

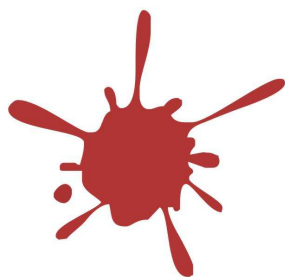


KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



ANALIZA I INTERPRETACJA WYNIKÓW ANKIETY SPRAWDZAJĄCEJ OCENĘ POSZCZEGÓLNYCH SZKOLEŃ W RAMACH PROJEKTU



**Śląskie
Manufaktury
Przemysłów
Kultury**

NA ZAKOŃCZENIE ETAPU SZKOLENIOWO – DORADCZEGO

Bogusława Radgowska - Wawreczko

Chorzów, 2010



Spis treści

Wstęp	2
1. Ocena etapu szkoleniowego	4
1.1. Średnia ocena poszczególnych szkoleń.....	4
1.2. Średnia ocena poszczególnych szkoleń w podziale na kobiety i mężczyzn	5
1.3. Średnia ocena etapu szkoleniowego ze względu na kryterium oceny.....	6
2. Ocena poszczególnych szkoleń	7
2.1. Prawno – administracyjne aspekty działalności gospodarczej.....	7
2.2. Podstawy rachunkowości i księgowości	8
2.3. Podatki i finanse w firmie	9
2.4. Oferty i umowy w prawie.....	10
2.5. E-biznes, telemarketing, Internet w małej firmie	11
2.6. Biznes plan	12
2.7. Komunikacja firmy z otoczeniem	13
2.8. Zewnętrzne źródła finansowania działalności gospodarczej	14
2.9. Kreowanie wizerunku firmy.....	15
2.10. Design – nowy kapitał firmy	16
2.11. Ochrona własności intelektualnej i prawa autorskie	17
3. Podsumowanie	18



Wstęp

Uczestnicy Projektu Śląskie Manufaktury Przemysłów Kultury po etapie szkoleniowo – doradczym, poproszeni zostali o wypełnienie ankiety, której celem było dokonanie oceny minionego etapu.

Badanie ankietowe przeprowadzone zostało w dniu ostatniego szkolenia i brało w nim udział 100 % Uczestników Projektu.

Uczestnicy oceniali poszczególne szkolenia obligatoryjne pod względem następujących kryteriów:

- zdobywanie nieznanej dotąd wiedzy
- nabywanie konkretnych umiejętności
- materiał został jasno i zrozumiale przedstawiony
- motywowanie do samodzielnej pracy
- zagadnienia zostały przedstawione w wyczerpującym zakresie
- stopień trudności przekazywanej wiedzy
- wartość merytoryczna szkoleń
- problem z przyswajaniem wiedzy
- wartość merytoryczna przekazanych materiałów
- ciekawy sposób prowadzenia szkoleń
- przydatność szkolenia z punktu widzenia celu Projektu

Ankietowani stosowali następującą skalę ocen:

- 1 – wcale nie
- 2 – w małym stopniu
- 3 – średnio
- 4 – w dużym stopniu
- 5 – w bardzo dużym stopniu

Zaznaczyć należy, że kryterium „problem z przyswajaniem wiedzy” ma odwrotną skalę ocen, co oznacza, że im niżej zostało ocenione tym lepiej.

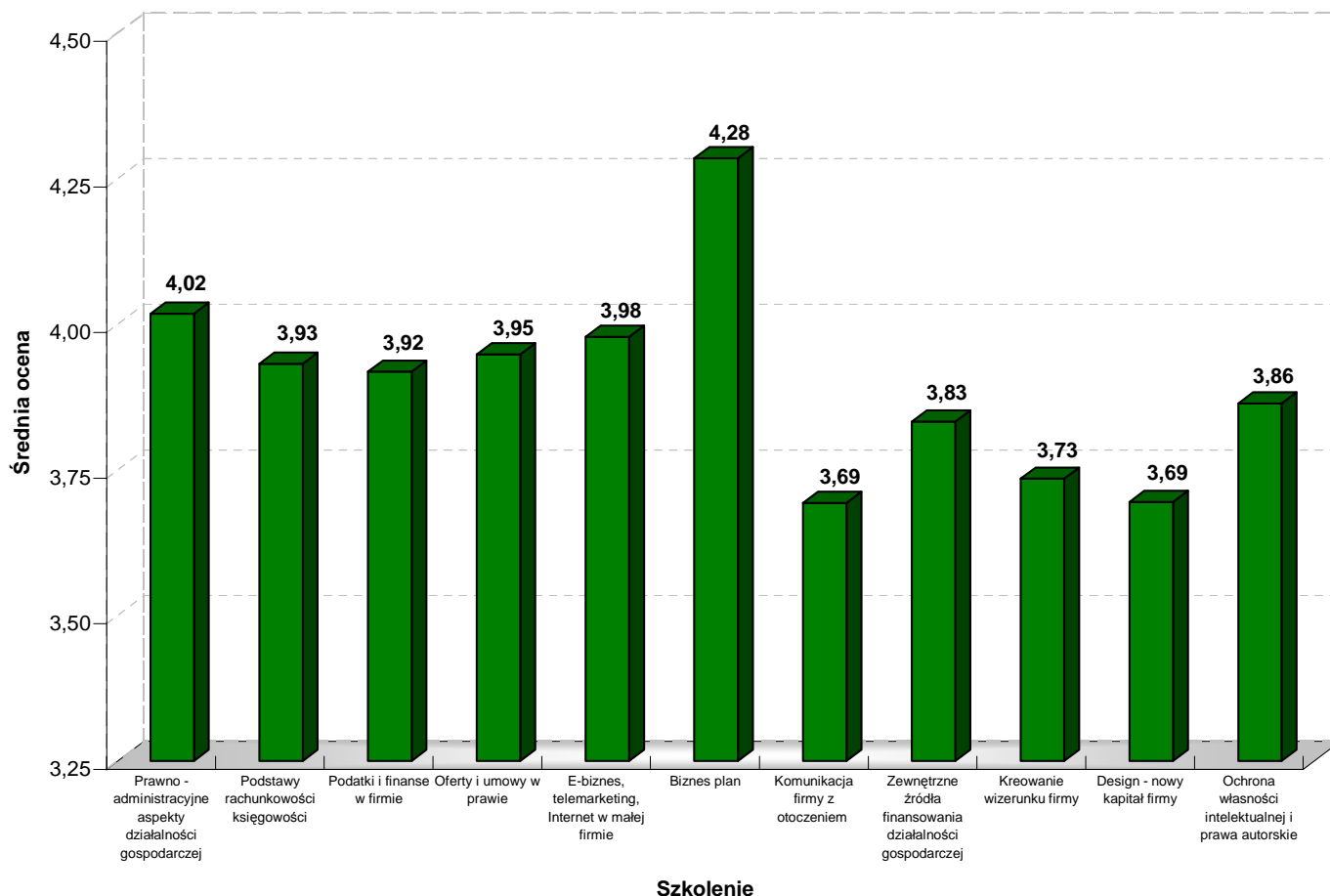
Przeprowadzone badanie ankietowe, było badaniem anonimowym. Zebrane wyniki przedstawiono w formie wykresów, wraz z interpretacją oraz wnioskami.



Poniżej omówiono ogólną ocenę etapu szkoleniowego w podziale na poszczególne szkolenia oraz kryteria oceny.

1. Ocena etapu szkoleniowego

1.1. Średnia ocena poszczególnych szkoleń



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych danych

Wykres przedstawia średnią ocenę poszczególnych szkoleń obligatoryjnych, dokonaną przez Uczestników Projektu. Z wykresu wynika, że najwyższej oceniono szkolenie „Biznes Plan”, gdzie średnia ocena wyniosła blisko 4,3.

Równie wysoko (na ocenę ponad 4) oceniono szkolenie „Prawno – administracyjne aspekty działalności gospodarczej”.

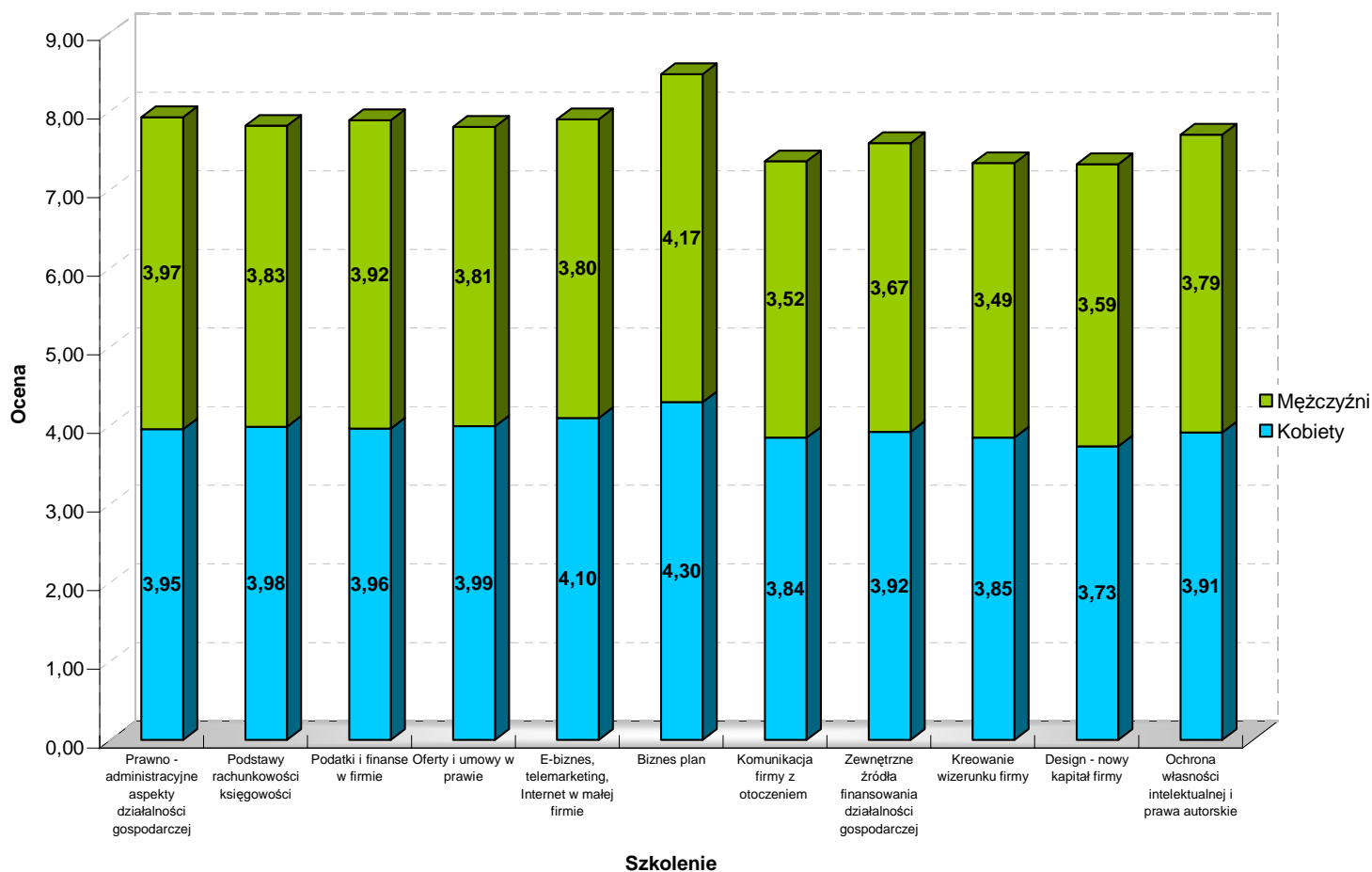
Szkolenia dotyczące rachunkowości, finansów, umów i ofert oraz e-biznesu Uczestnicy Projektu ocenili na poziomie bliskim 4.

Najniżej ocenione zostały (na poziomie ~3,7) szkolenia dotyczące Komunikacji firmy z otoczeniem oraz Design – nowy kapitał firmy.

Zagadnienie to - w podziale na oceny kobiet i mężczyzn obrazuje niżej zamieszczony wykres.



1.2. Średnia ocena poszczególnych szkoleń w podziale na kobiety i mężczyzn



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych danych

Z wykresu wynika, że kobiety średnio o 0,18 wyżej oceniały poszczególne szkolenia od mężczyzn.

Największą różnicę w ocenie zanotowano w szkoleniach dotyczących kreowania wizerunku firmy (o 0,36), komunikacji firmy z otoczeniem (o 0,32) oraz e-biznesu (o 0,30).

Szkolenie dotyczące prawo – administracyjnych aspektów działalności gospodarczej zostało wyżej ocenione przez mężczyzn, jednakże różnica ocen była znikoma.

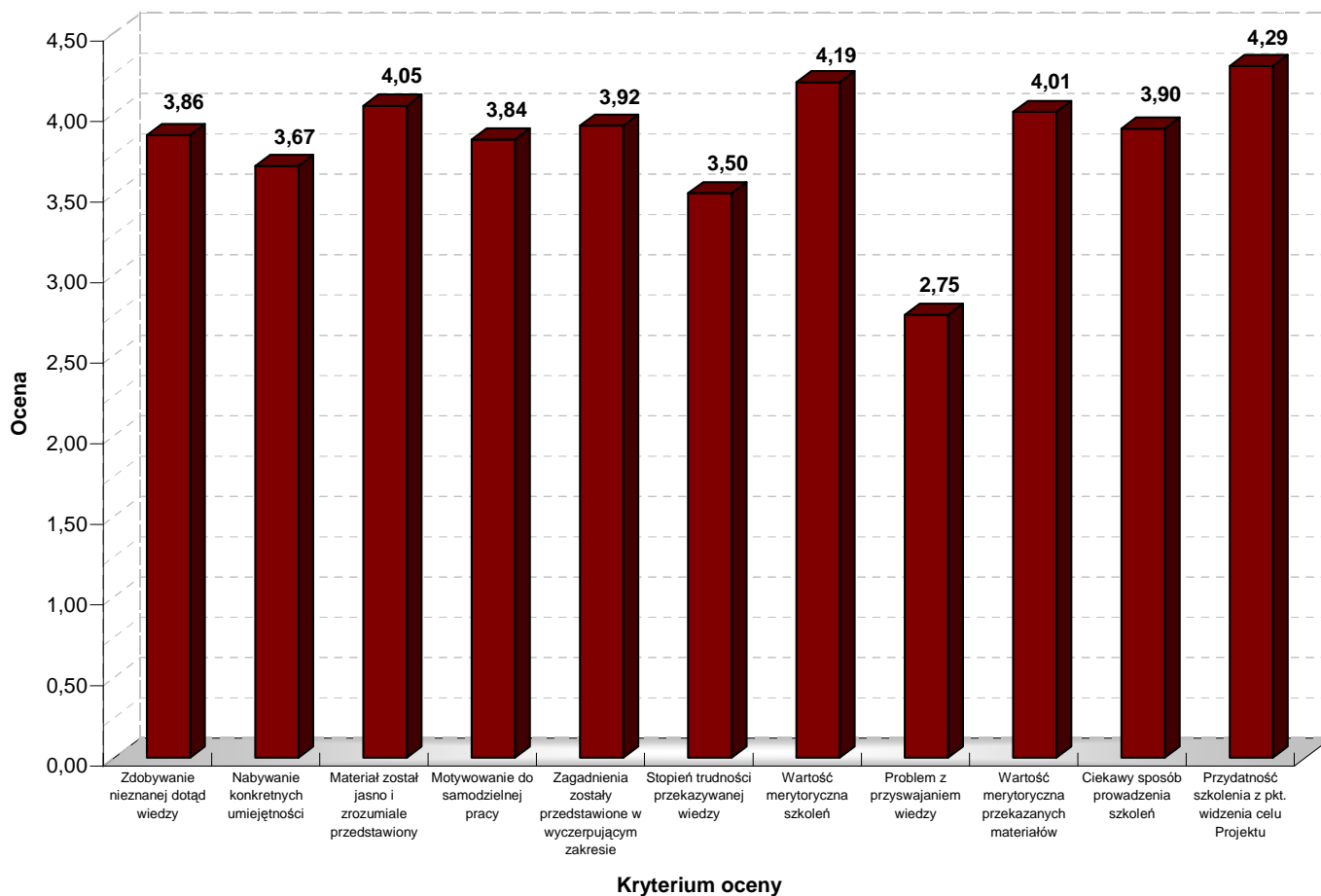
Zarówno kobiety, jak i mężczyźni najwyżej ocenili szkolenie dotyczące Biznes Planu. Tymczasem, zdania są podzielone odnośnie szkolenia najniżej ocenianego. Kobiety najniżej oceniły szkolenie dotyczące Designu, a mężczyźni kreowania wizerunku firmy.

Zaznaczyć należy, że różnice w ocenach dokonanych przez kobiety i mężczyzn nie są duże, przez co nieznacznie odbiegają od średniej wspólnej oceny.¹

¹ Różnice w ocenach szkoleń (w podziale na kobiety i mężczyzn z oceną wspólną) wynikają z niewypełnienia przez niektórych Uczestników „Informacji osobowych” w badaniu ankietowym, co uniemożliwiło zakwalifikowanie do grupy kobiet bądź mężczyzn, ale ich ocena wykazana została w ocenie wspólnej.



1.3. Średnia ocena etapu szkoleniowego ze względu na kryterium oceny



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych danych

Uczestnicy Projektu dokonywali oceny szkoleń pod względem różnych kryteriów. Zebrane wyniki obrazuje powyższy wykres.

Wynika z niego, że najwyżej (~ 4,3) oceniano szkolenia pod względem ich przydatności odnośnie celów Projektu. Równie wysoko (na poziomie bliskim 4,2) oceniono wartość merytoryczną szkoleń.

Uczestnicy, w dużym stopniu stwierdzili także, że materiał został jasno i zrozumiale przedstawiony oraz że wysoka była wartość merytoryczna przekazywanych im materiałów szkoleniowych.

Z przeprowadzonego badania wynika również, że zagadnienia w dużym stopniu zostały przedstawione w zakresie wyczerpującym oraz że sposób prowadzenia szkoleń był ciekawy.

Warto również zaznaczyć, że na poziomie bliskim średniego oceniono problem z przyswajaniem wiedzy. Oznacza to, że ogół Uczestników miał problemy ze zrozumieniem od 52 % do 55 % przekazywanych na szkoleniach informacji.

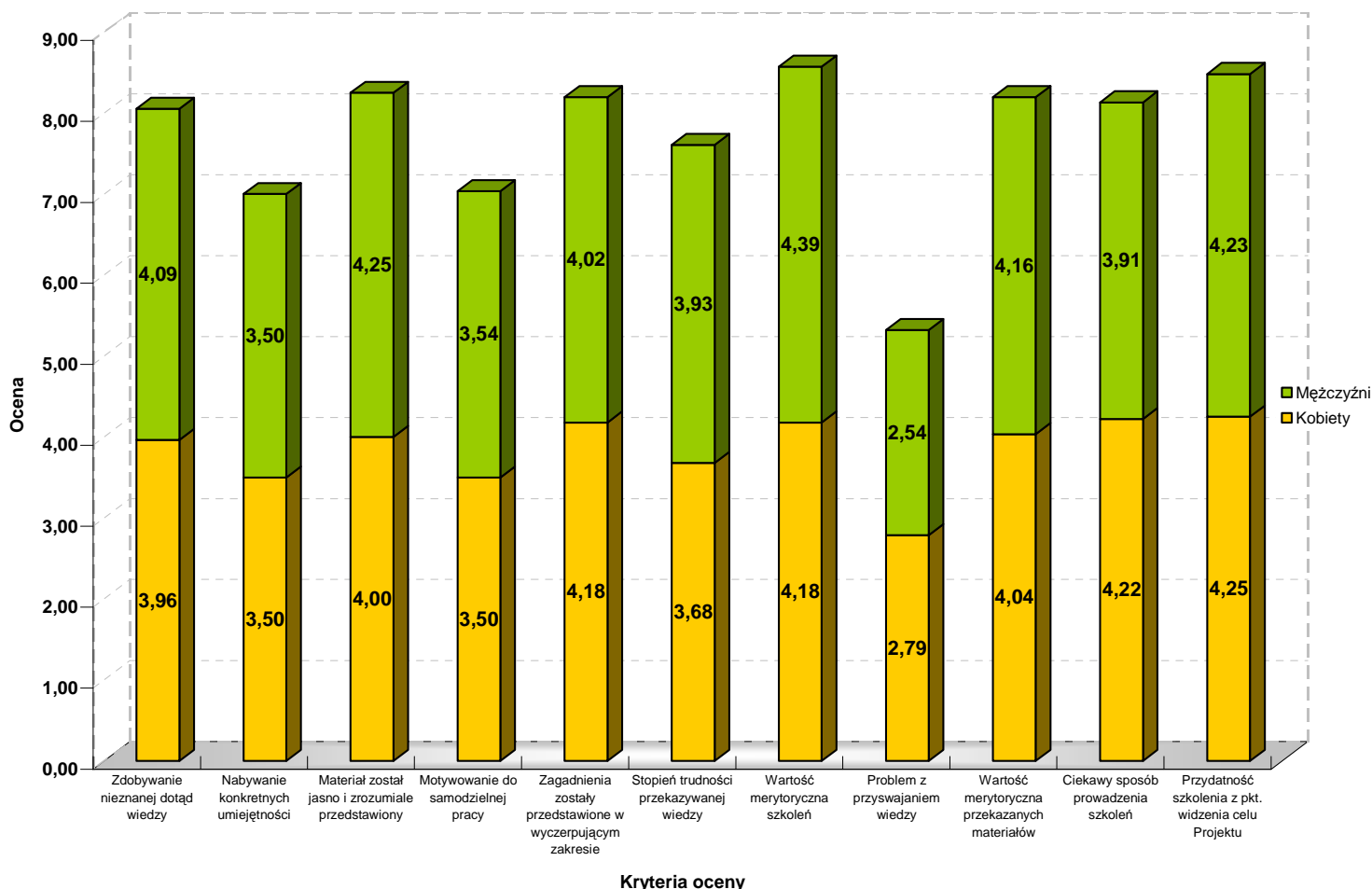
Przy czym, Ci sami Uczestnicy stopień trudności, przekazywanej na szkoleniach wiedzy, ocenili tylko na poziomie równym 3,5.



Poniżej omówione zostały oceny poszczególnych szkoleń obligatoryjnych, pod względem wszystkich kryteriów oraz w podziale na kobiety i mężczyzn.

2. Ocena poszczególnych szkoleń

2.1. Prawno – administracyjne aspekty działalności gospodarczej



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych danych

Szkolenie Prawno – administracyjne aspekty działalności gospodarczej, pod względem większości kryteriów, zostało wyżej ocenione przez mężczyzn.

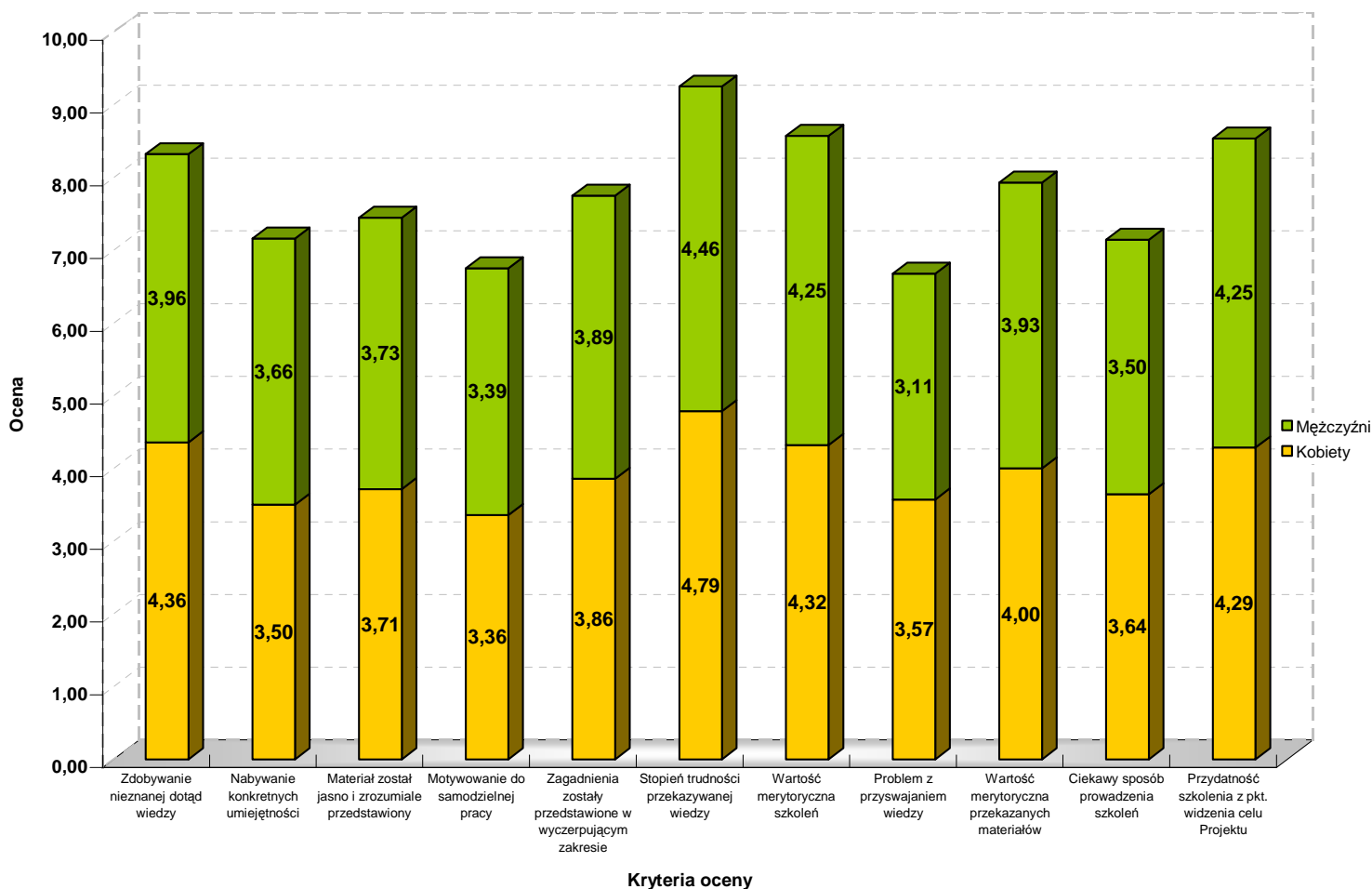
Najwyżej oceniano wartość merytoryczną tego szkolenia (ocenę blisko 4,4 przyznali mężczyźni i blisko 4,2 kobiety). Również wysoko – na poziomie ponad 4 - oceniono: jasno i zrozumiale przedstawiony materiał, przydatność szkolenia z punktu widzenia celów Projektu, wartość merytoryczną przekazywanych materiałów oraz zdobywanie nieznanej dotąd wiedzy.

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni relatywnie nisko (na poziomie 3,5) ocenili nabywanie podczas tego szkolenia konkretnych umiejętności. Wynika to jednak ze specyfiki tego szkolenia, gdyż jest ono w znacznej mierze szkoleniem teoretycznym.

Mężczyźni ocenili, że mieli problem z przyswojeniem blisko 50 % przekazywanej wiedzy na tym szkoleniu, a kobiety z blisko 56 %.



2.2. Podstawy rachunkowości i księgowości



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych danych

Szkolenie dotyczące podstaw rachunkowości i księgowości najwyżej oceniono pod względem stopnia trudności, przy czym dla kobiet szkolenie to było o blisko 7% trudniejsze niż dla mężczyzn.

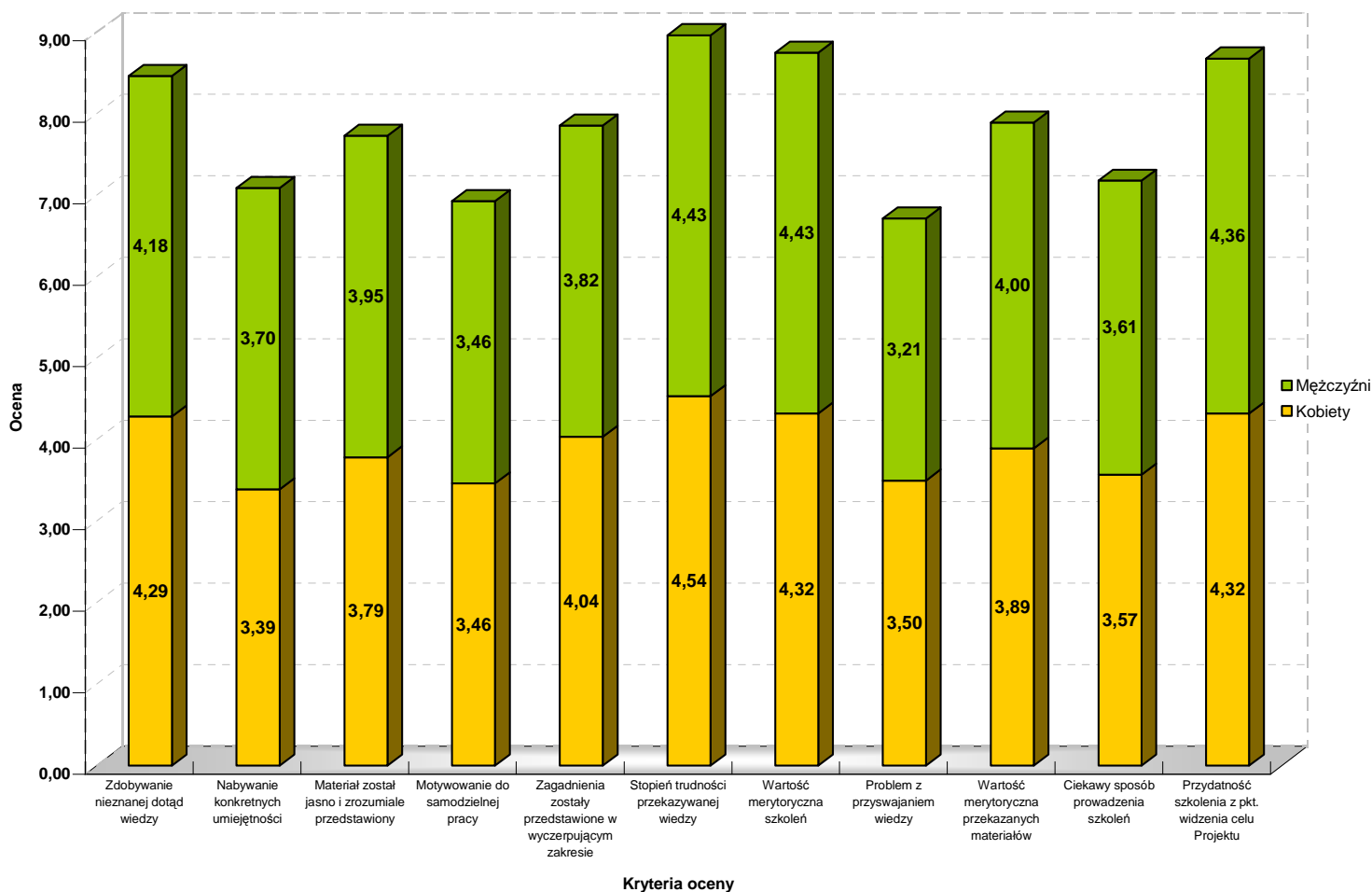
W związku z wysokim poziomem trudności, problem z przyswojeniem wiedzy również był duży. Blisko 72 % przekazywanego materiału było niezrozumiałym dla kobiet i 62,2 % dla mężczyzn.

Uczestnicy wysoko (na ocenę blisko 4) ocenili przydatność szkolenia pod względem celów Projektu oraz wartość merytoryczną szkolenia i przekazywanych materiałów, a także zdobywanie nieznanej dotąd wiedzy (szczególnie kobiety).

Nisko oceniono motywowanie do samodzielnej pracy Uczestników przez prowadzącego oraz nabywanie konkretnych umiejętności, a sposób prowadzenia szkoleń oceniono na poziomie średnio ciekawy z plusem.



2.3. Podatki i finanse w firmie



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych danych

Szkolenie podatki i finanse w firmie podobnie, jak szkolenie dotyczące podstaw rachunkowości i księgowości, najwyżej oceniono pod względem stopnia trudności przekazywanej wiedzy, gdzie oceny dokonano na poziomie ~4,4 przez mężczyzn i ~4,5 przez kobiety.

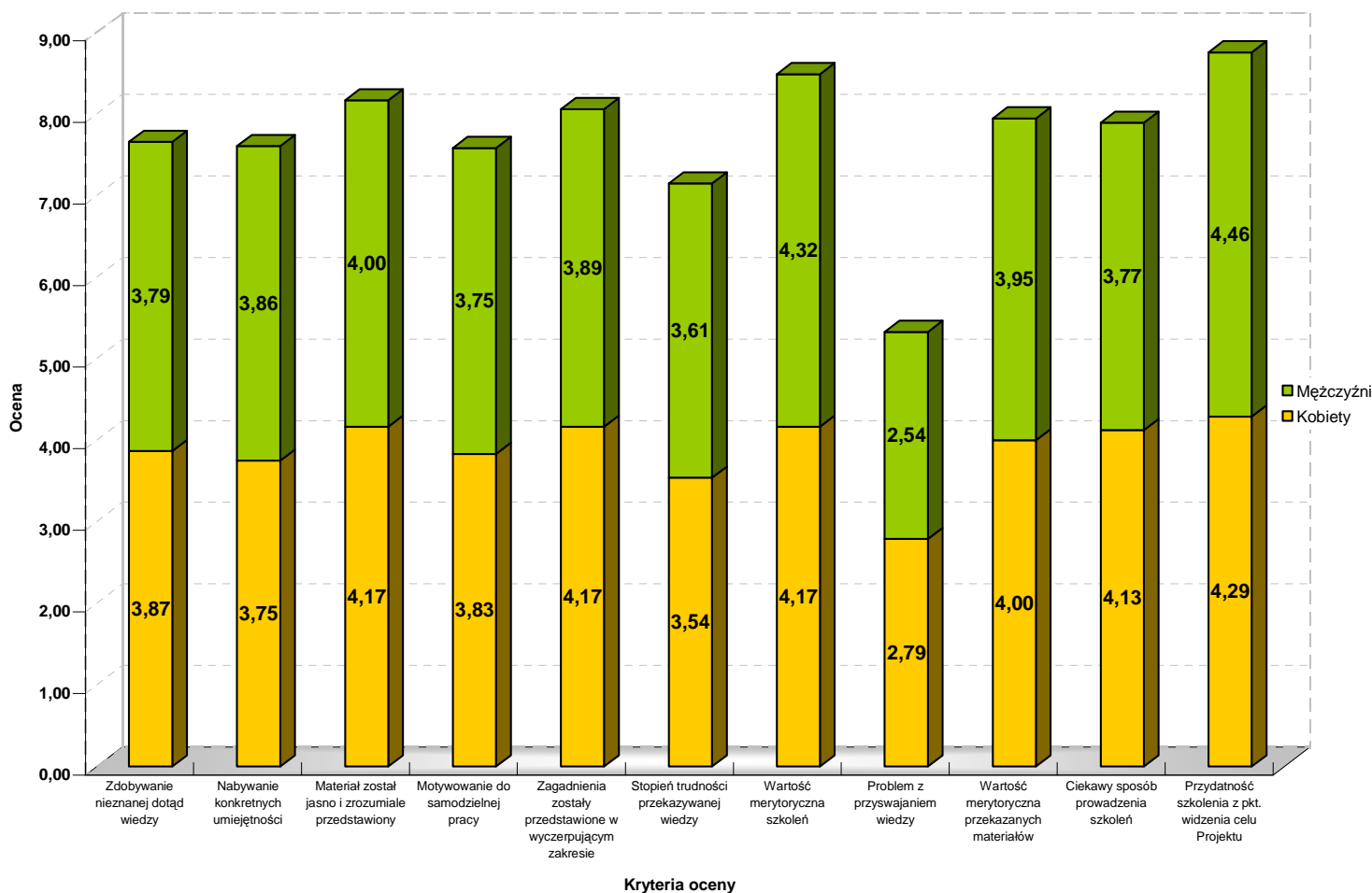
Równie wysoko oceniono wartość merytoryczną szkolenia, jego przydatność z punktu widzenia celu Projektu, zdobycia nieznanej dotąd wiedzy oraz wartości merytorycznej przekazywanych materiałów.

Przeprowadzone badanie ankietowe wykazało, że problem związany z przyswajaniem wiedzy przekazywanej na tym szkoleniu był relatywnie wysoki. 70 % przekazywanego materiału było niezrozumiałym dla kobiet i 64,2 % dla mężczyzn.

Niskie oceny przyznano pod względem motywowania Uczestników do pracy samodzielnej, sposobu prowadzenia szkoleń oraz nabywania konkretnych umiejętności (szczególnie kobiety).



2.4. Oferty i umowy w prawie



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych danych

Szkolenie oferty i umowy w prawie najwyżej oceniano pod względem przydatności szkolenia z punktu widzenia celów Projektu. Wyższej oceny dokonali mężczyźni (~ 4,5), niż kobiety (~4,3).

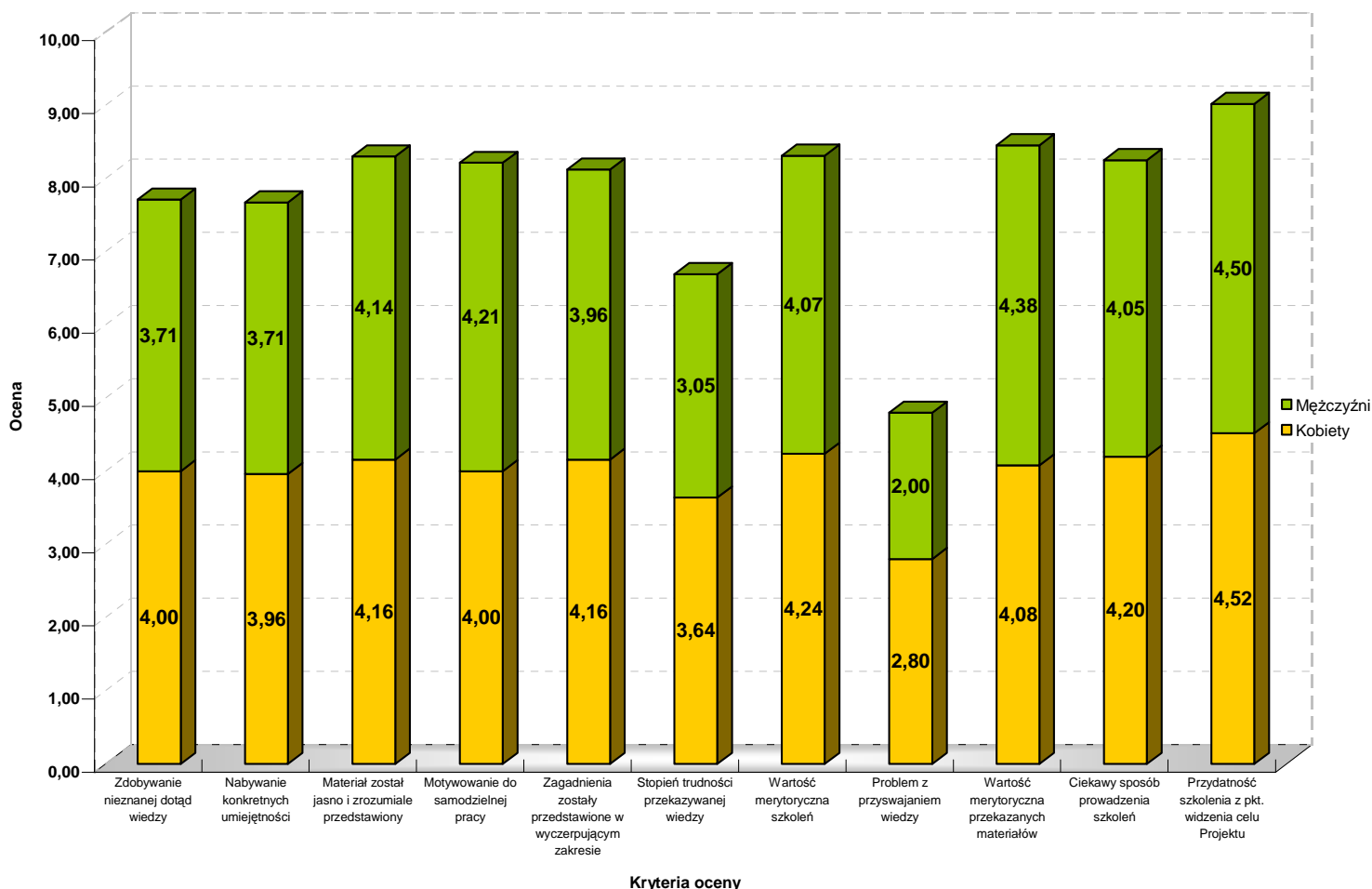
Powyżej oceny 4, wszyscy Uczestnicy ocenili również wartość merytoryczną szkolenia oraz sposób przedstawienia materiału szkolenia w sposób jasny i zrozumiały.

Kobiety wyżej od mężczyzn oceniały takie aspekty szkolenia jak: prowadzenie szkolenia w sposób ciekawy, wartość merytoryczna przekazywanych materiałów oraz wyczerpujący zakres przedstawionych zagadnień.

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni najniżej oceniają stopień trudności przekazywanej wiedzy. W związku z tym problem z przyswajaniem wiedzy nie jest bardzo duży, ale mimo to 50 % do 56 % wiedzy było niezrozumiałej dla Uczestników.



2.5. E-biznes, telemarketing, Internet w małej firmie



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych danych

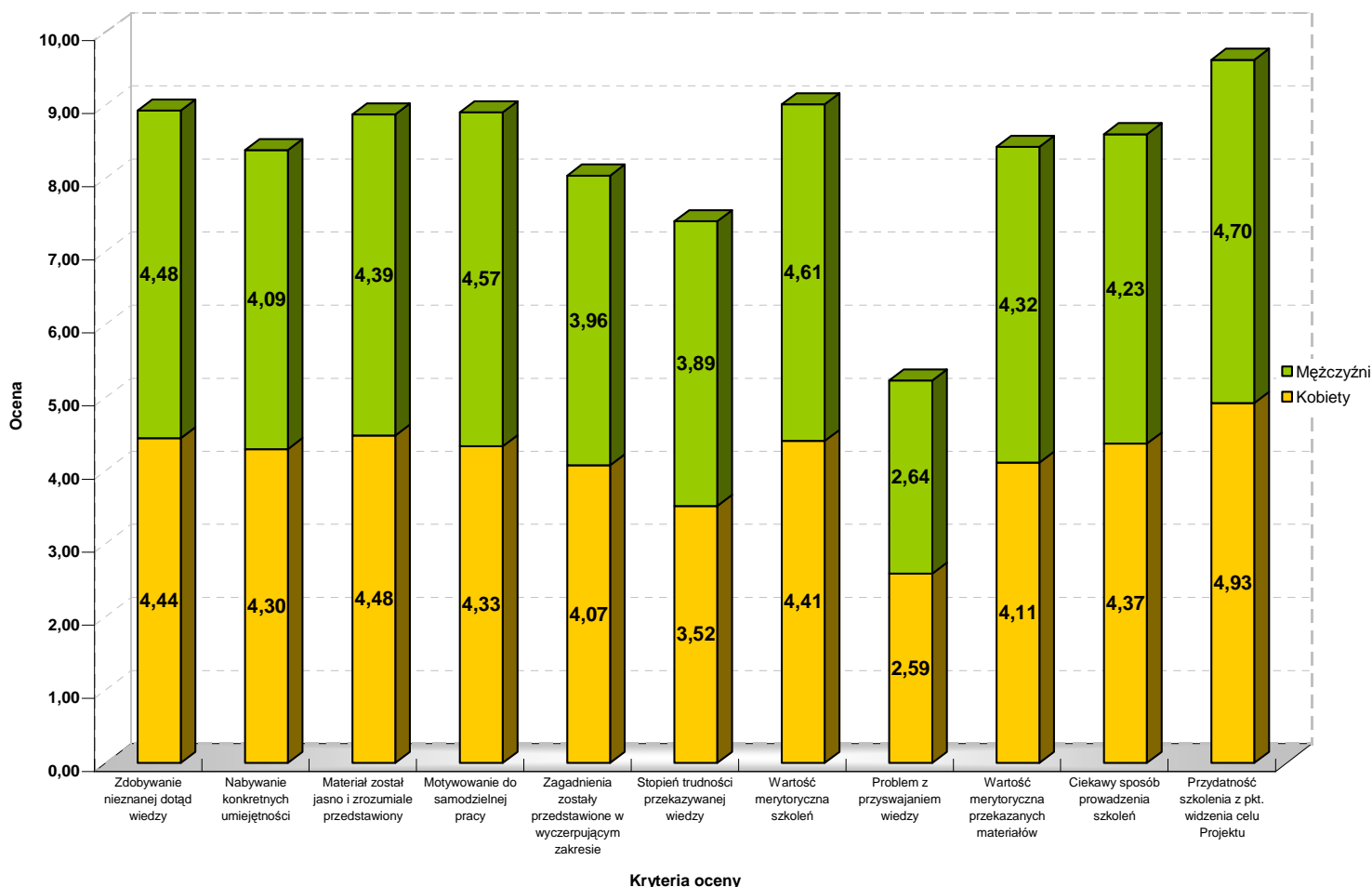
Szkolenie E-biznes, telemarketing, Internet w małej firmie, zarówno kobiety, jak i mężczyźni najwyżej (na poziomie 4,5) ocenili pod względem przydatności szkolenia z punktu widzenia celu Projektu.

Także wysoko oceniono wartość merytoryczną szkolenia oraz przekazywanych materiałów, motywowanie Uczestników do samodzielnej pracy, ciekawy sposób prowadzenia szkoleń oraz przedstawienie zagadnień w zakresie wyczerpującym.

Stopień trudności kobiety oceniały wyżej (~3,6) od mężczyzn (~3,0), w związku z tym większy problem z przyswajaniem materiału występował u Uczestniczek Projektu, dla których niezrozumiałych było 56 % przekazywanych na szkoleniu informacji.



2.6. Biznes plan



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych danych

Szkolenie dotyczące biznes planu najwyżej oceniono pod względem przydatności z punktu widzenia celu projektu, gdzie szczególnie wysokiej oceny dokonały kobiety – na poziomie bliskim 5,0.

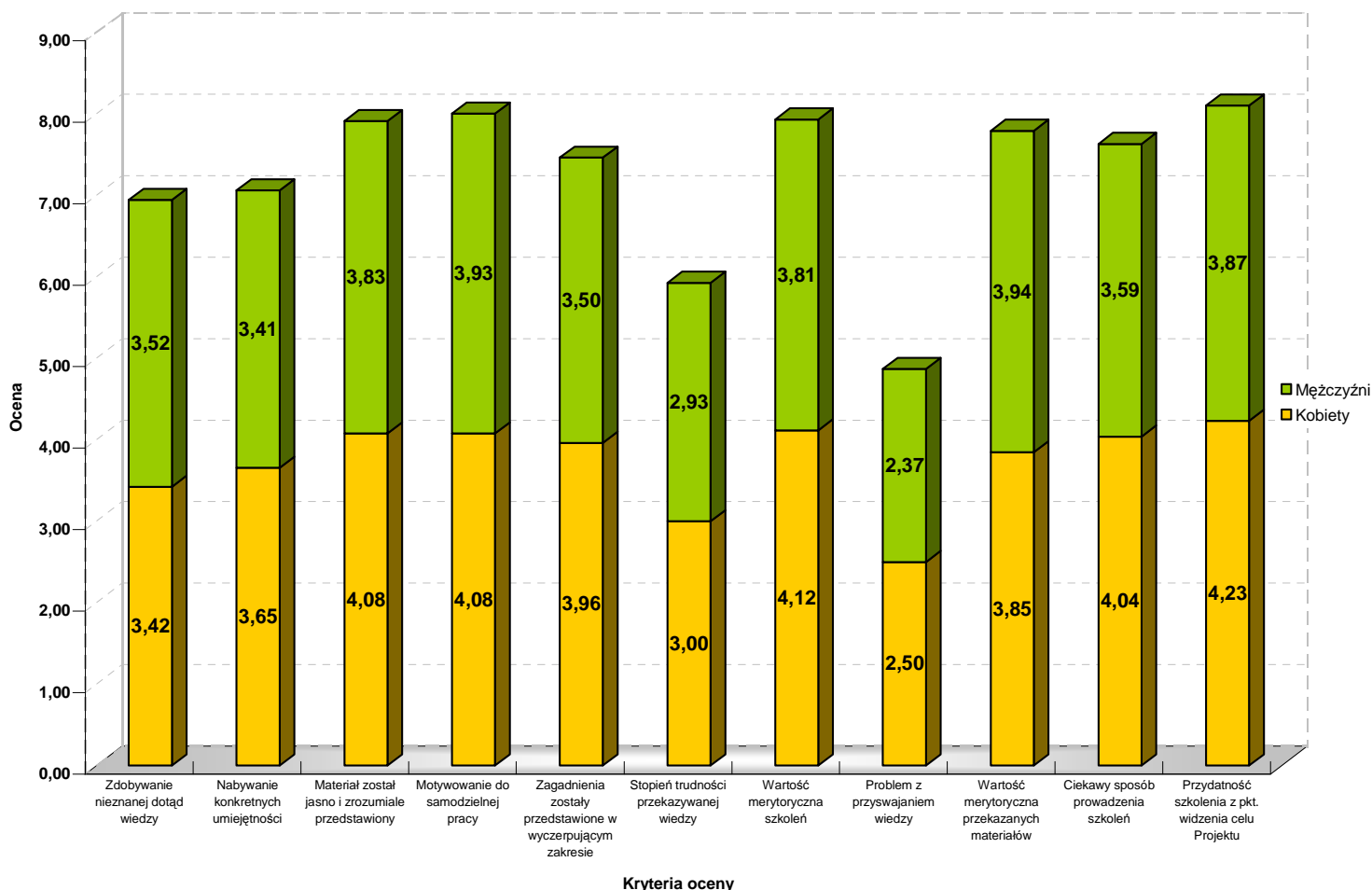
Uczestnicy równie wysoko oceniali także wartość merytoryczną szkolenia (gdzie ocena mężczyzn jest o 4% wyższa od oceny kobiet), motywowanie do samodzielnej pracy (gdzie ocena mężczyzn jest o blisko 5% wyższa od oceny kobiet) oraz zdobywanie nieznanej dotąd wiedzy (ocena kobiet i mężczyzn na poziomie zbliżonym do 4,5).

Uczestnicy odpowiedzieli również, że materiał został jasno i zrozumiale przedstawiony (ocena kobiet jest o blisko 2% wyższa od oceny mężczyzn), wartość merytoryczna przekazywanych materiałów była wysoka oraz że szkolenie było prowadzone w ciekawy sposób (gdzie ocena kobiet jest o blisko 3 % wyższa od oceny mężczyzn).

Warto zaznaczyć, że mężczyźni stopień trudności tego szkolenia ocenili o ponad 7% wyżej od kobiet, co oznacza, że było ono dla nich trudniejsze. W związku z tym mężczyźni mieli większy problem z przyswojeniem wiedzy przekazywanej na tym szkoleniu. Jednakże zarówno kobiety, jak i mężczyźni – pomimo wysokiej oceny jasnego i zrozumiałego przedstawiania materiału – mieli problemy ze zrozumieniem od 52% do 53% przekazywanych na szkoleniu informacji.



2.7. Komunikacja firmy z otoczeniem



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych danych

Szkolenie dotyczące komunikacji firmy z otoczeniem, było przeważnie lepiej oceniane przez kobiety. Najwyżej oceniły one przydatność szkolenia z punktu widzenia celu Projektu (o ponad 7% wyżej niż mężczyźni).

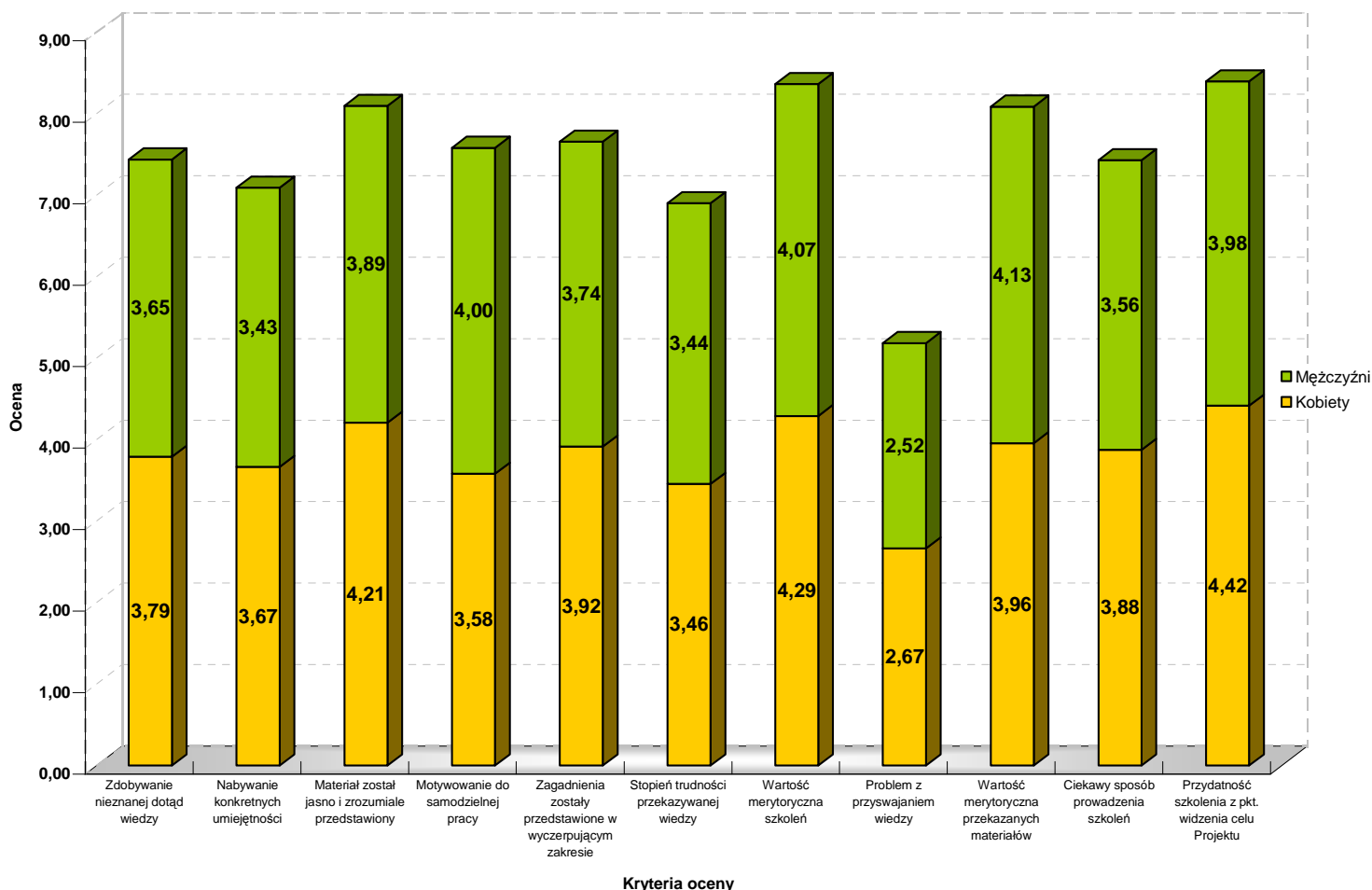
Uczestniczki na poziomie powyżej oceny 4 dokonały oceny także: wartości merytorycznej szkolenia (o ponad 6% wyżej od mężczyzn), przedstawienia materiału w sposób jasny i zrozumiały (o 5% wyżej od mężczyzn), motywowanie Uczestnika do samodzielnej pracy (o 3% wyżej od mężczyzn) oraz ciekawy sposób prowadzenia szkolenia (o 9% wyżej od mężczyzn).

Zarówno mężczyźni, jak i kobiety, stopień trudności przekazywanej wiedzy ocenili na poziomie bliskim średniego, a problemy ze zrozumieniem wystąpiły w blisko 50% przekazywanej wiedzy podczas szkolenia.

Uczestnicy nisko ocenili szkolenie pod względem zdobywania nieznanej dotąd wiedzy oraz nabywania konkretnych umiejętności.



2.8. Zewnętrzne źródła finansowania działalności gospodarczej



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych danych

Szkolenie dotyczące zewnętrznych źródeł finansowania działalności gospodarczej najwyżej oceniono pod względem przydatności szkolenia z punktu widzenia celu Projektu oraz jego wartości merytorycznej. W obu przypadkach ocena kobiet była o około 8% wyższa od oceny mężczyzn.

Kobiety równie wysoko oceniały szkolenie pod względem jasno i zrozumiale przedstawionego materiału (o ~6,5% wyżej od mężczyzn), natomiast mężczyźni najwyższą ocenę przypisali wartości merytorycznej przekazywanych materiałów, która była o blisko 3,5% wyższa od oceny kobiet.

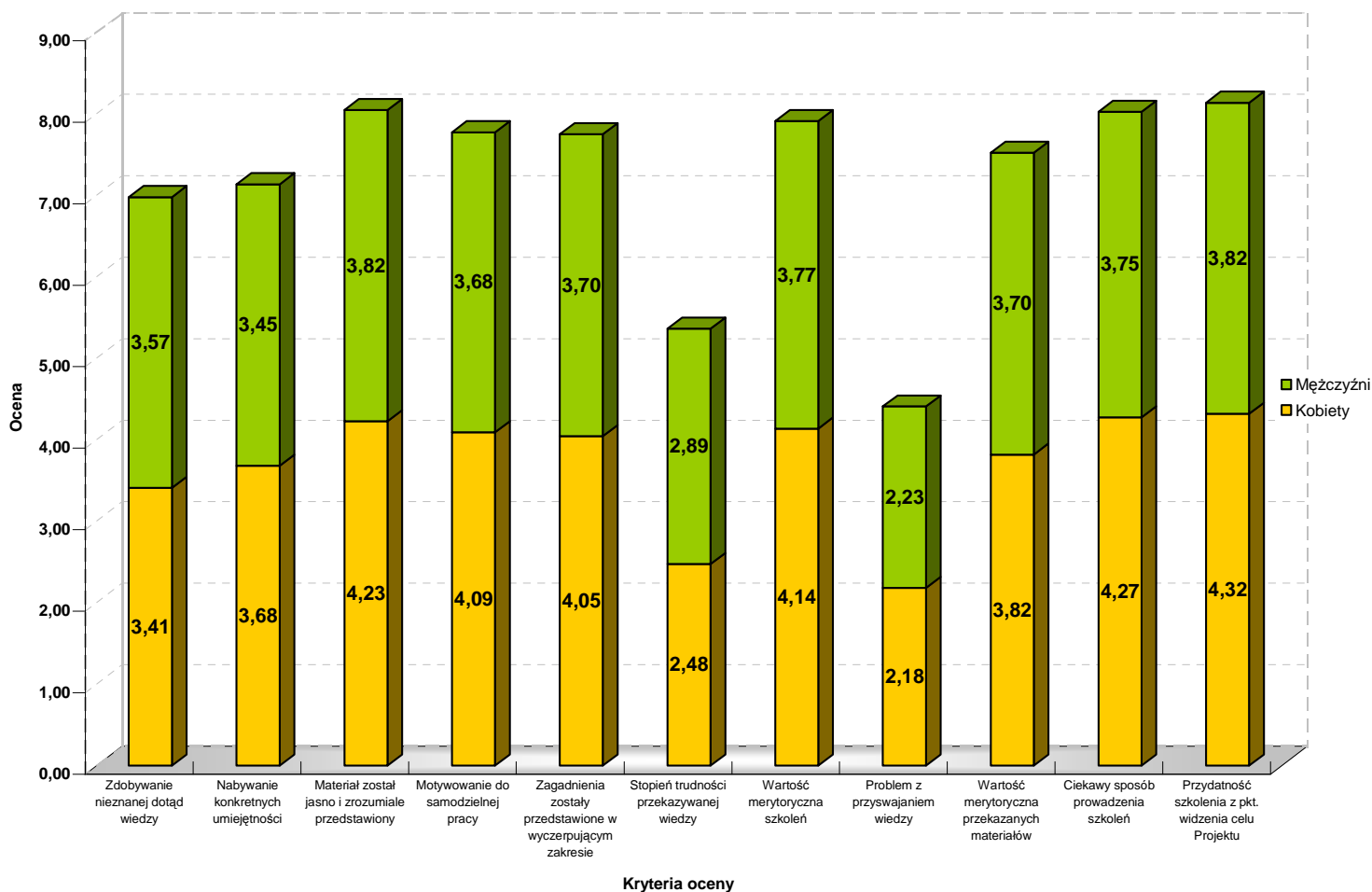
Uczestnicy nisko oceniali szkolenie pod względem nabywania konkretnych umiejętności oraz zdobywania nieznanej dotąd wiedzy.

Mężczyźni równie nisko ocenili sposób prowadzenia szkolenia – na średnio ciekawy plus.

Stopień trudności szkolenia oceniono na ~3,5, a problem z przyswojeniem wiedzy wystąpił przy 50 % przekazywanych informacji u mężczyzn i blisko 53,5% omawianych zagadnień u kobiet.



2.9. Kreowanie wizerunku firmy



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych danych

Wykres obrazuje, że szkolenie dotyczące kreowania wizerunku firmy, zostało lepiej ocenione przez Uczestniczki Projektu. Najwyższą ocenę przypisały one przydatności szkolenia z punktu widzenia celu Projektu (podobnie, jak mężczyźni z tym, że o 10% wyżej).

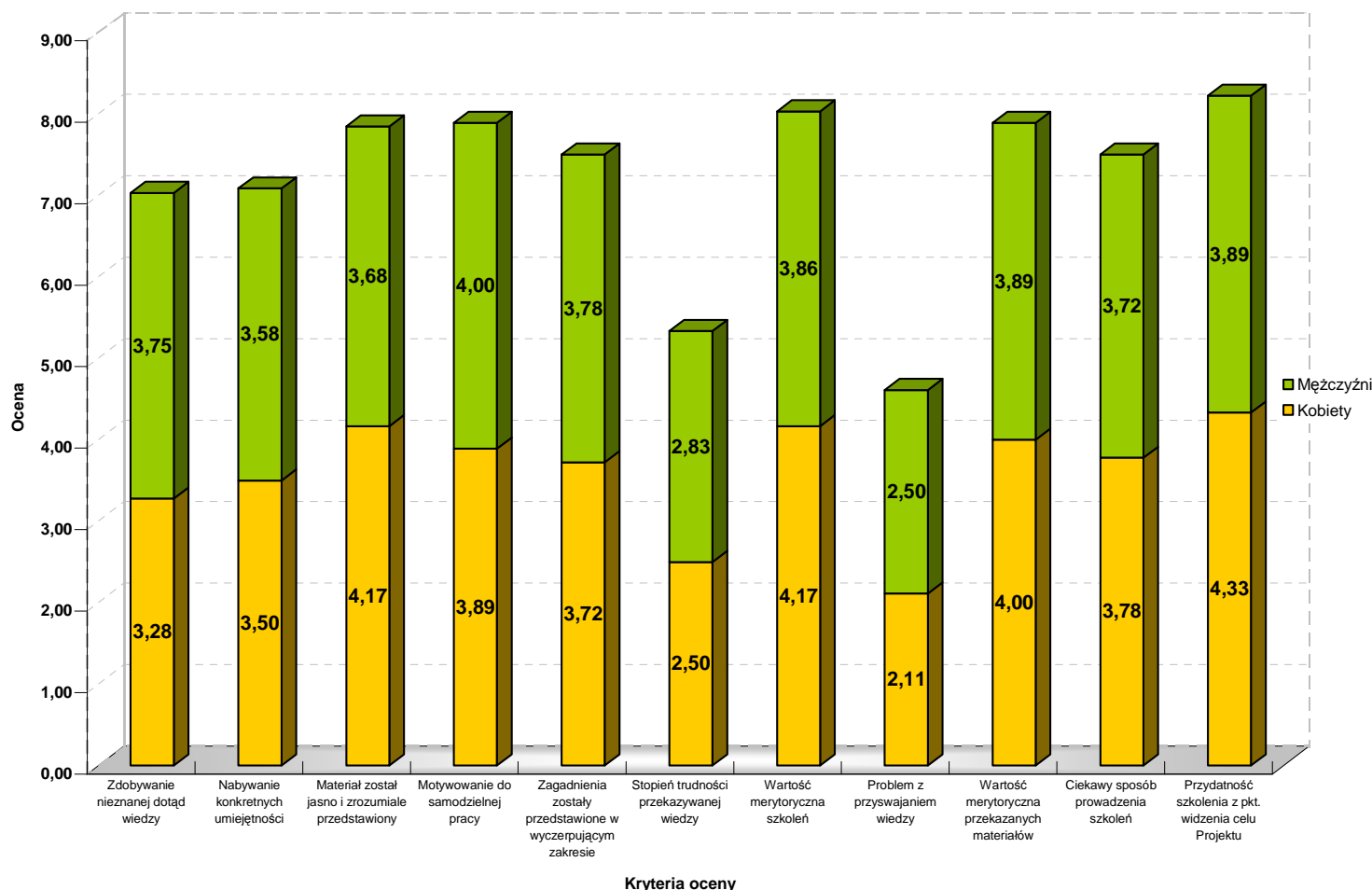
Równie wysoko Uczestnicy ocenili sposób prowadzenia szkolenia na ciekawy (ocena kobiet była o ~10,5% wyższa od oceny mężczyzn) oraz przedstawienie materiału w sposób jasny i zrozumiały (gdzie ocena kobiet była wyższa o ponad 8% od oceny mężczyzn).

Uczestnicy najniżej ocenili szkolenie pod względem zdobywania nieznanej dotąd wiedzy oraz nabywania konkretnych umiejętności.

Stopień trudności szkolenia oceniono na ~2,9 w przypadku mężczyzn i ~2,5 w przypadku kobiet. Oznacza to, że szkolenie było bliższe kobietom, które miały trudności z przyswojeniem 43,6% przekazywanych informacji. U mężczyzn natomiast trudności te wystąpiły w 44,6% przekazywanej wiedzy.



2.10. Design – nowy kapitał firmy



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych danych

Uczestnicy szkolenie dotyczące designu – nowego kapitału firmy, najlepiej ocenili pod względem przydatności szkolenia z punktu widzenia celu Projektu, gdzie ocena kobiet była o 8,8% wyższa od oceny mężczyzn.

Uczestniczki Projektu wysoko oceniły szkolenie pod względem jasno i zrozumiale przedstawionego materiału szkoleniowego (o 9,8% wyżej od mężczyzn) oraz wartość merytoryczną szkolenia wraz z przekazywanymi materiałami.

Mężczyźni natomiast najwyżej ocenili szkolenie pod względem motywowania Uczestnika do samodzielnej pracy.

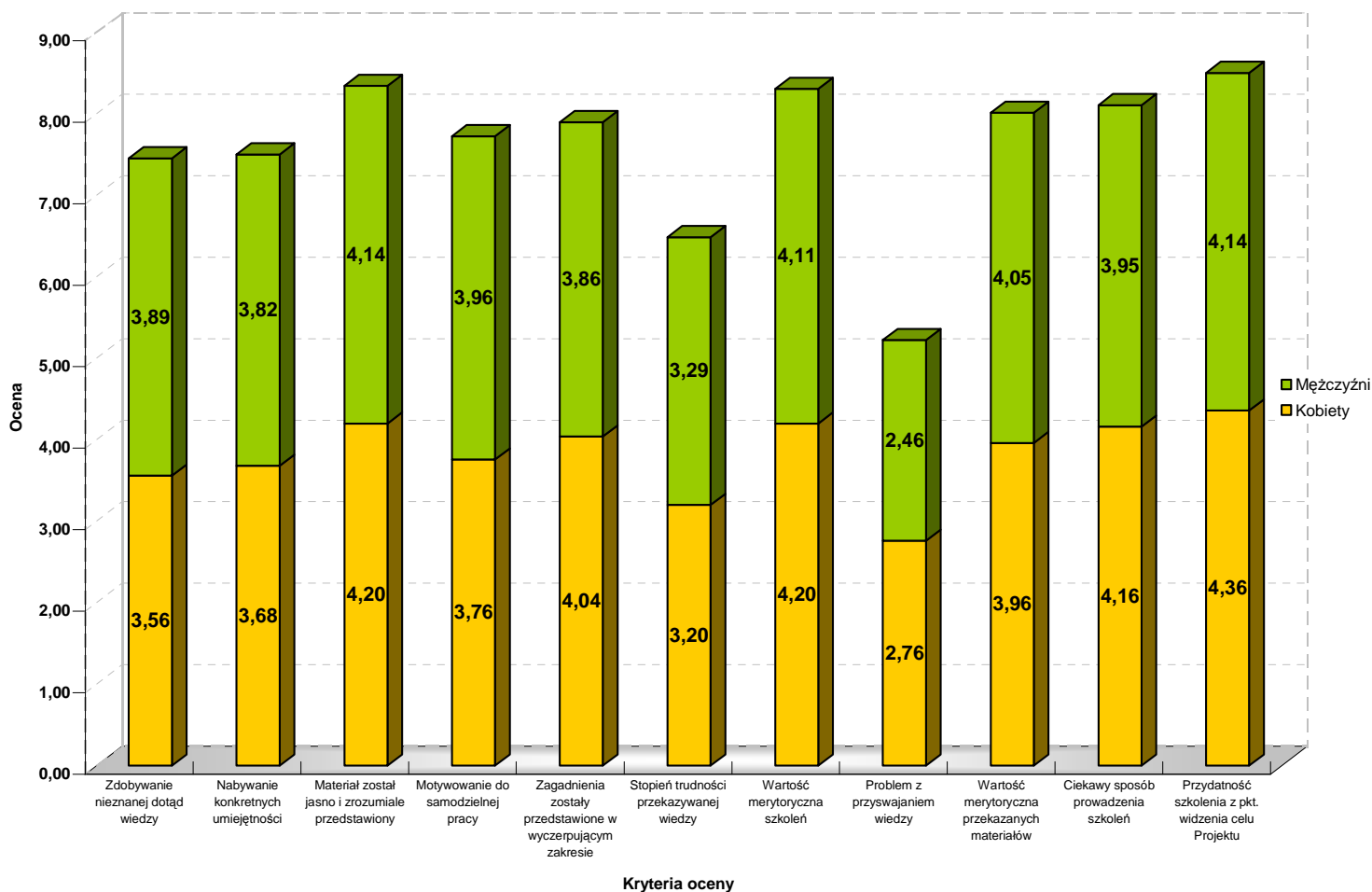
Najniżej oceniono szkolenie ze względu na zdobywanie nieznanej dotąd wiedzy oraz nabywanie konkretnych umiejętności.

Poziom trudności szkolenia, według Uczestników Projektu, nie był wysoki – oceniono go na poziomie poniżej średniego.

Mężczyźni mieli problem z przyswojeniem 50% przekazywanej na szkoleniu wiedzy, gdzie u kobiet problem ten wystąpił tylko w przypadku 42,2% przekazywanych informacji.



2.11. Ochrona własności intelektualnej i prawa autorskie



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych danych

Uczestnicy szkolenia dotyczące ochrony własności intelektualnej i praw autorskich, najwyżej ocenili pod względem przydatności szkolenia z punktu widzenia celu Projektu.

Równie wysoko oceniono jasne i zrozumiałe przedstawienie materiału szkolenia, jego wartość merytoryczną wraz z przekazywanymi materiałami, a także ciekawy sposób prowadzenia szkolenia.

Szkolenie najniżej oceniono ze względu na zdobywanie nieznanej dotąd wiedzy (ocena kobiet była o blisko 7% niższa od oceny mężczyzn) oraz nabywanie konkretnych umiejętności.

Poziom trudności szkolenia oceniono na ponad średni, gdzie ocena mężczyzn była o blisko 2% wyższa od oceny kobiet. Jednakże to kobiety miały – o 6% większe trudności z przyswojeniem przedstawianego na szkoleniu materiału.



3. Podsumowanie

Podsumowując przeprowadzoną analizę otrzymanych wyników z badania ankietowego, dotyczącego oceny etapu szkoleniowego, przeprowadzonego wśród Uczestników Projektu Śląskie Manufaktury Przemysłów Kultury, wypunktowano najważniejsze wyniki.

- ❖ Uczestnicy Projektu najwyżej ocenili szkolenie dotyczące biznesplanu. Stwierdzili oni, że szkolenie to było: najbardziej przydatne, najciekawsze, miało najwyższą wartość merytoryczną, a materiał szkoleniowy został jasno i zrozumiale przedstawiony. Uczestnicy zaznaczyli również, że podczas tego szkolenia zdobywali nieznaną dotąd wiedzę połączoną z nabywaniem konkretnych umiejętności, a prowadzący potrafił zmotywować Uczestników do samodzielnej pracy.
- ❖ W odniesieniu do wyników testu - zauważyć można prawidłowość, że ciekawy sposób prowadzenia zajęć w połączeniu z jego wysoką wartością merytoryczną pozytywnie wpływa na koncentrację Uczestników oraz pomaga w zapamiętywaniu przekazywanych informacji. Pytanie testowe, na które poprawnie odpowiedziało 100 % Uczestników dotyczyło funkcji biznesplanu.
- ❖ Najniższą ocenę, Uczestnicy przypisali szkoleniom dotyczącym komunikacji firmy z otoczeniem oraz designu – nowego kapitału firmy.
- ❖ Uczestnicy najwyżej ocenili cały etap szkoleniowy pod względem przydatności szkoleń odnośnie celów Projektu oraz ich wartości merytorycznej.
- ❖ Szkoleniem o największym stopniu trudności - zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn – było szkolenie dotyczące podstaw rachunkowości i księgowości. Szkolenie to również sprawiało najwięcej trudności z przyswajaniem przedstawianego materiału.
- ❖ Szkoleniem o najmniejszym stopniu trudności dla kobiet, było szkolenie dotyczące kreowania wizerunku firmy. Natomiast dla mężczyzn było to szkolenie dotyczące designu – nowego kapitału firmy.
- ❖ Szkoleniem, które mężczyznom sprawiało najmniej trudności z przyswajaniem przedstawianego materiału było szkolenie dotyczące e-biznesu, telemarketingu i Internetu w małej firmie. Natomiast Uczestniczki Projektu najmniej trudności miały z przyswojeniem materiału dotyczącego designu – nowego kapitału firmy.
- ❖ Prowadzone szkolenia były trudniejsze i sprawiały więcej trudności z przyswajaniem przekazywanej wiedzy Uczestniczkom Projektu.
- ❖ Wyjątkiem są tylko dwa szkolenia. Dotyczyły one kreowania wizerunku firmy oraz designu – nowego kapitału firmy.