



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



Evaluace individuálních systémových projektů podpořených z PO 3 OP VVV-II Část II: Evaluační okruh B – Evaluace projektu MOV

2. PRŮBĚŽNÁ ZPRÁVA

DATUM: 18. ŘÍJEN 2019



Evaluation Advisory
Central Europe

Zpracovatel:

EvaluationAdvisory CE s.r.o.
Palackého tř. 10, 612 00 Brno
IČ: 25342282

Zadavatel:

Česká republika - Ministerstvo školství, mládeže
a tělovýchovy
Karmelitská 529/5
Praha 1 118 12, IČ: 00022985

1 Obsah

1	Obsah.....	2
2	Manažerské shrnutí.....	3
3	Úvod a kontext zprávy.....	7
3.1	Účel zprávy	7
3.2	Cíle a zaměření projektu MOV	7
4	Shrnutí postupu evaluátora od předchozí zprávy a popis postupu pro další období	8
4.1	Zaměření evaluačních aktivit.....	8
4.2	Terénní šetření	8
5	Identifikace řešených EO	10
6	Závěry a doporučení.....	29
7	Zhodnocení zapracování doporučení z předchozí zprávy	33
8	Seznam zdrojů a literatury	34

2 Manažerské shrnutí

Hodnocení evaluačního okruhu B – individuální projekt systémový „Modernizace odborného vzdělávání“ (MOV) je součástí evaluace systémových a koncepčních projektů z výzev PO 3 OP VVV. Předkládaná průběžná zpráva této evaluace vychází z šetření realizovaných zpracovatelem v druhé polovině roku 2019.

Projekt MOV je v poslední třetině své realizace, probíhá od 1. 5. 2017 a je plánován do 30. 4. 2020. Celkový rozpočet projektu je cca 97 mil. Kč.

V rámci této evaluace je zjišťováno, **do jaké míry probíhá řízení a realizace projektu MOV v souladu s projektovou žádostí**. Evaluace se detailněji zaměřila na několik aspektů: soulad realizace klíčových aktivit a zpracování výstupů s naplánovaným harmonogramem a aktuálními potřebami realizace projektu; míra dosahování cílů projektu MOV a očekávaných změn stávajícího stavu; efektivita předávání zkušeností mezi školami a dalšími aktéry; existence rizik ohrožujících realizaci projektu a dosažení cílů; existence bariér úspěšné realizace; průběh evaluační činnosti v projektu. **Realizace klíčových aktivit projektu** probíhá i nadále podle zpracované řídicí dokumentace a stanoveného harmonogramu. V 1. PZ byla odchylka od stanoveného interního harmonogramu cca jeden měsíc, nyní již je plnění aktivit v souladu s interním harmonogramem. Současně probíhá pravidelné monitorování stavu realizace projektu a aktuálních potřeb, kterým je průběh projektu v případě potřeby přizpůsobován. Projekt vstoupil od 1. 5. 2019 do páté etapy - produkční II., v rámci které jsou průběžně dokončovány jednotlivé výstupy a jsou připravovány pro systém hodnocení ze strany externích a interních oponentů.

Fáze realizace projektu neumožňuje prozatím pozorovat **změny stávajícího stavu a dosahování cílů** (většina výstupů má být zpracována k dubnu 2020), nicméně nic nesevčí o tom, že by nemělo dojít k úspěšnému dokončení všech výstupů těchto KA a naplnění jejich cílů a předpokládaných změn. Za účelem diseminace a propagace výstupů projektu mezi pedagogické pracovníky a zajištění využitelnosti výstupů v praxi škol do budoucna (tj. zvýšení míry využitelnosti výstupů vytvořených projektem MOV v praxi středních odborných škol) zvažuje příjemce projektu MOV prodloužení doby realizace o 3 monitorovací období. Prozatím je tato změna předmětem diskuze s řídicím orgánem OP VVV.

Pro zjištění **efektivity předávání zkušeností mezi školami a dalšími aktéry** bylo provedeno několik šetření, a to dotazníkové šetření mezi pedagogickými pracovníky zapojenými do projektu. Z dotazníkového šetření mezi pedagogickými pracovníky vyplývá, že přibližně 81 % respondentů (tj. 102 respondentů) aplikuje získané poznatky do praxe, a to nejčastěji formou zařazení získaných poznatků do výuky a ověřování komplexních úloh v praxi. Dvě třetiny respondentů (tj. 77 respondentů) nad rámec povinností projektu sdílí poznatky získané v rámci spolupráce na projektu MOV s dalšími školami a aktéry. Nejčastěji si je předávají navzájem mezi kolegy ze své školy i z dalších škol. Frekvence předávání je přibližně čtvrtletní, dále pak měsíční a pololetní. Necelých 40 % dotazovaných (tj. 49 respondentů) naopak nesdílí poznatky. Důvodem je zejména nezájem ze strany pedagogů o sdílení, a nebo chybí kontakty na ostatní pedagogy (není zasíťování). Část respondentů uvedla, že je to i z důvodu časového/pracovního vytížení. Na základě zjištění z výše uvedených šetření

je možné konstatovat, že u těch respondentů, kteří poznatky sdílí, dochází k efektivnímu předávání zkušeností mezi školami a dalšími aktéry. Respondenti dále uvedli, že největší bariérou, která může ovlivnit úspěšné zavedení výstupů projektu do praxe, je nízký zájem aktérů (pedagogů, ...). Bariérou je i nízká míra informovanosti o projektu a jeho výstupech či rozdílná vybavenost škol.

Evaluace dále hodnotila rizika ohrožující realizaci projektu a dosažení cílů a bariéry realizace projektu. Na základě realizovaných šetření nejsou identifikována žádná rizika, která by ohrozila realizaci projektu a dosažení cílů. I nadále (jak již bylo uvedeno v 1. PZ) je však vnímána komplikace v podobě nenávaznosti na revize a RVP. **V oblasti bariér**, které jsou v rámci této evaluační zprávy vnímány jako překážky vzniklé při realizaci projektu, byly příjemcem identifikovány dvě. První z nich se týkala administrativní náročnosti projektu, uvedené již v rámci 1. PZ. Nově byla uvedena bariéra týkající se fúze NIDV a NÚV. Příjemce uvedl, že projekt MOV je v takové fázi rozpracovanosti, že probíhající transformace nepředstavuje zásadní riziko pro realizaci projektu a dosažení jeho cílů, nicméně vytváří závažné bariéry pro plynulou realizaci projektu vzniklé z nejistoty budoucího fungování nové organizace a nově stanovovaných procesů.

Posledním aspektem, který byl hodnocen z hlediska řízení a realizace projektu, byla **evaluační činnost realizovaná v rámci projektu**. Evaluátor hodnotí rozsah, úroveň i kvalitu dosavadní realizace KA 9 Evaluace za dostatečnou a kvalitní. Současně evaluátor usuzuje, že příjemce při realizaci evaluačních aktivit splňuje etický kodex evaluátora a dodržuje formální standardy evaluace.

V rámci evaluace byla dále hodnocena **znalost, užitečnost a využívanost Národní soustavy kvalifikací (NSK)** u potenciálních uživatelů, a to primárně ve vztahu k využívanosti NSK pro koncepci školních kurikulárních dokumentů. Zjišťována byla znalost NSK, její využívání a užitečnost a bariéry jejího využívání, a to jak u cílové skupiny pedagogických pracovníků zapojených do projektu, tak u zaměstnavatelů zapojených do projektu, organizací působících ve vzdělávání, výzkumu a poradenství zapojených do projektu a zástupců Úřadu práce ČR, personálních agentur a u skupiny uchazečů o zaměstnání. Z výsledků šetření mezi pedagogickými pracovníky vyplynulo, že více než třetina, tj. 39 respondentů využívá Národní soustavu kvalifikací (NSK) a je pro ni užitečná. Přibližně 29 %, tj. 37 respondentů využívá NSK a vnímá ji za spíše užitečnou. NSK využívají zejména v rámci dalšího vzdělávání (vzdělávání dospělých) / při realizaci rekvalifikačních kurzů, dále pak při úpravě ŠVP a sestavování výuky. Část respondentů uvedla, že NSK využívá při zjišťování kompetencí absolventů oborů / porovnání kvalifikačních kompetencí mezi NSK a obory vzdělávání; dále při tvorbě modulů. Užitečnost NSK vnímají respondenti také v tom, že získají přehledné informace o oborech a kvalifikacích. NSK nevyužívá více než třetina dotazovaných, tj. 42 respondentů, z toho cca 13 % (17 respondentů) ji považuje za užitečnou. Důvodem, proč NSK respondenti nevyužívají, je zejména neznalost samotného NSK (tj. že NSK existuje), dále pak nebyla potřeba jejího využití. Slabým místem NSK, které brání jejímu širšímu využívání, je dle respondentů zejména nízká informovanost – široké veřejnosti, pedagogů, zaměstnavatelů. Překážkou jsou i nevhodně koncipované požadavky a neúplnost NSK. Nedostatek NSK je spatřován i ve velké administrativní náročnosti pro školy – spočívající např. v získání akreditace pro vzdělávání dle NSK, dále pak ve finanční náročnosti pro zájemce získání kvalifikace – tj. cena kurzů.

Dále byly aspekty NSK zjišťovány u zástupců zaměstnavatelů a zástupců organizací působících ve výzkumu, vzdělávání a poradenství (VVP) zapojených do projektu. Dvě třetiny dotazovaných zaměstnavatelů (tj. 12 respondentů) a 67 % zástupců organizací ve vzdělávání, výzkumu a poradenství (tj. 43 organizací) zná NSK. Přibližně třetina dotazovaných z obou cílových skupin (tj. 6

respondentů z řad zaměstnavatelů, 18 respondentů z řad VVP) nevyužívá NSK a není pro ně užitečná, stejně tak i přibližně 15 %, tj. 10 organizací nevyužívá NSK, ale domnívá se, že by pro ně byla užitečná. Necelá polovina zástupců organizací VVP, tj. 30 organizací využívá NSK a vnímají jako užitečnou či spíše užitečnou, z řad zaměstnavatelů se jedná o 40 %, tj. 8 zaměstnavatelů. NSK je využívána zejména v rámci realizace celoživotního vzdělávání, dále pak jako zdroj informací a při zjišťování požadavků na jednotlivé kvalifikace. Přibližně třetina z obou cílových skupin se domnívá, že NSK není široce využívána potenciálními uživateli. Slabinou NSK, která brání v jejím širším využívání, je dle jejich názorů zejména nízká informovanost NSK, tj. její neznalost mezi potenciálními uživateli. Za překážku byl označen i nízký zájem ze strany zaměstnavatelů – nepožadují kvalifikace od uchazečů o zaměstnání.

Dále byly aspekty NSK zjišťovány u zástupců Úřadu práce ČR, personálních agentur a uchazečů o zaměstnání. Nejvyšší znalost NSK, resp. 100 % byla vykázána u respondentů z řad personálních agentur (7 respondentů). Obdobně tomu bylo i u respondentů z ÚP ČR, kde NSK neznalo pouze 1 % dotazovaných (tj. 2 respondenti). Naproti tomu u uchazečů o zaměstnání byla znalost NSK výrazně nižší tj. 17 % (7 respondentů). Nejvíce využívají NSK a současně ji vnímají jako užitečnou zástupci ÚP ČR, a to téměř dvě třetiny respondentů. U personálních agentur je patrná nižší míra využívání NSK a stejně tak i její užitečnosti oproti ÚP ČR. Nejnížší míra využívání i užitečnosti je patrná u uchazečů o zaměstnání, tj. více než 70 %, tj. 30 respondentů ji nevyužívá a není pro ně užitečná, což souvisí i s nízkou znalostí NSK ze strany této skupiny respondentů. Respondenti z řad zástupců ÚP ČR využívají NSK zejména při poskytování kariérního poradenství a při vyhledávání/zajišťování informací, dále při rekvalifikacích a vyhledávání autorizovaných osob. V neposlední řadě je jimi využívána při realizaci besed se žáky/studenty a tvorbě prezentací. Při dotazu na konkrétní užitečnost NSK odpovídali respondenti obdobně. Nejvíce jich spatřuje užitečnost v přehledu, popisu a parametrech kvalifikací a dalšího vzdělávání. Současně jim NSK poskytuje informace na jednom místě a mohou u ní nalézt kontakty na autorizované osoby/zařízení. Několik respondentů uvedlo, že jim NSK slouží i jako základ pro poradenskou práci s klienty v oblasti volby povolání. U účastníků dotazníkového šetření z řad personálních agentur a ÚP ČR převažuje názor, že NSK není či spíše není široce využívána potenciálními uživateli. Respondenti z řad uchazečů o zaměstnání nebyli schopni tento dotaz zodpovědět. Slabým místem NSK je dle respondentů z řad ÚP ČR zejména nízká informovanost – široké veřejnosti. Překážkou je i složitost samotné NSK, tj. je náročné se v ní zorientovat. Slabinou je i uváděný počet autorizovaných osob, který je u některých kvalifikací nízký či dokonce nulový.

V rámci této evaluace je dále zjišťován přínos a využitelnost výstupů/aktivit projektu MOV z pohledu jednotlivých cílových skupin, a to prostřednictvím několika šetření. Prvním z nich bylo **dotazníkové šetření mezi pedagogickými pracovníky** zapojenými do projektu. Dotazníkového šetření se účastnilo celkem 127 ze 399 oslovených respondentů. Z řad pedagogických pracovníků zapojených do projektu se necelá třetina pravidelně účastní odborných panelů pořádaných v rámci projektu a třetina se účastní občas. Převážná většina respondentů nenavrhla žádnou změnu v rámci realizace odborných panelů pro větší efektivitu přenosu informací. Z dalších výstupů projektu získaly celkově nejlepší hodnocení semináře pro výměnu zkušeností mezi školami a zaměstnavateli, příklady dobré praxe a odborné panely – od těchto výstupů projektu mají respondenti největší očekávání.

V neposlední řadě byli dotazováni i zaměstnavatelé a zástupci organizací působících ve výzkumu, vzdělávání a poradenství zapojených do projektu. Hodnocení výstupů projektu ze strany zástupců organizací působících ve VVP i z řad zaměstnavatelů lze považovat za velmi kladné. Největší

očekávání mají zástupci organizací působících ve VVP zejména od modelových sestav komplexních úloh, zástupci zaměstnavatelů od koncepcí pojetí odborného vzdělávání a přípravy a od návrhu pro plánování, organizaci a vyhodnocení realizace praktického vyučování ve spolupráci se zaměstnavateli. Pokud se jedná o účast na odborných panelech, větší míru účasti na nich vykazali zaměstnavatelé - účastní se jich polovina zaměstnavatelů zapojených do šetření (tj. 10 respondentů). Naproti tomu více než dvě třetiny zástupců organizací se jich neúčastní. S tím souvisí i hodnocení přínosnosti odborných panelů. Zaměstnavatelé je vnímají jako přínosnější než zástupci organizací působících ve VVP. Na základě hodnocení účastníků lze považovat odborné panely za přínosné, což sekundárně potvrzuje i skutečnost, že nenavrhují ani žádnou změnu v jejich organizaci.

Z hlediska spolupráce s ostatními relevantními projekty a výsledků této spolupráce hodnotí evaluátor aktivity příjemce i nadále jako dostačující. Oproti informacím uvedeným v rámci 1. PZ nebyly zjištěny nové poznatky týkající se spolupráce mezi projekty. Spolupráce probíhá i nadále obdobným způsobem a v obdobném rozsahu. Nejintenzivnější míra spolupráce je i nadále nastavena s projektem P-KAP a spočívá zejména ve sdílení informací a výstupů, dále v účasti na odborných panelech.

Posledním tématem, které bylo v Průběžné zprávě řešeno, byly **nezamýšlené dopady projektu**. Z realizovaných šetření v současné chvíli v podstatě nevzešly žádné poznatky týkající se nezamýšlených dopadů projektu vyjma jednoho – zvýšení informovanosti o NSK. Projekt v současné době vstupuje do posledního roku ze tří let své realizace. Dopady projektu se mohou projevit spíše až v jeho závěru.

3 Úvod a kontext zprávy

3.1 Účel zprávy

Cílem evaluace je průběžné sledování a vyhodnocování postupu realizace projektu včetně naplňování jeho stanovených cílů a vyhodnocování souladu průběhu realizace s nastavením uvedeným v žádosti o podporu.

3.2 Cíle a zaměření projektu MOV

Cílem projektu „Modernizace odborného vzdělávání“ (MOV) je rozvíjet kvalitu odborného vzdělávání a podporovat uplatnitelnost absolventů na trhu práce. Projekt je zaměřen na všeobecně vzdělávací a odbornou složku vzdělávání na středních odborných školách. Cíle projektu mají být dosaženy zejména prostřednictvím modernizace školních vzdělávacích programů (ŠVP). V rámci projektu získají střední odborné školy metodickou podporu pro koncipování a úpravy ŠVP a pro realizaci výuky podle nich, která jim umožní zlepšit kvalitu ŠVP a přiblížit je potřebám trhu práce. Projekt se dále zabývá i propojením počátečního odborného vzdělávání s profesními kvalifikacemi Národní soustavy kvalifikací a podporou realizace praktické výuky ve spolupráci se zaměstnavateli.

Projekt je realizován prostřednictvím devíti klíčových aktivit, přičemž věcnými aktivitami zaměřenými na změnu stavu škol jsou KA 2–7, na které navazuje KA 8, jejímž cílem je propojovat poznatky z realizace projektu s dalšími IPs. KA 1 se zabývá řízením projektu a KA 9 jeho evaluací.

4 Shrnutí postupu evaluátora od předchozí zprávy a popis postupu pro další období

4.1 Zaměření evaluačních aktivit

Postup evaluátora vychází z evaluační matice zpracované ve Vstupní zprávě. Vstupní zpráva se soustředila na podrobné rozpracování plánovaných aktivit u jednotlivých evaluačních otázek primárně pro 1. a 2. průběžnou zprávu (dále jen „PZ“), tj. evaluační aktivity v roce 2019. Evaluátor předpokládá, že evaluační aktivity na rok 2020 a následující roky budou podrobně naplánovány s ohledem na vývoj realizace projektu a v návaznosti na řešení evaluačních otázek v 1. a 2. PZ.

Zjištění a závěry prezentované v této zprávě jsou založeny primárně na výstupech výzkumu názorů a postojů manažerů klíčových aktivit, dále pak cílových skupin uvedených níže v podkapitole 4.2 Terénní šetření.

4.2 Terénní šetření

Rozsah šetření vyplývá z požadavků zadávací dokumentace a nabízeného řešení a konkrétně pak vychází z plánu aktivit vymezených ve Vstupní zprávě s tím, že respektuje aktuální situaci v postupu realizace projektu. Rozsah a způsob realizace šetření byl průběžně konzultován a odsouhlasen ze strany zadavatele.

V rámci 1. PZ, kdy ještě nebylo možné hodnocení zaměřit na přínosy a dopady projektu, se evaluace zaměřila na vyhodnocení procesních otázek ve vztahu k postupu realizace projektu, jeho směřování k plnění cílů a očekáváním klíčových aktérů. V rámci 2. PZ jsou zjišťována naplňování zjištěných očekávání. Cílem terénních šetření bylo oslovení relevantních aktérů zapojených do realizace projektových aktivit a aktérů, kteří mají kompetence a informace pro formulování svých očekávání a jejich naplňování ve vztahu k projektovým aktivitám.

Ve sledovaném období byla provedena následující šetření (tabulka 1).

Tabulka 1 Přehled provedených šetření

Metoda	Respondent	Počet	Termín
Skupinový rozhovor	Projektoví manažeři a manažeři KA	1	26. 9. 2019
Individuální rozhovor	Interní evaluátor (NÚV) ¹	1	26. 9. 2019
Individuální rozhovory	Projektový administrátor OP VVV ²	1	2. 10. 2019
	Věcný garant	1	11. 10. 2019

¹ V rámci 1. PZ bylo zjištěno, že projekt MOV nemá stanoveného vlastního interního evaluátora, okruhy otázek tak byly zjišťovány v rámci rozhovoru s projektovými manažery a manažery KA.

² Na základě požadavku zadavatele byla změněna metodika rozhovoru s projektovým administrátorem (z důvodu pracovního vytížení projektových manažerů v době rozhovorů) – namísto řízeného rozhovoru byly informace zjišťovány e-mailovou korespondencí na základě zaslaného scénáře s definovanými otázkami.

Individuální rozhovor	Projektový manažer projektu P-KAP	1	15. 9. 2019
Dotazníkové šetření	Pedagogičtí pracovníci zapojení do projektu	127 (osloveno 399 pedagogických pracovníků, 32 % návratnost)	27. 8. – 27. 9. 2019
Dotazníkové šetření	Úřady práce ČR – zaměstnanci útvaru poradenství a dalšího vzdělávání	182 (osloveni zaměstnanci útvaru poradenství a dalšího vzdělávání ÚP ČR ³ , nelze stanovit velikost osloveného vzorku)	12. 8. 2019 – 15. 9. 2019
	Personální agentury	7 (osloveno celkem 44 personálních agentur, 15,9 % návratnost)	19. 8. 2019 – 19. 9. 2019
	Uchazeči o zaměstnání	42 (nelze stanovit velikost osloveného vzorku)	12. 8. 2019 – 12. 9. 2019
Census	Zaměstnavatelé zapojení do projektu	23 (osloveno 63 osob, 36,5 % návratnost)	9. 9. 2019 – 6. 10. 2019
Census	Organizace působící ve vzdělávání, výzkumu a poradenství zapojené do projektu	64 (osloveno 143 osob, 44,8 % návratnost)	9. 9. 2019 – 6. 10. 2019
Zúčastněné pozorování – odborný panel	Účast na odborném panelu	1	24. 4. 2019

³ Prostřednictvím metodiků poradenství a rekvalifikací krajských poboček ÚP ČR.

5 Identifikace řešených EO

Cílem evaluace je průběžné sledování a vyhodnocování postupu realizace projektu včetně naplňování jeho stanovených cílů a vyhodnocování souladu průběhu realizace s nastavením uvedeným v žádosti o podporu. Pro první průběžnou zprávu byly zjišťovány evaluační otázky níže uvedené.

EO B.1 Do jaké míry probíhá řízení a realizace projektu MOV v souladu s projektovou žádostí?

B.1.1. Odpovídá realizace klíčových aktivit a zpracování výstupů naplánovanému harmonogramu a aktuálním potřebám realizace projektu?

B.1.2. Do jaké míry je dosahováno cílů projektu MOV a změn stávajícího stavu, které byly v jeho důsledku očekávány?

Tato část hodnocení se zaměřuje na ověření souladu postupu realizace jednotlivých klíčových aktivit s plánem realizace projektu a ověření, zda jsou zajištěny aktuální potřeby pro řádnou realizaci projektu. Tato evaluační podotázka se zaměřuje zejména na procesní stránku realizace projektu s tím, že věcné kvalitativní hodnocení (plnění cílů a přínosy pro cílové skupiny) je předmětem dalších EO, tj. druhá část hodnocení se zaměřuje na dosahování cílů KA, nicméně je třeba podotknout, že fáze projektu prozatím neumožňuje pozorovat změny stávajícího stavu.

Ověření jednotlivých dílčích aktivit, výstupů a cílů KA probíhalo zejména na základě informací ze Zpráv o realizaci a jejich příloh (pro tuto PZ byly k dispozici ZoR 1 až 8) a hloubkových rozhovorů s aktéry zapojenými do realizace projektu (projektový tým MOV, zástupci MŠMT).

Podrobné vyhodnocení postupu a naplňování plánovaných aktivit v jednotlivých KA je předmětem přílohy 1 - Technická zpráva. Harmonogram projektu však nestanovuje termíny plnění pro dílčí úkoly v rámci KA a z toho důvodu evaluátor může sledovat pouze plnění termínu hlavních výstupů, nikoliv výstupů dílčích.

V rámci tohoto evaluačního úkolu byla rovněž provedena metoda process tracing (viz EO B.5).

Závěry a hodnocení evaluátora

Na základě podrobné analýzy postupu realizace projektových aktivit a na základě kvalitativního šetření (individuálních/skupinového rozhovorů/u) se zástupci příjemce a zástupci MŠMT lze konstatovat, že projektové aktivity probíhají v předpokládaném rozsahu a dle plánovaného harmonogramu.

Analýza (průběžných) výstupů a průběhu realizovaných aktivit projektu ukazuje, že postup realizace projektu odpovídá naplánovanému harmonogramu. Na základě analýzy informací obsažených ve Zprávách o realizaci projektu a zejména pak výstupů kvalitativních šetření u aktérů zapojených do realizace lze konstatovat, že nastavení postupu realizace a dosavadní výstupy odpovídají aktuálním potřebám pro zajištění zdárné realizace projektu a naplnění jeho cílů. Realizační tým projektu odhaluje potenciální rizika projektu a reaguje na ně odpovídajícími opatřeními. Dostupné informace o projektových aktivitách ani vyjádření zapojených aktérů tedy nenasvědčují, že by nebyly naplňovány předpoklady pro zajištění zdárné realizace projektu.

EO B.1 Do jaké míry probíhá řízení a realizace projektu MOV v souladu s projektovou žádostí?

B.1.5. Do jaké míry dochází k efektivnímu předávání zkušeností mezi školami a dalšími aktéry?

Vyhodnocení této EO bylo provedeno na základě zpracování dotazníkového šetření mezi pedagogickými pracovníky zapojenými do projektu.

Dotazníkové šetření mezi pedagogickými pracovníky

Vyhodnocení této EO bylo dále provedeno na základě dotazníkového šetření mezi pedagogickými pracovníky zapojenými do projektu. Osloveno bylo 399 pedagogů, vyplněno bylo 127 dotazníků, tj. dotazníkové šetření mělo 32% návratnost.

Přibližně 81 % respondentů aplikuje získané poznatky do praxe (tj. informace a materiály získané prostřednictvím zapojení se do projektu MOV, např. vzdělávací moduly, příklady dobré praxe, informace ze seminářů). Aplikace je nejčastěji uskutečňována formou zařazení získaných poznatků do výuky a ověřování komplexních úloh v praxi. Část respondentů uvedla, že začleňují poznatky do ŠVP. Počet neaplikujících poznatků do praxe byl nízký, jako důvod uváděli, že záleží na ochotě pedagogů.

Dvě třetiny respondentů sdílí - nad rámec povinností projektu - poznatky získané v rámci spolupráce na projektu MOV s dalšími školami a aktéry. Nejčastěji si je předávají navzájem mezi kolegy ze své školy i z dalších škol. Frekvence předávání je přibližně čtvrtletní, dále pak měsíční a pololetní. Necelých 40 % dotazovaných naopak nesdílí poznatky. Důvodem je zejména nezájem ze strany pedagogů o sdílení, anebo chybí kontakty na ostatní pedagogy (není zasíťování). Část respondentů uvedla, že je to i z důvodu časového/pracovního vytížení.

Respondenti uvedli, že největší bariérou, která může ovlivnit úspěšné zavedení výstupů projektu do praxe je nízký zájem aktérů (pedagogů, ...). Bariérou je i nízká míra informovanosti o projektu a jeho výstupech či rozdílná vybavenost škol.

Závěry a hodnocení evaluátora

Kvantitativní šetření mezi pedagogickými pracovníky zapojenými do projektu potvrdilo přenos získaných poznatků do praxe, stejně tak i sdílení poznatků získaných v rámci spolupráce na projektu MOV s dalšími školami a aktéry. Nicméně sdílení poznatků není povinnou aktivitou projektu, pokud tedy ke sdílení dochází spontánně, jedná se jednoznačně o pozitivní skutečnost.

Zápisy a vyhodnocení výše uvedeného šetření jsou uvedeny v příloze PZ č. II.

EO B.1 Do jaké míry probíhá řízení a realizace projektu MOV v souladu s projektovou žádostí?

B.1.3. Existují rizika, která ohrožují realizaci projektu a dosažení cílů?

B.1.6 Co v průběhu projektu považuje realizační tým za největší bariéry úspěšné realizace?

Evaluátor s ohledem na logickou návaznost a minimalizaci zbytných kroků sloučil řešení dílčích otázek B.1.3 a B.1.6. Společné řešení obou dílčích otázek vychází z úvahy, že k rizikům a bariérám projektu lze přistupovat obdobným způsobem.

V rámci 2. PZ byly rizika a bariéry zjišťovány od příjemce, projektového administrátora a garanta výzvy. Dále byly zjištěny prostřednictvím realizovaného šetření mezi pedagogickými pracovníky zapojenými do projektu. Níže jsou uvedena zjištění z těchto rozhovorů a šetření.

Rizika

Dle obdržených informací je součástí řízení projektu i průběžné sledování rizik, jejich evidence a řešení v rámci tzv. Registru rizik. S riziky se tímto způsobem kontinuálně pracuje v souladu se standardy projektového řízení.

Mimo původně zjištěná rizika v rámci 1. PZ nebyla příjemcem, ani zástupci MŠMT definována žádná jiná. I nadále je příjemcem jako hlavní riziko vnímána komplikace spočívající v nenávaznosti ŠVP na revize a RVP.

Ze strany pedagogických pracovníků byla zmíněna dvě rizika: neochota ze strany pedagogů realizovat úpravy ŠVP a navazující aktivity a neochota ze strany zaměstnavatelů. Obě uvedená rizika však uvedl marginální počet respondentů (2 respondenti v případě neochoty zaměstnavatelů, 10 respondentů v případě neochoty pedagogů). Celkem 69 respondentů z řad pedagogických pracovníků neevduje žádná rizika, stejně tak ani bariéry aplikace poznatků získaných v rámci projektu MOV.

Bariéry

Projektový tým MOV i nadále identifikoval jako bariéru realizace projektu administrativní náročnost projektu. Dále definoval nově vzniklou bariéru – sloučení NÚV a NIDV. Projektový tým uvedl, že probíhající transformace organizací mají největší vliv na morálku a výkonnost pracovníků projektu v NÚV, přičemž jsou postupně identifikovány oblasti, které je třeba při slučování řešit a v dané chvíli neexistují řešení, která by byla zřejmá pro budoucí realizaci projektu. Projekt MOV je v takové fázi rozpracovanosti, že probíhající transformace nepředstavuje zásadní riziko pro realizaci projektu a dosažení jeho cílů, nicméně vytváří závažné bariéry pro plynulou realizaci projektu vzniklé z nejistoty budoucího fungování nové organizace a nově stanovovaných procesů.

Zástupci MŠMT si jsou vědomi aktuálního negativního vlivu fúze NÚV a NIDV na realizaci projektu, jak vyplynulo mj. z jednání Řídícího výboru či z bilaterálních jednání s ŘO OP VVV. Jak dále zástupci MŠMT uvedli, i přes počáteční problémy s fúzí je očekáváno, že fúze do budoucna přispěje k zefektivnění předávání výstupů do území, tzn. pozitivní přínosy fúze budou patrné v dlouhodobějším horizontu.

Dále lze jako bariéry vnímat nízkou míru informovanosti o NSK a nízký zájem ze strany zaměstnavatelů, které se však týkají samotné NSK, jejíž propagace však není aktivitou projektu MOV. Tyto bariéry byly uváděny v rámci šetření mezi pedagogickými pracovníky, zaměstnavateli a zástupci Úřadu práce ČR.

Závěry a hodnocení evaluátora

Evaluátor hodnotí zjištěná rizika za neohrožující realizaci projektu a dosažení jeho cílů. Stejně tak neidentifikoval závažné bariéry realizace projektu. Na základě dostupných zjištění z kvalitativního šetření a informací vykazovaných o postupu realizace projektu lze konstatovat, že pro dosavadní bariéry i rizika, které se v rámci realizace vyskytly, realizátor volil adekvátní kroky k jejich překonání a žádná z dosud nastalých bariér by neměla mít negativní dopad na postup realizace a zajištění plánovaných výstupů a cílů projektu.

Detailní informace jsou uvedeny v přílohách k terénnímu šetření PZ č. II.

EO B.1 Do jaké míry probíhá řízení a realizace projektu MOV v souladu s projektovou žádostí?

B.1.4. Odpovídá průběh evaluační činnosti v projektu dobré evaluační praxi?

Pro hodnocení této EO byl využit desk research (zejména výstupy evaluační činnosti předkládané ve ZoR), na který navázaly řízené rozhovory s realizačním týmem projektu MOV a zástupci MŠMT.

Pro KA Evaluace byla v úvodní fázi projektu zpracována Strategie řízení kvality. Interní evaluace projektu je prováděna na základě povinností a metodiky stanovené ŘO OP VVV pro danou výzvu. V rámci KA Evaluace jsou tvořeny interní sebehodnotící evaluační zprávy s roční frekvencí. Na zpracování zpráv se podílí celý tým projektu. Projekt MOV nemá interního evaluátora, což nepředstavuje dle zástupců projektového týmu žádný problém.

Projektový tým MOV uvedl, že evaluační aktivity jsou obdobné jako v rámci 1. PZ.

Zástupci MŠMT vnímají evaluační aktivity projektu MOV jako dostačující a odpovídající potřebám projektu MOV.

Závěry a hodnocení evaluátora

Studiem materiálů o průběhu evaluace, samotných výstupů evaluace a realizací řízených rozhovorů se zástupci příjemce ověřil evaluátor evaluační praxi příjemce. Na základě toho hodnotí evaluátor interní evaluaci jako odpovídající a vhodně navazující na realizované projektové aktivity. Interní evaluace je vhodně integrována do projektových aktivit a její výstupy jsou využívány a reflektovány při následné realizaci projektu.

EO B.2 Jaká je znalost, užitečnost a využívánost Národní soustavy kvalifikací u potenciálních uživatelů?

B.2.1. Znájí potenciální uživatelé NSK?

B.2.2 Využívají potenciální uživatelé NSK a je pro ně užitečná?

B.2.3 Co brání širšímu využívání NSK potenciálními uživateli?

Vyhodnocení této EO bylo provedeno na základě zpracování dotazníkového šetření mezi pedagogickými pracovníky.

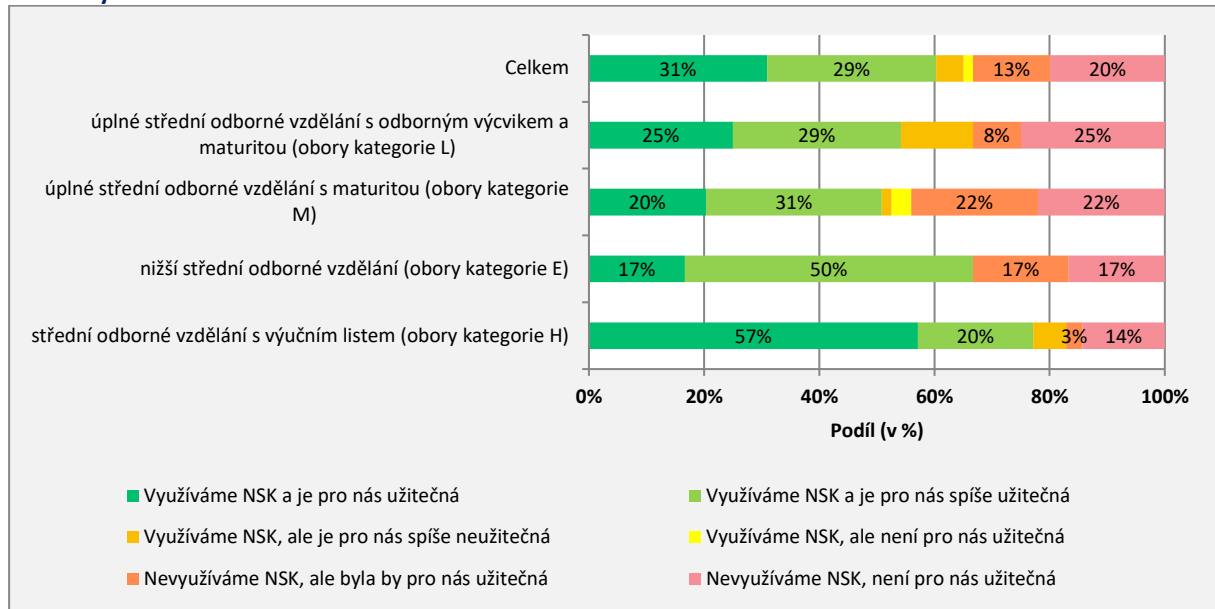
Dotazníkové šetření mezi pedagogickými pracovníky

Vyhodnocení této EO bylo dále provedeno na základě dotazníkového šetření mezi pedagogickými pracovníky zapojenými do projektu. Osloveno bylo 399 pedagogů, vyplněno bylo 127 dotazníků, tj. dotazníkové šetření mělo 32 % návratnost.

Více než třetina respondentů uvedla, že využívá Národní soustavu kvalifikací (NSK) a je pro ni užitečná (graf 1). Přibližně 29 % využívá NSK a vnímá ji za spíše užitečnou. NSK využívají zejména v rámci dalšího vzdělávání (vzdělávání dospělých) / při realizaci rekvalifikačních kurzů, dále pak při úpravě ŠVP a sestavení výuky. Část respondentů uvedla, že NSK využívá při zjišťování kompetencí absolventů oborů / porovnání kvalifikačních kompetencí mezi NSK a obory vzdělávání; dále při tvorbě vzdělávacích modulů. Užitečnost NSK vnímají respondenti také v tom, že získají přehledné informace o oborech a kvalifikacích.

NSK nevyužívá více než třetina dotazovaných, z toho cca 13 % ji považuje za užitečnou. Důvodem, proč NSK respondenti nevyužívají, je zejména neznalost samotného NSK (tj. že NSK existuje), dále pak nebyla potřebnost jejího využití (např. z toho důvodu, že se následovali RVP a ŠVP).

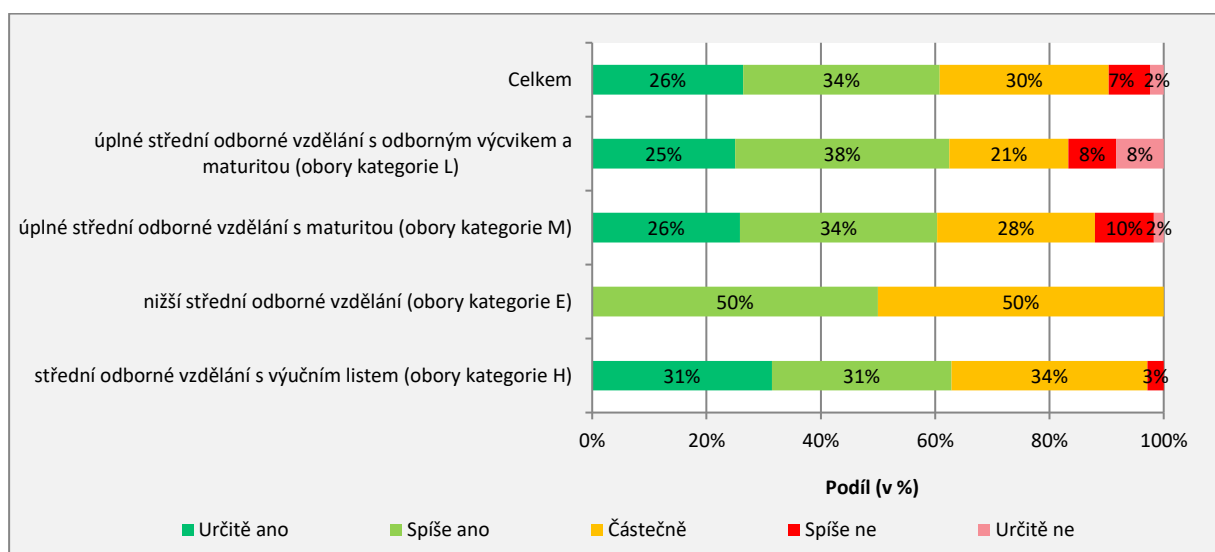
Graf 1 Využívanost a užitečnost NSK



Zdroj: vlastní šetření 2019, N = 126

Respondenti měli dále zhodnotit, zda je NSK využitelná při koncepci ŠVP. Více než třetina z nich uvedla, že spíše ano. Určitě ano uvedlo 26 % (graf 2). Částečně se dané domnívá přibližně třetina dotázaných. Určitě a spíše ne uvedlo 9 % respondentů. NSK je využitelná pro koncepci ŠVP zejména jako zdroj inspirace pro tvorbu ŠVP, dále pak je podkladem pro jejich obsahovou náplň (specifikace kompetencí žáka). Respondenti uvedli, že při využití NSK dojde ke sladění ŠVP s NSK a ke sladění teorie s praxí. NSK taktéž využívají jako zdroj informací a inspirace.

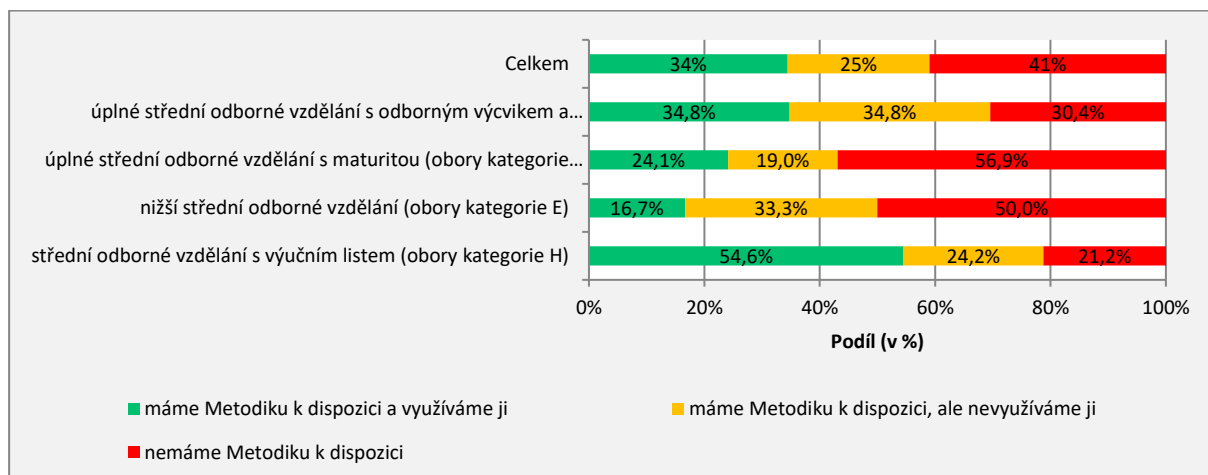
Graf 2 Využitelnost NSK při koncepci ŠVP



Zdroj: vlastní šetření 2019, N = 125

Metodiku koncipování ŠVP s využitím kvalifikací NSK má k dispozici a využívá ji 34 % respondentů (graf 3). K dispozici ji má 25 % respondentů, kteří uvedli, že ji však nevyužívají. Metodiku nemá k dispozici necelých 41 % respondentů.

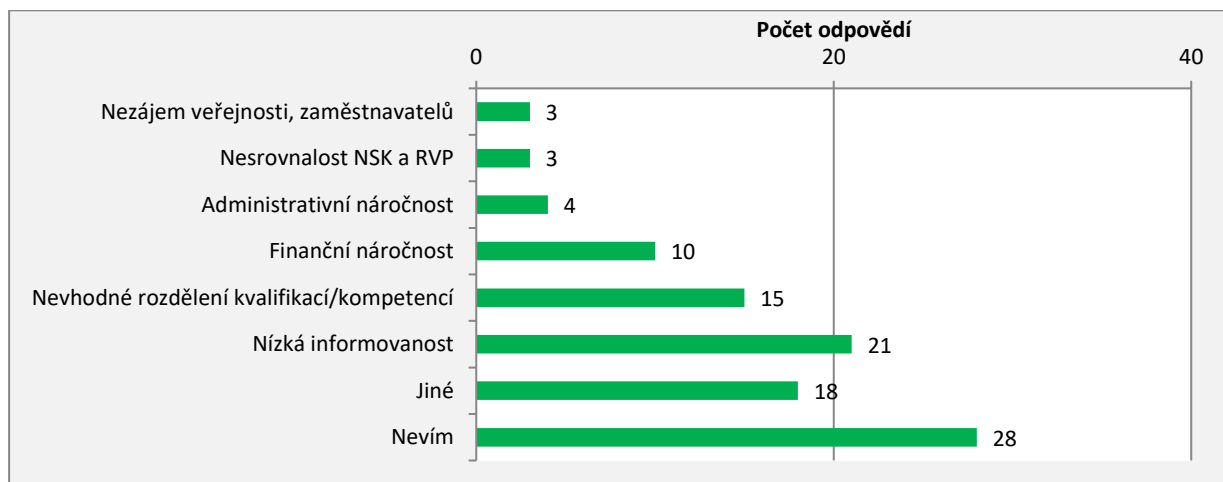
Graf 3 Metodika koncipování ŠVP s využitím kvalifikací NSK – její dostupnost a využívání



Zdroj: vlastní šetření 2019, N = 122

Slabým místem NSK, které brání jejímu širšímu využívání, je dle respondentů zejména nízká informovanost – široké veřejnosti, pedagogů, zaměstnavatelů (graf 4). Překážkou jsou i nevhodně koncipované požadavky (např. příliš rozfázované jednotlivé kompetence, značně rozdílný počet profesních kvalifikací povinných pro dosažení úplné kvalifikace, nastavení počtu hodin rekvalifikací bez ohledu na skutečnou potřebu účastníků rekvalifikačních kurzů a neúplnost NSK (v některých případech nepokrývá celou výuku, neobsahuje např. všechny požadavky nebo témata nutná k pozdějšímu konání závěrečné zkoušky atd.). Nedostatek je spatřován i ve velké administrativní náročnosti pro školy a finanční náročnosti pro zájemce získání kvalifikace.

Graf 4 Slabá místa NSK



Zdroj: vlastní šetření 2019, N = 127

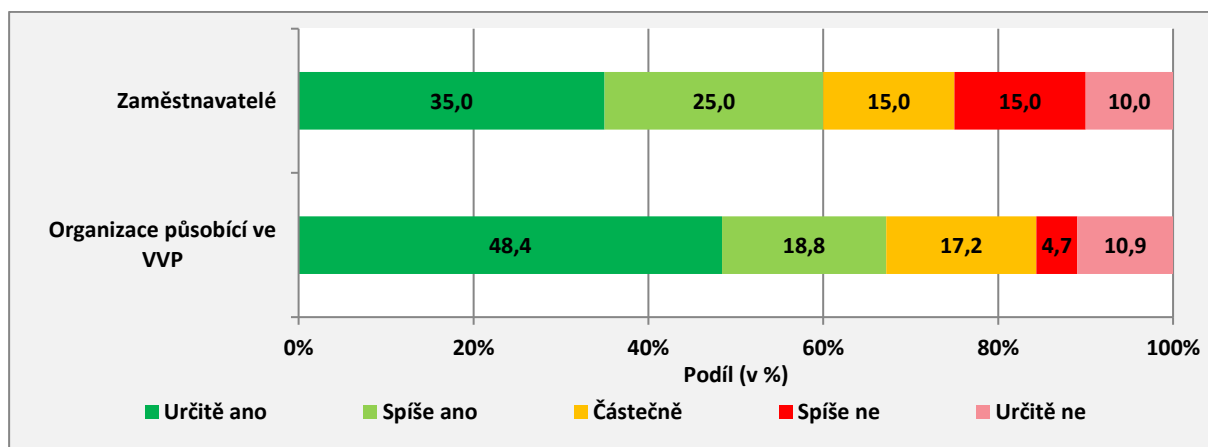
Zápisy a výstupy z uvedených šetření jsou uvedeny v příloze PZ č. II.

Dotazníkové šetření mezi spolupracujícími zaměstnavateli a zástupci organizací působících ve výzkumu vzdělávání a poradenství, které jsou zapojené do projektu

Vyhodnocení této EO bylo dále provedeno na základě dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli zapojenými do projektu MOV, zejména do KA 5 a v rámci pracovních skupin. Celkem bylo osloveno 63 osob. Návratnost činila 36,5 %. Současně byli dotazováni zástupci organizací působících ve výzkumu vzdělávání a poradenství, které jsou zapojené do projektu MOV. Celkem bylo osloveno 143 osob. Návratnost činila 44,8 %.

Dvě třetiny dotazovaných zaměstnavatelů a 67 % zástupců organizací ve VVP znají NSK (graf 5). Neznalost NSK vykazalo 10 %, resp. 11 % dotazovaných zaměstnavatelů, resp. zástupců organizací ve VVP.

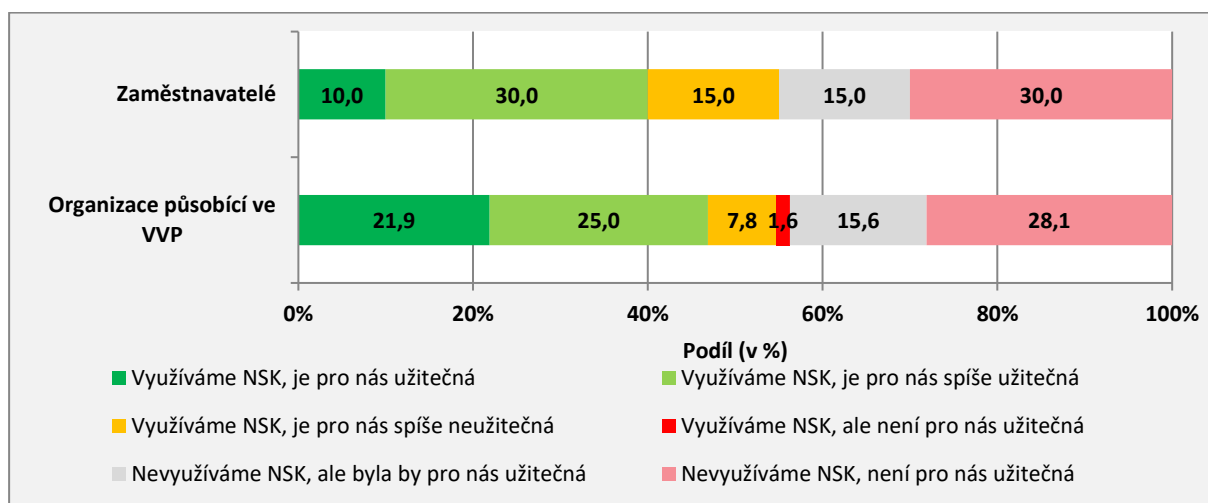
Graf 5 Znalost NSK



Zdroj: vlastní šetření 2019, Novvp = 64, Nz = 23

Přibližně třetina dotazovaných z obou cílových skupin nevyužívá NSK a není pro ně užitečná, stejně tak i přibližně 15 % nevyužívá NSK, ale domnívá se, že by pro ně byla užitečná (graf 6). Necelá polovina zástupců organizací VVP využívá NSK a vnímají jako užitečnou či spíše užitečnou, z řad zaměstnavatelů se jedná o 40 %. NSK je využívána zejména v rámci realizace celoživotního vzdělávání, dále pak jako zdroj informací a při zjišťování požadavků na jednotlivé kvalifikace.

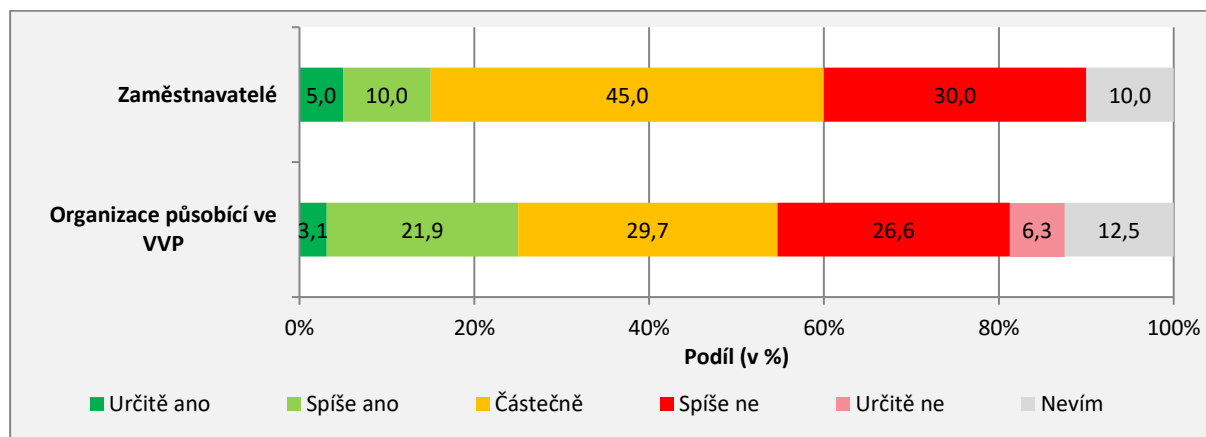
Graf 6 Využívanost a užitečnost NSK



Zdroj: vlastní šetření 2019, Novvp = 64, Nz = 23

Z grafu 7 je zřejmé, že přibližně třetina z obou cílových skupin se domnívá, že NSK není široce využívána potenciálními uživateli. Dále 45 % zaměstnavatelů, resp. 30 % zástupců VVP se domnívá, že využitelnost je částečná. Určitě ano a spíše ano odpovědělo pouze 15 % zaměstnavatelů a 25 % organizací VVP.

Graf 7 Využitelnost NSK potenciálními uživateli



Zdroj: vlastní šetření 2019, Novvp = 64, Nz = 23

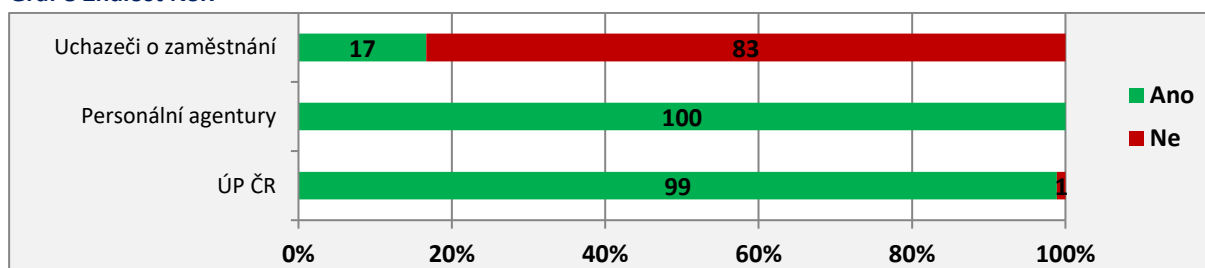
Stejně tak jako CS pedagogičtí pracovníci vnímají i obě tyto dotazované CS jako slabé místo NSK nízkou informovanost o ní, tj. její neznalost mezi potenciálními uživateli. Za překážku byl označen i nízký zájem ze strany zaměstnavatelů – nepožadují kvalifikace od uchazečů o zaměstnání. Část respondentů uvedla, že překážkou je i finanční náročnost kvalifikace či nízká provázanost se středním odborným vzděláváním uskutečňovaným školami.

Dotazníkové šetření mezi – Úřady práce ČR, personální agentury, uchazeči o zaměstnání

Vyhodnocení této EO bylo dále provedeno na základě dotazníkového šetření mezi zaměstnanci Úřadu práce ČR (ÚP ČR), personálními agenturami a uchazeči o zaměstnání. Dotazník na ÚP ČR a uchazeče o zaměstnání byl rozeslán ve spolupráci s generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR. Úřad práce ČR rozeslal dotazník na všechny svoje pobočky ve všech krajích ČR. Celkem bylo získáno 231 vyplněných dotazníků. U dvou cílových skupin (ÚP ČR a uchazeči o zaměstnání) nelze stanovit míru návratnosti, jelikož není znám počet oslovených respondentů. V případě personálních agentur činí návratnost 16 % (tj. vyplnilo 7 z oslovených 44 personálních agentur).

Nejvyšší znalost NSK, resp. 100% byla vykázána u respondentů z řad personálních agentur (graf 8). Obdobně tomu bylo i u respondentů z ÚP ČR, kde NSK neznalo pouze 1 % dotazovaných. Naproti tomu u uchazečů o zaměstnání byla znalost NSK výrazně nízká – pouhých 17 %.

Graf 8 Znalost NSK

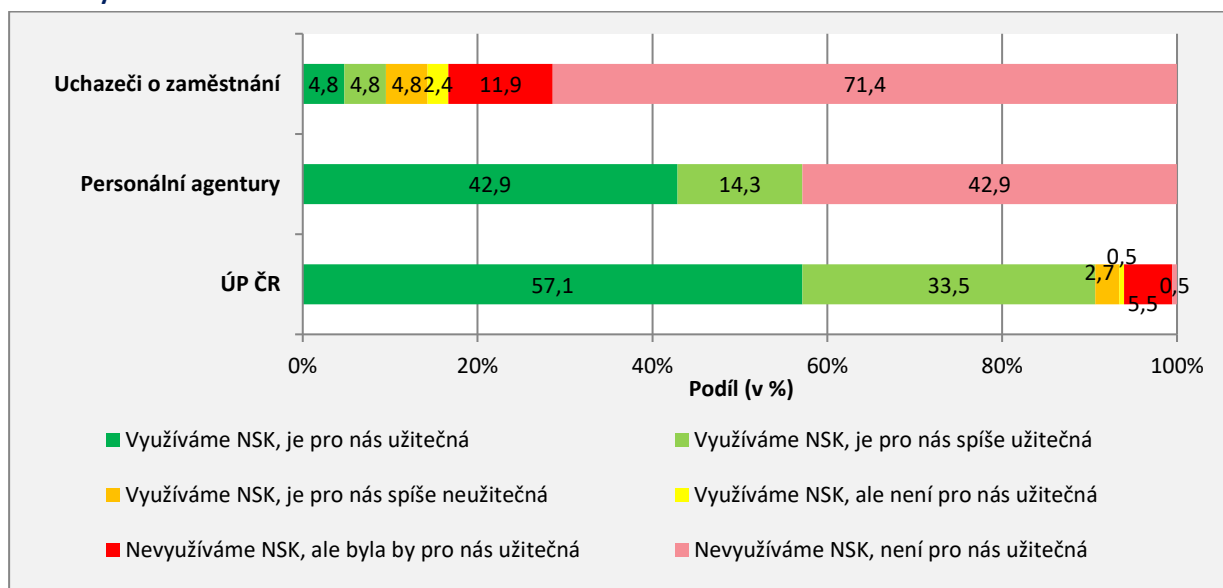


Pozn. ÚP = Úřad práce ČR, PA = personální agentury, U = uchazeči o zaměstnání

Zdroj: vlastní šetření 2019, NÚP = 182, NPA = 7, NU = 42

Respondenti byli dotazováni, zda využívají NSK a je pro ně užitečná. Odpovědi jsou uvedeny v grafu 9. Nejvíce využívají NSK a současně ji vnímají jako užitečnou zástupci z řad ÚP ČR, a to téměř dvě třetiny respondentů. Více než třetina těchto respondentů ji vnímá jako spíše užitečnou. U personálních agentur je patrná nižší míra využívání NSK a stejně tak i její užitečnosti oproti ÚP ČR. Necelé dvě třetiny respondentů z řad personálních agentur uvedly, že využívají NSK a vnímají ji jako užitečnou či spíše užitečnou. Naproti tomu více než 40 % z nich NSK vůbec nevyužívá, není pro ně užitečná. Nejnižší míra využitosti i užitečnosti je patrná u uchazečů o zaměstnání – více než 70 % ji nevyužívá a není pro ně užitečná. Využitost a užitečnost NSK z dotazovaných uchazečů o zaměstnání činí cca 16 %.

Graf 9 Využitost a užitečnost NSK



Zdroj: vlastní šetření 2019, NÚP = 182, NPA = 7, NU = 42

Účastníci dotazníkového šetření byli dotazováni na konkrétní způsob využívání NSK a užitečnost. Vzhledem k nízkému počtu odpovědí u cílové skupiny⁴ personální agentury a uchazeči o zaměstnání, byly analyzovány jen odpovědi od zástupců ÚP ČR. Respondenti využívají NSK zejména při

⁴ Zástupci personálních agentur uvedli následující způsoby využívání NSK: při vyplnění Informačních hlášenek, zjišťování kódu kvalifikace kvůli povinným formulářům úřadů a jednodušší orientaci napříč obory, vyhledávání informací o mzdách a popisu práce. Z řad zástupců uchazečů o zaměstnání byl uveden pouze jeden způsob využívání NSK – vyhledávání informací.

poskytování kariérního poradenství a při vyhledávání/zajišťování informací. Dále zaměstnanci ÚP ČR uvedli, že využívají NSK při rekvalifikaci a vyhledávání autorizovaných osob. V neposlední řadě je využívána při realizaci besed se žáky/studenty a tvorbě prezentací např. pro uchazeče o zaměstnání, pro školy.

Při dotazu na specifikaci konkrétní užitečnosti NSK odpovídali respondenti obdobně. Nejvíce jich spatřuje užitečnost v přehledu, popisu a parametrech kvalifikací a dalšího vzdělávání. Současně jim NSK poskytuje informace na jednom místě a mohou u ní nalézt kontakty na autorizované osoby/zařízení. Několik respondentů uvedlo, že jim NSK slouží i jako základ pro poradenskou práci s klienty v oblasti volby povolání.

U účastníků dotazníkového šetření z řad personálních agentur a ÚP ČR převažuje názor, že NSK není či spíše není široce využívána potenciálními uživateli. Pouze nižší podíl respondentů se domnívá, že je široce využívána. Z řad uchazečů o zaměstnání převládala odpověď „nevím“ anebo nezodpověděli dotaz.

V závěru šetření byla zjišťována slabá místa NSK. Vzhledem k nízkému počtu odpovědí⁵ byly analyzovány pouze odpovědi z cílové skupiny ÚP ČR. Slabým místem NSK je dle respondentů z řad ÚP ČR zejména nízká informovanost – široké veřejnosti. Překážkou je i složitost samotné NSK, tj. je náročné se v ní zorientovat. Slabinou je i uváděný počet autorizovaných osob, který je u některých kvalifikací nízký či dokonce nulový. Část respondentů zmiňovala, že překážkou je i příliš detailní členění na dílčí kvalifikace.

Závěry a hodnocení evaluátora k jednotlivým EO:

B.2.1. Znájí potenciální uživatelé NSK?

Znalost NSK se dosti lišila v jednotlivých skupinách. Největší znalost vykázali zástupci personálních agentur a Úřadu práce ČR. S odstupem pak vybraní pracovníci organizací působících ve vzdělávání, výzkumu a poradenství, dále pak zaměstnavatelé zapojení do projektu. Ze strany uchazečů o zaměstnání byla patrná spíše minimální znalost.

B.2.2 Využívají potenciální uživatelé NSK a je pro ně užitečná?

Využívanost NSK a její užitečnost byla kladně hodnocena zejména u zástupců Úřadu práce ČR, dále pak u zástupců organizací působících ve vzdělávání, výzkumu a poradenství. Minimální míru užívání a znalosti vykázali zástupci uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatelů.

B.2.3 Co brání širšímu využívání NSK potenciálními uživateli?

Za bariéru širšího využívání NSK byla označena zejména nízká míra informovanosti o NSK a dále pak její finanční náročnost pro zájemce o získání kvalifikace (tj. cena kurzu). Dle názoru evaluátora je třeba se zaměřit na větší míru propagace NSK mezi cílovými skupinami s důrazem na přínosy jejího využívání.

⁵ Z cílové skupiny zástupců personálních agentur uvedl pouze jeden respondent slabé místo NSK, a to že jejich klienti ji nevyužívají. Ze strany uchazečů o zaměstnání nebyla tato informace uvedena.

EO B.3 Do jaké míry považují stěžejní aktéři (významné) výstupy/aktivity projektu za přínosné/dobře využitelné a proč?

Vyhodnocení této EO bylo provedeno na základě dotazníkového šetření mezi pedagogickými pracovníky zapojenými do projektu.

Dotazníkové šetření mezi pedagogickými pracovníky

V dotazníkovém šetření bylo osloveno 399 pedagogů. Vyplněno bylo 127 dotazníků, tj. dotazníkové šetření mělo 32 % návratnost.

Necelá třetina respondentů se pravidelně účastní odborných panelů pořádaných v rámci projektu. Občas se účastní přibližně 28 %. Neúčastní se necelých 15 % respondentů. Necelých 9 % dotazovaných uvedlo, že ačkoliv se neúčastní, plánuje se účastnit. Převážná většina respondentů nenavrhl žádnou změnu v rámci realizace odborných panelů pro větší efektivitu přenosu informací. Pokud byla změna uvedena, týkala se větší míry informovanosti o programu a výstupech odborného panelu.

Největší očekávání mají respondenti od příkladů dobré praxe, komplexních úloh (pro všeobecně vzdělávací složku/pro odborný základ vzdělávání/pro propojení kvalifikací NSK s ŠVP) a seminářů pro výměnu zkušeností mezi školami a zaměstnavateli (tabulka 2). Očekávání od ostatních výstupů/aktivit projektu je uvedeno v tabulce níže. Hodnocení jednotlivých výstupů/aktivit projektu se z hlediska jednotlivých kategorií velmi liší – detailněji je uvedeno v příloze č. 2 U kategorie E, tj. nižší střední odborné vzdělání je třeba při interpretaci výsledků vzít v potaz nízký počet respondentů (tj. 6). Ostatní kategorie jsou zastoupeny početněji: kategorie L – 24 respondentů, kategorie H - 35 respondentů, kategorie M – 59 respondentů.

Tabulka 2 Očekávání od výstupů/aktivit projektu (zobrazeno hodnocení – nejvíce a spíše přínosné), kategorie

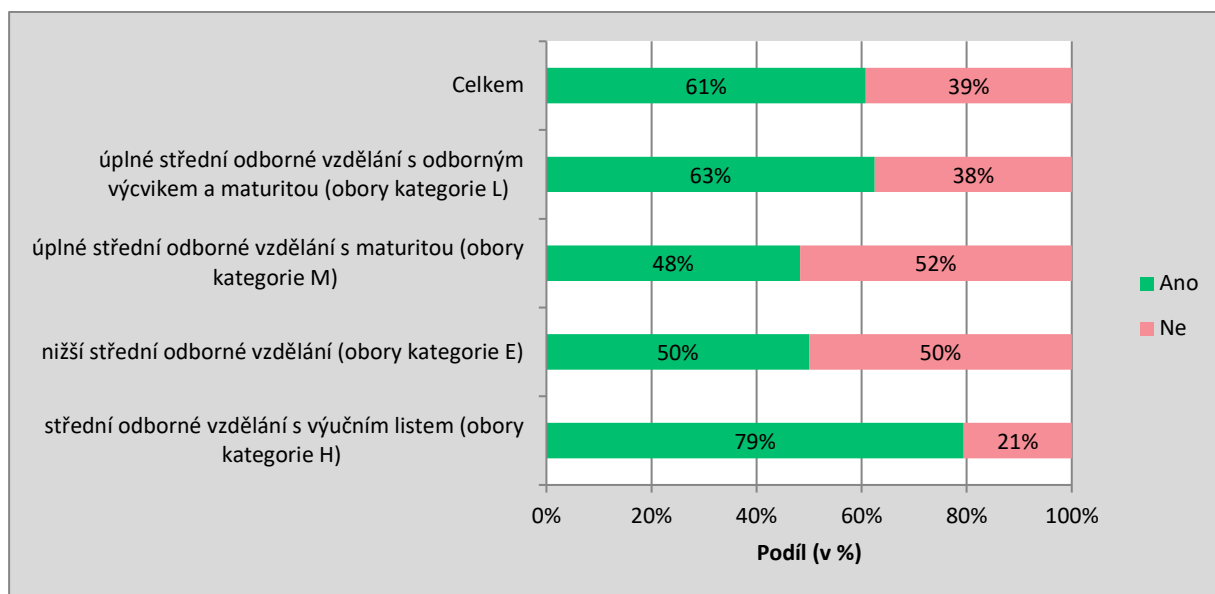
	Nejvíce přínosné + spíše přínosné (podíl v %)				Celkem
	střední odborné vzdělání s výučním listem (obory kategorie H)	nižší střední odborné vzdělání (obory kategorie E)	úplné střední odborné vzdělání s maturitou (obory kategorie M)	úplné střední odborné vzdělání s odborným výcvikem a maturitou (obory kategorie L)	
vzdělávací moduly - pro všeobecně vzdělávací složku/pro odborný základ vzdělávání/pro propojení kvalifikací NSK s ŠVP	74,3	100,0	71,9	75,0	74,4
komplexní úlohy pro všeobecně vzdělávací složku/pro odborný základ vzdělávání/pro propojení kvalifikací NSK s ŠVP	71,4	100,0	72,4	75,0	76,9
vzdělávací projekty pro všeobecně vzdělávací složku/pro odborný základ vzdělávání/pro propojení kvalifikací NSK s ŠVP	54,3	66,7	68,4	79,2	67,8
příklady dobré praxe - pro všeobecně vzdělávací složku/pro odborný základ vzdělávání/pro propojení kvalifikací NSK s ŠVP	80,0	100,0	78,9	83,3	83,5
návrh pro plánování, organizaci a vyhodnocení realizace praktického vyučování pro 5 vybraných oborů vzdělávání	52,9	83,3	65,5	62,5	62,8
návrh hodnocení kvality spolupráce všech zúčastněných stran	65,7	83,3	52,7	75,0	63,6
návrhy nástrojů pro hodnocení žáků na základě osobních portfolií či realizovaných seminářů	60,0	83,3	52,7	70,8	61,2
Metodika koncipování ŠVP s využitím kvalifikace NSK	68,6	66,7	63,2	52,2	64,5
rozšířený informační systém UNIV 3	59,4	66,7	44,6	50,0	49,6
optimalizované ŠVP s využitím kvalifikace NSK	67,6	66,7	67,9	69,6	67,8
semináře k využívání ukázkových modulů/modelových sestav	60,0	83,3	67,9	75,0	69,4
semináře pro výměnu zkušeností mezi školami a zaměstnavateli (a dalšími aktéry)	74,3	100,0	69,6	79,2	75,2
odborné panely	70,6	83,3	69,1	75,0	71,9

Pozn. Hodnocení na škále 1-5, kdy 1 = nejvíce přínosné, 5 = nejméně přínosné. V tabulce je uveden jen podíl respondentů, který uvedl u dané aktivity/výstupu hodnotu 5 = nejvíce přínosné. V každém sloupci je zvýrazněna nejvyšší hodnota v dané kategorii. Intenzita podbarvení zelenou barvou je odstupňována dle podílu respondentů.

Zdroj: vlastní šetření 2019, N = 125

Pozitivně lze vnímat skutečnost, že více dvě třetiny dotazovaných uvedly, že jejich škola v návaznosti na získané poznatky v rámci projektu MOV upravuje ŠVP (graf 10).

Graf 10 Změna ŠVP v návaznosti na poznatky získané v rámci projektu MOV



Zdroj: vlastní šetření 2019, N = 125

Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli zapojenými do projektu a zástupci organizací působících ve výzkumu vzdělávání a poradenství, které jsou zapojené do projektu

V rámci evaluace bylo realizováno dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli zapojenými do projektu MOV, zejména do KA 5 a v rámci pracovních skupin. Celkem bylo osloveno 63 osob. Návratnost činila 36,5 %. Současně byli dotazováni zástupci organizací působících ve výzkumu vzdělávání a poradenství, které jsou zapojené do projektu MOV. Celkem bylo osloveno 143 osob. Návratnost činila 44,8 %.

Hodnocení výstupů projektu ze strany zástupců organizací působících ve VVP i z řad zaměstnavatelů lze považovat za velmi kladné (graf 11, 12). Největší očekávání mají zástupci organizací působících ve VVP zejména od modelových sestav komplexních úloh, zástupci zaměstnavatelů od koncepcí pojetí odborného vzdělávání a přípravy a od návrhu pro plánování, organizaci a vyhodnocení realizace praktického vyučování ve spolupráci se zaměstnavateli.

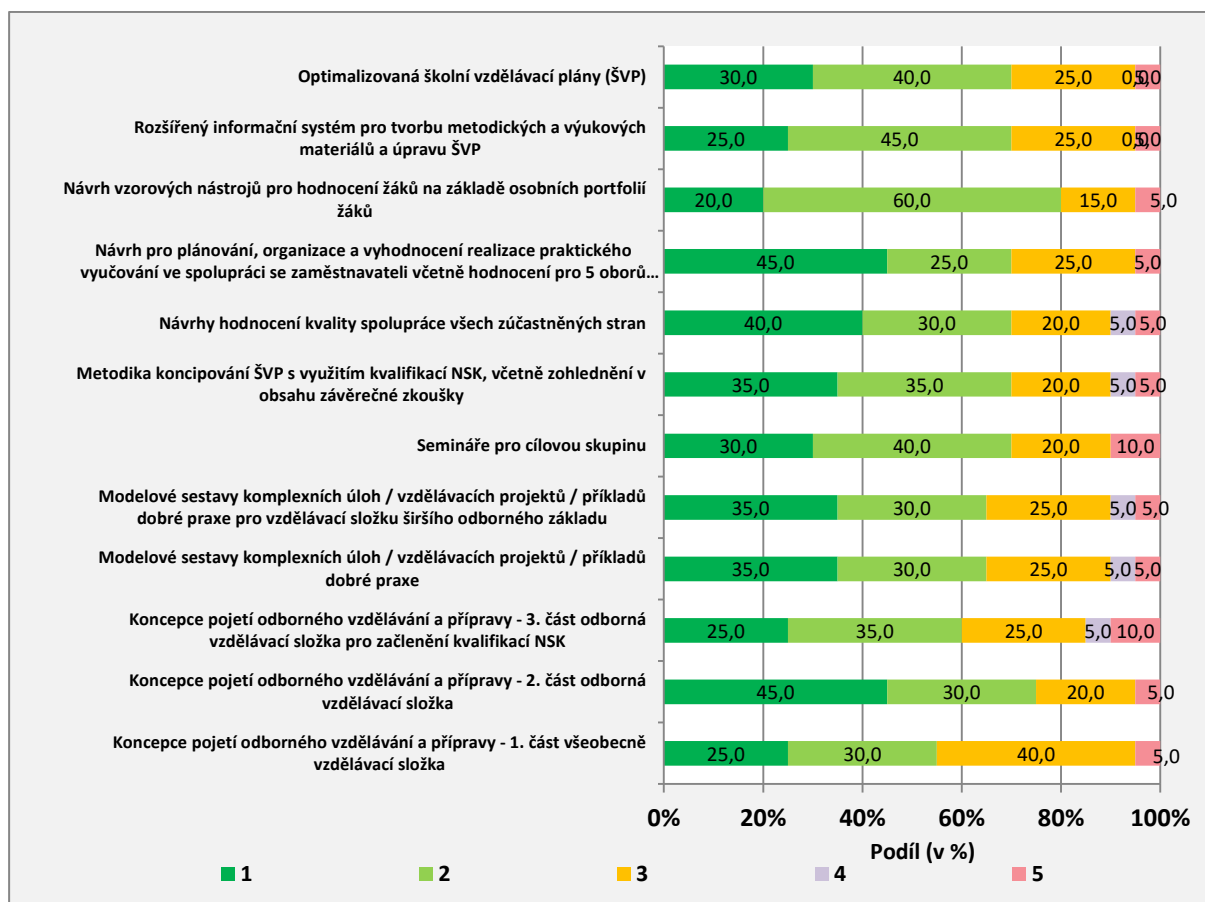
Graf 11 Očekávání od výstupů projektu – organizace působící ve VVP



Pozn. 1 = nejvíce přínosné, 5 = nejméně přínosné

Zdroj: vlastní šetření 2019, N = 64

Graf 12 Očekávání od výstupů projektu – zaměstnavatelé



Pozn. 1 = nejvíce přínosné, 5 = nejméně přínosné

Zdroj: vlastní šetření 2019, N = 23

Pokud se jedná o účast na odborných panelech, větší míru účasti na nich vykázali zaměstnavatelé, účastní se jich polovina. Naproti tomu více než dvě třetiny zástupců organizací se jich neúčastní. S tím souvisí i hodnocení přínosnosti odborných panelů. Zaměstnavatelé je vnímají jako přínosnější než zástupci organizací působících ve VVP. Přesto lze považovat odborné panely za přínosné, což potvrzuje i skutečnosti, že ti, kteří se jich účastní, nenavrhují žádnou změnu v jejich organizaci.

Zápisy a výstupy z uvedených šetření jsou uvedeny v přílohách PZ č. II.

Závěry a hodnocení evaluátora

Evaluátor hodnotí rozsah, úroveň i kvalitu dosavadních aktivit a výstupů projektu jako dobrou, přínosnou, využitelnou v praxi a odpovídající potřebám cílových skupin.

Očekávání jednotlivých cílových skupin se liší. Pedagogičtí pracovníci mají největší očekávání od seminářů pro výměnu zkušeností mezi školami a zaměstnavateli, příkladů dobré praxe a odborných panelů. Hodnocení výstupů projektu ze strany zástupců organizací působících ve VVP i z řad zaměstnavatelů lze považovat za velmi kladné. Největší očekávání mají zástupci organizací působících ve VVP zejména od modelových sestav komplexních úloh, zástupci zaměstnavatelů od koncepcí pojetí odborného vzdělávání a přípravy a od návrhu pro plánování, organizaci a vyhodnocení realizace praktického vyučování ve spolupráci se zaměstnavateli.

EO B.4 Jak probíhá spolupráce s ostatními relevantními projekty a jakých společných výsledků bylo dosaženo?

Zjišťování úrovně spolupráce s ostatními relevantními projekty a stejně tak i dosažení společných výstupů bylo realizováno na základě desk research analýzy obsahových vazeb mezi jednotlivými projekty. Získané údaje dále sloužily jako rámec, ve kterém byl následně veden řízený rozhovor s delegovaným zástupcem projektu P-KAP.

Jelikož spolupráce je v rámci systémových projektů povinná, projekt MOV plní tuto povinnost, a to prostřednictvím KA Spolupráce, která je vedena pod každým projektem zvlášť.

Prostřednictvím realizovaných šetření bylo zjištěno následující:

- Spolupráce mezi projekty probíhá v obdobném rozsahu a frekvenci, jak bylo uvedeno v rámci 1. PZ.
- Hlavním prvkem spolupráce je účast na odborných panelech, dále pak sdílení materiálů a výstupů jednotlivých projektů.
- Nejintenzivnější míra spolupráce je i nadále nastavena s projektem P-KAP, a to z důvodu konkrétního a věcného vymezení projektu MOV, který se zabývá rozvojem kvality středního odborného vzdělávání (resp. rozvojem metodické podpory pro školy). Stejně tak i projekt P-KAP cílí na podporu vzdělávání na středních a vyšších odborných školách v souladu se vzdělávací strategií MŠMT, z tohoto důvodu je efektivní a účelné předávání informací a výstupů mezi těmito projekty. Spolupráce mezi těmito projekty probíhá zejména formou sdílení informací a výstupů a vzájemné účasti na odborných panelech.
- Bariéry spolupráce nebyly u žádného z projektů identifikovány.
- Spolupráci ovlivňuje zejména zpočátku správně nastavené vzájemné pravidelné informování se a propagování výstupů projektů při vhodných příležitostech.
- Projekt MOV nevytváří společné výstupy s ostatními IPs a IPo projekty, jak se potvrdilo při řízených rozhovorech se zástupci projektu P-KAP i MŠMT. Ale projekty si vzájemně poskytují zpětnou vazbu na připravené výstupy.

Provázanost jednotlivých systémových projektů uvádí tabulka v příloze PZ č. II.

Závěry a hodnocení evaluátora

Evaluátor hodnotí rozsah, úroveň i kvalitu dosavadní realizace spolupráce s ostatními relevantními projekty jako odpovídající projektové žádosti (a jejím pozdějším zněním) a umožňující efektivní předávání získaných poznatků a výstupů projektů. Nejintenzivnější míra spolupráce je nastavena s projektem P-KAP, konkrétně spočívající zejména ve sdílení informací a výstupů, dále v účasti na odborných panelech.

EO B.5 Jaké byly nezamýšlené dopady projektu MOV?

Rámcový přístup k řešení

Řešení otázky je zaměřeno na identifikaci pozitivních i negativních nezamýšlených dopadů u hodnocených projektů, přičemž principem hodnocení je zmapování celé intervence (pomocí intervenční logiky) a popis těch kauzálních řetězců, které vedly k neplánovaným dopadům.

Řešení evaluační otázky je založeno na kombinaci desk research a terénního šetření. Při hodnocení bude využita metoda Process tracing.

Postup řešení:

Postup vyhodnocení evaluační otázky je popsán v následujících krocích:

1) Identifikace nezamýšlených dopadů projektu MOV

Níže je uveden seznam nezamýšlených dopadů identifikovaných na základě doposud realizovaného terénního šetření.

Nezamýšlené dopady projektu MOV:

- Propagace NSK, zvýšení povědomí o NSK

2) Využití základních konceptů metody process tracingu

V dalším kroku jsou využity základní koncepty metody process tracingu: koncept kauzálního mechanismu a jeho testování na základě práce s empirickou evidencí. V případě využití konceptu kauzálního mechanismu se jedná o formu zpracování map kauzálních řetězců u jednotlivých nezamýšlených dopadů.

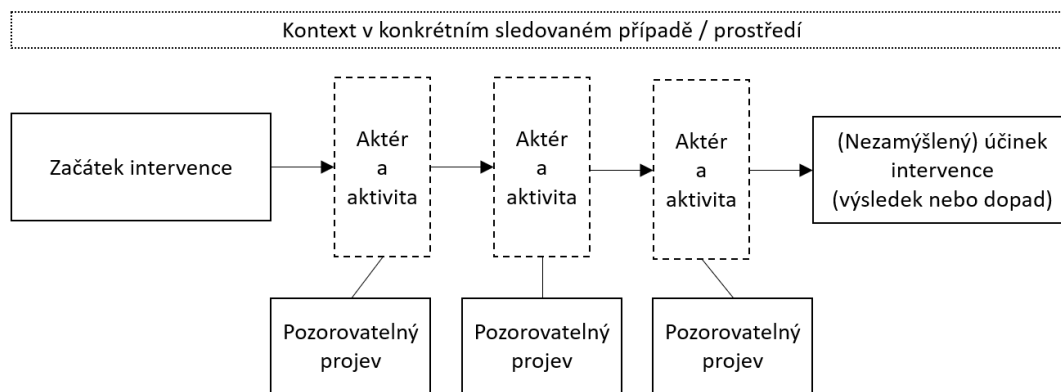
a. mapa kauzálních řetězců pro nezamýšlené dopady

Kauzální řetězec u process tracingu se principiálně liší od kauzálních řetězců, které se standardně používají u modelů teorie změny. V teoriích změny je hlavní perspektivou osa „vstupy - aktivity - výstupy - výsledky - dopady“. Oproti tomu u process tracingu je hlavním předpokladem, že změna je vždy způsobena aktéry a jejich aktivitami, takže kauzální řetězec musí sledovat, jakým způsobem aktivity různých aktérů ovlivňují další aktéry, kteří reagují, čímž působí na další aktéry atd. Kauzální řetězec končí v bodě, kdy je dosaženo změny (efektu/dopadu), kterou se process tracing snaží vysvětlit. Níže je uveden způsob, jakým bude zpracována mapa (schéma) kauzálních řetězců pro identifikované nezamýšlené dopady.

Rámcové schéma kauzálního mechanismu (vzor):

Na základě výše uvedeného definujeme následující rámcová schémata kauzálního mechanismu (řetězce), která v tuto chvíli slouží především jako ilustrační příklad (schéma 1).

Schéma 1 Základní schéma – šablona



b. empirická evidence

Vysvětlení příčiny vzniku daného nezamýšleného dopadu bude podloženo důkazy ze samotného terénního šetření a bude v rámci následujících šetření dále ověřováno (testování hypotéz).

Sběr dat pro doložení empirické evidence je založen na průběžném sběru informací z realizovaných a plánovaných terénních šetření.

c. kauzální testy (testování kauzálních mechanismů/řetězců)

Metodický postup:

Pro testování evidence v rámci metody process tracingu lze odlišit následující fáze:

- 1) Brainstroming možné empirické evidence na podpoření jednotlivých mezikroků v kauzálním řetězci.
- 2) Výběr nejvhodnější evidence, kterou budeme sbírat a testovat (podle již realizovaných a plánovaných šetření a dosažitelných dat).
- 3) V posledním kroku dochází na samotné testování. Pro každou testovanou evidenci si klademe dvě otázky:
 - a. Je přítomnost dané empirické stopy nezbytná pro potvrzení daného článku kauzálního řetězce? (Pokud ano a podaří se nám prokázat, že tato evidence neexistuje, vážně tím podrýváme, případně zcela zneplatňujeme daný článek kauzálního řetězce).
 - b. Je přítomnost dané empirické stopy dostačující pro potvrzení daného článku kauzálního mechanismu? (Pokud ano a podaří se empirickou stopu doložit, silně tím podpoříme, případně definitivně potvrdíme daný článek kauzálního řetězce).

Praktické testování evidence je vedeno touto logikou, ale v rámci aplikace není zpravidla žádoucí zacházet do odborných termínů, jakou jsou teoretická jistota či dostačující podmínka. Hlavním cílem je přesvědčivě zdůvodnit, zda nalezená evidence (a výsledný efekt) mohla vzniknout jiným mechanismem, nebo zda opravdu velmi pravděpodobně vznikla testovaným mechanismem.

Předpoklady a limity metody process tracing

Metoda process tracingu předpokládá možnost flexibilně reagovat na potřeby sběru různých typů evidence. Především pokud je cílem evaluovat nejen kauzální řetězce vyplývající z teorie změny, ale také nezamýšlené dopady intervence.

Hlavním limitem metody process tracingu je časová náročnost jejího zpracování. Ta vyplývá mimo jiné právě z časté nutnosti kombinovat různé zdroje dat a pečlivě posuzovat jejich kvalitu a význam pro testovaný kauzální řetězec. To v praxi znamená, že zpravidla nelze testovat velké množství kauzálních řetězců, ale je vhodné použít process tracing jen pro několik vybraných efektů (dopadů).

Zhodnocení u jednotlivých cílových skupin

Nezamýšlené dopady budou sledovány a vyhodnocovány u následujících cílových skupin.

Cílová skupina	Zdroj dat	Předpokládaný termín šetření
Zástupci projektového týmu MOV	Rozhovory se zástupci projektového týmu MOV (projektový manažer a manažeři KA)	Průběžně (Průběžné zprávy, Závěrečná zpráva)
Poskytovatel dotace (projektový administrátor, věcný garant výzvy)	Rozhovory s projektovým administrátorem a věcným garantem výzvy	Průběžně (Průběžné zprávy, Závěrečná zpráva)
Další relevantní zainteresované skupiny	Šetření mezi: - pedagogickými pracovníky zapojenými do projektu, - organizacemi působícími ve vzdělávání, výzkumu a poradenství, - zaměstnavateli zapojenými do projektu, Případové studie na vybraných školách zapojených do projektu.	Průběžně (Průběžné zprávy, Závěrečná zpráva)

Další postup řešení evaluační otázky (PZ 3, PZ 4, ZZ)

V dalších etapách evaluace bude průběžně docházet k následujícím činnostem:

- Doplnování a aktualizace seznamu identifikovaných nezamýšlených dopadů na základě zjištění z dalších terénních šetření.
- Zpracování kauzálních řetězců pro identifikované nezamýšlené dopady.
- Testování jednotlivých kauzálních mechanismů (řetězců) na základě empirické evidence (zjištěných z realizovaných terénních šetření).

6 Závěry a doporučení

Hlavní závěry vyplývající z hodnocení řízení a realizace projektu

- **Soulad realizace a řízení projektu s projektovou žádostí**
 - Realizace klíčových aktivit projektu probíhá podle zpracované řídicí dokumentace a současně probíhá pravidelné monitorování stavu realizace projektu a aktuálních potřeb, kterým je průběh projektu v případě potřeby přizpůsobován.
 - Harmonogram projektu nestanovuje termíny plnění pro dílčí úkoly v rámci KA a z toho důvodu evaluátor mohl sledovat pouze plnění termínu hlavních výstupů, nikoliv výstupů dílčích. Na základě toho je možné konstatovat, že průběh KA probíhá dle stanoveného harmonogramu. Fáze realizace projektu neumožňuje prozatím pozorovat změny stávajícího stavu a dosahování cílů, nicméně nic nesevídčí o tom, že by nemělo dojít k úspěšnému dokončení všech výstupů těchto KA a naplnění jejich cílů a předpokládaných změn.
- **Efektivita předávání zkušeností mezi školami a dalšími aktéry**
 - Přibližně 81 % respondentů (tj. 102 osob) z řad pedagogických pracovníků aplikuje získané poznatky do praxe, a to nejčastěji formou zařazení získaných poznatků do výuky a ověřování komplexních úloh v praxi. Dvě třetiny respondentů (tj. 77 respondentů) nad rámec povinností projektu sdílí poznatky získané v rámci spolupráce na projektu MOV s dalšími školami a aktéry. Nejčastěji si je předávají navzájem mezi kolegy ze své školy i z dalších škol. Frekvence předávání je přibližně čtvrtletní, dále pak měsíční a pololetní. Necelých 40 % dotazovaných (tj. 49 respondentů) naopak nesdílí poznatky. Důvodem je zejména nezájem ze strany pedagogů o sdílení, anebo chybí kontakty na ostatní pedagogy (není zasíťování). Část respondentů uvedla, že je to i z důvodu časového/pracovního vytížení. Na základě zjištění z výše uvedených šetření lze potvrdit přenos získaných poznatků do praxe, stejně tak i sdílení poznatků získaných v rámci spolupráce na projektu MOV s dalšími školami a aktéry. Nicméně sdílení poznatků není povinnou aktivitou projektu, pokud tedy ke sdílení dochází spontánně, jedná se jednoznačně o pozitivní skutečnost.
 - Respondenti dále uvedli, že největší bariérou, která může ovlivnit úspěšné zavedení výstupů projektu do praxe je nízký zájem aktérů (pedagogů, ...). Bariérou je i nízká míra informovanosti o projektu a jeho výstupech či rozdílná vybavenost škol.
- **Rizika ohrožující realizaci projektu a dosažení cílů a bariéry realizace projektu**
 - Rizika ohrožující realizaci projektu a dosažení cílů nejsou evidována.
 - Za bariéru je příjemcem evidována fúze NIDV a NÚV, která je však zástupci MŠMT vnímána naopak pozitivně a hodnocena jako neohrožující realizaci projektu.
 - Ze strany pedagogických pracovníků byla za riziko označena nízká míra informovanosti o NSK a nízký zájem ze strany aktérů.
- **Evaluační činnost projektu**
 - Evaluátor hodnotí rozsah, úroveň i kvalitu dosavadní realizace KA 9 Evaluce za dostatečnou a kvalitní. Současně evaluátor usuzuje, že příjemce při realizaci evaluačních aktivit splňuje etický kodex evaluátora a dodržuje formální standardy evaluace.

Hlavní závěry týkající se znalosti, užitečnosti a využívání Národní soustavy kvalifikací u potenciálních uživatelů

- Více než třetina respondentů (tj. 38 respondentů) z řad pedagogických pracovníků využívá Národní soustavu kvalifikací (NSK) a je pro ni užitečná. NSK využívají pedagogičtí pracovníci zejména v rámci dalšího vzdělávání (vzdělávání dospělých) / při realizaci rekvalifikačních kurzů, dále pak při úpravě ŠVP a sestavení výuky. Část respondentů uvedla, že NSK využívá při zjišťování kompetencí absolventů oborů / porovnání kvalifikačních kompetencí mezi NSK a obory vzdělávání; dále při tvorbě modulů. Užitečnost NSK vnímají respondenti také v tom, že získají přehledné informace o oborech a kvalifikacích.
- NSK nevyužívá více než třetina dotazovaných pedagogů, z toho cca 13 % ji považuje za užitečnou. Důvodem, proč NSK respondenti nevyužívají, je zejména neznalost samotného NSK (tj. že NSK existuje), dále pak nebyla potřeba jejího využití. Slabým místem NSK je dle respondentů zejména nízká informovanost – široké veřejnosti, pedagogů, zaměstnavatelů. Překážkou jsou i nevhodně koncipované požadavky a neúplnost NSK. Nedostatek je spatřován i ve velké administrativní náročnosti pro školy – spočívající např. v získání akreditace pro vzdělávání dle NSK, dále pak ve finanční náročnosti pro zájemce získání kvalifikace – tj. cena kurzů.
- Více než dvě třetiny respondentů z řad pedagogů nemá k dispozici Metodiku koncipování ŠVP, anebo ji mají k dispozici, ale nevyužívají.
- Dvě třetiny dotazovaných zaměstnavatelů (tj. 12 respondentů) a 67 % zástupců organizací ve VVP (tj. 43 organizací) zná NSK. Přibližně třetina dotazovaných z obou cílových skupin (tj. 6 respondentů z řad zaměstnavatelů, 18 respondentů z řad VVP) nevyužívá NSK a není pro ně užitečná, stejně tak i přibližně 15 %, tj. 10 organizací nevyužívá NSK, ale domnívá se, že by pro ně byla užitečná. Necelá polovina zástupců organizací VVP, tj. 30 organizací využívá NSK a vnímají jako užitečnou či spíše užitečnou, z řad zaměstnavatelů se jedná o 40 %, tj. 8 zaměstnavatelů. NSK je využívána zejména v rámci realizace celoživotního vzdělávání, dále pak jako zdroj informací a při zjišťování požadavků na jednotlivé kvalifikace. Přibližně třetina z obou cílových skupin se domnívá, že NSK není široce využívána potenciálními uživateli. Slabinou NSK, která brání v jejím širším využívání, je dle jejich názorů zejména nízká informovanost NSK, tj. její neznalost mezi potenciálními uživateli. Za překážku byl označen i nízký zájem ze strany zaměstnavatelů – nepožadují kvalifikace od uchazečů o zaměstnání.
- Zástupci personálních agentur vykázali nejvyšší znalost NSK (100 %). Obdobně tomu bylo i u respondentů z ÚP ČR, kde NSK neznalo pouze 1 % dotazovaných. Naproti tomu u uchazečů o zaměstnání byla znalost NSK výrazně nízká. Nejvíce využívají NSK a současně ji vnímají jako užitečnou zástupci z řad ÚP ČR, a to téměř dvě třetiny respondentů. U personálních agentur je patrná nižší míra využívání NSK a stejně tak i její užitečnosti oproti ÚP ČR. Nejnižší míra využívání i užitečnosti je patrná u uchazečů o zaměstnání – více než 70 %, tj. 30 respondentů ji nevyužívá a není pro ně užitečná, což souvisí i s nízkou znalostí NSK ze strany této skupiny respondentů. Respondenti z řad zástupců ÚP ČR využívají NSK zejména při poskytování kariérního poradenství a při vyhledávání/zajišťování informací, dále při rekvalifikačních a vyhledávání autorizovaných osob. V neposlední řadě je jimi využívána při realizaci besed se žáky/studenty a tvorbě prezentací. Při dotazu na konkrétní užitečnost NSK odpovídali respondenti obdobně. Nejvíce jich spatřuje užitečnost v přehledu, popisu a parametrech kvalifikací a dalšího vzdělávání. Současně jim NSK poskytuje informace na

jednom místě a mohou u ní nalézt kontakty na autorizované osoby/zařízení. Několik respondentů uvedlo, že jim NSK slouží i jako základ pro poradenskou práci s klienty v oblasti volby povolání. U účastníků dotazníkového šetření z řad personálních agentur a ÚP ČR převažuje názor, že NSK není či spíše není široce využívána potenciálními uživateli. Respondenti z řad uchazečů o zaměstnání nebyli schopni tento dotaz zodpovědět. Slabým místem NSK je dle respondentů z řad ÚP ČR zejména nízká informovanost – široké veřejnosti. Překážkou je i složitost samotné NSK, tj. je náročné se v ní zorientovat. Slabinou je i uváděný počet autorizovaných osob, který je u některých kvalifikací nízký či dokonce nulový.

Hlavní závěry týkající se přínosu výstupů/aktivit projektu vnímaných stěžejními aktéry

Při realizaci šetření bylo primárně cíleno na zjištění očekávání jednotlivých cílových skupin od výstupů/aktivit projektu. Z výsledků vyplývají následující klíčová zjištění:

- Z řad pedagogických pracovníků zapojených do projektu se necelá třetina pravidelně účastní odborných panelů pořádaných v rámci projektu a třetina se účastní občas. Převážná většina respondentů nenavrhl žádnou změnu v rámci realizace odborných panelů pro větší efektivitu přenosu informací. Z dalších výstupů projektu získaly celkově nejlepší hodnocení semináře pro výměnu zkušeností mezi školami a zaměstnavateli, příklady dobré praxe a odborné panely – od těchto výstupů projektu mají respondenti největší očekávání.
- Hodnocení výstupů projektu ze strany do projektu zapojených zástupců organizací působících ve VVP i z řad zaměstnavatelů lze považovat za velmi kladné. Největší očekávání mají zástupci organizací působících ve VVP zejména od modelových sestav komplexních úloh, zástupci zaměstnavatelů od koncepcí pojetí odborného vzdělávání a přípravy a od návrhu pro plánování, organizaci a vyhodnocení realizace praktického vyučování ve spolupráci se zaměstnavateli. Pokud se jedná o účast na odborných panelech, větší míru účasti na nich vykazali zaměstnavatelé - účastní se jich polovina. Naproti tomu více než dvě třetiny zástupců organizací se jich neúčastní. S tím souvisí i hodnocení přínosnosti odborných panelů. Zaměstnavatelé je vnímají jako přínosnější než zástupci organizací působících ve VVP. Přesto lze považovat odborné panely za přínosné, což potvrzuje i skutečnost, že ti, kteří se jich účastní, nenavrhují žádnou změnu v jejich organizaci.

Hlavní závěry vyplývající z hodnocení spolupráce s ostatními relevantními projekty a výsledků této spolupráce

- Evaluátor hodnotí aktivity příjemce v oblasti spolupráce s ostatními relevantními projekty jako dostačující a obdobnou jako u 1. PZ.
- Spolupráce probíhá zejména formou osobních schůzek či prostřednictvím setkávání na odborných panelech jednotlivých spolupracujících projektů. Nejintenzivnější míra spolupráce je nastavena s projektem P-KAP spočívající zejména ve sdílení informací a výstupů, dále v účasti na odborných panelech.

Hlavní závěry vyplývající z hodnocení nezamýšlených dopadů projektu MOV

- Z realizovaných šetření v současné chvíli v podstatě nevzešly žádné poznatky týkající se nezamýšlených dopadů projektu. Projekt v současné době vstupuje do posledního roku z celkových tří let své realizace. Dopady projektu se mohou projevit spíše až v jeho závěru.

Na základě výsledků a zjištění z dosud provedených šetření byla formulována následující doporučení pro příjemce pro další fáze realizace projektu, resp. i nadále jsou v platnosti doporučení z 1. PZ (tabulka 3).

Tabulka 3 Doporučení

Číslo	Název doporučení	Popis doporučení	Kontext doporučení (vazba na zjištění a závěry)
1)	Větší propagace přínosů projektu a distribuce jeho výstupů	Je třeba zaměřit se na větší propagaci přínosů projektu pro školy a zaměstnavatele a zlepšit distribuci výstupů projektu.	Z terénních šetření mimo jiné vyplynulo, že část respondentů není seznámena s přínosy projektu a jeho výstupy. Evaluátor se na základě zjištění z realizovaných šetření a zúčastněného pozorování na odborných panelech domnívá, že propagace by se měla týkat všech cílových skupin a měl by ji zajišťovat projektový tým MOV. Viz EO B.2

7 Zhodnocení zpracování doporučení z předchozí zprávy

V tabulce 4 je uvedeno vyhodnocení zpracování doporučení z 1. Průběžné zprávy.

Tabulka 4 Zhodnocení zpracování doporučení z 1. PZ

Číslo	Název doporučení	Popis doporučení	Vyhodnocení zpracování doporučení
1)	Větší propagace přínosů projektu a Národní soustavy kvalifikací	Zvážit větší propagaci přínosů projektu pro pilotní školy a zaměstnavatele. Propagace by se měla týkat všech cílových skupin. Propagaci by měl zajišťovat projektový tým MOV.	Projektový tým MOV zvažuje prodloužení doby realizace projektu MOV o 9 měsíců, a to za účelem propagace výstupů projektu a šíření je mezi školami. Na základě toho lze usuzovat, že doporučení týkající se větší propagace přínosů projektu a Národní soustavy kvalifikací je vzato v potaz, stejně tak i doporučení týkající se zajištění udržitelnosti informačního systému IS MOV.ex.
2)	Zajistit udržitelnost informačního systému IS MOV.ex	Zajistit udržitelnost informačního systému IS MOV. Rozhodnutí o udržitelnosti by měla zajistit příslušná sekce MŠMT, výkon činnosti by měla realizovat nástupnická organizace NÚV.	

8 Seznam zdrojů a literatury

Žádost o podporu projektu MOV včetně všech příloh
Charta projektu
Harmonogram klíčových aktivit
Přehled klíčových výstupů k naplnění indikátorů
Zprávy o realizaci projektu
Žádosti o změnu
Data a informace o projektu v MS2014+
Informace o projektových aktivitách na webu a dalších prezentací realizátora (NÚV)
Výstupy z interní evaluace projektu – průběžné zprávy interní evaluace
Dodatečné podklady od realizátora (NÚV) – brožura o projektu MOV
Výzva OP VVV Systémové projekty II
Pravidla pro žadatele a příjemce – specifická část

SEZNAM ZKRATEK

CATI	Metoda sběru dat – dotazování prostřednictvím telefonického dotazování (Computer Assisted Telephone Interviewing)
CAWI	Metoda sběru dat – dotazování prostřednictvím elektronického dotazníku (Computer Assisted Web Interviewing)
ČŠI	Česká školní inspekce
ECVET	Evropský systém pro přenos kreditů v odborném vzdělávání
EO	Evaluační otázka
GDI	Skupinový hloubkový rozhovor
IDI	Individuální hloubkový rozhovor
IPs	Individuální projekt systémový
IPk	Individuální projekt koncepčně zaměřený
JVU	Jednotka výsledků učení
KA	Klíčová aktivita projektu
MOV	Modernizace odborného vzdělávání
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
N	Počet
Novvp	Počet organizací působících ve vzdělávání, výzkumu a poradenství zapojených do dotazníkového šetření
NPA	Počet personálních agentur zapojených do dotazníkového šetření
NU	Počet uchazečů o zaměstnání zapojených do dotazníkového šetření
NÚP	Počet zástupců Úřadu práce ČR zapojených do dotazníkového šetření
NZ	Počet zaměstnavatelů zapojených do dotazníkového šetření
NSK	Národní soustava kvalifikací
NÚV	Národní ústav pro vzdělávání
OP VVV	Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání
OVU	Očekávané výsledky učení
PZ	Průběžná zpráva
RVP	Rámcový vzdělávací program
ŘO	Řídící orgán
ŠVP	Školní vzdělávací program
TZ	Teorie změny
ÚP ČR	Úřad práce ČR

VVP	Vzdělávání, výzkum a poradenství
VZ	Veřejná zakázka
ZoR	Zpráva o realizaci

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Přehled provedených šetření.....	8
Tabulka 2 Očekávání od výstupů/aktivit projektu (zobrazeno hodnocení – nejvíce a spíše přínosné), kategorie.....	21
Tabulka 3 Doporučení	32
Tabulka 4 Zhodnocení zapracování doporučení z 1. PZ	33

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Využívanost a užitečnost NSK.....	14
Graf 2 Využitelnost NSK při koncepci ŠVP	14
Graf 3 Metodika koncipování ŠVP s využitím kvalifikací NSK – její dostupnost a využívání	15
Graf 4 Slabá místa NSK	15
Graf 5 Znalost NSK.....	16
Graf 6 Využívanost a užitečnost NSK.....	16
Graf 7 Využívanost NSK potenciálními uživateli.....	17
Graf 8 Znalost NSK.....	18
Graf 9 Využívanost a užitečnost NSK.....	18
Graf 10 Změna ŠVP v návaznosti na poznatky získané v rámci projektu MOV	22
Graf 11 Očekávání od výstupů projektu – organizace působící ve VVP	23
Graf 12 Očekávání od výstupů projektu – zaměstnavatelé.....	24

SEZNAM SCHÉMAT

Schéma 1 Základní schéma – šablona	27
--	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha I Technická zpráva	
Příloha II Technické materiály k realizovaným šetřením	
Příloha III Dashboard	