

RAPORT Z EWALUACJI PROJEKTU AKADEMIA MENADŻERA SPORTU

Realizator projektu:
ZWIĄZEK SPORTOWY POLSKA UNIA TAEKWON-DO
Ul. Brzozowa 2/8 lok 159
42- 216 Częstochowa

Wykonawca: Magdalena Szczudło
Częstochowa 2024

SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE	3
1.	KONTEKST BADANIA.....	3
2.	POTRZEBY I CELE ORAZ ZAPLANOWANE DZIAŁANIA PROJEKTU	4
II.	METODOLOGIA BADANIA.....	8
1.	KRYTERIA EWALUACJI.....	8
2.	PRZEDMIOT EWALUACJI.....	9
3.	PODMIOT EWALUACJI I DOBÓR PRÓBY BADAWCZEJ.....	10
4.	PROBLEMY I METODY BADAWCZE	10
III.	WYNIKI BADANIA	12
IV.	OCENA OFERTY PROJEKTU I JEGO EFEKTÓW	30
V.	REKOMENDACJE NA PRZYSZŁOŚĆ.....	31
	Rekomendacje.....	31

Raport przedstawia wyniki ewaluacji projektu „Akademia Menadżera Sportu” (nr umowy 189/III/2022) sfinansowanego przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich na lata 2021- 2030, NOWEFIO-Edycja 2022- Priorytety 2-4

Realizator Projektu:

ZWIĄZEK SPORTOWY POLSKA UNIA
TAEKWON-DO
Ul. Brzozowa 2/8 lok. 159
42- 216 Częstochowa

<http://www.put.org.pl/>
Tel: 535082841

Okres realizacji projektu:

01.03.2022- 31.12.2024

**Data opracowania raportu
z ewaluacji**

Listopad/ Grudzień 2024

**Wykonawca badania
ewaluacyjnego:**

Magdalena Szczudło

I. WPROWADZENIE

Niniejszy Raport zawiera wyniki ewaluacji projektu „**Akademia Menadżera Sportu**” realizowanego w okresie od marca 2022 r. do grudnia 2024 r. Badanie zostało przeprowadzone na zlecenie Zamawiającego - ZWIĄZEK SPORTOWY POLSKA UNIA TAEKWON-DO- przez Wykonawcę - Magdalenę Szczudło.

1. KONTEKST BADANIA

Projekt „**Akademia Menadżera Sportu**” został przygotowany w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich na lata 2021- 2030, NOWEFIO- Edycja 2022- Priorytety 2-4. Projekt „**Akademia Menadżera Sportu**” został zaprojektowany jako kompleksowy cykl szkoleń oraz system wsparcia eksperckiego dla amatorskich klubów sportowych prowadzących sekcje sportów walki, w szczególności taekwon-do. Jego nadrzędnym celem była profesjonalizacja zarządzania w organizacjach sportowych poprzez rozwijanie kluczowych kompetencji osób pełniących funkcje menadżerskie. Projekt odpowiadał na problem związany z występowaniem luk kompetencyjnych u menedżerów sportu, zwłaszcza w obszarze wiedzy i umiejętności dotyczących przepisów prawa obowiązujących organizacje pozarządowe w Polsce, przepisów dotyczących rachunkowości i księgowości, zarządzania projektami, czy marketingu. Brak wiedzy i umiejętności w tych dziedzinach stanowił istotną przeszkodę w rozwoju klubów sportowych.

Głównymi elementami projektu były szkolenia oraz dostęp do wsparcia eksperckiego. Szkolenia obejmowały takie zagadnienia jak prawo sportowe, ochrona danych osobowych, rachunkowość, kadry, marketing i zarządzanie projektami. Dodatkowo wprowadzone zostały kursy instruktorskie dla osób chcących prowadzić zajęcia sportowe. Wsparcie eksperckie przewidywało konsultacje z profesjonalistami w dziedzinach prawa, księgowości, pozyskiwania funduszy i marketingu. Projekt zakładał realizację działań w formule stacjonarnej w różnych lokalizacjach Polski, co pozwoliło na bezpośrednie budowanie sieci współpracy między uczestnikami projektu.

W projekcie udział wzięły kluby zrzeszone w Związku Sportowym Polska Unia Taekwon-do oraz inne organizacje sportowe, które wyraziły zainteresowanie współpracą projektową. Szkolenia skierowane były do osób zarządzających klubami, a także do członków zarządów, menedżerów i instruktorów. Dzięki projektowi uczestnicy mogli zdobyć wiedzę pozwalającą na lepsze funkcjonowanie ich organizacji, zwiększenie liczby beneficjentów działań klubów oraz efektywne pozyskiwanie środków finansowych na rozwój klubów sportowych.

2. POTRZEBY I CELE ORAZ ZAPLANOWANE DZIAŁANIA PROJEKTU

Potrzeby projektu

Projekt „Akademia Menadżera Sportu” został stworzony jako odpowiedź na zidentyfikowane wyzwania, przed którymi stoją amatorskie kluby sportowe w Polsce. W większości są to organizacje zarządzane przez trenerów- pasjonatów, którzy koncentrują się głównie na szkoleniu zawodników, zaniedbując aspekty profesjonalnego zarządzania klubem. Brak wiedzy i umiejętności w takich obszarach jak prawo, księgowość, marketing czy pozyskiwanie funduszy, skutkowało trudnościami w rozwoju organizacyjnym, problemami formalnymi i ograniczoną skalą działalności.

Z wcześniejszych badań przeprowadzonych przez realizatora projektu wynikało, że poziom kompetencji osób zarządzających klubami w kluczowych dziedzinach, takich jak prawo, księgowość czy marketing, był niski. Ankietowani członkowie klubów, odpowiedzialni za zarządzanie organizacją, sami oceniali swoje umiejętności jako przeciętne lub poniżej przeciętnej. W związku z tym kluby często nie były w stanie skutecznie pozyskiwać funduszy czy rozwijać skali swojej działalności. W odpowiedzi na te potrzeby opracowano projekt „Akademia Menadżerów Sportu”, który miał na celu wzmocnienie sektora sportowego poprzez szkolenia i wsparcie eksperckie.

Cele projektu „Akademia Menadżerów Sportu”

1. **Wzrost kompetencji menedżerskich w klubach sportowych** – projekt miał pomóc osobom zarządzającym w rozwijaniu ich umiejętności menedżerskich, co bezpośrednio przekłada się na bardziej efektywne zarządzanie klubami sportowymi;
2. **Profesjonalizacja procesów zarządzania klubami sportowymi** – dzięki nabytej wiedzy kluby zaczęły skutecznie wdrażać zasady zarządzania organizacjami pozarządowymi, co zwiększyło ich efektywność i możliwości finansowe;
3. **Integracja sektora sportowego** – w ramach projektu stworzono platformę wymiany doświadczeń między uczestnikami projektu, co przyczyniło się do budowy sieci współpracy;
4. **Promocja dobrych praktyk** – szkolenia i wsparcie eksperckie wprowadziły standardy działania, które mogły być adaptowane przez kolejne kluby sportowe.

Zaplanowane działania projektowe

1. Przygotowanie i promocja projektu

- ✓ Opracowanie szczegółowej oferty szkoleń i konsultacji eksperckich, dostosowanej do potrzeb klubów sportowych. Dokumentacja ta została rozesłana do klubów zrzeszonych w Związku oraz opublikowana w mediach społecznościowych.
- ✓ Zaplanowanie logistyki działań, w tym wynajęcie sali szkoleniowych i zarezerwowanie miejsc noclegowych.
- ✓ Przygotowanie kampanii promocyjnej projektu, co pozwoli dotrzeć do szerokiego grona potencjalnych uczestników.

2. Rekrutacja uczestników

- ✓ Przeprowadzanie procesu rekrutacji, w którym kluby sportowe mogą zgłaszać osoby zainteresowane udziałem w projekcie.
- ✓ Skutecznie zrekrutowanie przedstawicieli/ki klubów sportowych, które wezmą udział w różnych działaniach projektu.

3. Organizacja szkoleń

- ✓ Realizacja zjazdów szkoleniowych w różnych lokalizacjach w Polsce. Szkolenia obejmujące tematy:
 - Prawo sportowe, ochrona danych osobowych i prawo o stowarzyszeniach.
 - Księgowość, przepisy podatkowe i zasady Nowego Ładu.
 - Kadry, rekrutacja i zarządzanie zatrudnieniem.
 - Marketing, w tym promocja w mediach społecznościowych i reklama internetowa.
 - Zarządzanie projektami, w tym planowanie i harmonogramowanie.
 - Pozyskiwanie dotacji i ich prawidłowe rozliczanie projektów.
 - Sprzedaż, pozyskiwanie nowych członków oraz handel sprzętem sportowym.
- ✓ Organizacja kursów instruktorskich, pozwalających na zwiększenie liczby uprawnionych osób do prowadzenia zajęć sportowych.

4. Wsparcie eksperckie

- ✓ Każdy klub uczestniczący w projekcie otrzyma możliwość konsultacji z ekspertami w takich dziedzinach jak prawo, księgowość, marketing

i pozyskiwanie funduszy. Konsultacje te odbywały się zarówno stacjonarnie, jak i online, co zapewniło dostępność dla szerokiego grona uczestników.

- ✓ Kluby skorzystały łącznie z ponad 300 godzin konsultacji, co pomogło im rozwiązać bieżące problemy i wdrożyć nowe rozwiązania organizacyjne.

5. Ewaluacja projektu

- ✓ Po zakończeniu każdego szkolenia zbieranie opinii uczestników w formie ankiet. Na podstawie zebranych danych przygotowanie raportu, który pozwoli ocenić efektywność projektu.
- ✓ Przeprowadzanie wywiadów pogłębionych z uczestnikami pozwalających na dokładniejszą analizę wpływu projektu na funkcjonowanie klubów sportowych.

Szczegóły logistyczne

Działania projektowe były realizowane w różnych lokalizacjach, aby zapewnić jak największą dostępność dla uczestników. Szkolenia odbywały się głównie w centralnej i południowej Polsce. Uczestnikom zapewniono zakwaterowanie, wyżywienie oraz dostęp do profesjonalnych materiałów edukacyjnych.

Wsparcie eksperckie było realizowane w elastycznej formule – zarówno stacjonarnie, jak i online. Pozwoliło to klubom korzystać z pomocy niezależnie od miejsca ich działania.

Osiągnięte rezultaty

- Podniesiono kompetencje menedżerskie wśród uczestników projektu, co bezpośrednio przełożyło się na lepsze zarządzanie klubami sportowymi.
- Zwiększono liczbę uprawnionych instruktorów, co pozwoliło na rozwój nowych sekcji sportowych oraz zwiększenie liczby beneficjentów działań klubów.
- Stworzono sieć współpracy między klubami, co umożliwiło wymianę doświadczeń i wspólne inicjatywy.
- Dzięki szkoleniom i wsparciu eksperckiemu kluby mogły skuteczniej pozyskiwać fundusze i zarządzać swoimi zasobami.
- Wprowadzono trwałe zmiany w funkcjonowaniu klubów, w tym poprawę zgodności z przepisami prawa oraz efektywności działań organizacyjnych.

3. PODSUMOWANIE ZREALIZOWANYCH DZIAŁAŃ PROJEKTU

Do projektu zostało zrekrutowanych **209 osób z 23 klubów sportowych** z terenu całej Polski. Działania projektu były realizowane w różnych lokalizacjach na terenie kraju: Chorzów, Świdnica, Łódź, Opole, Stara Wieś, tak aby ułatwić dostęp do oferty edukacyjnej w ramach projektu.

Celem projektu „Akademia Menadżerów Sportu” był rozwój instytucjonalny klubów sportowych w Polsce, poprzez szereg celów szczegółowych obejmujących rozwój kompetencji menedżerskich w klubach sportowych, profesjonalizację procesów zarządzania klubami sportowymi, integrację wewnątrzsektorową, identyfikację i promocję praktyk dobrego zarządzania.

Poniżej zaprezentowano dane ze sprawozdania merytorycznego z realizacji projektu obrazujące stopień realizacji działań i osiągnięcia rezultatów.

SZKOLENIA

Akademia Menedżera Sportu- **zrealizowano 8 szkoleń, w tym 7 szkoleń menedżerskich po 2 dni szkoleniowe oraz kurs instruktorski w wymiarze 2 zjazdy po 2 dni szkoleniowe**. W zjazdach udział wzięło ogółem **209 osób z 23 klubów sportowych**- które pełnią lub przygotowywały się do pełnienia funkcji członka zarządu klubu, członka organu kontroli, kierownika, menadżera klubu lub projektu, dyrektora finansowego, fundraisera oraz instruktora

Poszczególne szkolenia obejmowały następującą tematykę:

1. Prawo
2. Księgowość
3. Kadry
4. Marketing
5. Sprzedaż
6. Zarządzanie projektami
7. Pozyskiwanie funduszy
8. Kurs instruktorski

WSPARCIE EKSPERCKIE

Kluby zgłoszone do projektu skorzystały ze wsparcia eksperckiego w zakresie doradztwa prawnego, księgowo-kadrowego i marketingowego:

DORADZTWO	LICZBA GODZIN
Marketingowe	215,75
Księgowo-kadrowe	56
Razem 2024	271,75
Prawne	98
Księgowo-kadrowe	44
Marketingowe	143
Razem 2023	285
Prawne	68
Marketingowe	130
Razem 2022	198
ŁĄCZNIE LICZBA ZREALIZOWANYCH GODZIN DORADCZYCH	754,75

II. METODOLOGIA BADANIA

Badanie ewaluacyjne miało na celu ocenę zaplanowanych i zrealizowanych działań oraz osiągniętych rezultatów oraz przede wszystkim ich wpływu na grupę docelową. Ocena ta została oparta na trzech ustalonych kryteriach ewaluacyjnych.

Kryteria ewaluacji stanowią rodzaj pryzmatu, przez który ewaluator patrzył na ewaluowane przedsięwzięcie, wskazując to, co jest najistotniejsze z punktu widzenia jego celów i efektów.

1. KRYTERIA EWALUACJI

- 1) **Kryterium skuteczności** – rozumiane, jako badanie stopnia realizacji założonych celów i efektów projektu, w szczególności stopień nabytej wiedzy i umiejętności przez osoby uczestniczące w projekcie, oceniające także skuteczność zarządcą realizatorów w wykonaniu zaplanowanych zobowiązań projektowych.

- 2) **Kryterium efektywności** – rozumiane, jako odniesienie efektów realizacji projektu do poniesionych nakładów; pozwala odpowiedzieć na pytania dotyczące ekonomiczności projektu.
- 3) **Kryterium użyteczności** – rozumiane, jako ocena wsparcia z punktu widzenia jego przydatności dla beneficjentów.

2. PRZEDMIOT EWALUACJI

Przedmiotem ewaluacji była oferta edukacyjna zaproponowana w projekcie „Akademia Menedżera Sportu” mająca na celu rozwój instytucjonalny klubów sportowych w Polsce, poprzez szereg celów szczegółowych obejmujących rozwój kompetencji menedżerskich w klubach sportowych, profesjonalizację procesów zarządzania klubami sportowymi, integrację wewnątrzsektorową, identyfikację i promocję praktyk dobrego zarządzania.

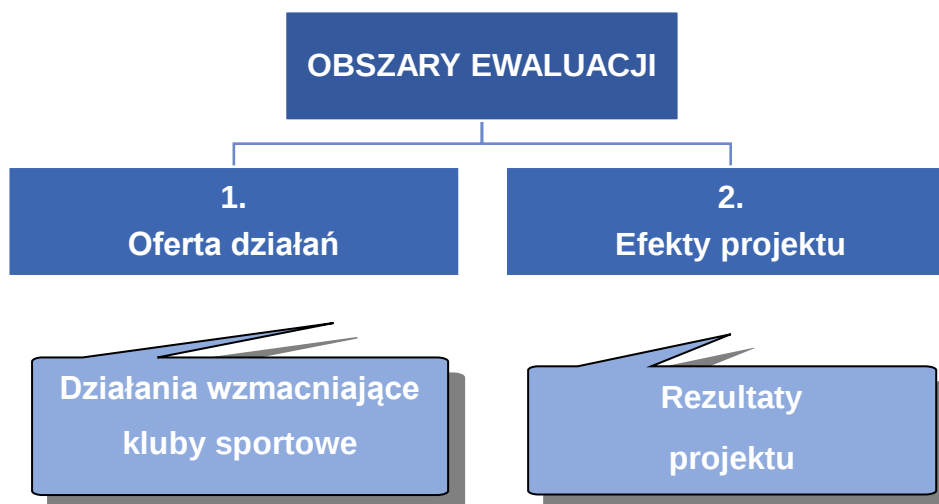
Realizacja ewaluacji miała na celu pokazanie:

- czy projekt odpowiada na zdiagnozowane potrzeby,
- czy osiąga zaplanowane cele,
- czy zmiany wywołane jego realizacją można uznać za trwałe.

Założono, że ewaluacja projektu pomoże dostarczyć wniosków, które mogą być wykorzystane w trakcie realizacji podobnych projektów w przyszłości.

Cele ewaluacji:

- zdiagnozowanie zmiany, która nastąpiła w uczestnikach na skutek realizacji projektu,
- zbadanie realizacji projektu i odbioru przedsięwzięcia przez uczestników,
- stworzenie rekomendacji - w kolejnych edycjach programu.



3. PODMIOT EWALUACJI I DOBÓR PRÓBY BADAWCZEJ

Realizowane działania skierowane były do 209 osób, przedstawicieli 23 klubów sportowych z całej Polski.

Ewaluacja skoncentrowała się na ocenie działań, w których brali udział uczestnicy projektu tj. Akademia Menedżera Sportu obejmująca szkolenia menedżerskie i instruktorskie oraz wsparcie eksperckie. Przede wszystkim badano wpływ kursów i wsparcia eksperckiego.

Ewaluacja koncentrowała się na badaniu przydatności zaproponowanych przedsięwzięć oraz stopnia zadowolenia uczestników z udziału w danym przedsięwzięciu. Badano także stopień osiągnięcia celu projektu, jakim było wzmocnienie kompetencji menedżerów sportu.

4. PROBLEMY I METODY BADAWCZE

Na potrzeby badania zdefiniowano kluczowe pytania badawcze:

1. W jakim stopniu tematyka i program oferowanych przedsięwzięć edukacyjnych odpowiadały potrzebom grupy docelowej? W jakim stopniu był on przydatny dla grupy docelowej?
2. Czy i na ile udało się wzmocnić umiejętności menedżerskie i instruktorskie grupy docelowej?
3. W jakim stopniu oferowane przedsięwzięcie edukacyjne spełniły oczekiwania grupy docelowej? Jaki był poziom zadowolenia uczestników z udziału w zajęciach?
4. W jakim stopniu rezultaty ilościowe i jakościowe projektu zostały osiągnięte?
5. W jakim stopniu osiągnięte rezultaty projektu mogą być wykorzystane w przyszłych działaniach organizacji w tym obszarze?

Metody badawcze

W badaniu wykorzystywane były zarówno dane zastane (z monitoringu, sprawozdań), jak i dane pierwotne, uzyskane w trakcie ewaluacji. W celu uzyskania wiarygodnych wyników badania i udzielenia pełnej odpowiedzi na postawione pytania badawcze niezbędne jest połączenie w analizie różnorodnych rodzajów danych oraz metod badawczych, tzn. zastosowanie triangulacji metodologicznej. Wykonawca badania ewaluacyjnego przykłada dużą wagę do doboru metod oraz technik badawczych, ich poprawności, dostosowania do potrzeb badania oraz zgodności ze standardami naukowymi. W doborze metod badawczych zastosowano technikę triangulacji metodologicznej - łączenia danych pochodzących z różnych

źródeł w celu ich wzajemnej weryfikacji i dopełniania się, co prowadzi do uzyskania bardziej obiektywnego i pełnego obrazu badanych zjawisk.

W ramach badania ewaluacyjnego zastosowano:

- **triangulację źródeł danych** – analizowano zarówno dokumenty zastane jak i dane wywołane;
- **triangulację metod badawczych** - zastosowano łącznie różne metody badawcze po to, by wyeliminować ograniczenia każdej z nich.

Do pozyskania danych wykorzystano poniższe techniki badawcze:

- Ankiety ewaluacyjne po następujących przedsięwzięciach szkoleniowych:
 - Kurs menedżerski
 - Kurs instruktorski
 - Wywiady indywidualne z kadrą zarządzającą projektem
 - Wywiady indywidualne/focusowe z uczestnikami działań edukacyjnych

Metodologia szczegółowa – ankiety ewaluacyjne:

Dla poszczególnych przedsięwzięć przygotowane zostały ankiety ewaluacyjne wypełniane przez uczestników na początku danego kursu oraz na końcu udzielonego wsparcia.

Ocena planowanego wsparcia „na wejściu” – przed rozpoczęciem realizacji szkoleń i kursu zbadane zostały potrzeby edukacyjne grupy docelowej.

Zestawienie pytań ankietowych oceniających ofertę edukacyjną:

- Pytanie ankietowe nr 1 Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: PRAWO?
- Pytanie ankietowe nr 2 Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: KSIĘGOWOŚĆ?
- Pytanie ankietowe nr 3 Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: KADRY?
- Pytanie ankietowe nr 4 Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: MARKETING?
- Pytanie ankietowe nr 5 Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: ZARZĄDZANIE SOBĄ W CZASIE?

- Pytanie ankietowe nr 6 Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI?
- Pytanie ankietowe nr 7 Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: SPRZEDAŻ?
- Pytanie ankietowe nr 8 Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: POZYSKIWANIE FUNDUSZY?
- Pytanie ankietowe nr 9 Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: ORGANIZACJA OBOZÓW?

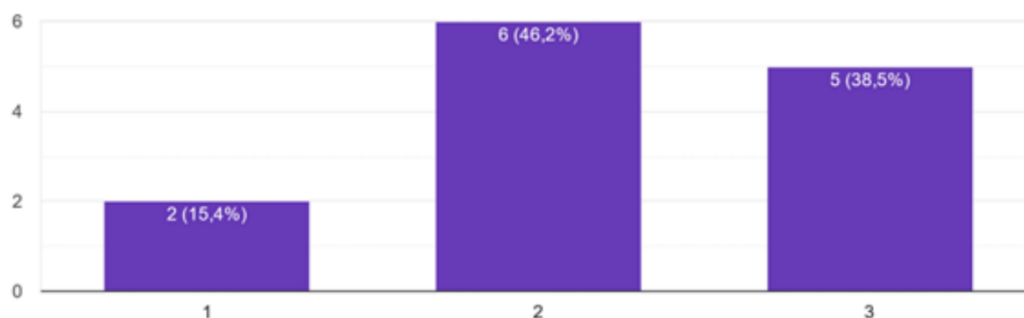
Przyjęto metodologię oceny poziomu **przydatności** zajęć wobec następującego klucza:

- **1- niepotrzebne** - zdefiniowano jako brak odpowiedniego dopasowania programu i tematyki zajęć do potrzeb Uczestników;
- **2- przydatne** - zdefiniowano jako przeciętne dopasowanie programu i tematyki zajęć do potrzeb Uczestników;
- **3- bardzo przydatne** - zdefiniowano jako zadowolenie z przygotowanego programu i tematyki zajęć do potrzeb Uczestników.

III. WYNIKI BADANIA

Ocena kursu Akademia Menadżera Sportu opiera się o ankietę badającą adekwatność proponowanych tematów szkoleniowych „na wejściu do projektu”, której wyniki prezentują się następująco:

Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: PRAWO?

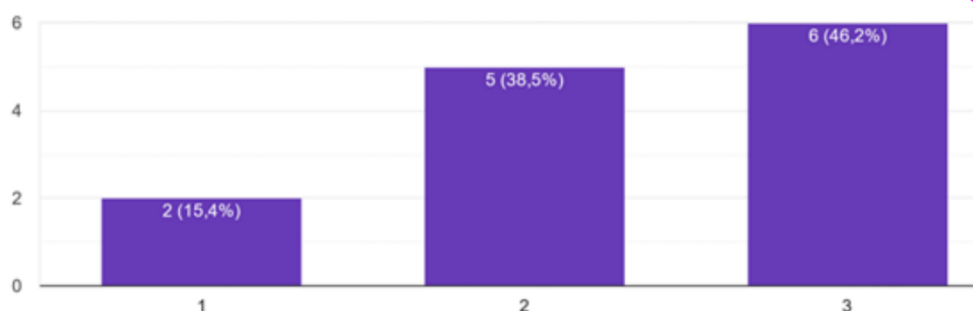


- **Opcja "1 - niepotrzebne"**- została wybrana przez 15,4% respondentów, co wskazuje, że niewielka część uczestników nie widzi wartości dodanej w szkoleniach z prawa dla swojej działalności.
- **Opcja "2 - przydatne"**- zdobyła 46,2% głosów. To większość respondentów, która uznaje szkolenia z prawa za wartościowe, choć nie kluczowe dla ich funkcjonowania.
- **Opcja "3 - bardzo przydatne"**- uzyskała 38,5% głosów, sugerując, że znacząca liczba uczestników uważa, że szkolenia z prawa są kluczowe dla ich profesjonalnego rozwoju i efektywnego zarządzania ich organizacjami.

Wnioski

Rozkład odpowiedzi wskazuje na stosunkowo wysoką ocenę przydatności szkoleń z prawa wśród uczestników projektu. Większość respondentów uznaje te szkolenia za przydatne lub bardzo przydatne, co podkreśla znaczenie znajomości przepisów prawa w zarządzaniu klubami sportowymi. Niepokojący może być jednak fakt, że pewna część uczestników uważa te szkolenia za niepotrzebne, co może wskazywać na brak świadomości co do istoty i skomplikowania przepisów prawnych dotyczących działalności sportowej i zarządzania nią. Może to sugerować potrzebę dalszego edukowania tej grupy o znaczeniu przestrzegania prawnych aspektów prowadzenia klubów sportowych.

Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: KSIĘGOWOŚĆ?



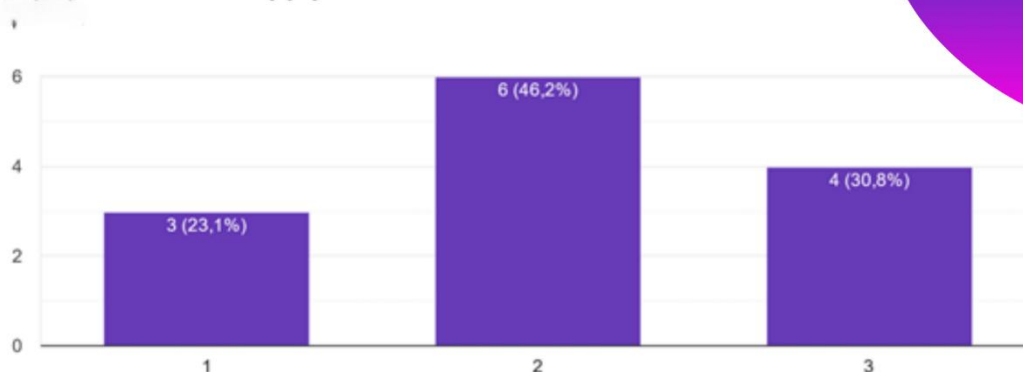
- **Opcja "1 - niepotrzebne"** - Wybrana przez 15,4% respondentów, co sugeruje, że mniejszość uczestników nie widzi potrzeby szkoleń z zakresu księgowości w swojej działalności.
- **Opcja "2 - przydatne"** - Otrzymała 38,5% głosów, co wskazuje na to, że znacząca część uczestników uważa szkolenia z księgowości za użyteczne, ale nie kluczowe dla ich bieżącej działalności.
- **Opcja "3 - bardzo przydatne"** - Najwięcej, 46,2% głosów, co pokazuje, że prawie połowa uczestników uważa szkolenia z księgowości za bardzo ważne i pomocne w ich pracy zawodowej.

Wnioski

Rozkład odpowiedzi na wykresie pokazuje, że większość respondentów postrzega szkolenia z księgowości jako przydatne lub bardzo przydatne, co jest zrozumiałe biorąc pod uwagę, że właściwe zarządzanie finansami jest kluczowe dla każdej organizacji, zwłaszcza w sektorze sportowym, gdzie finansowanie może być skomplikowane i wieloaspektowe. Tylko niewielka część uczestników uważa szkolenia z księgowości za niepotrzebne, co może wynikać z ich specyficznego kontekstu zawodowego lub wcześniejszego doświadczenia. Wyniki te mogą sugerować potrzebę dalszego podkreślania znaczenia finansów w zarządzaniu klubami

sportowymi, a także dostosowywania poziomu i zakresu szkoleń do indywidualnych potrzeb uczestników.

Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: KADRY?



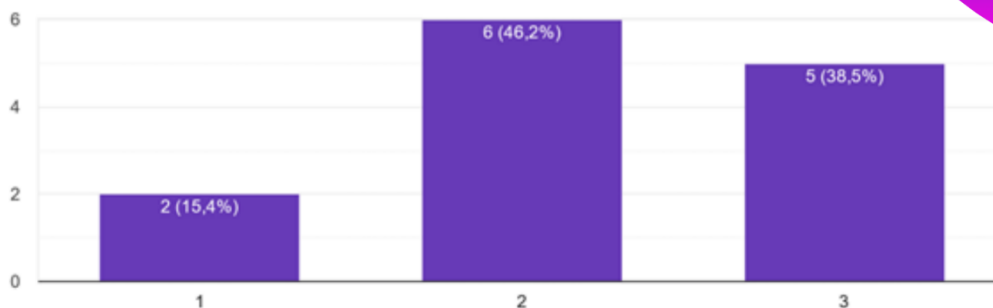
- **Opcja "1 - niepotrzebne"** - Wybrana przez 23,1% respondentów, co wskazuje na znaczącą mniejszość uczestników, którzy uważają, że szkolenia z zarządzania kadrami nie są im potrzebne. Może to wynikać z mniejszych rozmiarów ich organizacji lub że nie mają oni bezpośredniej odpowiedzialności za zarządzanie personelem.
- **Opcja "2 - przydatne"** - Otrzymała 46,2% głosów. Jest to największa grupa respondentów, co sugeruje, że choć szkolenia kadrowe są uznawane za użyteczne, nie są one uważane za kluczowe przez prawie połowę uczestników.
- **Opcja "3 - bardzo przydatne"** - Zdobyła 30,8% głosów, co pokazuje, że prawie jedna trzecia uczestników uznaje za bardzo ważne posiadanie wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i kadrowymi w zarządzaniu ich organizacjami.

Wnioski

Rozkład odpowiedzi pokazuje, że choć większość uczestników postrzega szkolenia z zarządzania kadrami jako co najmniej przydatne, istnieje znacząca liczba osób, które nie widzą dla siebie korzyści wynikających z tego typu edukacji. Wyniki te mogą sugerować, że potrzeby szkoleniowe z zakresu kadrowego są bardziej zróżnicowane i mogą wymagać bardziej skoncentrowanego podejścia, być może poprzez oferowanie bardziej

zaawansowanych lub specjalistycznych modułów dla tych, którzy już posiadają podstawową wiedzę, lub bardziej podstawowych dla tych, którzy są nowi w temacie zarządzania ludźmi.

Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: MARKETING?



- **Opcja "1 - niepotrzebne"** - Została wybrana przez 15,4% respondentów, co wskazuje, że mniejszość uczestników nie dostrzega bezpośrednich korzyści płynących ze szkoleń marketingowych dla swojej działalności.
- **Opcja "2 - przydatne"** - Zdobyła 46,2% głosów. Większość uczestników uważa szkolenia z marketingu za użyteczne, co świadczy o ich świadomości potrzeby stosowania skutecznych strategii marketingowych, choć nie czują, że jest to dla nich krytycznie ważne.
- **Opcja "3 - bardzo przydatne"** - Otrzymała 38,5% głosów, pokazując, że znacząca liczba uczestników postrzega marketing jako kluczowy element swojej strategii rozwoju i działania.

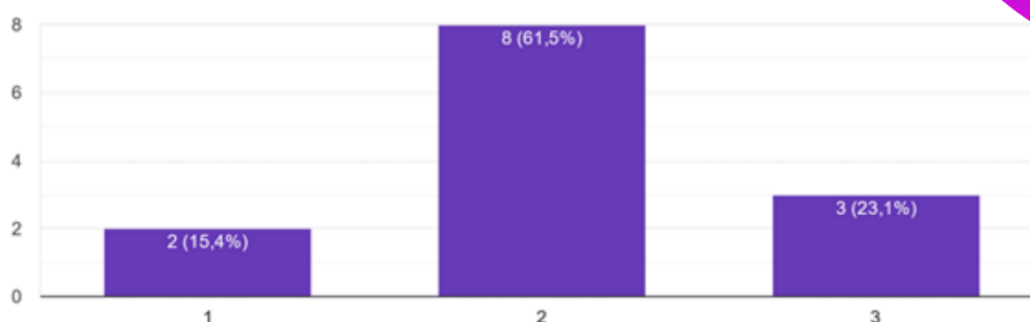
Wnioski

Wyniki ankiety wskazują, że większość uczestników projektu postrzega szkolenia z marketingu jako ważny składnik swojej edukacji zawodowej. Odpowiedzi rozłożyły się równomiernie pomiędzy opcjami "przydatne" i "bardzo przydatne", co sugeruje, że umiejętności marketingowe są cenione wśród menedżerów klubów sportowych. Istnieje jednak niewielka grupa uczestników, która nie widzi potrzeby w szkoleniach z tego zakresu, co może wynikać

z braku bezpośredniej odpowiedzialności za działania marketingowe w ich obecnych rolach lub przekonania, że posiadają już wystarczającą wiedzę w tej dziedzinie.

W kontekście tych wyników, warto rozważyć dalsze dostosowywanie oferty szkoleniowej do potrzeb grupy docelowej, potencjalnie przez zaoferowanie bardziej zaawansowanych modułów dla tych, którzy już oceniają szkolenia marketingowe jako bardzo przydatne, oraz prostszych wprowadzeń dla tych, którzy nie uważają ich za potrzebne.

Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: ZARZĄDZANIE SOBĄ W CZASIE?

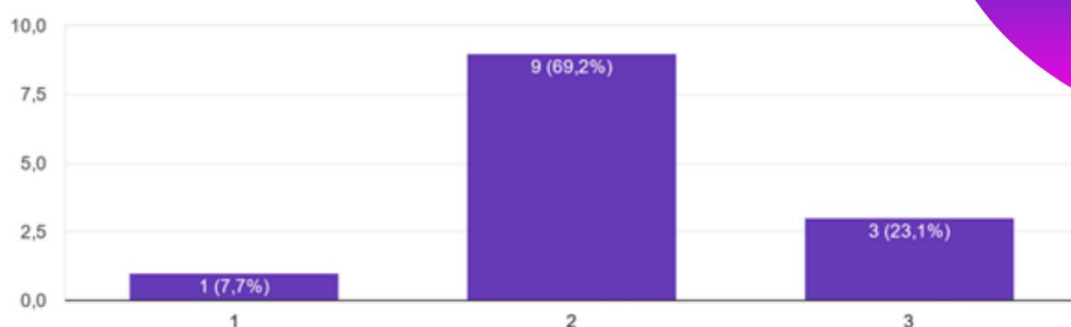


- **Opcja "1 - niepotrzebne"** - Została wybrana przez 15,4% respondentów. Ta mniejszość uczestników uważa, że szkolenia z zarządzania sobą w czasie nie są im potrzebne, co może sugerować, że uważają swoje umiejętności w tym obszarze za wystarczające lub nie widzą bezpośredniego związku między tymi umiejętnościami a ich profesjonalnymi potrzebami.
- **Opcja "2 - przydatne"** - Otrzymała 61,5% głosów, co stanowi większość odpowiedzi. Jest to znaczący wynik, wskazujący, że większość uczestników uznaje zarządzanie czasem za ważną umiejętność, którą warto rozwijać i doskonalić w kontekście osobistym oraz zawodowym.
- **Opcja "3 - bardzo przydatne"** - Zdobyła 23,1% głosów, co pokazuje, że znacząca część uczestników uważa te szkolenia za kluczowe dla ich efektywności w pracy i życiu osobistym.

Wnioski

Rozkład odpowiedzi na wykresie pokazuje, że znaczna większość uczestników postrzega szkolenia z zarządzania sobą w czasie jako wartościowe, z przewagą tych uznających je za przydatne. Wyniki te wskazują na to, że zarządzanie czasem jest kluczowym elementem osobistej efektywności, który wpływa na ogólną produktywność i zarządzanie obowiązkami zawodowymi. Tylko mniejszość uczestników uważa te szkolenia za niepotrzebne, co może świadczyć o ich wysokim poczuciu własnej efektywności lub różnicach w percepcji znaczenia takich umiejętności. Wyniki te mogą sugerować potrzebę kontynuowania oferty szkoleń z tego zakresu, być może z różnicowaniem poziomów zaawansowania, aby dostosować je do różnych potrzeb uczestników.

Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI?



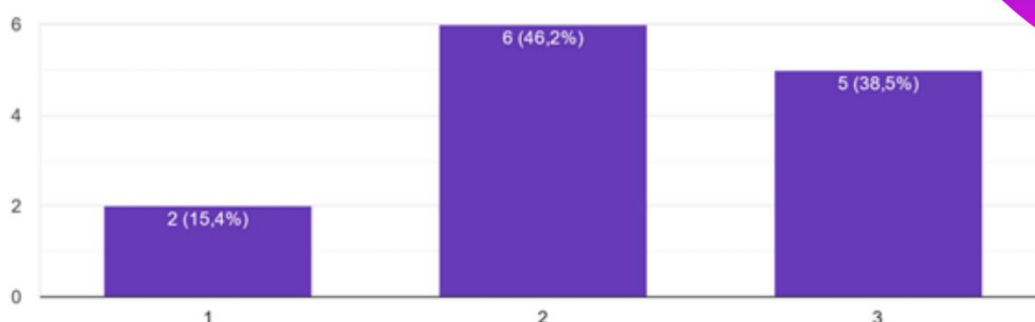
- **Opcja "1 - niepotrzebne"** - Wybrana przez zaledwie 7,7% respondentów, co wskazuje, że niewielka liczba uczestników uważa zarządzanie projektami za nieistotne dla swojej pracy.
- **Opcja "2 - przydatne"** - Zdobyła 69,2% głosów, dominując w wynikach ankiety. To sugeruje, że większość uczestników uważa umiejętności zarządzania projektami za wartościowe, ale nie koniecznie kluczowe dla ich działalności.
- **Opcja "3 - bardzo przydatne"** - Otrzymała 23,1% głosów, co pokazuje, że istotna część uczestników postrzega zarządzanie projektami jako kluczowe dla swojego rozwoju zawodowego i efektywności organizacyjnej.

Wnioski

Rozkład odpowiedzi na wykresie wskazuje, że umiejętności zarządzania projektami są postrzegane jako ogólnie przydatne przez większość uczestników ankiety. Dominacja odpowiedzi w kategorii "przydatne" może sugerować, że uczestnicy widzą znaczenie tych umiejętności w kontekście swojej codziennej pracy, jednak nie każdy uznaje je za bezwzględnie konieczne. Względnie niska liczba osób, które uważają zarządzanie projektami za "bardzo przydatne", może również wskazywać na różnorodność ról zawodowych wśród respondentów lub na to, że nie wszyscy uczestnicy mają bezpośrednią styczność z zarządzaniem projektami na dużą skalę.

Rezultaty te podkreślają znaczenie dalszego edukowania uczestników na temat korzyści wynikających z efektywnego zarządzania projektami, jak również dostosowywania szkoleń do różnych poziomów doświadczenia i odpowiedzialności w tej dziedzinie.

Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: SPRZEDAŻ?



- **Opcja "1 - niepotrzebne"** - Wybrana przez 15,4% respondentów, co wskazuje, że niewielka część uczestników uważa szkolenia z zakresu sprzedaży za zbędne. Może to oznaczać, że nie są oni bezpośrednio zaangażowani w działania sprzedażowe lub mają już odpowiednie umiejętności w tej dziedzinie.
- **Opcja "2 - przydatne"** - Otrzymała 46,2% głosów. Jest to największa grupa respondentów, co sugeruje, że prawie połowa uczestników uważa umiejętności

sprzedażowe za korzystne, ale nie kluczowe dla ich działalności lub rozwoju zawodowego.

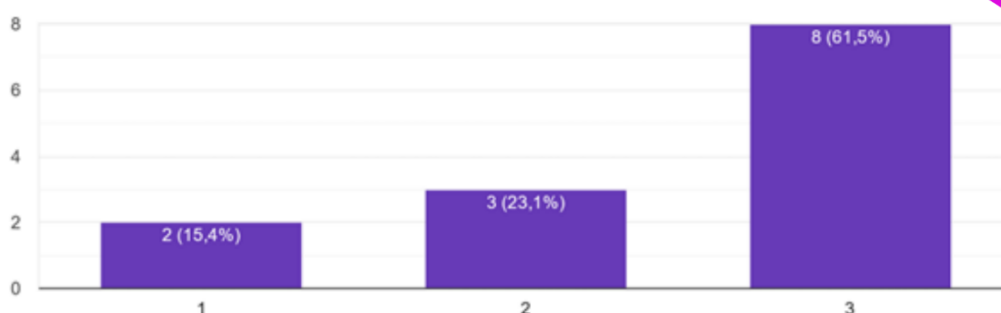
- **Opcja "3 - bardzo przydatne"** - Zdobyła 38,5% głosów, co pokazuje, że znacząca liczba uczestników uważa szkolenia z zakresu sprzedaży za bardzo ważne. To może oznaczać, że widzą one bezpośredni wpływ takich umiejętności na osiągnięcie lepszych wyników w swojej pracy lub działalności.

Wnioski

Wyniki wskazują na rozpoznawanie przez uczestników znaczenia umiejętności sprzedażowych, z większością uznającymi je za przydatne lub bardzo przydatne. Przygotowanie w zakresie sprzedaży może być kluczowe w wielu dziedzinach działalności, nie tylko w bezpośrednim handlu, ale także w pozyskiwaniu sponsorów, klientów, czy partnerów biznesowych. Niewielka liczba osób, które uważają takie szkolenia za niepotrzebne, może potrzebować dodatkowej motywacji lub informacji o korzyściach płynących z efektywnej sprzedaży.

W świetle tych wyników, warto rozważyć dalsze inwestycje w szkolenia z zakresu sprzedaży, dostosowując poziom i zakres materiału do różnych potrzeb uczestników, aby maksymalnie wykorzystać potencjał tych umiejętności w różnych obszarach ich działalności.

Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: POZYSKIWANIE FUNDUSZY?



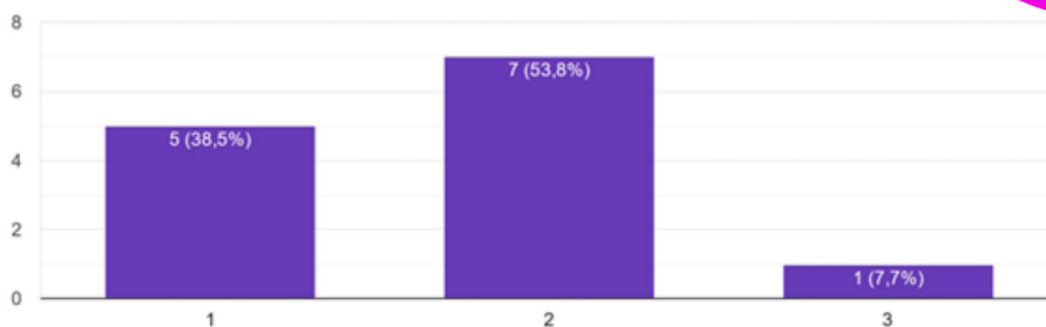
- **Opcja "1 - niepotrzebne"** - Wybrana przez 15,4% respondentów, co sugeruje, że niewielka część uczestników uważa, że szkolenia z pozyskiwania funduszy nie są im potrzebne. Może to wynikać z braku bezpośredniego zaangażowania w działania finansowe lub przekonania, że posiadają wystarczające umiejętności w tym zakresie.
- **Opcja "2 - przydatne"** - Otrzymała 23,1% głosów. To wskazuje na to, że pewna część uczestników uważa umiejętności pozyskiwania funduszy za korzystne, ale nie koniecznie decydujące dla ich codziennej pracy lub rozwoju organizacji.
- **Opcja "3 - bardzo przydatne"** - Zdobyła 61,5% głosów, co jest dominującym wynikiem. Większość uczestników ankiety postrzega szkolenia z pozyskiwania funduszy jako bardzo ważne. To może odzwierciedlać ich świadomość, że efektywne pozyskiwanie środków finansowych jest kluczowe dla stabilności i rozwoju ich organizacji.

Wnioski

Wyniki wskazują na wysoką ocenę przydatności szkoleń z zakresu pozyskiwania funduszy wśród uczestników. Dominacja odpowiedzi "bardzo przydatne" podkreśla, że zdolność do efektywnego finansowania działalności jest postrzegana jako istotna kompetencja w zarządzaniu organizacjami, szczególnie w sektorach non-profit i sportowym, gdzie finansowanie zewnętrzne może być kluczowe dla realizacji projektów i bieżącej działalności. Tylko niewielka liczba uczestników uznaje te umiejętności za niepotrzebne, co może wskazywać na różnorodność ról zawodowych lub na wysoki poziom już posiadanego doświadczenia w tej dziedzinie.

W kontekście tych wyników, zaleca się kontynuowanie i ewentualne rozszerzanie oferty szkoleń z pozyskiwania funduszy, a także dostosowywanie poziomu kursów do różnych poziomów doświadczenia uczestników, aby maksymalnie wykorzystać ich potencjał w pozyskiwaniu niezbędnych środków dla swoich organizacji.

Na ile przydatne dla Ciebie byłyby szkolenia z zakres: ORGANIZACJA OBOZÓW?



- **Opcja "1 - niepotrzebne"** - Została wybrana przez 38,5% respondentów, co jest znaczącym odsetkiem i wskazuje, że duża grupa uczestników uważa, że szkolenia z organizacji obozów nie są im potrzebne. Może to wynikać z faktu, że nie zajmują się one bezpośrednio organizacją obozów lub posiadają już wystarczające umiejętności w tej dziedzinie.
- **Opcja "2 - przydatne"** - Otrzymała 53,8% głosów, co pokazuje, że większość uczestników uznaje szkolenia z organizacji obozów za przydatne. To sugeruje, że uznają oni wartość dodaną płynącą z lepszego przygotowania do organizacji takich wydarzeń, które mogą być częścią ich działalności zawodowej.
- **Opcja "3 - bardzo przydatne"** - Otrzymała tylko 7,7% głosów, co jest niskim wynikiem i wskazuje, że tylko niewielka część uczestników uważa takie szkolenia za kluczowe dla ich działalności.

Wnioski

Rozkład odpowiedzi wskazuje, że choć większość uczestników uznaje umiejętności organizacji obozów za przydatne, tylko niewielka część postrzega je jako bardzo ważne. Wynik ten może wskazywać na to, że szkolenia z tej dziedziny powinny być oferowane jako opcjonalne lub specjalistyczne, skierowane do osób, które rzeczywiście zajmują się lub planują zajmować organizacją obozów sportowych lub rekreacyjnych. Z drugiej strony, duży odsetek osób uznających takie szkolenia za niepotrzebne sugeruje, że dla wielu uczestników nie jest

to priorytetowy obszar rozwoju, co może wynikać z ich specyficznego profilu zawodowego lub zakresu odpowiedzialności w pracy.

W świetle tych wyników, warto rozważyć, czy szkolenia z organizacji obozów powinny być bardziej ukierunkowane na konkretne potrzeby tych, którzy rzeczywiście mogą skorzystać na zdobyciu lub pogłębieniu tych umiejętności.

Podsumowanie badania

Na podstawie przeprowadzonego badania wstępnego zostały dobrane ostateczne tematy szkoleń menedżerskich oraz kurs instruktorski. Tematyka organizacji obozów została włączona jako element szkolenia z zakresu zarządzania projektami, natomiast całą Akademię Menedżera Sportu uzupełniono kursem instruktorskim. Ponadto tematyka zarządzania sobą w czasie była realizowana jako elementy różnych szkoleń oraz wsparcia doradczego, a nie osobne szkolenie, co wiązało się z bardziej kompleksowym podejściem do rozwoju kompetencji kadr klubów sportowych poprzez podejście interdyscyplinarne.

OCENA ZREALIZOWANEGO WSPARCIA „NA WYJŚCIU”

Zestawienie pytań ankietowych oceniających ofertę edukacyjną wraz z kafeterią, po udziale w szkoleniach, kursach i wsparciu doradczym:

Prawo w klubie sportowym (szkolenie Chorzów, 25-26.11.2023)

Pytanie: Jak oceniasz przydatność zdobytej wiedzy z zakresu prawa dla Twojego klubu sportowego?

- 1 - Niska
- 2 - Średnia
- 3 – Wysoka

Prawo w klubie sportowym (szkolenie Chorzów, 25-26.11.2023)

Pytanie: W jakim stopniu szkolenie z księgowości pomogło Ci w zrozumieniu zasad rachunkowości stosowanych w Twojej organizacji?

- 1 - Niewielkim stopniu
- 2 - W średnim stopniu
- 3 - W dużym stopniu

Kadry trenerskie w klubie sportowym (szkolenie Świdnica, 7-8.01.2023)

Pytanie: Jak oceniasz przydatność wiedzy w zakresie form zatrudnienia i sposobów zarządzania finansami osobistymi osób zatrudnionych w klubie?

- 1 - Niska
- 2 - Średnia
- 3 – Wysoka

Marketing w klubie sportowym (szkolenie Łódź, 3-4.09.2023)

Pytanie: Jak przydatna była dla Twojego klubu była wiedza w zakresie promocji stron w internecie oraz tworzenia grafik?

- 1 - Mało przydatne
- 2 - Częściowo przydatne
- 3 - Bardzo przydatne

Sprzedaż w klubie sportowym (szkolenie Opole, 13-14-15.09.2024)

Pytanie: W jakim stopniu szkolenie z zakresu sprzedaży wpłynęło na poprawę umiejętności sprzedażowych osób pracujących na rzecz Twojego klubu?

- 1 - Niewielkim stopniu
- 2 - W średnim stopniu
- 3 - W dużym stopniu

Sprzedaż w klubie sportowym (szkolenie Opole, 14-15.09.2024)

Pytanie: Jak oceniasz przydatność szkolenia z zarządzania projektami dla efektywnego prowadzenia Twoich projektów w klubie sportowym?

- 1 - Niska
- 2 - Średnia
- 3 – Wysoka

Pozyskiwanie funduszy (szkolenie Stara Wieś, 26-27.11.2022)

Pytanie: Jak oceniasz efektywność szkolenia w zakresie pozyskiwania i obsługi dotacji w kontekście potrzeb w Twoim klubie sportowym?

- 1 - Niska
- 2 - Średnia
- 3 – Wysoka

Kurs instruktorski (szkolenia Opole, 16-17.09.2023 oraz 30.09-01.10.2023)

Pytanie: Jak oceniasz przydatność kursu instruktorskiego w kontekście rozwoju Twojego klubu?

- 1 - Niska
- 2 - Średnia
- 3 - Wysoka

Doradztwo prawne

Pytanie: Jak oceniasz przydatność doradztwa prawnego w kontekście potrzeb Twojego klubu?

- 1 - Niska
- 2 - Średnia
- 3 - Wysoka

Doradztwo księgowo-kadrowe

Pytanie: Jak oceniasz przydatność doradztwa księgowo-kadrowego w kontekście potrzeb Twojego klubu?

- 1 - Niska
- 2 - Średnia
- 3 – Wysoka

Doradztwo marketingowe „marketing internetowy”

Pytanie: Jak oceniasz przydatność doradztwa marketingowego w kontekście potrzeb Twojego klubu?

- 1 - Niska
- 2 - Średnia
- 3 - Wysoka

WYNIKI ANKIETY „NA WYJŚCIU”

Na podstawie danych zebranych z ankiety ewaluacyjnej uzyskano ocenę poszczególnych szkoleń oraz usług doradczych, po zakończonym udziale w poszczególnych formach edukacyjnych:

1. Szkolenie „Marketing w klubie sportowym” (Łódź, 3-4.09.2023)- 80% respondentów oceniło jako „bardzo przydatne”, 20% respondentów oceniło jako „częściowo przydatne”

Wnioski: Większość respondentów oceniła szkolenie jako bardzo przydatne, co sugeruje, że treści były dobrze dostosowane do potrzeb klubów sportowych w zakresie promocji online.

2. Szkolenie „Pozyskiwanie funduszy” (Stara Wieś, 26-27.11.2022)- 90% respondentów oceniło szkolenie „wysoko” a 10% „średnio” wartość merytoryczną szkolenia.

Wnioski: Szkolenie zostało ocenione jako wysoce efektywne, co wskazuje na silne związanie z potrzebami klubów w zakresie zarządzania i zdobywania funduszy.

3.Szkolenie „Kadry trenerskie w klubie sportowym” (Świdnica, 7-8.01.2023)- 90% respondentów oceniło szkolenie „wysoko” a 10% „średnio” wartość merytoryczną szkolenia.

Wnioski: Odpowiedzi wskazują, że szkolenie było bardzo korzystne, co odzwierciedla jego relewancję w poprawie praktyk zarządzania kadrami w klubach sportowych

4. Szkolenie „Kurs Instruktorski” (Opole, różne daty w 2023)- 90% respondentów oceniło szkolenie „wysoko” a 10% „średnio” wartość merytoryczną szkolenia.

Wnioski: Ogólna wysoka ocena dla kursu instruktorskiego świadczy o tym, że znacząco przyczynia się on do rozwoju zawodowego kadry instruktorskiej w klubach sportowych.

5. Szkolenie „Księgowość w klubie sportowym” (Chorzów, 25-26.11.2023)- 100% respondentów oceniało kurs z zakresu prawa dot. funkcjonowania klubów sportowych „wysoko”

Wnioski: Jednomyślna wysoka ocena przydatności podkreśla kluczowe znaczenie wiedzy prawnej w zarządzaniu klubem sportowym.

6. Szkolenie „Księgowość w klubie sportowym” (Chorzów, 25-26.11.2023)- 100% respondentów oceniało kurs z zakresu księgowości w klubach sportowych „wysoko”

Wnioski: Jednomyślna wysoka ocena przydatności podkreśla kluczowe znaczenie wiedzy dotyczącej księgowości i rachunkowości w zarządzaniu klubem sportowym.

7. Szkolenie „Sprzedaż w klubie sportowym” (Opole, 13-15.09.2024)- 100% respondentów oceniało kurs z zakresu sprzedaży usług w klubach sportowych „wysoko”

Wnioski: Pozytywna ocena szkolenia świadczy o tym, że szkolenie skutecznie podniosło umiejętności sprzedażowe kadr działających w klubach sportowych.

8. Szkolenie „Sprzedaż w klubie sportowym” (Opole, 14-15.09.2024)- 100% respondentów oceniało kurs z zakresu zarządzania projektami w klubach sportowych „wysoko”

Wnioski: Uczestnicy uznali szkolenie z zarządzania projektami za bardzo użyteczne, co wskazuje na jego relewancję dla ich działań projektowych.

9. Doradztwo Prawne (2022-2023)- 100% respondentów oceniało doradztwo prawne „wysoko”.

Wnioski: Stałe wysokie oceny odzwierciedlają ciągłą potrzebę i docenianie eksperckiej porady prawnej w zarządzaniu klubem sportowym.

10. Doradztwo Księgowo-Kadrowe (2023-2024)- 100% respondentów oceniało doradztwo księgowo-kadrowe „wysoko”.

Wnioski: Stałe wysokie oceny odzwierciedlają ciągłą potrzebę i docenianie eksperckiej porady w zakresie księgowości i kadr w funkcjonowaniu klubów sportowych.

11. Doradztwo Marketingowe „Marketing internetowy” (2022-2024)- 80% respondentów oceniło doradztwo marketingowe „wysoko”, a 20% „średnio”

Wnioski: Większość uczestników uznała doradztwo marketingowe za bardzo użyteczne, co podkreśla wagę dostosowanych strategii marketingowych dla klubów sportowych.

Ogólna analiza odpowiedzi z ankiety wskazuje, że szkolenia oraz usługi doradcze były wysoko cenione przez kluby sportowe, z większością odpowiedzi wskazujących na dużą użyteczność i efektywność. Świadczy to dobrze dopasowanej treści i sposobie przekazywania usług edukacyjnych, które znacząco przyczyniają się do operacyjnych i strategicznych ulepszeń w działalności klubów sportowych w Polsce.

WYWIADY INDYWIDUALNE

Ewaluacja projektu opierała się również o wywiady indywidualne z Koordynatorem projektu i 5 uczestnikami projektu, reprezentującymi grupę docelową. W dniu 19.12.2024 r. przeprowadzono wywiady, które podsumowały realizację projektu „Akademia Menedżera Sportu” i oceniały jego przydatność dla uczestników projektu. Wywiady prowadzone były zgodnie z kartą wywiadu. Ewaluatorka zadawała pytanie z karty wywiadu. Na zakończenie osoba biorąca udział w wywiadzie miała szansę na swobodną wypowiedź, według własnych opinii.

Mocne strony projektu

- **Komunikacja i pozyskiwanie klientów:** techniki komunikacji i rozumienie cech osobowości wpłynęły pozytywnie na interakcje z współpracownikami, jak i rodzicami i dziećmi. Moduł sprzedażowy oceniony został bardzo dobrze.
- **Marketing i promocja:** istotne były szkolenia z Google Ads i współpraca reklamowa, co zwiększało świadomość marketingową uczestników projektu i ich umiejętności pozyskiwania nowych klientów.
- **Organizacja i funkcjonowanie NGO:** szkolenia z zakresu prawa i zarządzania NGO były kluczowe dla zrozumienia podstaw prawnych i zasad działania organizacji pozarządowych w Polsce.
- **Kursy instruktorskie i rozwój umiejętności:** wysoko oceniane były kursy instruktorskie, które przyczyniały się do rozwoju zawodowego trenerów i rozszerzenia oferty klubów.

- **Metodyka zajęć z dziećmi:** praktyki dotyczące pracy z małymi dziećmi były szczególnie cenione w kontekście rozwoju metod nauczania i trwałego pozyskiwania klientów klubów sportowych

Elementy których brakowało

- **Brak praktycznych ćwiczeń:** zgłaszano potrzebę większej liczby praktycznych warsztatów i symulacji, aby lepiej przygotować uczestników projektu do realiów pracy w klubach sportowych.
- **Niedostosowane szkolenia sprzedażowe:** brakowało branżowego podejścia w szkoleniach z zakresu sprzedaży, co było odczuwalne szczególnie w kontekście specyfiki sportowej.
- **Zbyt teoretyczne tematy:** niektóre moduły, jak księgowość, były zbyt teoretyczne i trudne do zrozumienia dla uczestników.

Trwałe efekty projektu

- **Zwiększona świadomość zarządu:** lepsze zrozumienie funkcjonowania klubów jako organizacji pozarządowych i zasad księgowości w NGO
- **Poprawa komunikacji i relacji:** lepsze relacje w zespołach dzięki zrozumieniu typów osobowości; większa wiedza psychologiczna
- **Nowe podejścia i narzędzia marketingowe:** wdrażanie nowoczesnych narzędzi w klubach sportowych, takich jak Google Ads, media społecznościowe, 4 nowe strony www, 5 kampanii internetowych, fotografii sportowej
- **Rozwój umiejętności i oferty klubów:** rozbudowa ofert dzięki nowym umiejętnościom instruktorskim i praktykom trenerskim.
- **Zmiany organizacyjne:** modyfikacje 3 statutów klubów sportowych i polityk dzięki doradztwu prawnemu i podatkowemu.
- **Dostosowanie procedur klubowych do prawa krajowego i lokalnego:** opracowano i wdrożono polityki i dokumenty ochrony małoletnich, dostosowano działania klubów do lokalnych uchwał krajobrazowych
- **Usprawnienia zarządzania dokumentacją klubów:** ujednolicenie wzorów dokumentów, certyfikatów itp.

Wnioski

Ocena ogólna: projekt był dobrze oceniany przez uczestników, chociaż zauważono potrzebę bardziej praktycznego podejścia i dostosowania treści do specyficznych potrzeb branży sportowej.

Zalecenia: warto rozwijać program o dodatkowe praktyczne warsztaty, a także wzbogacić kurs o zaawansowane moduły specjalistyczne zgodnie z zainteresowaniami i potrzebami uczestników.

Potrzeba dostosowania: rekomenduje się dalsze dostosowanie kursów do różnych poziomów zaawansowania uczestników, aby maksymalizować ich przydatność i efektywność.

Podsumowanie rezultatów projektu

Rezultat ilościowy	Zaplanowane rezultaty	Zrealizowane rezultaty	
Liczba wolontariuszy zaangażowanych przy realizacji zadania	30	24	Wskaźnik zweryfikowany na podstawie list obecności wolontariuszy zaangażowanych w realizację projektu
Liczba podmiotów/partnerów zaangażowanych przy realizacji zadania (poza wnioskodawcą)	20	23	Wskaźnik zweryfikowany na podstawie Podpisanego porozumienia partnerskiego ze stowarzyszeniami/fundacjami/grupami nieformalnymi/przedsiębiorstwami
Liczba zrealizowanych szkoleń	8	8	Wskaźnik zweryfikowany na podstawie list obecności uczestników szkoleń, dokumentacji zdjęciowej ze zrealizowanych szkoleń
Liczba uczestników szkoleń	160	209	Wskaźnik zweryfikowany na podstawie list obecności
Liczba godzin zrealizowanego wsparcia eksperckiego	300	754,75	Wskaźnik zweryfikowany na podstawie zestawienia zrealizowanych godzin wsparcia eksperckiego wraz z listą obecności podpisaną przez uczestnika, prowadzącego i koordynatora projektu

IV. OCENA OFERTY PROJEKTU I JEGO EFEKTÓW

Projekt „Akademia Menadżera Sportu” zrealizowany przez ZWIĄZEK SPORTOWY POLSKA UNIA TAEKWON-DO w odpowiedzi na istotne potrzeby zarządzania w amatorskich klubach sportowych, dostarczył kompleksowych szkoleń i wsparcia eksperckiego w obszarach krytycznych dla efektywnego funkcjonowania i rozwoju tych organizacji.

Ocena ogólna

Projekt osiągnął swoje główne cele, wzmacniając kompetencje menedżerskie uczestników, co poświadcza zwiększona profesjonalizacja zarządzania w klubach. Uczestnicy zgłaszali znaczną poprawę w zakresie wiedzy i umiejętności z różnych dziedzin - od prawa dot. organizacji pozarządowych po zarządzanie projektami. Kursy takie jak szkolenie z pozyskiwania dotacji czy kursy instruktorskie zostały ocenione wyjątkowo wysoko pod kątem ich przydatności i wpływu na praktyczne aspekty działalności klubów.

Skuteczność szkoleń

Szkolenia były odpowiednio dopasowane do potrzeb uczestników, co przejawiało się w szerokiej gamie tematycznej zajęć i wysokim stopniu ich dostosowania do potrzeb. Mimo tego, wyłaniają się sugestie dotyczące zwiększenia liczby praktycznych ćwiczeń i warsztatów, które by jeszcze bardziej ugruntowywały zdobytą wiedzę.

Wpływ na kluby sportowe

W ramach projektu zwiększono nie tylko kompetencje indywidualne uczestników, ale także wprowadzono trwałe zmiany organizacyjne w zarządzanych przez nich klubach. Wynikało to m.in. z doradztwa prawnego i księgowego, co pozytywnie wpłynęło na zgodność działalności klubów z obowiązującymi przepisami prawa w Polsce. Wiedza nt. promocji i marketingu internetowego, nabyta podczas projektu, umożliwiła klubom skuteczniejsze dotarcie do potencjalnych członków i sponsorów klubów sportowych, jak i klientów.

Integracja i współpraca

Projekt efektywnie sprzyjał budowaniu sieci współpracy między różnymi klubami sportowymi, co jest nieocenione w kontekście wymiany doświadczeń i najlepszych praktyk. Platforma do wymiany umożliwiła uczestnikom dzielenie się wiedzą i wspólnymi inicjatywami, co zwiększyło

ich zdolności adaptacyjne i innowacyjne w dynamicznie zmieniającym się środowisku sportowym.

Utrwalenie efektów

Działania projektu miały charakter długoterminowy – szkolenia i wsparcie eksperckie przyczyniły się do trwałej zmiany w sposobie zarządzania i prowadzenia klubów. Działania te wpłynęły na zwiększenie profesjonalizmu, co jest widoczne w lepszym zarządzaniu finansami, efektywniejszym pozyskiwaniu środków, a także w wyższej jakości oferowanych usług sportowych.

V. REKOMENDACJE NA PRZYSZŁOŚĆ

Rekomendacje

W wyniku przeprowadzonych działań ewaluacyjnych oraz pozyskanych informacji w trakcie procesu oceny projektu, można zaproponować następujące rekomendacje dla przyszłych projektów i/lub przedsięwzięć edukacyjnych związanych z rozwojem potencjału instytucjonalnego klubów sportowych zrzeszonych w ZWIĄZKU SPORTOWYM POLSKA UNIA TAEKWON-DO:

1. **Zwiększenie części praktycznych na szkoleniach** - wprowadzenie większej ilości warsztatów, symulacji i ćwiczeń praktycznych, które umożliwią uczestnikom lepsze przyswojenie wiedzy teoretycznej.
2. **Dostosowanie poziomu szkoleń** - zróżnicowanie poziomu trudności szkoleń, aby lepiej odpowiadały one na różnorodne potrzeby i poziomy zaawansowania uczestników.
3. **Wzmocnienie modułów dotyczących zarządzania finansami** - większy nacisk na praktyczne aspekty zarządzania budżetem i finansami, zwłaszcza w kontekście pozyskiwania i rozliczania dotacji.
4. **Rozszerzenie oferty szkoleniowej o nowe tematy** - wprowadzenie kursów dotyczących nowoczesnych technologii, e-marketingu oraz specjalistycznych szkoleń branżowych.
5. **Regularna aktualizacja materiałów szkoleniowych** - zapewnienie, że wszystkie programy szkoleniowe są aktualne i odzwierciedlają najnowsze trendy oraz zmiany w prawie i zarządzaniu sportem.

6. **Zwiększenie dostępności doradztwa eksperckiego** - umożliwienie klubom łatwiejszego dostępu do konsultacji z ekspertami, również poprzez platformy online.
7. **Monitoring i ewaluacja postępów uczestników** - systematyczne śledzenie postępów uczestników po zakończeniu szkoleń, aby ocenić długoterminowy wpływ projektu na ich rozwój zawodowy i funkcjonowanie klubów.
8. **Promocja sukcesów i dobrych praktyk** - aktywne promowanie sukcesów uczestników i ich klubów jako przypadków dobrych praktyk, co może inspirować i motywować inne kluby do podobnych działań.

Te rekomendacje mają na celu nie tylko zwiększenie efektywności przyszłych edycji projektu, ale również zapewnienie, że jego korzyści będą trwałe i będą rozszerzać się na szerszą społeczność sportową.