



# **Czech Interview Protocols**

## **Scénář pro rozhovory**



**Navreme Boheme, s.r.o.**

## **Content**

Scénář pro rozhovory skoordinátory a lektory programu .....	3
Scénář pro rozhovory s tvůrci politik a podstatnými aktéry.....	10
Scénář pro rozhovor se studentem TLL .....	18

## **Scénář pro rozhovory koordinátory a lektory programu**

### **Krátký úvod k projektu THEMP**

Projekt THEMP se zaměřuje na možné způsoby programů realizovaných univerzitami, které přispívají k celoživotnímu vzdělávání a profesnímu rozvoji osob v rámci jejich profesního života/kariéry a k udržitelnému využití jejich odborných znalostí ve prospěch jejich zaměstnavatelů.

Projekt se zvláště zaměřuje na příspěvek programů na situaci na trhu práce a přechody lidí v jejich pracovním životě. Tyto přechody mohou představovat změna zaměstnání, změny v zaměstnanosti či v zaměstnatelnosti. Projekt se zaměřuje zejména na skutečnost, jak tyto programy působí na cílovou skupinu těch studentů, kteří jsou starší 45 let.

V projektu je odkazováno na slovo “program”, tím jsou myšleny koherentní soubory příležitostí pro vzdělávání a vzdělávacích aktivit, které mohou představovat buď vzdělávací kurzy, nebo aktivity, jako jsou konference, workshopy, tvorba sítí, různorodé prostředí pro učení a další způsoby učení, přenosu a tvorby znalostí.

Cílem rozhovorů je získání informací o programech od jejich organizátorů, zainteresovaných aktérů, lektorů i studentů. Tyto informace by měly být podkladem pro tvorbu případové studie o programu (cílem je získat informace o programu jako takovém, nikoli informace o konkrétních studentech, lektorech, projektových aktérech atd.).

**Úvod:**

- Stručné představení projektu a důvody pro rozhovor
- Zdůraznění různých příkladů v jednotlivých zemích a komparativní charakter
- Připomenutí důvěrnosti odpovědí a anonymity respondentů
- Přehled oblastí, kterých se má rozhovor týkat

**Základní informace o lektorovi vysoké školy**

O každém rozhovoru je potřeba zaznamenat základní informace:

**Osobní informace:**

Jméno	
Pohlaví	
Věk	
Program	
Popis současného pracovního prostředí <ul style="list-style-type: none"><li>- Univerzita – akademická sféra</li><li>- Privátní organizace – profese - ekonomická sféra</li></ul>	
Nejvyšší dosažené vzdělání	
Průběh vzdělávání	
Situace vzhledem k programu <ul style="list-style-type: none"><li>- Full time</li><li>- Part time</li></ul>	
Role a odpovědnost v programu	
Výuka nebo postgraduální kvalifikace v oblasti vzdělávání/vzdělávání dospělých	
Zkušenosti s problematikou vzdělávání dospělých	

## **Obecně TLL**

1. Jaká je obecná koncepce/orientace/zaměření/strategie celoživotního učení na univerzitě?  
Je celoživotní učení součástí strategické koncepce univerzity?

## **Obecné informace o programu**

2. Institucionální zakotvení lektorských aktivit
  - Organizační procedury
  - Struktura řízení
  - Kooperace s dalšími lektory
  - Vztah k tradičním studijním programům

## **Základní informace o programu**

3. Jaký typ programů celoživotního vzdělávání je realizován?
  - Doba trvání
  - Full time/part time kurzy
  - Face to face nebo distanční vzdělávání/kombinované studium
  - Akademická oblast – profesní pole
  - Moduly nebo kompletní programy
  - Orientace: obecná orientace versus specializace (např. obecné kompetence versus technické kompetence spojené se specifickým ekonomickým odvětvím či profesí)
  - Certifikace + napojení na Boloňský proces
  - Podmínky přístupu a přijetí (včetně konkrétních programů pro podniky a subjekty veřejné správy, jako jsou municipality, ministerstva atd.)
  - Uznávání předchozího vzdělávání
4. Kteří aktéři podporují program?
  - Podnikatelé (včetně veřejných institucí)
  - Veřejné instituce trhu práce (ÚP)
  - Profesní organizace
  - Odbory
  - Občané
  - Další
5. Na jaké potřeby programy reagují?
  - Zaměstnatelnost
  - Zvyšování kvalifikace
  - Sektorální posuny na trhu práce
  - Všeobecné znalosti
  - Další
6. Co je hlavní náplní programu?
  - Obecné vzdělávání (dosáhnout vysokoškolského vzdělávání)

- Další vzdělávání pro podniky nebo ekonomická odvětví
  - Celoživotní vzdělávání pro občany (např. školení pro nezaměstnané, přechody na trhu práce)
  - Specifické versus obecné kompetence
7. Kdo jsou hlavní „žadatelé“ (účastníci) programů (v kontextu tržního paradigmatu je také možné se ptát, kdo je klientem, pokud souvisí s financováním, navrhováním a obsahem programu)?
- Podniky
  - Jednotlivci
  - Veřejné instituce
  - Profesionální organizace
  - Odbory
  - Neziskové organizace
  - Další
8. Jakým způsobem jsou zainteresovaní aktéři zapojeni do vypracovávání strategie a programů a je jejich zapojení průběžné? Je možné hovořit spíše o náhodné nebo o institucionalizované spolupráci?

### ***Cílové skupiny***

9. Kdo je cílovou skupinou programu a jak jsou podmínky přijetí do programu?
10. Můžete říci něco obecně o zázemí studentů z hlediska následujících charakteristik?
- Věk
  - Gender
  - kvalifikace
  - Profesionální background
  - Zaměstnání (fáze, přechody)
11. V případě, že se jedná o program, který běží již delší dobu, pozorujete nějaké významnější změny ve složení studentů (z hlediska sociálního zázemí, etnika atd.) v čase v jednotlivých kurzech?
12. Co si myslíte, že je hlavní motivací studentů pro participaci na programu?
- Zvyšování obecných kompetencí a dovedností
  - Zvyšování specifických profesních kompetencí a dovedností
  - Vytváření nových pracovních příležitostí
  - Další (doplňte)
13. Myslíte si, že studenti vykazují spíše střednědobou nebo dlouhodobou perspektivu ve vztahu k jejich profesnímu rozvoji?
14. Byly analyzovány vzdělávací potřeby cílových skupin a jejich vývoj nebo samotných aktuálních účastníků kurzu a jejich zaměstnavatelů/organizací práce?

15. Jaká je finanční spoluúčasť studentů na programu? Je k dispozici nějaká forma podpory pro studenty?

### **Lektoři TLL**

16. Počet lektorů v příslušných programech?
17. Jací lektori jsou zapojeni do programu?
- Věk
  - Gender
  - Profesní background
  - Výzkumný background
  - Akademická sféra
  - Ekonomické odvětví
  - Kvalifikace pro vzdělávání dospělých
  - Proces jejich výběru a kritéria
18. Jaké je role lektorů v navrhování programu a v metodologii?
- Návrh
  - Podpora
  - Výuka
  - Konzultace
  - Hodnocení kvality
  - Management
  - Další podpora

### **Návrh programu a jeho obsahu**

19. Co je předmětem programu a jaké jsou jeho cíle. Do jaké míry program reaguje na potřeby studentů nebo potřeby zaměstnavatelů, dalších aktérů?
20. Jaká jsou očekávání/ambice týkající se přínosu programu pro účastníky z hlediska profesionálního rozvoje, situace na trhu práce, pracovního a osobního rozvoje?
- Zlepšení příležitosti na trhu práce
  - Zlepšení na pracovišti
  - Zvýšení znalostí pro kariéru
  - Příležitosti pro lepší profesní život
  - Příležitosti pro lepší sociální život
  - Profesionální rozvoj: vlastní nezávislost – sebevědomí - sebehodnocení
21. Nabízí program ještě další služby/příležitosti kromě vzdělávání?
- Poradenské služby
  - Příležitosti na trhu práce a informace
  - Specifické profesní informace
  - Sociální či profesní síť
22. Jaké přístupy se v procesu výuky objevují?

- Je program zaměřený na využívání reálných pracovních situací studentů?
- Je program zaměřený tak, aby měl dopad na pracovní výkon studenta a jeho situace na trhu práce?
- Jakým způsobem, pokud vůbec, sladuje profesní odborné praxe účastníků nebo jejich profesních kolegů ve vlastní organizaci či v jiných organizacích?
- Umožňuje individuální cesty učení?
- Otevírá způsoby, jak samostatně řídit a regulovat učení?

23. Do jaké míry a jakým způsobem se program snaží přilákat studenty starší 45 let?

24. Jaké metody se využívají v programu?

*Mají tyto metody spíše podporovat a vyvolat receptivní učení, nebo simulují aktivní zapojení studentů? Jsou zde důležité rozdíly v metodách využívaných pro dospělé studenty (programy celoživotního vzdělávání) a pro „normální“ studenty (programy počátečního vzdělávání)?*

25. Je nějaké příležitost či otevřená fóra (formální i neformální), kde je možné diskutovat o kvalitě programu se studenty, lektory a lidmi zodpovědnými za realizaci programu?

26. Jak je uplatňována kontrola kvality a její vývoj?

## **Hodnocení/analýza dopadů**

### **Perspektiva studentů**

27. V čem si myslíte, že je program pro studenty přínosný?

- Profesní vzdělávání
  - o Technické znalosti, kompetence a dovednosti
  - o Další kvalifikace
- Obecné vzdělávání
  - o Sebevědomí
  - o Sebeúcta
  - o Změny v úsilí a motivaci
  - o Zapojení to organizačních/sociálních/komunitních/politických aktivit
- Sociální vztahy
  - o Profesní a sociální sítě
  - o Profesní příležitosti
  - o Další
- Trh práce a pracoviště
  - o Profesní kariéra
  - o Pozice na trhu práce
  - o Pracovní výkon
  - o Jistota zaměstnání
  - o Kvalita práce
  - o Příprava přechodů/změn v práci
  - o Další



28. Pozorujete nějaké rozdíly mezi studenty celoživotního vzdělávání a studenty v „normálním“ věku?
- Postoje
  - Motivace
  - Připravenost
  - Výkon
  - Aspirace

### **Hodnocení programu**

29. Jaké jsou podle Vás největší překážky pro studenty v zapojení do programu?
- Rodinné povinnosti
  - Pracovní povinnosti
  - Situace na trhu práce
  - Množství času věnované programu
  - Charakteristika programu
  - Finanční aspekty
  - Jiné
30. Jaké změny byste chtěli případně v programu realizovat a jak byste se z této zkušenosti poučili v případě, že byste v budoucnu realizovali podobný nebo jiný program pro tuto cílovou skupinu či na sérii cílů: zaměření se na cílovou skupinu 45+, důraz na profesní vzdělávání, důraz na situace přechodů na trhu práce se zaměřením na udržitelnou zaměstnanost či zaměstnatelnost?
31. Co byste doporučila či navrhla těm, kteří realizovat podobný program na vysoké škole či v jiných organizacích?
32. Jak byste zhodnotil/a Váš program s ohledem na:
- Pozice na pracovním trhu
  - Profesionální rozvoj
  - Zlepšení vyhlídek pro současnou situaci
  - Změny na pracovním trhu či v kariérní orientaci?

### **Obecně**

33. Jakou roli mohou hrát vysoké školy v oblasti celoživotního vzdělávání a jak by se tato role měla vyvíjet v budoucnu?
34. Jaké jsou silné a slabé stránky univerzity v procesu dosahování zásadní role v systému celoživotního vzdělávání?

## **Scénář pro rozhovory s tvůrci politik a podstatnými aktéry**

### **Krátký úvod k projektu THEMP**

Projekt THEMP se zaměřuje na možné způsoby programů realizovanými univerzitami, které přispívají k celoživotnímu vzdělávání a profesnímu rozvoji osob v rámci jejich profesního života/kariéry a k udržitelnému využití jejich odborných znalostí ve prospěch jejich zaměstnavatelů.

Projekt se zvláště zaměřuje na příspěvek programů na situaci na trhu práce a přechody lidí v jejich pracovním životě. Tyto přechody mohou představovat změna zaměstnání, změny v zaměstnanosti či v zaměstnatelnosti. Projekt se zaměřuje zejména na skutečnost, jak tyto programy působí na cílovou skupinu těch studentů, kteří jsou starší 45 let.

V projektu je odkazováno na slovo “program”, tím jsou myšleny koherentní soubory příležitostí pro vzdělávání a vzdělávacích aktivit, které mohou představovat buď vzdělávací kurzy, nebo aktivity, jako jsou konference, workshopy, tvorba sítí, různorodé prostředí pro učení a další způsoby učení, přenosu a tvorby znalostí.

Cílem rozhovorů je získání informací o programech od jejich organizátorů, zainteresovaných aktérů, lektorů i studentů. Tyto informace by měly být podkladem pro tvorbu případové studie o programu (cílem je získat informace o programu jako takovém, nikoli informace o konkrétních studentech, lektorech, projektových aktérech atd.).

## Základní informace o respondentovi

### Osobní informace

Jméno	
Pohlaví	
Věk	
Popis současného pracovního prostředí - Instituce realizující program (fakulta) - Univerzita - Stakeholder	
Nejvyšší dosažené vzdělání	
Postavení v instituci - Full time - Part time - Jiné	
Role a odpovědnost v instituci	
Zkušenosti s problematikou vzdělávání dospělých	
Lektorské zkušenosti se vzdáváním dospělých	

## Stav TLL na univerzitě

35. Obecná koncepce/orientace celoživotního učení na univerzitě a obecné aktivity celoživotního učení, celoživotní učení jako část strategické koncepce univerzity

## Základní informace o instituci (fakultě)

36. Stručná historie instituce (fakulty)
37. V jaké postavení je instituce (fakulta) ve vztahu k univerzitě?
- Organizační struktura a řízení (typ vnitřních aktérů)
  - Vztah k tradičním studijním programům
  - Spolupráce s dalšími odděleními nebo fakultami na univerzitě
38. Jaká je organizační struktura, včetně zastoupení aktérů v rozhodovacích procesech?
39. Základní informace
- Počet zaměstnanců
  - Rozpočet
  - Počet studentů
  - Počet a doba programů
40. Jak je instituce (fakulta) financovaná?
- Rozpočet univerzity
  - Státní dotace
  - Samostatné financování programů
    - o Podnikatelé
    - o Individuální
    - o Veřejné financování
41. Jaký typ programů celoživotního vzdělávání je realizován?
- Doba trvání
  - Full time/part time kurzy
  - Face to face nebo distanční vzdělávání/kombinované studium
  - Akademická oblast – profesní pole
  - Moduly nebo kompletní programy
  - Orientace: obecná orientace versus specializace (např. obecné kompetence versus technické kompetence spojené se specifickým ekonomickým odvětvím či profesí)
  - Část studia v podnicích či jiných organizacích (prostředí praxe)
  - Certifikace + napojení na Boloňský proces
  - Podmínky přístupu a přijetí (včetně konkrétních programů pro podniky a subjekty veřejné správy, jako jsou municipality, ministerstva atd.)
  - Uznávání předchozího vzdělávání
42. Kteří aktéři podporují program?
- Sama instituce (fakulta)
  - Akademičtí pracovníci vlastní univerzity
  - Podnikatelé (včetně veřejných institucí)

- Profesní organizace
- Odbory
- Studenti
- Další

43. Na jaké potřeby programy reagují?

- Zaměstnatelnost
- Zvyšování kvalifikace
- Sektorální posuny na trhu práce
- Všeobecné znalosti
- Další

44. Co je hlavní náplní programu?

- Obecné vzdělávání (dosáhnout vysokoškolského vzdělávání)
- Další vzdělávání pro podniky nebo ekonomická odvětví
- Celoživotní vzdělávání pro občany (např. školení pro nezaměstnané, přechody na trhu práce)
- Specifické versus obecné kompetence

45. Kdo jsou hlavní „žadatelé“ (účastníci) programů?

- Podniky
- Veřejné instituce
- Profesní organizace
- Odbory
- Neziskové organizace
- Jednotlivci
- Další

V případě, že jde o podniky: které typy podniků jsou přímo oslovováni programy (mimo programů přímo vytvořených pro podnikatelské asociace):

- Sektor
- Velikost (počet zaměstnanců)

46. Jaké typy lektorů pracují v programech?

- Věk
- Gender
- Pracovní situace
  - o Pracuje výhradně jako lektor celoživotního vzdělávání
  - o Nepracuje výhradně jako lektor celoživotního vzdělávání, pochází z univerzity
  - o Nepracuje výhradně jako lektor celoživotního vzdělávání, pochází ze soukromého sektoru
- Zkušenosti s výukou: VŠ / počáteční odborné vzdělávání / celoživotní učení
- Jak a kdo vybírá lektory pro konkrétní program?

47. Které typy studenty se účastní programů?

- Věk
- Gender

- Pracovní status
- Stupeň vzdělání

#### Institucionální návrh programu

48. Jaké jsou hlavní priority institucí a jak jsou nastaveny? Kdo byl zapojen? Kteří externí aktéři do nich byli zapojeni?
- Vnitřní síťování: typy vnitřních aktérů, role vnitřních aktérů, institucionalizace vnitřní spolupráce
  - Síťování: role aktérů, typy zapojených aktérů, institucionalizace spolupráce
  - Role lektorů v navrhování, realizaci a hodnocení programů TLL
49. Jakým způsobem jsou zainteresovaní aktéři zapojeni do vypracovávání strategie a programů a je jejich zapojení průběžné? Je možné hovořit spíše o náhodné nebo o institucionalizované spolupráci?
50. Jsou tyto priority nějak zaměřeny na cíle sociálního začleňování?
- Rovnost pohlaví
  - Specifické cílové skupiny, např. 45+
  - Podpora odvětví v krizi
  - Přechody na trhu práce
  - Zaměření se na nezaměstnané
51. Jak jsou analyzovány vzdělávací potřeby/vývoj?
- Procedury odhalování vzdělávacích potřeb (analýza poptávky)
  - Studie trhu práce
  - Konzultace s experty, aktéry
  - Podpora nových programů
  - Role studentů v návrhu
52. Jaké další služby/příležitosti program studentům nabízí kromě samotného vzdělávání (kurzu)? Jak jsou tyto služby funkční?
- Konzultační služby
  - Hodnocení pro podniky a veřejné instituce
  - Příležitosti a informace o trhu práce
  - Specifické profesní informace
  - Sociální a/nebo profesní sítě
53. Je v instituci realizováno hodnocení či existuje systém kontroly kvality? Jak je o funkční?

#### TLL – Lektori

54. Počet lektorů v příslušných programech?
55. Jací lektori jsou zapojeni do programu?

- Věk
- Gender
- Profesní background
- Výzkumný background
- Akademická sféra
- Ekonomické odvětví
- Kvalifikace pro vzdělávání dospělých
- Proces jejich výběru a kritéria

56. Jaké je role lektorů v navrhování programu a v metodologii?

- Návrh
- Podpora
- Výuka
- Konzultace
- Hodnocení kvality
- Management
- Další podpora

57. Jaké metody se využívají v programu?

*Mají tyto metody spíše podporovat a vyvolat receptivní učení, nebo simulují aktivní zapojení studentů? Jsou zde důležité rozdíly v metodách využívaných pro dospělé studenty (programy celoživotního vzdělávání) a pro „normální“ studenty (programy počátečního vzdělávání)?*

58. Je nějaké příležitost či otevřená fóra (formální i neformální), kde je možné diskutovat o kvalitě programu se studenty, lektory a lidmi zodpovědnými za realizaci programu?

### ***Cílové skupiny***

59. Kdo je obecně cílovou skupinou programu?

60. Cílové skupiny (či „typičtí“ účastníci) programu z hlediska:

- Věk
- Gender
- Profesionální background
- Zaměstnání

61. Pozorujete nějaké významnější změny ve složení studentů (z hlediska sociálního zázemí, etnika atd.) v čase?

62. Co si myslíte, že je hlavní motivací studentů pro participaci na programu?

- Zvyšování obecných kompetencí a dovedností
- Zvyšování specifických profesních kompetencí a dovedností
- Vytváření nových pracovních příležitostí
- Další (doplňte)

63. Jaká je finanční spoluúčasť studentů na programu? Je k dispozici nějaká forma podpory pro studenty?

## Hodnocení/analýza dopadů

### Perspektiva studentů

64. V čem si myslíte, že je program pro studenty přínosný?
- Profesní vzdělávání
    - o Technické znalosti, kompetence a dovednosti
    - o Další kvalifikace
  - Obecné vzdělávání
    - o Sebevědomí
    - o Sebeúcta
    - o Změny v úsilí a motivaci
    - o Zapojení to organizačních/sociálních/komunitních/politických aktivit
  - Sociální vztahy
    - o Profesní a sociální sítě
    - o Profesní příležitosti
    - o Další
  - Trh práce a pracoviště
    - o Profesní kariéra
    - o Pozice na trhu práce
    - o Pracovní výkon
    - o Jistota zaměstnání
    - o Kvalita práce
    - o Příprava přechodů/změn v práci
    - o Další
65. Pozorujete nějaké rozdíly mezi studenty celoživotního vzdělávání a studenty v „normálním“ věku?
- Postoje
  - Motivace
  - Připravenost
  - Výkon
  - Aspirace

### Hodnocení programu

66. Jaké jsou silné a slabé stránky programu?
- Finance
  - Organizace
  - Marketing
  - Struktura poptávky
  - Cílová skupina atd.
  - Lektori, vyučující
  - Didaktické otázky
67. Jaké změny byste chtěli případně v programu realizovat a jak byste se z této zkušenosti poučili v případě, že byste v budoucnu realizovali podobný nebo jiný program pro tuto cílovou skupinu či na sérii cílů: zaměření se na cílovou skupinu 45+, důraz na profesní



vzdělávání, důraz na situace přechodů na trhu práce se zaměřením na udržitelnou zaměstnanost či zaměstnatelnost?

68. Co byste doporučila či navrhla těm, kteří realizovat podobný program na vysoké škole či v jiných organizacích?

69. Jak byste zhodnotil/a Váš program s ohledem na:

- Pozice na pracovním trhu
- Profesionální rozvoj
- Zlepšení vyhlídek pro současnou situaci
- Změny na pracovním trhu či v kariérní orientaci?

### **Obecně**

70. Jakou roli mohou hrát vysoké školy v oblasti celoživotního vzdělávání a jak by se tato role měla vyvíjet v budoucnu?

71. Jaké jsou silné a slabé stránky univerzity v procesu dosahování zásadní role v systému celoživotního vzdělávání?

## **Scénář pro rozhovor se studentem TLL**

### **Krátký úvod k projektu THEMP**

Projekt THEMP se zaměřuje na možné způsoby programů realizovanými univerzitami, které přispívají k celoživotnímu vzdělávání a profesnímu rozvoji osob v rámci jejich profesního života/kariéry a k udržitelnému využití jejich odborných znalostí ve prospěch jejich zaměstnavatelů.

Projekt se zvláště zaměřuje na příspěvek programů na situaci na trhu práce a přechody lidí v jejich pracovním životě. Tyto přechody mohou představovat změna zaměstnání, změny v zaměstnanosti či v zaměstnatelnosti. Projekt se zaměřuje zejména na skutečnost, jak tyto programy působí na cílovou skupinu těch studentů, kteří jsou starší 45 let.

V projektu je odkazováno na slovo “program”, tím jsou myšleny koherentní soubory příležitostí pro vzdělávání a vzdělávacích aktivit, které mohou představovat buď vzdělávací kurzy, nebo aktivity, jako jsou konference, workshopy, tvorba sítí, různorodé prostředí pro učení a další způsoby učení, přenosu a tvorby znalostí.

Cílem rozhovorů je získání informací o programech od jejich organizátorů, zainteresovaných aktérů, lektorů i studentů. Tyto informace by měly být podkladem pro tvorbu případové studie o programu (cílem je získat informace o programu jako takovém, nikoli informace o konkrétních studentech, lektorech, projektových aktérech atd.).

### Obecné informace o studentovi

Jaké jsou hlavní charakteristiky studenta, který se účastní TLL (např. věk, pohlaví, etnicita, zaměstnání atd.)?

Jméno	
Pohlaví	
Věk	
Studijní program	
Nejvyšší dosažené vzdělání	
Předchozí vzdělávání Zkušenosti s celoživotním vzděláváním	
Profese	
Ekonomické odvětví	
Situace na trhu práce - Zaměstnaný (stabilní/flexibilní) - Nezaměstnaný - Samostatný (OSVČ) - Podnikatel	
Přechody na trhu práce	
Zkušenosti na trhu práce	
Motivace pro participaci na programu	

## **Proces rozhodování**

1. Které faktory jsou určující pro rozhodování o vstupu do TLL?

Konkrétně:

- Vlastní motivace
- Podpora zaměstnavatele
- Pracovní agentury (v našem kontextu ÚP?)
- Nezaměstnanost
- Finanční pobídky
- Speciální programy atd.

## ***Motivace pro vstup do programu***

2. Které faktory byly podle Vás nejpodstatnější pro rozhodování o vstupu do TLL?

Konkrétně:

- Zvyšování obecných kompetencí a dovedností
- Zvyšování specifických profesních kompetencí a dovedností
- Vytváření nových pracovních příležitostí
- Další (doplňte)

3. Jaké faktory byly pro Vás zásadní při rozhodování o vstupu do tohoto programu? Byly zde nějaké překážky, které jste museli překonat?

- Předmět programu
- Kvalita programu
- Prestiž instituce
- Význam pro další profesní plány
- Vztah TLL programu k současnému zaměstnání
- Usnadnění vstupu na trh práce
- Časová flexibilita
- Sociální kontakty, společenský život
- Podpora rodiny
- Náklady
- Finanční podpora
- Místo konání kurzu
- Povinnost (od zaměstnavatele, státu atd.)

Specifický zájem THEMP:

Regionální blízkost, logistika: Jakou roli hrálo místo konání kurzu (instituce) ve výběru programu?

Kvalita života: Nové perspektivy, podpora, budování kapacit, sociální kontakty a společenský život

Síťování: Role sociálního a pracovního síťování pro rozhodování

Inkluze: Být společně s ostatními ve stejné situaci

Vlastní trajektorie učení: Tvoří tento konkrétní program součást vlastního širšího programu profesionálního rozvoje?

4. Byly nějaké další alternativní programy, ze kterých jste si vybírali?
5. Jak jste se dozvěděli o programu?
  - internet
  - přátelé
  - rodina
  - zaměstnavatel
  - kariérní poradenství
  - služby zaměstnanosti
  - jiné
6. Nabízí univerzita nebo nějaká jiná instituce poradenství ve vztahu k celoživotnímu vzdělávání?
7. Dostáváte nějakou formu finanční podpory při účasti v programu?
8. Byly zde nějaké faktory, kvůli kterým jste o své účasti v kurzu pochyboval/a?
  - Rodinné povinnosti
  - Pracovní povinnosti
  - Situace na trhu práce
  - Rozsah času věnovaný kurzu (programu)
  - Finanční aspekty

#### ***Očekávání od účasti***

9. Co jste očekával/a od své účasti v programu TLL obecně a specificky ve vztahu k trhu práce?
  - Zlepšení příležitostí na trhu práce
  - Zlepšení na pracovišti
  - Zvýšení znalostí pro kariéru
  - Příležitosti pro lepší profesní život
  - Příležitosti pro lepší sociální život
  - Profesionální rozvoj: vlastní nezávislost – sebevědomí - sebehodnocení

#### **Cílová skupina**

10. Mohl byste poskytnout nějaké informace o složení cílové skupiny programu? Zejména co se týká věkové struktury skupiny, zda zde byla účast studentů přicházejících přímo z univerzity a bez větší profesní zkušenosti.
11. Jaké jsou podle Vašeho názoru motivace a zájmy studentů účastnících se v programu? Je možné pozorovat rozdíly mezi studenty s ohledem na jejich profesní zázemí, např. mezi mladšími studenty bez větších profesních zkušeností a staršími studenty s širšími profesními zkušenostmi?

#### **Lektoři**

12. Mají lektori profesionální zkušenosti (zkušenosti z praxe)?
13. Splnili lektori Vaše očekávání (v obecné rovině)?
14. Využívají lektori metody vyučování vedoucí k aktivní účasti v učení nebo jde častěji o pasivní formy výuky? Pokud ano, prosím, popište podrobněji, o jaké metody se jedná.
15. Jakým způsobem lektori poskytují podporu, mentoring a další způsoby podpory studentům ve vztahu k jejich pracovním/studijním interakcím? Jde spíše o formální či neformální způsob?

## **Proces analýzy**

### ***Zkušenost s programem***

16. Jak se lišila Vaše očekávání a reálná zkušenost s programem?
  - Obsah
  - Pracovní zátěž, včetně zkoušek a hodnocení
  - Flexibilita programu, jenž může pozitivně přispívat k rovnováze mezi pracovním/studijním/rodinným životem
  - Metody výuky a učení
  - Praktická orientace
  - Samostatná práce/práce ve skupinách
  - Požadavky na účast
  - Vztahy mezi lektory a studenty
  - Vztahy mezi studenty
  - Využívání ICT
  - Časový harmonogram a otázky související s cestováním
17. Co jste se v kurzu naučili a jaký to má dopad na Vaši práci?
18. Bylo složení skupiny studentů takové, jaké jste očekávali (věk, pohlaví, etnikum atd.)? Vznikaly nějaké problémy např. mezi různými věkovými skupinami studentů (starší a mladší)?
19. Nabízí program ještě další služby/příležitosti kromě vzdělávání?
  - Poradenské služby
  - Příležitosti na trhu práce a informace
  - Specifické profesní informace
  - Sociální či profesní síť

## **Hodnocení/analýza dopadů**

### **Program**

20. Jaké jsou Vše celkové zkušenosti s tímto programem? V čem vidíte jeho silné a slabé stránky, možné výzvy do budoucna, překážky či nedostatečně řešené problémy?
21. Jaká jsou Vaše doporučení pro tento program nebo pro ty, kteří organizují podobné programy?

## Individuální hodnocení

22. V čem si myslíte, že je tento program přínosem?

- Profesní vzdělávání
  - o Technické znalosti, kompetence a dovednosti
  - o Další kvalifikace
- Obecné vzdělávání
  - o Sebevědomí
  - o Sebeúcta
  - o Změny v úsilí a motivaci
  - o Zapojení to organizačních/sociálních/komunitních/politických aktivit
- Sociální vztahy
  - o Profesní a sociální sítě
  - o Profesní příležitosti
  - o Další
- Trh práce a pracoviště
  - o Profesní kariéra
  - o Pozice na trhu práce
  - o Pracovní výkon
  - o Jistota zaměstnání
  - o Kvalita práce
  - o Příprava přechodů/změn v práci
  - o Další

23. Myslíte si, že Vaše zkušenost být studentem Vás nějak změnila s ohledem na Váš pracovní život?

- Cíle ve vztahu k zaměstnání
- Lepší pracovní podmínky
- Příjem

24. Myslíte si, že tyto změny nějak ovlivnily Váš osobní a rodinný život?

25. V čem konkrétně si myslíte, že jste se změnil?

- Jasnější představa, co chci dělat
- Možnost být v kontaktu se širším spektrem lidí
- Získání povědomí o vlastních schopnostech
- Způsob, jak bojovat za svá práva

## Hodnocení instituce

26. Jaká byla Vaše očekávání od instituce a jak byla tato očekávání naplněna? Co byste označil jako její silné a slabé stránky?

27. Jaká je kvalita podpůrných služeb nabízených institucí realizující program, kterého se účastníte?

28. Myslíte si, že prestiž instituce zlepšila Vaše možnosti pracovního uplatnění?