

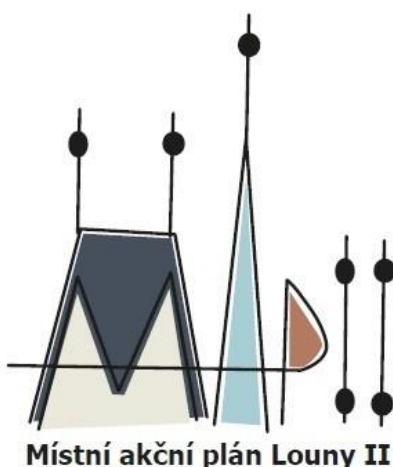


EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Evaluace pracovních skupin

„Místní akční plán rozvoje vzdělávání II pro ORP Louny“



Tento projekt je financován z ESF (<http://www.esfcr.cz/>) prostřednictvím OP VVV
(<http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy-1/op-vvv>).

Výzva č. 02_17_047 pro Místní akční plány rozvoje vzdělávání II

Registrační číslo projektu: CZ.02.3.68/0.0/0.0/17_047/0011073

Jména autorů z realizačního týmu projektu:

Ing. Alena Pospíšilová

Hlavní manažer projektu, Místní akční plán rozvoje vzdělávání II pro ORP Louny

Bc. Denisa Harzerová

Evaluátor, Místní akční plán rozvoje vzdělávání II pro ORP Louny

Petr Pospíšil

Evaluátor, Místní akční plán rozvoje vzdělávání II pro ORP Louny

„Místní akční plán rozvoje vzdělávání ORP Louny II,“
registrační číslo: CZ.02.3.68/0.0/0.0/17_047/0011073

Tento projekt je financován z ESF (<http://www.esfcr.cz/>) prostřednictvím OP VVV (<http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy-1/op-vvv>).

Výzva č. 02_17_047 pro Místní akční plány rozvoje vzdělávání II



Obsah

1	Úvod	3
2	Přínos jednání pracovních skupin	5
2.1	Pro Váš odborný růst	5
2.2	Pro navázání partnerství a spolupráce	5
2.3	Pro sdílení zkušeností	6
3	Spokojenost s úrovní jednání pracovních skupin	6
3.1	Celková organizace	6
3.2	Srozumitelnost	7
3.3	Přístup vedoucího skupiny	7
4	Proč jste se stal/a členem/kou pracovní skupiny	9
4.1	Vlastní zájem o téma	9
4.2	Přihlásil mě zaměstnavatel	9
4.3	Zkušenost z projektu MAP I	10
5	Co na jednání pracovních skupin hodnotíte pozitivně?	10
6	Co byste doporučoval/a na jednání pracovních skupin změnit?	11
7	Prostor pro další připomínky, návrhy či zlepšení	12
	Závěr	13
	Seznam tabulek	14
	Seznam grafů	14



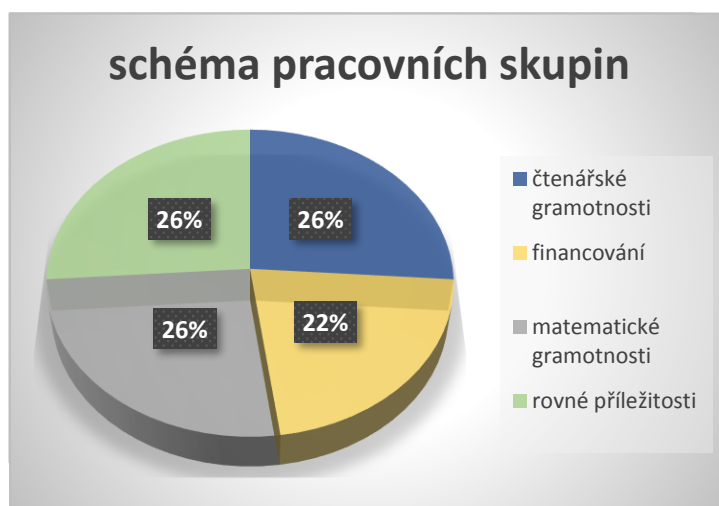
1 Úvod

Dotazníkového šetření se celkem zúčastnilo 22 respondentů z pracovních skupin projektu Místní akční plán rozvoje vzdělávání ORP Louny II. Toto šetření probíhalo mezi členy pracovních skupin. Cílem dotazníkového šetření je zjistit aktuální pohled respondentů, jak vnímají dosavadní průběh činnosti pracovních skupin, zda v kladném slova smyslu či nikoli. Cílem je také zjistit zpětnou vazbu na různé nedostatky nebo prostor pro nové nápady, myšlenky. Naším záměrem je rozvíjet přínosy pracovních skupin.

Respondenti se skládaly z těchto skupin:

Tabulka 1 Pracovní skupiny

PRACOVNÍ SKUPINA PRO ROZVOJ:	POČET
<u>čtenářské gramotnosti</u>	6
<u>financování</u>	5
<u>matematické gramotnosti</u>	6
<u>rovné příležitosti</u>	6
CELKEM	23



Graf 1 Schéma pracovních skupin

V rámci pracovní skupiny pro rozvoj ČG a MG je členem odborník – konzultant na vzdělávání dětí s potřebou podpůrných opatření. (jedná se o stejnou osobu u obou pracovních skupin) – celkový počet respondentů je tedy 22.

Na grafu č. 1 jsou vyobrazené pracovní skupiny MAP ORP Louny II. Na první pohled lze zřetelně rozpoznat, že rozložení daných skupin je skoro rovnoměrné. Tedy pracovní skupina na rozvoj „čtenářské gramotnosti“, „matematické gramotnosti“ a pro rovné příležitosti mají po 27 % (šest členů). Skupinu pro „financování“ zastupuje 23 % (pět členů).



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Dotazníkové šetření bylo rozděleno do otázek, které obsahovaly Likertovu škálu. Tato škála je určena na měření názorů, skládá se z výroků a stupnice (1-5). Tedy:

hodnota „1“ =znamenala odpověď „určitě ano“

hodnota „2“ = „spíše ano“

hodnota „3“ = „spíše ne“

hodnota „4“ = „rozhodně ne“

hodnota „5“ = „Nevím“

Toto dotazníkové šetření bylo sestaveno celkem na 6 otázek, z toho tři uzavřené a tři otevřené.

Dotazníkové šetření obsahovalo tyto oblasti:

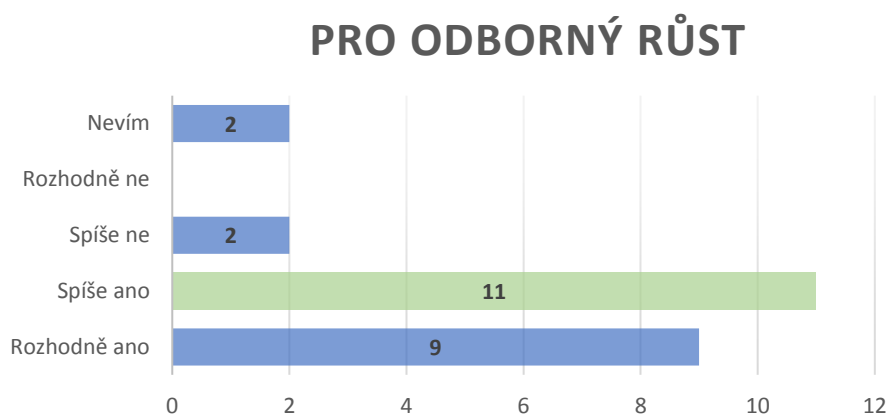
- Přínos jednání pracovních skupin
- Spokojenost s úrovní jednání pracovních skupin
- Důvod členství v pracovní skupině
- Co na jednání pracovních skupin respondent vnímá pozitivně
- Co by respondent doporučil změnit
- Prostor pro další připomínky, myšlenky atd.



2 Přínos jednání pracovních skupin

2.1 Pro Váš odborný růst

Přínos jednání pro odborný růst respondenti vnímají převážně z kladného hlediska, a to téměř z 84 %. Nejvíce respondentů, tedy 11 uvedlo odpověď „Spíše ano“, 9 „Rozhodně ano“. Dále 8 % „Spíše ne“ a „Nevím“.

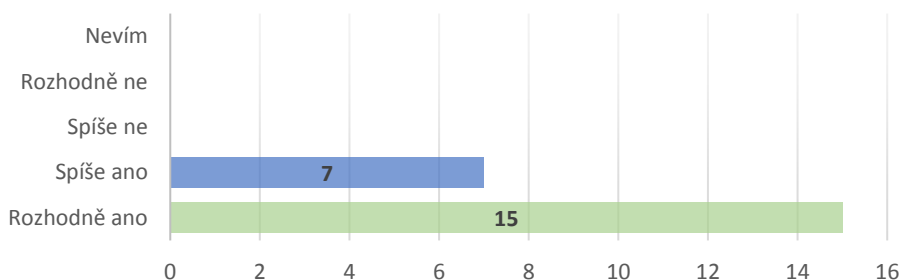


Graf 2 Přínos jednání pro odborný růst

2.2 Pro navázání partnerství a spolupráce

Většina respondentů hodnotí přínos jednání pro navázání partnerství a spolupráce kladně. 15 respondentů odpovědělo „Rozhodně ano“ a zbylých 7 „Spíše ano“. Je důležité, že respondenti vidí v tomto ohledu benefit, protože v dnešní době je velmi důležité navazovat a prohlubovat partnerství či spolupráci, jak mezi sebou tak mezi školami navzájem.

PRO NAVÁZÁNÍ PARTNERSTVÍ A SPOLUPRÁCE



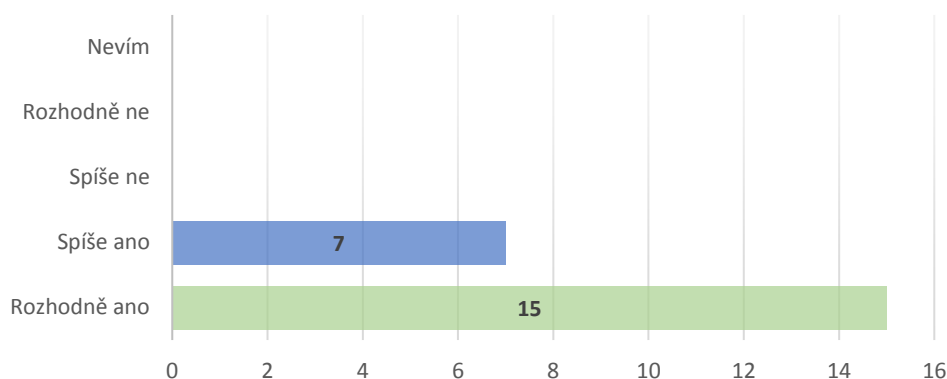
Graf 3 Přínos jednání pro navázání partnerství a spolupráce



2.3 Pro sdílení zkušeností

Respondenti vnímají sdílení zkušeností jako velký přínos. Úspěšnost této otázky je víceméně 100 % v pozitivním slova smyslu, z toho 68 % odpovědělo „Rozhodně ano“ a 32 % „Spíše ano“. Toto je další velmi důležitý aspekt, ukazující, že dochází v této oblasti k úspěšnému plnění cíle projektu MAP, neboť sdílení si zkušeností navzájem není nikdy dost.

PRO SDÍLENÍ ZKUŠENOSTÍ



Graf 4 Přínos jednání pro sdílení zkušeností

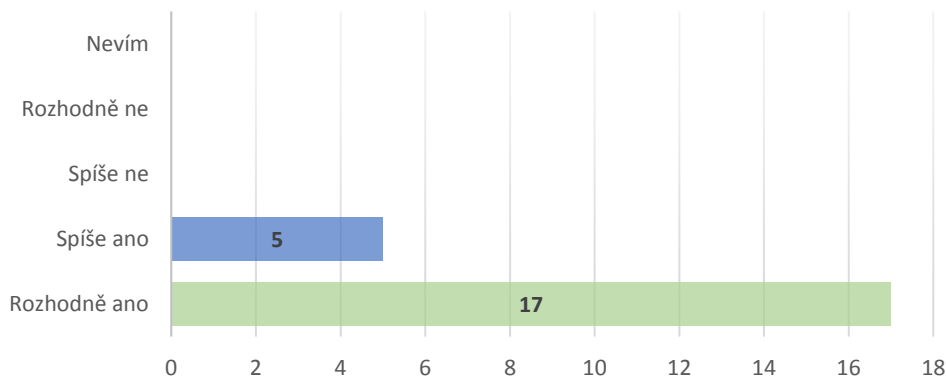
3 Spokojenost s úrovní jednání pracovních skupin

3.1 Celková organizace

I u této otázky respondenti zanechali velmi pozitivní zpětnou vazbu. 17 respondentů odpovědělo „Rozhodně ano“ a 5 „Spíše ano“. Tím pádem můžeme usoudit, že respondenti jsou spokojeni s úrovní jednání pracovní skupiny v rámci celkové organizace.



CELKOVÁ ORGANIZACE

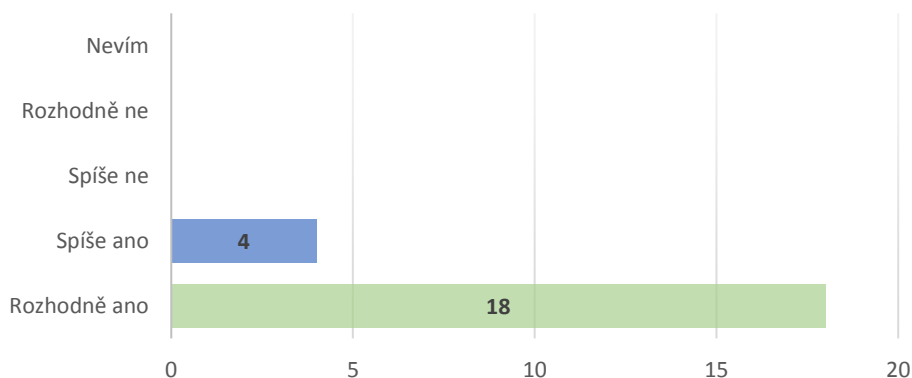


Graf 5 Spokojenost s úrovní jednání celkové organizace

3.2 Srozumitelnost

82 % (18) respondentů je spokojena se srozumitelností s úrovní jednání pracovní skupiny. Tito pracovníci zvolili odpověď „Rozhodně ano“. Zbýlých 12 % respondentů srozumitelnost hodnotí také v kladném slova smyslu „Spíše ano“.

SROZUMITELNOST



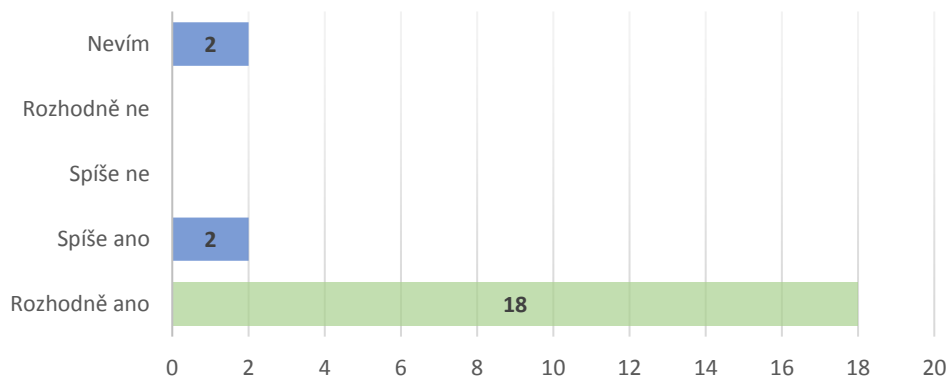
Graf 6 Spokojenost s úrovní jednání v rámci srozumitelnosti

3.3 Přístup vedoucího skupiny

Z dotazovaných 22 respondentů je 82 % spokojeno s přístupem vedoucího skupiny. Dále 9 % „Spíše ano“ a dalších 9 % zde označilo odpověď „Nevím“.



PŘÍSTUP VEDOUČÍHO SKUPINY



Graf 7 Spokojenost s úrovní jednání přístupu vedoucího skupiny

Z celkového hlediska můžeme usoudit, že s přístupem vedoucího skupiny nemá nikdo žádný problém. A to je velmi důležité, protože vedoucí celé skupiny je klíčovým bodem pro rozvoj skupiny. To, jak se vedoucí týmu či skupiny prezentuje má ohromný vliv na danou atmosféru v kolektivu.



4 Proč jste se stal/a členem/kou pracovní skupiny

4.1 Vlastní zájem o téma

Zájem o dané téma ze své vlastní iniciativy mělo 91 %, tedy 20 respondentů z celkového počtu 22. Jak je již výše zmíněno, tak sebevzdělávat a dále rozvíjet své kompetence je přínosné v každém věku.



Graf 8 Vlastní zájem o dané téma

4.2 Přihlásil mě zaměstnavatel

Na otázku, zda daného respondenta přihlásil do skupiny zaměstnavatel zodpovědělo 68 %, z toho 41 % volila odpověď „Ne“. Dále 27 % respondentů potvrdilo, že je pracovní skupiny přihlásil jejich zaměstnavatel. Sedm členů, tedy 32 % z analyzované skupiny nezodpovědělo otázku.

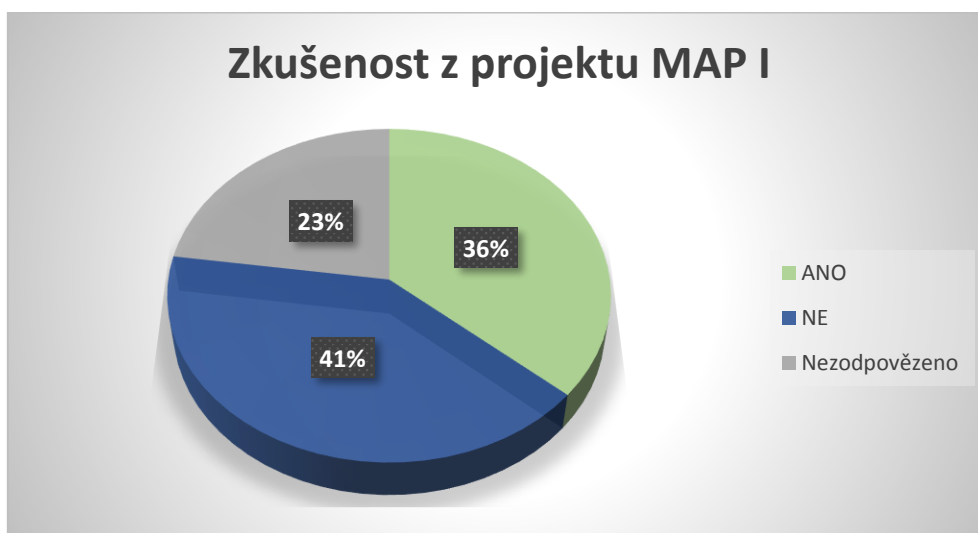


Graf 9 Přihlásil mě zaměstnavatel



4.3 Zkušenost z projektu MAP I.

36 % se stalo členem pracovní skupiny díky předešlé zkušenosti z projektu MAP I. Dále 41 % tuto zkušenost neměli a 23 % respondentů nezodpovědělo otázku.



Graf 10 Předešlá zkušenost z projektu MAP I.

5 Co na jednání pracovních skupin hodnotíte pozitivně?

ODPOVĚDI RESPONDENTŮ	
Sdílení zkušeností	12
Možnost se seznámit s jiným typem škol	2
Konstruktivní atmosféra, nadšení pro změny	5
Výměna zkušeností	5
Možnost další spolupráce i mimo pracovní skupinu	2
Pestrost zástupu škol ve skupině	1
Celková atmosféra	4
Otevřenost, vstřícnost	1
Profesní obohacení	2
Předání informací	6
Řešení společných témat	2
Aktivní zájem členů skupiny	1
Podpora spolupráce	1



Při analýze u otázky „Co na jednání pracovních skupin hodnotíte pozitivně jsme nejčastěji zaznamenávali odpověď „Sdílení zkušeností“, „Předání informací“, „Výměna zkušeností“. Objevovali se zde i odpovědi typu: možnost se seznámit s jiným typem škol, což je určitě velmi přínosná zkušenost. Jak je již zmiňováno výše, tak rozšiřování znalostí a vědomostí je přínosné v každém věku. Respondenti pozitivně hodnotí také celkovou atmosféru při jednáních, nadšení pro různé změny či inovace.

6 Co byste doporučoval/a na jednání pracovních skupin změnit?

Tabulka 2 Doporučení na změnu

Jsem maximálně spokojena	1
Dle mého názoru v tuto chvíli není důvod cokoli měnit.	5
Scházet se prezenčně	4
Spolupráce dalších skupin mezi sebou	1
Podpora iniciativy a činností pracovních skupin	1
Reflexe aktuálních potřeb škol	1
Scházet se častěji	1

Většina dotázaných odpověděla, že na jednání pracovních skupin není potřeba nic měnit. Což nám poskytuje pozitivní zpětnou vazbu. Objevovaly se zde odpovědi „Scházet se prezenčně, až to dovolí situace“, „Spolupráce dalších skupin mezi sebou“, „Podpora iniciativy a činnosti pracovních skupin“ a „Reflexe aktuálních potřeb školy“.



7 Prostor pro další připomínky, návrhy či zlepšení

Tabulka 3 Prostor pro další připomínky

Setkání více pracovních skupin	1
Odlíšný přístup/způsob čtenářské gramotnosti než (ZUŠ)- literárně dramatický obor	1
Kvalitní práce a vedení paní Ing. Pospíšilové – hlavního manažera projektu	3
Vytvořit jednotný prostor pro sdílení dokumentů	1
Rozesílání elektronických dotazníků	1
Navštívit konkrétní školy-inspirace	1
Povědomí o činnosti MAP v širší společnosti	1

Návrhů pro zlepšení jsme od respondentů postřehli mnoho. Jedná se o vytvoření jednotného virtuálního prostoru, kam si všichni účastníci mohou odkládat ať už své myšlenky, webové odkazy, dokumenty, které by napomohli ulehčit práci jinému učiteli apod. Zmiňována je také myšlenka vzájemné návštěvy mezi školami. Nebo rozšířit spektrum povědomí o činnosti MAP. Významnou roli zde hrají i ovace na kvalitně odvedenou práci hlavního manažera projektu.

„Práce paní Ing. Pospíšilové“
„Kvalitní práce a vedení hlavního manažera projektu“
„Perfektně zpracované materiály od paní Ing. Pospíšilové“



Závěr

Díky analýze dotazníkového šetření skrze „Evaluaci pracovních skupin-Místního akčního plánu rozvoje vzdělávání II.“ jsme došly k následujícím závěrům. Dotazníkové šetření absolvovalo celkem 22 respondentů z následujících pracovních skupin:

- pro rozvoj čtenářské gramotnosti
- pro rozvoj financování
- pro rozvoj matematické gramotnosti
- pro rozvoj rovných příležitostí

Z odpovědí jsme zjistili, že přínos jednání pracovních skupin dotazovaní vnímají velmi pozitivně. Jak už pro odborný růst nebo navázání spolupráce mezi skupinami nebo i projektovými pracovníky. Důležité je, aby člověk nebo nestagnoval na jednom místě. Naopak je potřeba, aby se stále rozvíjel a rozšiřoval si své kompetence.

Pro adresáty je zcela důležité si předávat informace či vyměňovat si zkušenosti. Kladně hodnocena je také příjemná atmosféra při jednání, kvalitní příprava podkladů a organizace pracovních skupin. Návrh na inovaci je například zhotovení prostoru/platformy, kam pracovníci mohou vkládat různé dokumenty, myšlenky, nápady atd. Z celkové analýzy vyplynulo, že naprostá většina respondentů vnímá Místní akční plán rozvoje vzdělávání II. přínosně.



Seznam tabulek

Tabulka 1 Pracovní skupiny	3
Tabulka 2 Doporučení na změnu.....	11
Tabulka 3 Prostor pro další připomínky	12

Seznam grafu

Graf 1 Schéma pracovních skupin	3
Graf 2 Přínos jednání pro odborný růst.....	5
Graf 3 Přínos jednání pro navázání partnerství a spolupráce	5
Graf 4 Přínos jednání pro sdílení zkušeností	6
Graf 5 Spokojenost s úrovní jednání celkové organizace	7
Graf 6 Spokojenost s úrovní jednání v rámci srozumitelnosti.....	7
Graf 7 Spokojenost s úrovní jednání přístupu vedoucího skupiny	8
Graf 8 Vlastní zájem o dané téma	9
Graf 9 Přihlásil mě zaměstnavatel.....	9
Graf 10 Předdešlá zkušenost z projektu MAP I.	10

Schválil Řídící výbor MAP ORP Louny II dne 30.9. 2021 .

.....
Ing. Jovanka Zusková
předsedkyně Řídícího výboru realizace MAP ORP Louny II