



Raport z analizy ankiet ewaluacyjnych kursu Gender Mainstreaming przeprowadzonego w dniach : 15-16.10.2009r., 22-23.10.2009r., 24 – 25.10.2009r., 05-06.11.2009r. w Wydziale Nauk Społecznych WSP TWP w Warszawie

Wprowadzenie

Adresatami drugiej edycji szkolenia z zakresu polityki gender mainstreaming byli pracodawcy, osoby prowadzące stowarzyszenia i organizację non profit oraz osoby mające wpływ na politykę zatrudnienia w firmach. Rekrutacja uczestników szkolenia prowadzona była poprzez ogłoszenia w prasie, akcję mailingową. Informacja o planowanym szkoleniu rozwieszona była na tablicy ogłoszeń w Wydziale Nauk Społecznych w Warszawie, umieszczona na stronie internetowej Uczelni oraz portalu internetowym NGO (www.ngo.pl). Warunkiem zakwalifikowania do udziału w przedmiotowym kursie było dostarczenia do Biura Projektu „Przedsiębiorcza Uczelnia” wypełnionego kwestionariusza zgłoszeniowego oraz dokumentów potwierdzających przynależność do wyszczególnionej powyżej grupy docelowej.

Raport, został przygotowany na podstawie 42 wypełnionych przez uczestników kursu ankiet ewaluacyjnych przeprowadzonych w dniach:

- 16.10.2009r.
- 23.10.2009r.
- 25.10.2009r.
- 06.11.2009r.

Wśród uczestników szkolenia, którzy wypełnili ankiety większość stanowiły kobiety (83% wszystkich wypełnionych ankiet).

Ankiety obejmowały ocenę kursów, trybu ich prowadzenia, zawartości merytorycznej jak również ocenę pracy trenerki, jej wiedzę oraz przygotowania merytorycznego w zakresie kursu.

Oceny szkolenia dokonywane były przez uczestników na:

- sześciostopniowej skali ocen, gdzie „1” oznaczało „niską oceną” a „6” oznaczało „bardzo wysoką ocenę”,
- trzystopniowej skali z możliwą oceną „zbyt długo” , „odpowiednio długo”, „zbyt krótko” odnoszącą się do czasu trwania szkolenia lub „zbyt przeładowany”, odpowiedni” za mało nasycony” odnoszącą się do oceny programu szkolenia,
- przy pomocy pytań otwartych.





Wyniki

Uczestnicy szkolenia bardzo pozytywnie ocenili ich wartość zarówno pod względem oczekiwań co do zakresu tematycznego, skuteczności zastosowanych metod szkoleniowych, oraz materiałów szkoleniowych otrzymanych w jego trakcie.

Szczegółowa analiza zebranych danych

1. Ocena czasu trwania szkolenia oraz zrealizowanego programu zajęć.

(skala: zbyt długo, odpowiednio długo, zbyt krótko i zbyt przeładowany, odpowiedni, za mało nasycony)

Zdecydowana większość uczestników szkolenia oceniła iż szkolenie trwało odpowiednio długo, taką opinię wyraziło **93%** spośród ankietowanych, **7%** uznało iż szkolenie trwało zbyt krótko.

Ocena programu szkoleń również była bardzo wysoka –aż **98%** spośród ankietowanych oceniło program szkolenia jako odpowiedni, **2%** uznało że był on za mało nasycony w stosunku do czasu trwania szkolenia, nikt z ankietowanych nie uznał że program zbyt przeładowany.

2. Ocena najbardziej przydatnych zajęć realizowanych w ramach szkolenia.

(pytanie otwarte)

Uczestnicy szkolenia w przeważającej części wskazali jako najbardziej przydatną następujące kwestie/ zagadnienia/ etapy kursu:

1. zajęcia praktyczne
2. część teoretyczna i zajęcia praktyczne
3. GM w projektach- tworzenie projektów w oparciu o GM

W/w kwestie były najczęściej wymienianymi zagadnieniami i wskazują na obszar zainteresowań uczestników kursu w obrębie Gender Mainstreaming. Podkreślają również istotę i potrzebę przeprowadzania przedmiotowego szkolenia.

3. Ocena trenerki prowadzącej zajęcia.

(skala: 1 – niska, 6 – bardzo wysoka)

Osoby uczestniczące w szkoleniu oceniały trenerkę zarówno pod względem jej przygotowania merytorycznego jak i sposobu w jaki prowadziła zajęcia realizowane w ramach kursu.

Trenerka została oceniona bardzo wysoko przez uczestników szkolenia. Średnia przyznanych ocen dla przygotowania merytorycznego trenera wyniosła **5,9**, sposób prowadzenia zajęć został w sposób celujący dobrany do grupy docelowej, ocena słuchaczy wyniosła bowiem **5,8**.





Uczestnicy kursu wypowiadali się bardzo pozytywnie na temat przygotowania trenerki oraz posiadanej przez nią wiedzy jak również umiejętności zarządzania grupą, czego potwierdzeniem są poniższe wypowiedzi:

- „Ciekawa osobowość, profesjonalizm, uśmiech, przygotowanie merytoryczne”,
- „U prowadzącej widać dużą wiedzę i kompetencję oraz doświadczenie i sprawność w pracy warsztatowej”
- „Bardzo interesujący sposób prowadzenia zajęć”,
- „Ciekawe ćwiczenia, duża wiedza merytoryczna, dobry poziom i energia prowadzącej ”,
- „Otwartość, możliwość swobodnej wypowiedzi, wysokie kompetencje merytoryczne i dydaktyczne trenerki ”,

4. Ocena stopnia w jakim szkolenie spełniło pokładane w nim oczekiwania.

(skala:1– nie spełniło oczekiwań, 6 – przerosło oczekiwania)

Zgodnie z ocenami przyznanymi przez uczestników udział w szkoleniu, spełnił wiązane z nim oczekiwania **5,2**.

Oceny respondentów prezentują się następująco:

Wybrana ocena	Ocena respondentów					
	1	2	3	4	5	6
Zestawienie odpowiedzi w %	2,4	0,00	4,8	14,3	21,4	57,1
Liczba udzielonych odpowiedzi dla poszczególnych wartości	1	0	2	6	9	24

5. Ocena przydatności zdobytej wiedzy w pracy zawodowej

(skala: 1- nieprzydatna, 6 –bardzo przydatna)

Respondenci uznali przedmiotowe szkolenie za bardzo przydatne w ich pracy zawodowej. Ogólna ocena przydatności wiedzy otrzymanej w trakcie kursu w pracy zawodowej wyniosła **5,6**.

Oceny respondentów prezentują się następująco:

Wybrana ocena	Ocena respondentów					
	1	2	3	4	5	6
Zestawienie odpowiedzi w %	0	0,0	2,4	2,4	28,5	66,7
Liczba udzielonych odpowiedzi dla poszczególnych wartości	0	0	1	1	12	28



8. Ogólna ocena szkolenia

(skala: 1 – niska, 6 – bardzo wysoka)

Uczestnicy szkolenia bardzo wysoko ocenili jego ogólną wartość, średnia przyznanych ocen wyniosła 5,6.

Oceny respondentów prezentują się następująco:

Wybrana ocena	Ocena respondentów					
	1	2	3	4	5	6
Zestawienie odpowiedzi w %	0	0,0	0,0	2,4	30,9	66,7
Liczba udzielonych odpowiedzi dla poszczególnych wartości	0	0	0	1	13	28

9. Źródło informacji o kursie:

Respondenci mieli do wyboru następujące źródła informacji o kursie :

- prasa,
- strona www,
- akcja mailingowa,
- ulotki i plakaty,
- znajomi,
- inne źródła;

Uczestnicy o rekrutacji na kurs z zakresu polityki gender mainstreaming dowiedzieli się głównie ze stron WWW (strony Uczelni oraz strony NGO) oraz akcji mailingowej prowadzonej przede wszystkim za pośrednictwem portalu Golden Line.

10. Zagadnienia o które kurs powinien być poszerzony.

Uczestnicy w większości wskazali następujące zagadnienia:

- przykłady z konkretnych instytucji, miejsc pracy.
- praktyczne pisanie projektów, zastosowanie GM w organizacji biznesu ,
- narzędzia w praktyce ,
- GM w prawie polskim i europejskim ,
- więcej aspektów zastosowania GM w praktyce , narzędzia GM.



11. Zagadnienia o które kurs powinien być skrócony

Respondenci uznali, że w trakcie szkolenia nie pojawiały się niepotrzebne treści, pojedyncze osoby wskazały jedynie, iż szkolenie powinno zostać skrócone o tematy związane z:

- zagospodarowaniem równościowym przestrzeni społecznej,
- treściami związanymi z wykorzystaniem GM podczas pisania projektów;

Podsumowanie

Pozytywne oceny uczestników kursu przyznane dla wszystkich części składowych szkolenia, pokazują, iż przedmiotowe szkolenie zostało przeprowadzone w sposób profesjonalny i rzetelny. Określenie treści szkolenia jako bardzo przydatnych w codziennej pracy zawodowej dla pracodawców i osób z otoczenia pracodawców wskazuje, że tematyka równouprawnienia płci jest tematem bardzo potrzebnym dla w/w grupy. Jednocześnie tematyką równouprawnienia płci bardziej zainteresowane są kobiety niż mężczyźni, na co dowodem jest większa liczba uczestniczek niż uczestników szkolenia.

Duże zainteresowanie równouprawnieniem płci w kontekście tworzenia i realizacji projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, wskazuje na chęć korzystania grupy docelowej z tego rodzaju dofinansowania dla prowadzonej działalności.

