

# **RAPORT EWALUACYJNY**

## **Podsumowujący seminaria promocyjno-rekrutacyjne**

Raport dotyczy projektu „Mistrz Kształcenia Zawodowego”  
realizowanego przez Towarzystwo Oświatowe Ziemi Chrzanowskiej  
w Chrzanowie w partnerstwie z Eurokreator s.c.

Raport opracowała: Aleksandra Ścibich-Kopiec

Specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji

**Kraków, wrzesień 2011**

## WSTĘP

---

Badanie ewaluacyjne zostało przeprowadzone przez specjalistkę ds. monitoringu i ewaluacji, Aleksandrę Ścibich-Kopiec, w ramach projektu „Mistrz kształcenia zawodowego” (UDA-POKL.03.04.03-00-104/10-00) realizowanego przez Towarzystwo Oświatowe Ziemi Chrzanowskiej w Chrzanowie w partnerstwie z Eurokreator s.c..

Raport przedstawia badanie ewaluacyjne podsumowujące realizację dwóch seminariów promocyjno-rekrutacyjnych, które odbyły się w czerwcu 2011 roku.

**Raport składa się z następujących części:**

1. OGÓLNE INFORMACJE O PROJEKCIE .....	2
2. SEMINARIA PROMOCYJNO-REKRUTACYJNE .....	4
3. ANALIZA ZREALIZOWANYCH DZIAŁAŃ .....	6
4. WNIOSKI I REKOMENDACJE .....	19
ZAŁĄCZNIKI .....	21

## 1. OGÓLNE INFORMACJE O PROJEKCIE

---

Projekt „Mistrz kształcenia zawodowego” jest finansowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe.

Projekt jest skierowany do 60 nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu uczących na kierunku technik informatyk w technikach oraz szkołach policealnych z obszaru województwa małopolskiego i śląskiego. Stanowi on odpowiedź na potrzebę podnoszenia kwalifikacji i uaktualniania umiejętności praktycznych oraz dydaktycznych u wyżej wymienionej grupy docelowej, dezaktualizujących się na skutek zmian społeczno-gospodarczych oraz dynamicznego rozwoju branży IT.

Branża IT ma ogromny potencjał rozwojowy, a praca w niej staje się coraz bardziej atrakcyjna. Pracodawcy z tej branży poszukują młodej i dobrze wykształconej kadry. Absolwenci techników są jednak bardzo często odrzucani jako kandydaci do pracy w firmach związanych z IT. W części wynika to z niewystarczających kompetencji absolwentów techników, w innych z dużej podaży informatyków (absolwentów uczelni wyższych – inżynierów i magistrów), która pozwala pozyskać lepszego pracownika z wyższym wykształceniem („Klasyfikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy”, Projekt PKPP Lewiatan, 2010). Kompetencje absolwentów techników są uzależnione od jakości szkolnictwa zawodowego, a zwłaszcza od przygotowania nauczycieli, którzy potrafiliby przekazać wiedzę o rzeczywistym funkcjonowaniu przedsiębiorstw i oczekiwaniach pracodawców wobec absolwentów. Ze względu na szybkie zmiany społeczno-gospodarcze oraz technologiczne nauczyciele powinni stale doskonalić swoje umiejętności i poszerzać wiedzę, tak aby do ucznia trafiały aktualne informacje oraz niezbędne umiejętności, zgodne z potrzebami rynku pracy. Niestety na rynku brakuje ofert umożliwiających nauczycielom/kom z branży IT poszerzenie i uaktualnienie swoich kwalifikacji.

W województwie małopolskim i śląskim branża informatyczna rozwija się prężnie i stanowi jeden z głównych motorów rozwoju regionalnego (Strategia Rozwoju Małopolski oraz Śląska, 2007-2013). Kluczowym jest zatem, aby absolwenci kończącej technika w tych województwach posiadali wymagane kwalifikacje i umiejętności, które umożliwią im znalezienie zatrudnienia po zakończeniu szkoły. Aby było to możliwe koniecznym jest zagwarantowanie nauczycielom możliwości poszerzenia i zaktualizowania ich kwalifikacji. Służy temu przedmiotowy projekt, którego głównym celem jest opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w formie staży w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcących w branży IT w Małopolsce i na Śląsku. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez przygotowanie modelowego programu doskonalenia nauczycieli, który będzie stanowił podstawę programu staży, w których następnie wezmą udział uczestnicy/czki projektu.

Jedno z narzędzi promujących projekt w Polsce, obok strony www, informacjach na portalach branżowych, mailingu skierowanego bezpośrednio do nauczycieli, stanowią

seminaria promocyjno-rekrutacyjne. Niniejszy raport podsumowuje realizację dwóch seminariów promocyjno-rekrutacyjnych, które odbyły się w ramach projektu.

## 2. SEMINARIA PROMOCYJNO-REKRUTACYJNE

---

W ramach projektu zaplanowano realizację czterech seminariów promocyjno-rekrutacyjnych (2 spotkania/województwo). W czerwcu 2011 zorganizowano dwa seminaria rekrutacyjno-promocyjne: w dniu 17 czerwca 2011 w Chrzanowie oraz 21 czerwca 2011 w Katowicach. Podczas obu spotkań zebrano łącznie 19 ankiet ewaluacyjnych. Na spotkaniu zespołu projektowego Lidera w lipcu 2011 podjęto decyzję o rezygnacji z organizacji pozostałych dwóch z czterech zaplanowanych we wniosku seminariów rekrutacyjno-promocyjnych. Decyzję podjęto w oparciu o doświadczenia z pierwszych miesięcy rekrutacji – ze względu na obowiązki służbowe, duża ilość nauczycieli nie miała możliwości zgłoszenia się w wyznaczonym przez Lidera terminie na spotkanie, co czyniło je mało efektywnym.

W związku z powyższą decyzją przeprowadzono działania alternatywne: dodatkowe akcje plakatowe i ulotkowe, ponowiono mailing targetowy, informację o projekcie zamieszczono na stronach internetowych Śląskiego oraz Małopolskiego Kuratorium Oświaty, informacje o projekcie przekazano podczas narad przedstawicieli Śląskiego oraz Małopolskiego Kuratorium Oświaty z dyrektorami szkół i placówek. Podejmowano również działania rekrutacyjne: przyjmowano kolejne dokumenty rekrutacyjne oraz dokonywano uzupełnień dokumentów uczestników/czek projektu.

Ponadto w dniu 30 sierpnia 2011 zorganizowano dodatkowe spotkanie organizacyjne dla uczestników/czek projektu, podczas którego omówione zostały szczegółowe kwestie merytoryczne poszczególnych tematów, sposoby kontaktu uczestników/czek projektu z Liderem itp. Spotkanie nie wygenerowało żadnych dodatkowych kosztów, catering podczas spotkania został przygotowany ze środków własnych TOZCh.

**SEMINARIUM I odbyło się w 17 czerwca 2011 roku w Chrzanowie** w Powiatowym Centrum Kształcenia Ustawicznego na ul. Focha 3.

W seminarium uczestniczyło 17 osób – 2 kobiety (12%) i 15 mężczyzn (88%). Zebrano 17 wypełnionych ankiet ewaluacyjnych.

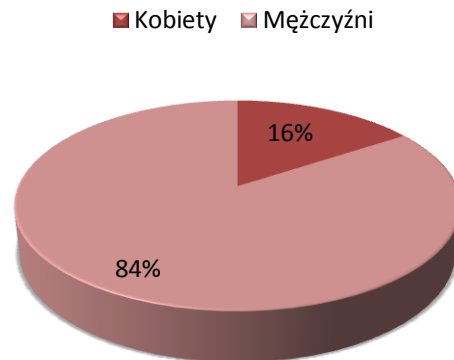


**SEMINARIUM II odbyło się 21 czerwca 2011 roku w Katowicach** w siedzibie Śląskiego Centrum Edukacji *Oświata*, al. Korfantego 141.

W seminarium uczestniczyły dwie osoby – jedna kobieta (50%) i jeden mężczyzna (50%). Zebrano dwie wypełnione ankiety ewaluacyjne.

W dwóch seminariach promocyjno-rekrutacyjnych uczestniczyło w sumie 19 osób – 3 kobiety (16%) i 16 mężczyzn (84%). Zebrano 19 wypełnionych ankiet ewaluacyjnych.

## Uczestnicy seminariów



### 3. ANALIZA ZREALIZOWANYCH DZIAŁAŃ

Uczestnicy/czki seminariów promocyjno-rekrutacyjnych na koniec spotkań wypełniali ankietę ewaluacyjną (załącznik 1), która pozwala ocenić efektywność seminariów w następujących obszarach: organizacja, treść seminarium, środki techniczne oraz ogólna ocena seminarium. Arkusz zawierał dziewięć pytań zamkniętych dotyczących następujących aspektów:

1. Sposobu uzyskania informacji o seminarium.
2. Oceny otrzymanych materiałów.
3. Oceny programu seminarium.
4. Oceny czasu trwania wystąpień w trakcie seminarium.
5. Oceny sali i wyposażenia.
6. Oceny dostępności komunikacyjnej miejsca, w którym odbywało się seminarium.
7. Spełnienia przez seminarium oczekiwań uczestnika/czki.
8. Ogólnej oceny seminarium.
9. Chęci do uczestnictwa w projekcie po udziale w seminarium promocyjno-rekrutacyjnym.

Najpierw zostanie przedstawiona analiza poszczególny seminariów promocyjno-rekrutacyjnych, a następnie analiza całościowa dwóch zrealizowanych seminariów.

Zrezygnowano z dokonania porównania pierwszego i drugiego seminariów ze względu na ograniczoną ilość danych (2 ankiety ewaluacyjne) dotyczących drugiego spotkania.

Dane ilościowe zostaną przedstawione w procentowo, aby dokładniej zilustrować wyniki ankiet. W celu zachowania przejrzystości prezentowanych danych, wyniki zostaną zaokrąglone do drugiego miejsca po przecinku. W związku z czym mogą pojawić się odchylenia rzędu 0,01% wynikające z zaokrąglania oraz dodawania poszczególnych danych.

### **SEMINARIUM I – 17 czerwca 2011 roku, Chrzanów**

Analiza ankiet ewaluacyjnych z I seminarium obejmuje 17 ankiet. Zaznaczyć należy, że w jednej ankiecie brakowało odpowiedzi na pytania 1-4. Zostało to uwzględnione w procentowym rozkładzie wyników ankiety.

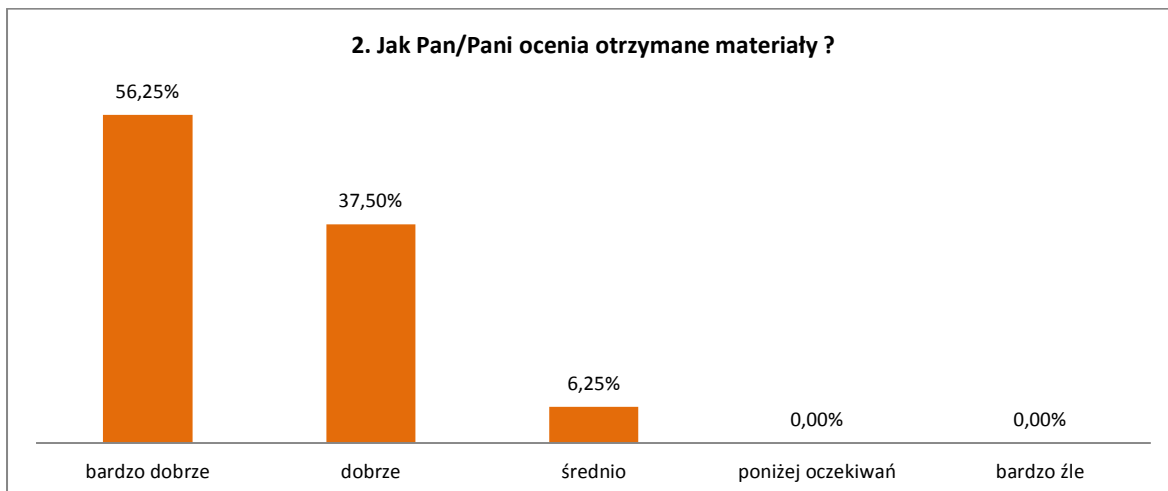
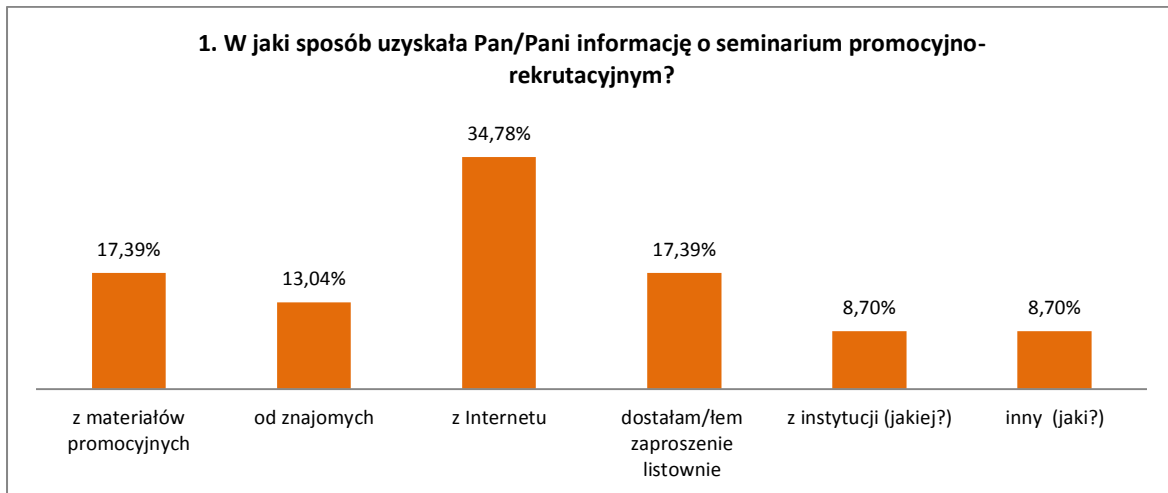
Analiza ankiet ewaluacyjnych z I seminarium pozwala stwierdzić, że informacje o seminarium promocyjno-rekrutacyjnym uczestnicy/ki uzyskali/y przede wszystkim z Internetu (34,78%). Materiały promocyjne i zaproszenia listowne to dwa kolejne, równie popularne (17,39%) źródła informacji. W pytaniu dotyczącym źródła informacji o seminarium część ankietowanych zaznaczała kilka odpowiedzi.

Materiały otrzymane podczas seminarium promocyjno-rekrutacyjnego ankietowani oceniali bardzo dobrze (56,25%), dobrze (37,5%) lub rzadziej średnio (6,25%). Również program seminarium był oceniany pozytywnie – 62,5% ankietowanych oceniło go bardzo dobrze, 25% dobrze, a tylko 12,5% średnio. Czas trwania wystąpień ankietowani ocenili w większości jako odpowiedni (93,75%), a tylko jedna osoba jako zbyt krótki. Sala i wyposażenia były oceniane jako bardzo dobre (88,24%) i dobre (11,76%). Nie wskazano na niedogodności z dostępnością komunikacyjną miejsca odbywania się seminarium. Zatem treść seminarium oraz środki techniczne były oceniane pozytywnie lub nawet bardzo pozytywnie.

Seminarium spełniło oczekiwania większości ankietowanych i ogólnie było oceniane bardzo dobrze (64,71%) lub dobrze (29,41%). Tylko jedna osoba oceniła seminarium średnio.

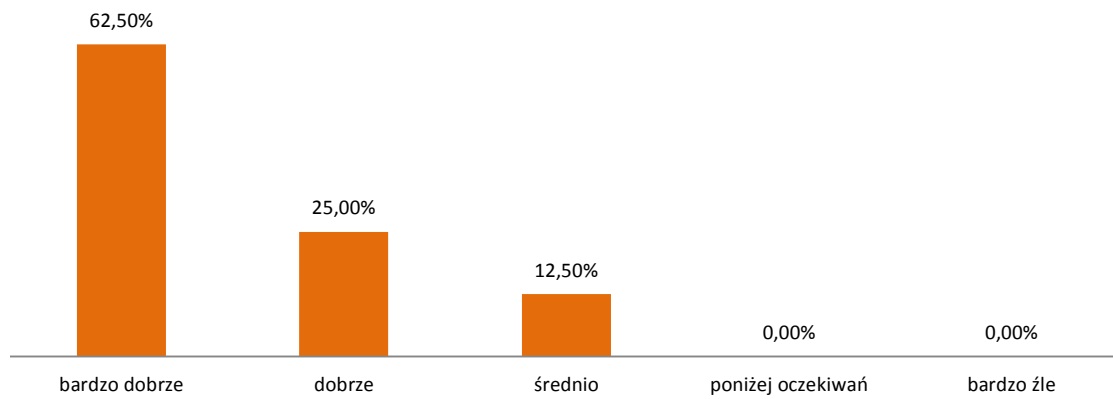
76,47% ankietowanych stwierdziło, że udział w seminarium promocyjno-rekrutacyjnym skłonił ich do zdecydowania się na uczestnictwo w projekcie, a 23,53% jeszcze nie podjęło decyzji.

Zamieszczone poniżej wykresy pozwalają prześledzić rozkład odpowiedzi na poszczególne pytania zadane w ankiecie ewaluacyjnej.

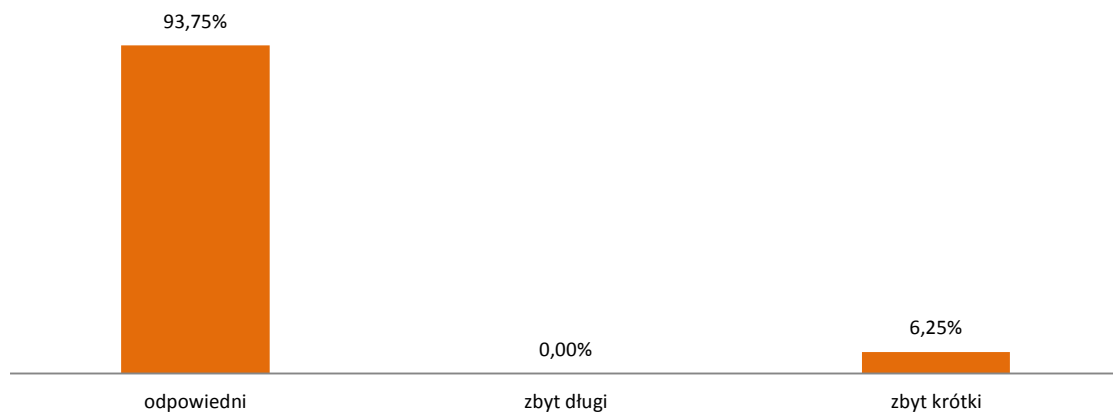




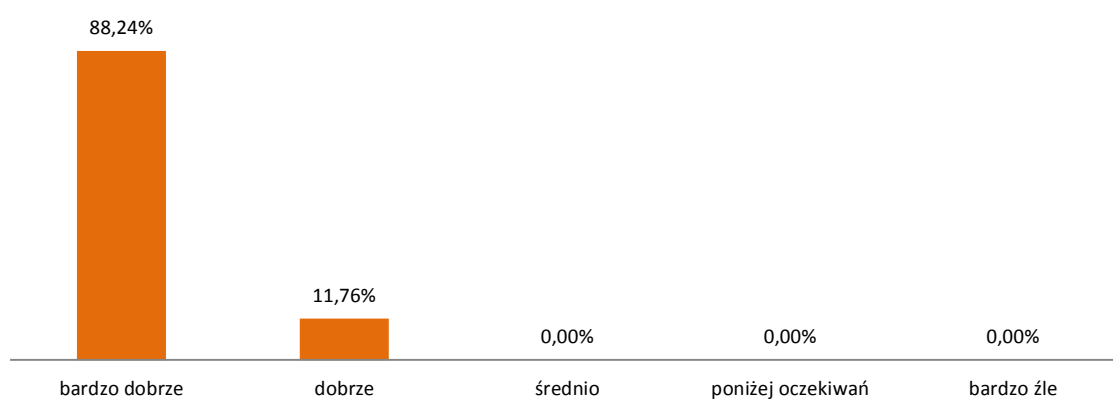
**3. Jak ocenia Pan/Pani program seminarium promocyjno-rekrutacyjnego?**



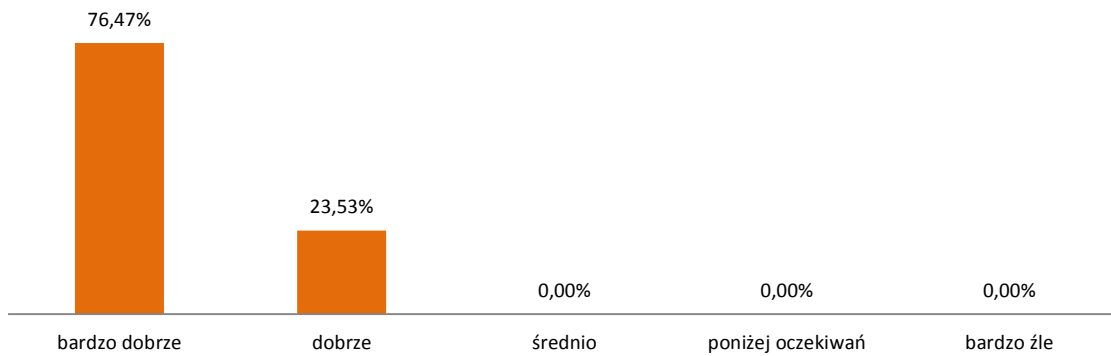
**4. Jak ocenia Pan/Pani czas trwania wystąpień?**



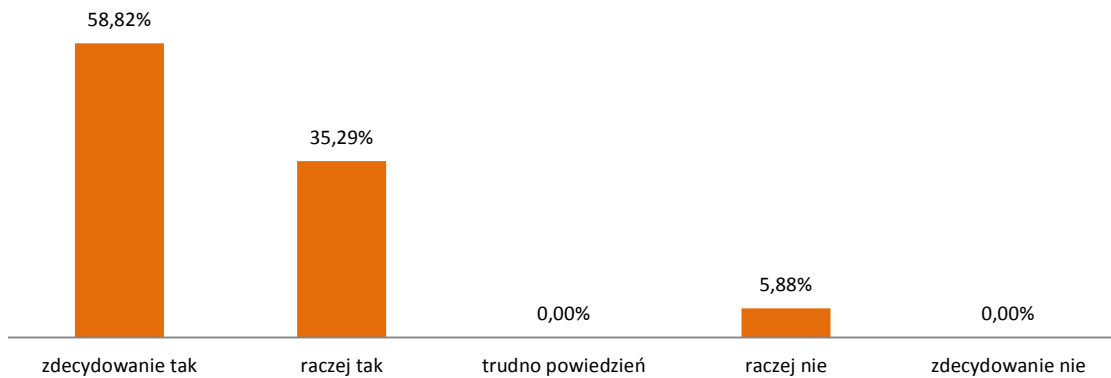
**5. Jak ocenia Pan/Pani salę i wyposażenie?**



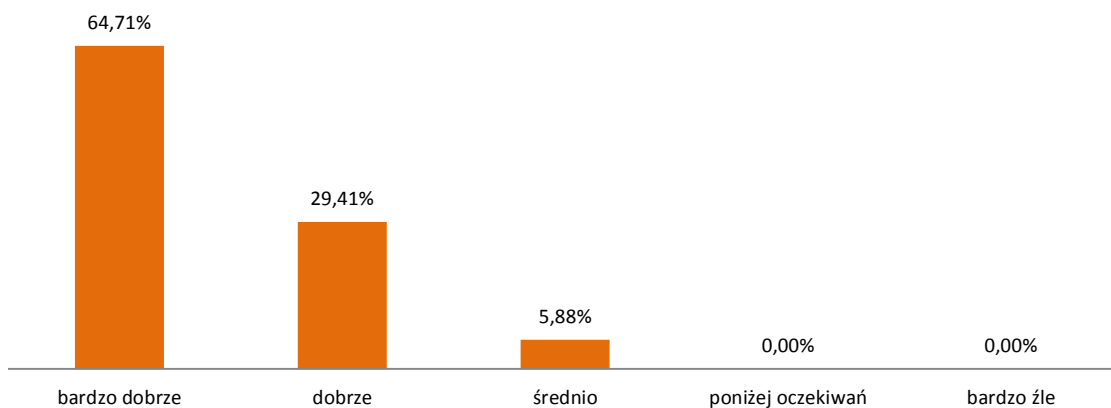
**6. Jak ocenia Pan/Pani miejsce seminarium promocyjno-rekrutacyjnego - dostępność komunikacyjną?**

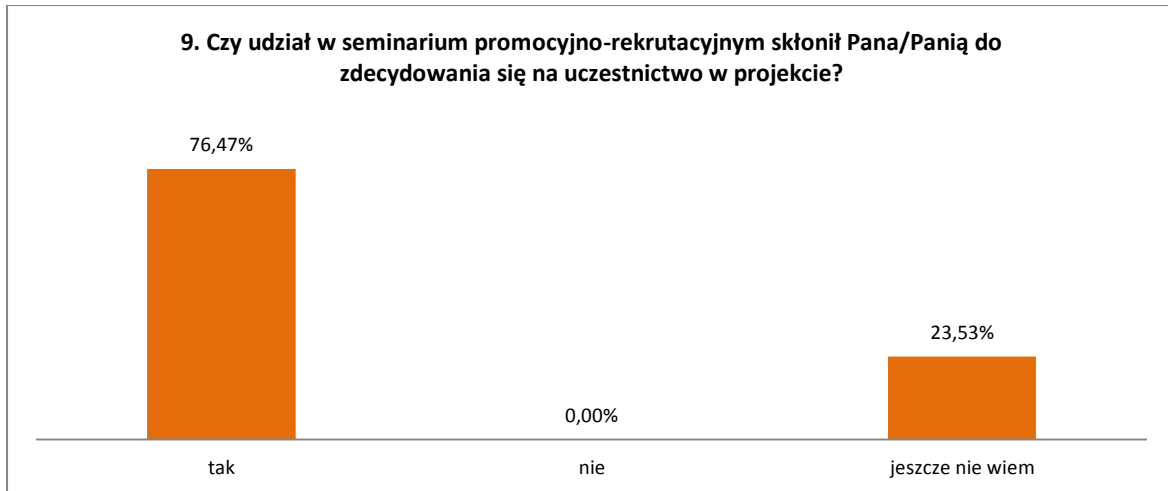


**7. Czy seminarium promocyjno-rekrutacyjne spełniło Pana/Pani oczekiwania?**



**8. Jak ogólnie ocenia Pan/Pani seminarium promocyjno-rekrutacyjne?**





### SEMINARIUM II – 21 czerwca 2011 roku, Katowice

Analiza ankiet ewaluacyjnych z II seminarium promocyjno-rekrutacyjnego obejmuje jedynie dwie ankiety, dlatego trudno na jej podstawie uzyskać ogólną ocenę zrealizowanego seminarium. Jednocześnie mała liczba uczestników/czek, którzy wzięli udział w seminarium, a tym samym mała liczba ankietowanych, może sugerować, że kampania promocyjna poprzedzająca seminarium była nieskuteczna lub termin seminarium został błędnie wybrany.

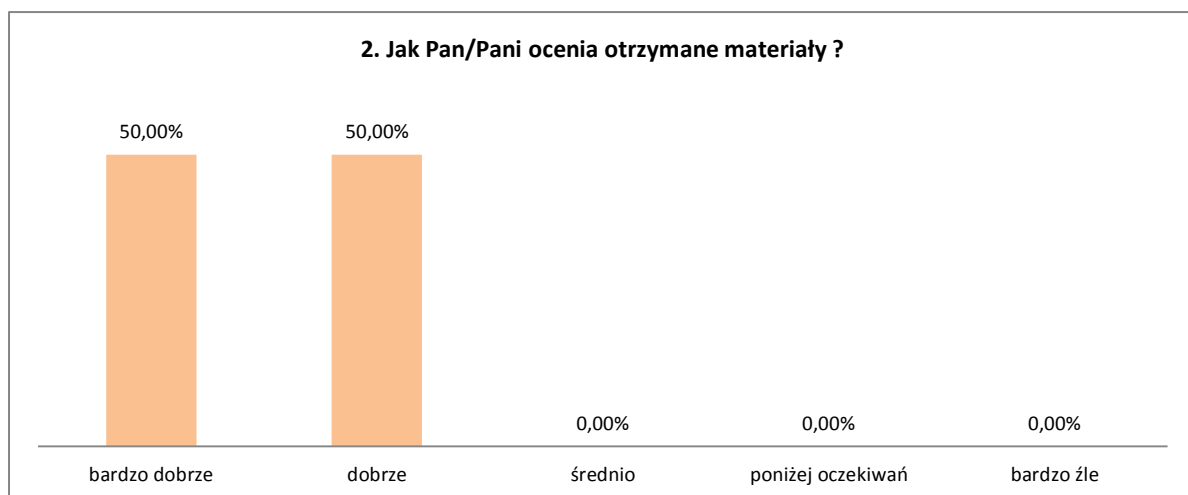
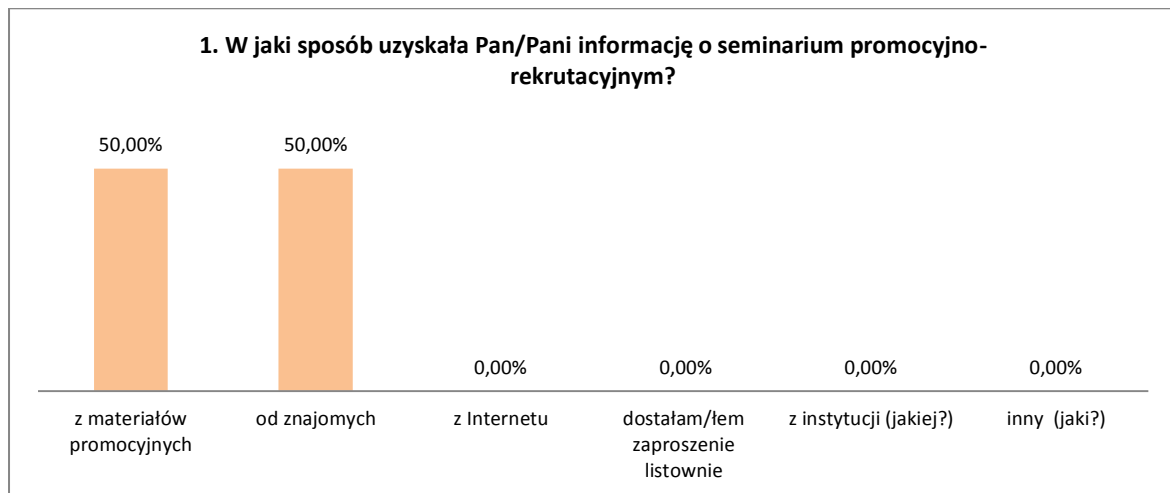
W związku z faktem, iż analizie można poddać jedynie dwie ankiety. Ich wyniki zostaną zaprezentowane z wyróżnieniem odpowiedzi danej osoby:

- **Pierwsza z osób ankietowanych** uzyskała informację o seminarium z materiałów promocyjnych. Otrzymane podczas seminarium materiały oceniła bardzo dobrze, również program seminarium uznała za bardzo dobry, a czas trwania wystąpień za odpowiedni. Środki techniczne oceniła jako bardzo dobre – zarówno salę i wyposażenie, jak i dostępność komunikacyjną miejsca, w którym odbywało się seminarium. Seminarium spełniło oczekiwania tej osoby, która ogólnie oceniła go bardzo dobrze. Ankietowany/a stwierdził/a, że seminarium skłoniło jego/ją do zdecydowania się na uczestnictwo w projekcie.
- **Druga z osób ankietowanych** uzyskała informację o seminarium do znajomych. Otrzymane podczas seminarium materiały oceniła dobrze, podobnie jak program seminarium. Czas trwania wystąpień podczas seminarium uznała za odpowiedni.

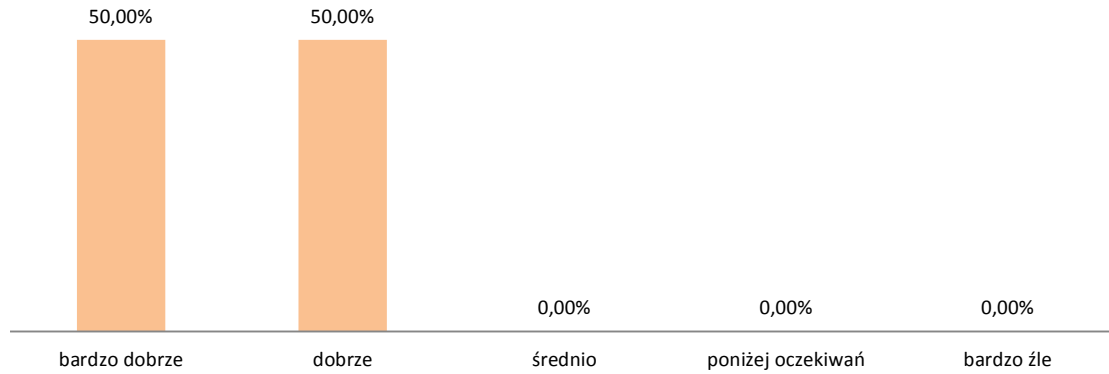
Środki techniczne ankietowany/a ocenił/a dobrze - zarówno salę i wyposażenie, jak i dostępność komunikacyjną miejsca, w którym odbywało się seminarium. Na pytanie o to, czy seminarium spełniło Pana/Pani oczekiwania ankietowany/a odpowiedział/a „raczej tak”. Ogólnie seminarium ocenił/a dobrze i stwierdziła, że udział seminarium skłoniło jego/ją do zdecydowania się na uczestnictwo w projekcie.

Podsumowując można stwierdzić, że obie osoby oceniły seminarium promocyjno-rekrutacyjne pozytywnie, przy czym ocena seminarium przez pierwszą z osób była bardziej korzystna.

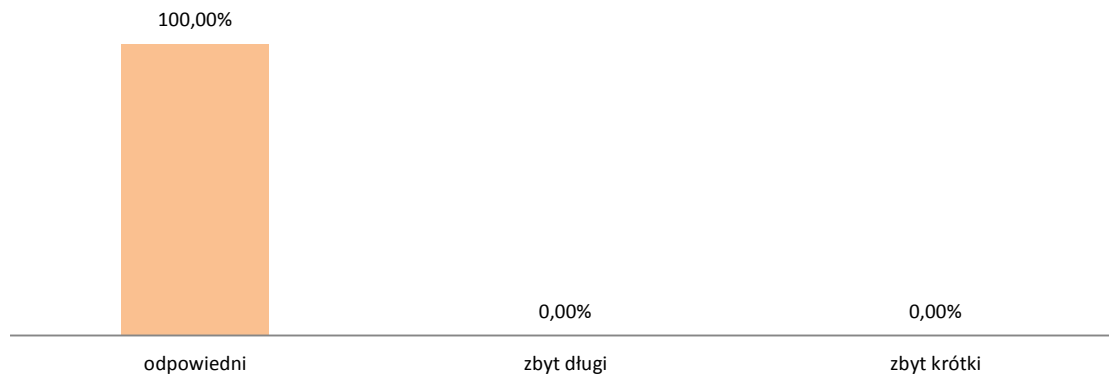
Zamieszczone poniżej wykresy pozwalają prześledzić rozkład odpowiedzi na poszczególne pytania zadane w ankiecie ewaluacyjnej.



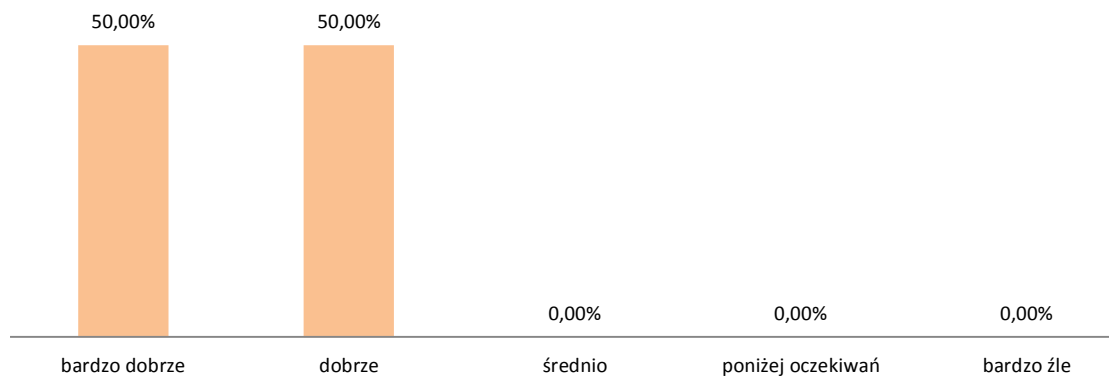
**3. Jak ocenia Pan/Pani program seminarium promocyjno-rekrutacyjnego?**



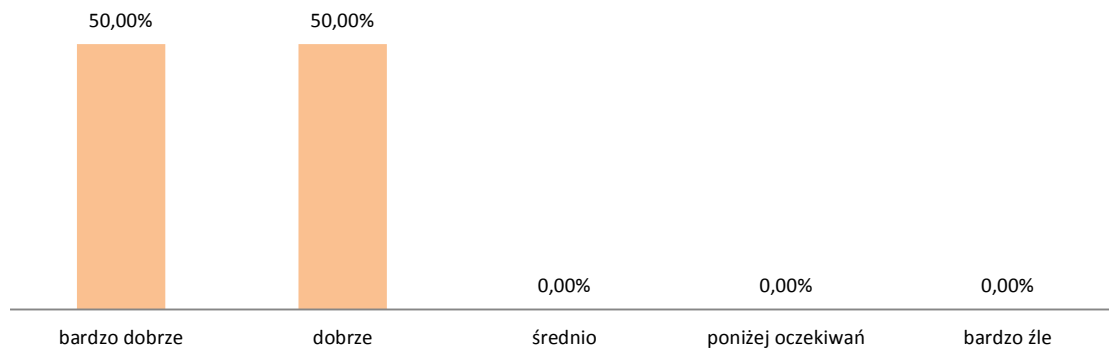
**4. Jak ocenia Pan/Pani czas trwania wystąpień?**



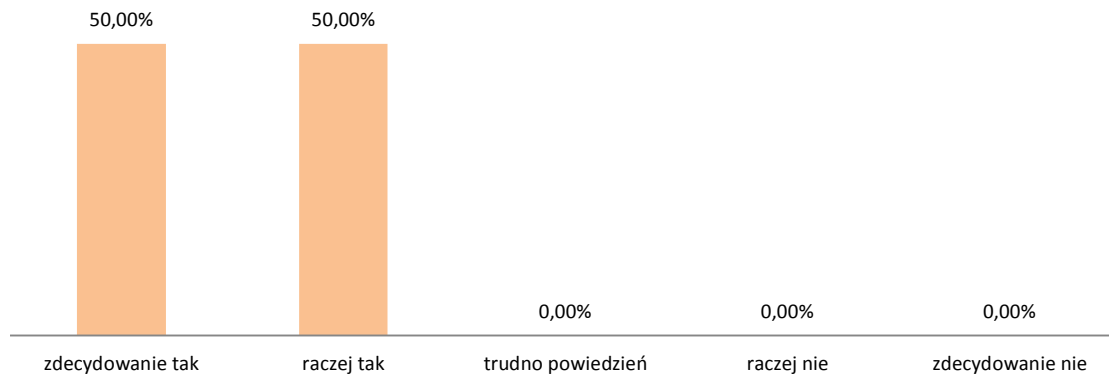
**5. Jak ocenia Pan/Pani salę i wyposażenie?**



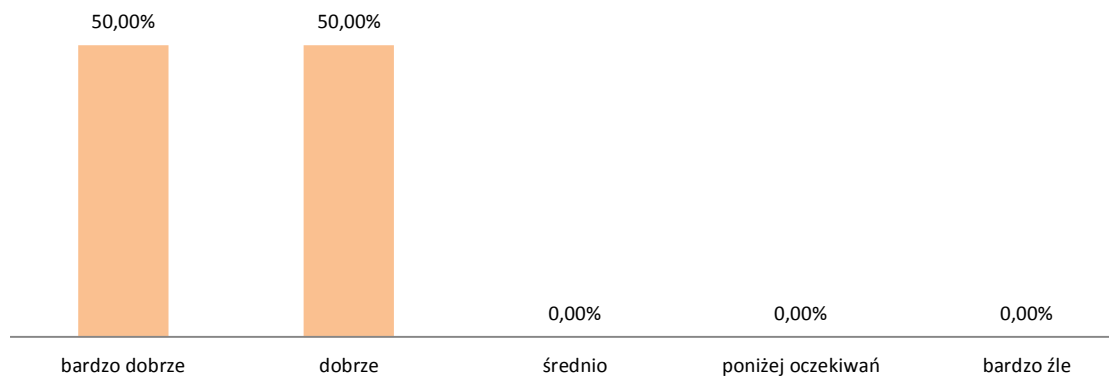
**6. Jak ocenia Pan/Pani miejsce seminarium promocyjno-rekrutacyjnego - dostępność komunikacyjną?**



**7. Czy seminarium promocyjno-rekrutacyjne spełniło Pana/Pani oczekiwania?**



**8. Jak ogólnie ocenia Pan/Pani seminarium promocyjno-rekrutacyjne?**

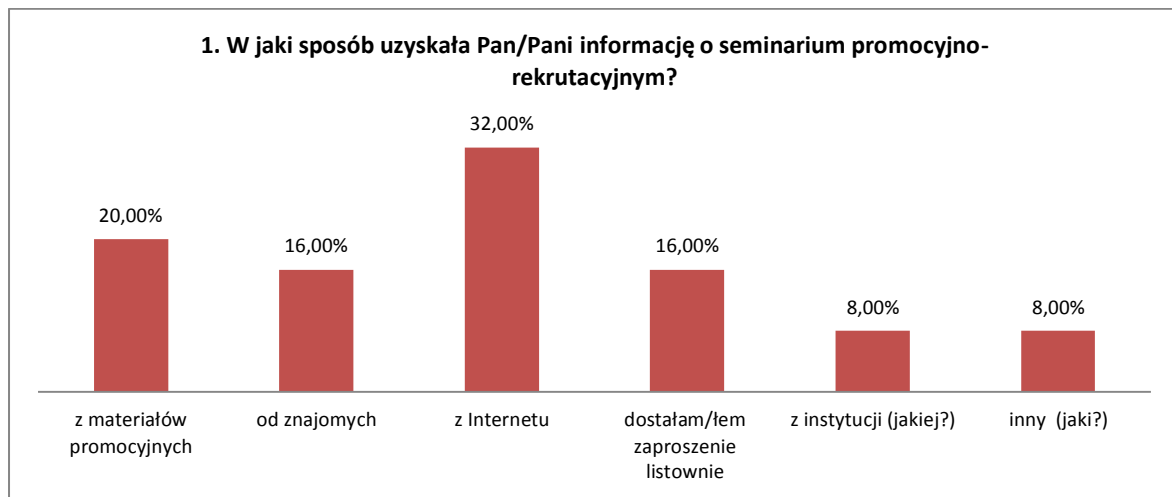


## CAŁOŚCIOWA OCENA SEMINARIÓW

Analiza zsumowanych odpowiedzi z dwóch seminariów promocyjno-rekrutacyjnych pozwala dokonać ogólnej oceny zrealizowanych seminariów w każdym z analizowanych aspektów.

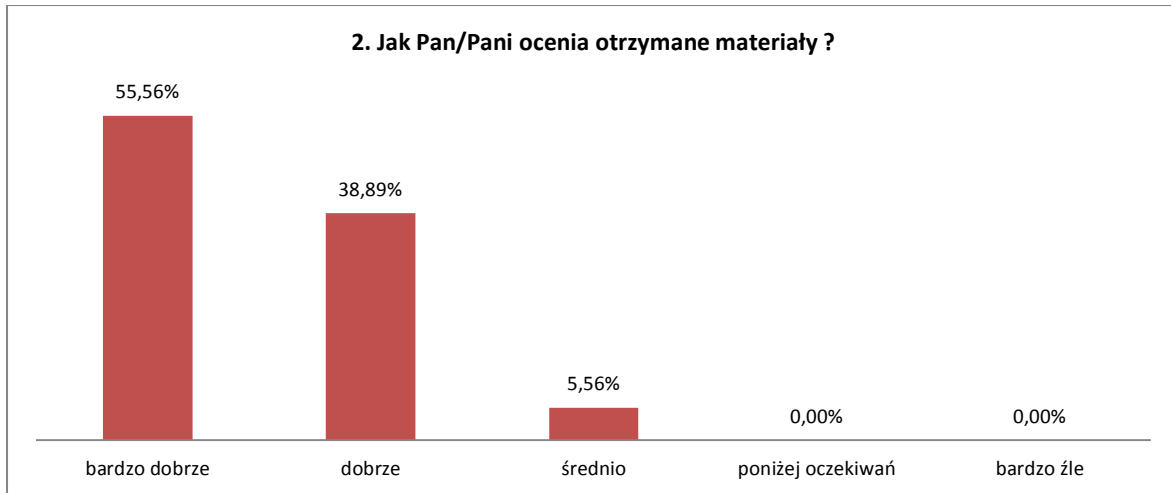
### 1. Sposobu uzyskania informacji o seminarium.

Informację o seminariach promocyjno-rekrutacyjnych ankietowani/e uzyskali/ły z różnych źródeł, jednak do najpowszechniejszych można zaliczyć Internet (32%) i materiały promocyjne (20%).



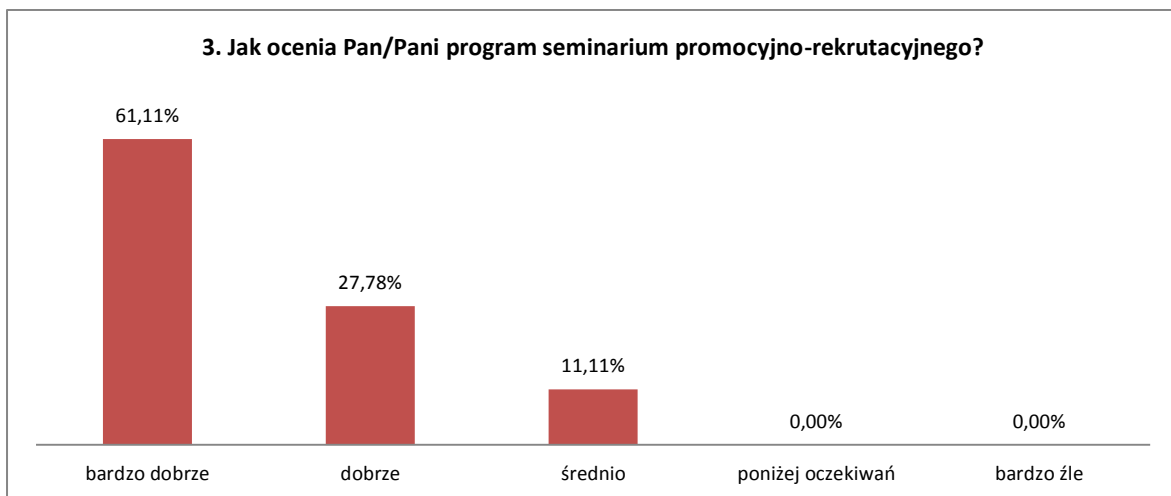
### 2. Oceny otrzymanych materiałów.

Otrzymane materiały były oceniane bardzo dobrze (55,56%) lub dobrze (38,89%). Tylko 5,56% osób oceniło je średnio.



### 3. Oceny programu seminarium.

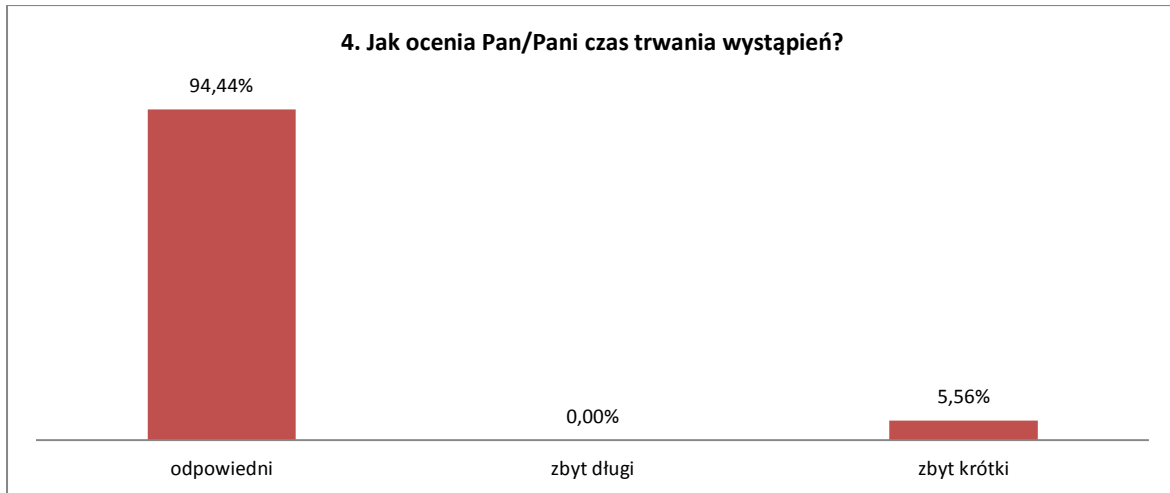
Program seminarium był oceniany bardzo dobrze (61,11%), rzadziej dobrze (27,78%) lub średnio (11,11%).



### 4. Oceny czasu trwania wystąpień w trakcie seminarium.

Czas trwania wystąpień większość ankietowanych (94,44%) oceniła jako odpowiedni, a 5,56% jako zbyt krótki.





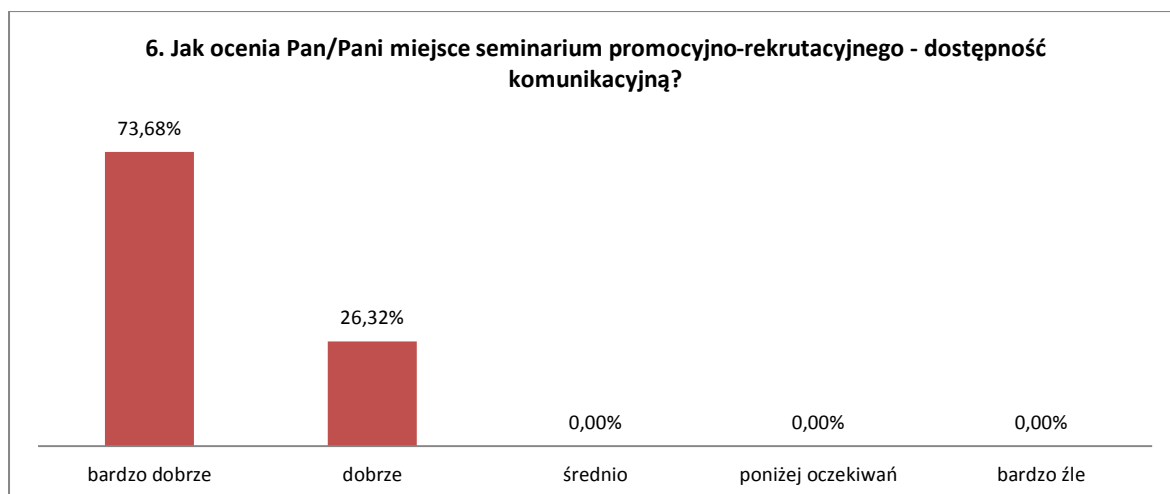
### 5. Oceny sali i wyposażenia.

Sale, w których odbywały się spotkania oraz ich wyposażenie ankietowani/e ocenili/ły w większości bardzo dobrze (84,21%), a rzadziej dobrze (15,79%).



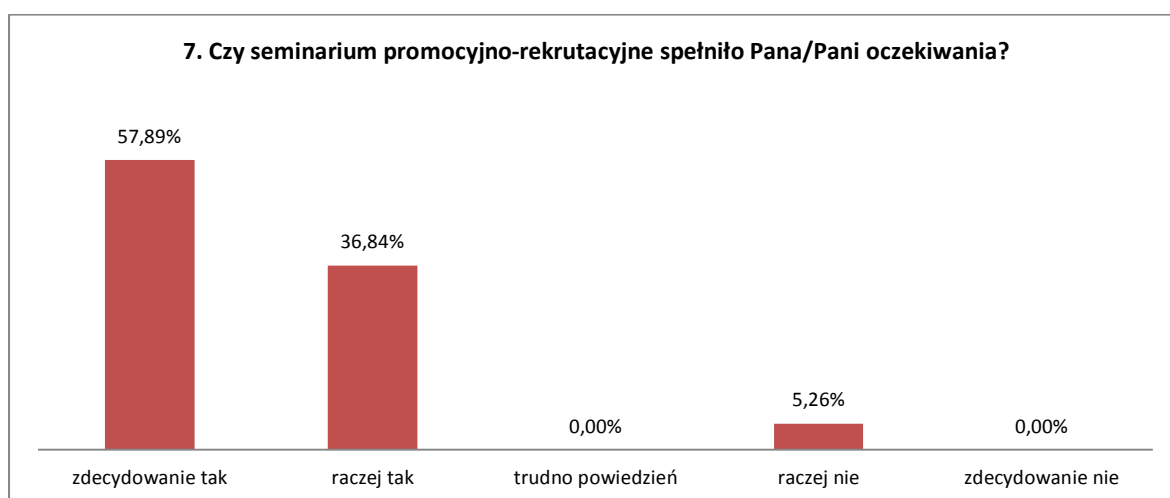
### 6. Oceny dostępności komunikacyjnej miejsca, w którym odbywało się seminarium.

Uczestnicy dostępność komunikacyjną miejsc, w których odbywały się seminaria promocyjno-rekrutacyjne oceniali dobrze (55,56%) lub nawet bardzo dobrze (44,44%).



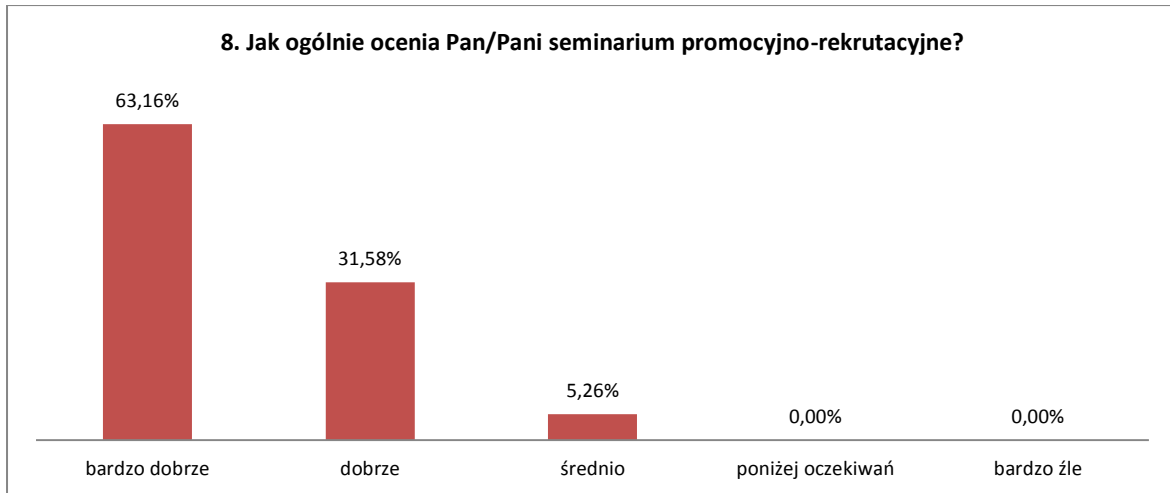
### 7. Spełnienia przez seminarium oczekiwań uczestnika/czki.

Seminaria spełniły oczekiwania większości uczestników/czek – na pytanie „Czy seminarium promocyjno-rekrutacyjne spełniło Pana/Pani oczekiwania?” 57,89% udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie tak”, a 36,84% „raczej tak”. Jedynie 5,26% udzieliło odpowiedzi „raczej nie”.



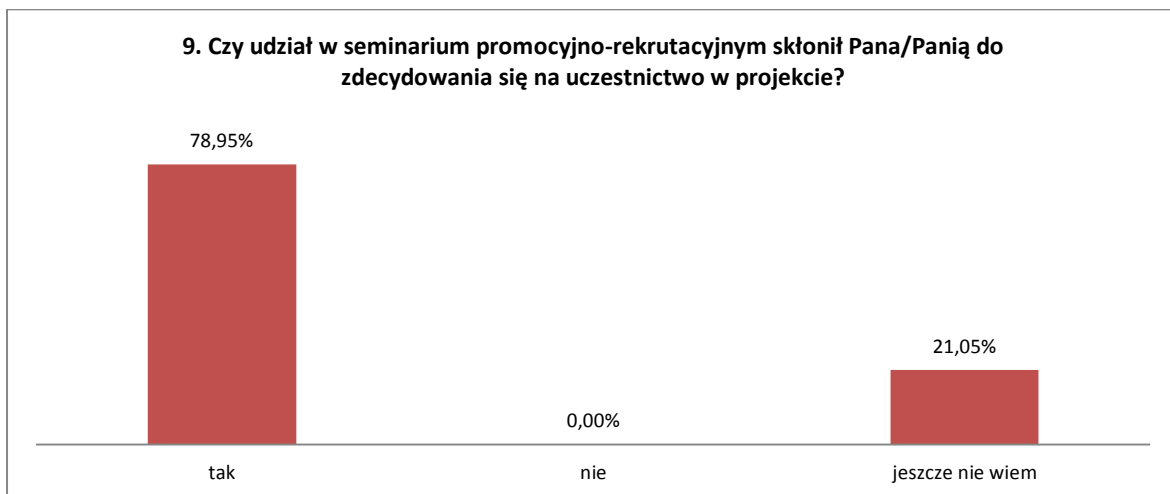
### 8. Ogólnej oceny seminarium.

Ogólnie seminaaria były oceniane bardzo dobrze (63,16%) lub dobrze (31,58%). Rzadko średnio – 5,26%.



**9. Chęci do uczestnictwa w projekcie po udziale w seminarium promocyjno-rekrutacyjnym.**

Udział w seminarium promocyjno-rekrutacyjnym przekonał 78,95% osób do zdecydowania się na uczestnictwo w projekcie. 21,05% nie podjęło decyzji po seminarium.



**4. WNIOSKI I REKOMENDACJE**

Monitoring jest niezmiernie ważnym i potrzebnym elementem projektów umożliwiającym kontrolę projektu oraz osiągniętych rezultatów. Informacja stanowi bowiem klucz do zrozumienia i zdiagnozowania powstających problemów i zjawisk. Proces monitoringu, jako proces obserwacji i zbierania danych, umożliwia bieżącą ocenę zachodzących zjawisk

i procesów oraz ułatwia podejmowanie odpowiednich działań wspomagających bądź korygujących. Monitoring jest nierozzerwalnym procesem wchodzącym w skład zarządzania projektami. Pozwala na kontrolę:

- a. zasobów ludzkich – poprzez podział zadań i obowiązków,
- b. finansów – poprzez jasny podział kosztów kwalifikowanych i określone wartości budżetów na odpowiednie pozycje,
- c. czasu – poprzez sprawozdawczość oraz harmonogramy.

Ewaluacja jest procesem, który ocenia zrealizowaną usługę i pozwala na ulepszenie stosowanych metod i działań. Poprzez feedback po przeprowadzonych seminariach promocyjno-rekrutacyjnych Wykonawca projektu ma możliwość polepszyć i udoskonalić jakości świadczonych usług.

Analiza zrealizowanych seminariów promocyjno-rekrutacyjnych pozwala sformułować następujące wnioski i rekomendacje:

- Uczestnicy/czki oceniali seminaria promocyjno-rekrutacyjnie pozytywnie.
- Seminaria osiągnęły zamierzony cel, gdyż przekonali aż 78,95% uczestników/czek do zdecydowania się na uczestnictwo w projekcie.
- Ze zrealizowanych seminariów oraz innych działań promocyjno-rekrutacyjnych wynika jednak, że formuła seminariów promocyjno-rekrutacyjnych musi być w analogicznych przedsięwzięciach wsparta lub zastąpiona innymi działaniami, takimi jak: spotkania indywidualne w szkołach z dyrektorami i nauczycielami w trakcie przerw między zajęciami lub na radach pedagogicznych. Wielu nauczycieli, mimo zainteresowania projektem, nie może uczestniczyć w seminariach promocyjno-rekrutacyjnych ze względu na brak czasu oraz obowiązki zawodowe i prywatne, dlatego nie są one efektywne.
- Duża część nauczycieli preferuje kontakt telefoniczny i e-mailowy jako formę rekrutacji i pozyskania materiałów o projekcie.



**LIDER PROJEKTU:**  
Towarzystwo Oświatowe  
Ziemi Chrzanowskiej  
w Chrzanowie  
[www.tozch.edu.pl](http://www.tozch.edu.pl)



**PARTNER PROJEKTU:**



---

## ZAŁĄCZNIKI

---

Załącznik 1: Ankieta ewaluacyjna seminaria promocyjno-rekrutacyjne.