

PŘÍPADOVÁ STUDIE: zhodnocení přínosů projektu „GENDER JE VŠUDE KOLEM NÁS“

1 Identifikace případové studie

| 1.1 Identifikační údaje projektu | |
|----------------------------------|---|
| Název projektu | GENDER JE VŠUDE KOLEM NÁS |
| Číslo projektu | CZ.1.04/3.4.04/76.00097 |
| Oblast podpory | Oblast podpory 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního života |
| Zaměření projektu | Vzdělávání škol v genderové problematice |
| Cíl projektu | Podpora přístupu zaměstnavatelů (škol) ke sladování pracovního a rodinného života. |
| Příjemce dotace | Česká asociace vzdělávacích institucí, o. s. |
| Adresa | Freyova 82/27, 190 00 Praha 9 |
| Projektový manažer | Alena Chladová |
| Partner projektu | Bez partnera |
| Výše rozpočtu, % dotace | 7 430 098,- Kč; 100 % |
| Termín realizace | 1. června 2012 – 31. května 2014 |
| Místo realizace a území dopadu | Středočeský kraj |
| Webová adresa | http://cavi.cz/projekt_gender.html |
| 1.2 Přehled terénního šetření | |
| Příjemce dotace | Individuální řízený rozhovor (16. 12. 2014, Alena Chladová , vedoucí projektu) Individuální řízený rozhovor (22. 12. 2014, PhDr. Irena Wagnerová, Ph. D., MBA , gender specialista) Individuální řízený rozhovor (23. 12. 2014, Ing. David Janata , předseda Asociace) |
| Cílová skupina | Individuální řízený rozhovor (18. 12, PaedDr. Zdeňka Kačírková, zástupce ředitelky SZŠ Mladá Boleslav) Individuální řízený rozhovor (18. 12, Mgr. Taťána Semančíková, ředitelka školy ZŠP a ZŠS Kladno) Doplňující dotazníkové šetření (30. 1. 2015, 10 respondentů, návratnost 10 % (1 odpověď)) |
| Klíčové aktéři | Individuální řízené rozhovory (18. 12. 2014, 2 podpořené školy, jejichž zástupci jsou zároveň oslovení účastníci projektu – viz Cílová skupina) |

ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

PROJEKT: GENDER JE VŠUDE KOLEM NÁS

Příjemce: Česká asociace vzdělávacích institucí, o. s.
Výše dotace: 7 430 098,- Kč

Místo: Středočeský kraj
Termín realizace: 1. 6. 2012 – 30. 5. 2014

CÍL PROJEKTU

Cílem projektu bylo podpořit přístup škol ke sladování pracovního a rodinného života včetně rozšíření povědomí o genderové problematice a navržení konkrétních implementačních opatření.

CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Do projektu bylo zapojeno 10 škol ze Středočeského kraje a jejich vedoucí zaměstnanci.

Vzdělávací aktivity probíhaly formou šesti prezenčních kurzů genderového vzdělávání, které byly podpořeny i e-learningovou formou. K nejpřírodnějším tématům dle účastníků patřily:

- význam genderově korektního jazyka
- genderová korektnost učebních materiálů
- genderový mainstreaming
- genderově citlivé složení pedagogického sboru



Obohacením v rámci vzdělávacích kurzů bylo i zastoupení různých generací, které podpořilo konfrontaci různých názorů.

V každé ze zapojených škol byl proveden genderový audit, v rámci něhož byl zjišťován rozsah, jaký daná členská škola věnuje genderové problematice a uplatňování principů rovných příležitostí. Na základě těchto auditů byla navržena a doporučena konkrétní implementační opatření pro danou školu ve formě manuálu, který byl konzultován s vedením školy. Na základě zjištěných potřeb škol v genderové oblasti byla realizována praktická námětová cvičení, kde byli

vedoucí pracovníci škol seznámeni s modelovými situacemi ze školní praxe a možnostmi jejich vhodného řešení. V rámci projektu byly také uspořádány 2 konference na téma rovných příležitostí a dobré praxe v zapojených školách.

CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

Zvýšení povědomí a vytváření pozitivního postoje k genderové problematice a motivace aplikovat znalosti této problematiky v praxi.

Velkým přínosem pro zástupce zapojených škol bylo osvojení nových vědomostí a znalostí a proniknutí do problematiky genderu, o které řada z nich neměla před projektem žádnou představu.



Velký osobní i profesní přínos vzdělávacích kurzů vnímaný zúčastněnými zástupci škol byl založen jednak na jejich zájmu o problematiku a jednak na vysoké úrovni lektorů.

- ✓ Velmi kladně byly přijímány poznatky ohledně používání genderově citlivého jazyka v ústním i v písemném projevu. Účastníci získali dovednost kriticky hodnotit učební materiály z hlediska genderové korektnosti, předkládaných modelových situací v učebnicích různých předmětů apod. Dle vlastních slov si „toho genderu teď víc všímají“.
- ✓ Příkladem nesprávného užívání genderově nekorektního jazyka v oficiální terminologii je např. označení oboru na střední zdravotnické škole s názvem „zdravotní asistent“, který je platný pro

obě pohlaví a nemá ženskou formu, přestože jej studují převážně dívky.

- ✓ Díky novým poznatkům také mnozí z účastníků přehodnotili svůj původní názor a vytvořili si pozitivní postoj k otázkám genderu.

Pracovníci škol také získali motivaci používat nové poznatky ve školní praxi. Mnozí z nich vytváří vlastní genderově korektní učební materiály a šíří poznatky mezi další zaměstnance škol.

Vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života a uplatňování principů rovných příležitostí ve školách.

Podmínky pro zavedení zkrácených úvazků a dalších opatření pro sladování pracovního a rodinného života jsou ve školství příznivější než v jiných oborech. Díky projektu mohou být tyto podmínky lépe využívány ve prospěch zaměstnanců škol.

- ✓ Zástupci škol bylo velice oceňováno objektivní nezávislé posouzení situace a odborný pohled na situaci školy zvenku, které poskytl audit. Jak uvedla jedna z ředitelky: „Měli jsme na to vlastní pohled, ale byl omezený“.
- ✓ Z hlediska důsledného uplatňování principů rovných příležitostí během reali-

Nad původní záměr byla některá navržená opatření zaváděna do praxe již v průběhu projektu, jako například vedení statistiky žáků a žákyň, která následně slouží např. k hodnocení genderové rovnosti ve vzdělávání. Navržená opatření jsou ve školách postupně zaváděna, přičemž s největším „úspěchem“ se setkala používání genderově korektního jazyka. Jak uvedla jedna z účastnic: „Daleko víc to vnímáme“. V zapojených školách například vytvářejí nové interní dokumenty již pouze v genderově korektním jazyce, jak potvrzuje zástupkyně ředitelky jedné ze škol: „Všechny dokumenty, co píšeme nově, píšeme genderově správně“ s tím, že uzavřeli se všemi zaměstnanci dohodu o jeho užívání ve vzdělávací praxi.

zace projektu se osvědčilo zařazení genderové specialistky do realizačního týmu.

Návrhy konkrétních opatření se týkaly jak sladování pracovního a rodinného života, tak využívání pružných forem organizace práce a byly

zaměřeny na ženy i muže na rodičovské dovolené či v předdůchodovém věku. U jednotlivých škol se doporučení lišila. K významným navrženým opatřením patřily:

- vytvoření školských odborů či obdobné struktury, která by v rámci jednotlivých škol mohla zprostředkovat diskusi mezi vyučujícími a vedením například o potřebných úpravách podmínek sladování
- vytvoření písemné metodiky managementu mateřských či rodičovských dovolených včetně plánu komunikace s osobami využívajícími těchto dovolených
- zavedení různých forem benefitů, které je

Vzájemná spolupráce škol se rozvinula ve velkém měřítku, zástupci škol si vyměňují informace a zkušenosti ohledně přístupu k otázkám genderu a rovných příležitostí a ohledně využívání souvisejících opatření, jejich přínosů a úspěšnosti. Tato nově vzniklá spolupráce je zároveň přínosem pro Českou asociaci vzdělávacích institucí (CAVI), jejímiž jsou tyto školy členy. Spolupráce členských institucí je totiž jedním z hlavních nástrojů k dosažení dlouhodobých cílů Asociace, mezi které patří například nominování zástupců CAVI do funkcí v rámci rad a komisí na krajské a národní úrovni. Navázání spolupráce mezi zúčastněnými školami tak podpořilo lepší fungování asociace a její další rozvoj.

možné zaměstnancům poskytovat (např. na pečovatelské závazky apod.).

PŘEKÁŽKY

- ❖ Omezení účastníků projektu – z důvodu nastavení projektu a množství dostupných finančních prostředků bylo nutné odmítat mnoho vážných zájemců o účast v projektu. Ideální by bylo zapojení většího počtu škol, nejlépe i z jiných regionů.
- ❖ Časová vytíženost a pracovní nenahraditelnost pedagogických pracovníků – bylo nutné aktivity realizovat o víkendech mezi pracovními týdny, což vyžadovalo zvýšenou motivaci a ochotu účastníků.
- ❖ Složité postupy a nároky při realizaci výběrových řízení – jedno z výběrových řízení bylo zpožděno z důvodu uvedení chybných informací u jednoho z účastníků a nutnosti následných konzultací s odborníky.

SHRnutí PŘÍNOSŮ PROJEKTU

| | |
|--|--|
| Naplnění účelnosti a užitečnosti projektu | |
| Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání) | Vysoký Účastníci (zaměstnanci škol) získali nové poznatky o problematice genderu a rovných příležitostí. |
| Dopad na rovné příležitosti | Vysoký Na zapojených školách byly vytvořeny podmínky pro soulad rodinného a pracovního života a navržena implementační opatření podporující uplatňování principů rovných příležitostí. |
| Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny | Problémy a potřeby cílových skupiny byly z větší části vyřešeny (s ohledem k zaměření projektu). |
| Vnímání užitečnosti projektu ze strany cílových skupin a klíčových aktérů | |
| Užitečnost projektu ze strany cílových skupin | Jednoznačně užitečný Veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní z hlediska účastníků (zástupců škol). |
| Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů | Z větší části užitečný Většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní. |
| Účinnost a hospodárnost projektu | |
| Naplnění účinnosti | Vysoké Způsob zapojení a využití projektových vstupů optimálně přispíval k dosaženým výsledkům a přínosům pro cílovou skupinu. |
| Naplnění hospodárnosti | Vysoké Veškeré vstupy byly nezbytné pro dosažení cílů. |
| Udržitelnost projektu | |
| Udržitelnost projektu | Spíše vysoká Většina dosažených výsledků byla udržena. |
| Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe | |
| Spíše dobrá praxe Celkové zhodnocení projektu evaluátorem na základě multikriteriální analýzy, která vychází z provedených šetření a zjištění v průběhu zpracování případové studie. | |

2 Výchozí situace a cíle projektu

| 2.1 Příjemce dotace | |
|--|---|
| Příjemce dotace | Česká asociace vzdělávacích institucí, o.s. (CAVI) |
| Kategorie příjemce | neziskový subjekt: o.p.s., občanské sdružení, spolek, ústav |
| Předchozí zkušenosti příjemce s cílovou skupinou | Ano Před realizací projektu občanské sdružení působilo 2,5 roku v rozsahu přibližně tří zaměstnanců. Má dlouhodobou zkušenost s organizací a realizací vzdělávacích akcí pro své členské subjekty (školy). Z důvodu krátkého působení subjektu ještě příjemce projekty podobného rozsahu nerealizoval. Příjemce se mohl opřít o zkušenosti jednotlivých členů realizačního týmu, kdy finanční manažer působil jako hlavní manažer projektu „Řemeslo žije!“ v rámci OPPA s rozpočtem 23 mil. Kč, který byl zaměřen na podobnou cílovou skupinu (školy a pedagogové). |
| 2.2 Přístup ke zpracování žádosti | |
| Zapojení externího dodavatele pro zpracování žádosti | Ne |
| 2.3 Cíle projektu | |
| Globální cíl projektu: Podpora přístupu zaměstnavatelů (škol) ke sladování pracovního a rodinného života. | |
| Hlavní cíle projektu: <ul style="list-style-type: none"> ○ Rozšíření povědomí o genderové problematice ○ Vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života, podpořit genderovou rovnost ve školách ○ Zhodnocení aktivit zapojených škol v genderové oblasti ○ Navržení implementačních změn (cílených gender opatření) v zapojených školách | |
| 2.4 Cílová skupina | |
| Specifikace cílové skupiny | <ul style="list-style-type: none"> • zaměstnanci školských institucí (vedoucí pracovníci ze zapojených členských škol CAVI, působících ve Středočeském kraji) • zaměstnavatelé ve školství (členské školy CAVI působící ve Středočeském kraji) |

3 Realizace projektu

3.1 Aktivity

POPIS AKTIVIT REALIZOVANÝCH V RÁMCI PROJEKTU

Vzdělávací aktivity v rámci projektu probíhaly formou 6 kurzů genderového vzdělávání, kterých se zúčastnili 3 zástupci každé ze zapojených škol, většinou vedoucí pracovníci. Kurzy byly koncipovány s ohledem na potřeby cílové skupiny zjištěné Analýzou zájmu a vzdělávacích potřeb provedenou před začátkem projektu. Dále byla vytvořena e-learningová podpora vzdělávacích kurzů, kde byly online k dispozici veškeré materiály a testy, po jejichž úspěšném splnění získali účastníci certifikát absolvování kurzu.

V každé z 10 zapojených škol byl dodavatelem Gender Studies proveden genderový audit, v rámci něhož byl zjišťován rozsah, jaký daná členská škola věnuje genderové problematice a uplatňování principů rovných příležitostí. Šetření v rámci auditů zahrnovalo individuální rozhovory s klíčovými pracovníky a pracovníci, skupinové diskuze s pedagogickými i nepedagogickými pracovníky a pracovníci či analýzu dokumentů školy. Součástí auditu bylo vypracování závěrečných zpráv.

Na základě provedených genderových auditů byla s ohledem na zjištěné nedostatky pro každou zapojenou školu navržena a doporučena implementační opatření podporující uplatňování principů rovných příležitostí a vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života. Návrhy opatření byly shrnuty ve formě manuálu pro každou ze škol, opatření byla také prezentována a konzultována s vedením školy. Výstupem této aktivity bylo také zpracování souhrnné metodiky - Manuálu sladování rodinného a pracovního života.

Na základě konkretizace vzdělávacích potřeb cílové skupiny v genderové oblasti pak byla vytvořena praktická námětová cvičení, která probíhala ve formě tří bloků dvoudenních seminářů. V jednotlivých cvičeních byli vedoucí pracovníci a pracovníci seznámeni s nejčastěji vyskytovanými nedostatky v oblasti vytváření genderové rovnosti ve školství a s možnostmi vhodných řešení těchto nedostatků a také s modelovými situacemi ze školní praxe.

Příjemce pořádal v průběhu projektu tzv. evaluační meetingy, na nichž probíhalo hodnocení vzdělávacích aktivit (zejména kurzů), a to jak na základě zpětné vazby ze strany cílové skupiny, tak na základě hospitačních členů realizačního týmu.

V rámci projektu byly uspořádány 2 konference na téma Rovných příležitostí, jejichž cílem bylo informovat školy (v projektu zapojené i nezapojené), ale také širokou odbornou i laickou veřejnost o problematice rovných příležitostí pro ženy a muže a o příkladech dobré praxe v zapojených školách. Ke každé konferenci byl vypracován sborník příspěvků.

3.2 Realizace výběrových řízení

Počet realizovaných výběrových řízení

2

Finanční objem realizovaných výběrových řízení

1 719 583,- Kč

313 843,- Kč

3.3 Realizační tým projektu

Velikost projektového týmu

6 osob

Úvazky

1,76 přepočtených úvazků (po dobu 24 měsíců)

Složení projektového týmu:

Vedoucí projektu (celkem 2 041 hodin)

Vedoucí financí (celkem 688 hodin)

Koordinátor projektových aktivit (celkem 1 882 hodin)

Genderová specialistka (celkem 1857 hodin)



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

Metodik e-learningu (celkem 615 hodin)
Asistent realizačního týmu (hrazen z nepřímých nákladů)

4 Zhodnocení přínosů a úspěšnosti projektu (účelnost, užitečnost)

4.1 Hlavní monitorovací indikátory

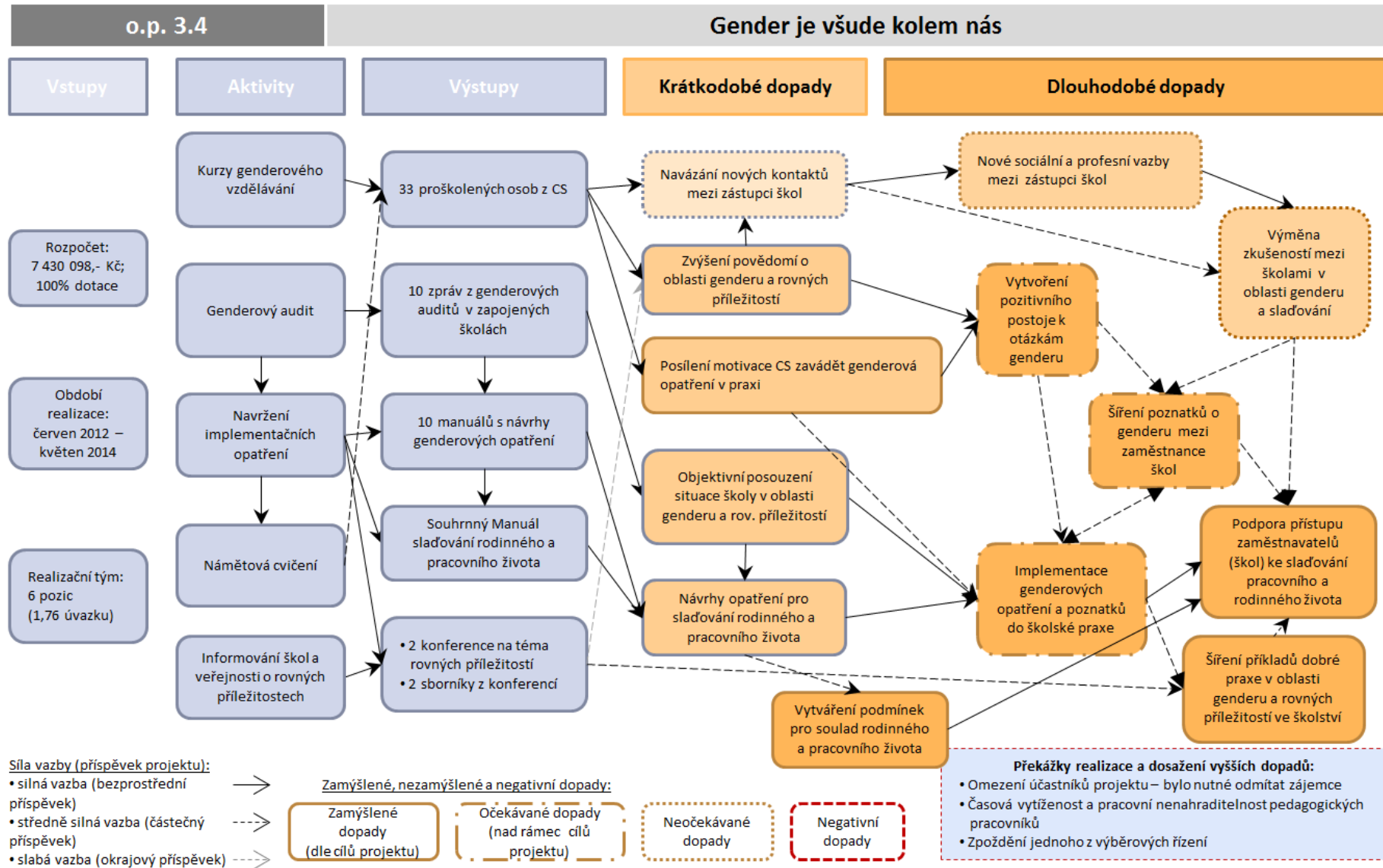
| | cílová hodnota | dosažená hodnota | dosažená h. v % |
|---|----------------|------------------|-----------------|
| Počet podpořených osob - celkem | 30 | 33 | 110 |
| Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem | 149 | 178 | 119 |
| Zaměstnavatelé (školy) | 10 | 11 | 110 |
| Zaměstnanci (vedoucí pracovníci škol) | 30 | 33 | 110 |
| Muži | 2 | 2 | 100 |
| Ženy | 28 | 31 | 110 |

4.2 Zhodnocení přínosů projektu

4.2.1 Teorie změny

Teorie změny ukazuje ověřené přínosy projektu, které zahrnují očekávané i neočekávané dopady zjištěné na základě provedení terénního šetření, případně dalších dostupných informací.

Intervenční logika byla v projektové žádosti nastavena dobře, tj. byly popsány předpokládané kauzální vazby a očekávané dopady projektu. V rámci šetření se následně potvrdilo naplnění očekávaných dopadů projektu.



4.2.2 Strukturované zhodnocení dopadů (taxonomie)

| | | |
|---|--|--|
| Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání) | Vysoký | |
| | Účastníci (zaměstnanci škol) získali nové poznatky o problematice genderu a rovných příležitostí. | |
| Dopad na zaměstnanost účastníků | Nerelevantní | |
| | Projekt nebyl zaměřen na přímé zprostředkování pracovních míst. | |
| Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační | Nerelevantní | |
| | Projekt nebyl zaměřen na změny v zaměstnatelnosti. | |
| Dopad na ekonomickou situaci účastníků | Nerelevantní | |
| | Projekt nebyl zaměřen na změny v ekonomické situaci. | |
| Dopad na sociální statut účastníků | Nerelevantní | |
| | Projekt nebyl zaměřen na změny v sociálním statusu. | |
| Dopad na rovné příležitosti | Vysoký | |
| | Na zapojených školách byly zlepšeny podmínky pro soulad rodinného a pracovního života a navržena implementační opatření podporující uplatňování principů rovných příležitostí. Pracovníci škol si osvojili a zavádějí do učitelské praxe poznatky z oblasti genderu. | |
| Dopad na další klíčové aktéry | Spíše vysoký | |
| | Klíčovými aktéry jsou školy, které jsou v projektu zároveň cílovou skupinou. Ve školách došlo ke zlepšení podmínek pro soulad rodinného a pracovního života. Na většině škol však již byla některá opatření zavedena před realizací projektu. | |
| Systémové dopady | Nerelevantní | |
| | Projekt nebyl zaměřen na řešení systémových otázek. | |
| Efekty ovlivňující přínosy projektu | Potvrzeno / nepotvrzeno | Komentář |
| Creaming-off | <i>nepotvrzeno</i> | Zapojené školy byly vybírány na základě vlastního zájmu o problematiku. Tento postup bylo v souladu s nastavením projektu. |
| Lock-in efekt | <i>nepotvrzeno</i> | Nerelevantní vzhledem k zaměření projektu. |
| Alternativní atribuce ¹ | <i>nepotvrzeno</i> | Aktivity projektu významně přispívaly k dosaženým přínosům bez přispění jiných faktorů. |
| Substituce | <i>nepotvrzeno</i> | Nebylo zjištěno, že by efektů bylo dosaženo na úkor jiných osob ve srovnatelném postavení. |
| Mrtvá váha ² | <i>nepotvrzeno</i> | Bez poskytnuté dotace by projekt nemohl |

¹ Jedná se o efekt výhradně řešitelný pouze v rámci Counterfactual Impact Evaluation. V rámci této případové studie se tak jedná pouze o vyjádření na základě zjištění z realizovaného šetření.

² Jedná se o efekt výhradně řešitelný pouze v rámci Counterfactual Impact Evaluation. V rámci této případové studie se tak jedná pouze o vyjádření na základě zjištění z realizovaného šetření.

| | |
|--|--|
| | být dle příjemce vůbec realizován. |
| 4.2.3 Zhodnocení účelnosti projektu - shrnutí (celkové vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny) | |
| Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny (celkové dopady projektu) | Problémy a potřeby cílové skupiny byly z větší části vyřešeny |
| 4.2.4 Nezamýšlené dopady | |
| Existence nezamýšlených pozitivních dopadů projektu | Ano |
| Nezamýšlené dopady | Vznik nových sociálních vazeb a kontaktů v rámci cílové skupiny (zaměstnanců zapojených škol). |
| 4.2.5 Negativní dopady | |
| Existence negativních dopadů projektu | Ne |
| Negativní dopady | --- |

4.3 Užitečnost projektu na základě vnímání ze strany cílových skupin a dalších klíčových aktérů

| | |
|---|---|
| Užitečnost projektu ze strany cílových skupin | Jednoznačně užitečný (veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka) |
| Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů | Z větší části užitečný (většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní) |

4.4 Inovativnost projektu

| | |
|-----------------------------------|-----|
| Využití inovovaných řešení | Ne |
| | --- |

4.5 Způsob zjišťování výsledků projektu ze strany samotného příjemce

Z hlediska krátkodobých dopadů v průběhu projektu byla zpětná vazba cílových skupin zjišťována prostřednictvím evaluačních dotazníků po jednotlivých vzdělávacích kurzech a také ve formě konzultací při konferencích, v průběhu dalších aktivit i telefonickými rozhovory. Hodnocení vzdělávacích kurzů účastníky projektu je k dispozici v elektronické formě. Pro zjištění dlouhodobých dopadů by bylo dle příjemce vhodné udělat cca po 5 letech další audit, ten ale není v plánu.

Příjemce udržuje stálé úzké vazby na cílové skupiny, které vyplývají ze členství zúčastněných škol v České asociaci vzdělávacích institucí (příjemce).

| | |
|--|--|
| Ověření přínosů projektu u účastníků ze strany příjemce | <ul style="list-style-type: none"> • Osobní rozhovory či diskuse • Skupinové rozhovory či diskuse • Telefonicky • Dotazník |
| Ověření přínosů projektu příjemcem u klíčových aktérů, kteří se projektu nezúčastnili | <ul style="list-style-type: none"> • Systematické průběžné zjišťování přínosů u všech klíčových aktérů |

I. ZHODNOCENÍ DOPADŮ A PŘÍNOSŮ REALIZACE PROJEKTU

Projekt lze na základě provedeného šetření hodnotit jako velmi úspěšný, a to zejména z hlediska cílové skupiny, ale také z hlediska spolupracujících subjektů (zaměstnavatelů) a příjemce. Dopady a přínosy realizovaných aktivit lze v souladu s cíli projektu vymezit z těchto hledisek:

- Dopady pro cílovou skupinu (zaměstnance): Zvýšení povědomí o genderové problematice a rovných příležitostech včetně vytváření pozitivního postoje a motivace aplikovat znalosti genderové problematiky v praxi.
- Dopady pro cílovou skupinu (zaměstnavatele) a klíčové aktéry: Navržení implementačních opatření podporujících uplatňování principů rovných příležitostí a vytváření podmínek pro sladování rodinného a pracovního života; vzájemná spolupráce a výměna zkušeností.
- Dopady pro příjemce dotace: Šíření znalostí a dobré praxe prostřednictvím vzájemné spolupráce a výměny zkušeností mezi zapojenými školami.

1) Dopady pro cílovou skupinu (zaměstnance): Zvýšení povědomí o genderové problematice a rovných příležitostech včetně vytváření pozitivního postoje a motivace aplikovat znalosti genderové problematiky v praxi.

Cílovou skupinu tvořili vedoucí pracovníci zapojených škol, kteří mají ze své pozice největší možnost ovlivňovat uplatňování principů rovných příležitostí mužů a žen a vytvářet podmínky pro soulad rodinného a pracovního života ve školách. Před začátkem projektu bylo povědomí účastníků a účastnic o problematice genderu dle vlastních slov velmi nízké a nevěnovali jí příliš pozornosti.

Pro zvýšení povědomí o problematice a rovných příležitostech byly nejvíce přínosné vzdělávací kurzy, a to díky osobní účasti cílové skupiny, vysoké kvalitě a odbornosti lektorů a realizaci doprovodných aktivit. Absolvování kurzů v mnoha případech překonalo původní očekávání účastníků. E-learningové kurzy byly v porovnání s prezenčními méně významnou složkou vzdělávacích aktivit projektu, především z důvodu absence osobní interaktivity. Byly však prostředkem k získání certifikátu o absolvování genderového kurzu. Předpokládaný přínos pořádaných konferencí pro větší informovanost veřejnosti o této problematice byl dle příjemce oslaben z důvodu nižšího zastoupení veřejnosti na konferencích vzhledem k původnímu očekávání, přestože byla zajištěna publicita projektu.

Jedním z největších přínosů vzdělávacích aktivit pro zúčastněné zástupce škol bylo osvojení nových **vědomostí a znalostí** o problematice genderu. Z vyjádření účastníků a účastnic projektu vyplývá, že nejvíce přínosné pro ně byly poznatky ohledně používání **genderově citlivého jazyka** v ústním i v písemném projevu. Jako velmi přínosnou také označovali získanou dovednost kriticky hodnotit učební materiály z hlediska genderové korektnosti, předkládaných modelových příkladů a situací v učebnicích různých předmětů apod. Zástupci cílové skupiny dále získali znalosti týkající se např. genderových stereotypů ve školství, přínosů sladování pracovního a rodinného života, citlivého složení pedagogického sboru či vedení genderově citlivé výuky včetně praktických příkladů.

Jak ukázalo šetření, podařilo se také dosáhnout změn v rovině genderových stereotypů, názorů, postojů a přístupu k genderové problematice, přestože tyto aspekty je dle genderové specialistky projektu již obtížné ovlivňovat a měnit. V tomto smyslu došlo díky projektu k přehodnocení původního názoru účastníků a účastnic projektu a k **vytvoření pozitivního postoje k otázkám genderu**. Za významný přínos osoby z cílové skupiny považují také samotné uvědomování si genderové nekorektnosti ve vyjadřování, v oficiálních dokumentech či v zavedené terminologii,

kerou si dříve nepřipouštěli, a také možnost šířit tyto poznatky dál. V některých případech došlo dle genderové specialistky dokonce ke změnám až v rovině osobního rozvoje, které jsou již velmi hlubokými zásahy do vnímání genderu.

Současně bylo zjištěno, že u cílové skupiny došlo ke vzniku či posílení **motivace používat získané poznatky ve školní praxi** a podporovat zavádění principů rovných příležitostí na pracovišti. Dle vyjádření účastníků se jedná především o snahu aplikovat principy a pravidla genderově citlivého jazyka v nově vytvářených oficiálních dokumentech školy, a také mají motivaci upozorňovat na nesrovnalosti v legislativních dokumentech a oficiální terminologii. Příkladem je zde např. označení oboru na střední zdravotnické škole s názvem „zdravotní asistent“, který je platný pro obě pohlaví a nemá ženskou formu, přestože jej studují převážně dívky.

Poznatky i výukové materiály získané (či doporučené) v průběhu projektu vedoucí pracovníci i ostatní učitelé dle vlastních slov využívají při vyučování. Získané poznatky aplikují také prostřednictvím vytváření vlastních učebních materiálů, které jsou genderově vyvážené. Bylo zjištěno, že na jedné ze zúčastněných škol si vyučující dokonce tyto materiály navzájem vyměňují a konzultují metody zahrnutí poznatků z oblasti genderu do obsahu výuky. Vedoucí pracovníci škol tedy dále předávali získané poznatky ostatním zaměstnancům školy s doporučením, aby jich využívali v průběhu vyučování. Do problematiky tak byli vtaženi všichni zaměstnanci škol.

Díky vzdělávacím kurzům účastníci dle svých slov pronikli do podstaty tématu a problematika je zaujala z hlediska profesního i osobního. Prohloubení dosavadních zkušeností a získání nových znalostí v genderové problematice umožnilo cílové skupině tyto poznatky úspěšně aplikovat, a prosazovat tak ve svých školách genderovou rovnost. Lze shrnout, že potřeby cílové skupiny v oblasti genderového vzdělávání byly naplněny.

V průběhu projektu se mezi jednotlivými zástupci škol vytvořily i **osobní přátelské vztahy**. Skupina účastníků dokonce z vlastní iniciativy navazuje na pravidelná setkání v rámci vzdělávacích kurzů a i po skončení projektu pořádá třikrát ročně neformální víkendová setkání účastníků projektu na stejném místě, kde probíhaly vzdělávací kurzy. Někteří účastníci považují vznik nových vztahů a kontaktů za neočekávaný pozitivní dopad projektu.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Za základní faktor úspěšnosti projektu v oblasti genderového vzdělávání lze označit samotný **zájem** účastníků o téma genderu, který vedoucí pracovníci vyjádřili svým zapojením do projektu. Ochota škol se projektu zúčastnit však byla dle jejich vyjádření zpočátku negativně ovlivněna velkým množstvím běžících (především vzdělávacích) projektů, ve kterých jsou zapojeny.

Důležitým aspektem pro nastavení vzdělávacích kurzů a výběr hlavních témat byla **znalost potřeb cílové skupiny** z hlediska genderového vzdělávání, které byly zjištěny před začátkem projektu v rámci provedené „Analýzy zájmu a vzdělávacích potřeb“ zaměřené na oblast genderové problematiky a rovných příležitostí žen a mužů.

Významným faktorem byla dle oslovených účastníků také **vyšší úroveň lektorů** vzdělávacích kurzů, kteří měli výborné odborné i komunikační schopnosti a zařazovali do kurzů praktické ukázky. V rámci konference také proběhlo setkání s předními odborníky z oblasti genderu, např. socioložkou Jiřinou Šiklovou. Tyto faktory měly vliv také na postoje a motivaci účastnic a účastníků.

Zástupci cílové skupiny velmi oceňovali **přístup koordinátorky projektu**, která se vyznačovala pečlivostí, laskavostí a výbornými organizačními schopnostmi. Některé účastnice a účastníci se

špatnou dostupností dokonce osobně na kurzy dopravovala. Byly také zajištěny kvalitní prostory pro vzdělávací kurzy i pro konference.

Vysoká úroveň **vzdělanosti** účastníků a účastnic také usnadnila osvojení nových poznatků, odbourání stereotypů a vytvoření nových názorů a postojů.

2) Dopady pro cílovou skupinu (zaměstnavatele): Navržení implementačních opatření podporujících uplatňování principů rovných příležitostí a vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života; vzájemná spolupráce a výměna zkušeností

Z hlediska potřeb cílové skupiny, resp. míry potřebnosti aktivit projektu vzhledem k potřebám cílové skupiny je třeba zmínit, že většina zúčastněných škol již mnoho opatření pro sladování rodinného pracovního života a podporu rovných příležitostí využívá. Jak vyplývá z „Analýzy zájmu a vzdělávacích potřeb“, provedené na zúčastněných školách před zahájením projektu, školy běžně umožňují práci na částečné úvazky a také realizaci přípravy na vyučování mimo školu. Poněkud nižší možnosti flexibilních forem práce jsou u nepedagogických pracovníků, jejichž náplň práce je často vázána na dobu otevření školy. Je patrné, že podmínky pro zavedení zkrácených úvazků jsou ve školství příznivější než v jiných oborech, avšak jejich potenciál není dle příjemce stále dostatečně využíván.

Významným přínosem v této oblasti bylo **objektivní nezávislé posouzení situace** a aktivit školy v oblasti genderu a sladování, které poskytnul externí audit. Zástupci zúčastněných škol potvrzují velký přínos odborného pohledu zvenku pro uvědomění si adekvátnosti či přiměřenosti aktivit v genderové oblasti a identifikaci problémů, které je třeba řešit. Provedení genderového auditu na školách včetně následného vysvětlení a praktických námětů lze na základě šetření z uvedených důvodů označit za nejpřínosnější aktivitu projektu.

Návrhy konkrétních opatření se týkaly jak **sladování pracovního a rodinného života**, tak využívání pružných forem organizace práce a byly zaměřeny na ženy i muže na rodičovské dovolené či v předdůchodovém věku. Navržená doporučení se u jednotlivých škol lišila. V oblasti sladování lze jmenovat například nabídku tzv. sabbatical, studijního volna poskytnutého učitelům na delší dobu (po určitém počtu let odpracovaných ve školství) a garantujícího možnost návratu na původní pozici³. Druhým významným návrhem z hlediska sladování byla potřeba využívání či zřízení školských odborů či obdobné struktury, která by v rámci jednotlivých škol mohla zprostředkovat diskusi mezi vyučujícími a vedením např. o potřebných úpravách podmínek sladování. Dále se jednalo například o doporučení ukotvit téma sladování do interních materiálů, informovat zaměstnané o jejich právech v oblasti flexibilních forem práce, formalizovat management mateřských či rodičovských dovolených, tj. vytvořit písemnou metodiku opatření v této oblasti včetně plánu komunikace s těmito osobami či zvážit možnosti podpory v rámci dalšího vzdělávání pracovníků a pracovníků na mateřské či rodičovské dovolené.

Samotná **implementace opatření** ve školách nebyla cílem projektu a nebyla příjemcem sledována ani po jeho skončení. Nad původní záměr byla některá navržená opatření zaváděna do praxe již v průběhu projektu (jako např. vedení statistiky žáků a žákyň na jedné z oslovených škol, která slouží

³ Např. pro učitele ve Spojených státech amerických je poskytováno za účelem dalšího studia nebo pro obnovu zdraví. Umožněno je po 14 letech práce. Finanční zajištění je různé v každém státu – od plného příjmu přes částečný po neplacené volno. (Převzato z Manuálu sladování rodinného a pracovního života zpracovaného v rámci projektu.)

např. k hodnocení genderové rovnosti ve vzdělávání⁴). Jak ukázalo šetření, navržená opatření jsou ve školách po skočení postupně zaváděna, přičemž se jedná především o používání genderově korektního jazyka. V oslovených školách například vytvářejí nové interní dokumenty již pouze v genderově korektním jazyce či uzavřeli se všemi zaměstnanci dohodu o jeho užívání ve vzdělávací praxi. Další zaváděná opatření se dle zjištění týkají dalšího vzdělávání zaměstnanců, kteří jsou pravidelně informováni o možnostech kariérního rozvoje. Z hlediska sladování pracovního a rodinného života vedení oslovených škol dále uvažují o zavedení různých forem benefitů, které je možné zaměstnancům poskytovat (např. na pečovatelské závazky s ohledem nejen na děti, ale také na stárnoucí rodiče či příbuzné, apod.). Tyto benefity mohou mít formu příspěvků na péči, přizpůsobení organizace pracovní doby, poskytnutí volna potřebného k ošetřování člena rodiny apod.

V průběhu projektu došlo k navázání spolupráce mezi zúčastněnými školami, která pokračuje i po jeho skončení. Zástupci škol si předávali a předávají **informace a zkušenosti** ohledně přístupu k otázkám genderu a rovných příležitostí a ohledně využívání souvisejících opatření a jejich přínosch a úspěšnosti (blíže viz dopady pro příjemce).

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Základním faktorem pro umožnění posouzení situace a návrhů opatření byl **souhlas škol s auditem** a následné poskytnutí všech požadovaných materiálů a umožnění volného působení společnosti v prostorách školy a mezi zaměstnanci. V rámci auditu byly také dodrženy vnitřní **etické normy** a pravidla dodavatele zajišťujícího audit, která spočívala v anonymitě získaných informací a zajistila tak objektivitu hodnotící zprávy.

Zásadním prvkem dosažení reálných přínosů navržených opatření byl velice **kladný přístup** zúčastněných škol a jejich zájem řešit nalezené problémy a využívat doporučené možnosti. Samotným zapojením do projektu dali zúčastněné školy najevo, že o téma genderu mají zájem a mají touhu se problematikou rovných příležitostí zabývat a zavedení principů rovných příležitostí do fungování školy považují za jeden z faktorů, který zlepšuje celkový obraz školy a zvyšuje její kredit.

Vytvoření základních podmínek pro soulad rodinného a pracovního života a podpoření genderové rovnosti v zapojených školách je úzce spojeno se **zvýšením vzdělání** vedoucích zaměstnanců v této oblasti v rámci vzdělávacích kurzů. Základem pro úspěšnou implementaci navržených opatření je pozitivní přístup a ochota řešit nalezené problémy, samotné uvažování o zavedení pružné pracovní doby či úprava běžné komunikace mezi vedením a zaměstnanci. Tyto podmínky byly na zúčastněných školách vytvořeny. Již během vzdělávání byli účastníci a účastnice upozorněni na příklady dobré praxe.

Významným aspektem, který ovlivnil zejména zavádění navržených opatření do praxe, byla možnost a využívání formální, ale i **neformální komunikace** a konzultace s auditory.

3) Dopady pro příjemce dotace: Šíření znalostí a dobré praxe prostřednictvím vzájemné spolupráce a výměny zkušeností mezi zapojenými školami.

Mezi zúčastněnými školami došlo v průběhu projektu k navázání spolupráce, především ve formě předávání **informací a zkušeností** týkající se genderových opatření a jejich přínosů. Vzájemná spolupráce škol pokračuje i po skončení projektu, přičemž se rozvinula v takovém měřítku, které dle

⁴ Jedná se o rozdíly v podílu dívek a chlapců na jednotlivých stupních a typech škol různých oborů, ve výsledcích vzdělávání apod. (podrobněji viz např. dokument MŠMT „Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy“)



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

příjemce překračuje zamýšlený dopad projektu. Tato nově vzniklá spolupráce tak byla neočekávaným dopadem i pro příjemce. Spolupráce členských institucí je, jak vyplývá z šetření, jedním z nástrojů k dosažení dlouhodobých cílů České asociace vzdělávacích institucí (CAVI, příjemce), mezi které patří například nominování zástupců CAVI do funkcí v rámci rad a komisí na krajské a národní úrovni. Navázání spolupráce mezi zúčastněnými školami tak podpořilo lepší fungování asociace a její další rozvoj.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Šíření znalostí a dobré praxe v oblasti genderu bylo umožněno a posilováno tím, že v rámci projektu navázaly spolupráci **školy různých typů z různých oblastí** Středočeského kraje, které by se za normálních okolností nepotkaly, například velká střední odborná škola a malá venkovská základní škola, které si tak mohli vyměňovat své rozdílné zkušenosti. Vzájemnou diskuzi podněcoval dle účastníků také střet názorů mezi lidmi **různých generací**, které byly mezi představiteli škol zastoupeny, vyplývající z různé úrovně jejich povědomí o oblasti genderu.

Vznik intenzivní spolupráce škol a s ním spojené aktivity ukázaly na dle příjemce poměrně překvapivou skutečnost, že **potřeba škol se setkávat** je velká a školy tuto možnost jinde nemají. Tuto nepředpokládanou potřebu lze označit za neočekávaný faktor, který ovlivnil dopady projektu v této rovině.

II. Přínosy projektu z hlediska rovnosti mužů a žen

Cílová skupina zaměstnanců škol byla tvořena především ženami. Toto zastoupení přitom odráží reálné zastoupení obou pohlaví v pedagogických sborech škol. Dopady projektu z hlediska mužů a žen jsou tímto stavem ovlivněny, je však třeba zmínit, že dopady projektu na muže jsou stejné, pokud patří do znevýhodněné skupiny zaměstnanců. Jak je uvedeno v předběžné Analýze zájmu a vzdělávacích potřeb, pouze minimální podíl pracovníků zapojených škol (1 - 2 %) někdy cítil znevýhodnění z důvodu pohlaví či z důvodu péče o malé děti. To může mít souvislost s tím, že také vedení škol je často tvořeno výhradně ženami, a bylo tak vůči potřebám zaměstnankyň vstřícné.

III. Překážky při realizaci projektu a způsoby jejich řešení

1) Výskyt a řešení očekávaných rizik

Rizika očekávaná před realizací projektu, se týkala například volby oblasti vzdělávání a její vhodnosti vzhledem k potřebám cílové skupiny a s tím spojené možnosti nedokončení vzdělávacích a osvětových aktivit účastníky projektu. Tato rizika se nenaplnila, neboť potřeba vzdělávání v oblasti genderu u cílové skupiny byla potvrzena v rámci analýzy vzdělávacích potřeb provedené ještě před zahájením projektu a obsah vzdělávání byl zjištěným potřebám přizpůsoben. Díky této přípravě také všichni účastníci aktivity dokončili.

Nenaplnilo se ani riziko neuplatnění principů rovných příležitostí během realizace projektu, které bylo eliminováno zařazením genderové specialistky do realizačního týmu. Očekávané riziko výběru nevhodných dodavatelů projektu pro vzdělávací aktivity a genderové audity bylo minimalizováno pečlivým výběrem s důrazem na kvalitu služeb, zkušenosti daných subjektů a jejich reference. Příjemce byl s vybranými dodavateli velice spokojen.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

Rizika spojená s financováním projektu se částečně naplnila, kdy ke konci projektu příjemce musel žádat o navýšení zálohy. Tato komplikace vyplynula z problémů při realizaci výběrového řízení na dodavatele služeb, které muselo být opakováno, čímž se zpozdily termíny realizace některých aktivit. Tato situace byla uspokojivě vyřešena v rámci práce finančního manažera projektu a komunikace s poskytovatelem dotace.

2) Překážky bránící dosažení vyšších přínosů projektu

Dosažení vyšších přínosů nebránily **žádné externí faktory**.

Několik vnitřních faktorů pak ovlivnilo přínosy projektu, a to zejména z hlediska kvantitativního, tj. vyřešení potřeb v oblasti genderového vzdělávání u většího podílu cílové skupiny.

Za největší překážku projektu příjemce označil **omezení počtu účastníků**, neboť zájem o projekt projevilo mnohem více škol z cílové skupiny, než kolik bylo možné přijmout. Toto omezení také zabránilo rozšíření územního rozsahu projektu, neboť ze strany příjemce i cílové skupiny byl zájem zapojit školy z různých krajů České republiky. Prostřednictvím vzájemné spolupráce těchto škol by byla podpořena výměna zkušeností škol z různých regionů České republiky, kde se přístupy k oblasti genderu a opatření ke sladování rodinného a pracovního života liší ve větším měřítku než pouze v rámci Středočeského kraje. Omezená kapacita byla dána nastavením projektu, pro zapojení většího počtu účastníků by bylo třeba více finančních prostředků. Kapacita projektu byla využita maximálně, dokonce byli přibráni tři zástupci z jedné školy navíc, kteří se účastnili vzdělávacích aktivit.

Z hlediska cílové skupiny byla určitou překážkou **časová vytíženost a pracovní nenahraditelnost** pedagogických pracovníků. Vzdělávací aktivity probíhající v několika dvoudenních blocích bylo proto nutné realizovat o víkendech, účastníci navíc museli do místa konání dojíždět. Bylo tak zapotřebí, aby účastníci projektu měli velkou motivaci a ochotu věnovat svůj volný čas vzdělávání. Problémy s dopravní dostupností byly v některých případech vyřešeny jen díky ochotě koordinátorky projektu, která účastníky vlastním vozem na místo dopravovala. Tato specifická omezení mohla být překážkou pro zástupce jiných škol z cílové skupiny, aby se do projektu zapojili.

V rámci přípravy a realizace projektu jako obtížnou část přípravy projektu příjemce označil fázi průzkumu u potenciální cílové skupiny. Díky zkušenostem s uskutečňováním anket a zjišťování potřeb u cílové skupiny a úzkým vazbám se zástupci škol a dalších vzdělávacích institucí tuto přípravnou část příjemce realizoval úspěšně s pozitivním vlivem na dopady projektu.

Potíže, se kterými se příjemce potýkal v průběhu projektu, se týkaly především realizace veřejné zakázky. Výběrové řízení bylo z důvodu uvedení nesprávných informací jednoho z účastníků řízení zpožděno, a došlo tak k posunutí začátku některých aktivit v závěrečné fázi projektu. Tyto komplikace však neměly žádný vliv na obsah, cíle ani výstupy aktivit.

5 Zhodnocení projektu dle účinnosti, hospodárnosti a udržitelnosti

| 5.1 Účinnost projektu | |
|--|---|
| Naplnění účinnosti (taxonomie) | Vysoké – způsob zapojení a využití projektových vstupů optimálně přispíval k dosaženým výsledkům a přínosům pro cílovou skupinu |
| Výše podpory na jednu podpořenou osobu ⁵ | 225 tis. Kč |
| Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo | nerelevantní |
| 5.2 Hospodárnost projektu | |
| Naplnění hospodárnosti (taxonomie) | Vysoké – veškeré vstupy byly nezbytné pro dosažení cílů |
| Úvazek projektového týmu na jednu podpořenou osobu | nerelevantní |
| Úvazek projektového týmu na jedno vytvořené pracovní místo | nerelevantní |
| 5.3 Udržitelnost přínosů projektu | |
| Udržitelnost projektu (taxonomie) | Spíše vysoká - Většina dosažených výsledků byla udržena |

I. Účinnost a hospodárnost projektu

Aktivity byly nastaveny a realizovány tak, že přinášely nejvyšší možné přínosy. Členové projektového týmu byli využiti optimálním způsobem s maximální orientací na přínosy cílové skupině. **Dle zjištění nebylo s danými zdroji možné dosáhnout vyššího rozsahu, kvality výsledků ani přínosů.** Zdroje, které byly k dispozici, byly využity s ohledem na maximalizaci přínosů dané intervence. Projekt je tak možné označit jako vysoce účinný.

Výše podpory na jednu podpořenou osobu (celkem 33 osob) pak dosáhla 225 tis. Kč. Při interpretaci těchto nákladů je nezbytné vzít v úvahu skutečnost, že v rámci projektu bylo podpořeno 10 školských zařízení, tj. bylo podpořeno celkové vnitřní fungování těchto škol.

Veškeré aktivity realizované v rámci projektu byly prospěšné a potřebné pro dosažení očekávaných přínosů a dopadů projektu. Veškeré vstupy (aktivity a lidské zdroje) byly nezbytné a jejich rozsah byl adekvátní pro dosažení cílů projektu. Například náklady na výběrová řízení byly dokonce sníženy díky tomu, že se výběrového řízení účastnil větší počet subjektů, a vysoutěžené ceny služeb tak byly nižší než původně plánované. Celkové náklady projektu tak byly o 24 % nižší, než byla původně požadovaná částka (skutečně vyčerpané prostředky po skončení projektu činily 5 627 198,- Kč, přičemž původně schválená částka byla ve výši 7 430 098,- Kč). Hospodárnost projektu tak lze označit za vysokou.

Výpočet hodnoty úvazku člena projektového týmu na jednu podpořenou osobu není s ohledem k realizaci některých aktivit externím dodavatelem relevantní.

⁵ K interpretaci blíže viz text níže.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

II. Udržitelnost přínosů projektu

Pro zajištění udržitelnosti dopadů pro cílovou skupinu je zásadní, aby vedení školy, jehož zástupkyně a zástupci se projektu účastnili, bylo po delší dobu stabilní a nakloněné ke změnám a k zavádění opatření týkajících se sladování pracovního a rodinného života. Důležitou roli hraje také současné nastavení školské legislativy, které umožňuje zavedení zkrácených pracovních úvazků a dalších opatření.

Udržitelnost z hlediska většího povědomí a informovanosti o problematice genderu a rovných příležitostí a vytváření dobrých podmínek pro soulad rodinného a pracovního života v rámci cílové skupiny i mimo účastníky projektu je zajištěna v několika rovinách. Například prostřednictvím veřejně přístupného manuálu sladování pracovního a rodinného života, přístupnosti e-learningových vzdělávacích kurzů pro všechny členské školy České asociace vzdělávacích institucí (příjemce), pořádání odborných seminářů zaměřených na problematiku genderu i pro další členy, či skrze šíření poznatků při formálních i neformálních kontaktech účastníků s dalšími školami či veřejností.

Vzhledem ke skutečnosti, že v rámci projektu již nebyla realizována následná implementace navržených opatření do praxe, bylo by pro zjištění a udržení přínosů projektu i dle příjemce vhodné provést hodnocení těchto dopadů s časovým odstupem alespoň jednoho roku, podobně jako je zvykem při provádění podobných auditů.

Konkrétní aspekty úspěšnosti projektu ve zmíněných rovinách včetně zásadních faktorů byly blíže popsány výše v rámci dopadů projektu pro cílovou skupinu.

Z hlediska příjemce je pro zajištění udržitelnosti třeba realizovat další podobné projekty, přičemž jak cílová skupina (školy), tak i příjemce mají na pokračování projektu zájem.

Udržitelnost dopadů projektu pro cílovou skupinu by byla ohrožena v případě, že by došlo ke změně stávající školské legislativy (zejména v oblasti pracovně právních vztahů), která by již neumožňovala využívání zkrácených pracovních úvazků či různých benefitů pro zaměstnance cílených na sladování rodinného a pracovního života. Další překážkou pro udržitelnost přínosů projektu by byla změna vedení školy, zejména v případě, kdy by nové vedení nebylo naladěno pozitivně k otázkám genderu a bylo pasivní ke změnám. Praktické využití získaných vědomostí a znalostí ve školní praxi by pak bylo oslabeno.

Udržitelnost dopadů projektu by mohla být zeslabena skutečností, že v rámci realizace projektu již nebylo sledováno zavedení navržených genderových opatření do školské praxe. Samotná implementace opatření sice již nebyla cílem projektu, ale je nesporné, že by měla být logickým vyústěním aktivit projektu a jeho konečným dopadem.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

6 Souhrnné zhodnocení a poučení z realizace

6.1 Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

| | |
|--|-------------------------|
| Existence dobré praxe (taxonomie) | Spíše dobrá praxe |
| Bodové hodnocení na základě multikriteriální analýzy | 73 (ze 100) |
| Hodnocení jednotlivých kritérií v rámci multikriteriální analýzy | |
| Kritérium | Bodové hodnocení |
| <i>účelnost projektu (váha 35 %)</i> | 75 |
| <i>užitečnost projektu ze strany cílových skupin (váha 5 %)</i> | 75 |
| <i>užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů (váha 5 %)</i> | 75 |
| <i>účinnost projektu (váha 15 %)</i> | 70 |
| <i>hospodárnost projektu (váha 15 %)</i> | 100 |
| <i>udržitelnost projektu (váha 20 %)</i> | 70 |
| <i>inovativnost řešení (váha 5 %)</i> | 0 |

I. Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Projekt Gender je všude kolem nás, jehož předmětem byla podpora přístupu škol ke sladování pracovního a rodinného života a jejich vzdělávání v genderové problematice, lze celkově označit za příklad dobré praxe. Projekt naplňuje veškeré charakteristiky z hlediska účelnosti, užitečnosti, účinnosti, hospodárnosti, udržitelnosti a přináší také inovativní přístup k řešení problémů CS.

Cíle projektu tak, jak byly stanoveny, byly naplněny v plném rozsahu. Míra účelnosti projektu je snížena z toho důvodu, že v rámci projektu již nebyla řešena implementace navržených genderových opatření do praxe. Užitečnost realizovaných aktivit jak pro účastníky (cílové skupiny) tak příjemce byla potvrzena (blíže viz zhodnocení dopadů a přínosů realizace projektu). Nižší míra užitečnosti u klíčových aktérů (škol) vyplývá z toho, že na zapojených školách již byla některá opatření z hlediska sladování rodinného a pracovního života zavedena, kdy velmi rozšířeno bylo například využívání zkrácených úvazků.

Projekt je úspěšný zejména s ohledem na dosažení dlouhodobých dopadů pro cílové skupiny. Udržitelnost přínosů projektu byla poměrně vysoká, nebyla ale zajištěna v maximální míře z toho důvodu, že v rámci projektu již nebylo zahrnuto zavádění navržených genderových opatření do praxe, resp. příjemce tuto implementaci následně nesledoval.

Celková úspěšnost byla dána naplněním řady provázaných a vzájemně se podporujících faktorů, které podmiňují vytvoření podmínek pro genderovou rovnost a sladování pracovního a rodinného života v zúčastněných školách a díky jejichž kombinaci byl realizován projekt, o jehož pokračování mají zájem příjemce i další školy z cílové skupiny.

Za hlavní faktory úspěšnosti a nejlepší praxe lze označit provázanost jednotlivých aktivit, znalost potřeb cílové skupiny (díky provedení průvodní analýzy zájmu a vzdělávacích potřeb před zahájením projektu), zájem o danou problematiku a ochota ke změnám ze strany cílové skupiny. Přínosné pro dosažení těchto pozitivních dopadů byly všechny podpořené aktivity.

Řízení projektu ze strany vedoucí projektu i ostatních členů realizačního týmu probíhalo profesionálně a zároveň s lidským osobním přístupem, což mělo vliv na úspěšnost projektu i jeho i

udržitelnost jeho dopadů. Komplikace vzniklé v průběhu projektu byly úspěšně vyřešeny, a neměly tak dopad na přínosy projektu a jeho celkovou úspěšnost.

II. Doporučení dle faktorů úspěchu a překážek při realizaci projektu

V rámci projektu se osvědčilo a pro obdobně zaměřené projekty lze doporučit:

- **provázání a komplexnost aktivit**
specifikace: součinnost jednotlivých aktivit, které směřují k jednomu cíli (návaznost vzdělávání, auditů a návrhů opatření a jejich konzultací)
- **znalost potřeb cílové skupiny**
specifikace: zjištění potřeb cílové skupiny před zahájením projektu formou průzkumu
- **neformální kontakty**
specifikace: zajištění prostoru pro setkávání účastníků, kdy zejména neformální kontakty napomáhají vzájemné výměně zkušeností a šíření příkladů dobré praxe

Překážky pro dosažení vyšších přínosů a negativní faktory, které bylo třeba při realizaci projektu řešit/překonat:

- Omezení účastníků projektu – Z důvodu nastavení projektu a množství dostupných finančních prostředků bylo nutné odmítat mnoho zájemců o účast v projektu. Ideální by bylo zapojení většího počtu škol, nejlépe i z jiných regionů.
- Časová vytíženost a pracovní nenahraditelnost pedagogických pracovníků – bylo nutné aktivity realizovat o víkendech mezi pracovními týdny, což vyžadovalo zvýšenou motivaci a ochotu účastníků.
- Složité postupy a nároky při realizaci výběrových řízení – jedno z výběrových řízení bylo zpožděno z důvodu uvedení chybných informací u jednoho z účastníků a nutnosti následných konzultací s odborníky

III. Potenciál šíření dobré praxe / aplikovatelnosti projektu

Aplikovatelnost a potenciál pro šíření dobré praxe jsou u tohoto projektu vysoké. Projekt Gender je všude kolem nás může být inspirací pro podobné projekty v oblasti genderového vzdělávání ve školství a v dalších oborech, kde jsou vhodné podmínky pro zavádění opatření pro sladování rodinného a pracovního života a kde dosud gender patřil k opomíjeným tématům nejen v pracovní-právní rovině. Vzorem pro další obdobné projekty může být zejména provázanost a součinnost všech klíčových aktivit, jejichž výsledky na sebe navazují, a které tak směřují ke společnému cíli.

Projekt má také velký potenciál pro realizaci jeho pokračování, neboť nastavení projektu se v této formě z hlediska dosažení plánovaných cílů osvědčilo. Navíc zájem příjemce i cílové skupiny pokračování projektu je prokazatelně vysoký.