné
- c) nelze říci
- d) spíše nepřínosné
- e) nepřínosné

2. Jak hodnotíte vliv absolvovaných školení na růst Vaší flexibility (schopnost rychle se přizpůsobovat měnícímu se prostředí). Jste nyní schopen(na) se přizpůsobovat:

- a) rychleji
- b) spíše rychleji
- c) nelze říci
- d) spíše pomaleji
- e) pomaleji

3. Pomohla účast na školení zvýšit Vaše sebevědomí ve vztahu k získání či vykonávání práce?

- a) ano
- b) ne
- c) jiné, uveďte prosím konkrétně:

.....
.....

4. Jak hodnotíte vliv projektových aktivit na možnost snadnějšího získání nového pracovního místa?

- a) zásadní
- b) spíše zásadní
- c) nelze říci
- d) spíše nezásadní
- e) nezásadní

5. Jak Vám pomohlo absolvování personálně-poradenských a psychodiagnostických aktivit ke zvýšení povědomí o Vašem možném uplatnění na trhu práce?

- a) zásadně
- b) spíše zásadně
- c) nelze říci
- d) spíše málo
- e) málo



6. Jaké znalosti a dovednosti jste nemohli získat ve škole a získali jste nyní?

(vyplňte jednu či více variant)

- a) rozhodovací dovednosti
- b) vyjednávání a argumentace
- c) řešení konfliktních situací
- d) komunikační dovednosti, techniky interní komunikace
- e) asertivní jednání
- f) sebeprezentační dovednosti
- g) orientace na trhu práce
- h) schopnost kvalitní sebe prezentace při přijímacím pohovoru

7. Zjistili jste, jaká vylepšení ve své sebe prezentaci při přijímacím pohovoru byste mohli využít?

- a) ano
- b) ne
- c) jiné, uveďte konkrétně:

.....
.....
.....

8. Myslíte si, že celoživotní vzdělávání a trvalé prohlubování profesních dovedností je dnes nutností?

- a) ano
- b) ne
- c) jiné, uveďte konkrétně:

.....
.....
.....

9. Jak hodnotíte formu, přístupnost a pochopitelnost předávaných informací?

- a) vhodná
- b) spíše vhodná
- c) nevím
- d) spíše nevhodná
- e) nevhodná

10. Jak hodnotíte celkový přínos, které právě proběhnuté vzdělávací kurzy pro Vás měly?

- a) zásadní
- b) spíše zásadní
- c) nelze říci
- d) spíše nezásadní
- e) nezásadní

Pokud se dopad, který na Vás proběhlé vzdělávání a praxe měly, nevyskytl v předcházejících otázkách, napište jej, prosím, zde:

.....
.....
.....
.....
.....

Děkujeme za spolupráci.