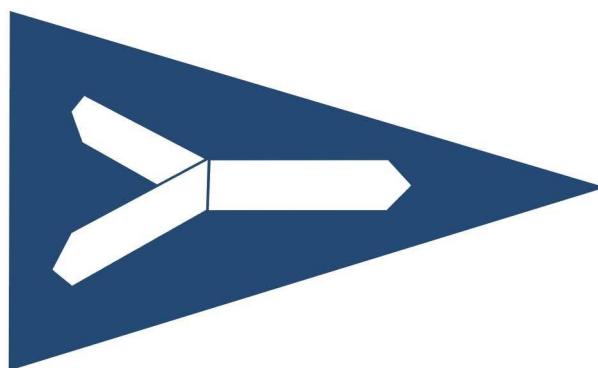




ZAWODOWE DROGOWSKAZY

„Wsparcie dla modernizacji oferty szkół o profilu zawodowym”



Raport ocena szkoleń

ECORYS Nederland BV

Warszawa, październik 2006



1. Informacje ogólne

Raport zawiera zbiorcze wyniki oceny szkoleń uzyskane na podstawie formularzy ankiety oceny szkoleń (formularz ankiety por załącznik 25). Pytania ankiety sporządzono zgodnie z wymaganiami zawartymi w „Zakresie Zadań Wykonawcy”.

Ankieta oceny szkolenia przeprowadzona została wśród wszystkich uczestników szkoleń Projektu Zawodowe Drogowskazy. Uczestnicy udzielali odpowiedzi ostatniego dnia szkolenia, anonimowo w formie pisemnej.

Łącznie wypełnione zostały 4394 ankiety przez uczestników szkoleń wszystkich trzech komponentów. Dla wszystkich rodzajów i miejsc szkoleń pytania ankiety były identyczne.

2. Struktura ankietowanych

Ankiety wypełniło 4394 spośród 4470 beneficjentów Projektu – różnica pomiędzy tymi dwoma wartościami jest wynikiem braku informacji zwrotnych od uczestników doradztwa indywidualnego, wśród, których ankieta nie była przeprowadzana ze względu na specyficzny sposób prowadzonych usług, nie pozwalający na ocenę na podstawie standardowej ankiety.

Tabela 1. Ilość wypełnionych ankiet dla każdego z komponentów

Komponent	Ilość uczestników	Ilość wypełnionych ankiet
Komponent I - Szkolenia z zakresu metodyki orientacji i poradnictwa zawodowego	2042	2040
Komponent II - Szkolenia z zakresu metodyki nauczania przedsiębiorczości	2028	2026
Komponent III - Warsztaty Innowacyjności	403	328
RAZEM	4473	4394

W ankietach uczestnicy wpisywali również swoje dane dotyczące wieku, doświadczenia w wykonywaniu usług związanych z tematem szkolenia oraz specjalistycznego wykształcenia. Na podstawie uzyskanych wiadomości określiliśmy wynik średni dla każdego komponentu oraz średnią dla wszystkich szkoleń.

Tabela 2. Średni wiek ankietowanych w podziale na komponenty

Komponent	Średni wiek ankietowanych
Komponent I – Szkolenia z zakresu metodyki orientacji i poradnictwa zawodowego	39
Komponent II – Szkolenia z zakresu metodyki nauczania przedsiębiorczości	40
Komponent III - Warsztaty Innowacyjności	41
Średnia dla wszystkich komponentów	39

Pozostałe odpowiedzi ze względu na zróżnicowanie, niepełne odpowiedzi lub ich brak, nie pozwalają na przedstawienie wyników w syntetycznej formie. Duże zróżnicowanie w wykształceniu specjalistycznym i doświadczeniu na stanowisku specjalisty zauważalne były w przypadku uczestników szkoleń z zakresu metodyki orientacji i poradnictwa zawodowego oraz warsztatów innowacyjności. Z danych pochodzących z formularzy zgłoszeniowych wiemy również, że w tych komponentach uczestnicy zajmują bardzo różne stanowiska (nauczyciele, kadra zarządzająca placówkami oświatowymi, doradcy zawodowi, a nawet pracownicy administracyjni w komponencie III) co mogło mieć wpływ na wyniki ankiet oceniających szkolenie.

Ankieta zawierała dziewięć pytań zamkniętych i trzy otwarte. W pytaniach zamkniętych ankietowani oceniali poszczególne elementy szkolenia w pięciostopniowej skali (pytania numer 1-3 i 6-9) lub wybierali jedną z trzech proponowanych opcji (pytanie 4 i 5).

Odpowiedzi na wszystkie pytania zostały wprowadzone do systemu komputerowego, w którym zostało wygenerowane podsumowanie wyników. Uzyskane dane, pokazujące udział procentowy odpowiedzi przedstawiamy poniżej w postaci wykresów i krótkiego opisu interpretacji wyników.

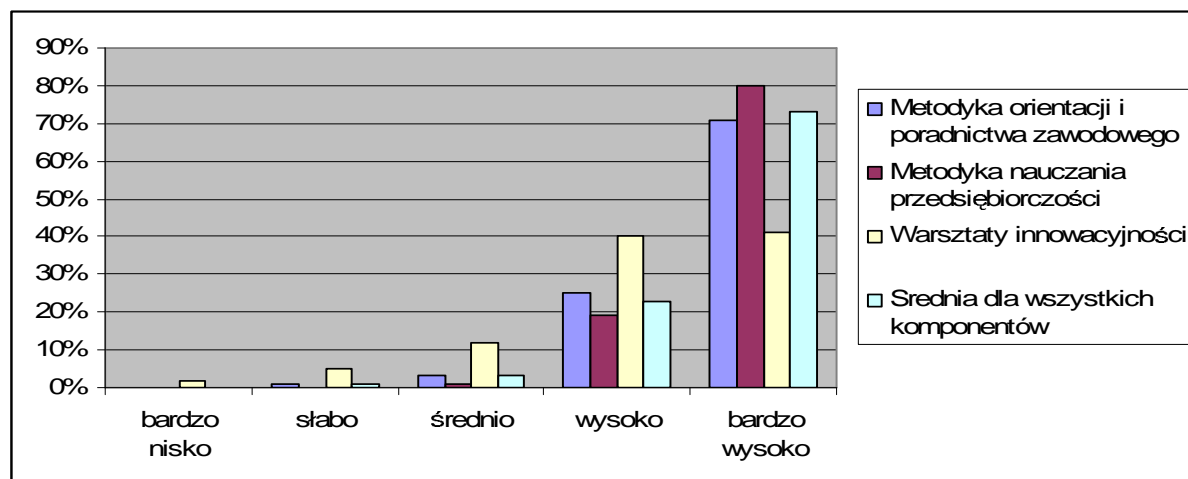
Odpowiedzi na pytania otwarte pozwalają na jakościową analizę danych, dlatego też zaprezentujemy kilka przykładów najbardziej charakterystycznych dla danego pytania.

Problem w interpretacji danych związany był także z brakiem odpowiedzi na pytania otwarte, bądź odpowiedzi niejasno sformułowane, nie pozwalające na jednoznaczną interpretację.

3. Ocena szkoleń – wyniki ankiety

Pierwszą z ocenianych kategorii była ocena tematyki szkolenia, ankietowani w pięciostopniowej skali (od 1 – bardzo niezadowolający do 5 – bardzo dobry). Wyniki oceny wskazuje rysunek nr 1.

Wykres 1. Wyniki odpowiedzi na pytanie: „Jak Pan/Pani ocenia temat szkolenia?”



Najwyżej oceniony został temat „Szkolenia z zakresu metodyki nauczania przedsiębiorczości” jako bardzo ciekawy został określony przez 1607 uczestników szkoleń, stanowiących 80% ankietowanych w tym komponentencie.

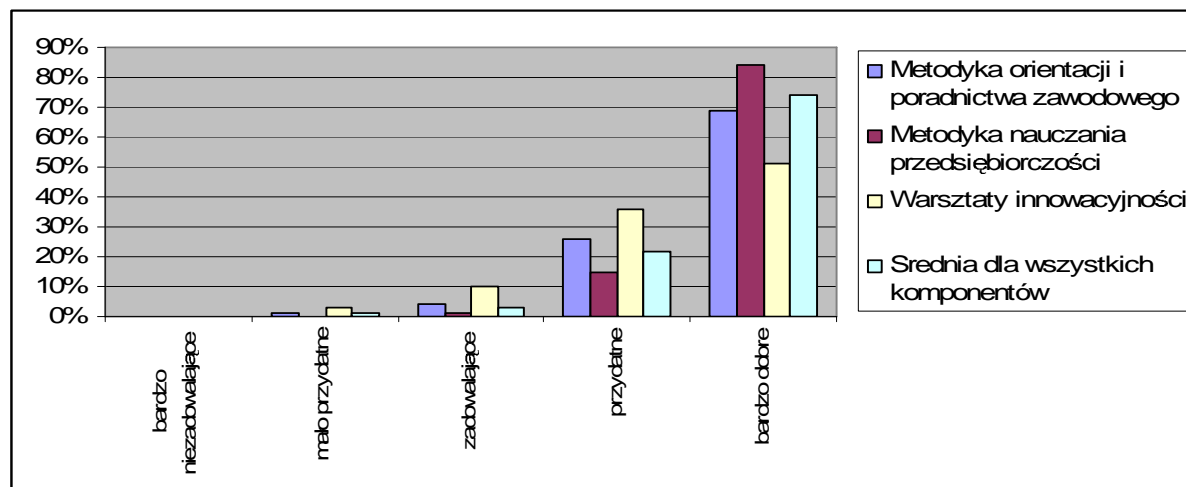
Wysoką ocenę uzyskał również temat szkolenia „Metodologia orientacji i poradnictwa zawodowego”, najwyższą ocenę wystawiło 73% uczestników tych szkoleń (1419 osób).

W kontekście szkoleń w pierwszym i drugim komponentencie, najniżej zostały ocenione warsztaty innowacyjności. Należy podkreślić, że ogólna ocena jaką wystawili uczestnicy warsztatów innowacyjności była bardzo dobra, ponieważ aż 80% ankietowanych oceniło szkolenie „wysoko” i „bardzo wysoko”. Powodem, dla którego atrakcyjność tematyki warsztatów innowacyjności była niższa, jest prawdopodobnie postrzeganie ich przez uczestników jako „obowiązkowych” zajęć, które są konsekwencją uzyskanej pomocy z funduszy Phare.

Średnia ocena wszystkich tematów ukształtowała się na poziomie wartości punktowej 4,68 (punktacja 1-5), a więc bardzo wysoko.

Kolejnym ocenianym zagadnieniem była ocena materiałów szkoleniowych pod względem ich jakości i przydatności. Rozłożenie ocen ilustruje wykres Rys. 2.

Wykres 2. Procentowy udział odpowiedzi na pytanie „Jak Pan/Pani ocenia jakość i przydatność materiałów szkoleniowych otrzymanych w czasie szkolenia?”

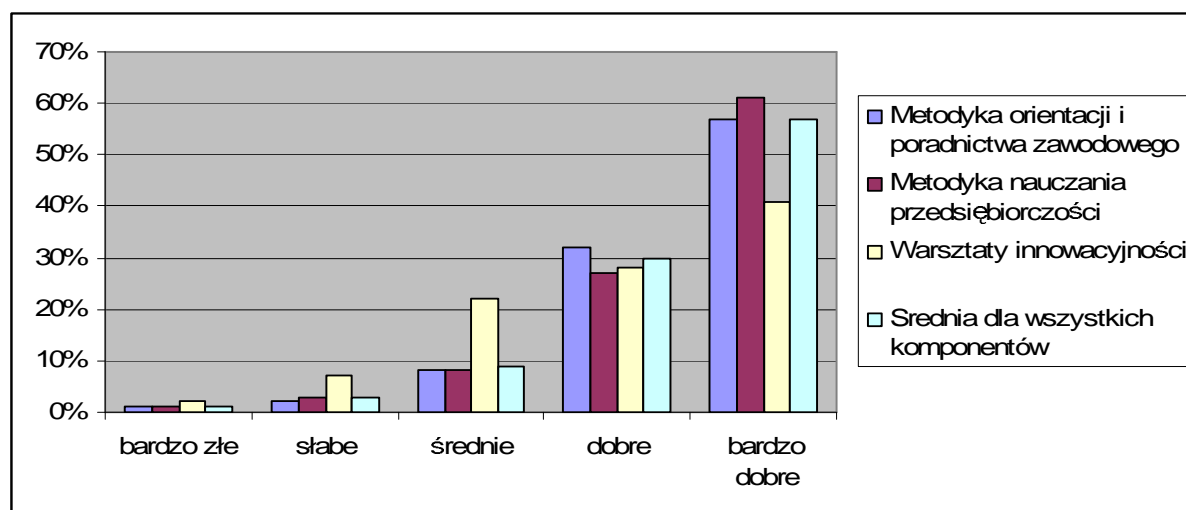


Jako bardzo dobre i przydatne materiały szkoleniowe określiło 95% uczestników szkoleń dotyczących poradnictwa zawodowego, 87% ankietowanych uczestniczących w warsztatach innowacyjności i aż 99% uczestników szkoleń z zakresu metodyki nauczania przedsiębiorczości.

Ogólna ocena materiałów szkoleniowych przekazanych uczestnikom na szkoleniach na skali od jednego do pięciu wyniosła aż 4,69.

Trzecie pytanie dotyczyło warunków lokalowych i organizacji szkoleń, średnia ocena dla tego pytania wynosi (punktacja 1-5) 4,4. Udział procentowy odpowiedzi przedstawia Rys. 3.

Wykres 3. Odpowiedzi ankietowanych na pytanie: „Jak Pan/Pani ocenia przygotowanie techniczne, warunki lokalowe i organizację szkolenia”



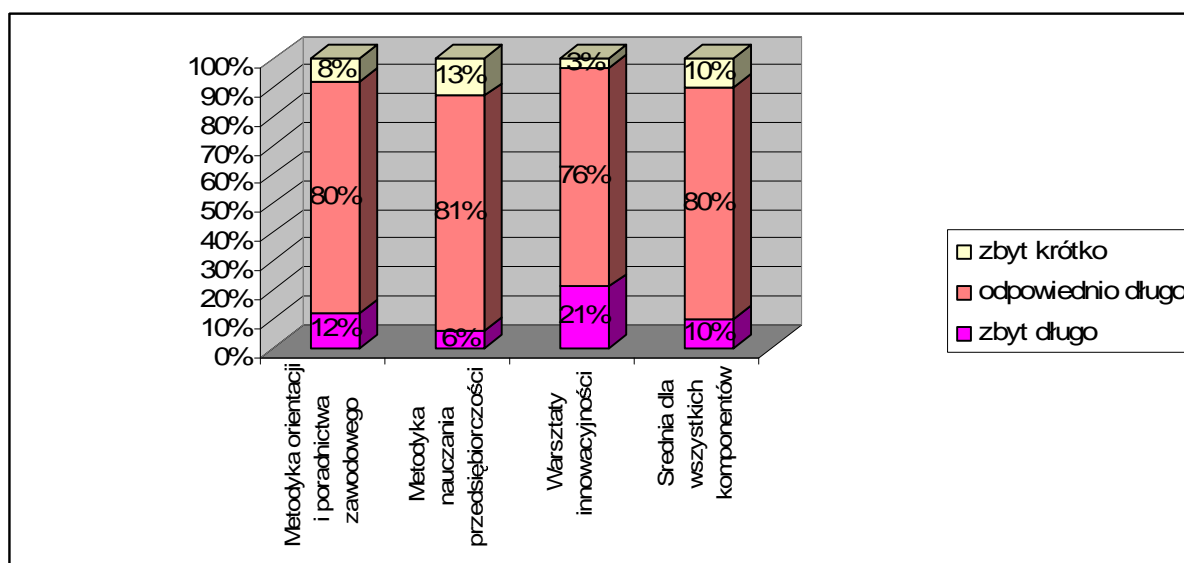
Trudno określić przyczyny zróżnicowanej oceny technicznego przygotowania szkoleń, gdyż szkolenia ze wszystkich zakresów, realizowane były przez te same biura i odbywały się w tych samych ośrodkach. Pomimo zróżnicowania w ocenie zasobów ośrodków pomiędzy uczestnikami poszczególnych komponentów, okazuje się, że miejsca szkoleń zostały odpowiednio dobrane przez

Wykonawcę i przez znaczną większość ankietowanych (87%) zostały ocenione jako dobre i bardzo dobre.

Kolejne dwa pytania dotyczą proporcji czasowych i nasycenia programu szkoleń, ankietowani mieli trzy możliwości odpowiedzi.

Pierwsze z pytań dotyczyło czasu trwania szkolenia oraz programu zajęć. Odpowiedzi w poszczególnych kategoriach obrazują poniższe wykresy.

Wykres 4. Odpowiedzi na pytanie: „Co Pan/Pani sądzi na temat czasu trwania szkolenia oraz programu zajęć – szkolenie trwało:”

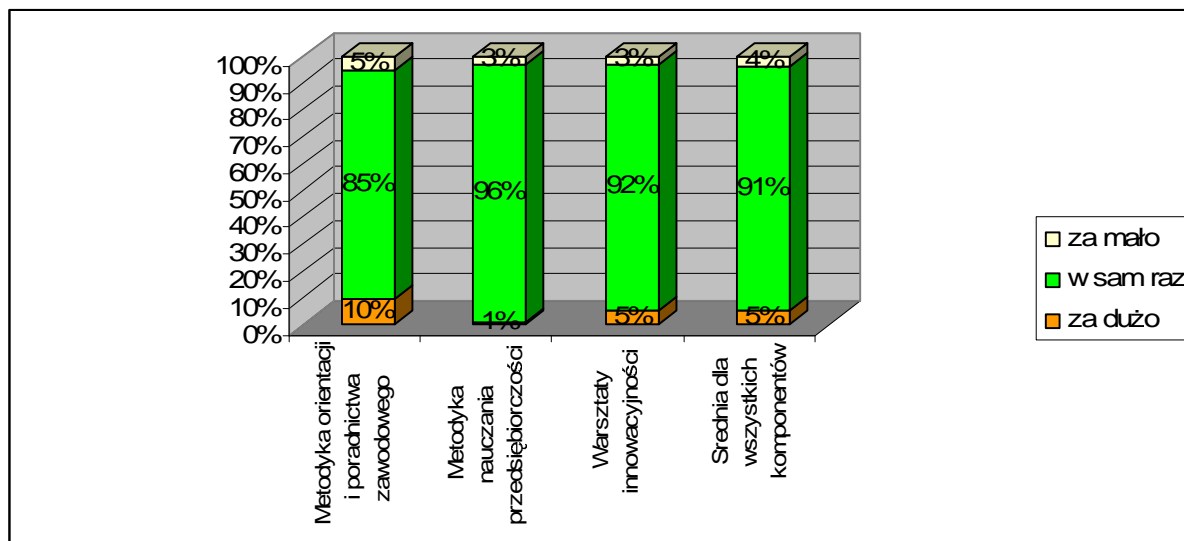


Znacząca większość ankietowanych określiła czas trwania szkolenia jako odpowiedni – we wszystkich komponentach. Oceny „zbyt krótko” i „zbyt długo” znacznie częściej występują wśród uczestników szkoleń komponentu pierwszego i trzeciego. Rozbieżności w ocenach są najprawdopodobniej powodowane znacznym zróżnicowaniem potrzeb szkoleniowych poszczególnych uczestników. Z danych pochodzących z ankiet wiemy, iż uczestnicy szkoleń poradnictwa zawodowego oraz Warsztatów Innowacyjności różnili się przygotowaniem teoretycznym (byli wśród nich doradcy z wieloletnim doświadczeniem, absolwenci studiów kierunkowych, początkujący zainteresowani tematem nauczyciele) i rodzajem obowiązków służbowych (nauczyciele, pedagodzy, doradcy, kadra zarządzająca).

Kolejny podpunkt pytania dotyczył stosunku pomiędzy czasem trwania szkolenia oraz programem zajęć. Ponad 85% ankietowanych uznało, że czasu trwania szkolenia oraz program zajęć były odpowiednie.

Kolejne pytanie dotyczyło proporcji elementów szkolenia takich jak: wykład, wskazywanie przykładów praktycznych i dyskusja. Kolejne wykresy wskazują odpowiedzi udzielone przez ankietowanych.

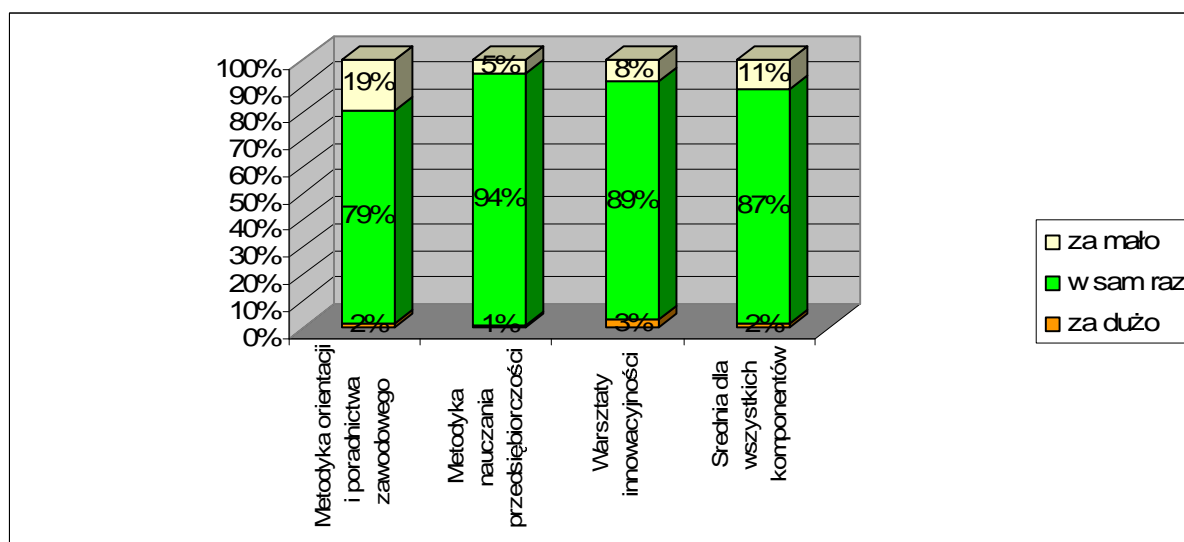
Wykres 5. Odpowiedzi na pytanie: „Jak Pan/Pani ocenia proporcje pomiędzy poszczególnymi elementami szkolenia – wykład trwa:”



Ankietowani określili czas zajęć teoretycznych za odpowiedni, średnia dla wszystkich uczestników, którzy określili czas szkolenia jako odpowiedni wynosi 91%.

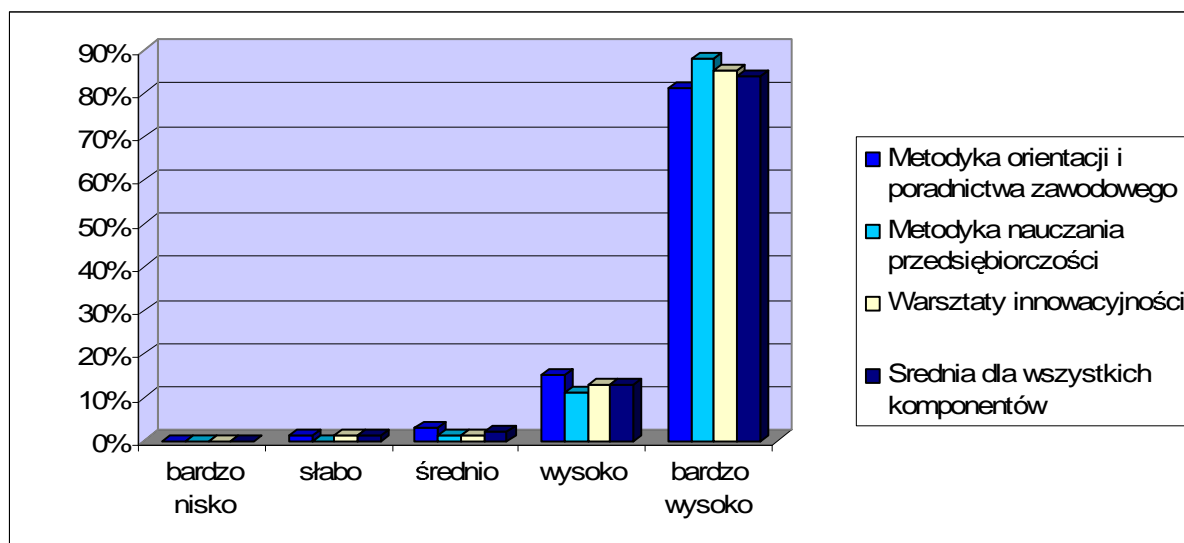
Następny podpunkt dotyczył zawartości przykładów praktycznych w programie szkolenia. Największy niedobór ćwiczeń stwierdzili uczestnicy szkoleń z zakresu metodyki i poradnictwa zawodowego. Odsetek osób w tej grupie wskazujących zapotrzebowanie na zwiększenie nacisku na praktykę, wyniósł 19%. Jednocześnie znaczna większość, bo niemal 80 % ankietowanych uznała, że czas poświęcony na zajęcia praktyczne był właściwy.

Wykres 6. Odpowiedzi na pytanie: „Jak Pan/Pani ocenia proporcje pomiędzy poszczególnymi elementami szkolenia – przykłady praktyczne prezentowane były:”



Kolejne pytania dotyczą wykładowców prowadzących szkolenia; ankietowani oceniali ich w skali od 1 do 5 w dwóch kategoriach. Pierwszą kategorią było przygotowanie praktyczne trenerów do prowadzenia zajęć.

Wykres 7. Odpowiedzi na pytanie: „Jak Pan/Pani ocenia wykładowców prowadzących szkolenie – przygotowanie praktyczne:”



Najlepiej zostali ocenieni wykładowcy szkoleń z zakresu metodyki nauczania przedsiębiorczości. Bardzo dobrą ocenę posiadanych umiejętności praktycznych, wykładowcy drugiego komponentu uzyskali od 1782 osób, co stanowi 88% ankietowanych w tym komponentcie.

Nieco niższe oceny uzyskali wykładowcy warsztatów innowacyjności (wysoko i bardzo wysoko oceniło ich 98% ankietowanych) i metodyki orientacji i poradnictwa zawodowego (wysoko i bardzo wysoko oceniło ich 96% ankietowanych).

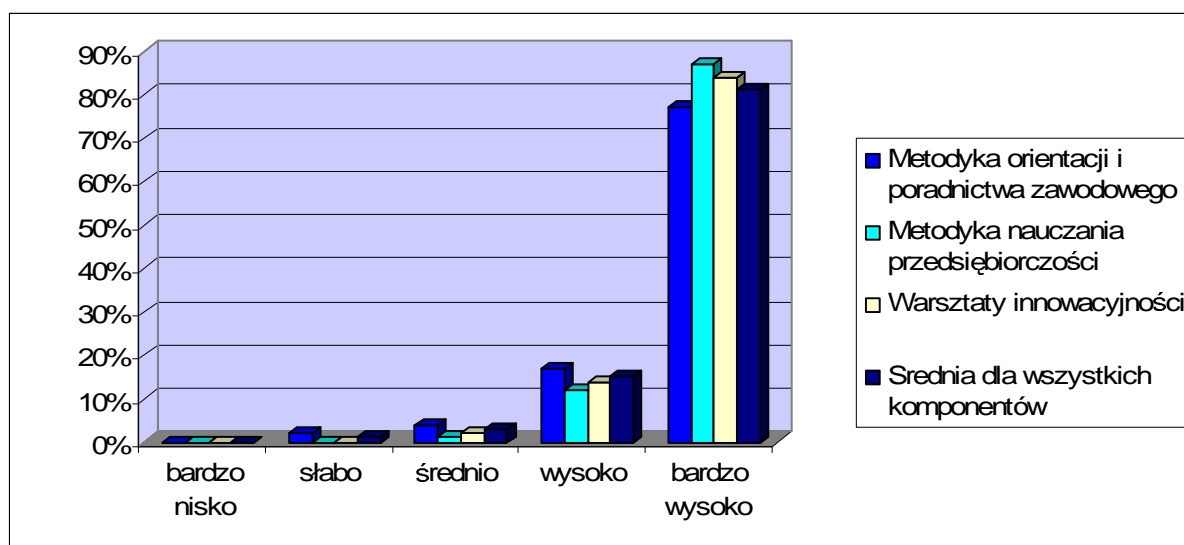
Średnia ocena punktowa dla wszystkich komponentów w tej kategorii wynosi 4,8, a oceny bardzo wysokie wystawione zostały przez 84% ankietowanych.

Trochę słabszy wynik oceny wykładowców szkoleń z zakresu metodyki orientacji i poradnictwa zawodowego mógł być spowodowany stosowaniem skali porównawczej przez uczestników (zajęcia w każdej grupie prowadzone były przez dwóch trenerów). Stąd też w tym komponentcie występują bardziej zróżnicowane oceny.

Kolejną kategorią oceny była komunikatywność trenera i jego zdolność do podtrzymywania zainteresowania słuchaczy.

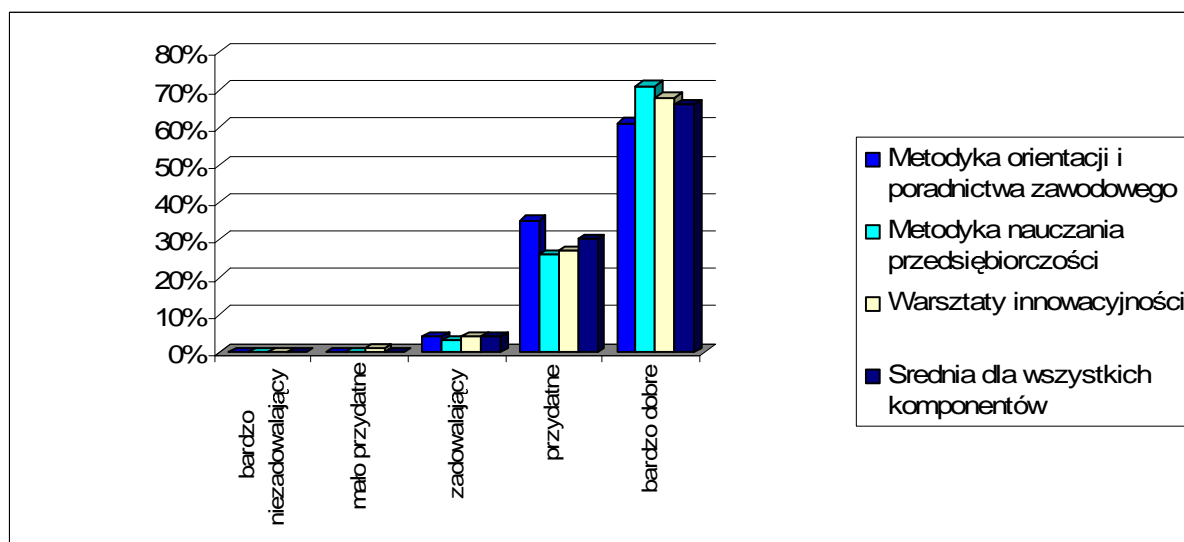
Wyniki w tej kategorii są średnio o 4% niższe niż w poprzedniej kategorii oceny – notę „bardzo wysoko” trenerzy otrzymali średnio od 80% uczestników. Podobnie jak poprzednio największe zróżnicowanie ocen występuje w przypadku szkoleń prowadzonych przez dwóch wykładowców. Mimo nieco słabszego wyniku niż w przypadku oceny przygotowania praktycznego wykładowców, noty są bardzo dobre. Udział procentowy odpowiedzi wysoko i bardzo wysoko w komponentcie I wynosi 94%, w komponentcie II - 99%, a w komponentcie III – 98%.

Wykres 8. Odpowiedzi na pytanie: „Jak Pan/Pani ocenia wykładowców prowadzących szkolenie – Sposób prowadzenia zajęć pod kątem podtrzymywania zainteresowania słuchaczy i komunikacji:”



Następne wartości dotyczą oceny środków dydaktycznych stosowanych w trakcie zajęć przez wykładowców. Oceniana była przydatność, ilość i jakość środków usprawniających proces nauczania.

Wykres 9. Odpowiedzi na pytanie: „Jak Pan/Pani ocenia środki dydaktyczne stosowane przez wykładowców w czasie szkolenia?”

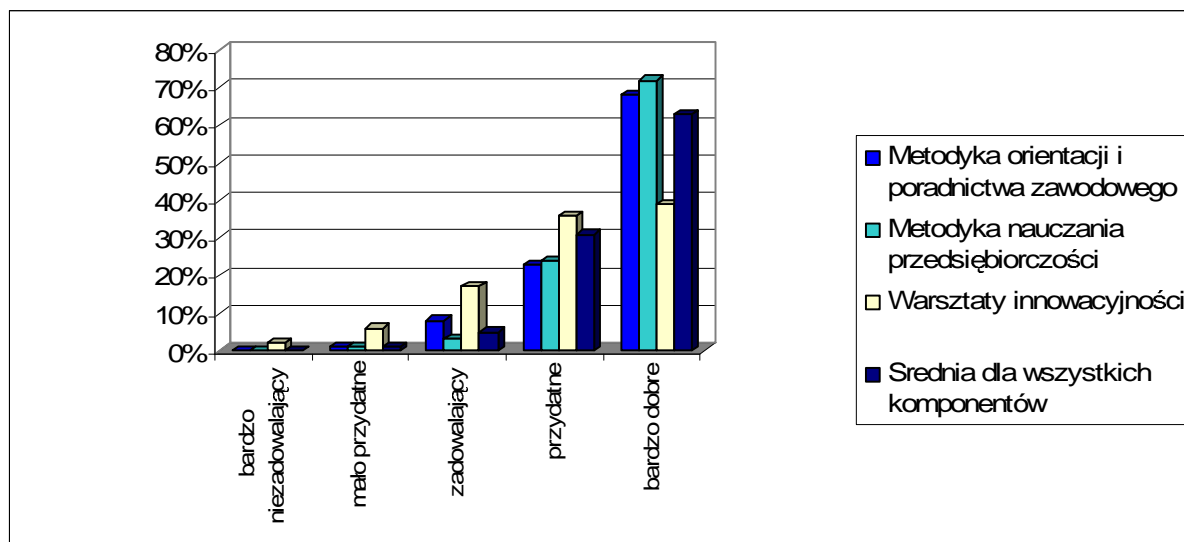


W kolejnym pytaniu uczestnicy określali stopień przydatności pozyskanej na szkoleniach wiedzy w codziennej pracy. Ogólna ocena punktowa w skali 1-5 wyniosła 4,53.

Szczególnie zróżnicowane wyniki wykazane zostały dla Warsztatów Innowacyjności gdzie były największe różnice w zakresie obowiązków zawodowych uczestników, wśród nich znajdowała się zarówno kadra dydaktyczna, zarządzająca (stanowiąca 39,6 uczestników doradztwa), personel doradczy, a nawet pracownicy administracyjni. Mimo olbrzymich różnic w potrzebach szkoleniowych uczestników, jako „bardzo dobre” lub „przydatne” Warsztaty Innowacyjności określiło 75%

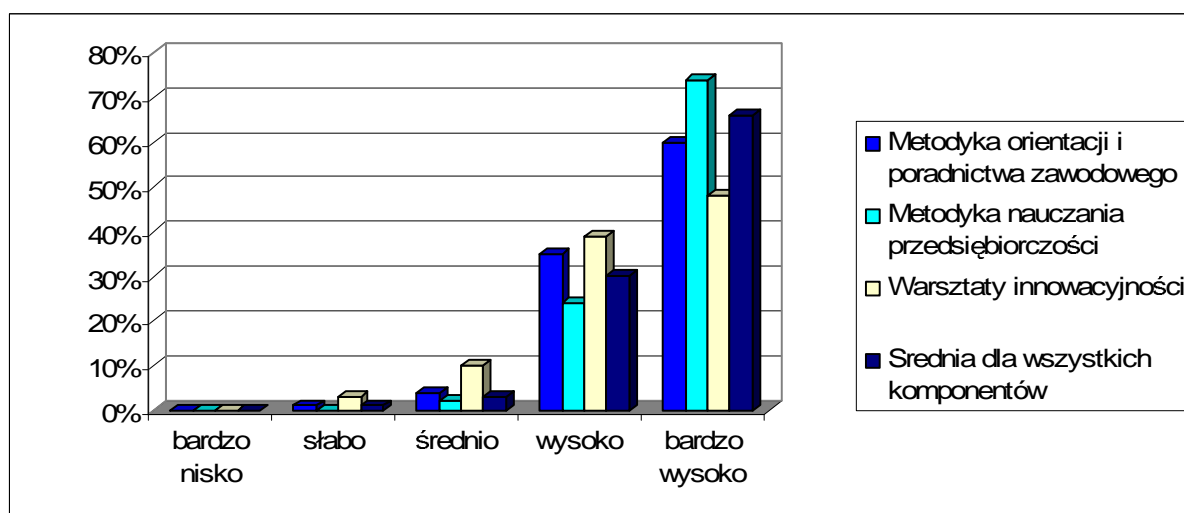
uczestników. Dla porównania te kategorie w komponencie I – szkolenia z zakresu metodyki orientacji i poradnictwa zawodowego określiło 91% ankietowanych, a w przypadku szkoleń z zakresu metodyki nauczania przedsiębiorczości 96%.

Wykres 10. Odpowiedzi na pytanie: „Jak Pan/Pani ocenia szkolenie pod względem uzyskanej wiedzy oraz doświadczeń pomocnych w codziennej pracy?”



Ostatnie pytanie zamknięte ankiety dotyczyło ogólnej oceny szkolenia. Jak w poprzedniej kategorii największe zróżnicowanie ocen występuje w przypadku szkoleń komponentu III, ocena ogólna prawdopodobnie jest związana bezpośrednio z możliwością wykorzystania uzyskanej wiedzy w pracy zawodowej, oraz realizacją potrzeb szkoleniowych uczestników – oceny „wysoko” i „bardzo wysoko” wystawiło 87% uczestników. Nieco mniejsze wahania występują w ocenie szkoleń z zakresu metodyki orientacji i poradnictwa zawodowego najwyższe dwie oceny zakreśliło tu 95% uczestników, a na szkoleniach z zakresu metodyki nauczania przedsiębiorczości 98% ankietowanych.

Wykres 11. Odpowiedzi na pytanie: „Jaka jest Pana/Pani ogólna ocena szkolenia?”



W ankiecie zawarliśmy również pytania otwarte dotyczące: rodzaju korzyści uzyskanych przez uczestnika, czynników wpływających na jakość szkolenia oraz potrzeby kontynuacji projektu i ewentualnych tematów przyszłych szkoleń.

Niestety forma pytań sprawiła, że nie możemy w syntetycznej postaci przedstawić odpowiedzi. Z tego powodu postanowiliśmy zaprezentować kilka wypowiedzi uczestników, które będą odzwierciedlać najczęściej pojawiające się w formularzach poglądy oraz ich różnorodność.

Na pytanie: Czy uczestnictwo w szkoleniu przyniosło Panu/Pani korzyści jeśli tak to jakie?, ankietowani bardzo często nie udzielali odpowiedzi w ogóle, jednak jeśli odpowiedź była udzielona zazwyczaj była ona twierdząca z różnego rodzaju opisami.

Najczęściej pojawiające się odpowiedzi dla komponentu I i II to uzyskanie dodatkowej wiedzy i materiałów szkoleniowych, niektórzy zauważali również czynnik motywacyjny płynący z udziału w szkoleniu. Poniżej znajduje się kilka oryginalnych odpowiedzi:

Komponent I, szkolenia z metodyki orientacji i poradnictwa zawodowego

- Tak - poszerzenie wiedzy na temat poradnictwa zawodowego
- Nowe wiadomości, ćwiczenia, wymiana doświadczeń, ciekawe osoby do współpracy
- Tak - dało mi ogólny obraz pracy doradcy, poszerzyło moją wiedzę z tego zakresu, zachęciło do dalszej pracy

Komponent II, szkolenia z zakresu metodyki nauczania przedsiębiorczości

- Materiały, ćwiczenia mogę wykorzystać na lekcjach z przedsiębiorczości i innych ekonomicznych
- Otrzymałam przydatne scenariusze do wykorzystania nie tylko na lekcjach przedsiębiorczości
- Wymiana kontaktów, doświadczeń, propozycje ćwiczeń

W komponencie III pojawiają się większe rozbieżności w odpowiedziach, a nawet uwagi na temat przedmiotu zajęć. Poniżej znajdują się wypowiedzi uczestników warsztatów innowacyjności.

- Poznanie nowych metod aktywizujących. Materiały szkoleniowe "Portfolio Kariery"
- Usystematyzowanie wiedzy
- Umiejętność tworzenia zespołów, ukierunkowanie na realizację konkretnych zadań
- Nowe spojrzenie na rozwiązywanie problemów, nawiązanie kontaktu z innymi szkołami
- Spodziewałem się innego zakresu szkolenia. Zależało mi na uzyskaniu informacji na temat technicznej, ekonomicznej i organizacyjnej obsługi projektu.

Drugie pytanie otwarte ankiety brzmiało: Co według Pani/Pana wpłynęłoby na podniesienie jakości szkolenia? Uczestnicy często wskazywali tu na większą ilość ćwiczeń praktycznych, dodatkowe wyposażenie sal wykładowych (pracownie komputerowe). Pytanie to najczęściej było pomijane przez ankietowanych, często również zdarzały się adnotacje „bez uwag” lub „szkolenie było na wysokim poziomie”, wybrane często pojawiające się odpowiedzi dla każdego komponentu umieszczamy poniżej.

Szkolenia z zakresu metodyki orientacji i poradnictwa zawodowego

- Odgrywanie scenek, prowadzenie praktycznych warsztatów
- Pogrupowanie uczestników wg stopnia wiedzy z doradztwa
- Dostosowanie ćwiczeń do doświadczeń grupy

Szkolenia z zakresu metodyki nauczania przedsiębiorczości

- Szkolenie w pracowni komputerowej – Internet, arkusze kalkulacyjne
- Klimatyzacja
- Dobór tematyki związanej z zatrudnieniem i bezrobociem
- Pracownia komputerowa
- Pogoda

Warsztaty Innowacyjności

- Spojrzenie na projekt z innej perspektywy
- Większa ilość ćwiczeń
- Możliwość korzystania z komputerów i "przerobienie" pokazanego programu "Piramida Kariery2"
- Grill lub ognisko integracyjne, bardziej urozmaicone wyżywienie

Ostatnie pytanie ankiety dotyczyło potrzeby kontynuacji projektu i ewentualnej tematyki szkoleń w nim realizowanych. Ankietowani najczęściej udzielali bardzo lakonicznych twierdzących odpowiedzi np. „zdecydowanie tak”.

Poniżej podajemy najczęściej pojawiające się w odpowiedziach tematy szkoleń właściwe dla każdego z komponentów.

Szkolenia z zakresu metodyki orientacji i poradnictwa zawodowego

- Tak, warsztaty doradcze dla młodzieży i osób dorosłych, często bezrobotnych
- Uważam, że jest potrzeba kontynuacji Projektu, ponieważ dopiero do niedawna rozwija się i działa doradca w szkole.
- Szkolenie w zakresie pisania projektów, aby móc pozyskać środki
- Tak - aktualizacja informacji, wymiana doświadczeń, stworzenie grup wsparcia

Szkolenia z zakresu metodyki nauczania przedsiębiorczości

- Tak w zakresie podatków
- Finanse
- Tematyka dotycząca przedsiębiorczości w powiązaniu z egzaminem zawodowym
- Pozyskiwanie funduszy z UE
- Kierunkowe szkolenia z poszczególnych dziedzin przedsiębiorczości, np. Rynek pracy, aktywne poszukiwanie pracy a także na przykład „Fundusze unijne”

Warsztaty Innowacyjności

- Dodatkowe zajęcia z pisania sprawozdań, zamknięcia projektu
- Rozwijanie nowych projektów, pisanie wniosków, nowe projekty
- Zarządzanie projektem

Na podstawie ankiet ewaluacyjnych zrealizowanych szkoleń okazuje się iż średnia ocen na wszystkie pytania jest bardzo wysoka.

Takie wyniki wskazują, że tematyka szkolenia w oczach beneficjentów była bardzo przydatna. Projekt skierowany był do właściwej grupy odbiorców, wykazującej zainteresowanie zaproponowaną tematyką.

Projekt był dobrze zorganizowany pod względem merytorycznym i organizacyjnym.

Uczestnicy szkoleń i doradztwa pogłębili swoje umiejętności oraz wiedzę z tematyki poradnictwa zawodowego, przedsiębiorczości i szeroko pojętego zawodoznawstwa.