

Œ d nowoczesny
. korzystaj z
multimediów w pracy
zawodowej+

Raport z badania ewaluacyjnego:

**Ocena efektywności szkoleń w ramach
projektu: "Œ d nowoczesny Ę korzystaj
z multimediów w pracy zawodowej".**



Spis treści:

I. Wprowadzenie	4
II. Opis badania.....	5
II.1. Przedmiot badania	5
II.2. Cele badania.....	6
II.3. Narzędzia badawcze.....	7
II.4. Grupa badawcza.....	7
III. Wyniki badania	8
IV. Podsumowanie wyników i wnioski.....	18
V. Załączniki	20
V.1. Wzór ankiety przedszkolnej	20
V.2. Wzór ankiety poszkolnej	22
V.3. Spis rysunków	25

I. Wprowadzenie

Prezentowany dokument jest raportem, który stanowi podsumowanie badania ewaluacyjnego projektu szkoleniowego realizowanego w ramach Poddziałania 8.1.1 „Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw”, Działania 8.1. „Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie”, Priorytetu VIII PO Kapitał Ludzki - Regionalne kadry gospodarki.

Prezentowany dokument został opracowany przez firmę F5 Consulting Sp. z o.o. Badanie zostało zrealizowane na zlecenie firmy F.H.U. s.n.wes.tor, zgodnie z umową z dnia 31.03.2011 r.

Raport zawiera podsumowanie wyników oraz wnioski płynące z badania ewaluacyjnego prowadzonego w okresie od 09.03.2011 do 02.07.2011.

Szkolenie jest inwestycją w rozwój kapitału ludzkiego, która w określonej perspektywie czasu powinna przynieść wymierne korzyści. Bardzo istotnym elementem jest więc podjęcie działań ukierunkowanych nie tylko na rzetelne rozpoznanie bieżących i strategicznych potrzeb szkoleniowych, jakie powinny być osiągnięte poprzez inwestycje edukacyjne, ale również podjęcie działań zorientowanych na weryfikowanie, w jakim stopniu potrzeby i cele realizowanego projektu zostały zrealizowane. Ewaluacja inwestycji szkoleniowych powinna być zatem traktowana również wartością, jak sam projekt edukacyjny.

II. Opis badania

II.1. Przedmiot badania

Przedmiotem badania jest projekt: „B d nowoczesny . korzystaj z multimediów w pracy zawodowej” realizowany w ramach rodków Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Poddziałanie 8.1.1 „Wsparanie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw”, Działania 8.1. Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie”, Priorytet VIII PO KL - Regionalne kadry gospodarki.

Projekt realizuje Firma Handlowo-Usługowa s/nwes.tor+ A. Sławi ska na podstawie umowy UDA-POKL.08.01.01-14-A97/09-00 zawartej z Mazowieck Jednostk Wdra ania Programów Unijnych.

Celem głównym projektu jest podniesienie kwalifikacji i umiejętności 180 pracujących osób dorosłych w okresie od 01.01.2011 do 31.12.2011 w zakresie kompetencji informatycznych w woj. mazowieckim.

Cel główny zostanie osiągnięty poprzez realizację celu szczególnego, którym jest nabycie przez uczestników projektu umiejętności w zakresie wykorzystywania multimediów w procesie dydaktycznym.

Rezultaty mienne projektu:

- ◆ wzrost konkurencyjności beneficjentów ostatecznych na polu zastosowania nowoczesnych technologii w pracy
- ◆ wyrobienie postaw otwartych na samokształcenie
- ◆ wzrost u beneficjentów ostatecznych zaangażowania, motywacji i zaufania we własne siły
- ◆ uzyskanie 80% ocen pozytywnych za udział w projekcie.

Projekt realizowany jest w terminie od 01.01.2011 r. do 31.12.2011 r.

Grup docelową projektu stanowi 180 osób pracujących, zatrudnionych na stanowisku nauczyciela, trenera, szkoleniowca lub wykładowcy, które z własnej woli chcą zdobyć nowe umiejętności lub poszerzyć posiadane kwalifikacje. Aby wziąć udział w szkoleniach należy spełnić następujące kryteria:

- ◆ mieć ukończone 18 lat
- ◆ być zatrudnionym na terenie województwa mazowieckiego na stanowisku nauczyciela, wykładowcy, trenera lub szkoleniowca
- ◆ być zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę, umowy zlecenie lub umowy o dzieło
- ◆ posiada podstawowe umiejętności obsługi komputera
- ◆ nie prowadzi działalności gospodarczej.

W ramach projektu prowadzone są szkolenia z grafiki komputerowej.

Szkolenia prowadzone są metodą blended-learning (czyli z metod tradycyjnych z e-learning).

Na cz tradycyjn składa si 10 spotka po 5 godzin lekcyjnych ka de, jeden lub dwa razy w tygodniu, po godzinach pracy uczestników. Cz w formie e-learning to samodzielne wiczenia do wykonania przez uczestników na platformie e-learningowej (z mo liwymi konsultacjami przez trenera e-learningowego).

Plan szkolenia obejmuje:

- ◆ Podstawy grafiki komputerowej (5 godz.)
- ◆ Obsługa programu grafiki rastrowej GIMP (15 godz.)
- ◆ Obsługa programu grafiki wektorowej Draw (15 godz.)
- ◆ Zaawansowane mo liwo ci programu tworzenia prezentacji PowerPoint (10 godz.)
- ◆ Elementy tworzenia stron www (5 godz.).

II.2. Cele badania

Przez ocen (ewaluacje) polityki, programu lub projektu nale y rozumie okre lenie warto ci polityki, programu lub projektu w odniesieniu do wcze niej zdefiniowanych kryteriów i w oparciu o odpowiednie informacje.

(def. Komisji Europejskiej)

Celem ogólnym badania byã ocena efektywno ci projektu **„B d nowoczesny Ę korzystaj z multimediów w pracy zawodowej” w zakresie:**

- ◆ wzrostu konkurencyjno ci beneficjentów ostatecznych na polu zastosowania nowoczesnych technologii w pracy
- ◆ wzrostu u uczestników szkole zaanga owania, motywacji i zaufania we wjasne siy
- ◆ wyrobienie postaw otwartych na samokształcenie
- ◆ uzyskanie pozytywnych ocen za udziałw projekcie

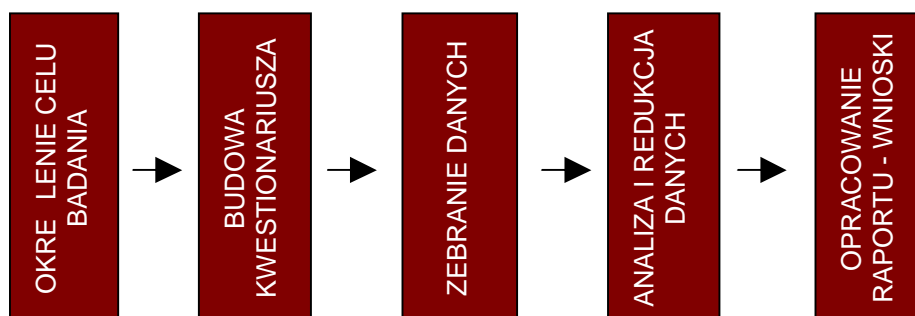
Rezultaty badania b d bezpo rednio sju yyy poprawie jako ci szkole i lepszego ich dostosowania do potrzeb odbiorców.

W szerszym wymiarze wyniki badania posju zapewne zwi kszeniu efektywno ci projektów szkoleniowych oraz opracowania bardziej precyzyjnych wymaga w stosunku do potencjalnych wykonawców.

W jeszcze szerszym aspekcie wyniki badania posju ocenie realizacji celów Narodowej Strategii Spójno ci.

II.3. Narzędzia badawcze

Na poniższym rysunku zaprezentowano generalne podejście do procesu badawczego zastosowane w niniejszym opracowaniu.



Kluczowe narzędzia badawcze w badaniu stanowią kwestionariusz ankiety.

Kwestionariusz ankiety został przygotowany w dwóch wersjach:

- ♦ 1 wersja . ankieta przedszkoleniowa (wypełniana w pierwszym dniu szkolenia), składająca się z 15 zamkniętych pytań ankietowych
- ♦ 2 wersja . ankieta poszkoleniowa (wypełniana w ostatnim dniu szkolenia), składająca się z 16 zamkniętych pytań ankietowych.

II.4. Grupa badawcza

Badania ilościowe zrealizowane metodą ankietową z wykorzystaniem wystandaryzowanego kwestionariusza, skierowane zostały do wszystkich uczestników szkoleń, którzy brali udział w szkoleniach w okresie od 09.03.2011 r. do 02.07.2011 r.

W tym badaniu udział wzięło 80 osób, co stanowi 44% wszystkich uczestników, którzy wezmą udział w projekcie szkoleniowym.

Wśród osób uczestniczących w badaniu, 66 osób stanowią kobiety, 14 natomiast mężczyźni.

Każdy ankietowany dwukrotnie wypełniał ankietę szkoleniową: pierwszego i ostatniego dnia szkolenia.

III. Wyniki bada

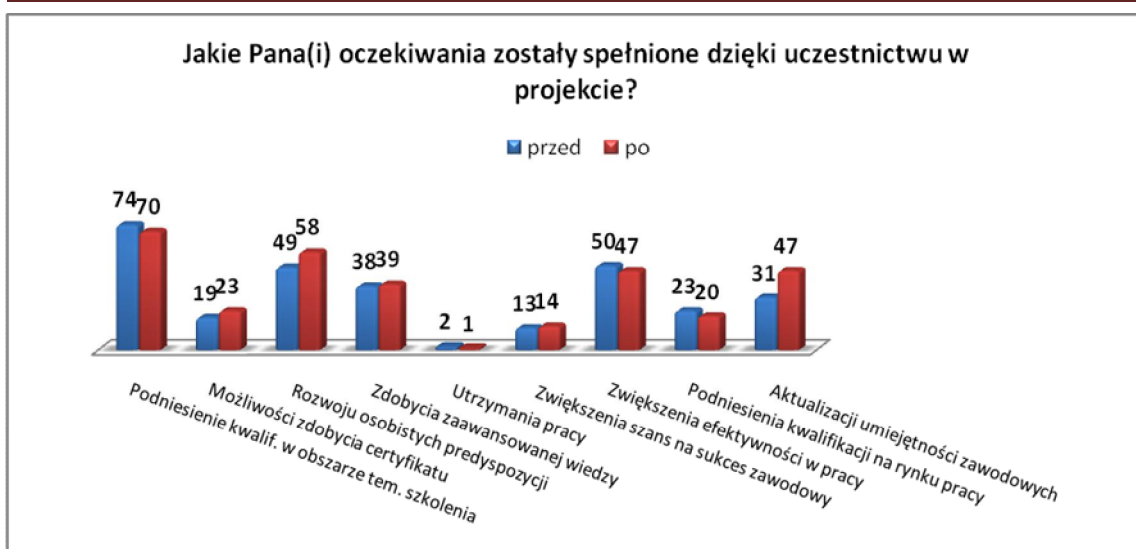
Ka da osoba decyduj c si na uczestnictwo w szkoleniu ma sformułowane w stosunku do niego okre lone wyobra enia, potrzeby, których speñnienie decyduje ostatecznie o zadowoleniu uczestnika i pozytywnej ocenie odbytego kursu. Uczestnicy szkole w ankiecie pocz tkowej zostali poproszeni o okre lenie oczekiwa zwi zanych z uczestnictwem w projekcie. Po zako czonym szkoleniu zadano im pytanie, które z tych oczekiwa zostañy zrealizowane.

Analiza odpowiedzi w ankietach poszkoleniowych wskazuje, e oczekiwania uczestników odnosz ce si do projektu, zostañy speñnione.

Co prawda w wypadku 4 odpowiedzi liczba wskaza w ankiecie poszkoleniowej jest mniejsza ni w ankiecie wypeñnianej przed szkoleniem (np. w ankiecie poszkoleniowej odpowied dotycz c podniesienia kwalifikacji w obszarze tematycznym szkolenia wskazañ 70 osób, a wi c o 4 mniej ni w ankiecie przeszkoleniowej), jednak ze wzgl du na fakt, e ró nica pomi dzy odpowiedziami s bardzo mañe (maksymalnie 4 wskazania mniej w ankiecie poszkoleniowej), nie daj one podstaw do wyci gania wniosków o niespeñnieniu oczekiwa uczestników dotycz cych szkolenia.

Na uwag zasñuguje natomiast fakt, e a w przypadku 5 odpowiedzi uczestnicy w ankietach poszkoleniowych wskazali wi ksz liczb odpowiedzi ni w ankiecie przedszkoleniowej. W przypadku dwóch odpowiedzi, tj. rozwoju osobistych predyspozycji i aktualizacji umiej tno ci zawodowych, ró nica pomi dzy odpowiedziami w ankietach przed i poszkoleniowych wynosi kolejno 9 i 16. Mo na wi c wnioskowa, e uczestnictwo w szkoleniu dostarczyło w pewnym stopniu uczestnikom szkolenia dodatkowych korzy ci, których uczestnicy nie oczekiwali na etapie przyst powania do kursu.

Rys. 1. Oczekiwania dotycz ce projektu Ę analiza porównawcza



Uczestnicy szkole najcz ciej wskazywali, e projekt speñnił nast puj ce oczekiwania:

- ◆ Podniesienie kwalifikacji w obszarze tematycznym szkolenia (70 wskaza w ankiecie poszkoleniowej)

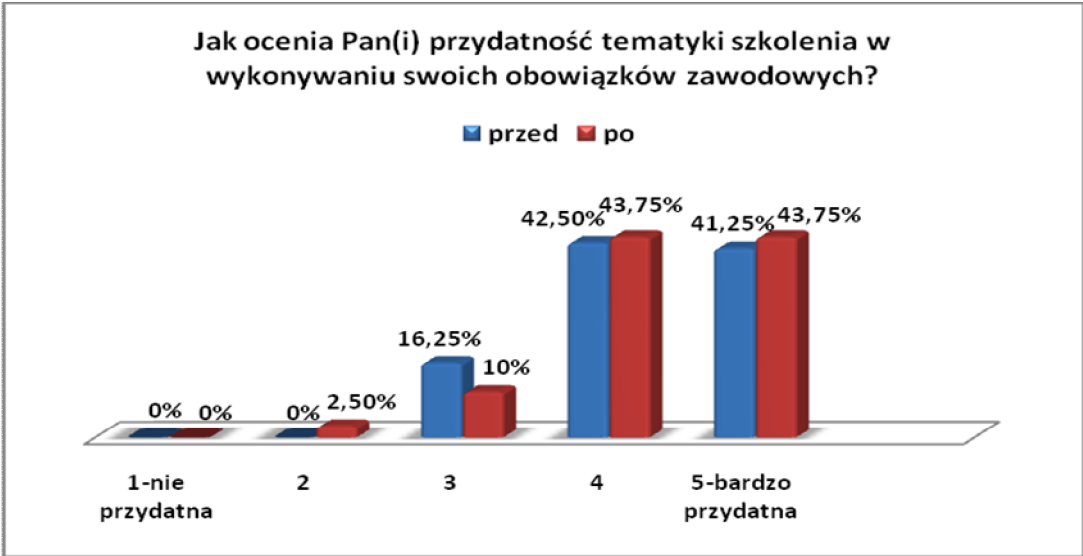
- ◆ Rozwój osobistych predyspozycji (58 wskaza w ankiecie poszkoleniowej)
- ◆ Zwiększenie efektywności w pracy (47 wskaza w ankiecie poszkoleniowej)
- ◆ Aktualizacja umiejętności zawodowych (47 wskazania w ankiecie poszkoleniowej)

Uczestnikom szkole zostają zadane przed i po szkoleniu pytanie dotyczące przydatności tematyki szkolenia w wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych. Jak pokazują wyniki (Rys. 2), przed szkoleniem 41,25% uczestników oceniło przydatność tematyki szkolenia na najwyższą notę, 42,5% natomiast oceniło szkolenie w skali od 1 do 5 na 4. Nikt z uczestników przed szkoleniem nie wskazał not najniższych, tj. 1 i 2.

Warto zaznaczyć, że przed szkoleniem uczestnicy odpowiadając na tak sformułowane pytanie bazując przede wszystkim na informacjach wynikających z przekazanego im programu szkoleniowego i harmonogramu szkolenia. Na podstawie uzyskanych wyników można wnioskować, że program szkolenia został odpowiednio dobrany do potrzeb grupy docelowej i odpowiada oczekiwaniom zawodowym uczestników szkole. Należy jednak podkreślić, że odpowiedzi na powyższe pytanie udzielane przed szkoleniem odnoszą się do sfery teoretycznej oraz wyobraźniowej. Dopiero wyniki dotyczące odpowiedzi na to samo pytanie udzielone po szkoleniu, pozwalają określić, czy szkolenie rzeczywiście okazuje się przydatne w działalności zawodowej.

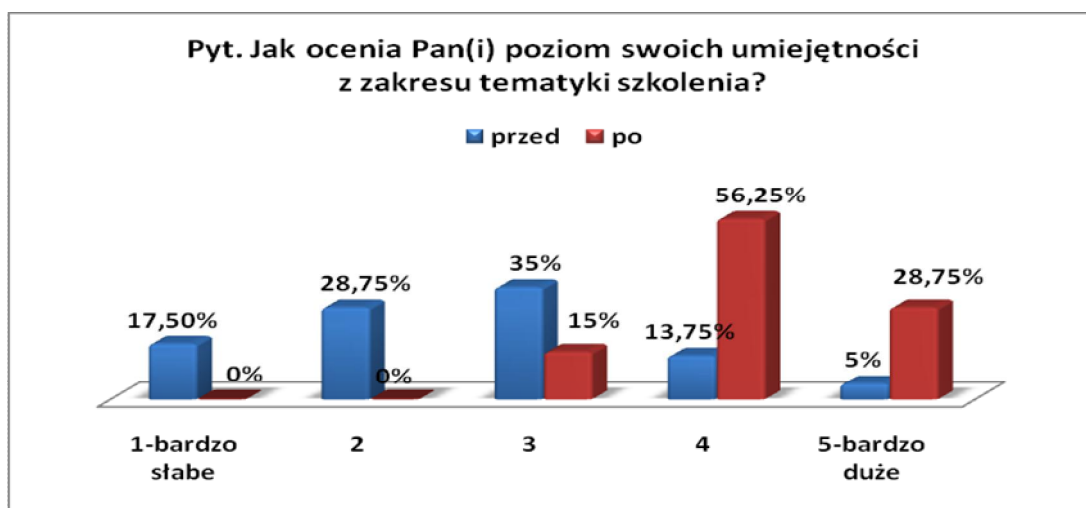
Odpowiedzi udzielone przez uczestników umożliwiają potwierdzenie powyższej tezy. Wzrosła bowiem 87,5% uczestników w ankiecie poszkoleniowej oceniła przydatność szkolenia na 4 i 5. Zmniejszyła się również liczba osób w stosunku do ankiety przedszkoleniowej, która oceniła przydatność szkole na 3 (z 16,25% na 10%). Tylko 2,5% respondentów (2 osoby) oceniły szkolenie jako nieprzydatne w pracy zawodowej.

Rys. 2. Ocena przydatności tematyki szkolenia – analiza porównawcza

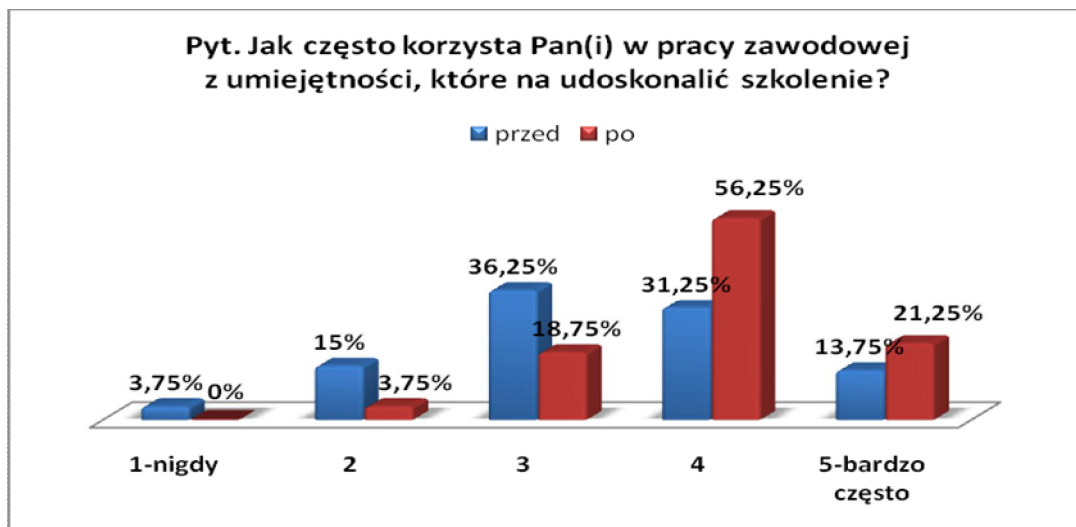


Uczestnikom zostają zadane przed i po szkoleniu pytanie, dotyczące oceny swoich umiejętności z zakresu tematyki szkolenia (Rys. 3). Przed szkoleniem tylko 18,75% uczestników szkoleń oceniało swoje umiejętności na 4 lub 5, 17,5% respondentów oceniło je natomiast najniżej. Po zakończonym szkoleniu 85% respondentów, a więc o 66,25% więcej niż przed szkoleniem, oceniło swoje umiejętności na najwyższą lub prawie najwyższą notę. Na uwagę zasługuje fakt, że aden z uczestników szkoleń po szkoleniu nie ocenił swoich umiejętności z zakresu tematyki na 1 lub 2 (przed szkoleniem 46,25% osób wskazało takie odpowiedzi). 15% ankietowanych oceniło poziom swoich umiejętności po szkoleniu na 3. Uzyskane wyniki można uznać za zadowalające, zwłaszcza gdy uwzględnimy fakt, że każdy z uczestników posiada indywidualny styl i tempo uczenia.

Rys. 3. Ocena dotycząca umiejętności z zakresu tematyki szkolenia
 – analiza porównawcza



Uczestnikom zadano również pytanie, jak często wykorzystują w pracy zawodowej wiedzę, którą udoskonalili na szkoleniu (Rys. 4). Przed szkoleniem 45% uczestników oceniło często wykorzystywanie wiedzy na 4 lub 5, 15% uczestników oceniło, że wiedzę wykorzystują rzadko (ocena 2). Niespełna 4% respondentów natomiast uznało, że nigdy jej nie wykorzystuje. Po zakończonym szkoleniu ponad 2/3 respondentów, a więc blisko 1/3 więcej niż przed szkoleniem, uznało, że wiedzę doskonale na szkoleniu wykorzystują bardzo często lub często (ocena 4 i 5). Wskazanie to jest satysfakcjonujące, zwłaszcza przy uwzględnieniu faktu, że ankietowani uczestnicy szkoleń w ostatnim dniu szkolenia. Rodzi to przypuszczenie, że nie wszyscy uczestnicy mieli dotychczas dostatecznie dużo okazji do posługiwania się zdobytą wiedzą i umiejętnościami. Dodatkowo warto zwrócić uwagę, że stosunkowo dużo ankietowanych (45%), jeszcze przed rozpoczęciem kursu, wykorzystywało w pracy zawodowej umiejętności doskonałe na szkoleniu. Biorąc pod uwagę fakt, że przed szkoleniem tylko 18% ankietowanych oceniało swoje kompetencje informatyczne na wysokim poziomie (Rys. 3), można założyć, że dla pozostałych uczestników posługiwanie się umiejętnościami doskonałymi na szkoleniu, stanowiło wcześniej trudność.



Uczestnicy przed i po szkoleniu odnie li si równie w ankietach do stwierdze dotycz cych wpływu szkolenia na ró ne aspekty zwi zane z wykonywan przez nich prac .

Analiza odpowiedzi respondentów wskazuje, e wi kszo uczestników ju na etapie przyst powania do szkolenia, nie wyra ajõ obaw zwi zanych z mo liwo ci utraty pracy z powodu niskiej wiedzy z zakresu obsługi komputera i znajomo ci multimediów (Rys. 5). Potwierdzaj to równie odpowiedzi respondentów dotycz ce oczekiwa zwi zanych ze szkoleniem, gdzie tylko 2 osoby wskazały, e spodziewaj si, e w wyniku uczestnictwa w szkoleniu utrzymaj swoje miejsce pracy (Rys. 1). Pozostali respondenci nie traktowali szkolenia jako rodka umo liwiaj cego im zachowanie stanowiska pracy.

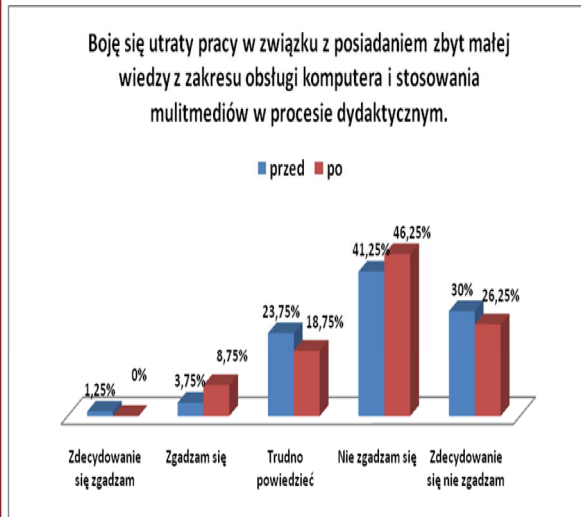
Ponad pojõwa uczestników przyst puj c do szkolenia uwa ajã jednak, e poszerzenie kompetencji informatycznych, zwi kszy ich szans na sukces zawodowy, cho 30% ankietowanych nie potrafiõ jednoznacznie okre li, czy wyst pi taka zale no (Rys. 6). Po zako czonym szkoleniu 77,5% uczestników uznaõ, e udziaõ w szkoleniu przyczyni si do ich sukcesu zawodowego, 2,5% respondentów po szkoleniu stwierdziõ natomiast, e nie dostrzega takiej zale no ci. Warto podkre li, e po szkoleniu wzrosła o blisko 20% liczba osób, które dostrzegaj, e nowe umiej tno ci mog pomóc im osi gn sukces zawodowy. Zarazem jednak 20% osób jednak nie byõ w stanie oceni po szkoleniu, czy znajomo multimediów przyczyni si do ich sukcesu zawodowego. Stosunkowo wysoki procent takich odpowiedzi wynika z faktu, e sukces zawodowy stanowi rezultat, który mo na zaobserwowa w dłu szej perspektywie czasowej i na moment wype niania ankiety, respondenci nie byli w stanie antycypowa jego wyst pienia.

Niew tpliwe jednak najwi cej uczestników, bo a 91,25% uznaõ jeszcze przed szkoleniem, e znajomo multimediów, bezpo rednio ułatwi ich prac . Po szkoleniu a 97,5% respondentów potwierdziõ t zale no (Rys. 7). Natomiast 2,5% respondentów nie potrafiõ odnie si do tego zaõ enia.

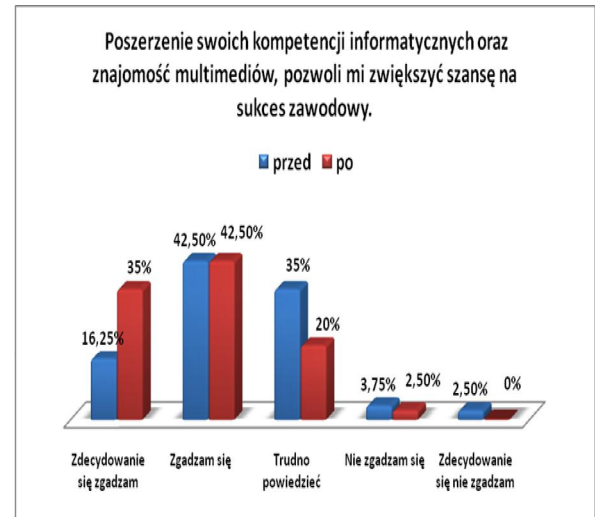
Uczestnikom szkole zadano równie pytanie dotycz ce wpływu szkolenia na zwi ksenie efektywno ich pracy (Rys. 8). Przed szkolenie blisko 90%

respondentów uznają, że udział w szkoleniu wpłynął na wzrost efektywności ich pracy. Po szkoleniu liczba osób, które dostrzegły tak zaleźno nieznacznie si zwi kszyła - ycznie 91,25% osób potwierdziło, że szkolenie wpływa na wzrost efektywności pracy.

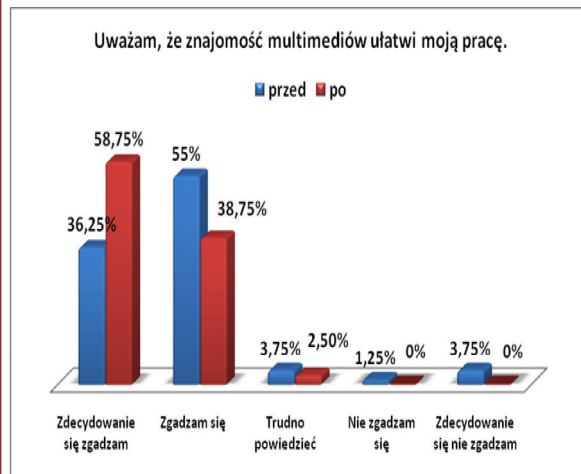
Rys. 5. Obawa przed utratą pracy a stan posiadanej wiedzy – analiza porównawcza



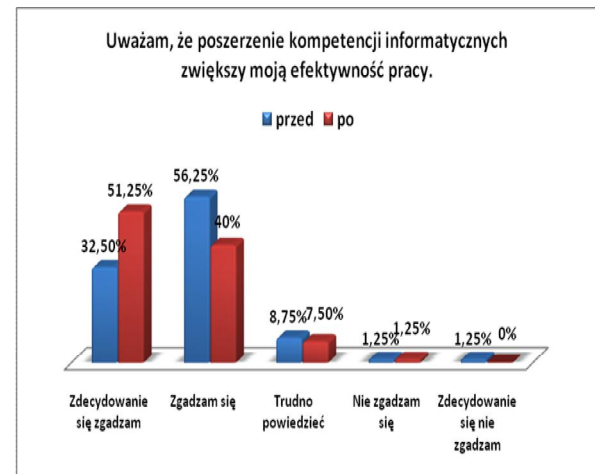
Rys. 6. Kompetencje a sukces zawodowy – analiza porównawcza



Rys. 7. Znajomość multimedialnych a łatwość wykonywania pracy – analiza porównawcza



Rys. 8. Kompetencje informatyczne a efektywność pracy – analiza porównawcza

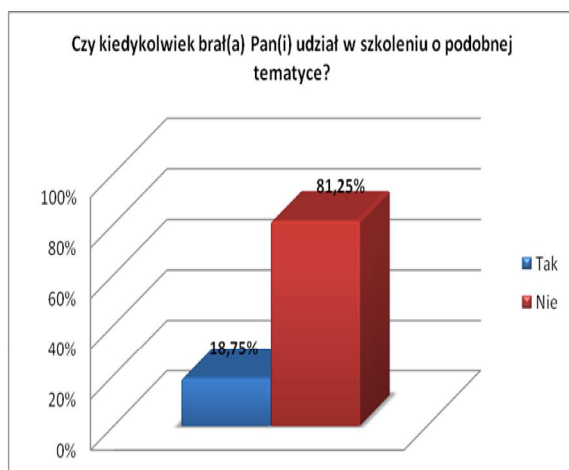


Analiza powyższych stwierdzeń pozwala na wysunięcie wniosku, że uczestnictwo w szkoleniu przynosi uczestnikom przede wszystkim korzyści w postaci ułatwienia wykonywanej pracy oraz zwiększenia efektywności pracy. Dla wielu uczestników szkolenie stanowi również czynnik, który może pozwolić im w przyszłości zwiększyć szansę na sukces zawodowy.

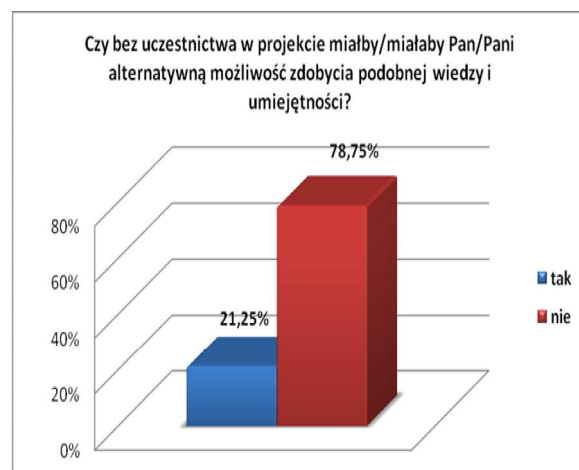
Dla 81,25% uczestników udział w szkoleniu o podobnej tematyce był pierwszym tego typu aktywnością, 18,75% respondentów miało natomiast okazję w przeszłości uczestniczyć w podobnych przedsięwzięciach (Rys. 9).

Uczestnicy zapytani o opinie na temat alternatywnych możliwości zdobycia podobnych kwalifikacji (Rys. 10), w zdecydowanej większości (78,75% badanych) przyznali, że gdyby nie udział w projekcie, nie mieliby innych możliwości poszerzenia wiedzy i umiejętności z zakresu tematycznego szkolenia. Tylko co piąty badany deklarował, że miałby możliwość skorzystania z innego rodzaju możliwości zdobycia podobnych umiejętności. Powyższe dane pozwalają założyć, że proponowana tematyka projektu odpowiada na realne zapotrzebowanie grupy docelowej na kształcenie z tematyki obsługi komputera i obsługi multimedialnych.

Rys. 9. Uczestnictwo w szkoleniu o podobnej tematyce



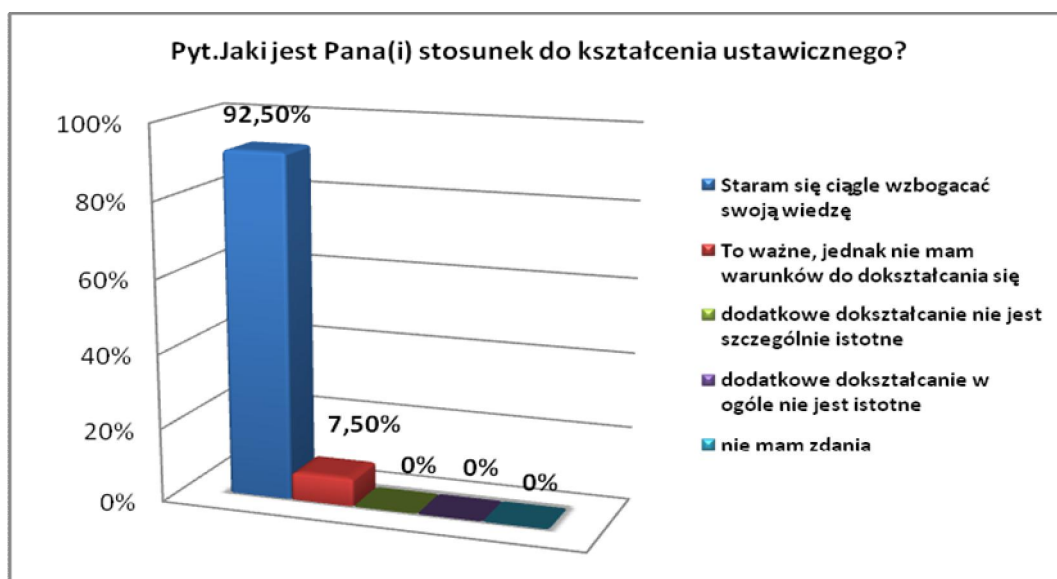
Rys. 10. Alternatywna możliwość uczestnictwa w szkoleniu



Uczestnicy szkolenia zostali zapytani przed szkoleniem jaki jest ich stosunek do kształcenia ustawicznego. Ponad 92% respondentów uznało kształcenie ustawiczne za bardzo istotny element edukacji i uznało, że ciągle starają się wzbogacić swoją wiedzę. Natomiast 7,5% ankietowanych stwierdziło natomiast, że chociaż uczą się przez całe życie jest to trudne, nie mają jednak warunków umożliwiających im dokończanie się. Jeden z badanych nie ocenił przy tym negatywnie idei kształcenia ustawicznego.

Niewątpliwie tak pozytywna ocena edukacji dorosłych związana jest z wykształceniem zawodowym respondentów (nauczyciele, pedagodzy, trenerzy). Jako grupa zawodowa zajmująca się na co dzień edukacją, są oni świadomi i roli kształcenia ustawicznego.

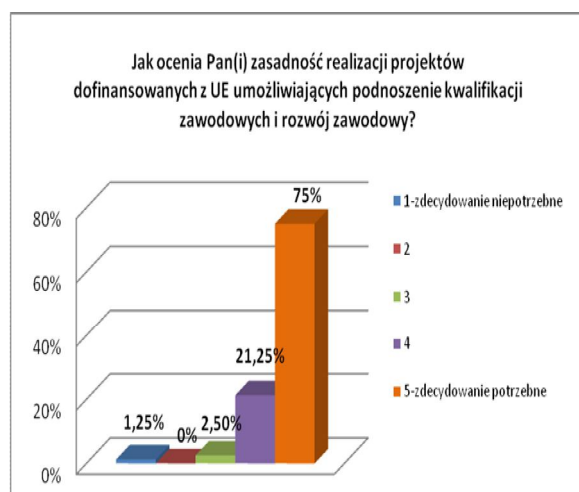
Rys. 11. Stosunek do kształcenia ustawicznego



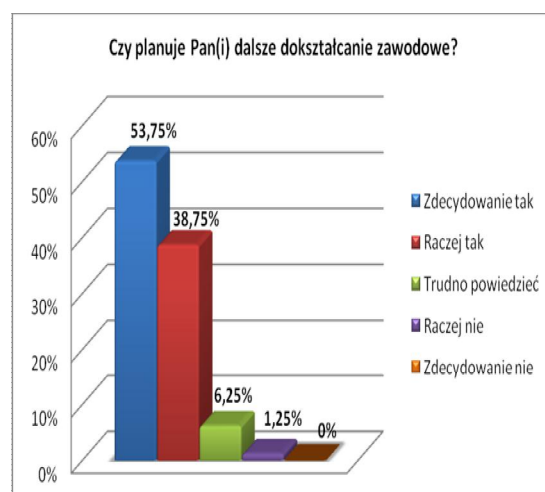
Uczestników poproszono również o ocenę zasadności realizacji projektów szkoleniowych dofinansowanych z Unii Europejskiej, umożliwiających podnoszenie kwalifikacji zawodowych i rozwój zawodowy (Rys. 12). Ponad 96% ankieterów potwierdziło zasadność realizacji projektów unijnych. Tylko 1 osoba oceniła, że realizacja szkoleń z środków UE jest zdecydowanie niepotrzebna.

Ponad połowa uczestników zapytana, czy planuje dalsze dokończanie zawodowe, odpowiedziała, że zdecydowanie tak; 38,75% respondentów uznało natomiast, że raczej planuje dalszą edukację zawodową (Rys. 13). Tylko 1 osoba uznała, że zdecydowanie nie zamierza kształcić się dalej. Ogólnie wysoki wskaźnik osób zamierzających podjąć dalsze dokończanie zawodowe wskazuje, że uczestnicy szkoleń nie tylko uważają, że edukacja dorosłych jest istotna, ale również uczestniczą i zamierzają aktywnie uczestniczyć w przyszłości w procesie kształcenia ustawicznego.

Rys. 12. Oceny zasadności realizacji szkoleń finansowanych ze środków UE



Rys. 13. Plany dalszego dokończanie zawodowego



Respondenci zostali poproszeni o wskazanie szkoleń, w jakich chcieliby uczestniczyć w przyszłości. Najbardziej popularne okazały się następujące obszary szkoleniowe:

- ◆ Projektowanie stron www (44 wskazania)
- ◆ Umiejętne stosowanie e-learningu w procesie dydaktycznym (42 wskazania)
- ◆ Rozszerzenie tematyki obecnego kursu (37 wskazań)

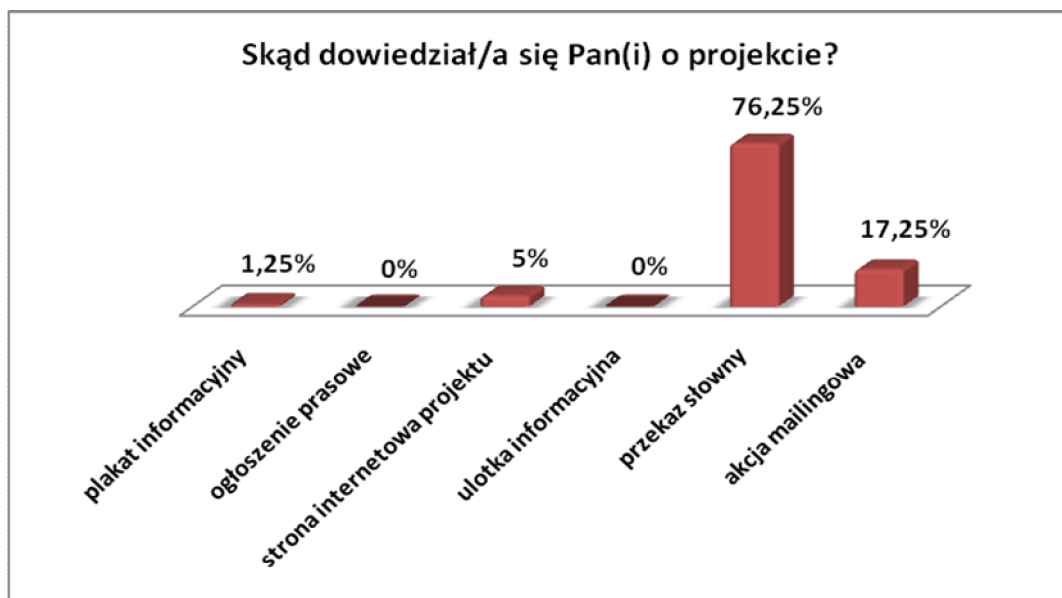
Nie mając zainteresowaniem cieszą się również szkolenia językowe (26 wskazań), szkolenia z umiejętności interpersonalnych (20 wskazań), a także kurs z zaawansowanych umiejętności obsługi MS Excel (19 wskazań). Uczestnicy nie wyrażali natomiast zainteresowania uczestnictwem w szkoleniach z zarządzania finansami, marketingiem czy technikami sprzedaży.

Rys. 14. Preferowane obszary szkoleń



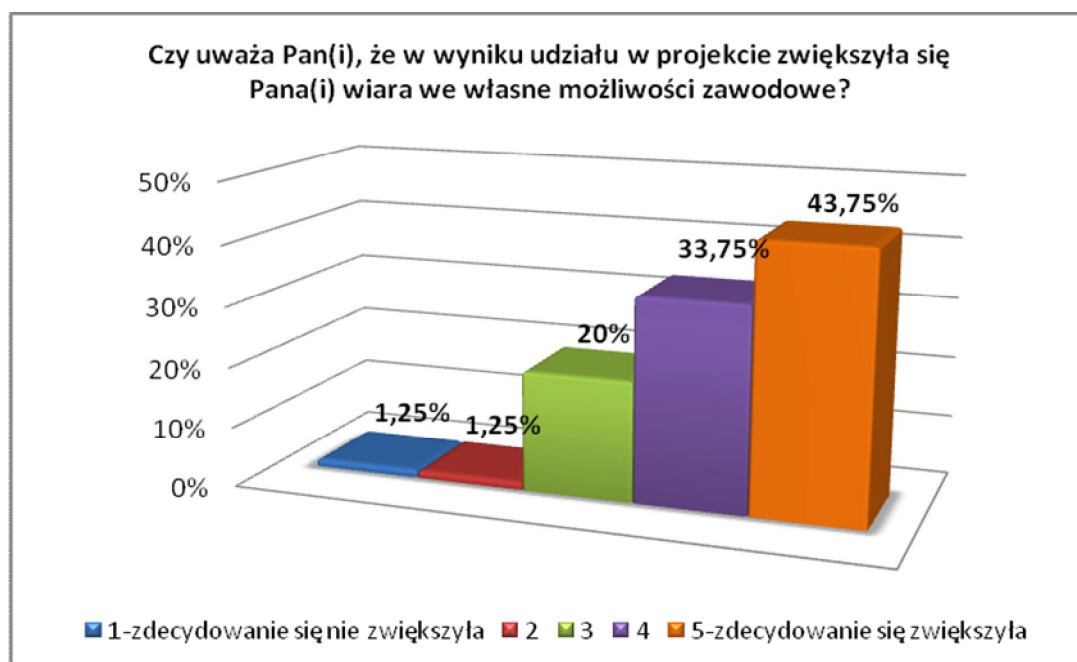
Uczestnicy szkoleń zdecydowanie najczęściej (76,25% respondentów) dowiadywali się o realizacji szkoleń na podstawie przekazu słownego od znajomych, kolegów z pracy, rodziny. Ponad 17% uczestników informacji o projekcie uzyskuje dzięki przesyłanej wiadomości e-mail, w ramach prowadzonych działań promocyjnych, a 5% ze strony internetowej projektu. Pozostałe narzędzia rekrutacyjne (ulotka i plakat informacyjny, ogłoszenia prasowe), nie stanowią w przypadku tego projektu skutecznego narzędzia rekrutacyjnego (Rys. 15).

Rys. 15. Źródło informacji o projekcie



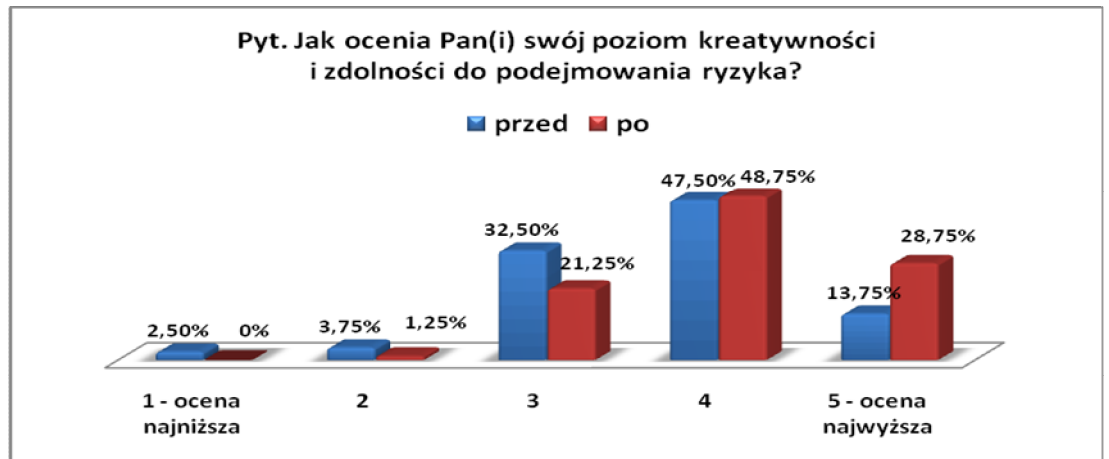
Uczestnikom szkole zadano równie pytanie, czy dzi ki uczestnictwu w szkoleniu wzrosła ich wiara we własne mo liwo zawodowe. Ponad 77% ankietowanych w pi ciostopniowej skali oceniło wzrost wiary we własne mo liwo na 4 lub 5, gdzie odpowiedzi oznaczają szwi kszyła si + lub szdecydowanie si zwi kszyła+ (rys.16). Tylko 3% uczestników uznają, ze udział w szkoleniu nie przyczynił si do zwi kszenia wiary we własne mo liwo ci. Warto zwróci uwag , e odpowiedzi respondentów dotycz ce wzrostu wiary we własne mo liwo ci zawodowe, s zbli one procentowo do odpowiedzi respondentów dotycz cych oceny swoich umiej tno ci z zakresu szkolenia (Rys. 3). Mo na wi c wskaza siln korelacj pomi dzy ocen swoich umiej tno ci a wiar we własne mo liwo ci zawodowe.

Rys. 16. Wzrost wiary we własne mo liwo zawodowe



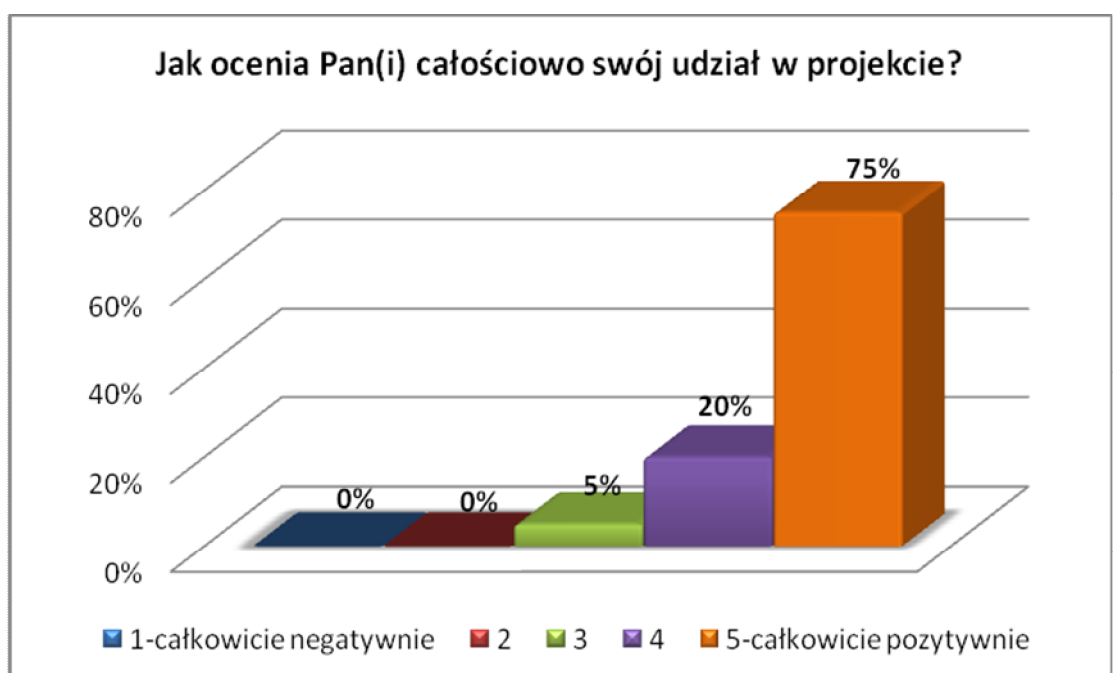
Uczestnicy szkole zostali równie poproszeni o ocen przed i po szkoleniu swojego poziomu kreatywno ci i zdolno ci do podejmowania ryzyka (Rys. 17). Przed szkoleniem 61,25% ankietowanych ocenił poziom swojej kreatywno ci i zdolno ci do podejmowania ryzyka na najwy sz b d prawie najwy sz ocen (4 i 5), 32,5% ankietowanych ocenił poziom swoich umiej tno ci na 3, a ok. 6,25% na ocen najni sz (1 lub 2). Po szkoleniu 77,5% osób, a wi c o 16,25% ni przed szkoleniem, ocenił swój poziom kreatywno ci i zdolno ci do podejmowania ryzyka na ocen najwy sz .

Rys. 17. Ocena kreatywno ci i zdolno ci do podejmowania ryzyka – analiza porównawcza



Uczestnicy zostali poproszeni o ocen całociowego udziału w projekcie (Rys. 18). A 75% ankietowanych w skali od 1 do 5 ocenił szkolenie na najwy sz not , 20% natomiast na prawie najwy sz (4). Tylko 5% uczestników ocenił szkolenie na 3. Na uwag zasługuj fakt, e w ocenie szkolenia nie pojawiły si adne negatywne oceny.

Rys. 18. Całociowa ocena udziału w projekcie



IV. Podsumowanie wyników i wnioski

Zachodzące współcześnie zmiany wymuszają na jednostkach konieczność podnoszenia poziomu wykształcenia, ciągłego poszerzenia wiedzy swojej wiedzy, w celu przystosowania się do zmiennej rzeczywistości, a także efektywnego wykorzystywania wielu możliwości, jakie tworzą nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne.

Truizmem jest twierdzenie, że dostęp do informacji uzyskujemy obecnie przede wszystkim za pośrednictwem mediów: telewizji, czasopiśm, multimedialnych programów komputerowych, Internetu. Nauczyciele i inne grupy osób zajmujące się zawodowo edukacją, muszą więc oswoić się z nowoczesnymi urządzeniami, które stają się nie tylko podstawowym narzędziem ich pracy, ale również istotnym czynnikiem rozwoju intelektualnego. Konieczne staje się poszerzenie kompetencji nauczyciela o wiedzę i umiejętności obsługi sprzętu komputerowego, również jako narzędzia przydatnego w różnych dziedzinach działalności - technicznej, projektowej, artystycznej. Rozwój technologii zmusza nauczycieli do systematycznego kształcenia i podnoszenia swoich kwalifikacji. Komputer jako pomoc dydaktyczna, narzędzie pracy nauczyciela i ucznia okazuje się urządzeniem najbardziej przydatnym ze względu na wszechstronne zastosowania. Komputer zaczyna stanowić niezbędny element w szeroko rozumianym procesie edukacji, a jego możliwości multimedialne wyznaczają nowy sposób studiowania i przekazywania wiedzy. Jest to tym bardziej istotne, że wykorzystanie multimedialnych w procesie dydaktycznym tworzy sytuację twórczego zaangażowania uczniów w proces zdobywania wiedzy, a nauka staje się dla nich bardziej atrakcyjną aktywnością.

Dodatkowo nowym wyzwaniem dla nauczycieli staje się fakt, że dzisiejsi uczniowie należą do generacji, która dorasta w otoczeniu nowych technologii. W ich edukacji nie można pomijać tych technologii, należy je uwzględnić w procesie kształcenia. Uczniowie często posiadają umiejętności i znajomość sposobów zdobywania informacji oraz wiedzy, która różni się od wiedzy, do której i zainteresowania nauczyciela. Często to właśnie uczniowie są lepiej niż nauczyciele przygotowani do korzystania z mediów i komputerów.

Projekt "Bądź nowoczesny - korzystaj z multimedialnych w pracy zawodowej" stanowi odpowiedź na rosnące zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności z zakresu wykorzystania multimedialnych w procesie dydaktycznym.

Projekt daje zarazem nauczycielom możliwość sprośnięcia wyzwaniom stawianym przez reformy oświaty. W założeniach reformy oraz w znowelizowanej Karcie Nauczyciela współczesne narzędzia informatyczne znajdują swoje szczególne miejsce. Nauczyciel pragnący dzisiaj pokonywać kolejne szczeble kariery zawodowej, musi wykazać się między innymi umiejętnościami aktywnego i twórczego wykorzystania komputera zarówno w procesie dydaktycznym jak i dla samokształcenia.

Podsumowując wyniki badania efektywności szkoleń, warto podkreślić kilka wniosków płynących z przeprowadzonej analizy:

- 1) po zakończonym szkoleniu 85% respondentów, a więc o 66,25% więcej niż przed szkoleniem, oceniło swoje umiejętności z zakresu obsługi komputera i znajomości multimedialnych narzędzi prawie najwyższą notę. Ponad 2/3 respondentów, a więc blisko 1/3 więcej niż przed szkoleniem, uznało natomiast, że wiedza doskonalona na szkoleniu wykorzystuje bardzo często lub często w pracy zawodowej. Odpowiedzi respondentów wskazują, że uczestnictwo w szkoleniu przynosi uczestnikom przede wszystkim korzyści w postaci ułatwienia oraz zwiększenie efektywności pracy. Analiza odpowiedzi w ankietach poszkoleniowych wskazuje, że oczekiwania uczestników odnoszące się do projektu, zostały spełnione. Dotyczy to zwłaszcza oczekiwań związanych z podniesieniem kwalifikacji w obszarze tematycznym szkolenia, rozwoju osobistych predyspozycji i aktualizacji umiejętności zawodowych. Co istotne, یعنی 87,5% uczestników w ankiecie poszkoleniowej oceniło przydatność szkolenia na najwyższą ocenę.
- 2) Ponad 77% ankietowanych w pięciopunktowej skali oceniło wzrost wiary we własne możliwości na 4 lub 5, gdzie odpowiedzi te oznaczają zwiększyły się lub zdecydowanie się zwiększyły. Dla większości uczestników szkolenie stanowi również czynnik, który może pozwolić im zwiększyć szansę na sukces zawodowy.
- 3) Ponad 92% respondentów uznało kształcenie ustawiczne za bardzo istotny element edukacji i uznało, że cięgle starają się wzbogacić swoją wiedzę. Ponad 90% planuje dalsze doszkadzanie zawodowe.
- 4) Uczestnicy zostali poproszeni o ocenę własnego udziału w projekcie. 75% ankietowanych w skali od 1 do 5 oceniło szkolenie na najwyższą notę, 20% natomiast na prawie najwyższą (4). 5% uczestników oceniło szkolenie na 3. Na uwagę zasługuje fakt, że w ocenie szkolenia nie pojawiły się żadne negatywne oceny.



Zaprezentowane wyniki są satysfakcjonujące w świetle założeń projektu i pozwalają prognozować, że projekt przyczyni się do osiągnięcia rezultatów projektu:

- ◆ wzrostu konkurencyjności beneficjentów ostatecznych na polu zastosowania nowoczesnych technologii w pracy
- ◆ wzrostu u uczestników szkoleń zaangażowania, motywacji i zaufania we własne siły
- ◆ wyrobienie postaw otwartych na samokształcenie
- ◆ uzyskanie pozytywnych ocen za udział w projekcie

V. Załączniki

V.1. Wzór ankiety przedszkoleniowej

1. **Czy kiedykolwiek brał(a) Pan(i) udziałów szkoleniu o podobnej tematyce?**
 - Tak
 - Nie
2. **Jaki jest Pana(i) stosunek do kształcenia ustawicznego?**
 - Uważam, że to bardzo ważne, staram się ciągle wzbogacać moją wiedzę
 - Uważam, że jest to ważne, jednak nie mam warunków do dokończenia
 - Uważam, że dodatkowe dokończenie nie jest szczególnie istotne
 - Uważam, że dodatkowe dokończenie w ogóle nie jest istotne
 - Nie mam zdania
3. **Czego oczekuje Pan(i) od uczestnictwa w projekcie?(można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)**
 - Podniesienie kwalifikacji w obszarze tematycznym szkolenia
 - Możliwość zdobycia certyfikatu
 - Rozwoju osobistych predyspozycji
 - Zdobycia zaawansowanej wiedzy
 - Utrzymania pracy
 - Zwiększenia szans na sukces zawodowy
 - Zwiększenia efektywności w pracy
 - Podniesienia kwalifikacji na rynku pracy
 - Aktualizacji umiejętności zawodowych
4. **Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o projekcie?**
 - plakat informacyjny
 - ogłoszenie prasowe
 - strona internetowa projektu
 - ulotka informacyjna
 - przekaz słowny
 - akcja mailingowa
5. **Jak ocenia Pan(i) swój poziom samooceny? (1 . oznacza ocenę najniższą, 5 . ocenę najwyższą)**
6. **Jak ocenia Pan(i) swój poziom kreatywności i zdolności do podejmowania ryzyka? (1 . oznacza ocenę najniższą, 5 . ocenę najwyższą)**
7. **Jak ocenia Pan(i) przydatność tematyki szkolenia w wykonywaniu swoich zawodowych? (1 . oznacza nie przydatną, 5 . bardzo przydatną)**
8. **Jakie ma Pan(i) obawy wobec projektu?**
 - Obawa, że nie zaliczę części e-learningowej
 - Nie będzie miał(a) motywacji do udziału w zajęciach

- Nie podojam obowiazkom wynikajacym z udzialem w szkoleniu
- Nie mam zadnych obaw

9. Jak ocenia Pan(i) w chwili obecnej poziom swoich umiejetnosci z zakresu tematyki szkolenia? (1- oznacza umiejetnosci bardzo slabe, 5 . umiejetnosci bardzo duze)

10. Jak czesto korzysta Pan(i) w pracy zawodowej z wiedzy i umiejetnosci, które byly doskonalone na szkoleniu? (1-oznacza nigdy, 5 . bardzo czesto)

11. Poszerzenie swoich kompetencji informatycznych oraz znajomosc multimediow pozwoli mi zwiekszyc szansy na sukces zawodowy.

- Zdecydowanie sie zgadzam (to stwierdzenie jest calkiem trafne)
- Zgadzam sie (to stwierdzenie raczej trafne)
- Trudno powiedziec
- Nie zgadzam sie (to stwierdzenie jest raczej nietrafne)
- Zdecydowanie sie nie zgadzam (to stwierdzenie jest calkowicie nietrafne)

12. Boj sie utraty pracy w zwiazku z posiadaniem zbyt malych umiejetnosci z zakresu obslugi komputera i stosowania multimediow w procesie dydaktycznym.

- Zdecydowanie sie zgadzam (to stwierdzenie jest calkiem trafne)
- Zgadzam sie (to stwierdzenie raczej trafne)
- Trudno powiedziec
- Nie zgadzam sie (to stwierdzenie jest raczej nietrafne)
- Zdecydowanie sie nie zgadzam (to stwierdzenie jest calkowicie nietrafne)

13. Uwieram, ze znajomosc multimediow ulatwia moj prace .

- Zdecydowanie sie zgadzam (to stwierdzenie jest calkiem trafne)
- Zgadzam sie (to stwierdzenie raczej trafne)
- Trudno powiedziec
- Nie zgadzam sie (to stwierdzenie jest raczej nietrafne)
- Zdecydowanie sie nie zgadzam (to stwierdzenie jest calkowicie nietrafne)

14. Uwieram, ze poszerzenie kompetencji informatycznych zwiekszy moj efektywnosc pracy.

- Zdecydowanie sie zgadzam (to stwierdzenie jest calkiem trafne)
- Zgadzam sie (to stwierdzenie raczej trafne)
- Trudno powiedziec
- Nie zgadzam sie (to stwierdzenie jest raczej nietrafne)
- Zdecydowanie sie nie zgadzam (to stwierdzenie jest calkowicie nietrafne)

15. Czuj sie niekomfortowo, gdy nie potrafisz wykorzystac nowoczesnych technologii w procesie dydaktycznym,

- Zdecydowanie się zgadzam (to stwierdzenie jest całkiem trafne)
- Zgadzam się (to stwierdzenie raczej trafne)
- Trudno powiedzieć
- Nie zgadzam się (to stwierdzenie jest raczej nietrafne)
- Zdecydowanie się nie zgadzam (to stwierdzenie jest całkowicie nietrafne)

V.2. Wzór ankiety poszkoleniowej

1. Jakiego Pana(i) oczekiwania zostały spełnione dzięki uczestnictwu w projekcie?

- Podniesienie kwalifikacji w obszarze tematycznym szkolenia
- Możliwość zdobycia certyfikatu
- Rozwoju osobistych predyspozycji
- Zdobycia zaawansowanej wiedzy
- Utrzymania pracy
- Zwiększenia szans na sukces zawodowy
- Zwiększenia efektywności w pracy
- Podniesienia kwalifikacji na rynku pracy
- Aktualizacji umiejętności zawodowych

2. Czy tematyka szkolenia okazała się zgodna z Pana(i) oczekiwaniami? (1 . oznacza nie zgodna , 5 . bardzo zgodna)

3. Jak ocenia Pan(i) przydatność tematyki szkolenia w wykonywaniu swoich zawodowych? (1 . oznacza nie przydatna, 5 . bardzo przydatna)

4. Czy uważa Pan(i), że w wyniku udziału w szkoleniu, zwiększyła się Pana(i) wiara we własne możliwości zawodowe? (1 . oznacza zdecydowanie nie zwiększyła, 5 . zdecydowanie zwiększyła)

5. Jak ocenia Pan(i) swój poziom kreatywności i zdolności do podejmowania ryzyka? (1 . oznacza ocenę najniższą , 5 . ocenę najwyższą)

6. Jak ocenia Pan(i) w chwili obecnej poziom swoich umiejętności w zakresie tematyki szkolenia? (1- oznacza umiejętności bardzo słabe, 5 . umiejętności bardzo dobre)

7. Jak często korzysta Pan(i) w pracy zawodowej z wiedzy i umiejętności, które były doskonalone na szkoleniu? (1-oznacza nigdy, 5 . bardzo często)

8. Poszerzenie swoich kompetencji informatycznych oraz znajomość multimedialnych pozwoli mi zwiększyć szansę na sukces zawodowy.

- Zdecydowanie się zgadzam (to stwierdzenie jest całkiem trafne)
- Zgadzam się (to stwierdzenie raczej trafne)

- Trudno powiedzieć
- Nie zgadzam się (to stwierdzenie jest raczej nie trafne)
- Zdecydowanie się nie zgadzam (to stwierdzenie jest całkowicie nie trafne)

9. Boję się utraty pracy w związku z posiadaniem zbyt małych umiejętności z zakresu obsługi komputera i stosowania multimediów w procesie dydaktycznym.

- Zdecydowanie się zgadzam (to stwierdzenie jest całkiem trafne)
- Zgadzam się (to stwierdzenie raczej trafne)
- Trudno powiedzieć
- Nie zgadzam się (to stwierdzenie jest raczej nie trafne)
- Zdecydowanie się nie zgadzam (to stwierdzenie jest całkowicie nie trafne)

10. Uważam, że znajomość multimediów ułatwia moją pracę.

- Zdecydowanie się zgadzam (to stwierdzenie jest całkiem trafne)
- Zgadzam się (to stwierdzenie raczej trafne)
- Trudno powiedzieć
- Nie zgadzam się (to stwierdzenie jest raczej nie trafne)
- Zdecydowanie się nie zgadzam (to stwierdzenie jest całkowicie nie trafne)

11. Uważam, że poszerzenie kompetencji informatycznych zwiększy efektywność mojej pracy.

- Zdecydowanie się zgadzam (to stwierdzenie jest całkiem trafne)
- Zgadzam się (to stwierdzenie raczej trafne)
- Trudno powiedzieć
- Nie zgadzam się (to stwierdzenie jest raczej nie trafne)
- Zdecydowanie się nie zgadzam (to stwierdzenie jest całkowicie nie trafne)

12. Czy gdyby nie uczestnictwo w projekcie miałyby Pan(i) alternatywne możliwości zdobycia podobnej wiedzy i kwalifikacji/umiejętności?

- Tak
- Nie

13. Jak ocenia Pan(i) zasadność realizacji projektów dofinansowanych z Unii Europejskiej umożliwiających podnoszenie kwalifikacji zawodowych i rozwój zawodowy? (1 – oznacza zdecydowanie niepotrzebne, 5 – oznacza zdecydowanie potrzebne)

14. Czy planuje Pan(i) dalsze doszkadzanie zawodowe?

- Zdecydowanie tak (to stwierdzenie jest całkiem trafne)
- Raczej tak (to stwierdzenie raczej trafne)
- Trudno powiedzieć
- Raczej nie tak (to stwierdzenie jest raczej nie trafne)
- Zdecydowanie nie (to stwierdzenie jest całkowicie nie trafne)

15. Prosz wskaza w jakich obszarach szkole chciałaby/chciałby Pan(i) uczestniczy w przyszł ci?

- finanse, zarz dzenie finansami
- umiej tno ci interpersonalne (np. komunikacja, autoprezentacje, negocjacje, radzenie sobie ze stresem)
- IT, umiej tno ci informatyczne
- j zyki obce
- techniki sprzedaw y
- zarz dzenie, marketing
- rachunkowo , ksi gowo
- zarz dzenie zasobami ludzkimi
- Inne

16. Jak ocenia Pan(i) cał ciowo swój udział w projekcie? (1-oznacza całkowicie negatywnie, 5 Ę oznacza całkowicie pozytywnie)

V.3. Spis rysunków

RYSUNEK	TYTUŁ	STRONA
Rys. 1	Oczekiwania dotyczące projektu – analiza porównawcza.	8
Rys. 2	Ocena przydatności tematyki szkolenia – analiza porównawcza.	9
Rys. 3	Ocena skuteczności z zakresu tematyki szkolenia – analiza porównawcza	10
Rys. 4	Częstość wykorzystywania nabytej wiedzy – analiza porównawcza	11
Rys. 5	Obawa przed utratą pracy a stan posiadanej wiedzy – analiza porównawcza	12
Rys. 6	Kompetencje a sukces zawodowy – analiza porównawcza	12
Rys. 7	Znajomość multimediów a łatwość w wykonywaniu pracy – analiza porównawcza	12
Rys. 8	Kompetencje informatyczne a efektywność pracy – analiza porównawcza	12
Rys. 9	Uczestnictwo w szkoleniu o podobnej tematyce	13
Rys. 10	Alternatywność uczestnictwa w szkoleniu	13
Rys. 11	Stosunek do kształcenia ustawicznego	14
Rys. 12	Oceny zasadności realizacji szkoleń finansowanych ze środków UE	14
Rys.13	Plany dalszego kształcenia zawodowego	14
Rys.14	Preferowane obszary szkoleń	15
Rys.15	Źródło informacji o projekcie	16
Rys.16	Wzrost wiary we własne możliwości zawodowe	16
Rys.17	Ocena kreatywności i zdolności do podejmowania ryzyka – analiza porównawcza	17
Rys.18	Całkowita ocena udziału w projekcie	17



Dokument został opracowany przez:

ul. Skłodowska 5, 61-897 Poznań

T: +48 61 856 69 60

F: +48 61 853 02 95

E-mail: konsulting@f5.pl

Osoby do kontaktu w sprawie niniejszego raportu:

Magdalena Hamrol

magdalena.hamrol@f5.pl

Poznań, lipiec 2011