



Marta Lenart
Emilia Sumińska

RAPORT EWALUACYJNY

*z realizacji szkoleń w ramach projektu **Specjalistyczne szkolenia z zakresu praktycznych aspektów uczestnictwa polskiej administracji rządowej w procesie decyzyjnym Unii Europejskiej***

Spis treści:

1. Wstęp	2
2. Program szkoleniowy	2
3. Seminarium	3
4. Rezultaty szkolenia.....	4
5. Dostosowanie szkolenia do potrzeb zawodowych	7
6. Wymiana opinii w trakcie szkolenia	8
7. Platforma internetowa.....	8
8. Ocena strony organizacyjnej szkolenia	9
9. Ocena wykładowców i ekspertów	11
10. Uwagi ogólne.....	12
11. Odpowiedzi udzielane w pytaniach otwartych	13
12. Opinie wykładowców.....	14
13. Wnioski.....	15

1. Wstęp

Uczestnicy szkoleń realizowanych w ramach „Specjalistycznego szkolenia z zakresu praktycznych aspektów uczestnictwa polskiej administracji rządowej w procesie decyzyjnym Unii Europejskiej” proszeni byli o wypełnienie ankiet ewaluacyjnych (wzory ankiet dla wszystkich trzech modułów szkoleniowych stanowią załącznik nr 1 do raportu). Celem ankiety było zarówno zebranie opinii odnośnie zakresu merytorycznego i organizacji szkolenia, jak i samoocena wzrostu kompetencji uczestników szkolenia.

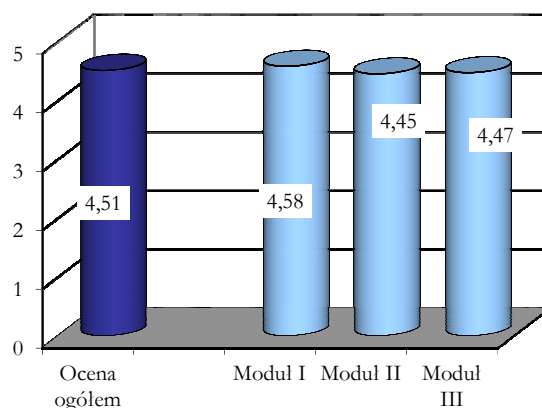
Ogółem, wypełnione ankiety przekazało ok. 80% uczestników szkoleń, niemniej, nie wszystkie ankiety zostały wypełnione w sposób kompletny. Ponadto, część pytań sformułowana była odmiennie dla poszczególnych modułów. Stąd też, liczba obserwacji branych pod uwagę jest wskazana odrębnie przy poszczególnych analizach.

Należy również zauważyć, że zajęcia w ramach Modułu I i II były skierowane do tych samych osób. W związku z powyższym, niektórzy z uczestników wypełniali 2 ankiety – niemniej oceny zajęć w ramach różnych modułów uznano za niezależne. Ponadto, przy każdym zagadnieniu podano dane również w podziale na poszczególne moduły.

2. Program szkoleniowy

Średnia ocena programu szkoleniowego (na pięciostopniowej skali¹) wyniosła 4,51. Różnice pomiędzy ocenami w poszczególnym modułach są niewielkie – nieznacznie wyżej program ocenili uczestnicy zajęć w ramach modułu I (por. wykres 1).

Wykres 1: Ogólna ocena programu szkoleniowego (N=1402)

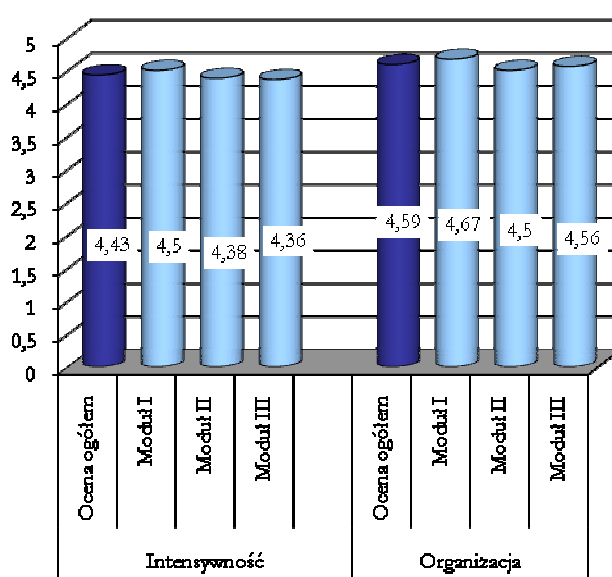


¹ Gdzie: 1 = bardzo słabo, 2 = słabo, 3 = dostatecznie, 4 = dobrze, 5 = bardzo dobrze.

Uczestników szkolenia poproszono również o ocenę intensywności programu szkoleniowego oraz jakości jego realizacji przez wykładowców prowadzących zajęcia. Także w tym wypadku, oceny wystawione w ankietach ewaluacyjnych były bardzo wysokie (Wykres 2).

Jako nieznacznie niższe można jedynie wskazać opinie dotyczące intensywności programu szkoleniowego w ramach modułu II i III. Na podstawie odpowiedzi udzielanych w ramach pytań otwartych, można przypuszczać, że przyczyną był zróżnicowany poziom uczestników, zakłócający odbiór materiału omawianego przez wykonawcę, przy czym w ramach modułu II uczestnicy podkreślali przede wszystkim zróżnicowanie pod względem doświadczenia w zakresie prowadzenia negocjacji, natomiast w ramach modułu III – pod względem kompetencji językowych.

Wykres 2: Ocena szkolenia - cd. (N=1401)



Należy zwrócić uwagę na niewielką liczbę odpowiedzi negatywnych. Przykładowo, w przypadku ogólnej opinii o programie szkoleniowym ocenę najniższą wystawiła zaledwie jedna osoba, natomiast w przypadku oceny intensywności czy programu szkoleniowego – nie było negatywnych ocen. Najczęstszą oceną była „bardzo dobra” (wybierało ją, w zależności od omawianego aspektu programu, od 55% do 66% odpowiadających) lub dobra (od 27% do 36%).

Różnice między odpowiedziami udzielanymi przez kobiety i mężczyzn we wszystkich powyższych pytaniach nie przekraczały 0,05 punktu.

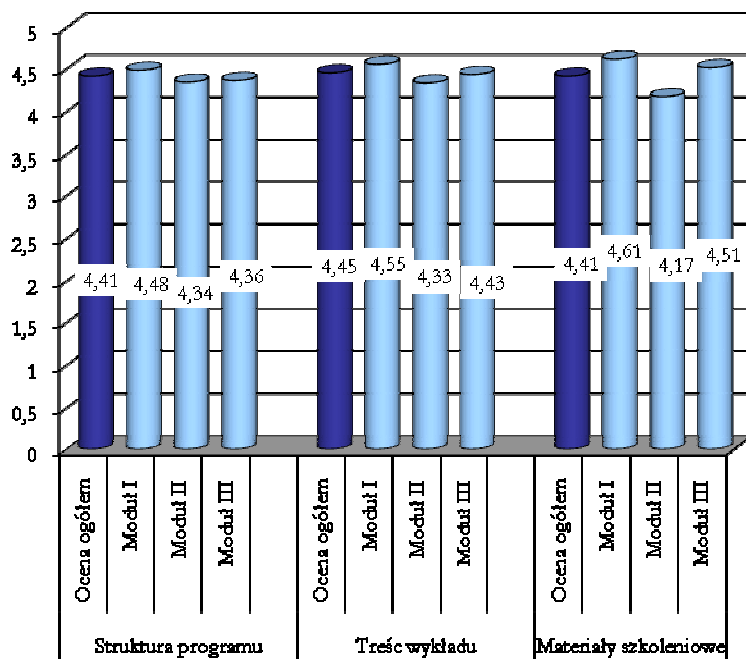
3. Seminarium

W kolejnym bloku pytań uczestników szkoleń poproszono o ocenę seminarium, w którym uczestniczyli pod kątem struktury programu, treści wykładów i jakości materiałów szkoleniowych.

Wysokość ocen zbliżona była do prezentowanej wyżej ogólnej oceny programu szkoleniowego. Najwyższej oceniano seminarium zorganizowane w ramach modułu I,

natomiast najniżej – w ramach modułu II, co wiąże się z ogólnie nieco niższą oceną programu tego modułu (Wykres 3).

Wykres 3: Ocena seminarium (N=1384)



Niemniej, w każdej sytuacji średnia ocen przekracza 4 punkty na 5 możliwych, co oznacza znaczącą przewagę ocen dobrych i bardzo dobrych. Najczęściej wystawianą oceną była „bardzo dobra” (wybierało ją, w zależności od omawianego aspektu seminarium, od 50% do 55% odpowiadających) lub dobra (od 30% do 38%). Oceny słabe i bardzo słabe także w tym przypadku wystawiła nieznaczna część oceniających: maksymalnie 3 osoby w przypadku ocen bardzo słabych i nie więcej niż 24 osoby w przypadku ocen słabych, co stanowi mniej niż 2 % osób udzielających odpowiedzi).

Różnice między odpowiedziami udzielanymi przez kobiety i mężczyzn pozostawały na zbliżonym poziomie jak w przypadku ocen programu szkoleniowego, nie przekraczając 0,06 punktu.

4. Rezultaty szkolenia

Kluczowym elementem ankiety ewaluacyjnej była samoocena wzrostu kompetencji w obszarach określonych we wniosku o dofinansowanie jako rezultaty miękkie projektu, tj.:

- wiedza i umiejętności z zakresu przewodzenia grupom roboczym Rady UE²
- wiedza i umiejętności z zakresu technik negocjacyjnych oraz kompetencji interpersonalnych³
- wiedza i umiejętności z zakresu efektywnego wypełniania zadań wynikających z udziału w procesie decyzyjnym UE⁴

² Dla uczestników zajęć w ramach modułów I i III, przy czym w przypadku modułu III pytano o nabycie nowej wiedzy i umiejętności w zakresie obowiązków związanych z organizacją spotkań podczas prezydencji, ze względu na wagę tych kompetencji dla przygotowania i organizacji posiedzeń grup roboczych Rady UE.

³ Dla uczestników zajęć w ramach modułu II.

⁴ Dla uczestników zajęć w ramach modułów I i III.

- kompetencje językowe (w zakresie biegłości w posługiwaniu się językiem angielskim)⁵.

Stopień realizacji wszystkich wyżej wskazanych rezultatów w zakresie kompetencji bezpośrednio związanych z tematem szkolenia należy określić jako bardzo wysoki – w każdym przypadku więcej niż 90% odpowiadających zadeklarowało wzmocnienie swojej wiedzy i umiejętności (por. wykresy 4-6).

Analiza w podziale na poszczególne moduły wskazuje, iż w przypadku rezultatów dotyczących modułów I i III, odsetek odpowiedzi twierdzących uczestników zajęć z modułu III jest nieco niższy niż w przypadku uczestników modułu I (wykresy 4 i 6). Różnica ta może być częściowo wyjaśniona omówioną w dalszej części rozbieżnością między oczekiwaniami uczestników szkoleń a zakresem doświadczeń zawodowych wykładowców.

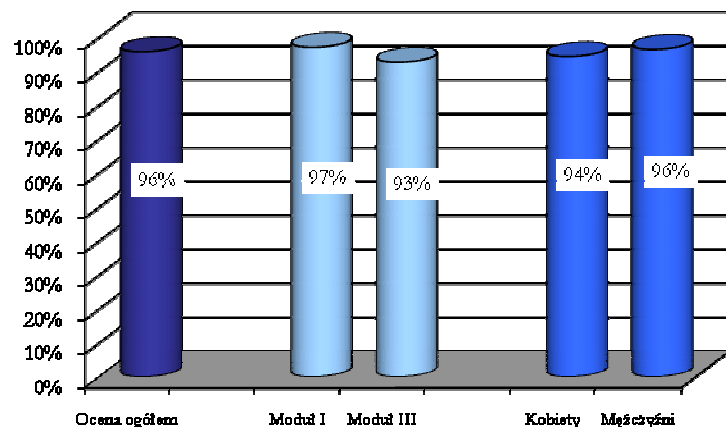
Natomiast odmiennie kształtuje się sytuacja w przypadku oceny przez respondentów wpływu udziału w szkoleniu na poprawę ich kompetencji językowych (Wykres 7). Zadeklarowało ją 74% ogółu odpowiadających na to pytanie, co jest wartością znacznie niższą niż osiągnięta w poprzednich obszarach. W podziale na poszczególne moduły, najslabsze oceny wskazano w przypadku modułu I.

W przypadku przedmiotowego pytania część respondentów zamieszczała odręczne adnotacje, wskazujące, że na ich poziomie biegłości w języku angielskim, bądź to nie potrzebują ich podwyższenia, bądź też udział w kilkudniowym szkoleniu nie jest w stanie znacząco ich zmienić. Należy zgodzić się z obserwacją, że przy wysokim stopniu znajomości języka obcego, w celu jego znaczącego podwyższenia niezbędne jest podjęcie bardziej intensywnych działań niż udział w anglojęzycznym szkoleniu.

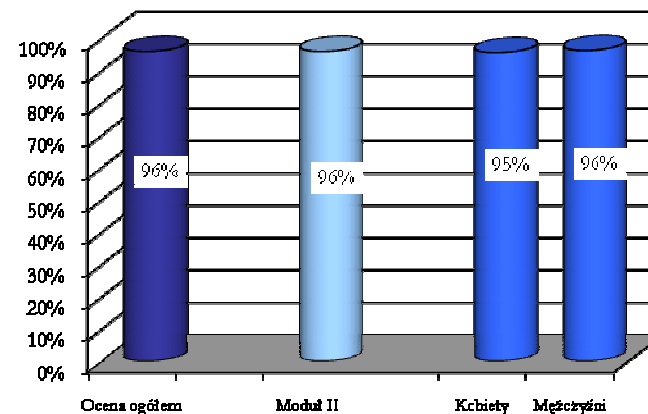
Różnice między oceną wpływu szkoleń na kompetencje w omawianych obszarach między kobietami a mężczyznami nie są znaczące. Mężczyźni nieco częściej niż kobiety stwierdzają wpływ szkolenia na nabycie nowej wiedzy i umiejętności. Największa różnica występuje w przypadku efektywnego wypełniania zadań wynikających z udziału w procesie decyzyjnym UE (6 punktów procentowych) niemniej, także w tej sytuacji płeć nie koreluje w sposób istotny z odpowiedziami udzielanymi przez respondentów.

⁵ Dla uczestników zajęć w ramach wszystkich trzech modułów.

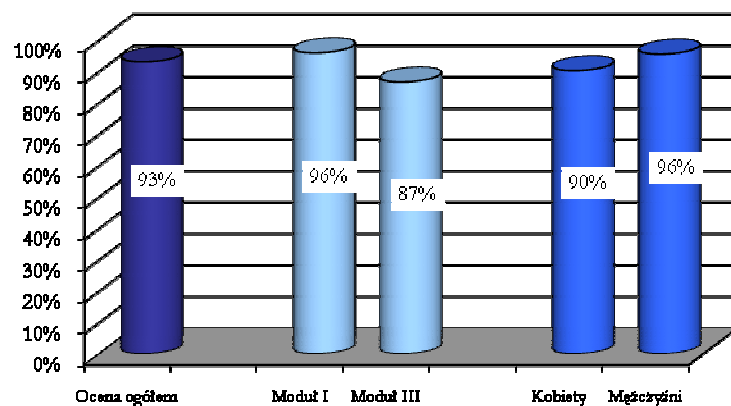
Wykres 4: Nabycie wiedzy i umiejętności w zakresie przewodnictwa grupom roboczym UE (N=738)



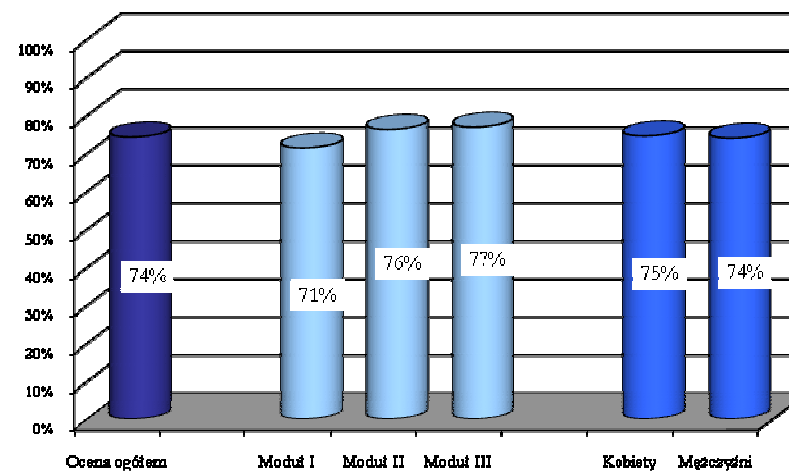
Wykres 5: Nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu technik negocjacyjnych oraz umiejętności interpersonalnych (N=501)



Wykres 6: Poszerzenie wiedzy i umiejętności z zakresu efektywnego wypełniania zadań wynikających z udziału w procesie decyzyjnym UE (N=715)



Wykres 7: Poprawa kompetencji językowych (N=957)



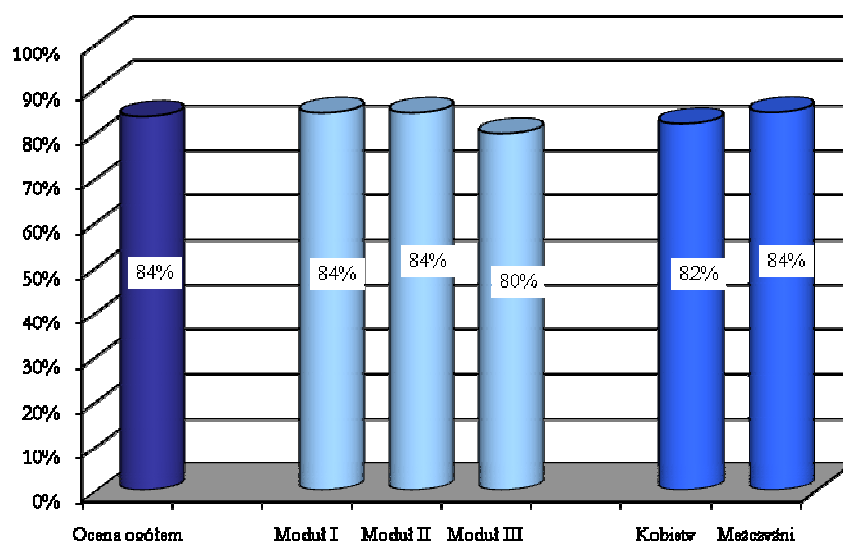
5. Dostosowanie szkolenia do potrzeb zawodowych

Uczestników zajęć poproszono o określenie, czy szkolenie było w wystarczający sposób dostosowane do ich potrzeb zawodowych. Odsetek odpowiedzi twierdzących na to pytanie jest nieco niższy niż w przypadku deklaracji dotyczących podwyższenia kompetencji merytorycznych. Ogółem, na dostosowanie do potrzeb zawodowych wskazało 84% respondentów – przy czym najmniej odpowiedzi twierdzących było w przypadku uczestników modułu III (Wykres 8).

Oceniając powyższy wynik należy uwzględnić fakt, iż omawiane pytanie dotyczy nie tylko efektów szkolenia, lecz także zakresu obowiązków zawodowych danej osoby. Celem szkolenia było wzmocnienie kompetencji niezbędnych do realizacji zadań związanych z członkostwem Polski w Unii Europejskiej, a w szczególności z objęciem roli przewodniej w Radzie UE. Tym samym, jeżeli dany uczestnik nie był w pełni świadomy swoich obowiązków związanych z tym zadaniem, bądź też uczestnictwo w korpusie prezydencji stanowiło jedynie część jego obowiązków zawodowych, wzrastało prawdopodobieństwo, iż niżej oceni on dostosowanie szkolenia do jego potrzeb zawodowych. Nie kwestionuje to jednak zgodności szkolenia ze stawianymi przed nim celami.

W przypadku uczestników zajęć w ramach modułu III, wykładowcy zwracali uwagę na pewną rozbieżność między doświadczeniami wykładowców (byli to dyplomaci i urzędnicy wyższego szczebla), a potrzebami deklarowanymi przez uczestników szkoleń, którzy oczekiwali przede wszystkim omówienia kwestii praktycznych i organizacyjnych. Ponadto, wykładowcy zagraniczni nie dysponowali wiedzą w zakresie szczegółowych rozwiązań organizacyjnych przyjmowanych w polskich resortach. W tym zakresie podjęto zatem środki zaradcze, poprzez delegowanie ekspertów z Ministerstwa Spraw Zagranicznych, którzy uzupełniali zajęcia w zakresie logistycznym przygotowań do polskiej prezydencji oraz o PR.

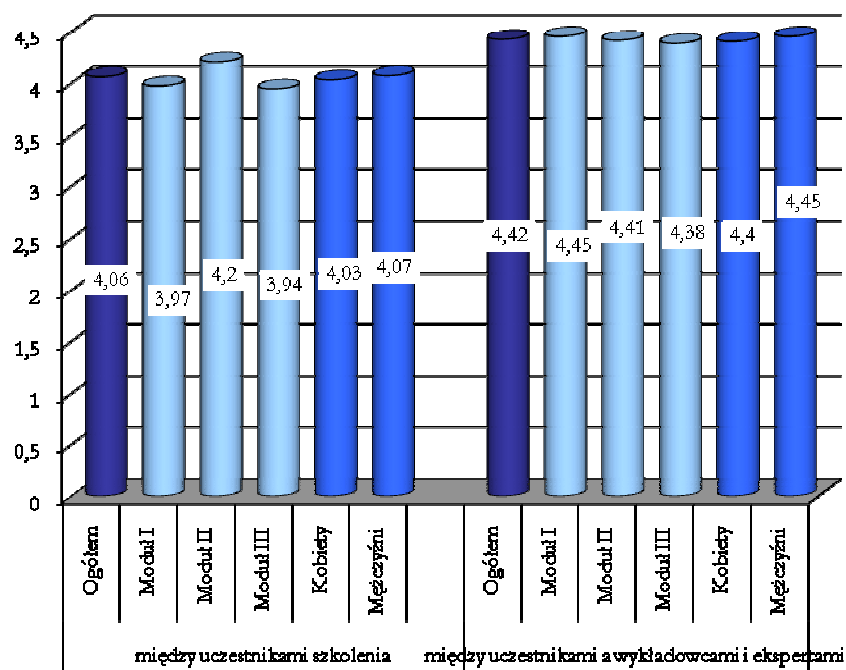
Wykres 8: Czy przekazywane informacje były w sposób wystarczająco dostosowane do potrzeb zawodowych uczestników? (N=1055)



6. Wymiana opinii w trakcie szkolenia

Wartość dodaną szkolenia stanowiła niesformalizowana wymiana opinii zarówno między uczestnikami szkolenia, jak i między nimi a wykładowcami i ekspertami. W ankietach ewaluacyjnych poproszono odpowiadających o ocenę także i tego aspektu szkolenia.

Wykres 9: Ocena wymiany opinii (N=1299)



Ze względu na zróżnicowany poziom doświadczeń pomiędzy uczestnikami danego seminarium, za szczególnie istotną należy uznać wzajemną wymianę informacji między nimi. Dotyczy to zwłaszcza szkoleń w obszarach związanych z realizacją zadań złożonych, nietypowych, wymagających specyficznych kompetencji i umiejętności oraz niestandardowych ścieżek postępowania.

Jak ilustruje wykres 9, ocena tego aspektu szkolenia, choć wysoka, była jednak nieco niższa niż w przypadku innych zagadnień. Uwzględniając fakt, iż oceny szkoleń były generalnie bardzo wysokie, można zauważyć, iż część uczestników odczuwała pewien niedosyt w tym obszarze. W związku z powyższym, projektując szkolenia o zbliżonym profilu, warto podjąć próbę wzmocnienia tego elementu oddziaływania zajęć.

7. Platforma internetowa

Uczestnikom szkoleń udostępniono platformę internetową, z której mogli przed rozpoczęciem szkolenia pobierać wszystkie związane z nim materiały, zarówno merytoryczne, jak i dotyczące strony organizacyjnej szkolenia.

Zgodnie z informacjami udzielanymi w ankietach ewaluacyjnych, przed rozpoczęciem szkolenia skorzystało z niej 42% uczestników szkoleń, przy czym dla znacznej większości z nich były to wizyty sporadyczne. Jedynie niespełna 5% uczestników zadeklarowało, że korzystało z platformy „często”.

Ocenę poszczególnych aspektów funkcjonowania platformy (użyteczność, zawartość i styl jej prezentacji) przedstawia wykres 10. Także ten element szkolenia oceniano bardzo wysoko – we wszystkich obszarach uśrednione oceny przekraczały 4 punkty na 5 możliwych.

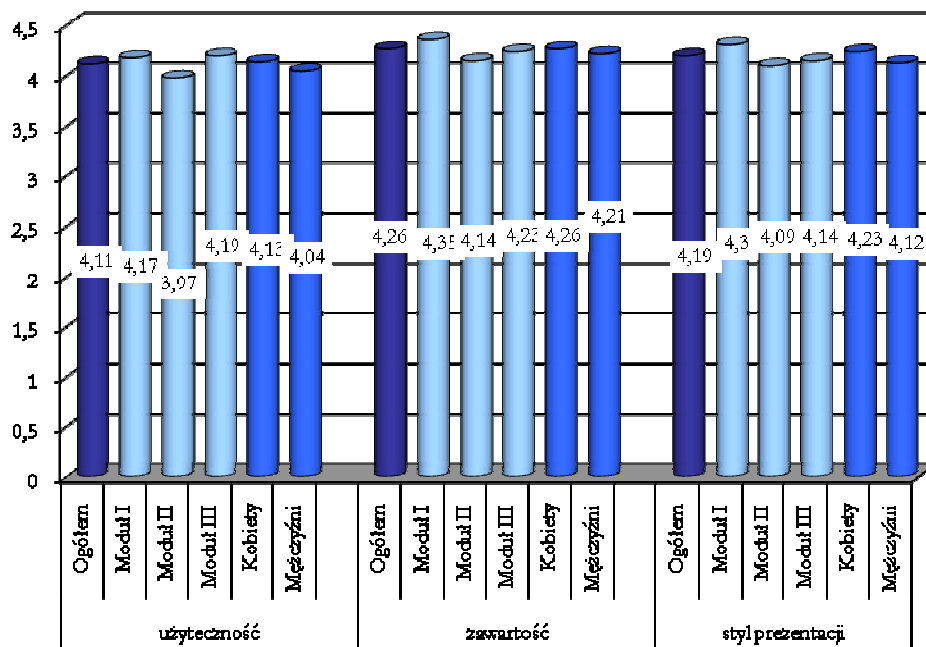
Relatywnie najniżej platformę – na wszystkich obszarach - oceniali uczestnicy modułu II. Częściowo może być to spowodowane specyficznym charakterem zajęć w ramach tego modułu (znaczą ich część stanowiły symulacje negocjacji – zajęcia interaktywne, wymagające współdziałania całej grupy), który wyznaczając specyficzny charakter materiałów szkoleniowych, utrudniał samodzielne zapoznawanie się z prezentowanym w nich materiałem.

Ponadto, poszczególne aspekty platformy zawsze wyżej oceniali kobiety niż mężczyźni.

Natomiast w pytaniach otwartych często pojawiała się informacja, że materiały szkoleniowe były zbyt obszerne i uczestnicy mieli za mało czasu na zapoznanie się z nimi, a prezentacje używane przez prowadzących w trakcie zajęć powinny być od razu dostępne dla uczestników szkolenia i bardziej szczegółowe.

W związku z powyższym, można stwierdzić iż organizacja platformy internetowej dla uczestników szkoleń jest rozwiązaniem wartym stosowania i propagowania. Wskazane byłoby również podjęcie działań mających na celu zwiększenie odsetka uczestników korzystających z niej przed rozpoczęciem szkolenia, jak np. odpowiednio wczesne przekazanie haseł dostępu, poinformowanie uczestników o dostępnych w niej materiałach, a nawet zamieszczanie na niech prezentacji wykładowców.

Wykres 10: Ocena platformy internetowej (N=561)

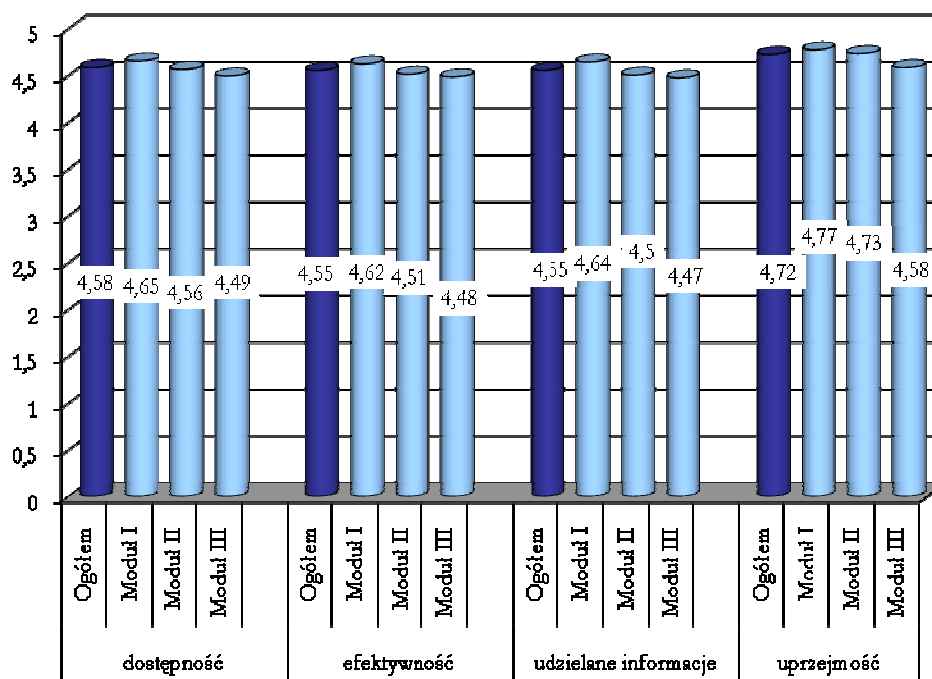


8. Ocena strony organizacyjnej szkolenia

Obok zagadnień merytorycznych, uczestników szkolenia poproszono również o opinie dotyczące organizacyjnej strony szkolenia, tj. zarówno jakości obsługi przez zespół organizacyjny, jak i infrastruktury ośrodka szkoleniowego.

Należy podkreślić wysokie oceny zespołu organizacyjnego zapewnionego przez wykonawcę zadania, zwłaszcza pod względem uprzejmości i przyjaznego podejścia do uczestników szkoleń (Wykres 11). Potwierdzały to również odrębne adnotacje na ankietach, świadczące o bardzo pozytywnych opiniach uczestników w tym zakresie.

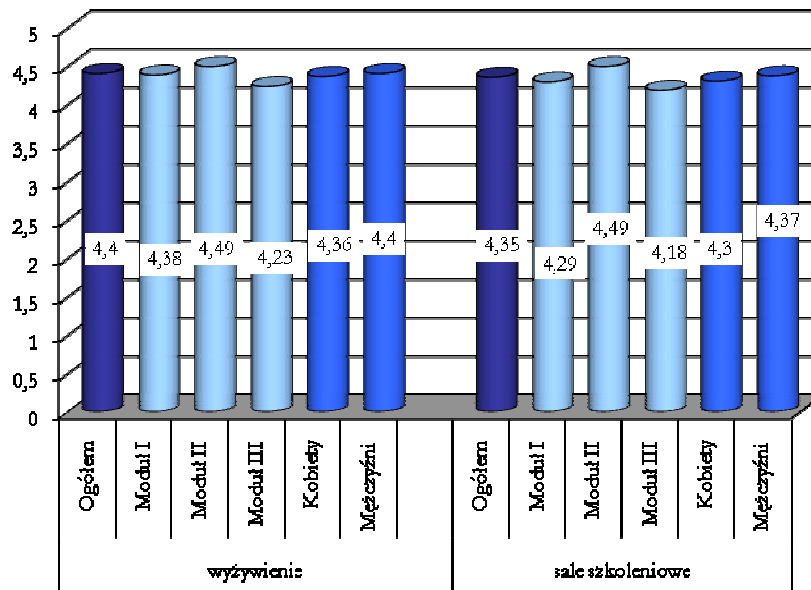
Wykres 11: Ocena zespołu organizacyjnego (N=1237)



Infrastrukturę ośrodka szkoleniowego oceniano pod kątem cateringu i sal szkoleniowych. Choć był to temat dość często poruszany w pytaniach otwartych (część osób zgłaszała zastrzeżenia do temperatury w salach szkoleniowych czy do oferowanego cateringu), to jednak zdecydowanie dominowały odpowiedzi pozytywne. W przypadku sal szkoleniowych, oceny „dobre” i „bardzo dobre” stanowiły 86,6% odpowiedzi, natomiast w przypadku wyżywienia – 88%.

Jak przedstawiono na wykresie 12, uśrednione oceny obu omawianych elementów usługi zapewnionej przez ośrodek szkoleniowy, zarówno ogółem, jak i w podziale na poszczególne moduły czy płęć, uzyskały więcej niż 4 punkty na 5 możliwych.

Wykres 12: Ocena infrastruktury ośrodka szkoleniowego (N=1270)



9. Ocena wykładowców i ekspertów

Ważny element ankiety ewaluacyjnej stanowiła ocena wykładowców i ekspertów prowadzących dane szkolenie.

W przypadku wykładowców, dotyczące ich opinie uczestników szkoleń zbierano na 4 wymiarach:

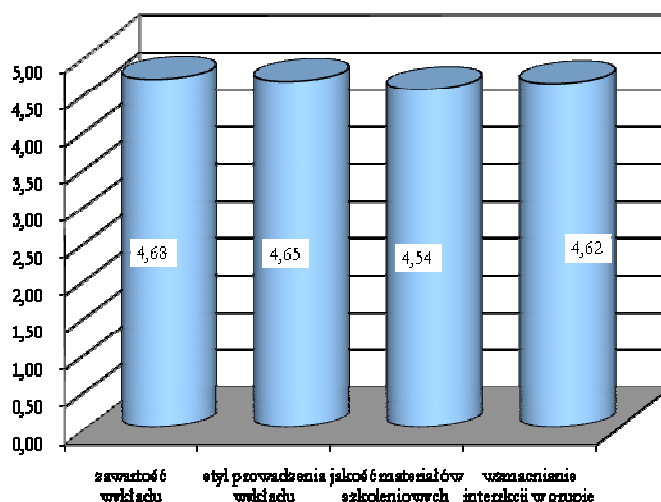
- zawartości merytorycznej przeprowadzonego wykładu
- stylu jego przeprowadzenia
- jakości materiałów szkoleniowych
- umiejętności wzmacniania interakcji w grupie.

Szczegółowe informacje dotyczące wyników uzyskanych przez poszczególnych wykładowców przedstawiono w załączniku nr 2, natomiast na wykresie 12 zaprezentowano uśrednione wyniki ocen wszystkich wykładowców (każdą sesję prowadziło 2 wykładowców, stąd też dane uwzględniają zazwyczaj dwie oceny wystawione przez jedną osobę dwóm różnym prowadzącym).

Ogółem, oceny przyznawane wykładowcom były bardzo wysokie – ich średnie we wszystkich analizowanych obszarach przekraczają 4,5 punktu na 5 możliwych. Należy podkreślić, iż na 2722 oceny wystawione wykładowcom przez uczestników szkoleń, oceny negatywne (słabe i bardzo słabe) stanowiły

- 0,88% w przypadku opinii dotyczących zawartości merytorycznej przeprowadzonego wykładu (łącznie 24 oceny)
- 1,36% w przypadku opinii dotyczących stylu jego przeprowadzenia (łącznie 37 ocen)
- 1,58% w przypadku opinii dotyczących jakości materiałów szkoleniowych (łącznie 43 oceny)
- 1,43% w przypadku opinii dotyczących umiejętności wzmacniania interakcji w grupie (łącznie 39 ocen).

Wykres 13: Ogólna ocena wykładowcy (N=2722)



W przypadku eksperta, pozostano wyłącznie przy ogólnej jego ocenie. Średnia ocena wystawiana ekspertom przez wszystkich uczestników wynosi 3,94. Szczegółowe informacje dotyczące ocen wystawionym poszczególnym ekspertom znajdują się w załączniku 2 do raportu.

10. Uwagi ogólne

Należy podkreślić, iż odpowiedzi udzielane przez uczestników szkoleń na poszczególne pytania ankiety były wzajemnie mocno skorelowane. Oznacza to, że oceny danej osoby nie były można zróżnicowane w zależności od zakresu danego pytania. Upraszczając, można stwierdzić że pozytywna – bądź negatywna – opinia uczestników na temat szkolenia rzutowała na wszystkie ich odpowiedzi.

Korelacje najwyższe ($r > 0,4$, poziom istotności 0,01) występują pomiędzy odpowiedziami na pytania dotyczące oceny programu szkolenia i seminarium, opinii na temat wykładowców i zespołu organizacyjnego. Tym samym, jak wskazano na zawartych wyżej wykresach, wysokość ocen w tych pytaniach była bardzo zbliżona, a zróżnicowanie w poszczególnych ich aspektach – niewielkie.

Jako odrębne bloki tematyczne odpowiadający traktowali ocenę platformy internetowej i infrastruktury ośrodka szkoleniowego (są one również skorelowane z pozostałymi odpowiedziami, ale na niższym poziomie, $r < 0,4$, poziom istotności 0,01 lub 0,05).

Ponadto, co szczególnie istotne, taki odrębny blok stanowiły również odpowiedzi na pytania dotyczące rezultatów szkolenia (w zasadniczej większości przypadków $r < 0,3$, poziom istotności 0,01 lub 0,05 lub brak istotnej korelacji). Oznacza to, że pytania te uczestnicy szkoleń poddawali odrębnej refleksji, w pewnym tylko stopniu kierując się ogólnym wrażeniem szkolenia.

Płeć nie była zmienną w sposób istotny wpływającą na odpowiedzi udzielane przez uczestników szkoleń. Jedynie w przypadku dwóch pytań stwierdzono istotne, choć słabe zależności, tj.:

- w przypadku rezultatu dotyczącego wzmocnienia wiedzy i umiejętności dotyczących efektywnego wypełniania obowiązków w ramach procesu decyzyjnego UE, kobiety nieco bardziej niż mężczyźni były skłonne do stwierdzenia, że udział w szkoleniu przyczynił się do ich wzmocnienia ($r=0,1$, poziom istotności 0,05)
- w przypadku oceny uprzejmości zespołu organizacyjnego kobiety były nieco bardziej skłonne niż mężczyźni do wystawiania wysokich ocen ($r=0,08$, poziom istotności 0,05).

11. Odpowiedzi udzielane w pytaniach otwartych

Nie wszyscy uczestnicy szkolenia odpowiadali na pytania otwarte, jednakże z informacji które znalazły się w pełnych ankietach wylania się bardzo pozytywny obraz i zadowolenie uczestników szkolenia. Uczestnicy szkoleń najbardziej cenili sobie praktyczną stronę szkolenia: symulacje i ćwiczenia odzwierciedlające prace prowadzone w ramach grup roboczych oraz negocjacje. Oczywiście znajdują się także odpowiedzi o charakterze negatywnym, ale jest ich niewiele.

Dla uczestników szkolenia w module I, który obejmował przewodniczenie w grupach roboczych, bardzo pożyteczne były ćwiczenia symulacyjne, w trakcie których każdy z uczestników mógł wcielić się w rolę przewodniczącego oraz delegatów państw członkowskich i wziąć udział w symulowanym posiedzeniu grupy roboczej. Dodatkowo wśród często powtarzających się odpowiedzi były także: przybliżenie roli Parlamentu Europejskiego, Komisji Europejskiej oraz Sekretariatu Generalnego Rady UE; a także praktyczne rady udzielane przez wykładowców, którzy na podstawie swojego wieloletniego doświadczenia przy organizacji poprzednich prezydencji przekazali uczestnikom szkolenia praktyczne uwagi.

Poproszeni o określenie, o jakie aspekty można uzupełnić szkolenie, uczestnicy zajęć w ramach modułu I wskazywali np. na film przedstawiający posiedzenie grupy roboczej Rady UE; aspekt negocjacyjny oraz radzenie sobie z kryzysem i delegacjami państw członkowskich. Dla niektórych uczestników informacje przekazane przez prowadzących były niewystarczające i chcieliby je otrzymać w bardziej pogłębiony sposób (np. proces decyzyjny, wymiar parlamentarny, rola delegata krajowego). Dodatkowo pojawiały się postulaty o zwiększenie liczby ćwiczeń praktycznych.

Z analizy ankiet modułu II wynika, że uczestnicy najbardziej cenili sobie symulacje oraz nagrywanie negocjacji przez wykładowców i późniejsze ich omówienie (korekta popełnianych błędów; omówienie zachowań uczestników w trakcie ćwiczeń). Także w tym module za ważne uznano praktyczne rady udzielane przez wykładowców: czy to przyszłym przewodniczącym czy też delegatom.

Uczestnikom zabrakło w szkoleniu informacji o zarządzaniu kryzysowym oraz krótkiego filmu przedstawiającego prawdziwe negocjacje. Wartością dodaną byłyby także informacje o mowie ciała w negocjacjach oraz metody redukcji stresu. Co ciekawe, w ankietach znalazły się opinie, że uczestnicy chcieliby pojechać do Brukseli na wizytę studyjną.

Według uczestników w module II zabrakło im bardziej szczegółowych wyjaśnień co do podejmowanych w negocjacjach kroków, a materiały szkoleniowe były zbyt obszerne, dla niektórych za trudne do zrozumienia. Niektórym z uczestników przeszkadzało, że w grupach jednocześnie były osoby z doświadczeniem w negocjacjach, którym ćwiczenia

i polecenia wykładowców nie sprawiały problemu, oraz osoby, które pierwszy raz brały udział w takim szkoleniu.

Moduł III dotyczący organizacji prezydencji w kraju, skierowany był do koordynatorów organizacyjnych urzędów i ministerstw, czyli osób które w kraju będą zajmować się przygotowaniem grup roboczych i przepływem dokumentów. Według uczestników szkolenia najbardziej pożytecznym jego elementem była część poświęcona planowaniu organizacji spotkań nieformalnych oraz zarządzanie kryzysowe. Także w tym module wysoko oceniono praktyczne rady udzielane przez doświadczonych wykładowców prowadzących szkolenie. Podział uczestników na mniejsze grupy i podsumowanie pracy w grupach, oraz możliwość zapoznania się z przygotowaniem do prezydencji w innych urzędach, a także wymiana informacji i opinii zostały wysoko ocenione przez uczestników szkolenia. Wśród udzielonych odpowiedzi wymienić również należy: strategię PR oraz publiczny odbiór prezydencji; odniesienia do poprzednich prezydencji; planowanie strategiczne i koordynację.

Uczestnicy modułu III uzupełniliby szkolenie o część poświęconą negocjacom, funkcjonowaniu grup roboczych Rady UE, kwestie organizacji spotkań na wyższym szczeblu. Dodatkowo włączonoby temat koordynacji spotkań na poziomie technicznym; współpracę w ramach państw tria (Polska, Dania, Cypr).

W swoich odpowiedziach na pytanie co należy usprawnić w szkoleniu, uczestnicy pisali, że chcieliby mieć więcej ćwiczeń oraz praktycznych informacji nt. poprzednich prezydencji, szczególnie jak sobie radzono z trudnymi przypadkami. Niektórym uczestnikom przeszkadzało, że grupy szkoleniowe były mieszane – ich uczestnicy pochodzili z różnych ministerstw i urzędów; a także że poziom językowy uczestników nie był wyrównany.

12. Opinie wykładowców

Elementem ewaluacji szkolenia były również opinie przekazywane przez wykładowców, czy to w trakcie spotkań z przedstawicielami KPRM i MSZ, czy też za pośrednictwem raportów kwartalnych składanych przez wykonawcę szkoleń.

Przede wszystkim należy podkreślić bardzo pozytywną opinię wykładowców zarówno o zaangażowaniu i aktywności uczestników, jak i o ich poziomie merytorycznym oraz świadomości zakresu własnych obowiązków związanych z prezydencją.

Jako problem wskazywano pewne zróżnicowanie poziomu wiedzy i doświadczenia uczestników – obok osób doskonale zorientowanych znajdowały się takie, którym brakowało wiedzy instytucjonalnej o funkcjonowaniu mechanizmów UE.

Ponadto, wykładowcy zwracali uwagę, iż część uczestników miała problem z pełnym zaangażowaniem w udział w szkoleniu, przede wszystkim z uwagi na spóźnienia/szybsze wyjścia z zajęć, czy też prowadzenie licznych rozmów służbowych. Jakkolwiek sytuacje te w znacznej mierze wyjaśnione być mogą znacznym obciążeniem uczestników szkoleń obowiązkami służbowymi, to jednak wpływały one negatywnie na płynny tok szkolenia, zwłaszcza w przypadku modułu II, którego znaczna część składała się z ćwiczenia symulacyjnego, wymagającego obecności i zaangażowanie wszystkich członków grupy.

13. Wnioski

Podsumowując rezultaty ankiety ewaluacyjnej należy przede wszystkim podkreślić bardzo wysoką ocenę szkolenia we wszystkich jego aspektach, która świadczy o zadowoleniu uczestników zarówno ze strony merytorycznej jak o organizacyjnej szkolenia. Jednocześnie wysoki odsetek osób uznających, iż udział w szkoleniu przyczynił się do wzmocnienia ich wiedzy i kompetencji, świadczy o osiągnięciu rezultatów projektu.

Niewielkie zróżnicowanie ocen utrudnia wyprowadzenie wniosków z jego ewaluacji, niemniej można zwrócić uwagę na kilka rekomendacji do potencjalnego wdrożenia przy organizacji szkoleń o zbliżonym charakterze:

- warto zwrócić uwagę na wzmocnienie wymiany opinii między uczestnikami szkoleń (np. poprzez odpowiednią konstrukcję programu szkoleniowego)
- platforma internetowa z materiałami szkoleniowymi jest interesującym rozwiązaniem, mogącym zwiększyć zaangażowanie uczestników w szkolenie i trwałość efektów szkolenia, niemniej wymaga odpowiedniego przygotowania i rozpropagowania
- zróżnicowany poziom członków grupy stanowi wyzwanie zarówno dla uczestników, jak i dla wykładowców. Z drugiej jednak strony, tworzenie grup o ujednoczonym poziomie pozbawia grupę efektu synergii, dzięki której kompetencje osób słabszych wzmacniają się również dzięki współuczestnictwie bardziej zaawansowanych osób
- specyficzny problem stanowi kwestia zapewnienia pełnego, niezakłóconego uczestnictwa w szkoleniu. Wymagana jest tu współpraca nie tylko ze strony uczestników szkolenia (punktualność), ale i ich przełożonych. Wskazane byłoby odpowiednie przeorganizowanie czasu pracy np. poprzez zapewnienie sprawnego systemu zastępstw.