

Antonio BUSTOS, José Luis ARÓSTEGUI

Granados universitetas • University of Granada

APMOKYMO IR UŽIMTUMO PROGRAMOS ĮVERTINIMAS: STRUKTŪROS APTARIMAS¹

THE EVALUATION OF A TRAINING AND EMPLOYMENT PROGRAM: DISCUSSION ON DESIGN¹

SANTRAUKA

Europos universitetų vaidmuo atliekant institucinę politinių ir socialinių sistemų vertinimą per pastaruosius 30 metų žymiai išaugo. Daugiausia jie buvo atsakingi už įvertinamojo tyrimo metodų ir tam tikrų apsaugos garantų pateikimą. Šiame straipsnyje pateikiame pavyzdį, kaip aukštojo mokslo sistemoje taikomos įvertinimo procedūros buvo panaudotos vertinant mokymo ir užimtumo programas, skirtas įgyvendinti su lyčių lygybe susijusios socialinės politikos. Teikiamų paslaugų kokybei įvertinti pasitelkti kiekybiniai ir kokybiniai tyrimų metodai. Atsižvelgta tiek į personalo, tiek ir į programos dalyvių nuomonę. Straipsnyje aprašomi su kiekybinėmis tyrimo priemonėmis susiję procesai ir gauti rezultatai. Paaiškėjo, kad programos dalyvių amžius ir akademinis laipsnis – pagrindiniai veiksniai, leidžiantys susirasti darbą ir suteikiantys pasitenkinimą užimtumo programa.

ABSTRACT

Universities in Europe have been playing an increasingly important role in the institutional evaluation of political and social systems for the last thirty years. Their major contribution to those processes of accountability has been to add methods and safeguards of evaluative research. In this paper we report an illustration of how evaluative procedures employed in higher education have been used for the evaluation of employment and training programs designed for the implementation of social policies in gender equity. Both quantitative and qualitative research methods were used to evaluate the quality of the services provided both from staff and user perspectives. In this paper we report the process followed and the outcomes obtained with quantitative tools. Outcomes reveal that users' age and grades are key factors both to get a job and to be pleased with the employment program.

¹ Straipsnio autoriai dėkoja Robert Stake už pagalbą, pastabas ir pasiūlymus. Taip pat norime padėkoti Luz Villar už pagalbą rašant straipsnį anglų kalba.

¹ The authors appreciate the assistance, comments and suggestions given by Robert Stake to this paper. We also thank Luz Villar for her assistance with the English writing.

PAGRINDINIŲ TERMINŲ APIBRĖŽIMAI

- *Apmokymas* – mokymosi procesas, skirtas plėtoti bedarbių įsidarbinimo mokėjimus kurio pagrindinis tikslas – pagerinti ir pritaikyti gyvenime profesines žinias bei mokėjimus.
- *Išorinis vertinimas* – įvertinimo procesas, apimantis analizavimą, vertinimą ir pasiūlymus, kuriuos pateikia su įvertinamu objektu tiesiogiai nesusijusi įstaiga.
- *Kiekybinė metodologija* – statistikos priemonių naudojimas tyrimuose.
- *Programos įvertinimas* – informacijos, skirtos programų kokybei, pasiekimams ir trūkumams įvertinti, rinkimas, siekiant priimti sprendimus, susijusius su personalu ir programą pasirinkusiais bendruomenės nariais. Taip norima pagerinti vertinamos programos rezultatus.
- *Socialinė politika* – valstybės naudojamos priemonės, leidžiančios kištis į pilietinės visuomenės, ypač tų socialinių grupių, kurios susiduria su kultūriniais, socialiniais ar ekonominiais sunkumais, reikalus.

ĮVADAS

Programos įvertinimą daugiausia sudaro procesai, strategijos ir veiksmai, skirti viešųjų paslaugų kokybei gerinti. Dauguma šių vertinamųjų procesų pirmiausia pradėti naudoti tam tikrose profesinėse srityse ir tik vėliau juos perėmė ir savo veikloje plačiai pritaikė valdžios ir kitos įstaigos.

Atskaitomybė (angl. *accountability*) – pagrindinė sritis, kur institucinis įvertinimas buvo plėtojamas pastaruosius 30 metų. Atskaitomybės strategijų plėtra atskleidė, kad viešųjų įstaigų sprendimai ir veiksmai nuo tada buvo orientuoti į jų atsakomybėje esančių procesų tobulinimą. Vienas pagrindinių siekių – teisinis ir intelektinis įgaliojimas skelbti apie padalinių ir narių, susijusių su

DEFINITIONS OF KEY TERMS

- *Training* – process of learning set on employability, outplacement and work update with the major purpose of increasing and adapting professional knowledge and skills throughout life.
- *External evaluation* – evaluation process comprising the analysis, valuation and proposals rose by an agency with no direct relation to the evaluand.
- *Quantitative methodology* – focused on the usage of statistical procedures to analyse reality.
- *Program evaluation* – process to collect information intended to value quality, achievements and shortcomings of programs to support decision makings about the personnel staff involved and the community attended in order to improve the outcomes of the program evaluated.
- *Social policies* – a way the states employ to intervene in civil society, basically with social groups with cultural, social or economical disadvantages.

INTRODUCTION

By and large, program evaluation implies a set of processes, strategies and actions aimed at improving the quality of public services. Most of these evaluative processes were taken up initially in the practice of professional fields and, later, added and adapted extensively by governments and agencies.

Accountability has been the major framework where institutional evaluation has been developed for the last thirty years. Since then, development of accountability strategies has demonstrated that decisions and actions taken by public institutions have been oriented to improvement of the processes under their responsibility. One major purpose is the intellectual and legal mandate to publicise institutional activities

vertinama programa, institucinę veiklą. Taip siekiama suprasti ir atsakyti į iškilusius klausimus (Trow, 1996).

Dėl tokio požiūrio į atskaitomybę aukštųjų mokyklų atliekami įvertinimai skiriasi savo forma pagal įstaigos, valdžios institucijų ir mokymo interesus. Pavyzdžiui, *akreditavimo sistema* yra viena vertinimo formų, kai pati įstaiga, orientuodamasi į kokybės standartus, išoriniams vertintojams pateikia informaciją apie dėstytojo veiklą. *Rezultatų vertinimas* – gautų rezultatų vertinimas pagal veiklos rodiklius. *Ekspertinis įvertinimas*, kitaip dar vadinamas išoriniu, kai remiamasi ekspertų nuomone, išsakyta atsakant į klausimus apie vertinamą įstaigą. Taip pat reikėtų paminėti ir *įvertinamąjį tyrimą*, kuriuo siekiama rezultatus aiškinti atsižvelgiant į įdėtas pastangas ir aukštųjų mokyklų sąlygas (El-Khawas, 1993; Simoneau, 1991; Cave ir kt., 1997).

Įvertinamuoju tyrimu siekiama atlikti išorinį programų įvertinimą. Į pagalbą pasitelkiami išoriniai ekspertai tiek iš vertinamos programos srities, tiek ir įvertinimo profesionalai. Įvertinimas – sistemingas duomenų rinkimo ir analizavimo procesas. Po to siūloma, kaip pagerinti teikiamas paslaugas.

Šiame straipsnyje aptariamas išorinių vertintojų atliktas moterims skirtos užimtumo-mokymo programos įvertinimas. Pagrindinis jo tikslas – išsiaiškinti, kaip programa pagerina įsidarbinimą. Įvertinimui pasitelkti universitetų tyrimuose naudojami duomenų rinkimo ir analizės metodai. Tai gi atliktas kiekybinis tyrimas: personalui ir programos dalyviams buvo pateiktos anketos, kurių rezultatai ir išvados leistų gerinti pačią programą.

Iniciatyvą įvertinti programą rodė pati įstaiga, siekdama sužinoti, kokį poveikį turi jų siūloma programa. Taip pat norėta išsiaiškinti, kiek svarbu skirti valstybines lėšas moterims darbo ir mokymo

of the units and members of the program evaluated. They seek to explain, justify and clarify questions that have arisen (Trow, 1996).

From this perspective of accountability, different variations have emerged in evaluations carried out by members of higher-education institutions, variants conceived according to institutional, governmental and instructional interests. For example, the *accreditation* system, a way of assessment for which the institution provides information to external evaluators about instructors' activities with reference to standards of quality; *outcome assessment*, that is, the assessment of outcomes obtained according to performance indicators; *peer review* assessment, or external evaluation based on experts opinions answering to questions from the institution assessed; and *evaluative research*, with the intention of explaining outcomes in terms of inputs and conditions of higher-education institutions (El-Khawas, 1993; Simoneau, 1991; Cave et al., 1997).

It is from this last perspective, that of evaluative research, that this paper starts. Evaluative research here pursues the external evaluation of programs carried out by external experts both from the discipline of the program and from the evaluation field. The evaluation is carried out as a systematic process of data collection and analysis, followed by proposals for service improvement.

In this paper, we discuss the evaluation of an employment-training program for women carried out by external evaluators. The major purpose of this evaluative enquiry is to know the impact of the program to improve employability by using evaluation techniques for collecting data and subsequent analysis, which come out of university research. Thus, we have carried out a quantitative study by means of questionnaires, intended, on the one hand, to users of the program and, on the other, to staff personnel, in order to obtain findings and conclusions which contribute to the program improvement.

programų plėtrai. Toks įvertinimas šiame straipsnyje pateikiamas kaip pavyzdys, kad aukštajame moksle jau išsigalėjusios tyrimų metodologijos ir susiję procesai plėtos bei tobulėjimo tikslais taip pat gali būti naudojami atliekant išorinį įvertinimą kitose įstaigose.

1 NEŠALIŠKAS VIEŠOSIOS POLITIKOS ĮVERTINIMAS

Mūsų įvertintoje „Užimtumo mokykloje“ (pavadinimas pakeistas) siūlomos įvairios moterims skirtos užimtumo ir mokymo programos. Visos jos siejamos su tam tikromis Europos Sąjungos (ES) lygių galimybių programomis, įskaitant „Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių programą“ (angl. *Employment, Social Affairs and Equal Opportunities program*, EQUAL), apimančią „naujas idėjas Europos užimtumo strategijoje ir socialinės įtraukties procese“², bei keletą kitų Europos socialinio fondo (ESF) lėšomis finansuojamų programų, pavyzdžiui, „Naujos galimybės moterims“ (angl. *New Opportunities for Women*, NOW). Jomis „ieškoma būdų, kaip paprasčiau moteris pritraukti ar sugrąžinti į darbo rinką“³, ypač akcentuojant nešališkumo politiką.

Įvertinimui pasirinkta koncepcija ir metodologinė struktūra atitiko Bendrijos iniciatyvos EQUAL lyčių politiką⁴ ir neprieštaravo

In the experience reported in this paper, the initiative of the evaluation emerged from the institution evaluated to find its programmatic impact. Also sought was the social and instructional relevance of the public funds invested in the development of labour and training programs for women. In this article this evaluation is presented as illustration of how research methodologies and processes well settled in higher education can be implemented on external evaluation and on other institutions with the aim of getting development and improvement.

1 EVALUATION OF PUBLIC POLICIES AS TO EQUITY

The *School for Employment* (SE) (supposed name) that we evaluated has carried out a collection of employment and training programs in support of women. The roots of these programs are in several European Union (EU) equity programs, such as the Employment, Social Affairs and Equal Opportunities program (EQUAL), bringing “fresh ideas to the European Employment Strategy and the Social inclusion process”² and some others funded by the European Social Fund (ESF), like the New Opportunities for Women (NOW). They “looked at ways in which women could more easily be brought into, or back into, the labour market,”³ with a clear emphasis on policies of equity.

For this reason, the conceptual and methodological framework of this evaluation responded to gender policies of the Community Initiative EQUAL Act⁴, the experience of the Spanish Administrative Unit for the ESF

2 Internetinis adresas: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_en.cfm. Puslapis aplankytas 2011 m. vasario 4 d.

3 Internetinis adresas: http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/esf_en.htm. Puslapis aplankytas 2011 m. vasario 4 d.

4 Internetinis adresas: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10237_en.htm. Puslapis aplankytas 2011 m. vasario 4 d.

2 Available at: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_en.cfm. Site visited 4th February 2011.

3 Available at: http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/esf_en.htm. Site visited 4th February 2011.

4 Available at: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10237_en.htm. Site visited 4th February 2011.

Ispanijos administracinio vieneto prie ESF (UAFSE⁵) veiklai. UAFSE yra nacionalinės valdžios institucija, atsakinga už šių Europos fondų administravimą. Pasinaudota keliuose ES valstybėse narėse sukurtais gairėmis ir priemonėmis, kurias ESF nurodė Moterų ir vyrų lygybės gairėse (angl. *Roadmap for Equality between women and men*)⁶. ES kontekstas čia labai svarbus dėl ES politikos įtakos, daromos Ispanijos viešajai politikai. Be to, atsižvelgta ir į kitų tarptautinių institucijų veiklą, iš kurių reikėtų paminėti Tarptautinę darbo organizaciją (angl. *International Labour Organization*, ILO), Lotynų Amerikos ir Karibų jūros regiono ekonomikos komisiją (angl. *the Economic Commission for Latin America and the Caribbean*, ECLAC), Kanados tarptautinės plėtros agentūrą (angl. *Canadian International Development Agency*, CIDA) ir Tarptautinį žemės ūkio plėtros fondą (angl. *the International Fund for Agricultural Development*, IFAD). Svarbi šių įstaigų veikla aktyvios darbo politikos sferoje, ypač su lyčių lygybe susiję klausimai.

Didžioji dalis šių institucijų vykdomos veiklos atitinka tarptautinių įvertintojų rekomendacijas, pateiktas pastaraisiais metais. Nemažai mokslininkų, tiriančių viešojo administravimo tarnybų vaidmenį, įvertindami lygybės ir užimtumo politiką (pvz., Barrer, 2005; Blake-Beard ir kt., 2010; Dick, Hyde, 2006; Heery, 2006; Hite, 2007; Sweeney, 2004; Worts ir kt., 2007), nurodo šias tobulintinas sritis:

- Atskira politikos kryptis turėtų būti orientuota į pagalbą moterims, nurodyti jas remiančius fondus ir atrinkti lygias galimybes skatinančius projektus. Daugiau lėšų reikėtų skirti lygioms galimybėms užtikrinti, ypač lyčių integracijai.

- Reikėtų sekti ir įvertinti vykdomą veiklą, nes taip galima išsiaiškinti, ar lėšos buvo

(UAFSE⁵) as national authority in charge of the administration of these European funds. This framework used guides and tools developed by several EU states as found in the Roadmap for Equality between women and men for the ESF⁶. The EU context is highly relevant due to the high impact EU policies have on Spanish public policies. Other parts of our framework came from international institutions, in particular the International Labour Organization (ILO), the Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC) - both part of the UN, - the Canadian International Development Agency (CIDA), and the International Fund for Agricultural Development (IFAD). Our review has coped with issues these agencies have developed about active labour policies at large, with emphasis on a gender perspective.

Many activities carried out by these agencies are in accordance with recommendations given by international evaluators for the last years. Moreover, a significant amount of scholars analysing the role played by public administrations in the evaluation of equality and employment policies (e.g., Barrer, 2005; Blake-Beard et al., 2010; Dick y Hyde, 2006; Heery, 2006; Hite, 2007; Sweeney, 2004; Worts et al., 2007) keeps on remarking important needs of improvement, such as:

- There should be policies addressed to women specifically, making visible funds for their support, in particular selecting projects promoting equality policies. Funds for equality should be increased, in particular, for gender integration.

- There should be follow-up and evaluation of actions in progress to find out effectiveness and sustainability of actions funded, durability over time, and effect over people's lives, women in particular.

5 UAFSE yra sutrumpinimas ispanų kalba. Informaciją ispanų kalba galima rasti apsilankius <http://www.mtin.es/uafse/>.

6 Internetinis adresas: http://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/woman_en.htm. Puslapis aplankytas 2011 m. vasario 4 d.

5 UAFSE is its acronym in Spanish. Information in that language is available at <http://www.mtin.es/uafse/>.

6 Available at: http://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/woman_en.htm Site visited 4th February 2011.

panaudotos efektyviai, taip pat įvertinti veiklos tęstinumą ir jos poveikį žmonių, ypač moterų, gyvenimui.

- Viešosios institucijos, turinčios patirties lygių galimybių klausimais, turėtų remti ir skatinti atlikti daugiau sistemingų tyrimų apie moterų padėtį, t. y. vykdyti projektus, kuriais pirmiausia būtų įvertinti moterų poreikiai, moterys laikomos socialine grupe, turinčia savitumą ir pažeidžiamų vietų, ypač kai kalbama apie nedarbą.

- Norint mažinti skirtumus tarp vyrų ir moterų, reikėtų daugiau dėmesio skirti rodikliams, susijusiems su lyčių lygybe.

- Projekte turėtų dalyvauti ir būti tinkamai apmokyti ne tik ekspertai, dirbantys lygių galimybių srityje, bet ir kiti žmonės, galintys daryti įtaką. Juos reikėtų supažindinti su lygių galimybių aspekto integravimo į programas privalumais ir su atitinkamomis realizavimo priemonėmis.

- Didelis diferencijuotumas tarp moterų reikalauja kurti programas, kurios neleistų formuotis ribinėms moterų grupėms, turinčioms nedideles įsidarbinimo galimybes. Asmeniniai pastebėjimai ar užrašai turėtų būti kertiniai akmenys, padedantys moterims sėkmingai įsidarbinti.

- Reikia skatinti moterų verslumą, t. y. skirti lėšų įmonėms kurti, vadovavimui gerinti, įkvėpti pradedančias verslininkes pasitikėti savo jėgomis, įtraukti specialistus, remiančius moterims priklausančias įmones.

- Reikia iniciatyvų, padedančių suderinti darbą ir šeimą; reikėtų skatinti verslininkus įdarbinti žmones vienodomis sąlygomis, nekreipiant dėmesio į lytį; taip pat reikia palaipsniui mažinti šališkumą moterų atžvilgiu, pasirašyti įmonėse kolektyvines sutartis, rengti susitikimus ir diskusijas šiuo klausimu.

Peržvelgus literatūrą apie tokio tipo socialinių projektų įvertinimą, atsižvelgiant į lyčių lygybės aspektą, pastebėta, kad tokia politinė veikla kartais vykdoma Ispanijoje (Astelarra, 2005). Pasitaikė atvejų, kai buvo vertinami

- Public institutions with expertise in equality policies should promote more systematic studies on women's situations, having some evaluation projects start from the women's needs, recognising them as a social group with their own specificities and with their own vulnerabilities in relation to situations of unemployment.

- Indicators regarding gender should be taken into account to detect reduction of disparities between men and women.

- In addition to experts in equality policies involved in the project, every person who might influence a program should receive training both about advantages of integration of equality in those programs and about tools to realise.

- The high heterogeneity among women requires priority to the development of programs impeding the creation of marginal groups of women with low employability. Personal itineraries should be acknowledged as a keystone for success in women employability.

- Female business entrepreneurship should be promoted with funds for creation of companies, management improvement, inspiration of confidence to beginning businesswomen promoters, and involvement of technicians supporting enterprises owned by women.

- Development of support for labour and familial conciliation, a larger awareness of businesspeople to recruit with no gender distinction and under the same conditions, and a gradual reduction of bias favouring women by means of collaborative agreements at the enterprise level, as well as meetings and discussion forums in this regard.

We have also reviewed the literature about evaluation of this type of social project from a gender perspective. We have noted infrequent implementation of such policies in Spain (Astelarra, 2005). There have been some

su lygiomis galimybėmis susiję projektai, kuriuos vykdė regioninės valdžios institucijos, bei keletas aktyvių darbo politikos programų (Astelarra, 2001).

2 MOKYMO IR UŽIMTUMO PROGRAMA: KONTEKSTAS, TIKSLAI IR METODOLOGINĖ TYRIMO STRUKTŪRA

2.1. KONTEKSTAS

Autorių atliktu tyrimu buvo įvertintos visos užimtumo ir mokymo programos, kurias siūlo Užimtumo mokykla (UM), skirtos moterų užimtumui gerinti. Viena jų aprašyta šiame straipsnyje. Moterims buvo patariama, kaip pagerinti dalyvavimą darbo rinkoje naudojant informacines technologijas (IT). Programos dalyvėms suteikta informacija apie darbą, teikiamos karjeros planavimo paslaugos, patariama, kaip ieškoti darbo, supažindinama su savarankiško darbo strategijomis ir skatinama naudotis IT. Programa buvo siekiama gerinti moterų užimtumą tiek kaime, tiek ir miesto vietovėse, taip pat labiau įtraukti jas į socialinį gyvenimą.

2.2. ĮVERTINIMO TIKSLAI

Savo vertinamuoju tyrimu siekėme „nustatyti, kokiomis sąlygomis ir aplinkybėmis būtų galima pagerinti moterų įsidarbinamumą, ir kaip tas sąlygas padaryti lengviau suprantamas“. Tikslui pasiekti reikėjo:

1. Sukurti duomenų rinkimo sistemą. Tai daugiausia buvo anketos, kaip programos dalyvės ir personalas supranta paramą moterims.

2. Imtis tam tikrų veiksmų (pvz., išsamūs interviu su personalu, programos dalyvėmis ir administracija, programos dalyvių diskusijos), leidžiančių pamatyti spragas moterų

previous experiences evaluating equality projects implemented by regional governments and some active labour policies programs (Astelarra, 2001).

2 A PROGRAM FOR TRAINING AND EMPLOYMENT: CONTEXTUALISATION, PURPOSES AND METHODOLOGICAL DESIGN OF THIS STUDY

2.1. CONTEXT

The study carried out by the authors evaluated all the employment and training programs of SE, a public institution. It had developed them to promote the employment of women. One of these programs is reported here. It provided personal advice to facilitate labour participation using Information Technologies (IT). The program offered labour information, professional orientation, techniques to search for a job, strategies for self-employment and encouragement in the usage of IT. Through these actions, the program aimed to improve women employment both in rural and urban settings. A larger presence of women in social life was also pursued.

2.2. AIMS OF THE EVALUATION

Our evaluation research at SE aimed “to identify and facilitate understanding of conditions and circumstances which allow and constrain employability of women.” We operationalised this objective as follows:

1. To design a system to collect information - mainly questionnaires - particularly users and staff perceptions of the support for women.

2. To implement procedures - such as in-depth interviews to staff personnel, users and administrators as well as discussion groups with users - to identify “gaps” in the

įsidarbinimo gerinimo politikoje ir nustatyti jų priežastis.

3. Įvertinti programą iš lyčių lygių galiomybių perspektyvos, vadovaujantis aptartais principais.

Todėl mes, t. y. universitetinė tyrimų grupė, sukūrėme išorinio įvertinimo sistemą Užimtumo mokyklos siūlomoms programoms. Naudojome kiekybinius ir kokybinius tyrimo metodus (Chaudhuri, Vos, 1988; Lelitonen, Pahkinen, 1996; Levy, Lemeshow, 1999). Parodėme, kad gerai suprantame programos apimamą teritoriją ir skirtingą kontekstą. Programa vykdoma įvairiose miesto ir kaimo vietovėse, esančiose arčiau ar toliau nuo didelių miestų ir t. t. Dėl skirtingo konteksto ir ribotos straipsnio apimties čia aprašėme tik anketinius duomenis.

2.3. DARBO ETAPAI

Įvertinimą pradėjome nuo duomenų rinkimo ir analizavimo. Per pirmąją programos apžvalgą surinkti įvairūs reikalingi dokumentai: įstatymai, veikos ataskaitos, struktūriniai duomenys, procesų, susijusių su moterų stebėseną, rezultatai, savęs įvertinimo ataskaitos ir informacija apie formalias iniciatyvas.

Kiekybiniam įvertinimui pasirinkome statistinę dviejų anketinių apklausų analizę. Viena anketa buvo skirta su programa dirbančiam personalui, kita – programos dalyvėms. Atsižvelgiant į pagrindines mūsų tyrimo struktūrinės savybes, analizei pasirinkti šie metodai: aprašomoji statistika, *Somerso D* koeficientas, *Gamma* testas ir *Cohen*o *Kappa* koeficientas. Taip galėjome susidaryti bendrą vaizdą apie žmones, susijusius su programa, surinkome duomenų, kaip programa veikia, kaip valdoma ir kokia jos numanoma nauda. Pagrindiniai tyrimo etapai:

1. Anketų detalizavimas. Pirmiausia išskyrėme visoms užimtumo ir mokymo programoms tinkančias kategorijas. Tada pasirinkome su aprašoma programa

improvement policies for employability of women and the reasons for those gaps.

3. To evaluate the program from a gender perspective according to the principles discussed above.

Thus, we, a university-based research group, developed an external evaluation of the programs developed by SE. Finally, we used both quantitative and qualitative methods (Chaudhuri, Vos, 1988; Lelitonen, Pahkinen, 1996; Levy, Lemeshow, 1999). We demonstrated an extensive comprehension of the territory the program covers, coping with different programmatic contexts. The program is implemented in a wide variety of locations - rural and urban; close to big cities and distant, etc. - bringing out an impact on all of them. Due to that diversity of contexts and the because of the length of this paper, we describe here only the questionnaire data.

2.3. WORK PHASES

We started this evaluation process with collection and analysis of data. Our first review of this program provided documental information about this program in every area: legislation, activity reports, organisation, outcomes of the monitoring processes of women, self-evaluations, and information of formative initiatives.

For the quantitative evaluation we made a statistical analysis of two questionnaires, one for the program staff, another for the users. Such analysis consisted of descriptive statistics, also Somer's D, Gamma test & Cohen's Kappa as the most appropriate inferential tests according to the major features of our design. This yielded a general perspective of the people involved as well as information about how the program worked, how it was managed and its perceived efficiency. Here are the major stages carried out:

1. Elaboration of the questionnaires. We started from a set of categories for all employment and the training programs. Then we chose issues pertinent to the program discussed

susijusius aspektus ir pagal juos parengėme bendrą anketos struktūrą (1 lentelė). Mes apdorojome iš atskirų programos dalyvių gautą informaciją, naudodami tuos pačius šaltinius ir priemones, ir kartu surinkome konkrečius duomenis apie kiekvieną programą.

Kiekviena anketa buvo padalyta į tris dalis: (1) įvadą, kuriame pateikta informacija apie tikslus ir paaiškinta, kaip užpildyti anketą; (2) demografinius respondentų duomenis: vietovę, centrą, išsilavinimą ir profesiją; ir (3) aspektus, atskleidžiančius respondentų požiūrį į programą.

here and adapted the general structure of the questionnaire (Table 1). We triangulated information from different users when the same resources and facilities were employed and, at the same time, collected specific information of every program.

Each of the two questionnaires was divided into three parts: (1) introduction, with information about our purposes and how to fill out the questionnaire; (2) demographic data to identify respondents globally - location, centre, academic and professional background; and (3) items indicating respondent perspectives of the program.

1 lentelė. Kiekvienai apklausoje dalyvavusiai grupei priskirtos kategorijos ir aspektai

Table 1. Categories and issues assigned to every group surveyed

| KATEGORIJOS CATEGORIES | ASPEKTAI ISSUES | PERSONALAS STAFF | DALYVĖS USERS |
|---|---|---------------------|------------------|
| A. Programa ir procesas A. Program and process | Programos tikslų įgyvendinimas Viability of the program's objectives | X | |
| | Lemiami veiksniai Determinants | X | |
| | Logiškas turinio išdėstymas Logical arrangement of content | X | X |
| | Medžiagos charakteristika Characteristics of materials | X | X |
| | Programos tinkamumas Applicability of the program | X | |
| | Programos efektyvumas Program effectiveness | X | X |
| | Programos personalo taikytos metodologijos efektyvumas Effectiveness of the methodology employed by the staff personnel of the program | X | X |
| | Grįžtamoji programa Return program | X | X |
| | Nenumatytas pašalinis poveikis Unanticipated side effects | X | |
| | Proceso nuoseklumas Consistency of the process | X | X |
| | Proceso atitikimas tikslams Adequacy of process to objectives | X | |
| | Norimų tikslų pasiekimas Attainment of desired goals | X | X |

| KATEGORIJOS CATEGORIES | ASPEKTAI ISSUES | PERSONALAS STAFF | DALYVĖS USERS |
|---|---|---------------------|------------------|
| B. Tikslinės personalo ir programos dalyvių grupės B. Targeted users and staff | Programos pritaikymas pagal poreikius Adaptation of the program to the needs and demands | X | X |
| | Programos turinio panaudojimas Operation of program content | X | |
| | Tinkama veikla Suitability of activities | X | X |
| | Siūlomos metodologijos efektyvumas Effectiveness of the methodology proposed | X | X |
| | Programos poveikis dalyvėms nuo pradžios iki pabaigos: energingumas, motyvacija, lūkesčiai, proceso įvertinimas, programos rezultatai ir sėkmė pagal turėtus lūkesčius Effects of the program on users from beginning to end: driving attitude, motivation, expectations, evaluation of the process, outcomes, success of the program depending on the level of expectations | X | X |
| | Programą taikančio asmens vaidmenys Roles of the person applying the program | X | X |
| | Pasitenkinimas Satisfaction | X | X |
| | Tvarkaraštis ir programos pradžios laikas Timetable and time of application of the program | X | X |
| | Problemos ir sunkumai, susiję su organizaciniais, veiklos ir funkcionalumo aspektais Difficulties, problems in the organizational, operational and functional levels | X | |
| | Mokymo poreikiai Training needs | X | X |
| C. Įstaiga C. Agency | Tinkamumas kontekstui Suitability for the application context | X | |
| | Programos poveikis atitinkamoje srityje Program's impact on the area | X | |
| | Kaip programą vertina pati įstaiga Valuation of the program by the agency | X | |
| | Ryšys su kitomis panašiomis paslaugomis Relationship with other similar services | X | |

Galutinius anketų variantus patvirtino ekspertai – asmenys, išmanantys su programa susijusias sritis, tačiau nepriklausantys įvertinimą atliekančiai komandai. Patvirtinimas reiškė, kad pasirinkta nuosekli priemonė, t. y. svarbūs aspektai ir tinkami tiriamos temos atstovai. Pasinaudojome Amerikos

Once a final draft of every questionnaire was ready, experts validated them all. We turned to people familiar with every field each program coped with who were external to the evaluative team. The experts' validation provided consistency to the tool employed, mainly about the relevance of items and the representatives of the

psichologų asociacijos (APA) pateiktomis techninėmis rekomendacijomis (Feigl, Scriven, 1976) dėl vadinamųjų įprasto pagrįstumo teorijų. Tiksliau kalbant, ėmėmės šių veiksmų:

- Apibrėžėme stebėjimų visumą.
- Nustatėme nagrinėjamų objektų srities ekspertus.
- Vadovaudamiesi atitinkama struktūra, pateikėme ekspertų nuomonę apie anketos turinio svarbą ir tai, kaip ji atspindi nagrinėjamų objektų visumą.
- Pristatėme procedūrą, kaip apibendrinti aprašytų veiksmų rezultatus.

Taip pat nustatėme anketų patikimumą, kad gautume panašius rezultatus, išdaliję jas lygiavertėmis sąlygomis. Patikimumui analizuoti surinkome homogeniškumo ir vidinio suderinamumo indeksus. Aspektai, turintys mažą santykį su visuma, buvo atmesti. Ap-skaičiavome *Cronbacho Alpha* koeficientą kiekvienai kategorijai, apgalvoję, ar tam tikrus trukdančius atsakymus palikti, ar atmesti. Darant prielaidą, kad 0,8 ir didesnis santykis yra labai geras, gautas 0,892 *Cronbacho Alpha* koeficientas rodo labai aukštą vidinį suderinamumą.

2. Tyrimo imties parinkimas. Pasi-rinkome klasterinę atranką, kad pogrupis atspindėtų kiekvieną programoje dalyvaujančią grupę. Tyrimo imtis buvo pritaikyta pagal tikslines tiriamųjų grupes, programos dalyvius ir personalą. Gauta galutinė imtis nurodyta 2 ir 3 lentelėse.

3. Medžiagos rinkimas. Anketų naudojimas. Anketos išdalytos kiekvienoje vietoje, kur vykdyta programa. Dalyves, kurias dėl geografinių priežasčių buvo sunku pasiekti, apklausėme telefonu, naudodami programinę įrangą (*Computer-Assisted Telephone Interviewing, CATI*). Taip galėjome rinkti duomenis ir tuo pat metu juos automatiškai koduoti bei analizuoti.

4. Statistinė analizė. Statistinei analizei pasinaudojome Statistinės analizės ir

topic enquired. As for the so called conventional theory of validity, we kept in mind the American Psychological Association (APA) technical recommendations (Feigl & Scriven, 1976). More in particular, we proceed as follows:

- Definition of the universe of acceptable observations.
- Identification of experts of that universe.
- Experts' judgements about to what extent the content of the questionnaire is relevant and representative of that universe by using a structured procedure.
- A procedure to summarise the outcomes of the prior step.

We also determined reliability of the questionnaires to find out their capacity to provide similar results when passed out in equivalent conditions. To analyse reliability we got the indices of homogeneity and internal consistency. Items with a low relation with the total were discarded. We also performed the analysis of scales by using the Cronbach's Alpha test for every category, reconsidering pertinence or exclusion for disruptive items. Given that rates from 0.8 are considered very good, the Cronbach's Alpha index we obtained, 0.892, denotes a very high internal consistence.

2. Sample selection. A cluster sampling was carried out so that we worked with a subset of the population which was representative for each group involved in this program. Our sample was customised for every targeted population: users and staff personnel. The final sample was taken out of Tables 2 and 3.

3. Fieldwork. Application of questionnaires. The application of questionnaires was face to face in every site where the program has been implemented in. For subjects considered as a priority for this evaluation who were difficult to access for geographical reasons, we employed a Computer-Assisted Telephone Interviewing (CATI) software. This procedure allowed to collect data and, at the same time, to codify and analyse them automatically.

2 lentelė. Programos dalyvių imties duomenys

Table 2. Users sample data producer

| PROGRAMOS DALYVĖS / USERS | | | | |
|---------------------------|--|--|---|------------------|
| KLASTERIS CLUSTERS | VIETŪVIŲ SKAIČIUS NUMBER OF LOCATIONS | DALYVIŲ SKAIČIUS VIETŪVEI SUBJECTS PER LOCATION | DALYVIŲ SKAIČIUS SRIČIAI SUBJECTS PER AREA | IŠ VISO TOTAL |
| 1 | 2 | 17 20 | 37 | 356 |
| 2 | 3 | 23 12 19 | 54 | |
| 3 | 3 | 11 14 16 | 41 | |
| 4 | 3 | 19 16 22 | 57 | |
| 5 | 2 | 13 16 | 29 | |
| 6 | 3 | 19 20 14 | 53 | |
| 7 | 2 | 3 10 | 13 | |
| 8 | 4 | 17 17 21 17 | 72 | |

duomenų apdorojimo (SPSS) programine įranga (14.0 versija). Ja gauti šie duomenys: (1) dažnių ir procentinis pasiskirstymas; (2) aritmetinis vidurkis ir mediana; (3) nuokrypis; (4) juostinės ir skritulinės diagramos.

Somerso D koeficientu buvo išskirti nepriklausomi ir priklausomi kintamieji. Šiuo testu nustatoma priklausomybė tarp dviejų kintamųjų (intervale nuo -1 iki 1). Kuo koeficientas arčiau 1 (t. y. absoliučios vertės), tuo stipresnė dviejų kintamųjų priklausomybė. Ir atvirkščiai – kuo vertė arčiau 0, tuo priklausomybė silpnesnė. Šį testą pasirinkome kaip tinkamą priemonę koreliacijai tarp dviejų kintamųjų atsitiktinėse lentelėse aprašyti.

Priklausomiems kintamiesiems taip pat naudojome *Gamma* koeficientą (intervale nuo -1 iki 1). Kuo koeficientas arčiau 1, tuo

4. Statistical analysis. We employed the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), version 14.0, for the statistical analysis. First, we use this software to get some descriptive statistical tests, such as: (1) distribution of frequencies and percentages; (2) arithmetic mean and median; (3) deviation; and (4) bar and pie charts.

We used the *Somers' D* to cross independent and dependent variables. This test measures the association between two variables which takes a value between -1 and 1. The closer the test is to 1 - absolute value, - the stronger is the relationship between variables. The closer to 0, the lower the relation is. We employed this test as a suitable tool to describe the association between the two variables of our contingency tables.

We used the *Gamma* test to cross dependent variables, ranging from -1 to 1 too.

3 lentelė. **Personalo imties duomenys**Table 3. **Staff personnel sample data producer**

| PERSONALAS . STAFF PERSONNEL | | | | |
|------------------------------|--|--|---|------------------|
| KLASTERIAI CLUSTERS | VIETŲVIŲ SKAIČIUS NUMBER OF LOCATIONS | DALYVIŲ SKAIČIUS VIETOVĖI SUBJECTS PER LOCATION | DALYVIŲ SKAIČIUS SRIČIAI SUBJECTS PER AREA | IŠ VISŲ TOTAL |
| 1 | 2 | 1 2 | 3 | 33 |
| 2 | 3 | 2 3 3 | 8 | |
| 3 | 3 | 2 2 | 4 | |
| 4 | 3 | 1 1 2 | 4 | |
| 5 | 2 | 1 1 | 2 | |
| 6 | 3 | 1 1 1 | 3 | |
| 7 | 2 | 1 2 | 3 | |
| 8 | 4 | 1 2 1 2 | 6 | |

didesnė priklausomybė. Jei gauta vertė artimesnė 0, priklausomybės tarp kintamųjų visai nėra arba ji labai nedidelė. Ši testą pasirinkome norėdami išmatuoti priklausomybę tarp suskirstytų duomenų, kadangi abu kintamieji matuojami rangų grupėje. O tai ir yra pagrindinis šio testo tikslas.

Abu testai pasinaudoja rangų informacija linijiniam ryšiui nustatyti. Įprastesni norminiai testai tokius galimus ryšius dažnai praleidžia. Teigiama vertė reiškia tiesioginį ryšį tarp kintamųjų, t. y. kuo didesnis vienas kintamasis, tuo didesnis ir kitas. Ir atvirkščiai – neigiama vertė reiškia atvirkštinį ryšį, t. y. kuo didesnis vienas kintamasis, tuo mažesnis bus kitas. Pasinaudojome ir 0,05 kritine verte, kad galėtume atmesti nepriklausomybės hipotezę ir daryti prielaidą, kad visi analizuoti kintamieji yra susiję.

The closer the test value is to 1, the stronger the relationship is. A value close to 0 implies a scarce or null relation between variables. We opted for this test to measure the strength of association of the cross tabulated data, since both variables are measured at the ordinal level, and this is the major purpose of this test.

These two tests take advantage of this ordinal information to allow the establishment of lineal relations, whereas the more usual nominal tests overlook such potential relationships. That is, a positive value implies a direct relationship between variables - the higher one is, the higher the other too. Conversely, a negative value supposes an inverse relation - the higher one is, the lower the other. Also, we took a critical value of 0.05 to reject the independence hypothesis and assume that variables analysed were related.

Galiausiai suskaičiavome *Cohen's Kappa* koeficientą, t. y. šia statistine suderinamumo priemone nustatėme, kaip sutampa personalo ir programos dalyvių rezultatai. Iš 1 lentelės matyti, kad lygindami grupių rezultatus abejuose anketose panaudojome bendrus priklausomus kintamuosius, tik kalbinę raišką pritaikėme kiekvienai grupei.

3

PROGRAMOS ĮVERTINIMO REZULTATAI

3.1. DUOMENYS APIE RESPONDENTUS

Daugiausia vertinamos programos dalyvių priklausė 31–40 metų (40 %) amžiaus grupei. 28 % respondenčių 41–50 metų, o 23 % – 30 metų ir jaunesnės. Tik 5 % tyrime dalyvavusių moterų neturi išlaikytinių. Vidutiniškai vienai programos dalyvei priklauso 2,1 išlaikytinių. Tai gana aukštas rodiklis, palyginti su kitomis tos pačios įstaigos užimtumo ir mokymo programomis. Susikertantys veiksniai rodo tokią priklausomybę tarp amžiaus ir išlaikytinių skaičiaus: kuo vyresnė programos dalyvė, tuo daugiau ji turi išlaikytinių.

53 % šios imties moterų – bedarbės. Šis rodiklis būtų 15 % didesnis, jei šiai grupei priskirtume ir namų šeimininkes, t. y. moteris, kurioms už darbą nemokama. Apmokamas darbas (įskaitant darbdavius ir verslininkus) sudaro 18 %. Likę 14 % respondentų pasirinko atsakymą „kita“. Maždaug trečdalis respondenčių turi mokyklos baigimo atestatą, dar beveik trečdalis – bakalauro ar profesinio rengimo diplomą, 14 % – mokyklos baigimo pažymėjimą⁷. 18 % moterų turi aukštąjį išsimokslinimą. Dauguma respondenčių yra menko išsimokslinimo.

⁷ Ispanijoje moksleiviai, negavę mokyklos baigimo atestato, gauna pažymėjimą, įrodantį, kad yra baigę privalomojo ugdymo programą.

Finally, we also employed the *Cohen's Kappa* coefficient, that is, we used a statistical measure of concordance for categorical items to determine to what extent the staff personnel and the users agreed. We used common dependent variables in both questionnaires to allow this comparison, as described in table 1, but adapting the language of those shared items for each group.

3

THE RESULTS OF THE PROGRAM EVALUATION

3.1. RESPONDENTS CHARACTERISTICS

The age range encompassing the largest number of users of the program evaluated is that of 31-40 years (40%), followed by 41-50 (28%) and then 30 or less (23%). Only 5 % of women in the sample have no dependents, being the average 2.1 per user. This rate is high compared with other employment and training programs of the same agency. Crossing factors determine that association between age and number of dependents, as it could be expected in anticipation: the older the user is, the more dependents on her.

Women unemployed in this sample are 53%. This rate should be increased a 15% more if we take into account those women who are housewives, that is, an unpaid work. Percentage of paid work, comprising both employers and entrepreneurs, is 18%. The rest, almost a 14% declared 'other' situation. Around one third has a School Graduation, nearly another third a Baccalaureate or a Professional Training degree, and 14% a School Certificate⁷. The percentage of women with a higher education degree is 18%. By and large, the academic level of the sample is low.

⁷ In Spain, students who do not get the school degree receive this school certificate of completion of compulsory schooling.

3.2. PAGRINDINIAI VARTOTOJŲ IR DARBUOTOJŲ ATSAKYMŲ REZULTATAI

Iš apklausos rezultatų matyti, kad vartotojai labai domisi programa. 1,8 % respondentų pateikė neigiamą atsakymą („mažai domisi“ ar „visai nesidomi“), o 98,2 % – teigiamą („pakankamai domisi“ – 36 %, „labai domisi“ – 62,2 %).

Taip teigiamai atsakyta beveik į visus teiginius. Palyginę šios įstaigos siūlomas programas, matome, kad čia aptarta programa vertinama geriausiai. Toliau pateikti keli geriausiai įvertinti teiginiai.

Vienintelis teiginys, sulaukęs neigiamo įvertinimo, – „ši paslauga man padėjo susirasti darbą“. Respondentai galėjo pasirinkti atsakymus „taip“ arba „ne“ ir 68 % apklaustųjų, susiradusių darbą, į šį klausimą atsakė „ne“. Maždaug du trečdaliai tų, kurioms ši paslauga padėjo rasti darbą, buvo įdarbintos, o likusios – laisvai samdomos.

Pagal kintamųjų susikirtimą matyti, jog žemiausias nedarbo lygis yra tarp moterų,

3.2. MAJOR FINDINGS WHEN ANALYSING USERS' AND STAFF'S REPLIES

Users' interest for the program is very high, according to the answers given in the questionnaire to this item. 1.8% provides a negative answer (“little” or “null”), 98.2% positive (“enough”, 36%, “a lot”, 62.2%).

This positive answer is predominant in almost all the items. In fact, if we look at all the programs this agency offers, we find that this one discussed here is one of the best valued. These are some of the items with the highest scores.

The only item with a negative answer is *I have found a job through this service*, with ‘yes’ and ‘no’ as possible answers, which arose a 68% of negative answers among those users who found a job. From those who found a job through this service, around two-thirds were working as employed person, the rest as freelance.

If we pay attention to the intersection between variables, we observe that the group of women with a higher degree qualification has the lowest rate of unemployment. Likewise,

4 lentelė. Dalyvių geriausiai vertinami teiginiai

Table 4. Items best valued by users

| TEIGINIAI ITEM | PRITARIU / LABAI PRITARIU (%) AGREE / STRONGLY AGREE (%) |
|--|---|
| Iš esmės esu patenkinta personalu By and large, I am pleased with the personnel staff | 97,4 |
| Paslaugą teikiantis personalas yra susipažinęs su kliūtimis ir diskriminacija, kurią moterys patiria darbe The staff attending the service knows the obstacles and discrimination that women suffer at work | 96,8 |
| Pateikta aiški ir gerai organizuota informacija Information received is clear and well-organised | 93,9 |
| Paslaugos teikimo valandos man atrodo tinkamos The operating hours of this service seem right to me | 92,2 |
| Vartojama neseksistinė kalba A non-sexist language is employed at any time | 91,4 |
| Galiu vykdyti duotus nurodymus ir patarimus I am able to implement the instructions and guidance received | 91,2 |
| Mane tenkina, kaip vystoma teikiama paslauga I am satisfied with how it is developing the service | 90,6 |

turinčių geresnį išsimokslinimą. Ir atvirkščiai – prastesnis išsimokslinimas rodo didesnę nedarbo lygį. Gauti duomenys taip pat atskleidė, kad moterų, turinčių aukštąjį išsimokslinimą, ir turinčių bakalauro ar profesinio mokymo diplomą, užimtumo lygis skyrėsi mažiau sudalyvavus šioje programoje.

Pastebėtina, kad 41–50 metų moterys patiria daugiau sunkumų ieškomamos darbo per šią programą. Žemiausias nedarbo lygis jaunesnių nei 30 metų amžiaus grupėje. Todėl aiški tendencija – kuo vyresnė moteris, tuo sunkiau jai rasti darbą.

3.3. RYŠYS TARP AMŽIAUS, PROFESIJOS, MOKYMO IR SUSIDOMĖJIMO PROGRAMA

Priklausomybei nustatyti panaudoti *Somero D* ir *Gamma* testai parodė: vyresnės tyrimo dalyvės geriau įvertino teiginį „personalias suteikia priemonių, leidžiančių tobulėti“. Be to, *turima profesija* pozityviai koreliuoja su dauguma teiginių. Galima daryti prielaidą, kad bedarbės moterys ir namų šeimininkės šią paslaugą vertino prasčiau. Kitaip tariant, susiradus darbą programa įvertinta geriau.

Panašiai daugelis teiginių susieti su kintamuoju „susidomėjimas programa“. Rasta net 16 iš 24 galimų asociacijų. Tai užuomina, jog programos dalyvių lūkesčiai didžia dalimi pateisinami baigus programą. „Mokymosi rezultatai“ taip pat neigiamai siejami su daugeliu iš aspektų. Kuo geresnis išsimokslinimas, tuo mažesnis rezultatas skiriamas tirtiems teiginiams, išskyrus vieną (t. y. programa „suteikia naujų minčių ir idėjų“), turintį teigiamas sąsajas.

3.4. PROGRAMOS DALYVIŲ IR PERSONALO ATSAKYMŲ SUTAPIMAS

Remiantis *Cohen* *Kappa* testu, programos dalyvių ir personalo atsakymai į daugumą pateiktų teiginių sutampa. Gautų rezultatų santrauka pateikta 5 lentelėje.

the less educational level, the higher the unemployment rate. Data also show that differences of employment rates between women with a higher education degree and Baccalaureate or Professional training degrees are lower once the users take part in this program.

As for the age of participants, the 41-to-50-year-old group experiences more difficulties to find employment through this program. At the same time, the less-than-thirty group has the lowest rate of unemployment. So there is a clear tendency: the older, the less likely to find a job.

3.3. RELATIONS FOUND AMONG AGE, OCCUPATION, TRAINING AND INTEREST FOR THE PROGRAM.

Measures of association - Somers' D and gamma tests - also determined that the older the users are, the higher appraisal of the item *the personnel staff provides tool for improvement*. Also, *current occupation* relates to most of the items positively. Our interpretation for this association is that unemployed and housewives valued the service worse or, in other words, if you find a job you value the program higher.

Likewise, many of the items are associated with the variable *interest in the program*, as can be found in 16 out of 24 existing associations. This hints that users' expectations are fulfilled at large after the completion of the program. *Educational attainment* is also associated negatively with most of the items; the higher the degree, the lower the score given to those items, except for the item *new ideas are provided* in the program, with a positive association.

3.4. LEVEL OF AGREEMENT BETWEEN USERS' AND PERSONNEL STAFF'S ANSWERS.

According to the *Cohen*'s *Kappa* test, there is a high agreement between users' and staff's answers for the vast majority of common items. Below is a summary of such results (Table 5).

5 lentelė. Programos dalyvių ir personalo atsakymų sutapimas

Table 5. Level of agreement between users and personnel staff

| KINTAMIEJI VARIABLES | KAPPA | SUTAPIMO LYGIS LEVEL OF CONCORDANCE |
|--|-------|--|
| Naudojami kompiuteriai Computers are used | 0,962 | Labai geras Very good |
| Naudojama neutrali kalbinė raiška An inclusive language is employed | 0,662 | Geras Good |
| Pasitenkinimas programos plėtra Satisfaction with program development | 0,661 | Geras Good |
| Programa duoda rezultatus, kurių tikimasi The program gives the expected results | 0,809 | Labai geras Very good |
| Programa pateisino dalyvių lūkesčius The program has responded to the users' expectations | 0,867 | Labai geras Very good |
| Veiksmai atitiko tikslus Actions have been consistent with objectives | 0,776 | Geras Good |
| Programa atitinka dalyvių poreikius The program has responded to the users' needs | 0,583 | Vidutiniškas Moderate |
| Tinkamas programos turinys Contents are appropriate | 0,526 | Vidutiniškas Moderate |
| Tinkamos užduotys Activities are appropriate | 0,551 | Vidutiniškas Moderate |
| Programa praplečia dalyvių karjeros galimybes The program broadens the career choices of users | 0,976 | Labai geras Very good |
| Programos dalyvių ir personalo pasitenkinimas programa Satisfaction between users and staff of the program | 0,886 | Labai geras Very good |
| Paslaugos teikimo valandos tinka Operating hours of the service is appropriate | 0,866 | Labai geras Very good |
| Techninio personalo žinios apie sunkumus, su kuriais moterys susiduria darbo vietoje Technical staff knowledge of women difficulties in the workplace | 0,946 | Labai geras Very good |
| Vidurkis Average | 0,770 | Geras Good |

Atlikta analizė parodė, kad dvi grupės, įvertintos „gerai“, sutampa pagal gana aukštąs *Cohen* *Kappa* testo vertes. 10 iš 13 iš bendrų teiginių buvo įvertinti „gerai“ ar „labai gerai“. Nė vienas teiginys nepasižymėjo žemu sutapimo lygiu. Todėl galima daryti išvadą, kad abiejų tirtų grupių požiūriai į teiktą paslaugą sutampa. Ši programa pasižymi geriausiu sutarimu iš visų šios įstaigos siūlomų užimtumo ir mokymo programų.

The analysis arises a level of agreement between the two groups tagged as 'good' considering the high values of the Cohen's *Kappa* test. 10 out of 13 common items has 'good' or 'very good' concordances with no low agreement in any item, so we can conclude that both collectives have a similar view of this service. This program actually reaches the highest level of agreement among all the employment and training programs this agency carries out.

Svarbu priminti, kad testas nenurodo, kaip – gerai ar blogai – vertinamas tam tikras teiginys. Iš jo išaiškėja, ar dviejų tirtų grupių nuomonės sutampa.

IŠVADOS

Programų įvertinimas institucinio vertinimo kontekste atskleidžia potencialias galimybes, kurios prieinamos aukštojo mokslo tyrėjams. Į tiriamąjį darbą įtraukus technologijas ir procedūras, galima padaryti teigiamą įtaką priimant sprendimus, susijusius su viešąja socialine politika. Šiame straipsnyje panaudota kiekybinė metodologija leidžia pajavairinti analizę ir geriau suprasti tirtus dalykus bei priimti sprendimus, leidžiančius pagerinti vertinamą programą.

Tyrimas atskleidė, jog reikia atlikti išorinį programų vertinimą, leidžiantį nustatyti, kaip buvo panaudotos viešosios lėšos, o šiuo konkrečiu atveju – kaip jos buvo panaudotos lyčių lygioms galimybėms skatinti. Kadangi pastaraisiais metais padaugėjo investicijų į lygių galimybių politikos plėtrą, valdžios ir viešosios įstaigos turėtų prisiimti etinę atsakomybę stebėti ir įvertinti veiksmus, kurių buvo imtasi.

Kalbant apie šiame straipsnyje aptartos programos įvertinimą, galima pastebėti, kad įmanoma kokybiškai įgyvendinti užimtumo ir mokymo programą, jeigu skiriamas dėmesys suinteresuotoms grupėms. Pastebėta didelė darna tarp su programa susijusios veiklos, programos dalyvių numanomų pasiekimų ir planuojamų veiksmų funkcionalumo. Jeigu programos dalyviai ir personalas sutaria dėl pagrindinių dalykų, vadinasi, programa yra gerai organizuota, turi aiškią strategiją, integruotas lyčių dėmuo ir, galiausiai, pasitenkinimas programos vystymu ir jos rezultatais yra didelis.

Turint omenyje, kad vyresniems žmonėms sunkiau rasti darbą, galima daryti

It is important to remind that this test does not determine a good or bad consideration of the item but, rather, the agreement in such a consideration between the two groups enquired.

CONCLUSIONS

The evaluation of programs in the context of institutional assessment is a demonstration of potentialities that higher-education researchers can deploy. Incorporation of techniques and procedures employed in research work can intervene positively in decision taking of public social policies. In the case reported in this paper, the quantitative methodologies presented in this paper offers versatility of analysis and interpretations that help understand the realities explored and make decisions to improve the performance of the program evaluated.

In particular, the study stresses the need to incorporate external evaluation of programs to give account of how public funds have been employed and, namely in this case, through a gender perspective. Given that public investment in the development of equality policies have gained momentum in recent years, an ethical responsibility to conduct monitoring and evaluation of actions should be lived up to the budgetary efforts of government and public agencies.

Speaking of the evaluation of the program discussed in this article, we find out how it is possible to implement with high quality an employment and training program conceived from the perspective of the groups involved. The degree of consistency in its operation, in the participants' perception of achievements, and in the functionality of planned actions is very high. Level of agreement on basic issues of the program between users and personnel staff denote good organisation, clear strategies well-organised, a gender mainstreaming perspective and, by and large, a high satisfaction with the development and the outcomes of the program.

prielaidą: vyresni asmenys programą vertina blogiau nei jaunesni. Tačiau įvertinimas atskleidė, kad aukščiausius įvertinimus skyrė būtent šios amžiaus grupės dalyvės. Taigi gali būti, jog programa pritaikyta didžiausiems sunkumams, su kuriais šiuo metu susiduria moterys, ieškodamos darbo. Vis dėlto amžius joms tebėra lemiamas veiksnys ieškant darbo. Be to, dauguma programos dalyvių neturi universitetinio išsimokslinimo. Todėl akademinė kvalifikacija yra dar viena svarbi sąlyga, galinti padėti rasti darbą.

Galiausiai, tokio tipo vertinamasis tyrimas padeda tobulėti ir aukštojo mokslo tyrėjams, ir lektoriams. Institucinio įvertinimo sudėtingumas, išsamumas ir papildoma veikla suteikia galimybę universitetams augti ir tobulėti mokslinėje srityje. Viešosios įstaigos ir universitetai gali gauti abipusės naudos, universitetai gali pasidalyti savo patirtimi ir net apmokyti tokių programų teikėjus diagnostiniais tikslais. Kartu tai puiki pakopa tyrimo metodų plėtrai ir mokymuisi.

If we keep in mind that the older the person is, the more difficulties finding employment, it could be argued that older users perceive this program worst than their younger service fellow. However, the evaluation process found that the highest ratings were given by this age group, so it could be that the program is adapted to the greatest difficulties that women have to face at present to find a job. The age is still a determining factor to find a job for these women, though. In addition, a large part of users has no university degrees or undergraduate studies, being the academic qualification another clear condition for these women to find employment.

Last, this type of evaluative research nurtures instruction of researchers and lecturers in higher education. The complexity, depth and complementary treatments of institutional evaluations provide an opportunity for scientific growth in universities. In this exchange of benefits between public institutions and universities, the latter can afford their experience and training for diagnostic purposes related to the evaluand. At the same time, this is an excellent stage for development and learning of research methods.

LITERATŪRA / REFERENCES

- Astelarra J. (2001). *The evaluation of policies in relation to the division of paid and unpaid work in Spain*. Tiburg: WORC.
- Astelarra J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra/Instituto de la Mujer.
- Barker D. (2005). Beyond Women and Economics: Rereading "Women's Work" // *Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 30, No. 4, p. 2189–2209.
- Blake-Beard S., O'Neill R., Ingols C., Shapiro M. (2010). Social sustainability, flexible work arrangements, and diverse women // *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 25, No. 5, p. 408–425.
- Cave M., Hanney S., Henkel M., Kogan M. (1997). *The use of performance indicators in higher education*. London: Jessica Kingsley Pub.
- Chaudhuri A., Vos J. (1988). *Unified theory and strategies of survey sampling*. North-Holland Series in Statistics and Probability, Vol. 4. Eds. P. R. Krishnaiah, C.R. Rao, M. Rosenblatt y A. Rozanov. North-Holland.
- Dick P., Hyde R. (2006). Consent as Resistance, Resistance as Consent: Re-Reading Part-Time Professionals' Acceptance of Their Marginal Positions // *Gender, Work and Organization*, Vol. 13, No. 6, p. 544–564.
- El-Khawas E. (1993). *Acreditation and evaluation: reciprocity and exchange*. Conference on Frameworks for European Quality Assessment of Higher Education. Copenhagen 3-4 may.
- Feigl H., Scriven M. (1976). *The foundations of science and the concepts of psychology and psychoanalysis (I)*. University of Minnesota.
- Heery E. (2006). Equality Bargaining: Where, Who, Why? // *Gender, Work and Organization*, Vol. 13, No. 6, p. 523–542.
- Hite L. (2007). Hispanic Women Managers and Professionals: Reflections on Life and Work // *Gender, Work and Organization*, Vol. 14, No. 1, p. 20–36.
- Lelitonen R., Pahkinen E. (1996) Practical methods for analysis for complex surveys. John Wiley and Sons.

Levy P. S., Lemeshow S. (1999). *Sampling of populations. Methods and applications*. New York: Wiley Series in Probability and Statistics

Simoneau R. (1991). La Evaluación Institucional: conceptos teóricos // *Revista de la Educación Superior*, Vol. 79 (jul-sep). México: ANUIES.

Sweeney B. (2004). Trans-ending women's rights: The politics of trans-inclusion in the age of gender // *Women's Studies International Forum*, Vol. 27, p. 75–88.

Trow M. (1994). Academia reviews and the culture of excellence // *Studies of Higher Education and Research*, Vol. 2. Stockholm: The Council of Higher Education.

Worts D., Fox B., McDonough P. (2007). "Doing Something Meaningful": Gender and Public Service during Municipal Government Restructuring // *Gender, Work and Organization*, Vol. 14, No. 2, p. 162–184.

Įteikta 2011 m. lapkričio mėn.

Delivered 2011 November

ANTONIO BUSTOS'

Mokslinių interesų kryptys: žemės ūkio švietimas, kompensuojamasis švietimas, programų vertinimas, pilietiškumas.

Research interests: rural education, compensatory education, evaluation of programs, citizenship.

Granados universitetas
Edukologijos fakultetas

University of Granada
Facultad de Ciencias de la Educación (despacho 217)

*Campus de Cartuja, s/n, 18071 Granada, Spain
abustosj@gmail.com*

JOSÉ LUIS ARÓSTEGUI'S

Mokslinių interesų kryptys: muzikinis ugdymas, kokybiniai tyrimai, švietimo politikos reformos, pilietiškumas, programų vertinimas.

Research interests: music education, qualitative research, educational policy reforms, citizenship, evaluation of programs.

Granados universitetas
Edukologijos fakultetas

University of Granada
Facultad de Ciencias de la Educación (despacho 217)

*Campus de Cartuja, s/n, 18071 Granada, Spain
arostegu@ugr.es*