

ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 4.1 Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy PROJEKT: ROZVOJ AKREDITOVANÉHO VZDĚLÁVÁNÍ MĚSTA UHERSKÝ BROD

Příjemce: MĚSTO UHERSKÝ BROD
Výše dotace: 1 388 668,23,-Kč

Místo: Uherský Brod
Termín realizace: 20. 7. 2011 – 19. 7. 2014

CÍL PROJEKTU

Hlavním cílem projektu bylo zlepšení činnosti veřejné správy města Uherský Brod zvýšením odborné kvalifikace pracovníků městského úřadu v potřebných oblastech.

Sekundárním cílem projektu bylo vytvoření jednotného systému vzdělání úředníků a politiků města.

Dalším z cílů byla pro příjemce úspora nákladů za vzdělávání zaměstnanců.



Školení na hodnocení zaměstnanců bylo určeno vedoucím pracovníkům městského úřadu.

CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Nejdůležitější částí projektu bylo samotné vzdělávání účastníků projektu formou akreditovaných kurzů realizovaných v prostorách městského úřadu.

Ty byly vybrány na míru potřebám jednotlivých organizačních útvarů a jejich pracovníkům na základě interně zpracované analýzy vzdělávacích potřeb.

Vzdělávací aktivity byly průběžně hodnoceny a upravovány. V průběhu projektu došlo k několika změnám v konkrétním zacílení kurzu, do něhož se promítly především legislativní změny – nový občanský zákoník, který vstoupil v platnost v průběhu realizace projektu.

Hodnocení zaměstnanců
Manažerské vzdělávání
Finanční plánování a řízení
Veřejné zakázky
Projektové řízení
Správní řád
Stavební řád
Správa majetku města
Norma - úprava písemností
Komunikační a prezentační dovednosti
Vzdělávání v oblasti korupce
Pracovní právo
Krizové řízení
Procesní řízení
Strategické plánování a řízení
Vedení týmů

Školení byla vybrána na základě interně provedené analýzy vzdělávacích potřeb zaměstnanců městského úřadu

Projekt byl od začátku dobře řízen zkušeným a stabilním projektovým týmem, který zajišťoval koordinaci všech vzdělávacích aktivit v průběhu trvání projektu a komunikaci s dodavatelem při nastavování a úpravách školení. V neposlední řadě také projektový tým příjemce vynakládal velkou energii na administraci projektu v souladu s pravidly dotačního titulu.

V závěru celého projektu i jednotlivých kurzů proběhlo zhodnocení projektu jako celku i jeho dílčích částí. Výsledky slouží realizátorům jako cenná zpětná vazba a podklad pro plánování a řízení budoucích vzdělávacích aktivit města.

CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

Pro pracovníky veřejné správy z odlehlejších míst Česka je možnost vzdělávání v místě pracoviště velkou výhodou oproti stávajícím vzdělávacím příležitostem soustředěným do velkých měst.

- ✓ Vzdělávání úředníků a politiků bylo specificky zaměřeno na jejich reálné potřeby a byla zvýšena jejich odbornost.
- ✓ Díky vzdělanějším pracovníkům úřadu došlo k zefektivnění činnosti úřadu.
- ✓ Vedoucí pracovníci úřadu zvýšili své dovednosti i v oblastech tzv. soft-skills, které využívají při běžném řízení týmu i při vedení hodnotících pohovorů a nastavování hodnotících kritérií zaměstnanců
- ✓ Vzděláváním přímo v místě výkonu práce odpadla cílové skupině nutnost dojíždění, což zvýšilo jejich ochotu a motivaci ke vzdělávání.
- ✓ Koordinátor projektu oceňuje i fakt, že „díky realizaci projektu se snížily náklady města na povinné vzdělávání úředníků.“



„Je zřejmé, že vzdělanější a efektivnější úředník může zásadně přispět k přívětivější a efektivnější veřejné správě,“ uvedl expert Smart Administration Ministerstva vnitra ČR.

- ✓ Školení se týkala i žen na mateřské dovolené, což usnadnilo jejich návrat do zaměstnání a úroveň jejich odbornosti a kvalifikace zůstala vysoká.
- ✓ Projekt přinesl příjemci nové zkušenosti s dlouhodobým a systematickým přístupem k procesu vzdělávání všech zaměstnanců. Systém vzdělávání je nyní provázaný se systémem personálního hodnocení.
- ✓ MÚ ušetřil výdaje pro realizaci školení, která byla financována externě.

PŘEKÁŽKY

- ❖ Problémem bylo dle příjemce nastavení veřejné zakázky na dodavatele vzdělávacích kurzů.
- ❖ Pro příjemce podpory byla obtížná administrace projektu dle pravidel OP LZZ.
- ❖ U některých zaměstnanců byla komplikací přetrvávající averze ke školícím aktivitám.
- ❖ Vedoucí pracovníci se nedostatečně zapojili do příprav školících aktivit.
- ❖ Zpočátku byl nevhodně nastavený systém výuky v malých skupinách, který vedl k nadbytečně vysokému počtu školení a složité koordinaci celého projektu.

SHRNUTÍ PŘÍNOSŮ PROJEKTU

Naplnění účelnosti a užitečnosti projektu	
Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	Spíše vysoký Kvalifikační úroveň zaměstnanců byla po provedených školeních zvýšena a prohloubena. Toto zvýšení se týkalo v největším objemu odborných dovedností. Rozvoj měkkých dovedností probíhal zejména u vedoucích pracovníků. Školení byla přizpůsobována aktuálním požadavkům jednotlivých odborů v průběhu projektu.
Dopad na rovné příležitosti	Spíše nízký Řešení rovných příležitostí není hlavním cílem projektu. Při jeho koncipování však bylo navrženo, aby do školení byli zahrnuti i zaměstnanci, kteří jsou v průběhu jeho realizace na mateřské nebo rodičovské dovolené. Díky tomu si tito zaměstnanci udržovali a prohlubovali svoji odbornost a dovednosti a měli usnadněný návrat do práce.
Systémové dopady	Spíše nízké Ačkoliv systémové dopady nebyly primárním cílem projektu, došlo díky realizaci projektu k iniciaci systémového přístupu ke vzdělávání. Projekt se stal nezamýšleně pilotním ověřením tohoto přístupu ke vzdělávání.
Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny	Problémy a potřeby cílové skupiny byly vyřešeny/naplněny (s ohledem k zaměření projektu).
Vnímání užitečnosti projektu ze strany cílových skupin a klíčových aktérů	
Užitečnost projektu ze strany cílových skupin	Z větší části užitečný
Účinnost a hospodárnost projektu	
Naplnění účinnosti	Spíše vysoké Úpravou zapojení a využití projektových vstupů by bylo možné dosáhnout dílčích zlepšení a vyššího přínosu pro cílovou skupinu.
Naplnění hospodárnosti	Vysoké Veškeré vstupy byly nezbytné pro dosažení cílů.
Udržitelnost projektu	
Udržitelnost projektu	Vysoká Dosažené výsledky byly udrženy.
Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe	
Spíše dobrá praxe Klíčové aktivity projektu byly úspěšně realizovány a nebyly shledány žádné zásadní problémy v jejich účelnosti, užitečnosti, účinnosti, hospodárnosti, udržitelnosti. Pro příklad vhodné praxe pro další projekty je však u projektů obdobného typu klíčové zajištění jednoznačné podpory politického vedení města a vedení městského úřadu. U hodnoceného projektu byly v tomto faktoru identifikovány rezervy. Na druhou stranu, byl projektem iniciován strategický přístup k plánování a koordinaci vzdělávacích aktivit u příjemce.	