

**EVALUACE SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ
REALIZUJÍCÍCH NÁRODNÍ STRATEGICKÝ REFERENČNÍ RÁMEC
V PROGRAMOVÉM OBDOBÍ 2007–2013
(DÍLČÍ ZPRÁVA Č. 2 – ŠETŘENÍ ÚČASTNÍKŮ VZDĚLÁVACÍCH AKCÍ)**

EVALUACE SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ REALIZUJÍCÍCH NÁRODNÍ STRATEGICKÝ REFERENČNÍ RÁMEC V PROGRAMOVÉM OBDOBÍ 2007–2013 DÍLČÍ ZPRÁVA Č. 2 – ŠETŘENÍ ÚČASTNÍKŮ VZDĚLÁVACÍCH AKCÍ

System vzdělávání je hrazen z projektu OP Technická pomoc „System vzdělávání zaměstnanců realizujících NSRR v období 2007–2013“

ZADAVATEL:

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR
Sekce Národního orgánu pro koordinaci
Staroměstské náměstí 6, 110 15 Praha 1



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

ZPRACOVATEL:

Institut evaluací a sociálních analýz (INESAN)

Heřmanova 22, 170 00 PRAHA 7

Tel.: +420 220 190 597

E-mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu

OBSAH

1. ÚVOD	5
1.1 KONTEXT EVALUACE	5
1.2 CÍLE EVALUACE	6
1.3 METODIKA PROVEDENÉHO ŠETŘENÍ	7
1.4 VYSVĚTLIVKY K VÝSLEDKŮM ŠETŘENÍ	8
2. PŘEHLED VÝSLEDKŮ	9
2.1 STRUKTURA ZKOUMANÉHO SOUBORU	9
2.2 VÝSLEDKY PROVEDENÉHO ŠETŘENÍ	10
EO 1a_1: Nabízel Systém vzdělávání 2007–2013 akce, které účastníci hodnotí jako dobře využitelné pro svou práci?	10
EO 1a_2: Které vzdělávací akce přinesly největší hodnotu s ohledem na náklady?.....	16
EO 1a_4: Jaké další faktory nejvíce souvisely s bezprostřední spokojeností účastníků vzdělávání?.....	22
EO 1a_9: Jak kvalitní byly z pohledu potřeb klientů Systému vzdělávání 2007–2013 podklady ke vzdělávacím akcím?.....	25
EO 1b_2: Odpovídal obecný formát vzdělávání potřebám a možnostem účastníků?.....	29
EO 1a_8: Do jaké míry dokázali účastníci kurzů aplikovat nabyté znalosti?	32
EO 2a_1: Ve kterých oblastech existuje nejsilnější potřeba zvyšovat prostřednictvím Systému vzdělávání znalosti a dovednosti organizací implementujících ESIF? Kde jsou největší mezery? Ve kterých oblastech lze očekávat největší tlak na udržování a zvyšování znalostí?	40
EO 2a_2: Je potřeba, aby Systém vzdělávání nabízel kurzy měkkých dovedností? Na které dovednosti by se měl zaměřit především?.....	44
3. DOTAZNÍK PRO ÚČASTNÍKY	47

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1:	Využitelnost kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 pro pracovní činnost účastníků (Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci.)	10
Graf 2:	Bezprostřední využitelnost nových poznatků z kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 (Již během kurzů mne napadlo, jak nové poznatky použiji ve své práci.)	11
Graf 3:	Hodnocení vybraných charakteristik Systému vzdělávání 2007–2013	12
Graf 4:	Srovnání aktuálního hodnocení charakteristik Systému vzdělávání 2007–2013 a jejich vnímané důležitosti.....	12
Graf 5:	Přínos jednotlivých kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 pro pracovní činnost	14
Graf 6:	Hodnocení celkové spokojenosti s nejčastěji navštěvovanými kurzy	17
Graf 7:	Hodnocení celkové spokojenosti s navštěvovanými kurzy (podle typu kurzu)	17
Graf 8:	Hodnocení využitelnosti získaných znalostí z jednotlivých kurzů pro pracovní činnost	18
Graf 9:	Hodnocení využitelnosti získaných znalostí z jednotlivých kurzů pro pracovní činnost (podle typu kurzu)	18
Graf 10:	Hodnocení celkového přínosu nejčastěji navštěvovaných kurzů pro pracovní činnost	19
Graf 11:	Hodnocení celkového přínosu navštěvovaných kurzů pro pracovní činnost (podle typu kurzu) ...	19
Graf 12:	Souhrnný index „Hodnota vzdělávací akce“ (podle nejčastěji hodnocených kurzů)	20
Graf 13:	Souhrnný index „Hodnota vzdělávací akce“ (podle typu kurzu)	20
Graf 14:	Spokojenost s kvalitou podkladů a učebních pomůcek	25
Graf 15:	Hodnocení kvality použitých studijních materiálů	26
Graf 16:	Spokojenost s kvalitou podkladů a učebních pomůcek (podle nejčastěji hodnocených kurzů)	26
Graf 17:	Přínos podkladů získaných v rámci navštěvovaného kurzu pro pracovní činnost	27
Graf 18:	Přínos podkladů získaných v rámci navštěvovaného kurzu pro pracovní činnost (podle nejčastěji hodnocených kurzů)	27
Graf 19:	Optimální doba trvání vzdělávacího kurzu (podle počtu navštěvovaných kurzů)	29
Graf 20:	Optimální počet vyučovacích hodin	29
Graf 21:	Optimální počet účastníků vzdělávacího kurzu	30
Graf 22:	Důležitost vybraných charakteristik kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007–2013	30
Graf 23:	Optimální doba trvání vzdělávacího kurzu (podle důležitosti délky kurzů)	31
Graf 24:	Průměrný optimální počet účastníků kurzu zaměřeného na měkké dovednosti/ odborné dovednosti (podle důležitosti počtu účastníků v kurzech měkkých dovedností/ odborných dovedností)	31
Graf 25:	Hodnocení vybraných charakteristik kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007–2013	32
Graf 26:	Hodnocení dopadu poznatků získaných v rámci Systému vzdělávání 2007–2013	33
Graf 27:	Souhrnné vyhodnocení užitečnosti vzdělávacích kurzů v souvislosti s úrovní znalostí a dovedností a využitím poznatků v práci	33
Graf 28:	Hodnocení využitelnosti získaných poznatků v pracovní činnosti (Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci.)	34
Graf 29:	Segmentace z hlediska využití poznatků získaných v rámci vzdělávacích kurzů	34
Graf 30:	Konkrétní dopady Systému vzdělávání na pracovní činnosti	35
Graf 31:	Díky účasti v kurzu jsem přispěl/a k tomu, že naše organizace využívá své zdroje efektivněji.	38
Graf 32:	Souhrnné vyhodnocení přínosu Systému vzdělávání 2007–2013 pro pracovní výkon a fungování organizací	38
Graf 33:	Změnili jste na vašem pracovišti způsob práce, upravili činnost na základě poznatků, které jste se v kurzu dozvěděl/a?	39
Graf 34:	Činnosti, kterými se respondenti zabývají ve své pracovní činnosti	40
Graf 35:	Identifikace znalostí potřebných pro vykonávání současné práce	41
Graf 36:	Zájem o vzdělávací kurzy s největším přínosem pro pracovní činnost (Kterých konkrétních kurzů byste si přál/a se ještě zúčastnit, pokud by to bylo možné? Jaké další kurzy by Vám ve Vaší práci nejvíce pomohly?)	42
Graf 37:	Zájem o účast v navazujícím kurzu, který by prohluboval či konkretizoval nabyté poznatky (podle nejčastěji navštěvovaných kurzů)	42
Graf 38:	Vzdělávací kurz hodnocený jako nejvíce přínosný pro pracovní činnost	44

Graf 39: Dopad znalostí získaných ve vzdělávacím kurzu na pracovní činnost (podle typu kurzu)	45
Graf 40: Využitelnost získaných poznatků v pracovní činnosti (podle typu kurzu)	45
Graf 41: Zpětné hodnocení přínosu vzdělávacího kurzu pro pracovní činnost (podle typu kurzu)	46

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Využitelnost kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 pro pracovní činnost účastníků (Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci.)	10
Tabulka 2: Využitelnost kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 pro pracovní činnost účastníků (Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci.)	10
Tabulka 3: Bezprostřední využitelnost nových poznatků z kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 (Již během kurzů mne napadlo, jak nové poznatky použiji ve své práci.)	11
Tabulka 4: Hodnocení přínosu Systému vzdělávání 2007–2013 k profesnímu rozvoji	12
Tabulka 5: Přínos kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 pro pracovní činnost účastníků kurzů dle pracovního zařazení (Do jaké míry Vám osobně pomohly znalosti získané v kurzu při práci?)	14
Tabulka 6: Srovnání vnímaného přínosu vzdělávacích kurzů pro jejich účastníky	15
Tabulka 7: Celkové náklady na zajištění hodnocených vzdělávacích kurzů v Kč	16
Tabulka 8: Korelace celkové spokojenosti s navštěvovaným kurzem s vybranými charakteristikami	22
Tabulka 9: Celková spokojenost s kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 (podle hodnocení vybraných charakteristik Systému vzdělávání 2007–2013)	23
Tabulka 10: Korelace přínosu podkladů z kurzu pro pracovní činnost s celkovou spokojeností s navštěvovaným kurzem a přínosem kurzu pro práci	28
Tabulka 11: V kurzech Systému vzdělávání 2007–2013 jsem se hodně naučil/a.	32
Tabulka 12: Kurzy Systému vzdělávání 2007–2013 rozvíjely znalosti, dovednosti a zkušenosti účastníků. ...	32
Tabulka 13: Hodnocení využitelnosti získaných poznatků v pracovní činnosti (Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci.)	34
Tabulka 14: Konkrétní způsoby využití získaných poznatků v pracovní činnosti – dělám některé věci ve své práci jinak/lépe	35
Tabulka 15: Konkrétní dopady získaných poznatků na pracovní činnost – zvládám náročnější pracovní úkoly	36
Tabulka 16: Konkrétní dopady získaných poznatků na pracovní činnost – mám díky kurzu vyšší pracovní výkon	36
Tabulka 17: Konkrétní dopady získaných poznatků na pracovní činnost – zvládám své pracovní úkoly rychleji	36
Tabulka 18: Díky účasti v kurzu jsem přispěl/a k tomu, že naše organizace využívá své zdroje efektivněji.	38
Tabulka 19: Identifikace znalostí potřebných pro vykonávání současné práce – vyšší odborné znalosti a dovednosti	41
Tabulka 20: Identifikace znalostí potřebných pro vykonávání současné práce – lepší znalost cizojazyčné terminologie ESI fondů	41
Tabulka 21: Vzdělávací kurz hodnocený jako nejvíce přínosný pro pracovní činnost	44

SEZNAM SCHÉMÁT

Schéma 1: Spontánně uvedený přínos kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 (TOP 10)	13
Schéma 2: Vliv vybraných charakteristik Systému vzdělávání 2007–2013 na celkovou spokojenost s kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013	24
Schéma 3: Spontánně uvedený přínos podkladů z kurzu pro pracovní činnost	28
Schéma 4: Spontánně uvedené způsoby využití získaných poznatků	35
Schéma 5: Ukázka hierarchického shlukování (typické skupiny dopadů Systému vzdělávání 2007–2013 na pracovní činnosti z hlediska podobnosti výskytu)	37
Schéma 6: Spontánně uvedené změny způsobu práce, úpravy činností na pracovišti na základě poznatků získaných v rámci kurzu	39

SEZNAM ZKRATEK

AFCOS	Anti-Fraud Coordinating Structure
AO	Auditní orgán
CAWI	Computer Assisted Web Interviewing
CBA	Cost Benefit Analysis
CRR	Centrum pro regionální rozvoj
DoP	Dohoda o Partnerství
EO	Evaluační otázka
ESIF	Evropské strukturální a investiční fondy
EU	Evropská unie
GFŘ	Generální finanční ředitelství
KPI	Key Performance Indicators
MD	Ministerstvo dopravy ČR
MF	Ministerstvo financí ČR
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj ČR
MOOC	Massive Open Online Course
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
MV	Ministerstvo vnitra ČR
MZ	Ministerstvo zdravotnictví ČR
MZE	Ministerstvo zemědělství ČR
MŽP	Ministerstvo životního prostředí ČR
NOK	Národní orgán pro koordinaci
NSRR	Národní strategický referenční rámec
NUTS	Nomenklatura územních statistických jednotek
OAK	Oddělení administrativní kapacity
OPTP	Operační program Technická pomoc
OFS	Orgán finanční správy
OP	Operační program
PCO	Platební a certifikační orgán
RK	Rozhovor koordinátor
RN	Rozhovor nadřízený
ROP JV	Regionální operační program NUTS II Jihovýchod
ROP JZ	Regionální operační program NUTS II Jihozápad
ROP MS	Regionální operační program NUTS II Moravskoslezsko
ROP SČ	Regionální operační program NUTS II Střední Čechy
ROP SM	Regionální operační program NUTS II Střední Morava
ROP SV	Regionální operační program NUTS II Severovýchod
ROP SZ	Regionální operační program NUTS II Severozápad
ŘO	Řídicí orgán
SFEU	Smlouvy o fungování Evropské unie
SFDI	Státní fond dopravní infrastruktury
SFRB	Státní fond rozvoje bydlení
SFŽP	Státní fond životního prostředí
TTC	TEMPO TRAINING & CONSULTING a.s.
ZS	Zprostředkující subjekt operačních programů

1. ÚVOD

1.1 KONTEXT EVALUACE

Na základě usnesení vlády č. 166 ze dne 25. února 2008 o Systému vzdělávání zaměstnanců realizujících Národní strategický referenční rámec v období let 2007 až 2013 stanovil Národní orgán pro koordinaci (dále jen MMR-NOK) metodický pokyn určující základní principy a postupy účasti zaměstnanců implementační struktury Národního strategického referenčního rámce (dále jen NSRR) a přípravy a implementace Dohody o partnerství (dále jen DoP) v programovém období 2014–2020 na vzdělávacích akcích v rámci systému vzdělávání s cílem prohlubování kvalifikace v oblasti fondů Evropské unie.

V rámci Systému vzdělávání bylo uskutečněno celkem 622 vzdělávacích akcí, při kterých bylo proškoleny 8.982 pracovníků; v rámci Systému vzdělávání vzniklo 27 základních kurzů a 62 aktualizčních seminářů.

Usnesením vlády č. 444 ze dne 16. června 2014 byl schválen Metodický pokyn k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014–2020 a v programovém období 2007–2013 (dále jen MP lidské zdroje), jehož cílem je nastavení jednotných minimálních požadavků na kvalitní zajištění administrativní kapacity tak, aby zejména ve vztahu k programovému období 2014–2020 došlo již od počátku k adekvátní realizaci cílů Dohody o partnerství a jednotlivých činností při implementaci programů. MP lidské zdroje stanovil obecná pravidla pro zajištění kvalitní, stabilní a kompetentní administrativní kapacity v programovém období 2014–2020 a v období ukončování programového období 2007–2013.

Mezi specifické cíle patří:

- vytvořit ucelenou metodiku rozvoje lidských zdrojů v rámci implementační struktury fondů EU;
- zajistit podmínky pro stabilizaci a motivaci zaměstnanců implementační struktury v návaznosti na potřeby jejich odborného růstu a zvyšování znalostí a dovedností, prostřednictvím finanční i nefinanční motivace;
- vytvořit systém vzdělávání zaměstnanců podílejících se na implementaci fondů EU, zejména v programovém období 2014–2020, tak, aby odpovídal potřebám pro výkon funkce na pozicích popsaných v řídicích dokumentech programů, řízení a koordinace DoP/NSRR, a zajistil podmínky pro prosazování principu transparentnosti a protikorupčního jednání;

Systém vzdělávání 2007–2013 byl určen všem subjektům, které v rámci implementace NSRR v programovém období 2007–2013 a implementace DoP v programovém období 2014–2020 zajišťují následující funkce:

- Řídících orgánů operačních programů (ŘO)/národního orgánu (Cíl Evropská územní spolupráce)
- Zprostředkujících subjektů operačních programů (ZS)
- Správce rozpočtu operačního programu a hlavního účetního operačního programu
- Platebního a certifikačního orgánu (PCO)
- Auditního orgánu (AO)
- Centrální kontaktní bod sítě AFCOS
- Kontaktní body sítě AFCOS

- Správce monitorovacího systému NSRR a DoP
- Centrálního zařízení a koordinace NSRR a DoP
- Generálního finančního ředitelství a orgánů finanční správy, kde v rámci implementační struktury operačních programů EU vykonávají činnosti ve věci porušení rozpočtové kázně podle zákona č. 218/2000 Sb. a zákona č. 280/2009 Sb. (GFŘ a OFS)
- Odboru 12 MF – Financování územních rozpočtů a programové financování Ministerstva financí ČR, kde v rámci implementační struktury operačních programů EU vykonávají působnost Ministerstva financí ve věci porušení rozpočtové kázně podle zákona č. 250/2000 Sb. a ve věci správních sporů z veřejnoprávních smluv podle zákona č. 500/2004 Sb.

Systém vzdělávání je hrazen z Operačního programu Technická pomoc (projekt veden pod registračním číslem CZ.1.08/3.1.00/08.00028) a je realizován prostřednictvím vzdělávacích programů a aktualizacích seminářů. Vzdělávací programy, které jsou akreditovány Akreditační komisí Ministerstva pro místní rozvoj ČR, jsou zaměřeny na obecná a specifická horizontální témata společná pro všechny zaměstnance implementační struktury či specificky určená pro vybrané typové pozice implementačních struktur.

Předpokladem efektivnosti Systému vzdělávání je aktivní přístup všech subjektů NSRR a DoP k využívání nabídky vzdělávacích akcí a jejich široké zpřístupnění všem svým zaměstnancům. Po absolvování každého vzdělávacího programu a aktualizací semináře získávají účastníci kurzů osvědčení s celostátní platností.

Systém vzdělávání zajišťoval v letech 2011–2015 externí dodavatel (TEMPO TRAINING & CONSULTING a.s.) na základě rámcové smlouvy o poskytování služeb a na straně MMR ho řídilo Oddělení administrativní kapacity (dále jen OAK)¹. V letech 2009 a 2010 se uskutečnily dvě veřejné zakázky malého rozsahu a ad-hoc vzdělávací akce, které pokrývaly potřeby zaměstnanců před podpisem rámcové smlouvy s dodavatelem Systému vzdělávání.

1.2 CÍLE EVALUACE

Evaluace byla plánována již od počátku projektu Systém vzdělávání 2007–2013 a je jeho nedílnou součástí. Příprava zadávací dokumentace pro výběr nového dodavatele Systému vzdělávání na programové období 2014–2020 ještě zvýšila zájem o výsledky evaluace stávajícího Systému vzdělávání. Cílem této evaluace je tedy jak zhodnocení dosavadního Systému vzdělávání, tak také získání podkladů pro rozhodování o novém Systému vzdělávání. Cíle evaluace tedy jsou:

Zhodnotit Systém vzdělávání 2007–2013 v období 2009–2015

- 1a) Zhodnotit obsah a výsledky vzdělávacích akcí
- 1b) Zhodnotit fungování Systému vzdělávání 2007–2013

Získat informace pro zadání a nastavení Systému vzdělávání v období 2014–2020

- 2a) Zjistit vzdělávací potřeby a údaje pro obsahové zacílení vzdělávání
- 2b) Poskytnout podklady pro nastavení Systému vzdělávání 2014–2020

¹ Dříve Samostatné oddělení administrativní kapacity.

1.3 METODIKA PROVEDENÉHO ŠETŘENÍ

a) Kvantitativní šetření

Kvantitativní šetření mezi účastníky Systému vzdělávání bylo realizováno metodou CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) tedy pomocí on-line dotazníku, který je vyplňován jednotlivými respondenty samostatně. Tato metoda umožňuje eliminovat případné rušivé podněty, které rozptylují pozornost respondentů a poskytuje respondentům možnost volby, v rámci vymezeného časového rámce, vhodného termínu k samostatnému vyplnění on-line dotazníku. Dále umožňuje každému z respondentů postupovat při vyplňování dotazníku vlastním tempem; v neposlední řadě je významnou výhodou zvolené metody sběru dat vyšší diskretnost při poskytování odpovědí o spokojenosti či nespokojenosti s jednotlivými oblastmi vzdělávání v rámci organizace, kde respondent působí. Absence tazatele a skutečnost, že respondent nemusí svou případnou kritiku formulovat a sdělovat tazateli tváří v tvář, vede k vyšší otevřenosti respondentů a snižuje výskyt efektu tzv. sociální desirability .

Celková doba trvání sběru dat činila 15 dní a vlastní sběr dat probíhal ve třech vlnách. Po úvodním rozeslání pozvánky k zapojení do výzkumu (7. 10. 2015) byl respondentům ponechán časový prostor v délce pěti dní (první vlna). Po uplynutí této pětidenní lhůty byla těm, kteří nereagovali, zaslána opakovaná výzva k zapojení do prováděného výzkumu (13. 10. 2015) a byla stanovena nová lhůta pro vyplnění dotazníku v délce pěti dní (druhá vlna). Poslední výzva k participaci byla rozeslána 19. 10. 2015, po 4 dnech byly linky k on-line dotazníku deaktivovány (třetí vlna) a celý proces terénního sběru dat tak byl ukončen.

Celkem bylo osloveno 2.298 respondentů, přičemž on-line dotazník vyplnilo 762 respondentů; míra návratnosti dle AAPOR-2 tedy dosáhla 33 procent. Vzhledem ke skutečnosti, že některé dotazníky byly vyplněné neúplně, byla finální analýza provedena na souboru 717 respondentů.

Vlastní výzkumný instrument (dotazník) je složen z několika částí. První skupina otázek se zaměřuje na identifikaci respondenta a zjištění základních popisných údajů. Další část dotazníku tvoří otázky týkající se Systému vzdělávání jako celku; v rámci této části respondenti mj. specifikovali výčet kurzů, kterých se v rámci Systému vzdělávání zúčastnili. Třetí blok otázek je věnován hodnocení jednoho konkrétního kurzu (z důvodu minimalizace vychýlení ze strany respondentů se tyto otázky vztahovaly k prvnímu kurzu uvedenému v rámci předchozího bloku otázek.

b) Kvalitativní šetření

Kromě kvantitativního šetření byly s vybranými účastníky vzdělávacích akcí provedeny hloubkové rozhovory. Toto šetření bylo provedeno poté, kdy byly analyzovány výsledky kvantitativního výzkumu účastníků vzdělávacích akcí. Účastníci tohoto dodatečného šetření byli vybráni metodou záměrného výběru. Odpovědi byly analyzovány metodami obsahové a výpovědní analýzy a slouží k vysvětlení a podrobnější charakterizaci přístupu a hodnocení vzdělávacích akcí pro pracovní činnost. Celkem bylo dotazováno 8 účastníků vzdělávacích akcí na pozicích referentů popřípadě vedoucích oddělení z různých subjektů implementační skupiny NSRR.

1.4 VYSVĚTLIVKY K VÝSLEDKŮM ŠETŘENÍ

Pokud se údaje vztahují pouze k nějaké podskupině základního souboru, je v komentáři k příslušnému grafu vždy specifikováno, o jaké podskupině respondentů údaje vypovídají.

Př.: „Pozn.: údaje se vztahují k respondentům, kteří uvedli konkrétní důvod (54 %)“

Pořadí sledovaných ukazatelů je uvedeno buď v abecedním pořadí, nebo podle intenzity. Relativní četnosti v přehledu výsledků výzkumného šetření vycházejí z analýzy všech dotazovaných subjektů, pokud není specifikováno jinak.

Součet relativních četností (procent) a řádkových procent se může vzhledem k zaokrouhlování pohybovat od 99 do 101.

Některé grafy prezentují otázky s možností několikanásobné odpovědi. Čísla v těchto grafech uvádějí podíl kladných odpovědí v procentech a jejich součet pak není roven 100.

Používané testy statistické závislosti jsou standardně prováděny na 5 % hladině významnosti.

Odpovědi na otevřené otázky byly analyzovány metodami obsahové a výpovědní analýzy.

Jednotlivé zdroje informací využité k zodpovězení jednotlivých evaluačních otázek a míra jejich využití jsou zobrazeny v následující tabulce.

Zdroje informací

Evaluační otázka	Zdroje informací využité k zodpovězení evaluačních otázek
EO 1a_1: Nabízel Systém vzdělávání 2007–2013 akce, které účastníci hodnotí jako dobře využitelné pro svou práci?	1) šetření účastníků vzdělávacích kurzů 2) šetření koordinátorů a nadřízených 3) sekundární data (TEMPO TRAINING & CONSULTING)
EO 1a_2: Které vzdělávací akce přinesly největší hodnotu s ohledem na náklady?	1) šetření účastníků vzdělávacích kurzů 2) sekundární data (Rámcová smlouva o poskytování služeb vzdělávání zaměstnanců) 3) šetření koordinátorů a nadřízených
EO 1a_4: Jaké další faktory nejvíce souvisely s bezprostřední spokojeností účastníků vzdělávání?	1) šetření účastníků vzdělávacích kurzů 2) šetření koordinátorů a nadřízených
EO 1a_9: Jak kvalitní byly z pohledu potřeb klientů Systému vzdělávání 2007–2013 podklady ke vzdělávacím akcím?	1) šetření účastníků vzdělávacích kurzů 2) šetření koordinátorů a nadřízených 3) sekundární data (TEMPO TRAINING & CONSULTING)
EO 1b_2: Odpovídal obecný formát vzdělávání potřebám a možnostem účastníků?	1) šetření účastníků vzdělávacích kurzů 2) šetření koordinátorů a nadřízených
EO 1a_8: Do jaké míry dokázali účastníci kurzů aplikovat nabyté znalosti?	1) šetření účastníků vzdělávacích kurzů 2) šetření koordinátorů a nadřízených
EO 2a_1: Ve kterých oblastech existuje nejsilnější potřeba zvyšovat prostřednictvím Systému vzdělávání znalosti a dovednosti organizací implementujících ESIF? Kde jsou největší mezery? Ve kterých oblastech lze očekávat největší tlak na udržování a zvyšování znalostí?	1) šetření účastníků vzdělávacích kurzů 2) šetření koordinátorů a nadřízených
EO 2a_2: Je potřeba, aby Systém vzdělávání nabízel kurzy měkkých dovedností?	1) šetření účastníků vzdělávacích kurzů 2) šetření koordinátorů a nadřízených 3) sekundární data (TEMPO TRAINING & CONSULTING)

Pozn.: jednotlivé zdroje informací jsou seřazeny podle intenzity jejich využití od nejvíce využitého po nejméně využitý

2. PŘEHLED VÝSLEDKŮ

2.1 STRUKTURA ZKOUMANÉHO SOUBORU

Struktura výběrového souboru

		absolutní počet respondentů	relativní podíl respondentů
Pohlaví	muž	197	28 %
	žena	520	73 %
Věk	méně než 30 let	117	16 %
	30 - 39 let	271	38 %
	40 - 49 let	141	20 %
	50 - 59 let	146	20 %
	60 a více let	42	6 %
Pracovní zařazení	referent	526	73 %
	vedoucí oddělení	122	17 %
	ředitel odboru a vyšší	26	4 %
	jiná pozice	43	6 %
Délka vykonávání současného zaměstnání	méně než 4 roky	321	45 %
	5–9 let	265	37 %
	10 a více let	131	18 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Instituce, ve které respondenti působí

	absolutní počet respondentů	relativní podíl respondentů
OP Doprava	62	9 %
OP Životní prostředí	40	6 %
OP Podnikání a inovace	20	3 %
OP Výzkum a vývoj pro inovace	30	4 %
OP Lidské zdroje a zaměstnanost	60	8 %
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost	79	11 %
Integrovaný operační program	29	4 %
OP Technická pomoc	17	2 %
ROP NUTS II Severozápad	24	3 %
ROP NUTS II Moravskoslezsko	17	2 %
ROP NUTS II Jihovýchod	24	3 %
ROP NUTS II Severovýchod	17	2 %
ROP NUTS II Střední Morava	20	3 %
ROP NUTS II Jihozápad	17	2 %
ROP NUTS II Střední Čechy	14	2 %
OP Praha Konkurenceschopnost	1	<1 %
OP Praha Adaptabilita	4	1 %
Auditní orgán (MF)	31	4 %
Generální finanční ředitelství	15	2 %
Orgány finanční správy (OFS)	71	10 %
Platební a certifikační orgán (MF)	6	1 %
MMR-NOK	20	3 %
OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost	5	1 %
OP Výzkum, vývoj a vzdělávání	14	2 %
OP Zaměstnanost	22	3 %
Integrovaný regionální OP	10	1 %
OP Praha – pól růstu	7	1 %
OP Rybářství	3	<1 %
jiná	38	5 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

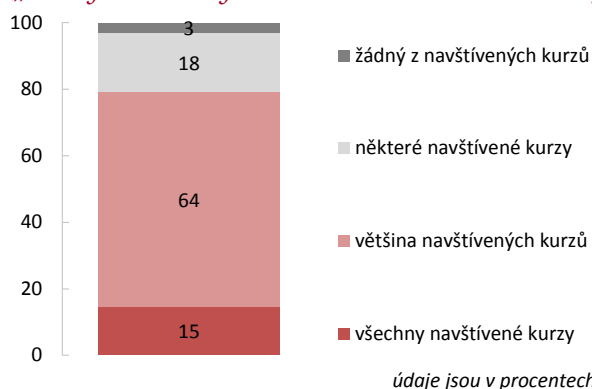
2.2 VÝSLEDKY PROVEDENÉHO ŠETŘENÍ

EO 1a_1: Nabízel Systém vzdělávání 2007–2013 akce, které účastníci hodnotí jako dobře využitelné pro svou práci?

a) Celkové hodnocení Systému vzdělávání 2007–2013

Z odpovědí účastníků vzdělávacích kurzů vyplývá, že Systém vzdělávání 2007–2013 nabízel kurzy, které účastníkům pomáhaly v jejich pracovní činnosti. Většina účastníků využila získané znalosti a dovednosti ve své práci a nově získané znalosti vedly k jejich profesnímu rozvoji.

Graf 1: Využitelnost kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 pro pracovní činnost účastníků („Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci.“)



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Konkrétně bylo zjištěno, že 79 % respondentů hodnotí kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 jako využitelné při práci (viz Graf 1) a 67 % respondentů již během účasti na vzdělávacích kurzech vědělo, jak mohou získané poznatky prakticky využít (nejčastěji pak respondenti starší než 50 let). K využitelnosti získaných znalostí významnou měrou přispívá možnost samostatného výběru kurzů; získané poznatky ve své práci totiž významně častěji využili respondenti, kteří měli možnost samostatného výběru kurzů z nabídky Systému vzdělávání.

Tabulka 1: Využitelnost kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 pro pracovní činnost účastníků („Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci.“)

		vždy/většinou	výjimečně/vůbec ne
Možnost samostatného výběru kurzů	ano	82 %	19 %
	ne	55 %	45 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Rovněž je patrná souvislost mezi vnímanou využitelností poznatků z kurzů pro pracovní činnost účastníků s hodnocením vlivu Systému vzdělávání na profesní rozvoj. Devět z deseti dotázaných, kterým Systém vzdělávání dopomohl k profesnímu rozvoji, totiž hodnotí kurzy jako využitelné. Naproti tomu dvě třetiny účastníků, kterým kurzy k profesnímu rozvoji nepomohly, poukazují na jejich nízkou využitelnost.

Tabulka 2: Využitelnost kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 pro pracovní činnost účastníků („Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci.“)

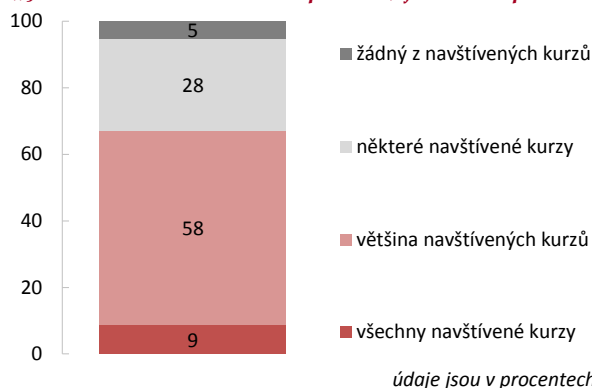
		vždy/většinou	výjimečně/vůbec ne
Systém vzdělávání 2007–2013 dopomohl k profesnímu rozvoji	dopomohl	91 %	9 %
	nedopomohl	34 %	66 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Jako bezprostředně využitelné hodnotilo poznatky ze všech nebo z většiny kurzů 67 % respondentů a to především ti, kteří jsou starší 50 let.

Graf 2: Bezprostřední využitelnost nových poznatků z kurzů Systému vzdělávání 2007–2013
(„Již během kurzů mne napadalo, jak nové poznatky použiji ve své práci.“)



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Tabulka 3: Bezprostřední využitelnost nových poznatků z kurzů Systému vzdělávání 2007–2013
(„Již během kurzů mne napadalo, jak nové poznatky použiji ve své práci.“)

Věk	vždy/většinou		výjimečně/vůbec ne	
	méně než 30 let	58 %	42 %	
30–49 let	67 %	33 %		
50 a více let	72 %	28 %		

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

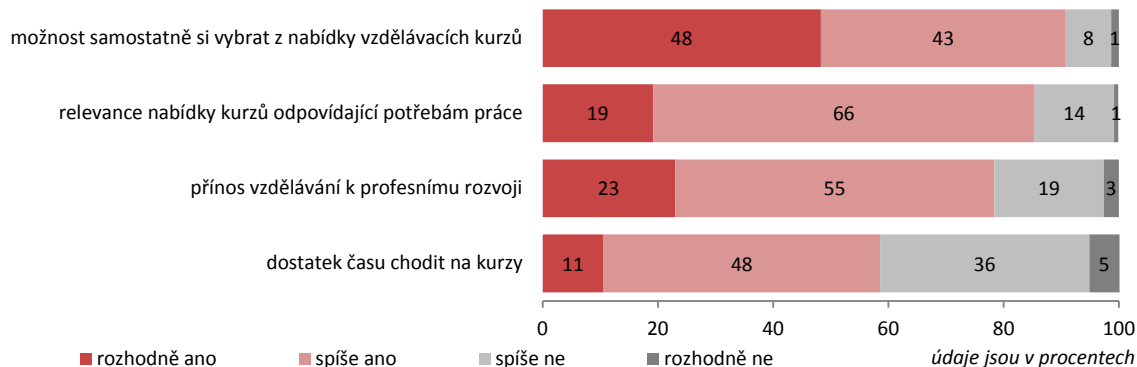
Základ: celý soubor

Z hloubkových rozhovorů s účastníky Systému vzdělávání 2007–2013 vyplynulo, že mladší nebo noví zaměstnanci si vybírají častěji obecnější kurzy, oproti tomu zkušení zaměstnanci si vybírají kurzy podle jejich specifických potřeb.

Účastník 3: „Je pravda, že většinou ti co jsou tady dlouho, tak si v rámci školení vybírají ty chuťovky, kde cítí, že jsou rezervy. Ti noví lidé většinou jdou na nějaké to úvodní vzdělávání, a pak vlastně na nějakou tu svoji náplň.“

Mezi nejdůležitější charakteristiky Systému vzdělávání 2007–2013 patřila především možnost vybrat si samostatně z nabízených kurzů – tuto možnost oceňovali jak zaměstnanci, tak jejich vedoucí. Díky tomu bylo možné, aby si zaměstnanci vybrali přesně podle svých potřeb. Nadřízení přitom mohli svým podřízeným doporučovat absolvování konkrétních kurzů, které odpovídají jejich náplni práce. Dostatek času absolvovat kurzy je další důležitou charakteristikou, celkově byli preferovány spíše jednodenní kurzy, na vícedenní kurzy bylo obtížnější si vyčlenit čas.

Graf 3: Hodnocení vybraných charakteristik Systému vzdělávání 2007–2013



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Celkem 78 % účastníků (Graf 3) je přesvědčeno o přínosu Systému vzdělávání 2007–2013 k jejich profesnímu rozvoji. Na podíl těchto osob má vliv počet absolvovaných kurzů; podíl těchto respondentů je totiž nejvyšší mezi těmi, kteří absolvovali nejvíce kurzů (sedm a více), zatímco nejmenší je naopak mezi účastníky, kteří absolvovali nejméně kurzů (jeden až tři). Vyšší podíl respondentů, kteří jsou přesvědčeni o přínosu Systému vzdělávání 2007–2013 k jejich profesnímu rozvoji, byl dále zaznamenán mezi těmi, kterým témata kurzů pokrývala jejich vzdělávací potřeby.

Tabulka 4: Hodnocení přínosu Systému vzdělávání 2007–2013 k profesnímu rozvoji

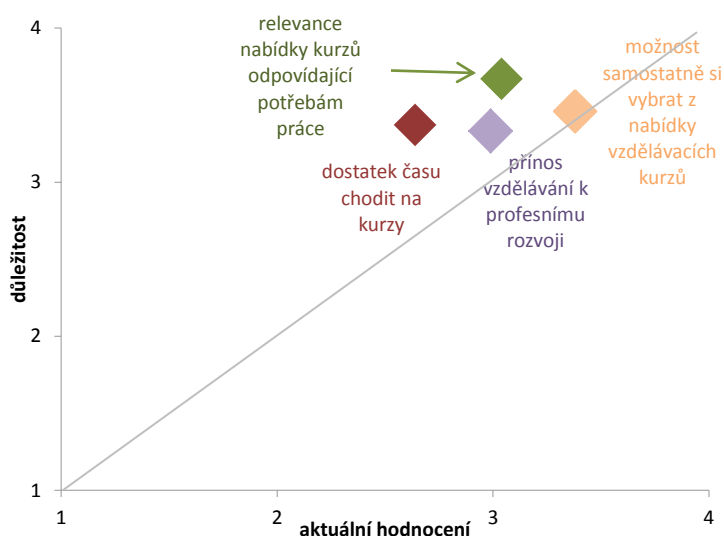
		ano	ne
Celkový počet navštěvovaných kurzů	1–3 kurzy	71 %	29 %
	4–6 kurzů	82 %	18 %
	7 a více kurzů	86 %	14 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Přes vysokou relevanci nabídky kurzů a významný dopad kurzů na profesní rozvoj existuje omezený prostor pro další zlepšení, neboť celková míra důležitosti relevance nabídky vzdělávacích kurzů i důležitost přínosu Systému vzdělávání k profesnímu rozvoji je vyšší než jejich aktuální hodnocení.

Graf 4: Srovnání aktuálního hodnocení charakteristik Systému vzdělávání 2007–2013 a jejich vnímané důležitosti



Pozn.: aktuální hodnocení: 1 = rozhodně ne, 4 = rozhodně ano; důležitost: 1 = zcela nedůležité, 4 = velmi důležité

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Co se týká dostatku času chodit na kurzy, z hloubkových rozhovorů vyplynulo, že to do velké míry závisí i na přístupu jednotlivých vedoucích.

Účastník 8: „To vzdělávání nevyužívali zdaleka všichni, a protože to závisí nejen na jejich chuti, ale i na tom, jestli pro to dostanou časový prostor od vedoucí a jak moc který vedoucí to podporuje, takže oni to žádné návaly většinou nebyly.“

Kurzy byly pro respondenty přínosné v mnoha různých směrech. Díky získaným poznatkům se účastníci kurzů lépe orientují v daných tématech či oblastech a zvýšili si své odborné znalosti, z konkrétních znalostí byla nejčastěji uvedena pomoc při vykonávání kontrolní činnosti a jazykové schopnosti. Všeobecně se dá říci, že kurzy umožnily lepší chápání souvislostí i s ohledem na konkrétní praxi a zvýšily jistotu a sebevědomí respondentů.

Schéma 1: Spontánně uvedený přínos kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 (TOP 10)

▪ lepší orientace v tématu/oblasti	32 %
▪ rozšíření odborných znalostí	14 %
▪ pomoc při vykonávání kontrolní činnosti	9 %
▪ pochopení souvislostí	7 %
▪ lepší jazykové schopnosti	6 %
▪ zlepšení komunikace	4 %
▪ lepší znalost praxe (příklady z praxe)	3 %
▪ jistota, že dělám věci skutečně správně	3 %
▪ zlepšení prezentačních dovedností	1 %
▪ zvýšení sebevědomí	1 %

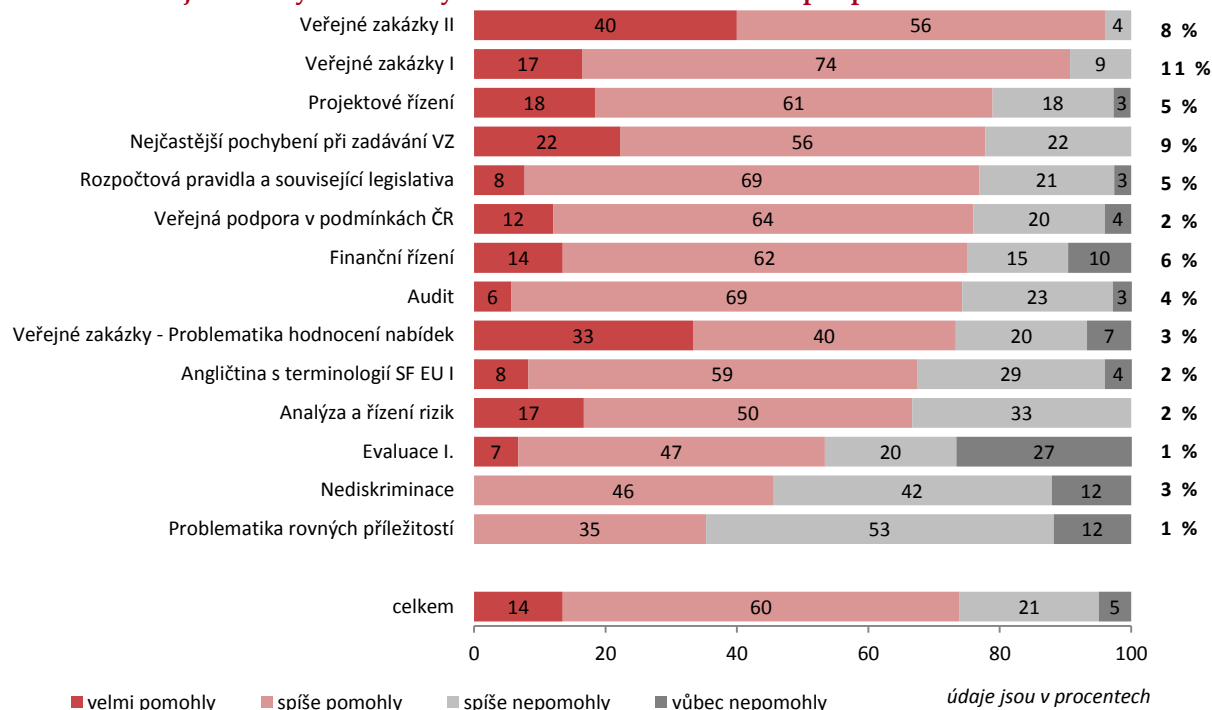
Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: respondenti, kterým získané znalosti pomohly při práci a kteří uvedli konkrétní odpověď

b) hodnocení jednotlivých kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007–2013

Respondenti hodnotí jako nejvíce přínosné pro pracovní činnost zejména kurzy zaměřené na veřejné zakázky, Projektové řízení, Nejčastější chyby při zadávání VZ, Rozpočtová pravidla a Veřejnou podporu, ale také na odborné znalosti anglického jazyka či na Audit. Tyto kurzy patří zároveň mezi nejvíce navštěvované, a tak u nich lze vysoký přínos předpokládat. Ukazuje se, že vysoký přínos mají i kurzy, které jsou navštěvovány úzkou skupinou zaměstnanců (např. Podvody v ESF, Sociálně-vědní minimum pro evaluátory či Hodnocení zaměstnanců atd.).

Graf 5: Přínos jednotlivých kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 pro pracovní činnost



Pozn.: procenta za grafem vyjadřují podíl respondentů, kteří hodnotí dané kurzy jako nejvíce přínosné pro pracovní činnost

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: zahrnuty jsou kurzy, které hodnotilo minimálně 15 respondentů

Kurzy Veřejné zakázky I a Veřejné zakázky II byly společně s kurzem Nejčastější pochybení při zadávání VZ hodnoceny jako nejprínosnější pro praxi. Toto zjištění potvrzují i hloubkové rozhovory s účastníky kurzů.

Kurzy byly respondenty celkově chápány jako přínosné. Největší přínos vnímali ředitelé odborů a pracovníci na vyšších pracovních pozicích. Jako nejprínosnější byly v rámci rozhovorů označeny kurzy, které se týkají konkrétních praktických problémů, se kterými se účastníci setkali.

Nejvyšší míra přínosu zaznamenaná mezi řediteli odborů a pracovníky na vyšších pozicích souvisí s tím, že většina těchto osob se zúčastnila kurzů rozpočtová pravidla a související legislativa, veřejné zakázky I, nejčastější pochybení při zadávání VZ a projektové řízení, což jsou kurzy hodnoceny jako nejvíce přínosné pro pracovní činnost (viz Graf 5 výše).

Tabulka 5: Přínos kurzů Systému vzdělávání 2007–2013 pro pracovní činnost účastníků kurzů dle pracovního zařazení („Do jaké míry Vám osobně pomohly znalosti získané v kurzu při práci?“)

		pomohly	nepomohly
Pracovní zařazení	ředitel odboru a vyšší	84 %	16 %
	vedoucí oddělení	65 %	36 %
	referent	75 %	25 %
	jiná pozice	80 %	20 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Účastník 1: „Takže většinou to byli lidi, co to dělají, aby se tam došli zeptat na nějaké problémy, co řeší například, nebo poznat něco nového a podobně. Takže v tu chvíli to bylo relativně efektivní, protože tam šli vlastně s konkrétními otázkami.“

Z časového hlediska, na základě srovnání vnímaného přínosu jednotlivých kurzů po skončení vzdělávacích akcí a vnímaného přínosu v době realizace evaluace, je patrné, že u všech nejčastěji hodnocených kurzů došlo k poklesu vnímaného přínosu.

Nejvýznamnější pokles byl zaznamenán u kurzů angličtiny, Nediskriminace a Evaluace I. Celkový pokles hodnocení může být způsoben menší aplikací nabytých znalostí do praxe, než se očekávalo v době kurzu.

Účastník 1: „Akorát v praxi nevyužije ty průřezové kurzy třeba tu diskriminaci. Pokud teda samozřejmě se nezabývá přímo tou problematikou. Ale je dobrý, jak se říká mít takový přehled, takže to k tomu patří.“

Účastník 8 „Absolvovala jsem jazykovou Evropskou unii, ale nic jiného nevyužívám.“

Tabulka 6: Srovnání vnímaného přínosu vzdělávacích kurzů pro jejich účastníky

	hodnocení bezprostředně po vzdělávací akci (desk research)	hodnocení s časovým odstupem (výzkum účastníků)	změna
Analýza a řízení rizik	76 %	61 %	-15 p. b.
Angličtina s terminologií SF EU I	92 %	57 %	-35 p. b.
Audit	86 %	59 %	-27 p. b.
Evaluace I	82 %	44 %	-38 p. b.
Finanční řízení	81 %	60 %	-21 p. b.
Nediskriminace	83 %	44 %	-39 p. b.
Nejčastější pochybení při zadávání VZ	90 %	67 %	-23 p. b.
Problematika rovných příležitostí	71 %	41 %	-30 p. b.
Projektové řízení	78 %	65 %	-13 p. b.
Rozpočtová pravidla a související legislativa	80 %	61 %	-19 p. b.
Veřejná podpora v podmínkách ČR	87 %	61 %	-26 p. b.
Veřejné zakázky - Problematika hodnocení nabídek	91 %	67 %	-24 p. b.
Veřejné zakázky I	91 %	69 %	-22 p. b.
Veřejné zakázky II	89 %	79 %	-10 p. b.
Celkem	87 %	61 %	-26 p. b.

Pozn.: hodnoty představují relativní vyjádření průměrného přínosu jednotlivých kurzů; 0 % = nejhorší hodnocení, 100 % = nejlepší hodnocení; relativní vyjádření bylo využito z důvodu sjednocení rozdílných škál použitých v rámci hodnotícího dotazníku a evaluačního dotazníku

p.b. = procentní bod

Zdroj: TEMPO TRAINING & CONSULTING/INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Souhrn

Většina respondentů vnímá kurzy, nabízené Systémem vzdělávání 2007–2013, jako přínosné a jsou schopni aplikovat získané znalosti a dovednosti v praxi. Nejvyšší přínos v profesním rozvoji měly kurzy, které pokrývaly vzdělávací potřeby účastníků a to zejména pro ty účastníky, kteří absolvovali více kurzů. Ze spontánně uvedených přínosů kurzů pro práci byly nejčastěji uvedeny „lepší orientace v tématu“, „rozšíření odborných znalostí“ a „pomoc při vykonávání kontrolní činnosti“. Jako nejvíce přínosné byly hodnoceny kurzy veřejných zakázek, především Veřejné zakázky II a Veřejné zakázky I. Účastníci ve všech případech hodnotili s postupem času kurzy jako méně přínosné, než při vyplňování hodnotících dotazníků po skončení akce.

EO 1a_2: Které vzdělávací akce přinesly největší hodnotu s ohledem na náklady?

V rámci odpovědi na tuto evaluační otázku byla hodnota vzdělávacích akcí analyzována na základě (1) hodnocení spokojenosti s kurzy, (2) využitelnosti získaných znalostí v práci a (3) hodnocení celkového přínosu pro pracovní činnost. Dané charakteristiky pak byly na úrovni jednotlivých kurzů konfrontovány s celkovými náklady na realizaci daných kurzů.

Tabulka 7: Celkové náklady na zajištění hodnocených vzdělávacích kurzů v Kč²

Název kurzu	celkové náklady na kurz
Evaluace I	143 460 Kč
Analýza a řízení rizik	203 600 Kč
Audit	351 220 Kč
Veřejná podpora v podmínkách ČR	378 520 Kč
Projektové řízení	391 700 Kč
Problematika rovných příležitostí	438 720 Kč
Nediskriminace	496 100 Kč
Veřejné zakázky – Problematika hodnocení nabídek	584 100 Kč
Rozpočtová pravidla a související legislativa	610 220 Kč
Finanční řízení	671 860 Kč
Nejčastější pochybení při zadávání VZ	682 120 Kč
Veřejné zakázky II	683 800 Kč
Veřejné zakázky I	715 340 Kč
Angličtina s terminologií SF EU I	1 378 220 Kč

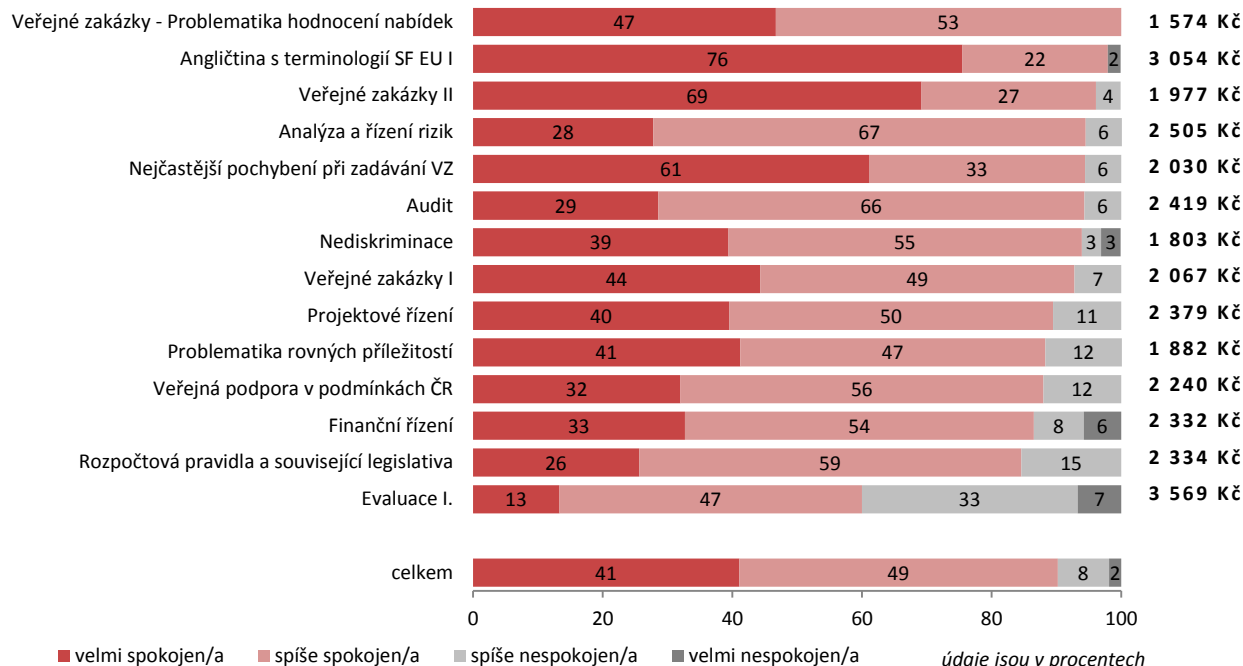
*Pozn.: hodnoty v Kč představují celkové náklady připadající na zajištění jednoho dne jednoho vzdělávacího kurzu (celkové náklady zahrnují prostředky na technicko-organizační zajištění kurzu, odměnu lektorů, prostředky na skripta, tisk materiálů a občerstvení); hodnoty vycházejí z jednotkových nákladů jednotlivých vzdělávacích programů, které jsou definovány v Příloze č. 2 (Jednotkové ceny za služby) Rámcové smlouvy o poskytování služeb vzdělávání zaměstnanců
Zdroj: Rámcová smlouva o poskytování služeb vzdělávání zaměstnanců
Základ: zahrnuty jsou kurzy, které hodnotilo minimálně 15 respondentů*

Z výsledků šetření provedeného na vzorku účastníků Systému vzdělávání je patrná nejvyšší spokojenost s kurzem Veřejné zakázky – Problematika hodnocení nabídek, se kterým je 47 % účastníků velmi spokojeno a 53 % je spíše spokojeno (žádný z účastníků nebyl s kurzem nespokojen). Druhým v pořadí je kurz Angličtina s terminologií SF EU I, s nímž vyjádřilo spokojenost celkem 98 % účastníků, přičemž 76 % bylo s tímto kurzem velmi spokojeno. Z hlediska spokojenosti byl třetím nejlépe hodnoceným kurzem Veřejné zakázky II, s nímž vyjádřilo spokojenost 96 % účastníků (69 % bylo přitom velmi spokojeno).

Účastník 2: „Pro nás jsou nejdůležitější kurzy, co se týkají způsobilosti výdajů, kontrol, nesrovnalosti, vedení auditu, protože my jsme kromě toho, že jsme auditovaným subjektem, tak hlavně naši příjemci jsou auditovanými subjekty, hlavně kontroly to je vlastně gró, veřejné zakázky ty se měnily, takže pak aktualizace, účetní systém. Tenhle typ mi vyhledáváme.“

² Uvedené náklady nezahrnují náklady ušlé příležitosti zahrnující vyšší platu účastníků, kteří v době účasti na kurzu nepracují.

Graf 6: Hodnocení celkové spokojenosti s nejčastěji navštěvovanými kurzy



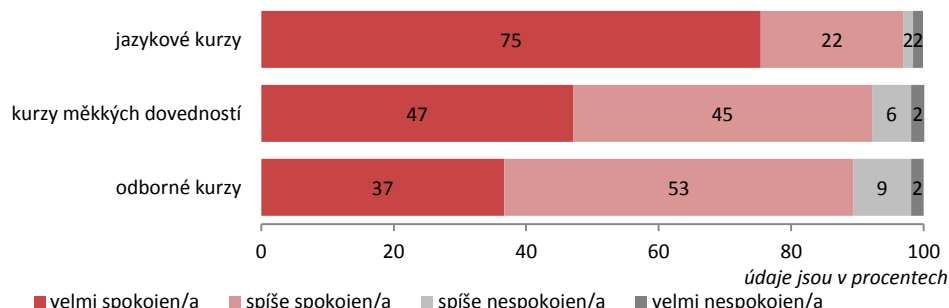
■ velmi spokojen/a ■ spíše spokojen/a ■ spíše nespokojen/a ■ velmi nespokojen/a *údaje jsou v procentech*
Pozn.: hodnoty v Kč představují celkové náklady připadající na jednoho spokojeného účastníka (celkové náklady zahrnují prostředky na technicko-organizační zajištění kurzu, odměnu lektorům, prostředky na skripta, tisk materiálů a občerstvení) přepočtené na jeden den trvání kurzu
Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)/Rámcová smlouva o poskytování služeb vzdělávání zaměstnanců
Základ: zahrnuty jsou kurzy, které hodnotilo nejméně 15 respondentů

Při rozdělení podle typů kurzu byly nejlépe hodnoceny kurzy jazykové, kde bylo spokojeno celkem 97 % respondentů. Kurzy měkkých dovedností byly také hodnoceny velmi pozitivně, spokojeno bylo 92 % respondentů. S kurzy odborných znalostí bylo procentuálně spokojeno o něco méně lidí, pravděpodobně i proto, že je obtížnější nastavit náplň kurzu tak, aby odpovídala potřebám všech účastníků.

Účastník 3: „Mě se líbila ta angličtina EU dokumentů a pak angličtina ve fondech jednička a dvojka. To jsem absolvoval a to se mi líbilo.“

Účastník 2: „Ano může se stát, že člověk jde na školení, kde třeba 30 % už ví, ale a jde tam s tím, že si prostě něco zopakuje. To gró kvůli kterému tam jde, se tam dozví.“

Graf 7: Hodnocení celkové spokojenosti s navštěvovanými kurzy (podle typu kurzu)



■ velmi spokojen/a ■ spíše spokojen/a ■ spíše nespokojen/a ■ velmi nespokojen/a *údaje jsou v procentech*
Pozn.: Hodnocení účastníků IT kurzů není uvedeno z důvodu nízké četnosti odpovědí
Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)
Základ: celý soubor

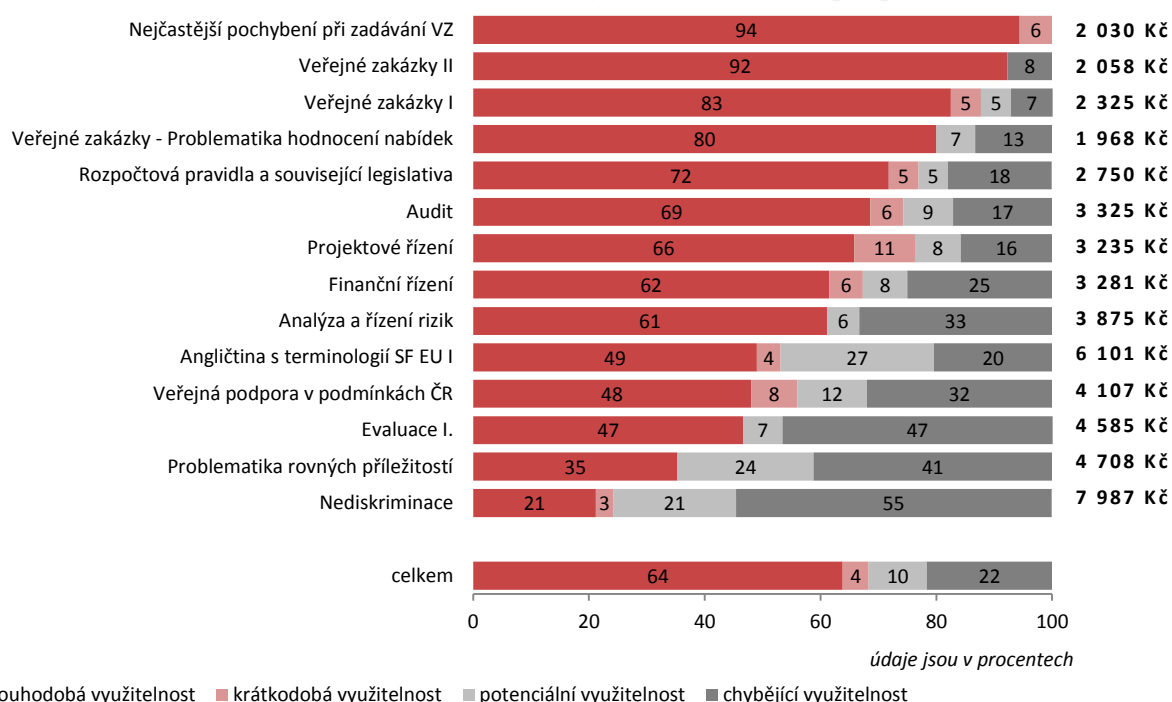
Z hlediska využitelnosti znalostí získaných v rámci kurzů v pracovní činnosti je patrná významná diference jednotlivých kurzů. Dlouhodobou využitelnost získaných znalostí vykazují v největší míře účastníci kurzů zaměřených na problematiku veřejných zakázek, v nejmenší míře pak účastníci kurzů Evaluace I, Problematika rovných příležitostí a Nediskriminace.

Účastník 1: „No, já mám za to, že vyloženě jako hodně chváleno bylo jediné ohledně těch veřejných zakázek. To bylo jako hodně. Jo, takže, jo ohledně vzdělávání NSRR, tak to jsem neměl žádnou negativní zpětnou vazbu.“

Účastník 5: „Já jsem jako byla, mám pocit, že jsem byla na veřejných zakázkách a teď nevím konkrétně, co bylo všechno ze systému vzdělávání a co bylo pak jakoby specifické, takže se to dalo využít konkrétně na tu naši práci.“

Účastník 6: „Pak jsou takové věci jako rovné příležitosti a diskriminace. Některé ty věci bez ohledu na to, jestli je to předběžná podmínka je dobré znát jako to zdravotní postižení, člověk by měl být přehled o těchto službách, kterého se toho dotýkají. U některých těch předběžných podmínek si nejsem jistý, že jsou tak úplně relevantní, proč se to tady vůbec dělá.“

Graf 8: Hodnocení využitelnosti získaných znalostí z jednotlivých kurzů pro pracovní činnost

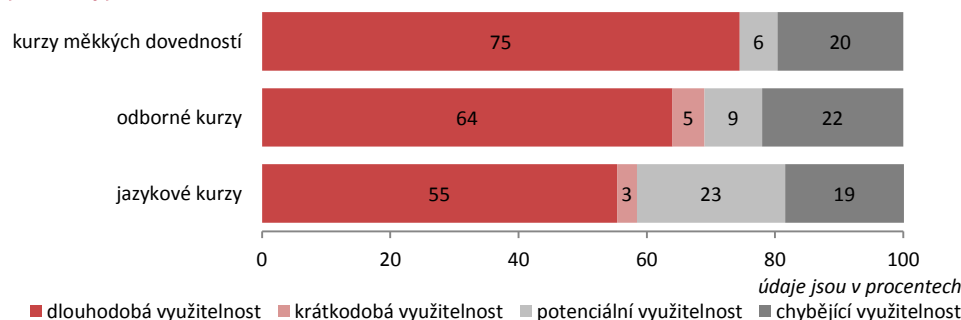


Pozn.: hodnoty v Kč představují celkové náklady připadající na jednoho účastníka deklarujícího dlouhodobou využitelnost znalostí (celkové náklady zahrnují prostředky na technicko-organizační zajištění kurzu, odměnu lektorům, prostředky na skripta, tisk materiálů a občerstvení) přepočtené na jeden den konání kurzu

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)/Rámcová smlouva o poskytování služeb vzdělávání zaměstnanců

Základ: zahrnuty jsou kurzy, které hodnotilo minimálně 15 respondentů

Graf 9: Hodnocení využitelnosti získaných znalostí z jednotlivých kurzů pro pracovní činnost (podle typu kurzu)



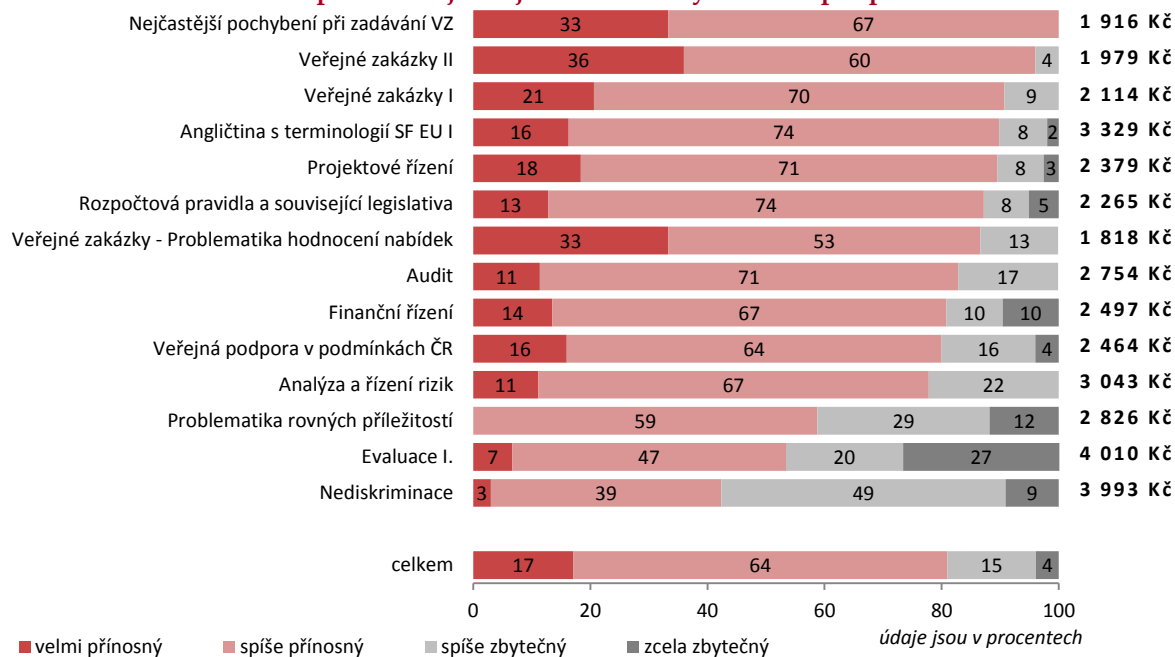
Pozn.: Hodnocení účastníků IT kurzů není uvedeno z důvodu nízké četnosti odpovědí

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Z hlediska celkového vnímaného přínosu kurzu pro pracovní činnost lze konstatovat, že hodnocené kurzy poskytly významný přínos svým účastníkům (13 z 16 hodnocených kurzů vnímají jako přínosné pro pracovní činnost více než tři čtvrtiny respondentů). Hodnocení přínosu jednotlivých vzdělávacích akcí samotnými účastníky směřuje k odlišnému závěru ohledně identifikace kurzů s nejvyšší hodnotou vzhledem k nákladům. Nejlepším je v tomto ohledu opět kurz Veřejné zakázky – Problematika hodnocení nabídek, v rámci kterého činily náklady na jednoho účastníka deklarujícího přínos pro svou práci 1 818 Kč. Další kurzy v pořadí jsou však jiné, konkrétně se jedná o Nejčastější pochybení při zadávání veřejných zakázek (1 916 Kč) a Veřejné zakázky II (1 979 Kč). Na jednoho účastníka těchto kurzů, pro kterého byl kurz přínosný, tak bylo nutno vynaložit nejmenší finanční prostředky.

Graf 10: Hodnocení celkového přínosu nejčastěji navštěvovaných kurzů pro pracovní činnost

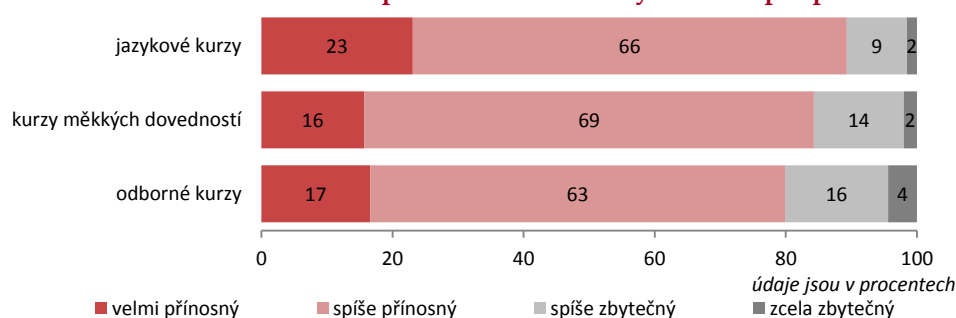


Pozn.: hodnoty v Kč představují celkové náklady připadající na jednoho účastníka deklarujícího přínos kurzu pro svou práci (celkové náklady zahrnují prostředky na technicko-organizační zajištění kurzu, odměnu lektorům, prostředky na skripta, tisk materiálů a občerstvení) přepočtené na jeden den trvání kurzu

Zdroj: INESAN

Základ: zahrnuty jsou kurzy, které hodnotilo nejméně 15 respondentů

Graf 11: Hodnocení celkového přínosu navštěvovaných kurzů pro pracovní činnost (podle typu kurzu)



Pozn.: Hodnocení účastníků IT kurzů není uvedeno z důvodu nízké četnosti odpovědí

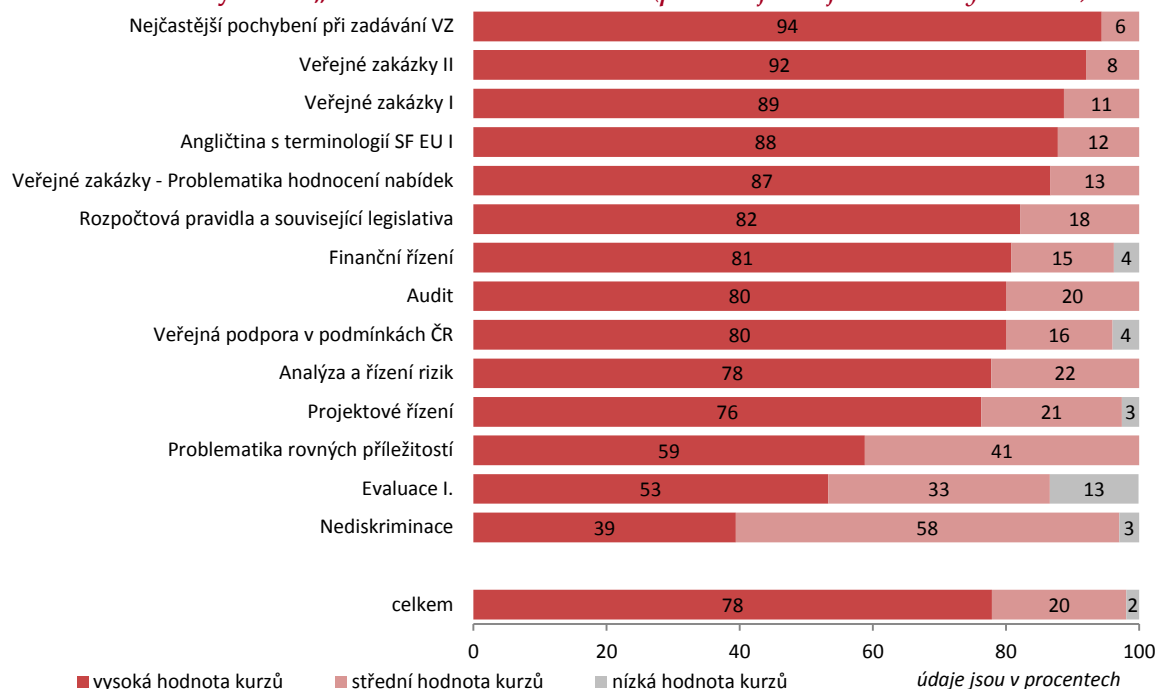
Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Na základě výše uvedených zjištění lze konstatovat, že z pohledu výše vynaložených prostředků na realizaci vzdělávacích kurzů a hodnocení zvolených charakteristik vzdělávacích kurzů přinesly největší hodnotu kurzy Veřejné zakázky – Problematika hodnocení nabídek, Veřejné zakázky II, Nejčastější pochybení při zadávání VZ, Veřejné zakázky I, Veřejná podpora v podmínkách ČR a Rozpočtová pravidla a související legislativa.

Na základě vybraných charakteristik kurzů, kterými jsou (1) spokojenost s hodnoceným vzdělávacím kurzem, (2) využitelnost získaných znalostí při pracovní činnosti, (3) přínos kurzu pro práci, (4) doporučení kurzu kolegům a (5) a zájem o navazující kurz prohlubující získané poznatky, byla definována souhrnná vnímaná hodnota vzdělávacích kurzů. Z výsledků vyplývá, že téměř 8 respondentů z 10 hodnotí svůj kurz jako vysoce hodnotný, pětina jako středně hodnotný a 2 % respondentů přisuzují svému kurzu nízkou souhrnnou hodnotu.

Graf 12: Souhrnný index „Hodnota vzdělávací akce“ (podle nejčastěji hodnocených kurzů)



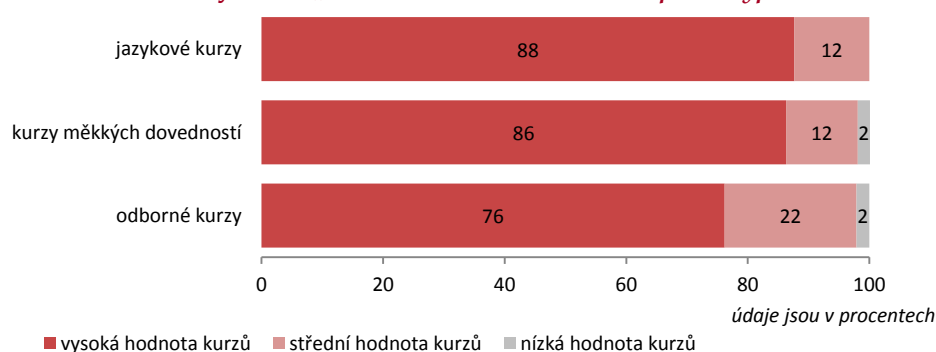
Pozn.: souhrnný index je založen na (1) hodnocení spokojenosti s hodnoceným vzdělávacím kurzem, (2) hodnocení využitelnosti získaných znalostí při pracovní činnosti, (3) hodnocení přínosu kurzu pro práci, (4) doporučení kurzu kolegům a (5) a zájmu o navazující kurz prohlubující získané poznatky

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: zahrnuty jsou kurzy, které hodnotilo minimálně 15 respondentů

S výjimkou kurzů Problematika rovných příležitostí, Evaluace I a Nediskriminace, přisuzuje vysokou hodnotu svým kurzům více než 75 % respondentů. Dále platí, že zatímco kurz Nediskriminace vykazuje nejnižší podíl respondentů uvádějící vysokou hodnotu kurzu, kurz Evaluace I vykazuje absolutně nejvyšší podíl účastníků, podle kterých měl kurz nízkou hodnotu (13 %).

Graf 13: Souhrnný index „Hodnota vzdělávací akce“ (podle typu kurzu)



Pozn.: Hodnocení účastníků IT kurzů není uvedeno z důvodu nízké četnosti odpovědí

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Souhrn

Z analýzy vyplývá, že významná většina účastníků je s jednotlivými kurzy spokojena. Při hodnocení celkových nákladů je patrné, že nejvyšší hodnotu přinesly kurzy Veřejné zakázky – Problematika hodnocení nabídek, Veřejné zakázky II, Nejčastější pochybení při zadávání VZ, Veřejné zakázky I, Veřejná podpora v podmínkách ČR a Rozpočtová pravidla a související legislativa. Kurzy týkající se veřejných zakázek zároveň vykazují největší míru dlouhodobé využitelnosti získaných znalostí. V nejmenší míře jsou pak využitelné kurzy Evaluace I, Problematika rovných příležitostí a Nediskriminace. S výjimkou těchto kurzů přiřazuje vysokou hodnotu kurzům více jak 75 % respondentů.

EO 1a_4: Jaké další faktory nejvíce souvisely s bezprostřední spokojeností účastníků vzdělávání?

K celkové spokojenosti se vzdělávacími kurzy přispívá spokojenost se všemi charakteristikami kurzů, tj. spokojenost se srozumitelností cíle kurzu, spokojenost s účinností vzdělávacích metod (cvičení, diskuse), spokojenost s množstvím nových informací a dovedností, spokojenost s odbornou úrovní lektorů, spokojenost s kvalitou podkladů a učebních pomůcek, spokojenost s termínem konání kurzu a spokojenost s dostupností místa konání kurzu. Míra přispění jednotlivých charakteristik se však diferencuje. V největší míře přispívá k celkové spokojenosti se vzdělávacími kurzy spokojenost se srozumitelností cíle kurzu, s účinností vzdělávacích metod, s množstvím nových informací a s dovedností a s odbornou úrovní lektorů.

Tabulka 8: Korelace celkové spokojenosti s navštěvovaným kurzem s vybranými charakteristikami

	celková spokojenost s navštěvovaným kurzem
spokojenost se srozumitelností cíle kurzu	0,700
spokojenost s účinností vzdělávacích metod (cvičení, diskuse)	0,689
spokojenost s množstvím nových informací a dovedností	0,671
spokojenost s odbornou úrovní lektorů	0,668
spokojenost s kvalitou podkladů a učebních pomůcek	0,566
spokojenost s termínem konání kurzu	0,344
spokojenost s dostupností místa konání kurzu	0,287

Pozn.: hodnoty představují hodnotu Spearmanova korelačního koeficientu rho (ρ); $\rho=1$ vyjadřuje absolutní shodu pořadí jednotlivých znaků

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Celková spokojenost s navštěvovanými kurzy výrazně korelovala se srozumitelností cíle kurzu, pokud byly účastníkům jasné cíle kurzu, byly častěji spokojeni s kurzem, jako takovým. Další významnou charakteristikou jsou použité vzdělávací metody, které odpovídají požadavkům účastníků.

Účastník 7: „Určitě je přínosné, když se propojuje výklad s nějakou diskusí, ono to bez nějaké teorie nejde, ale ty příklady z praxe, ty jsou hodně cenné.“

Účastník 4: „Ty kurzy byly docela dobře popsány v těch sylabech, takže člověk docela věděl, do čeho šel, takže to bylo dobrý.“

**Tabulka 9: Celková spokojenost s kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013
(podle hodnocení vybraných charakteristik Systému vzdělávání 2007–2013)**

		Jak jste celkově spokojen/a s kurzy nabízenými v rámci Systému vzdělávání 2007–2013?	
		spokojen/a	nespokojen/a
Hodnocení šíře nabídky vzdělávacích kurzů	kurzů je mnoho	76 %	24 %
	kurzů je tak akorát	83 %	17 %
	kurzů je málo/nejsou vůbec k dispozici	54 %	46 %
Hodnocení přihlašování na kurzy	snadné	80 %	20 %
	složitě	67 %	33 %
Témata kurzů pokrývala moje vzdělávací potřeby.	u všech nebo většiny kurzů	83 %	17 %
	jen u některých nebo žádného kurzu	53 %	47 %
Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 odpovídaly mému studijnímu tempu.	u všech nebo většiny kurzů	81 %	19 %
	jen u některých nebo žádného kurzu	41 %	59 %
Deklarované cíle kurzů byly skutečně naplněny.	u všech nebo většiny kurzů	83 %	17 %
	jen u některých nebo žádného kurzu	33 %	67 %
Konkrétní obsah vzdělávacích kurzů byl v souladu s mými požadavky.	u všech nebo většiny kurzů	85 %	15 %
	jen u některých nebo žádného kurzu	47 %	53 %
Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly nabízeny v celé škále úrovní, od základní až po expertní.	u všech nebo většiny kurzů	82 %	18 %
	jen u některých nebo žádného kurzu	69 %	31 %
Konkrétní obsah vzdělávacích kurzů byl v souladu s potřebami mé organizace.	u všech nebo většiny kurzů	82 %	18 %
	jen u některých nebo žádného kurzu	62 %	38 %
Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 odpovídaly mým předchozím znalostem.	u všech nebo většiny kurzů	81 %	19 %
	jen u některých nebo žádného kurzu	64 %	36 %
V kurzech v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byla účinně propojována teorie a praxe.	u všech nebo většiny kurzů	82 %	18 %
	jen u některých nebo žádného kurzu	62 %	38 %
Nabídka kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 reagovala na podněty od účastníků/zájemců.	u všech nebo většiny kurzů	82 %	18 %
	jen u některých nebo žádného kurzu	65 %	35 %
Kurzy Systému vzdělávání 2007–2013 byly k dispozici, když jsme je potřebovali.	u všech nebo většiny kurzů	82 %	18 %
	jen u některých nebo žádného kurzu	70 %	30 %
V kurzech Systému vzdělávání 2007–2013 jsem se hodně naučil/a.	u všech nebo většiny kurzů	83 %	17 %
	jen u některých nebo žádného kurzu	55 %	45 %
Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci.	u všech nebo většiny kurzů	83 %	17 %
	jen u některých nebo žádného kurzu	61 %	39 %
Kurzy Systému vzdělávání 2007–2013 rozvíjely znalosti, dovednosti a zkušenosti účastníků.	u všech nebo většiny kurzů	83 %	17 %
	jen u některých nebo žádného kurzu	54 %	46 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

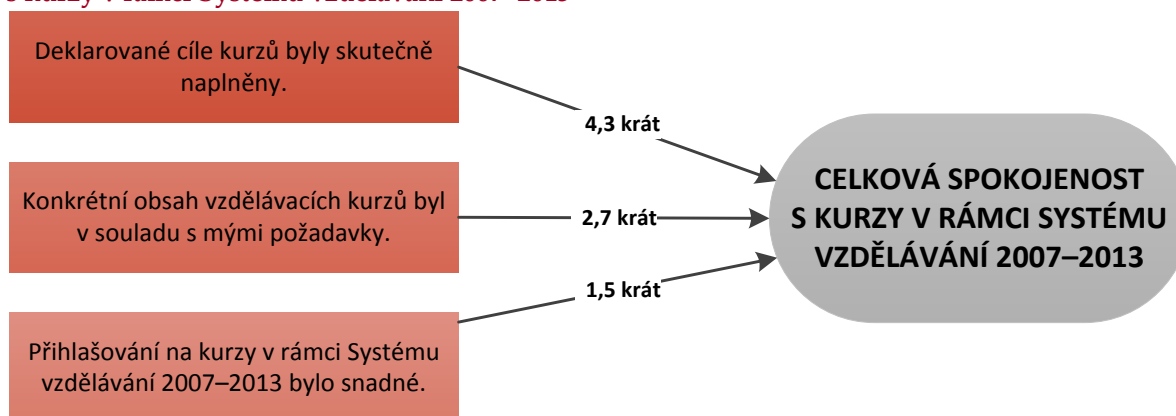
Na celkovou spokojenost se vzdělávacími kurzy má dále vliv relevance nabídky kurzů, odpovídající studijní tempo, relevance obsahu kurzů ve vztahu k potřebám účastníků i organizací, naplňování cílů vzdělávacích akcí, nabídka široké škály úrovní kurzů (základní až expertní), propojení teorie a praxe v rámci vzdělávacích kurzů, flexibilita nabídky kurzů, využitelnost poznatků v praxi, ale také například snadnost přihlašování na kurzy.

Účastník 6: „Někdy bychom ocenili specifitější kurzy a třeba další návazné, protože když je tady člověk už deset let, tak má už většinu kurzů za sebou.“

Účastník 3: „No co se týče tematicky, tak MMR zajišťovalo jenom vlastně takový zastřešující vždycky obecný přehled pro všechny operační programy a my, co se týče toho odborného vzdělávání jsme pak v rámci našeho systému vzdělávání měli konkrétní specifický kurzy.“

Sestavený regresní model (viz následující schéma) identifikuje hlavní faktory, které ovlivňují celkovou spokojenost s kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013. Mezi tyto faktory patří naplnění deklarovaných cílů kurzů, relevance obsahu vzdělávacích kurzů vzhledem k požadavkům účastníků a snadné přihlašování na kurzy.

Schéma 2: Vliv vybraných charakteristik Systému vzdělávání 2007–2013 na celkovou spokojenost s kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013



Pozn.: hodnoty udávají o kolik více spokojených je mezi respondenty, kteří hodnotí dané charakteristiky Systému vzdělávání pozitivně, ve srovnání s těmi, kteří dané charakteristiky hodnotí negativně

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Mezi respondenty, kteří zaznamenali skutečné naplnění deklarovaných cílů (92 %), je 4,3 krát více spokojených s kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 než mezi těmi, kteří deklarovali nenaplnění cílů vzdělávacích akcí.

Mezi respondenty, kteří zaznamenali soulad jejich požadavků s obsahem kurzů (88 %), je 2,7 krát více spokojených s kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 než mezi těmi, kteří tento soulad nezaznamenali.

Mezi respondenty, pro které bylo přihlašování na kurzy snadné (83 %), je 1,5 krát více spokojených s kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 než mezi těmi, pro které bylo přihlašování na kurzy složité.

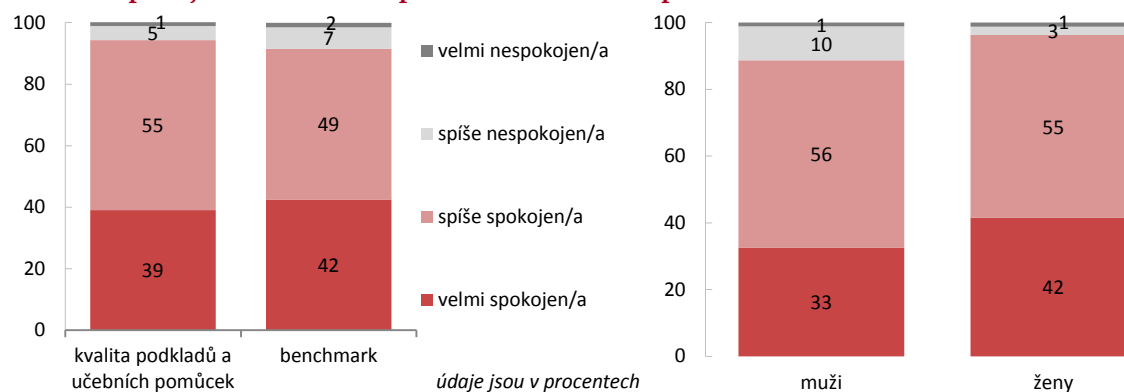
Souhrn

Na celkovou spokojenost s kurzy má dopad mnoho charakteristik. Mezi nejdůležitější patří srozumitelnost cíle kurzu a účinnost vzdělávacích metod. Místo konání a termíny konání akce pro spokojenost s navštěvovanými kurzy naopak klíčové není. Respondenti hodnotili širší vzdělávací nabídky jako dostačující a ve většině případů pokrývající jejich vzdělávací potřeby a požadavky.

EO 1a_9: Jak kvalitní byly z pohledu potřeb klientů Systému vzdělávání 2007–2013 podklady ke vzdělávacím akcím?

Na základě hodnocení spokojenosti s kvalitou podkladů a učebních pomůcek a vnímaného přínosu podkladů získaných v rámci vzdělávacích kurzů lze konstatovat, že podklady ke vzdělávacím akcím byly obecně kvalitní. Existují však vzdělávací kurzy, v rámci kterých se poskytnuté podklady míjely s potřebami účastníků.

Graf 14: Spokojenost s kvalitou podkladů a učebních pomůcek



Pozn.: benchmark vyjadřuje průměrné hodnocení spokojenosti s ostatními zkoumanými charakteristikami kurzů (množství nových informací a dovedností, srozumitelnost cíle kurzu, účinnost vzdělávacích metod, odborná úroveň lektorů, dostupnost místa konání kurzu a termín konání kurzu)

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

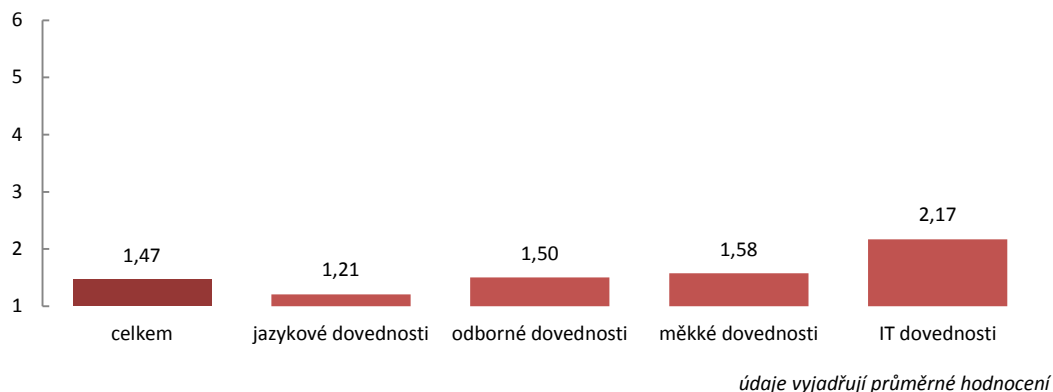
Základ: celý soubor

Ze získaných odpovědí účastníků kurzů vyplývá, že s nimi byli téměř všichni (94 %) spokojeni, přičemž větší míra spokojenosti byla zaznamenána mezi ženami (97 % vs. 89 %). Z hlediska jednotlivých hodnocených kurzů se míra spokojenosti pohybuje od 82 % do 100 %. Na vysokou kvalitu studijních materiálů poukazuje také hodnocení účastníků po ukončení vzdělávacích kurzů. Účastníci vzdělávacích kurzů považují použité materiály za převážně kvalitní, přičemž nejvyšší kvalita studijních materiálů byla zaznamenána u jazykových kurzů, nejhorší hodnocení kvality bylo zaznamenáno naopak u kurzů IT dovedností. Také v rámci výzkumu neúčastníků byla nejvyšší kvalita podkladů zaznamenána u jazykových kurzů, následována kurzy odborných a měkkých dovedností.

Účastník 2: „Myslím si, že v materiálech určitě žádný problém není. Nezaznamenala jsem, že by si někdo z kolegů stěžoval, že by měl špatné materiály“.

Účastník 7: „Na tom byla dobrá i e-knihovna, tam se zveřejňovaly studijní materiály, prezentace a skripta. Takže člověk se vlastně mohl ještě před tím kurzem, než na něj šel, podívat na tyto materiály. A pak když se na ten kurz nahlásíme, tak vědět jestli to zaměření vyhovuje nebo nevyhovuje.“

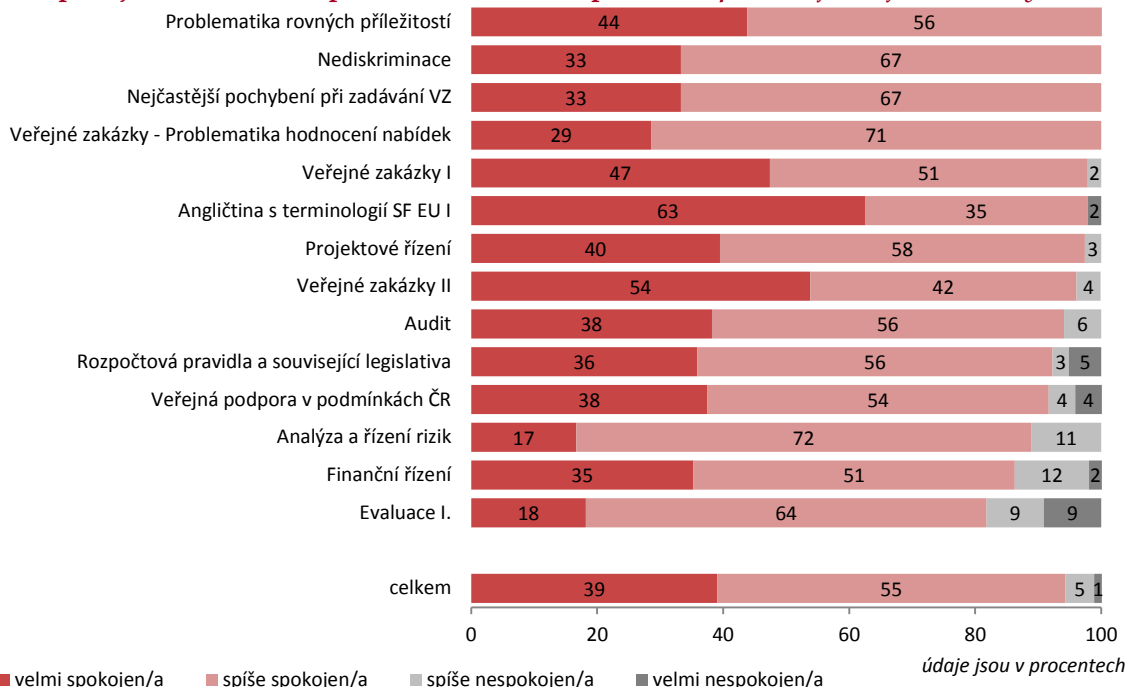
Graf 15: Hodnocení kvality použitých studijních materiálů



Pozn.: průměrné hodnocení: 1 = velmi kvalitní, 6 = velmi nekvalitní

Zdroj: TEMPO TRAINING & CONSULTING

Graf 16: Spokojenost s kvalitou podkladů a učebních pomůcek (podle nejčastěji hodnocených kurzů)

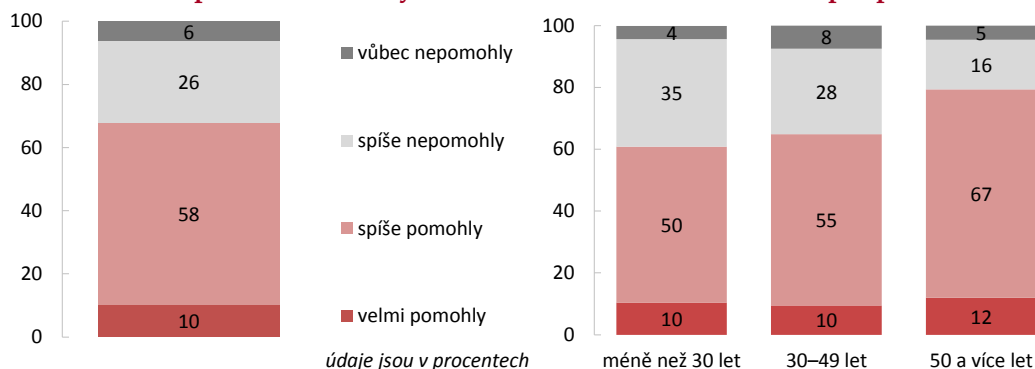


Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: zahrnuty jsou kurzy, které hodnotilo minimálně 15 respondentů

V souvislosti s potřebami účastníků bylo zjištěno, že 10 % respondentů získané podklady velmi pomohly a 58 % spíše pomohly v jejich pracovní činnosti (viz Graf 19). Celkem tak podklady získané v rámci vzdělávacích kurzů pomohly více než dvěma třetinám respondentů, přičemž v největší míře pomohly účastníkům ve věku 50 a více let. Ze srovnání s hodnocením spokojenosti s kvalitou podkladů vyplývá, že svou spokojenost vyjádřila i část těch, kterým podklady ze vzdělávacích kurzů v pracovní činnosti nepomohly a jejich spokojenost tak ovlivňují jiné aspekty spojené s podklady a pomůckami.

Graf 17: Přínos podkladů získaných v rámci navštěvovaného kurzu pro pracovní činnost

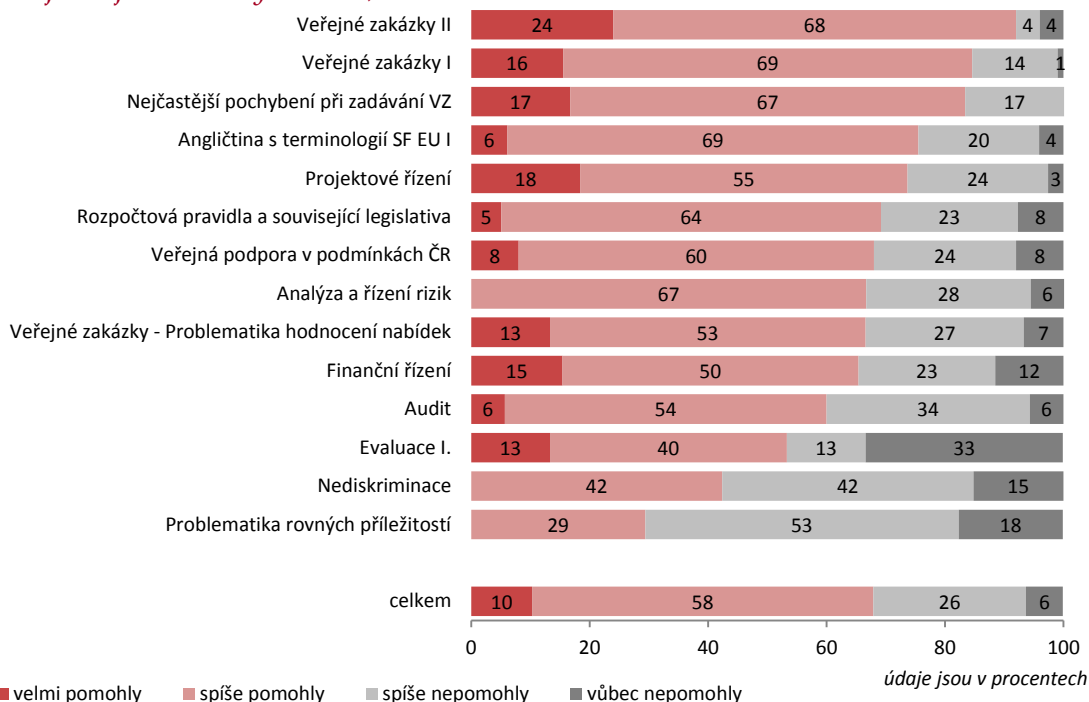


Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

V rámci jednotlivých hodnocených vzdělávacích kurzů pro pracovní činnost byl největší přínos zaznamenán u materiálů ke kurzům týkajících se veřejných zakázek a angličtiny, nejmenší přínos pak u podkladů u kurzů Evaluace I, Nediskriminace a Problematika rovných příležitostí. V případě posledních dvou jmenovaných pomohly získané podklady při pracovní činnosti jen méně než polovině jejich účastníků.

Graf 18: Přínos podkladů získaných v rámci navštěvovaného kurzu pro pracovní činnost (podle nejčastěji hodnocených kurzů)



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: zahrnuty jsou kurzy, které hodnotilo minimálně 15 respondentů

Nejčastěji uváděný přínos podkladů z kurzů byla možnost se do nich znovu podívat a dohledat potřebné informace. Toto potvrdzovaly i hloubkové rozhovory. Druhým nejčastějším přínosem byla lepší orientace a širší pohled na danou problematiku.

Účastník 8: „Ono bylo dobré, že jsme ty materiály mohli stáhnout i třeba potom a že v nich bývaly i odkazy na další zdroje, takže když člověk něco řešil, tak bylo možné se kouknout.“

Mezi další uváděné přínosy podkladů pak patří možnost sdílet je s kolegy, ověřit si správnost postupů, či řešení konkrétního problému.

Schéma 3: Spontánně uvedený přínos podkladů z kurzu pro pracovní činnost

▪ mohu se do nich znovu podívat/zdroj informací	39 %
▪ lepší orientace a širší pohled na problematiku	19 %
▪ jako příklad řešení konkrétního problému	7 %
▪ byly využity při kontrole veřejných zakázek	4 %
▪ využity jako slovník	4 %
▪ podklady jsou k dispozici i mým kolegům v práci	3 %
▪ ověřil/a jsem si správnost svých postupů	2 %
▪ využití podkladů v rámci kontrolní činnosti	2 %
▪ stručně, jasně a přehledně definované podklady, ze kterých lze vycházet v praxi	1 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: údaje se vztahují jen k respondentům, kterým podklady pomohly při pracovní činnosti a kteří uvedli konkrétní odpověď

V případě, že měl kurz větší přínos pro práci respondenta, byl s vyšší pravděpodobností kladně hodnocen i přínos podkladů získaných v rámci navštíveného kurzu pro pracovní činnost. Celková spokojenost s kurzem však neměla takovou spojitost s přínosností podkladů.

Tabulka 10: Korelace přínosu podkladů z kurzu pro pracovní činnost s celkovou spokojeností s navštěvovaným kurzem a přínosem kurzu pro práci

	přínos podkladů získaných v rámci navštěvovaného kurzu pro pracovní činnost
celková spokojenost s navštěvovaným kurzem	0,435
přínos kurzu pro práci	0,688

Pozn.: hodnoty představují hodnotu Spearmanova korelačního koeficientu rho (ρ); $\rho=1$ vyjadřuje absolutní shodu pořadí jednotlivých znaků

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Souhrn

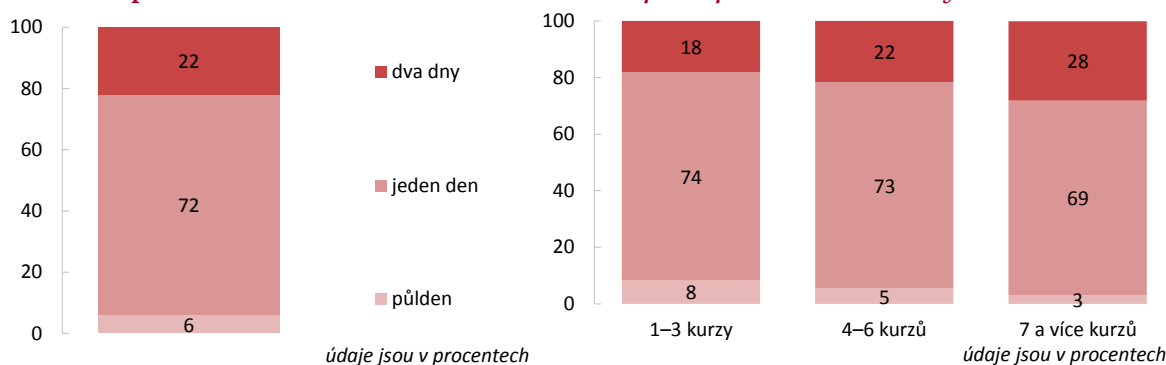
Nejpřínosnější podklady pro pracovní činnost byly materiály z kurzů týkajících se veřejných zakázek, konkrétně Veřejné zakázky II, Veřejné zakázky I, Nejčastější pochybení při zadávání VZ, a pak materiály k angličtině s terminologií SF EU I. Jako největší přínos respondenti uváděli možnost znovu se do materiálů podívat a využívat ho jako zdroj informací.

EO 1b_2: Odpovídá obecný formát vzdělávání potřebám a možnostem účastníků?

Ze srovnání skutečného formátu realizovaných vzdělávacích akcí a představy optimálního formátu zohledňujícího potřeby a možnosti respondentů vyplývá, že formát kurzů aplikovaný v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 je možné v obecné rovině považovat za optimální.

Optimální doba trvání kurzu je podle většiny (72 %) respondentů jeden den. Dvoudenní kurz by byl optimální pro téměř čtvrtinu dotazovaných. Půldenní kurz by vyhovoval pouze 6 % respondentů.

Graf 19: Optimální doba trvání vzdělávacího kurzu (podle počtu navštěvovaných kurzů)



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

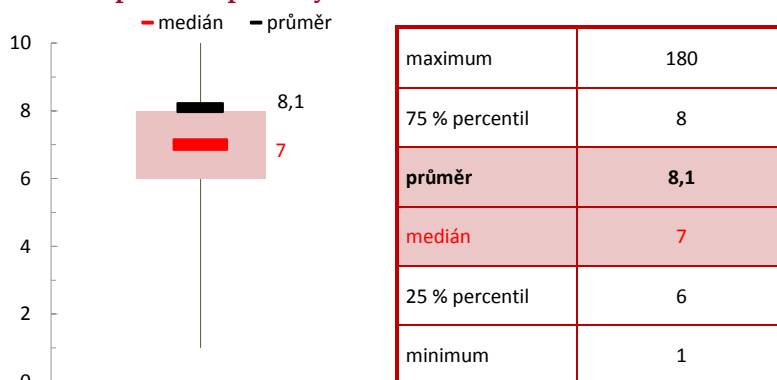
Toto zjištění potvrzují i rozhovory s účastníky vzdělávání.

Účastník 6: „Na ty dva dny je to trošku takové dlouhé. Na ten den je to ideální.“

Účastník 7: „Co jsem já byla na kurzech, tak to mi přišlo, že to bylo hrozně informací na ráz, protože byly většinou jednodenní a člověk si to nedokáže dostatečně utřídit. Takže tam by to chtělo více času, ale jinak myslím, že ten jeden až dva dny jsou úplně ideální.“

Z analýzy sekundárních dat vyplývá, že většina vzdělávacích kurzů realizovaných v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 trvala maximálně jeden den, přičemž z výzkumu účastníků vyplývá, že většina respondentů považuje za optimální, pokud vzdělávací kurz trvá maximálně jeden den. S celkovou preferovanou délkou trvání kurzu koresponduje také preferovaný počet vyučovacích hodin, jelikož za optimální považují respondenti v průměru 8,1 vyučovacích hodin (pohled referentů a nadřízených se v tomto případě nediferencuje).

Graf 20: Optimální počet vyučovacích hodin



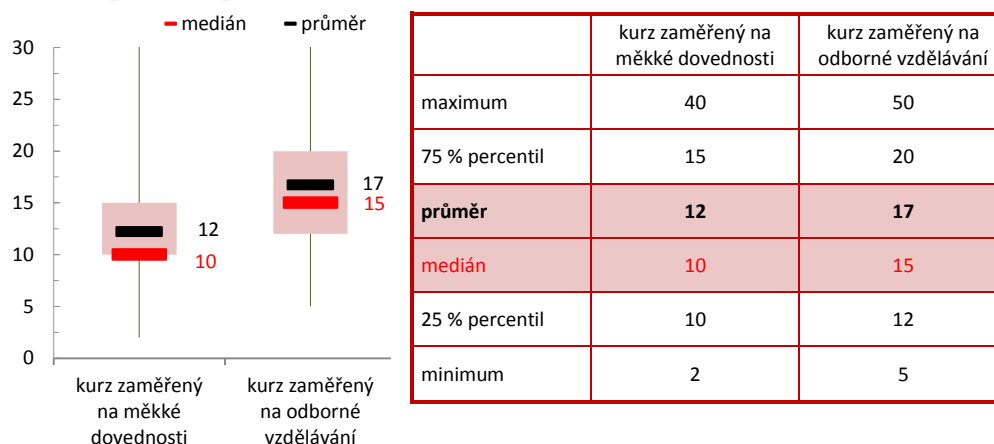
Pozn.: maximum je mimo stanovený rozsah hodnot; údaje vyjadřují počet vyučovacích hodin (45 minut)

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Z hlediska počtu účastníků jednoho kurzu platí, že na jeden kurz měkkých dovedností připadalo v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 v průměru 10 účastníků, na jeden kurz zaměřený na odborné vzdělávání pak průměrných 15 účastníků. Optimální počet účastníků jednoho kurzu měkkých dovedností činí z pohledu respondentů 12, v případě kurzu zaměřeného na odborné vzdělávání je to 17 účastníků. Skutečný počet účastníků v rámci Systému vzdělávání tak přibližně odpovídá preferencím respondentů.

Graf 21: Optimální počet účastníků vzdělávacího kurzu



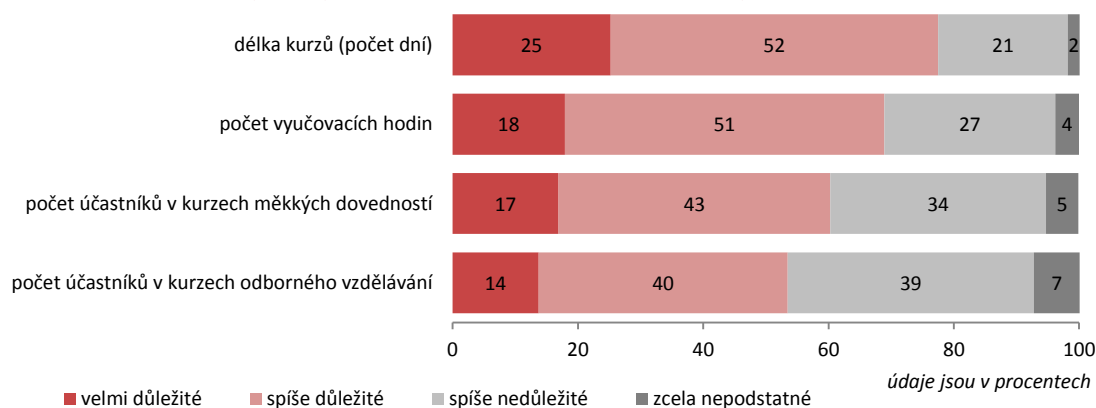
Pozn.: maximum je mimo stanovený rozsah hodnot; údaje vyjadřují počet účastníků kurzu

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Podle respondentů byla z hodnocených charakteristik nejdůležitější délka kurzu, tedy počet dní trvání. Tato charakteristika byla důležitá pro 77 % respondentů. Maximálně jeden den považují za optimální častěji respondenti, pro které je doba trvání kurzu důležitá.

Graf 22: Důležitost vybraných charakteristik kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007–2013

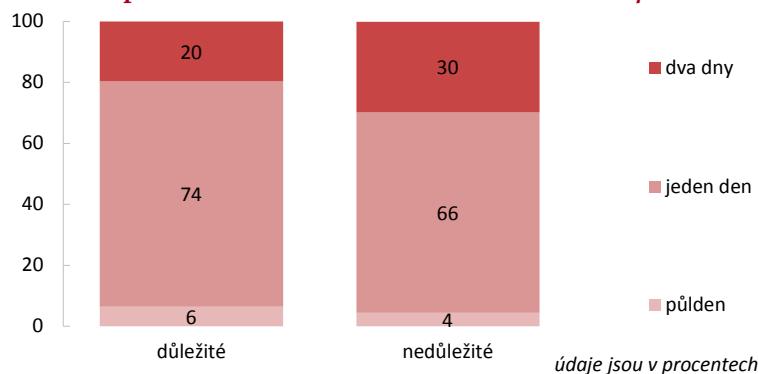


Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Účastník 7: „Ono vyšetřit si ty dva dny není až tak jednoduché, na druhé straně, když jde někdo někam na půlden, tak ten člověk tam jde zpravidla z práce a přijde tam pozdě. Pak ho zas někdo volá, potřebuje se tohle a tohle. Takto za ten den, když tam člověk jde, tak to i pro něj je takové, jo teď mám den na vzdělávání a nemusím chodit teď na barák a nějaký čas tomu věnuje.“

Graf 23: Optimální doba trvání vzdělávacího kurzu (podle důležitosti délky kurzů)

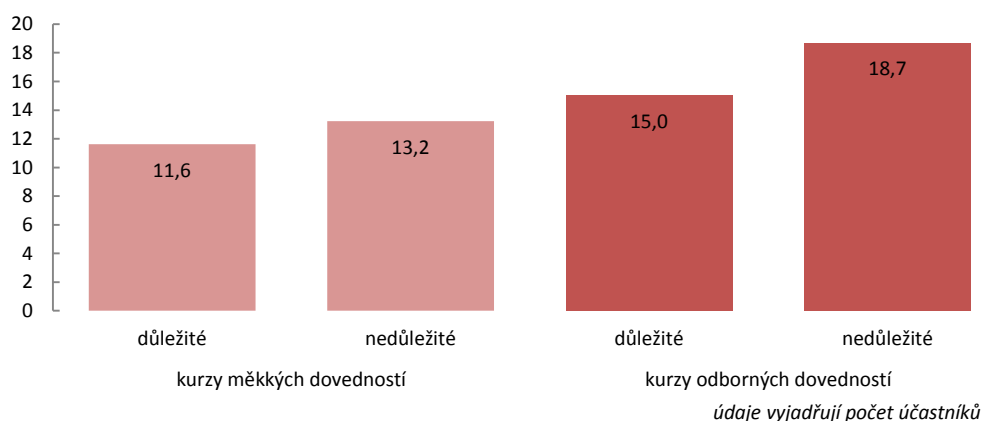


Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Z podrobnější analýzy dále vyplývá, že respondenti, pro které je počet účastníků kurzů měkkých dovedností důležitý, preferují v průměru nižší počet účastníků těchto kurzů, ve srovnání s těmi, pro které není počet účastníků důležitý (11,6 oproti 13,2). Toto platí také pro kurzy zaměřené na odborné vzdělávání, kde průměrný preferovaný počet účastníků činí 15,0 oproti 18,7.

Graf 24: Průměrný optimální počet účastníků kurzu zaměřeného na měkké dovednosti/ odborné dovednosti (podle důležitosti počtu účastníků v kurzech měkkých dovedností/ odborných dovedností)



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Souhrn

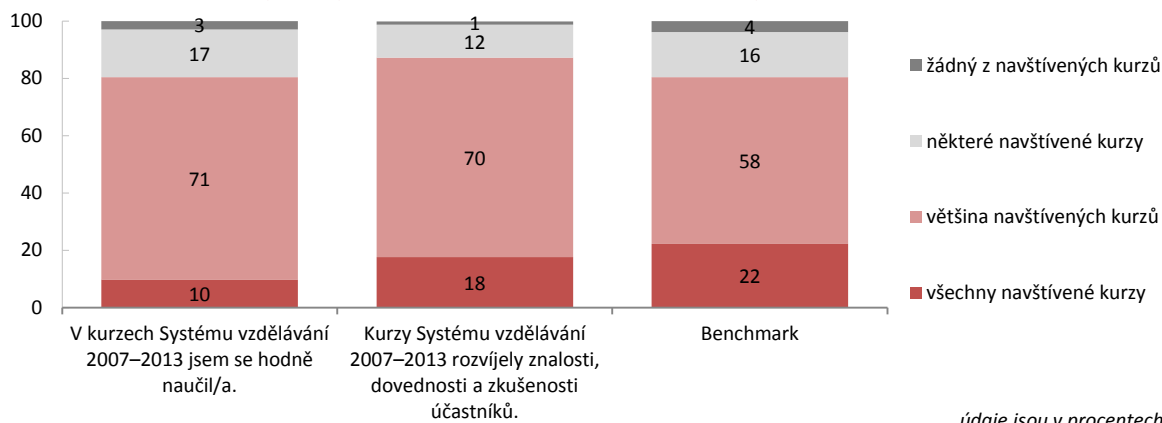
Formát vzdělávání podle hodnocení respondentů odpovídá potřebám a možnostem účastníků. Valná většina kurzů realizovaných v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 trvala maximálně jeden den, což odpovídá požadavkům a potřebám většiny respondentů. Celkový optimální průměrný počet vyučovacích hodin je podle respondentů 8,1. Počet účastníků v kurzech měkkých a odborných dovedností v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 také odpovídal požadavkům respondentů. Nejvhodnější počet účastníků kurzu měkkých dovedností byl z pohledu respondentů 12 účastníků a v případě kurzu odborných dovedností 17 účastníků.

EO 1a_8: Do jaké míry dokázali účastníci kurzů aplikovat nabyté znalosti?

a) Zvýšila se úroveň znalostí a dovedností účastníků vzdělávacích akcí?

Účast v Systému vzdělávání 2007–2013 má dopad na zvýšení znalostí a dovedností respondentů. Celkem 81 % respondentů odpovědělo, že se ve všech nebo ve většině navštívených kurzů hodně naučilo, 87 % pak potvrdilo, že kurzy Systému vzdělávání 2007–2013 rozvíjely znalosti, dovednosti a zkušenosti účastníků.

Graf 25: Hodnocení vybraných charakteristik kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007–2013



Pozn.: benchmark vyjadřuje průměrné hodnocení ostatních 15 zkoumaných charakteristik kurzů

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Tabulka 11: V kurzech Systému vzdělávání 2007–2013 jsem se hodně naučil/a.

		vždy/většinou	výjimečně/vůbec ne
Možnost samostatně si vybrat z nabídky vzdělávacích kurzů	ano	82 %	19 %
	ne	69 %	31 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

V případě, kdy měli účastníci možnost sami si vybrat takové kurzy, které budou chtít absolvovat, hodnotili všechny nebo většinu absolvovaných kurzů jako přínosné. Naopak, pokud tuto možnost neměli, hodnotili v téměř třetině případů jako přínosné jen některé kurzy, případně uvedli, že pro ně nebyly přínosné kurzy žádné.

Tabulka 12: Kurzy Systému vzdělávání 2007–2013 rozvíjely znalosti, dovednosti a zkušenosti účastníků.

		vždy/většinou	výjimečně/vůbec ne
Pohlaví	muž	82 %	18 %
	žena	89 %	11 %
Věk	méně než 30 let	79 %	21 %
	30–49 let	86 %	14 %
	50 a více let	95 %	6 %

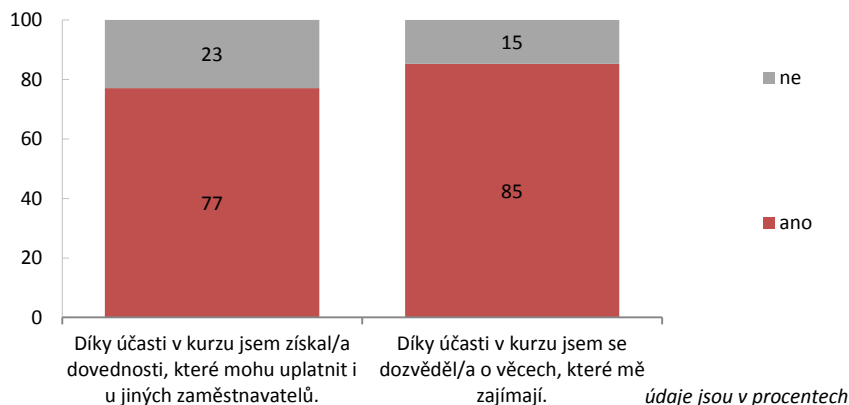
Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Rozvoj znalostí, dovedností a zkušeností častěji vyjadřovaly respondentky (89 %) než respondenti (82 %). Nejvýznamnější přínos všech nebo většiny pak vnímala skupina respondentů starší 50 let, a to v 95 % případů.

O dopadu kurzů na zvýšení úrovně znalostí vypovídá dále také to, že celkem 77 % respondentů je přesvědčeno o tom, že nově nabyté poznatky může uplatnit i u jiných zaměstnavatelů. Celkem 85 % respondentů se v navštěvovaných kurzech dozvědělo o věcech, které je zajímají, což samo o sobě podporuje zvýšení úrovně znalostí a dovedností. V obou případech je patrný vliv relevance nabídky kurzů a možnosti samostatného výběru kurzů.

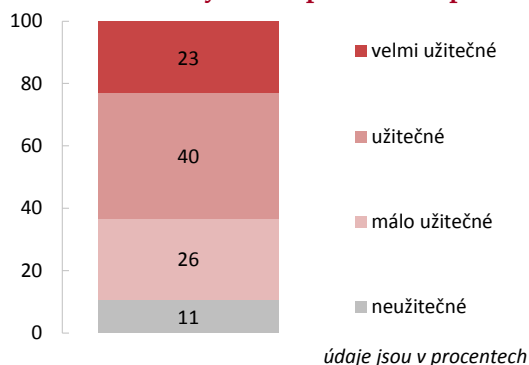
Graf 26: Hodnocení dopadu poznatků získaných v rámci Systému vzdělávání 2007–2013



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Graf 27: Souhrnné vyhodnocení užitečnosti vzdělávacích kurzů v souvislosti s úrovní znalostí a dovedností a využitím poznatků v práci



Pozn.: souhrnný index dopadu je založen na vyhodnocení existence následujících 4 přínosů: (1) Díky účasti v kurzu jsem získal/a dovednosti, které mohu uplatnit i u jiných zaměstnavatelů, (2) Díky účasti v kurzu jsem se dozvěděl/a o věcech, které mě zajímají, (3) Díky účasti v kurzu lépe rozumím své práci a (4) Díky účasti v kurzu jsem získal/a užitečné kontakty.

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Celkem 63 % respondentů vnímalo kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 v souvislosti s úrovní znalostí a dovedností a využitím poznatků v práci jako užitečné.

Účastník 8: „Já si myslím, že tam je to prostě daný tou praxí, že on asi jde na ty školení a pak nějak zpětně, že by se jako cíleně ověřovali znalosti.“

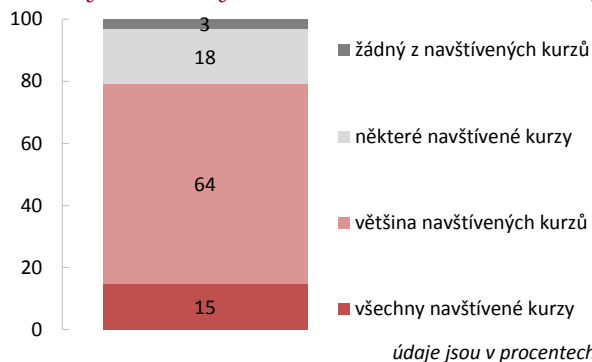
Souhrn

Účast v Systému vzdělávání 2007–2013 má významný dopad na zvýšení znalostí a dovedností respondentů. Z hodnocení účastníků totiž vyplývá, že celkem 81 % respondentů si díky navštěvovaným kurzům osvojilo hodně nových znalostí a poznatků a 88 % dotázaných osob je přesvědčeno o tom, že Systém vzdělávání 2007–2013 rozvíjel znalosti, dovednosti a zkušenosti jednotlivých účastníků. Přínos kurzů na zvyšování znalostí účastníků je významně ovlivněn relevancí nabídky kurzů a možností samostatně si vybrat z nabídky vzdělávacích kurzů. Dále platí, že o pozitivním dopadu na rozvíjení znalostí, dovedností a zkušeností jednotlivých účastníků jsou nejčastěji přesvědčeni respondenti ve věku 50 a více let.

b) Využili účastníci nabyté znalosti a dovednosti při své vlastní práci?

Většina respondentů považuje získané znalosti a poznatky za využitelné v jejich pracovní činnosti, přičemž většina respondentů získané znalosti a poznatky ve své práci také využívá, či plánuje využívat během následujícího roku. Zároveň však existuje malá skupina respondentů, kteří považují získané znalosti za využitelné, avšak jejich pokus o uplatnění poznatků byl neúspěšný.

Graf 28: Hodnocení využitelnosti získaných poznatků v pracovní činnosti
(„Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci.“)



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Za využitelné považuje získané znalosti a poznatky celkem 79 % respondentů, nejčastěji pak ti, kteří hodnotí nabídku kurzů jako relevantní a také ti, kteří si mohli samostatně vybrat z nabídky vzdělávacích akcí. Nabyté znalosti se ve své práci pokoušelo využít 85 % respondentů, avšak 17 % bylo neúspěšných. Nabyté poznatky tak využily více než dvě třetiny účastníků kurzů. Využití poznatků v průběhu následujícího roku pak předpokládá celkem 73 % respondentů.

Tabulka 13: Hodnocení využitelnosti získaných poznatků v pracovní činnosti
(„Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 byly využitelné v mé práci.“)

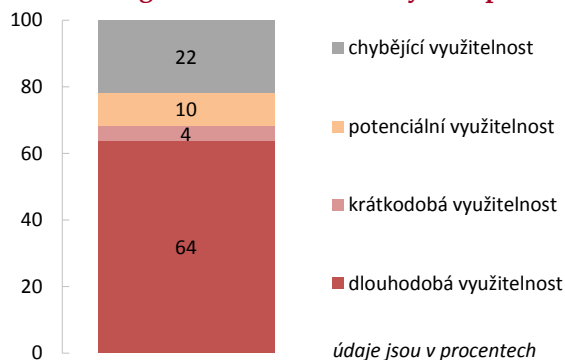
		vždy/většinou	výjimečně/vůbec ne
Systém vzdělávání dopomohl k profesnímu rozvoji	dopomohl	91 %	9 %
	nedopomohl	34 %	66 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Téměř dvě třetiny respondentů považují získané poznatky za dlouhodobě využitelné a celkem 10 % je považuje za potenciálně využitelné v budoucnu. Jako krátkodobě využitelné je vnímají 4 % respondentů a 22 % je považuje za nevyužitelné v pracovní činnosti. Celkem ve 26 % případů se tak nepředpokládá jejich využití v budoucnu.

Graf 29: Segmentace z hlediska využití poznatků získaných v rámci vzdělávacích kurzů



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Schéma 4: Spontánně uvedené způsoby využití získaných poznatků

▪ v rámci kontrolní činnosti	25 %
▪ v rámci komunikace	11 %
▪ při každodenní práci	10 %
▪ v rámci auditní činnosti	9 %
▪ v současné praxi v rámci řízení a administrace projektů	8 %
▪ získal/a jsem lepší orientaci v problematice	6 %
▪ získané poznatky převádím do praxe, pokud to jde a mám oprávnění	4 %
▪ ve fázi přípravné – analyzování rizik	2 %
▪ překlad do anglického jazyka	2 %
▪ při písemném projevu	2 %
▪ při tvorbě a zadání a hodnocení jednotlivých evaluačních projektů	2 %
▪ metodické činnosti / zpracování metodik	2 %

Pozn.: minimální četnost = 2 %

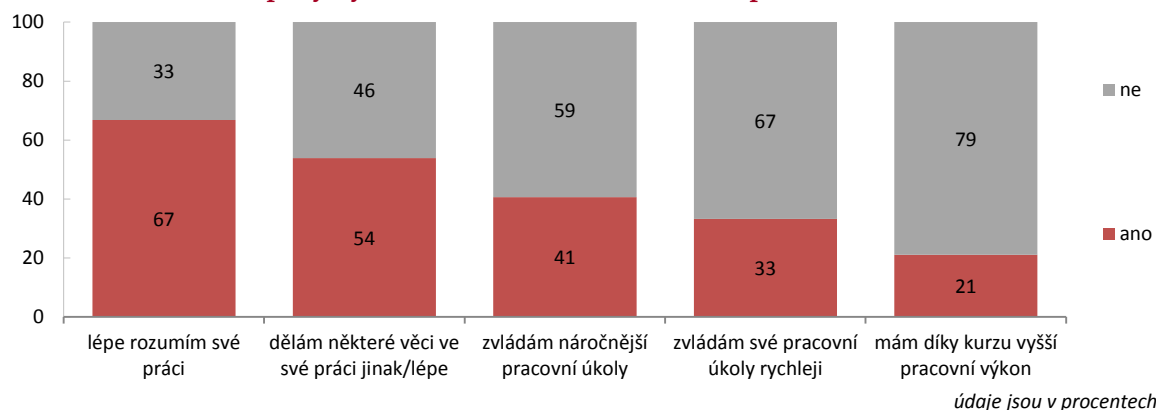
Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: údaje se vztahují jen k respondentům, kteří využili získané poznatky a uvedli konkrétní odpověď

Nejčastěji byly dle respondentů získané poznatky využity v rámci kontrolní činnosti – ve 25 %. Mezi další zmíněné způsoby využití patří oblast komunikace, běžná každodenní práce či auditní činnost. Zmíněno bylo i využití v písemném projevu či při překladech do anglického jazyka.

Účastník 2: „Je pravda, že i ty měkké dovednosti (třeba ty prezentační dovednosti) se dají využít nebo v praxi nějaké ty komunikační taky. Angličtinu taky určitě využije.“

Graf 30: Konkrétní dopady Systému vzdělávání 2007–2013 na pracovní činnosti



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

O využitelnosti poznatků a znalostí vypovídá také dopad Systému vzdělávání 2007–2013 na pracovní činnost. Ze získaných odpovědí vyplývá, že celkem dvě třetiny účastníků lépe rozumí své práci a více než polovina dělá ve své práci některé věci jinak/lépe. Významný vliv má v těchto případech relevance nabídky kurzů. Dále platí, že své pracovní postupy dělají jinak či lépe nejčastěji respondenti ve věku 50 a více let (Tabulka 14).

Tabulka 14: Konkrétní způsoby využití získaných poznatků v pracovní činnosti – dělám některé věci ve své práci jinak/lépe

		ano	ne
Věk	méně než 30 let	42 %	58 %
	30–49 let	54 %	46 %
	50 a více let	63 %	37 %
Počet navštěvovaných kurzů	1–3 kurzy	47 %	53 %
	4–6 kurzů	53 %	48 %
	7 a více kurzů	66 %	34 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Největší dopad na zvládnání některých pracovních úkonů měly kurzy vzdělávání na osoby starší 50 let, kdy toto potvrdilo 63 % respondentů. Toto také platí pro respondenty, kteří absolvovali 7 a více kurzů.

Tabulka 15: Konkrétní dopady získaných poznatků na pracovní činnost
– zvládám náročnější pracovní úkoly

		ano	ne
Věk	méně než 30 let	27 %	73 %
	30–49 let	39 %	61 %
	50 a více let	55 %	46 %
Počet navštěvovaných kurzů	1–3 kurzy	35 %	66 %
	4–6 kurzů	43 %	57 %
	7 a více kurzů	47 %	54 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

U zvládnání náročnějších pracovních úkolů měl Systém vzdělávání 2007–2013 největší dopad na účastníky starší 50 let, kdy odpovědělo kladně 55 % respondentů a skupiny lidí, která absolvovala nejvíce kurzů – 7 a více.

Tabulka 16: Konkrétní dopady získaných poznatků na pracovní činnost
– mám díky kurzu vyšší pracovní výkon

		ano	ne
Pohlaví	muži	27 %	73 %
	ženy	19 %	81 %
Počet navštěvovaných kurzů	1–3 kurzy	12 %	88 %
	4–6 kurzů	21 %	79 %
	7 a více kurzů	29 %	71 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Významně menší dopad měl Systém vzdělávání 2007–2013 na pracovní výkon. Díky absolvování vzdělávacích kurzů zvládá své pracovní úkoly rychleji třetina respondentů a pětina pak uvedla, že díky kurzům dosahuje vyššího pracovního výkonu. Rychleji zvládají své pracovní úkoly především muži, osoby ve věku 50 a více let a také osoby na pozicích referentů (viz Tabulka 16). O svém vyšším pracovním výkonu jsou ve větší míře přesvědčeni zejména muži a respondenti, kteří navštěvovali 7 a více kurzů (viz Tabulka 15).

Tabulka 17: Konkrétní dopady získaných poznatků na pracovní činnost
– zvládám své pracovní úkoly rychleji

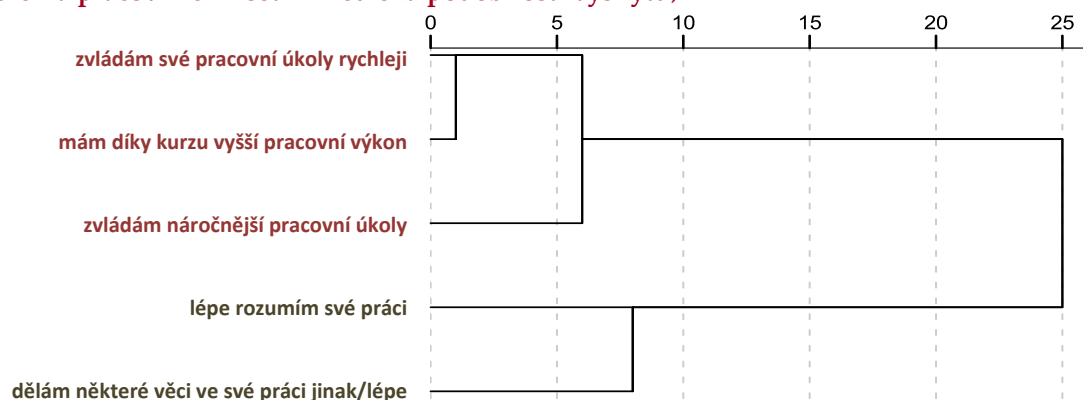
		ano	ne
Pracovní zařazení	ředitel odboru a vyšší	35 %	65 %
	vedoucí oddělení	19 %	81 %
	referent	37 %	63 %
	jiná pozice	27 %	73 %
Pohlaví	muži	42 %	58 %
	ženy	30 %	70 %
Věk	méně než 30 let	26 %	74 %
	30–49 let	31 %	70 %
	50 a více let	47 %	53 %
Počet navštěvovaných kurzů	1–3 kurzy	28 %	72 %
	4–6 kurzů	33 %	67 %
	7 a více kurzů	42 %	58 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

V rámci podrobnější analýzy dopadů poznatků na pracovní činnost byla provedena hierarchická shluková analýza za účelem identifikace typických skupin (shluků) dopadů, pro které je charakteristická podobnost výskytu jednotlivých dopadů na pracovní činnost. Výstupem shlukové analýzy je mimo jiné dendrogram, ve kterém vodorovné vzdálenosti mezi jednotlivými dopady představují míru jejich podobnosti. Čím je tato vzdálenost kratší, tím je podobnost vyšší. Na základě této shlukové analýzy založené na Wardově metodě³, lze definovat dvě hlavní skupiny dopadů na pracovní činnost. První skupinu (shluk) dopadů na pracovní činnost tvoří rychlejší zvládnání pracovních úkolů, vyšší pracovní výkon a zvládnání náročnějších úkolů. Průměrná četnost výskytu dopadů na pracovní činnost v rámci tohoto shluku činí 32 %. Druhý shluk dopadů tvoří lepší porozumění práci a jiné/lepší provádění některých věcí, přičemž průměrná četnost výskytu dopadů v rámci tohoto shluku činí 60 %.

Schéma 5: Ukázka hierarchického shlukování (typické skupiny dopadů Systému vzdělávání 2007–2013 na pracovní činnosti z hlediska podobnosti výskytu)



*Pozn.: Dendrogram je výstupem procesu hierarchického shlukování, který využívá Euklidovskou vzdálenost a je založen na Wardově metodě
Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)*

Souhrn

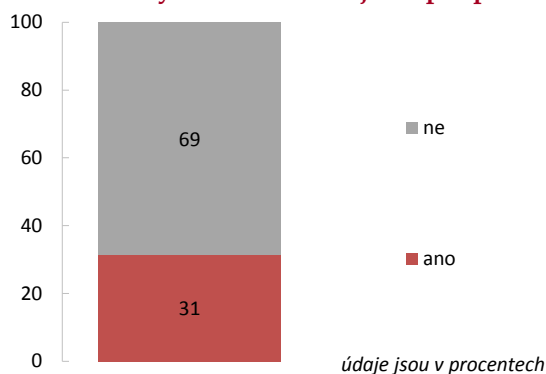
Většina respondentů (79 %) považuje nabyté znalosti a dovednosti za využitelné ve své pracovní činnosti. Více, jak dvě třetiny respondentů využívá poznatky v pracovním procesu a 74 % respondentů předpokládá jejich využití v následujícím roce. Nejčastěji jsou poznatky využívány v rámci kontrolní činnosti, dále pak v komunikaci a při každodenní práci. 67 % respondentů uvedlo, že díky Systému vzdělávání 2007–2013 lépe rozumí své práci, 54 % pak na základě zjištěných znalostí a poznatků dělá některé věci ve své práci jinak/lépe. Tyto dopady byly nejvýznamněji zaznamenány u skupiny respondentů starších 50 let a u respondentů, kteří absolvovali 7 a více kurzů.

³ Tato metoda vychází z analýzy rozptylu. Vybírá takové shluky ke sloučení, kde je minimální součet čtverců. Požaduje vyjádření vzdálenosti objektů čtvercovou euklidovskou vzdáleností.

c) Odrazily se nové znalosti a dovednosti na způsobu a kvalitě fungování organizací, v nichž účastníci vzdělávání působili?

Přes relativně vysokou míru využití získaných znalostí a poznatků v pracovní činnosti je dopad osvojených poznatků a znalostí na způsob a kvalitu fungování organizací nízký. Jak vyplývá z hodnocení respondentů, jen 31 % účastníků kurzů je přesvědčeno o tom, že díky absolvování kurzu přispěli k efektivnějšímu využívání zdrojů v organizaci.

Graf 31: Díky účasti v kurzu jsem přispěl/a k tomu, že naše organizace využívá své zdroje efektivněji



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Zjištěné údaje potvrzují i hloubkové rozhovory, kdy bylo ve většině případů argumentováno nemožností vlastního rozhodování či zavedenými postupy.

Účastník 1: „Nikdo si nemůže jen tak něco vymyslet. Když je nějaký návrh, tak ho nejdřív musí schválit nadřízený, pak ředitel a měnit strukturu většinou přece nejde.“

Jak vyplývá z Tabulky 18, muži mívají častěji než ženy (40 % muži, 28 % ženy) pocit, že na základě kurzů využívají zdroje efektivněji.

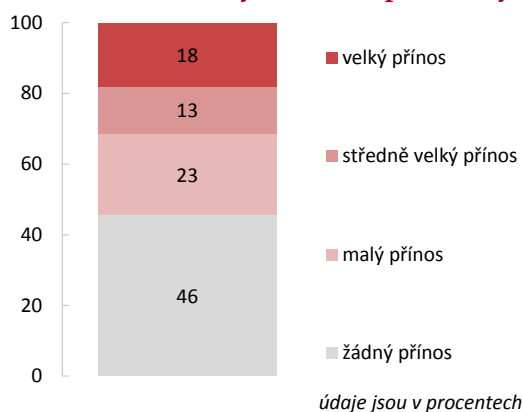
Tabulka 18: Díky účasti v kurzu jsem přispěl/a k tomu, že naše organizace využívá své zdroje efektivněji.

		ano	ne
Pohlaví	muži	40 %	60 %
	ženy	28 %	72 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Graf 32: Souhrnné vyhodnocení přínosu Systému vzdělávání pro pracovní výkon a fungování organizací

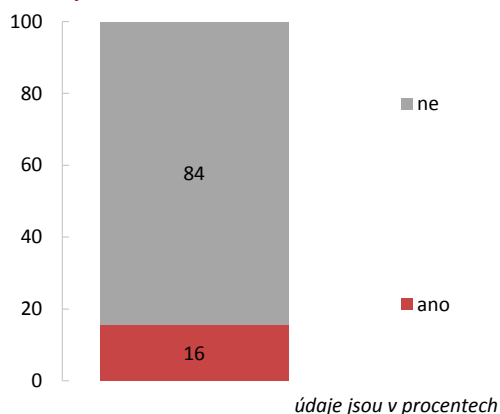


Pozn.: souhrnný index dopadu je založen na vyhodnocení existence následujících 6 přínosů: (1) Díky účasti v kurzu jsem přispěl/a k tomu, že naše organizace využívá své zdroje efektivněji, (2) Díky účasti v kurzu dělám ve své práci jiné věci, (3) Díky účasti v kurzu zvládám náročnější pracovní úkoly, (4) Mám díky kurzu vyšší pracovní výkon, (5) Díky účasti v kurzu mám ze své práce vyšší uspokojení a (6) Díky účasti v kurzu zvládám své pracovní úkoly rychleji.

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Graf 33: Změnili jste na vašem pracovišti způsob práce, upravili činnost na základě poznatků, které jste se v kurzu dozvěděl/a?



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Respondenti, kteří změnilo způsob práce nebo upravili některé činnosti na svém pracovišti na základě poznatků získaných v rámci kurzu, upravili nejčastěji manuály, metodiky či zadávací dokumentace, zlepšili organizaci své práce nebo prohloubili a zlepšili kontrolní činnost.

Nejčastější spontánně uvedené změny způsobu práce byly úpravy manuálů, metodik, či zadávací dokumentace a změna osobního přístupu, případně lepší organizace práce. Mezi dalšími změnami bylo uvedeno například prohloubení kontrolní činnosti či jasné nastavení pravidel komunikace.

Schéma 6: Spontánně uvedené změny způsobu práce, úpravy činností na pracovišti na základě poznatků získaných v rámci kurzu

▪ úprava manuálů/metodik/zadávací dokumentace	13 %
▪ osobní přístup k práci/lepší organizace práce	11 %
▪ prohloubili jsme kontrolní činnost	9 %
▪ otevřenější forma a jasné nastavení pravidel komunikace	9 %
▪ změna nastavení pracovních postupů	4 %
▪ jiný přístup k evaluacím	4 %
▪ hlouběji se zabýváme jednotlivými pochybeními ze strany příjemců dotace	4 %
▪ jednotnost/zpřesnění kontroly	4 %

Pozn.: minimální četnost odpovědí = 2

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: údaje se vztahují jen k respondentům, kteří změnilo způsob práce nebo upravili činnosti na základě poznatků získaných v rámci kurzu a uvedli konkrétní odpověď

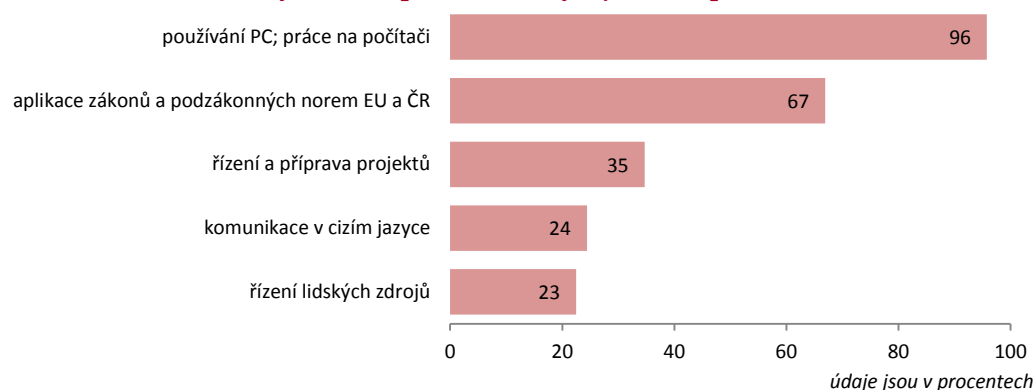
Souhrn

Pouze 31 % respondentů je přesvědčeno o tom, že díky absolvování kurzů přispěli k efektivnějšímu využívání zdrojů v organizaci a jen 16 % respondentů změnilo na svém pracovišti způsob práce či upravilo činnosti na základě poznatků získaných v rámci kurzu. Významný vliv na zvýšení kvality a fungování organizací má relevance nabídky vzdělávacích kurzů a také možnost samostatného výběru vzdělávacích akcí. Ze souhrnného vyhodnocení vyplývá, že 46 % respondentů nepocítilo žádný přínos Systému vzdělávání 2007–2013 na pracovní výkon a fungování organizace a pouze 18 % respondentů pocítilo velký přínos vzdělávacích akcí. Mezi nejčastěji uváděné přínosy patří úprava manuálu, metodik, případně zadávacích dokumentací.

EO 2a_1: Ve kterých oblastech existuje nejsilnější potřeba zvyšovat prostřednictvím Systému vzdělávání znalosti a dovednosti organizací implementujících ESIF? Kde jsou největší mezery? Ve kterých oblastech lze očekávat největší tlak na udržování a zvyšování znalostí?

Respondenti v rámci své pracovní činnosti pracují s počítačem a aplikují zákony a podzákonné normy EU a ČR. V menší míře se pak zabývají řízením a přípravou projektů, komunikují v cizím jazyce nebo se zabývají řízením lidských zdrojů (viz Graf 34). Tato struktura pracovní náplně poukazuje na potenciálně vyšší potřebu odborného vzdělávání ve srovnání se vzděláváním v oblasti cizích jazyků a měkkých dovedností. To potvrzuje také častěji vnímaná potřeba vyšších odborných znalostí a dovedností pro výkon současného zaměstnání, ve srovnání s potřebou lepších jazykových znalostí, které potřebují zejména respondenti, kteří aktivně využívají v rámci pracovní činnosti komunikaci v cizím jazyce.

Graf 34: Činnosti, kterými se respondenti zabývají ve své pracovní činnosti



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Obecně lze tedy konstatovat, že z hlediska potřeb vyplývajících z pracovní činnosti je vhodné zaměřit pozornost na relevantní nabídku kurzů zaměřených na problematiku veřejných zakázek, projektového řízení, veřejné podpory a rozpočtových pravidel a na angličtinu s terminologií EU.

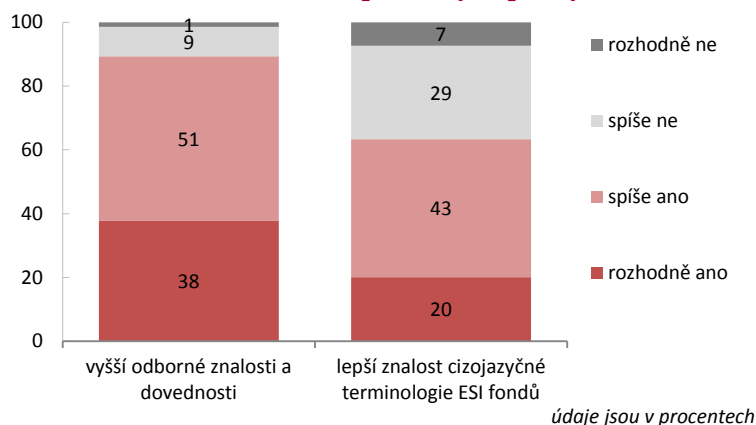
Toto potvrzují i zjištění z hloubkových rozhovorů, kde mezi nejčastější požadavky také patřily kurzy veřejných zakázek, rozpočtových pravidel a angličtiny.

Účastník 8: „Veřejné zakázky, myslím, že to je obecné téma, které by se určitě mělo školit dál a mělo by být umožněno prostě školit se v tom ve všech novelizacích a změnách, což je asi to hlavní.“

Účastník 2: „Jinak samozřejmě pro nás platí systémy kontrol, veřejné zadávání zakázek to je stejné pro všechny.“

Účastník 1: „Nejdůležitější. Tak určitě i práce na počítači, IT, legislativa, Zákon o veřejných zakázkách, veřejná podpora, rozpočtová pravidla.“

Graf 35: Identifikace znalostí potřebných pro vykonávání současné práce



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Tabulka 19: Identifikace znalostí potřebných pro vykonávání současné práce – vyšší odborné znalosti a dovednosti

		ano	ne
Věk	méně než 30 let	94 %	6 %
	30–49 let	90 %	10 %
	50 a více let	84 %	16 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Mladší respondenti častěji identifikovali potřebu odborných znalostí a dovedností, z hloubkových rozhovorů pak vyplynulo, že mladší či noví zaměstnanci mají větší potřebu vzdělávat se.

Tabulka 20: Identifikace znalostí potřebných pro vykonávání současné práce – lepší znalost cizojazyčné terminologie ESI fondů

		ano	ne
Využití komunikace v cizím jazyce v rámci pracovní činnosti	využívají komunikaci v cizím jazyce	78 %	23 %
	nevyužívají komunikaci v cizím jazyce	59 %	41 %

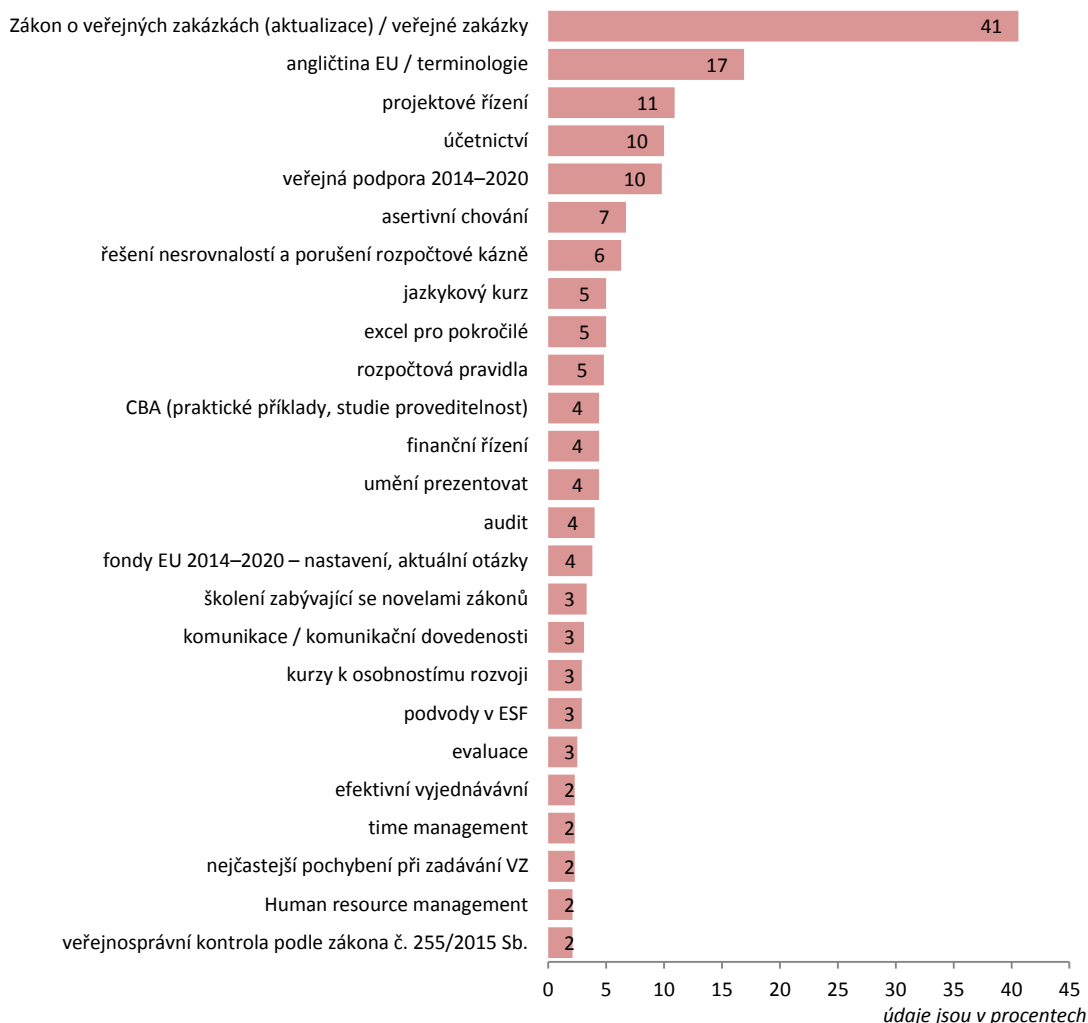
Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Z hlediska konkrétních vzdělávacích kurzů jsou respondenti nejčastěji přesvědčeni, že největší přínos pro jejich práci poskytují kurzy zaměřené na Zákon o veřejných zakázkách/veřejné zakázky, Angličtinu s terminologií EU, Projektové řízení, Účetnictví a Veřejnou podporu 2014–2020.

Účastník 7: „Pro nás byly typické veřejné zakázky, veřejná podpora, nějaké trestně právní aspekty, řízení dotací, takže to většinou bylo v nabídce. Pro prakticky všechna místa u nás je předepsaná vyšší míra jazykového certifikátu, ale nějaké prohlubování jazykových schopností je taky důležité.“

Graf 36: Zájem o vzdělávací kurzy s největším přínosem pro pracovní činnost
(„Kterých konkrétních kurzů byste si přál/a se ještě zúčastnit, pokud by to bylo možné? Jaké další kurzy by Vám ve Vaší práci nejvíce pomohly?“)



Pozn.: uvedeny jsou kurzy, které byly uvedeny více než 10 krát

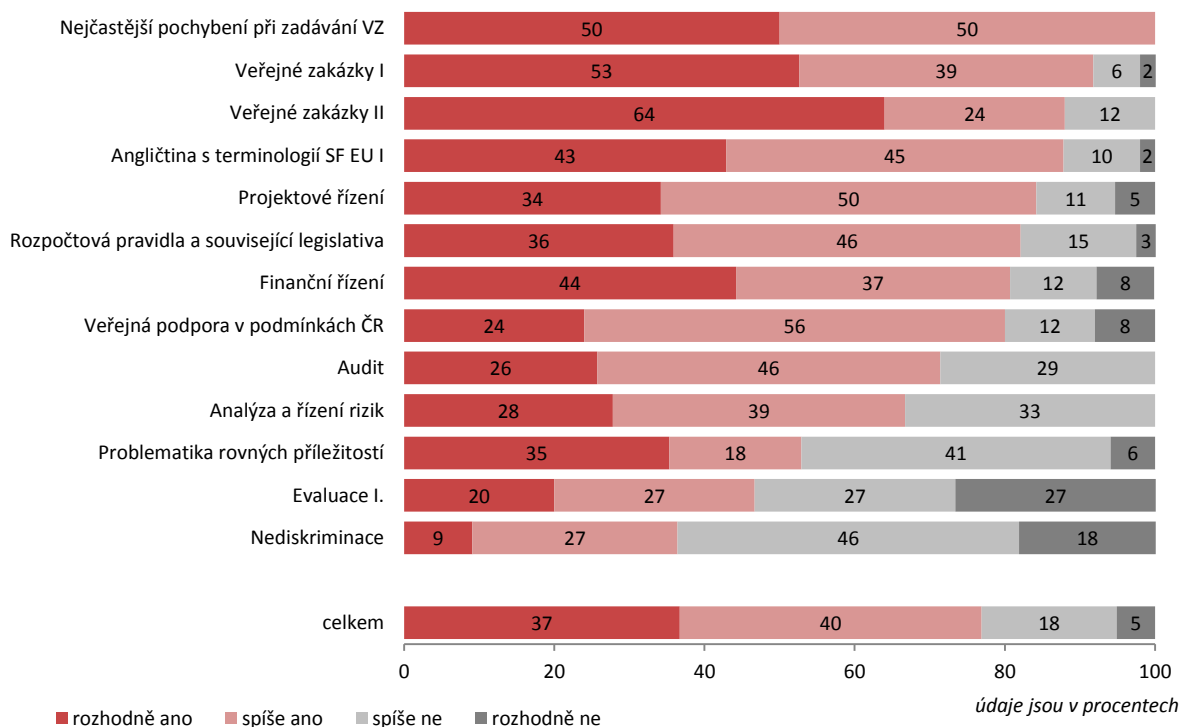
Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: respondenti, kteří uvedli konkrétní kurz (73 %)

O oblastech s nejsilnější potřebou zvyšování znalostí a dovedností vypovídá dále zájem respondentů o účast v navazujících kurzech prohlubujících získané znalosti. Zájem o účast v navazujících kurzech vyjádřily více než tři čtvrtiny respondentů, přičemž nejvyšší zájem panuje u těchto kurzů: Nejčastější pochybení při zadávání VZ, Veřejné zakázky I, Veřejné zakázky II, Angličtina s terminologií SF EU I, Projektové řízení, Rozpočtová pravidla a související legislativa, Finanční řízení a Veřejná podpora v podmínkách ČR. Zájem o účast v těchto navazujících kurzech vyjádřilo 80 a více procent jejich účastníků.

Účastník 5: „Možná u těch obsáhlejších témat je vhodné, že se udělá jako kurz 2, kurz 3, případně se to rozdělí na více jednodenních, dvoudenních kurzů, které dají ještě nějaký čas to vstřebat a připravit se na další běh, na další level.“

Graf 37: Zájem o účast v navazujícím kurzu, který by prohluboval či konkretizoval nabyté poznatky (podle nejčastěji navštěvovaných kurzů)



Pozn.: zahrnuty jsou kurzy, které hodnotilo minimálně 15 respondentů

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Pohled účastníků kurzů na potřeby zvyšování znalostí a dovedností víceméně koresponduje s pohledem vedoucích pracovníků. Z hloubkových rozhovorů realizovaných s vedoucími pracovníky totiž vyplývá, že nadřízení na základě svých zkušeností nejvíce preferují vzdělávání podřízených v oblasti **veřejného zadávání, veřejné podpory a auditů, angličtiny s tematikou fondů, způsobilosti výdajů a evaluací.**

Souhrn

Celkem 89 % respondentů považuje vyšší odborné znalosti a dovednosti za potřebné pro vykonávání současné práce. Tyto znalosti častěji identifikují jako potřebné zaměstnanci mladší 30 let. Největší zájem byl o kurzy týkající se veřejných zakázek a o kurzy angličtiny. U těchto kurzů byl i největší zájem respondentů o účast v návazných kurzech, a to konkrétně v kurzech Nejčastější pochybení při zadávání VZ, Veřejné zakázky I, Veřejné zakázky II, Angličtina s terminologií SF EU I, dále pak Projektové řízení, Rozpočtová pravidla a související legislativa, Finanční řízení a Veřejná podpora v podmínkách ČR.

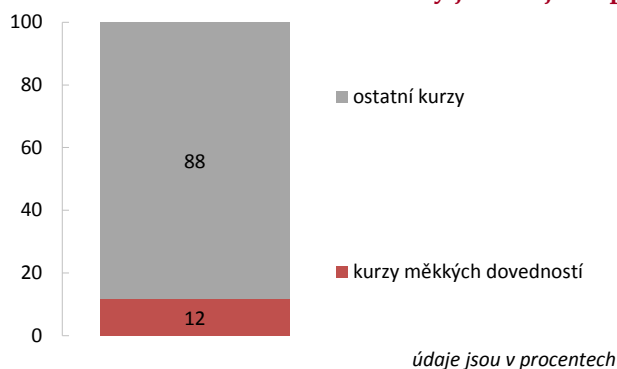
EO 2a_2: Je potřeba, aby Systém vzdělávání nabízel kurzy měkkých dovedností? Na které dovednosti by se měl zaměřit především?

Většina respondentů hodnotí jako nejpřínosnější pro pracovní činnost odborné kurzy. Měkké dovednosti považuje za nejpřínosnější pouze 12 % respondentů. Podle hloubkových rozhovorů s účastníky toto podobně vnímají i vedoucí pracovníci.

Účastník 2: „Ve chvíli, kdy je třeba víc se zaměřit na práci a není tolik prostoru na vzdělávání, tak samozřejmě ty měkké dovednosti je to první na co sáhnou. Prostě teď nebudete chodit, teď musíte pracovat. Takže je tam i toto riziko.“

Účastník 7: „Tak možná ten seminář mohl přispět k nějakému odkazu na nějaké zdroje nebo nějaké základní techniky tam mohly být sděleny. Já si ale nedovedu představit, že by se někdo naučil řídit kolektiv 50 lidí během jednoho dne. To spíš vyžaduje nějakou zkušenost.“

Graf 38: Vzdělávací kurz hodnocený jako nejvíce přínosný pro pracovní činnost



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Jako nejvíce přínosné hodnotí kurzy měkkých dovedností nejčastěji respondenti, kteří se v rámci své pracovní činnosti zabývají řízením lidských zdrojů a to v 17 % oproti 10 % v případě ostatních respondentů. Z podrobnější analýzy dále vyplývá, že respondenti na pozicích ředitelů odborů/vedoucích oddělení, kteří se zabývají v rámci své činnosti řízením lidských zdrojů (jejich podíl činí 77 % respondentů na těchto pozicích), považují kurzy měkkých dovedností jako nejvíce přínosné pro svou pracovní činnost ve 13 % případů. Pro srovnání, respondenti na pozicích referentů, kteří se zabývají v rámci své činnosti řízením lidských zdrojů (jejich podíl činí 9 % respondentů na těchto pozicích), považují kurzy měkkých dovedností jako nejvíce přínosné pro svou pracovní činnost ve 28 % případů. Vyšší přínos mají kurzy měkkých dovedností v tomto případě tedy pro zaměstnance na pozicích referentů.

Tabulka 21: Vzdělávací kurz hodnocený jako nejvíce přínosný pro pracovní činnost

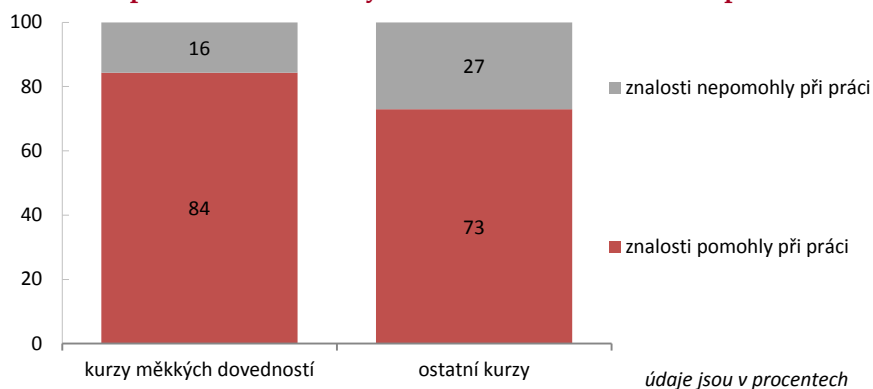
		kurzy měkkých dovedností	ostatní kurzy
Zabývání se řízením lidských zdrojů v rámci pracovní činnosti	zabývají se řízením lidských zdrojů	17 %	83 %
	nezabývají se řízením lidských zdrojů	10 %	90 %

Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Z hlediska zájmu o účast na kurzech, které respondenti vnímají jako nejvíce přínosné pro svou práci, vyplývá, že z kurzů měkkých dovedností vnímají dotázané osoby v největší míře jako přínosné zejména kurzy zaměřené na asertivní chování, na umění prezentovat, na komunikační dovednosti a také třeba kurzy zaměřené na osobnostní rozvoj.

Graf 39: Dopad znalostí získaných ve vzdělávacím kurzu na pracovní činnost (podle typu kurzu)



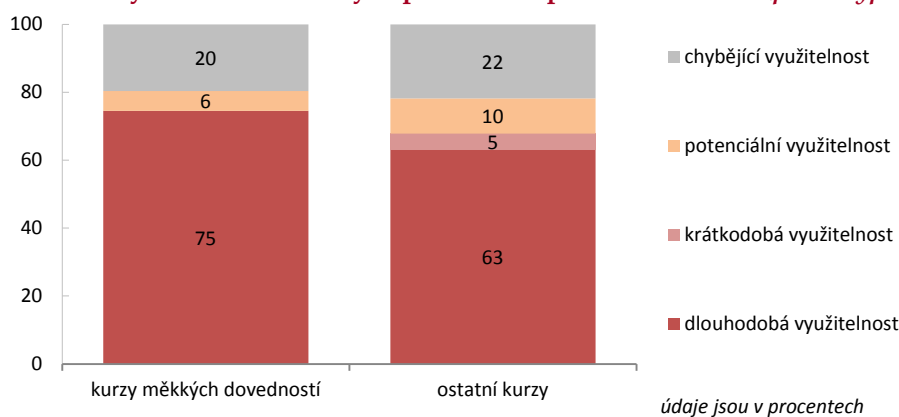
Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Pokud se respondenti účastnili kurzů měkkých dovedností, celkově je hodnotili jako přínosnější pro práci než kurzy ostatní.

Účastník 3: „U těch měkkých prostě zvládnout tu situaci, když na vás začne při nějakém jednání někdo křičet, tak jak si s tím v klidu poradit nebo držet tu debatu v linii co chci já. Tak na to to je dobrý. Na ty technický je nutnost chodit, protože máme v zákonech pořád nějaký změny.“

Graf 40: Využitelnost získaných poznatků v pracovní činnosti (podle typu kurzu)



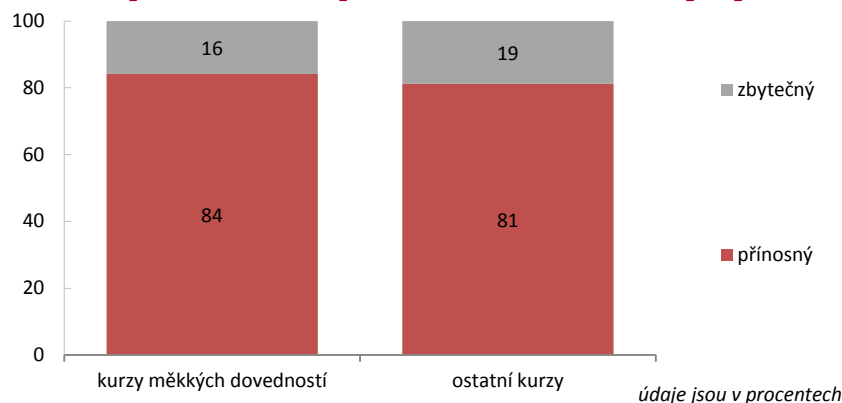
Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

Tři čtvrtiny respondentů hodnotí poznatky z kurzů měkkých dovedností jako dlouhodobě využitelné. Pouze pětina respondentů nevnímá získané poznatky jako využitelné.

Účastník 3: „No, tak některý, nějaký sebeovládání nebo zvládnání stresu, plánování času, to je určitě dobrý umět si s tím poradit. Nebo zvládat to jednání obtížný. Já jsem to absolvoval spoustu těchto kurzů. Je to dobrá věc.“

Graf 41: Zpětné hodnocení přínosu vzdělávacího kurzu pro pracovní činnost (podle typu kurzu)



Zdroj: INESAN (šetření účastníků vzdělávacích akcí)

Základ: celý soubor

V rámci celkového hodnocení přínosu kurzů byly kurzy měkkých dovedností vnímány jako o něco přínosnější, než kurzy ostatní, ale rozdíl byl pouhá tři procenta.

Účastník 1: „Jsou oblíbené ty time managementy a stres managementy. Já si myslím, že nejsympatičtější jsou prezentační dovednosti, protože to je takový základ. Pak si to samozřejmě může člověk trochu okořenit tímhle, ušetří čas, líp si to naplánovat a pak nějaké odlehčení ten stres management a tak.“

Účastník 4: „Já jsem byla na školení, kde jsme řešili nějaký problém a natáčeli nás přitom na kameru. Člověk se pak na sebe podívá a to považuju za úplně super. Protože sám se člověk nevidí, jak reaguje, když je překvapený.“

Na potřebu nabídky a realizace kurzů měkkých dovedností poukazují také dotázaní nadřízení a koordinátoři. Celkem 41 % z nich totiž považuje kurzy měkkých dovedností za přínosné pro své podřízené, přičemž na základě svých zkušeností tyto osoby podporují zejména kurzy zaměřené na time management, stress management a prezentační a komunikační schopnosti.

Souhrn

Podíl kurzů měkkých dovedností na všech kurzech s významným přínosem pro práci z pohledu respondentů dosahuje jen 16 % a jen 12 % respondentů hodnotí kurzy měkkých dovedností jako vůbec nejvíce přínosné pro jejich práci. Na tyto informace je však nutno pohlížet z hlediska kontextových charakteristik kurzů měkkých dovedností. Platí totiž, že v rámci Systému vzdělávání 2007–2013 činí podíl kurzů měkkých dovedností (běhů) na celkovém počtu kurzů (běhů) 19 % a celkový podíl účastníků kurzů měkkých dovedností činí 13 % všech účastníků kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007–2013. Za nejvíce přínosné hodnotí kurzy měkkých dovedností nejčastěji respondenti, kteří se v rámci pracovní činnosti zabývají řízením lidských zdrojů. Na druhé straně však ze získaných odpovědí vyplývá, že účastníci těchto kurzů je považují za přínosnější pro svou práci než účastníci ostatních kurzů a zároveň znalosti získané prostřednictvím kurzů měkkých dovedností dosahují lepší využitelnosti než v případě ostatních kurzů. Konkrétně totiž bylo zjištěno, že znalosti získané v kurzech měkkých dovedností pomohly 84 % jejich účastníků, zatímco v případě ostatních kurzů pomohly získané znalosti jen 73 % účastníků. Účastníci kurzů navíc v 75 % případů deklarují dlouhodobou využitelnost získaných znalostí a dovedností, zatímco v případě ostatních kurzů se takto vyjádřilo jen 63 % osob.

3. DOTAZNÍK PRO ÚČASTNÍKY

Hodnocení Systému vzdělávání 2007 - 2013

1. V rámci jakého operačního programu či horizontální instituce v současné době pracujete?

(Označte pouze jednu možnost)

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="radio"/> OP Doprava | <input type="radio"/> ROP NUTS II Jihovýchod | <input type="radio"/> Platební a certifikační orgán (MF) |
| <input type="radio"/> OP Životní prostředí | <input type="radio"/> ROP NUTS II Severovýchod | <input type="radio"/> MMR-NOK |
| <input type="radio"/> OP Podnikání a inovace | <input type="radio"/> ROP NUTS II Střední Morava | <input type="radio"/> OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost |
| <input type="radio"/> OP Výzkum a vývoj pro inovace | <input type="radio"/> ROP NUTS II Jihozápad | <input type="radio"/> OP Výzkum, vývoj a vzdělávání |
| <input type="radio"/> OP Lidské zdroje a zaměstnanost | <input type="radio"/> ROP NUTS II Střední Čechy | <input type="radio"/> OP Zaměstnanost |
| <input type="radio"/> OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost | <input type="radio"/> OP Praha Konkurenceschopnost | <input type="radio"/> Integrovaný regionální OP |
| <input type="radio"/> Integrovaný operační program | <input type="radio"/> OP Praha Adaptabilita | <input type="radio"/> OP Praha – pól růstu |
| <input type="radio"/> OP Technická pomoc | <input type="radio"/> Auditní orgán (MF) | <input type="radio"/> Program rozvoje venkova |
| <input type="radio"/> ROP NUTS II Severozápad | <input type="radio"/> Generální finanční ředitelství | <input type="radio"/> OP Rybářství |
| <input type="radio"/> ROP NUTS II Moravskoslezsko | <input type="radio"/> Orgány finanční správy (OFS) | |
| <input type="radio"/> Jiné (prosím upřesněte) | | |

2. Jaké je Vaše současné pracovní zařazení?

(Označte pouze jednu možnost)

- referent
- vedoucí oddělení
- ředitel odboru a vyšší
- Jiné (vypište)

3. Jak dlouho v tomto zaměstnání působíte?

(Vypište počet let)

4. Zabýváte se ve své pracovní činnosti také následujícími činnostmi?

(Můžete označit více možností)

- komunikace v cizím jazyce
- řízením a přípravou projektů
- používáním PC; prací na počítači
- řízením lidských zdrojů
- aplikací zákonů a podzákoných norem EU a ČR

5. Jste:

- muž
- žena

6. Kolik je Vám let?

- méně než 30 let
- 30 - 39 let
- 40 - 49 let
- 50 - 59 let
- 60 a více let

7. Co by Vám osobně pomohlo ve Vaší současné práci?

(Označte jednu možnost v každém řádku)

	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne	nevím
a) vyšší odborné znalosti a dovednosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) větší podpora zaměstnavatele při dalším vzdělávání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) lepší znalost cizojazyčné terminologie ESI fondů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hodnocení Systému vzdělávání 2007 - 2013

Další otázky se týkají Systému vzdělávání 2007 - 2013.

8. Kterého konkrétního kurzu Systému vzdělávání 2007-2013 jste se zúčastnil/a?

(Vyberte jednu možnost z nabídky)

9. *(Vyberte jednu možnost z nabídky)*

10. *(Vyberte jednu možnost z nabídky)*

11. *(Vyberte jednu možnost z nabídky)*

12. *(Vyberte jednu možnost z nabídky)*

Hodnocení Systému vzdělávání 2007 - 2013

13. Kolika kurzů jste se zúčastnil/a celkem?

(Vypište celkový počet kurzů)

14. Kterých konkrétních kurzů byste si přál/a se ještě zúčastnit, pokud by to bylo možné? Jaké další kurzy by Vám ve Vaší práci nejvíce pomohly?

(Vypište; uveďte jakýkoliv kurz, kterého byste se chtěl/a zúčastnit)

- a)
- b)
- c)
- d)

15. Jak jste celkově spokojen/a s kurzy nabízenými v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013?

(Označte pouze jednu možnost)

- velmi nespokojen/a
- spíše nespokojen/a
- spíše spokojen/a
- velmi spokojen/a

16. S čím jste spokojen/a?

(Vypište)

- a)
- b)
- c)

17. S čím jste nespokojen/a?

(Vypište)

- a)
- b)
- c)

Hodnocení Systému vzdělávání 2007 - 2013

18. Který konkrétní kurz byl pro Vaši práci nejvíce přínosný?

(Vyberte jednu možnost z nabídky)

Jiné (prosím upřesněte)

19. Odpovídala nabídka vzdělávacích kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013 potřebám Vaší práce?

(Označte pouze jednu možnost)

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

20. Měl/a jste dostatek času chodit na kurzy?

(Označte pouze jednu možnost)

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

21. Pomáhal Vám Systém vzdělávání 2007 – 2013 ve Vašem profesním rozvoji?

(Označte pouze jednu možnost)

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

22. Měl/a jste možnost si samostatně vybrat z nabídky vzdělávacích kurzů?

(Označte pouze jednu možnost)

- ano, vždy
- většinou ano
- spíše ne
- vůbec ne

23. Do jaké míry jsou pro Vás důležité jednotlivé charakteristiky Systému vzdělávání 2007 – 2013?

(Označte jednu možnost v každém řádku)

	velmi důležité	spíše důležité	spíše nedůležité	zcela nepodstatné	nevím
a) nabídka kurzů odpovídající potřebám mé práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) dostatek času pro využití nabídky vzdělávání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) možnosti profesního rozvoje v naší organizaci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) možnost samostatně si vybrat z nabídky vzdělávacích kurzů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hodnocení Systému vzdělávání 2007 - 2013

24. Do jaké míry měly vzdělávací kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013 následující charakteristiky?

(Označte jednu možnost v každém řádku)

	vždy	většinou	výjimečně	vůbec ne	nevím
a) Témata kurzů pokrývala moje vzdělávací potřeby.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Koordinátoři vzdělávání pomáhali s orientací v nabídce kurzů.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013 odpovídaly mému studijnímu tempu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Deklarované cíle kurzů byly skutečně naplněny.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. (Označte jednu možnost v každém řádku)

	vždy	většinou	výjimečně	vůbec ne	nevím
e) V kurzech Systému vzdělávání 2007 – 2013 jsem se hodně naučil/a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013 byly využitelné v mé práci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013 byly příležitostí k navázání odborných kontaktů.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Konkrétní obsah vzdělávacích kurzů byl v souladu s mými požadavky.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. (Označte jednu možnost v každém řádku)

	vždy	většinou	výjimečně	vůbec ne	nevím
i) Již během kurzů mne napadlo, jak nové poznatky použiji ve své práci.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013 byly nabízeny v celé škále úrovní, od základní až po expertní.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k) Konkrétní obsah vzdělávacích kurzů byl v souladu s potřebami mé organizace.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l) Kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013 odpovídaly mým předchozím znalostem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. (Označte jednu možnost v každém řádku)

	vždy	většinou	výjimečně	vůbec ne	nevím
m) V kurzech v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013 byla účinně propojována teorie a praxe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n) Nabídka kurzů v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013 reagovala na podněty od účastníků/zájemců.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
o) Kurzy Systému vzdělávání 2007 – 2013 rozvíjely znalosti, dovednosti a zkušenosti účastníků.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
p) Avíza konání kurzů chodila včas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
q) Kurzy Systému vzdělávání 2007 – 2013 byly k dispozici, když jsme je potřebovali.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hodnocení Systému vzdělávání 2007 - 2013

28. Jak hodnotíte šíři nabídky vzdělávacích kurzů?

(Označte pouze jednu možnost)

- kurzů je příliš mnoho
- kurzů je velmi mnoho
- kurzů je tak tak akorát
- kurzů je velmi málo
- žádné vhodné kurzy nejsou k dispozici

29. Přihlašování na kurzy v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013 bylo:

(Označte pouze jednu možnost)

- velmi snadné
- spíše snadné
- spíše složité
- velmi složité

30. Jaká je z Vašeho hlediska optimální doba trvání vzdělávacího kurzu?

(označte pouze jednu možnost)

- půlden
- jeden den
- dva dny

31. Jaký počet vyučovacích hodin považujete za optimální?

(Vypište; pro Vaši informaci, jedna vyučovací hodina trvá 45 min.)

32. Jaký je z Vašeho pohledu optimální počet účastníků kurzu zaměřeného na měkké dovednosti?

(Vypište)

33. Jaký je z Vašeho pohledu optimální počet účastníků kurzu zaměřeného na měkké dovednosti?

(Vypište)

34. Jaký je z Vašeho pohledu optimální počet účastníků kurzu zaměřeného na odborné vzdělávání?

(Vypíšte)

35. Do jaké míry jsou pro Vás důležité jednotlivé charakteristiky Systému vzdělávání 2007 – 2013?

*(Označte jednu možnost v **každém** řádku)*

	velmi důležité	spíše důležité	spíše nedůležité	zcela nepodstatné	nevím
a) širší nabídky vzdělávacích kurzů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) snadné přihlašování na kurzy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) délka kurzů (počet dní)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) počet vyučovacích hodin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) počet účastníků v kurzech měkkých dovedností	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) počet účastníků v kurzech odborného vzdělávání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hodnocení Systému vzdělávání 2007 - 2013

36. Další otázky se týkají kurzu "[Ot.8]", kterého jste se v rámci Systému vzdělávání 2007 – 2013 účastnil/a.

Jak celkově hodnotíte svou spokojenost s tímto kurzem?

(Označte pouze jednu možnost)

- velmi spokojen/a
- spíše spokojen/a
- spíše nespokojen/a
- velmi nespokojen/a

37. Do jaké míry jste spokojen/a s jednotlivými charakteristikami?

(Označte jednu možnost v **každém** řádku)

	velmi spokojen/a	spíše spokojen/a	spíše nespokojen/a	velmi nespokojen/a	nevím
a) kvalita podkladů a učebních pomůcek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) množství nových informací a dovedností	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) srozumitelnost cíle kurzu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) účinnost vzdělávacích metod (cvičení, diskuse)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) odborná úroveň lektorů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) dostupnost místa konání kurzu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) termín konání kurzu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

38. Pokoušel/a jste se (bez ohledu na úspěch) využít některé poznatky, které jste se v kurzu [Ot.8] dozvěděl/a, ve své pracovní činnosti?

(Označte pouze jednu možnost)

- ano
- ne

39. Používáte poznatky z tohoto kurzu při své současné pracovní činnosti?

(Označte pouze jednu možnost)

- ano
- ne

40. Jakým způsobem při své práci využíváte poznatky, které jste v kurzu získal/a?

(Vypíšte)

- a)
- b)
- c)
- d)

41. Předpokládáte využití některých poznatků z kurzu [Ot.8] během následujícího roku?

(Označte pouze jednu možnost)

- ano
- ne

42. Co by měla vaše organizace udělat, abyste mohl/a více využít poznatky z kurzu?

(Vypíšte)

- a)
- b)
- c)
- d)

43. Co byste mohl/a udělat přímo Vy sám/sama, abyste mohl/a více využít poznatky z kurzu?

(Vypíšte)

- a)
- b)
- c)
- d)

Hodnocení Systému vzdělávání 2007 - 2013

44. Do jaké míry Vám osobně pomohly znalosti získané v kurzu [Ot.8] při práci?

(Označte pouze jednu možnost)

- velmi pomohly
 spíše pomohly
 spíše nepomohly
 vůbec nepomohly

45. V čem přesně Vám osobně pomohly znalosti získané v kurzu ve Vaší práci?

(Vypište)

- a)
- b)
- c)
- d)

46. Do jaké míry Vám osobně pomohly podklady ke kurzu ve Vaší práci?

(Označte pouze jednu možnost)

- velmi pomohly
 spíše pomohly
 spíše nepomohly
 vůbec nepomohly

47. Jak přesně Vám osobně tyto podklady z kurzu ve Vaší práci pomohly?

(Vypište)

- a)
- b)
- c)
- d)

48. Změnili jste na vašem pracovišti způsob práce, upravili činnost na základě poznatků, které jste se v kurzu [Ot.8] dozvěděli/a?

(Označte pouze jednu možnost)

- ano
 ne

49. Co přesně jste ve vaší organizaci změnili?

(Vypíšte)

- a)
- b)
- c)
- d)

50. Jak zpětně hodnotíte kurz [Ot.8] z hlediska přínosu pro Vaši práci?

(Označte pouze jednu možnost)

- velmi přínosný
- spíše přínosný
- spíše zbytečný
- zcela zbytečný

51. Doporučil/a byste tento kurz některému z Vašich kolegů?

(Označte pouze jednu možnost)

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

52. Pokud by existoval navazující kurz, který by prohluboval či konkretizoval nabyté poznatky, zúčastnil/a byste se ho?

(Označte pouze jednu možnost)

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

Hodnocení Systému vzdělávání 2007 - 2013

53. Řekl/a byste, že díky své účasti v kurzu [Ot.8]:

(Označte jednu možnost v **každém** řádku)

	ano	ne	nevím
a) jsem získal/a dovednosti, které mohu uplatnit i u jiných zaměstnavatelů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) si mě můj přímý nadřízený více váží	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) bych si dokázal/a snáze najít jiné zaměstnání i mimo veřejnou správu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) jsem přispěl/a k tomu, že naše organizace využívá své zdroje efektivněji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) mám větší šanci na kariéerní postup v rámci naší organizace	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) lépe rozumím své práci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

54. (Označte jednu možnost v **každém** řádku)

	ano	ne	nevím
g) dělám některé věci ve své práci jinak/lépe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) dělám ve své práci jiné věci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) získal/a jsem užitečné kontakty (na ostatní účastníky, popř. na lektory)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k) dozvěděl/a jsem se o věcech, které mě zajímají	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

55. (Označte jednu možnost v **každém** řádku)

	ano	ne	nevím
m) jsem snížil/a riziko ztráty současného zaměstnání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n) zvládám náročnější pracovní úkoly	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
o) mám díky kurzu vyšší pracovní výkon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
p) mám ze své práce vyšší uspokojení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
q) zvládám své pracovní úkoly rychleji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

O INSTITUTU

Institut evaluací a sociálních analýz je první soukromý vědecko-výzkumný institut v oboru společenských věd založený v ČR. Jde o nezávislý subjekt, který byl založen podle pravidel stanovených Evropskou unií (Článek 1.3, písm. ee. Rámce Společenství pro státní podporu výzkumu, vývoje a inovací (2014/C 198/01)). Institut je výzkumnou organizací dle zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací a je zapsán na seznamu výzkumných organizací vedeném Radou pro vědu, výzkum a inovace (RVVI). Cílem Institutu je provádět základní výzkum, aplikovaný výzkum nebo experimentální vývoj a šířit jejich výsledky prostřednictvím výuky, publikování nebo převodu technologií, přičemž veškerý zisk je zpětně investován do těchto činností.

Hlavními činnostmi, kterými se INESAN zabývá, jsou evaluace a sociální analýzy.

Evaluace jsou v INESANu chápány jako proces systematického sběru, zpracování a uspořádání informací, jehož cílem je racionální stanovení a objektivní měření hodnoty. Evaluace prováděné INESANem mají formu kontrolovaného šetření věcného základu (Merit) a přínosu (Worth) předmětu evaluace. Evaluace mohou zlepšit kvalitu a zvýšit účinnost prováděných programů či projektů, mohou optimalizovat proces jejich realizace a mohou přinést adekvátní a využitelnou zpětnou vazbu. V oblasti evaluací se INESAN specializuje na:

- metaevaluace (evaluace již provedených evaluací),
- evaluace intervencí a intervenčních programů (hodnocení souboru opatření, jejichž cílem je změna či formování chování jednotlivců, společenských skupin či organizací),
- evaluace projektů.

Sociální analýzy prováděné INESANem se od běžných výzkumů odlišují tím, že zahrnují celý soubor vzájemně provázaných výzkumných aktivit. V rámci realizace sociálních analýz se INESAN zaměřuje na analýzu interakcí daného problému s jeho společenským kontextem. Sociální analýzy jsou zacíleny na společenské problémy v rámci prioritních tematických oblastí. V oblasti sociálních analýz jsou realizovány zejména:

- primární a sekundární výzkumy,
- syntetizující, komparativní a analytické studie,
- případové studie.

Mezi prioritní tematické oblasti, kterými se INESAN zabývá, patří metodologický výzkum, eticky odpovědné chování, manažerská studia, informační a komunikační technologie, životní prostředí a vybrané otázky sociálního zabezpečení.

Díky svému zázemí v oblasti metodologie společenskovedního výzkumu INESAN poskytuje také provedení smluvního výzkumu. Touto formou INESAN realizuje výzkumná a evaluační šetření, poskytuje odborné služby při tvorbě metodických nástrojů pro evaluaci, podílí se na přípravě zadávací dokumentace a zajišťuje peer-review dokumentů věnovaných evaluacím a metodologii společenskovedního výzkumu.

Publikace, expertízy, odborná stanoviska a posudky, které INESAN zpracovává, obsahují nezávislý pohled expertů INESAN a nejsou ovlivněny postoji donorů či zadavatelů.

Pracovníci Institutu evaluací a sociálních analýz jsou členy Evropské evaluační společnosti (EES – European Evaluation Society) a České evaluační společnosti (ČES).



INSTITUT EVALUACÍ A SOCIÁLNÍCH ANALÝZ



**EVALUACE SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ REALIZUJÍCÍCH
NÁRODNÍ STRATEGICKÝ REFERENČNÍ RÁMEC V PROGRAMOVÉM
OBDOBÍ 2007–2013**

DÍLČÍ ZPRÁVA Č. 2 – ŠETŘENÍ ÚČASTNÍKŮ VZDĚLÁVACÍCH AKCÍ

LISTOPAD 2015

INESAN – Institut evaluací a sociálních analýz

Heřmanova 22, 170 00 Praha 7

Tel: +420 220 190 597

E-mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu

