
北京·陕西流动青年就业项目 终期评估报告



陕西南风旭泽咨询有限公司

报告时间：2022 年 8 月

感谢：

感谢国际计划(美国)陕西代表处评估团队及项目团队的领导和官员们在评估设计及评估报告撰写中的支持和建设性意见，她们认真而专业的工作使得本评估更加严谨。

感谢陕西妇女儿童发展基金会项目总监周乙成在评估设计及报告撰写中的支持和建设性意见，感谢项目官员张复玺在评估设计、实地评估工作安排、项目资料收集过程中提供的大力支持，除了协调毕业后学员、合作雇主和种子基金受助人参与访谈外，还帮助评估团队收集参与项目的学员对于项目活动的反馈意见和评价。他们不辞辛劳的全程参与协调，不仅保证了评估数据收集的顺利实施，同时也使评估团队有更多机会了解项目的具体实施细节，以及潜藏项目背后的深层次原因和项目变化的因果链条。

感谢西安市朗图时代摄影化妆学校、榆林市雅迪化妆美甲培训中心、丹凤县秦南家政职业技能培训学校的校长、培训老师、学员，积极配合完成问卷数据收集与实地访谈工作，让评估团队才能得以全面了解项目及其项目带来的变化。感谢北京农家女文化发展中心接受了评估团队的电话访谈，为深入了解流动青年就业项目的演进提供了详细的背景资料。

最后感谢所有参与访谈的学员、社会组织、种子基金受助人和雇主，正是她/他们的参与，才完成了评估资料的收集和试点活动，在此基础上最终形成本评估报告。

研究伦理：

本项目的评估研究严格遵循研究伦理学基础，力图使研究对象从中受益，最大程度地防止对研究对象可能带来的伤害；在研究对象参与研究之前，必须征得研究对象同意并充分告知研究目的和保密原则，尊重研究对象的选择权；研究过程必须符合公正的原则，尊重被研究者退出或拒绝回答的权利，所使用的研究方法工具，如访谈的提问和问卷中的题目等必须符合社会最基本的道德规范和公序良俗。

保密规定：

受托方在评估过程中所获取的当地政府部门、教师与学员相关的个人信息、访谈详情与问卷答卷，不得泄露给任何第三方，在研究报告中的相关言论与意见引用应使用代号；在工作中所产生的相关文件资料应妥善保管，未经委托方确认同意，不得将报告数据和内容披露给第三方。

报告作者：聂翔 王金顺

评估小组：聂翔 王金顺 江波

报告咨询团队：

**国际计划(美国)陕西代表处监测评估团队：刘敏、张琪；性别顾问：薛青；技术支持：李冰梅；
赠款助理：贾斯腾；项目执行官员：冯芳**

目录

目录	3
缩略语	4
一、概述	5
二、项目简介、实施及评估背景	7
1. 项目背景	7
2. 项目目标	8
3. 项目主要活动	8
4. 评估目标与内容	11
5. 评估范围	12
三、评估方法及局限	12
1. 评估方法	12
2. 评估局限	14
四、伦理及儿童保护	15
五、评估发现	15
1、项目通过职业技能培训促进学员就业效果明显	15
2、项目设立种子基金为流动青年创业提供有效支持	16
3、项目提高了学员生活技能与就业准备能力，部分学员性别平等意识提升明显	17
4、项目提供了多种形式就业指导及跟踪服务	22
5、项目建立学员同伴支持网络，对部分学员发挥一定作用	24
6、项目提升了学员体面就业水平	25
7、项目创建了青年及性别友好就业环境范本	27
8、项目尝试搭建雇主网络推动青年及性别友好环境	30
9、项目积极为合作伙伴赋能	30
10、项目为 LABS 模式迭代优化继续积累经验	31
六、评估结论	33
七、评估建议	33
八、附录	35

缩略语

国际计划-国际计划(美国)陕西代表处

妇儿基会-陕西妇女儿童发展基金会

LABS-Livelihood Advancement Business School (青年职业技能培养模式)

农家女-北京农家女文化发展中心

朗图-西安市朗图时代摄影化妆学校

雅迪-榆林市雅迪化妆美甲培训中心

秦南家政-丹凤县秦南家政职业技能培训学校

苏格映画-西安苏格映画摄影工作室

ToT-培训师培训

一、概述

“北京·陕西流动青年就业项目”由国际计划（美国）陕西代表处资助，北京农家女文化发展中心和陕西妇女儿童发展基金会负责实施。

该项目是“北京流动青年就业项目”的延深和拓展，与“北京流动青年就业项目”共同组成“流动青年就业项目（YES4U）”，其中“北京流动青年就业项目”为项目一期，由北京农家女文化中心具体实施，于2016年4月启动，2019年9月结束，为期三年半，是国际计划探索LABS模式在中国应用的探索性项目。项目以“为900名年龄在16-40岁之间的流动青年（其中女性至少占80%）创造以市场为导向的体面就业的机会”为目标。

“北京·陕西流动青年就业项目”为项目二期，是在一期的基础上总结经验，并继续为一期项目的学员提供支持的基础上，继续探索更有效的LABS模式在青年就业项目中的应用。项目于2020年3月启动，2022年7月结束，为期两年四个月。对一期学员的支持活动继续由北京农家女文化发展中心承接，在陕西开展的二期学员的招募，培训和服务由国际计划与陕西妇女儿童发展基金会合作开展。项目活动主要由两家合作机构负责实施。项目地点为北京市以及陕西省西安市、榆林市、商洛市丹凤县。主要由西安朗图时代摄影职业培训学校、榆林雅迪化妆美甲职业培训中心、秦南家政职业技能培训中心组织开展学员职业技能、生活技能和就业准备培训，榆阳区双福社工服务中心、长安新星儿童成长援助中心也协助开展了学员主题活动。项目旨在支持弱势流动青年特别是女性流动青年充分发挥其社会和经济潜力，进而实现体面就业，项目聚焦流动青年发展需要，为陕西省西安市、榆林市及商洛市丹凤县的至少680名16至29周岁青年，特别是贫困女性青年提供以劳动力市场需求为导向的职业技能培训、生活技能和就业前准备培训，使他/她们能够获得更好的职业技能提升，为他/她们提供后续就业支持，提升学员的职场竞争力，促进稳定就业。项目不仅涉及就业促进的目标，也涉及贫困、优质教育、性别平等、体面工作和经济增长的可持续发展目标。项目具体目标包括：（1）80%的流动青年女性接受以市场为导向的职业技能培训。（2）80%的流动青年女性获得足够的技能和相应服务，使其顺利过渡到工作岗位。（3）创造关爱青年和性别友好的就业支持环境。

为全面了解项目带来的变化并做好经验总结，国际计划和合作伙伴-陕西妇女儿童发展基金会一同邀请外部评估团队开展了项目的独立评估。评估采用了定量与定性研究相结合的方法。定量研究采用“问卷星”电子问卷答题系统，向所有电话及微信能联系到的毕业学员在线推送电子问卷题目，最终回收404份有效问卷。问卷数据使用SPSS软件进行分析，部分指标进行了性别比较分析以及显著性检验。定性研究开展了6组小组访谈和14组个案访谈，访谈对象不仅包括了国际计划、项目管理团队和农家女，还包括了职校校长、培训老师、学员，以及种子基金受助人、雇主、社会组织等相关合作伙伴，全面了解相关各方对项目的认识、参与、评价和建议。

评估主要发现

（1）680名流动青年在西安市朗图时代摄影化妆学校、榆林雅迪化妆美甲职业培训中心、秦南家政职业技能培训学校，参加了职业技能、生活技能和就业准备培训，女性学员占比为93.7%。在培训结束后6个月内，所有学员都获得了职校的就业安置与就业指导服务，其中625名学员（91.9%）接受了职校推荐介绍的就业岗位。

（2）项目为学员和创业流动青年提供了就业创业指导和跟踪服务，提供的帮助找到工作（78.7%）、进行职业规划（84.2%）、及时提供就业政策与资讯信息（82.7%）、解答新工作中面临的困扰疑惑

（82.0%），帮助创业（77.2%）等就业创业指导和跟踪服务获得学员满意，种子基金的设立也获得了创业流动青年一致好评，7名创业流动青年获得了种子基金资助。

（3）学员认同职业技能培训（94.55%）、生活技能培训（98.2%）的项目效果，95%以上学员对生活技能培训老师、培训内容、培训方式时间安排表示满意，并认为提高了自己的人际沟通能力（90.3%）、自信心（90.6%）、生活适应能力（89.6%）、职业规划能力（88.6%）、创业能力（86.1%）。

（4）学员经过培训参加新工作后，工资收入（78.3%）、福利待遇（82.1%）、工作环境（81.3%）、劳动强度（79.2%）、时间安排（82.3%）、朋友交往（89.9%）、培训机会（85.9%）、发展前途（85.6%）、职业尊重（79.6%）、工作体验（86.4%）以及家人支持（86.7%）等都有提升或改善，体面就业的水平有了较大提升。

（5）男女学员性别平等意识在领导角色、学科偏好、家庭分工、价值选择等领域存在明显差异，女性学员的性别平等意识比男性明显高出许多，特别是培训之前居家抚养孩子的已婚女性，通过项目培训明显提升了其性别平等意识，“学手艺-挣钱-经济独立-女性独立”的“技能改变未来”的项目理念，获得更多女性学员的理解与认同

（6）项目在回应北京流动青年就业项目建议的基础上继续探索，设立种子基金、推动建立友好雇主网络、青年及性别友好就业环境创设，为 LABS 模式中国化、本地化提供了方向。

评估结论

项目在对人力资源市场基础信息了解的基础上，以西安市朗图时代摄影化妆学校、榆林雅迪化妆美甲职业培训中心、秦南家政职业技能培训学校为依托，招募了 680 名有就业意愿、无就业技能的 16-29 周岁流动青年（男性 43 人，女性 637 人），开展了以市场为导向的职业技能培训，帮助他/她们找到了新的工作，提高了工资收入，改善了工作条件，实现了更加体面就业。

项目在流动青年职业技能培训的基础上，开展了生活技能与就业准备培训，增进了流动青年的自信心，提高了人际沟通、生活适应、职业规划以及创业等方面的职业准备能力，基本实现了“顺利过渡到工作岗位”的预期目标。

项目通过组织流动青年专题学习性别平等知识、开展性别平等主题的观影与讨论，创设青年及性别友好就业环境，拍摄和录制学员故事视频，提升了流动女青年尤其是培训之前居家抚养孩子的已婚女性的性别平等意识，提高了女性的独立意识和在家庭中的地位。

项目关注流动青年特别是女青年就业环境的改善，以打造三家青年及性别友好就业环境示范为切入点，在硬件环境改造的同时，强化了女性友好就业环境的软件建设，同时尝试建立青年及性别友好的雇主网络，为“创造关爱青年和性别友好的就业支持环境”进行了非常有价值的实践探索。

项目开展得到了合作伙伴和合作机构的高度认可，生活技能课程的部分内容已经融入到合作伙伴和培训机构的自己的培训之中，开展的学员主题活动、种子基金创业指导以及学员故事将持续影响学员群体，也促进了 LABS 模式的内涵不断丰富和深化。

评估建议

1、细分流动女青年中的特殊群体，重点关注初中刚离校和离校不久的流动女青年，以及居家抚养孩子的已婚女性，帮助他们积极融入社会、走向工作岗位。

2、切实提高就业指导服务针对性。加强流动女青年就业指导服务的需求评估与基线调查，继续完善生活技能培训课程设计和迭代升级。

3、完善项目活动实施的策略方式。提高学员支持的精准程度，对不同需要的学员提供不同类型支持，既有基础性技能培训的支持，也有进阶学习的支持，特别是种子基金对创业流动青年的支持。

4、改进社会性别知识的传递方式。把社会性别课程从生活技能课程中单列，增加社会性别意识课程的项目可见度。加大青年及性别友好就业环境的项目内容比重，加强与行业协会商会的紧密联系。

5、鼓励 LABS 模式的本地化探索。引进人力资源服务机构为项目主要合作方，由其协调职业技能培训学习开展针对性职业技能培训，进一步完善就业安置、就业准备与支持服务内容。

二、项目简介、实施及评估背景

1. 项目背景

“北京·陕西流动青年就业项目”由国际计划（美国）陕西代表处资助，北京农家女文化发展中心和陕西妇女儿童发展基金会负责实施。

该项目是“北京流动青年就业项目”的延深和拓展，与“北京流动青年就业项目”共同组成“流动青年就业项目（YES4U）”，其中“北京流动青年就业项目”为项目一期，由北京农家女文化发展中心具体实施，于2016年4月启动，2019年9月结束，为期三年半，是国际计划探索LABS模式在中国应用的探索性项目。项目以“为900名年龄在16-40岁之间的流动青年（其中女性至少占80%）创造以市场为导向的体面就业的机会”为目标。

“北京·陕西流动青年就业项目”为项目二期，是在一期的基础上总结经验，并继续为一期项目的学员提供支持的基础上，继续探索更有效的LABS模式在青年就业项目中的应用。项目于2020年3月启动，2022年7月结束，为期两年四个月。对一期学员的支持活动继续由北京农家女文化发展中心承接，在陕西开展的二期学员的招募，培训和服务由国际计划与陕西妇女儿童发展基金会合作开展。项目活动主要由两家合作机构负责实施。项目地点为北京市以及陕西省西安市、榆林市、商洛市丹凤县。主要由西安朗图时代摄影职业培训学校、榆林雅迪化妆美甲职业培训中心、秦南家政职业技能培训中心组织开展学员职业技能、生活技能和就业准备培训，榆阳区双福社工服务中心、长安新星儿童成长援助中心也协助开展了学员主题活动。项目旨在支持弱势流动青年特别是女性流动青年充分发挥其社会和经济潜力，进而实现体面就业，项目聚焦流动青年发展需要，为陕西省西安市、榆林市及商洛市丹凤县的至少680名16至29周岁青年，特别是贫困女性青年提供以劳动力市场需求为导向的职业技能培训、生活技能和就业前准备培训，使他/她们能够获得更好的职业技能提升，为他/她们提供后续就业支持，提升学员的职场竞争力，促进稳定就业。项目不仅涉及就业促进的目标，也涉及贫困、优质教育、性别平等、体面工作和经济增长的可持续发展目标。项目具体目标包括：（1）80%的流动青年女性接受以市场为导向的职业技能培训。（2）80%的流动青年女性获得足够的技能和相应服务，使其顺利过渡到工作岗位。（3）创造关爱青年和性别友好的就业支持环境。

为全面了解项目带来的变化并做好经验总结，国际计划和合作伙伴-陕西妇女儿童发展基金会一同邀请外部评估团队开展了项目的独立评估。评估采用了定量与定性研究相结合的方法。定量研究采用“问卷星”电子问卷答题系统，向所有电话及微信能联系到的毕业学员在线推送电子问卷题目，最终回收404份有效问卷。问卷数据使用SPSS软件进行分析，部分指标进行了性别比较分析以及显著性检验。定性研究开展了6组小组访谈和14组个案访谈，访谈对象不仅包括了国际计划、项目管理团队和农家女，还包

括了职校校长、培训老师、学员，以及种子基金受助人、雇主、社会组织等相关合作伙伴，全面了解相关各方对项目的认识、参与、评价和建议。

2. 项目目标

项目总目标是通过支持弱势流动青年，特别是女性，从事体面工作，进而充分发挥其社会和经济潜力。该目标直接贡献于涉及贫困、优质教育、性别平等、体面工作和经济增长的可持续发展目标。项目具体目标包括以下三个方面：

- （1）80%的流动青年女性接受以市场为导向的职业技能培训。
- （2）80%的流动青年女性获得足够的技能和相应服务，使其顺利过渡到工作岗位。
- （3）创造关爱青年和性别友好的就业支持环境。

3. 项目主要活动

项目由合作伙伴-陕西妇女儿童发展基金会以及北京农家女文化发展中心合作实施。其中，国际计划主要负责项目的总体管理、活动设计、生活技能培训课程开发以及宣传倡导，合作伙伴负责组织开展学员招生、培训及就业服务等具体工作。项目自 2020 年 4 月启动以来，主要活动及开展情况如下：

（1）市场摸底

项目启动后，妇儿基会实施了流动青年就业状况市场摸底，发现流动青年主要从事流水线制造行业、文体娱乐服务行业、住宿餐饮服务行业、健康服务行业、家政服务行业、销售服务行业六大行业，根据工资水平、福利待遇、工作强度、专业技能、晋升空间、兴趣偏好、市场需求、职业前景等八个评价指标，根据招聘网站相关数据进行统计分析以及实地访谈，最后发现流动青年特别是流动女青年对美甲师、化妆师、美容师、育婴师、月子护理师等五大职业更为青睐，这为下一步职业技能培训提供了方向指南。

（2）学员招募

国际计划和妇儿基会根据项目执行能力、办学基础条件以及双方合作理念等方面，在全省范围内挑选能够承担职业技能培训的职业技能培训学校，最终确定了朗图、雅迪和秦南家政三所职校承担职业技能培训工作。三所职校的学员招生方式略有不同，雅迪和朗图主要通过抖音、快手、百度、微信等新媒体方式进行招生，从中筛选出符合项目条件的流动青年。秦南家政第一期学员招生主要依靠社区广告宣传，之后主要通过学员介绍进行招生。据统计，学员总人数共计 680 人，其中男性 43 人（6.4%），女性 637 人（93.6%）。

（3）职业技能培训

三所职校共开展了 16 期职业技能培训，每个课时为 1 小时，共计 1914 课时。参加职业技能培训的学员总数为 680 人（男性 43 人，女性 637 人），职业技能培训教师都来自于职校的业务骨干教师。具体情况如下表（表 1）。北京农家女文化发展中心通过奖学金方式，为 21 名申请职业技能培训补贴的学员每人发放了 2000 元的助学金，鼓励学员进一步提高职业技能水平，提升在劳动力市场的竞争力，实现“技术改变命运”。

表 1 三所职校学员职业技能培训基本情况

	培训专业数量（个）	培训专业内容	培训期数（期）	每期培训时间（课时）	培训学员数量
朗图	2	摄影、美妆	摄影专业 1 期， 美妆专业 1 期	152（摄影）、134（美妆）	127 人（男性 35 人，女性 92 人）
雅迪	1	美妆美甲	7 期	134	313 人（全部为女性）
秦南家政	1	育婴师	7 期	96	240 人（男性 8 人，女性 232 人）

（4）生活技能与就业准备培训

项目为所有参加职业技能培训的学员都提供了生活技能与就业准备培训，每期课程培训时间为 2 天，共 16 个课时，每个课时 1 小时。主要包括团队建设、认识自我、探索职场世界、职场权益、职场沟通、性与健康、性别平等、财富管理等培训主题。初期由国际计划和妇儿基会的项目人员开展培训，项目为三所职校的 8 名教师（全部为女性）开展 TOT 培训后，由经过 TOT 培训的职校老师开展培训。

（5）学员网络与主题活动

为促进学员就业，增强学员同伴支持，加强学员之间信息交流与知识分享，项目通过学员微信群提供就业支持服务，定期或不定期推送招聘信息、职场技巧知识以及就业政策信息。农家女通过学员微信群，分享 200 余条就业资讯和行业动态，内容包括就业养老知识、母婴保健、健康管理、化妆技巧分享等，还定期推送一些成功学员的创业经历、职场小白成长为专业技术人员与管理人员的经历，鼓励更多学员获得职业发展空间。

项目委托榆阳区双福社工服务中心、长安新星儿童成长援助中心，协助举办了 22 次学员主题活动，其中秦南家政开展了 6 次，朗图开展了 8 次，雅迪开展了 8 次，每次参会的人数大约为 25-30 人，参加活动人员不仅有正在培训的学员，也有已经毕业的学员，学员主题活动的内容非常丰富，既有观影、唱歌等文化娱乐活动，也有专业技能竞赛、公益活动，还有“如何保护我的职场权益”“如何应对职场性骚扰”等就业指导活动。另外，北京农家女文化发展中心通过学员微信群组织了 17 场线上学员活动和一场线下活动，主题包括新冠疫情期间的个人生活、书籍分享、人生规划，就业指导。

（6）种子基金

针对有创业意愿的流动青年，项目设立了种子基金为其提供创业支持服务，主要包括创业资金支持、创业通识培训以及创业陪伴指导等，共有 25 名流动青年提交了申请，其中符合项目条件的 12 名流动青年参加了创业通识培训（男性 4 人，女性 8 人），之后，项目组织专家进行审核，最终有 7 名创业流动青年获得了创业资金支持（男性 2 人，女性 5 人）。具体情况如下表（见表 2）

表 2 7 名创业流动青年接受种子基金资助情况

姓名	性别	创业地点	经营类别	资助金额(元)
----	----	------	------	---------

小星	男性	西安市	摄影及后期制作	40000
福康	男性	西安市	汉服拍摄及后期制作	35000
双君	女性	西安市周至县	美甲美睫服务	30000
析瞳	女性	榆林市榆阳区	美甲、美容服务	20000
玲玲	女性	榆林市横山区	美甲服务	30000
小雯	女性	西安市	美甲美睫纹绣	30000
凡	女性	商洛市丹凤县	从事保健养生服务	40000

（7）就业推介与跟踪指导

学员培训结束后，职校为 680 名学员提供了就业推荐与跟踪指导服务。据统计，学员培训结束后 6 个月内，三所职校为 625 名学员推荐就业（剩余 55 名学员未接受职校推荐就业），最终 473 名学员成功推荐就业（雅迪 173 人，朗图 105 人，秦南家政 195 人），因为就业状况是个动态过程，成功推荐就业的人数统计会有浮动。此外，项目为 680 名学员提供了就业跟踪指导服务，其中成功跟踪人数为 473 名（男性 35 人，女性 438 人），其余未跟踪到的学员原因为空号、拒接、或者不方便接听等。同时，项目拍摄四部职场小技巧短视频，帮助学员更好地适应新的职场环境。

（8）青年及性别友好就业环境创设

项目打造了苏格映画（西安）、奈斯漫美业（西安）、秦南家政服务公司（丹凤）三家青年及性别友好就业环境示范样板，通过改造就业场所的硬件环境如添置沙发、冰箱、医药箱，以及提升软件环境如员工手册关于女性权益、防止性骚扰，合同中标注女性保护等，为流动青年和女性就业提供更加友好环境。2021 年 11 月份召开了两次雇主沙龙活动，由职校邀请与培训专业相关的雇主参加研讨交流，第一次雇主沙龙活动在西安朗图召开，参会企业有 8 家；第二次雇主沙龙活动在榆林雅迪召开，参会企业有 11 家，两次参会企业共计 19 家（参会雇主中男性 4 人，女性 15 人），活动都以座谈研讨的方式进行，从女性友好、青年友好理念出发，围绕“探讨女性员工在工作中需要哪些职业技能提升”，“如何打造良好的女性友好的企业形象”等议题开展研讨。参会雇主还现场签署青年和性别友好型雇主倡议书，主要包括签订劳动合同，职场性骚扰“零容忍”，女性就业与发展机会平等 8 条倡议内容。

（9）合作伙伴能力建设

为了给流动青年提供更好的帮助和支持，项目开办了 2 期 TOT 师资培训班，每次师资培训班为期三天，采用参与式的授课方式。据统计，参加培训的人数总共为 50 人，其中男性为 3 人，女性为 47 人，来源不仅包括职校的老师，还包括协助项目活动的社会组织志愿者。授课老师不仅有来自国际计划培训老师，也有来自全国其他社会组织的资深专业培训讲师。授课内容不仅包括探索职业、职业价值观、职场权益与职场沟通，也包括性别平等、远离职场性骚扰等社会性别知识，还对参训老师的试讲内容与授课技巧进行了点评。同时，项目还为部分职校的骨干老师提供省外专业进修。

（10）项目回顾与总结

项目组织了国际计划、妇儿基会、北京农家女文化发展中心以及合作学校、社会组织等，召开两次项目回顾会和一次项目总结，及时分享项目执行过程中的痛点、经验做法、财务知识培训等，推动流动青年项目设计、执行方式不断完善。

（11）项目宣传推广

项目邀请了6位女性学员参与视频拍摄，最终形成了以遇见美好为主题的三十分钟专题片，通过参与项目的前后的现状对比，反映流动女青年参与项目的过程及体验，以及在职业技能获取、心理与职业适应力发展方面的改变。

4. 评估目标与内容

评估总目标包括：

（1）基于项目设计，评估项目在总目标和具体目标、项目目的、关键产出和成果方面的进展；生成关于项目总目标和具体目标、项目结果的信息输入，分析项目质量和效率。

（2）总结项目设计及活动的经验、教训及其原因，对第一阶段和第二阶段的项目活动演变进行评估，为项目团队完善项目设计和管理提供建议。

（3）基于项目实际实施情况，对所采用的本土化 LABS 模式进行审视，提出调整和改进建议，从而更好地回应流动青年在职业发展、能力提升、社会融入等方面需求。

评估主要问题为：

（1）项目设计与实施在多大程度上与预期目标相契合？重点包括项目设计在多大程度上符合目标群体的需求；项目设计与项目活动之间的关联性；项目活动措施支持预期总目标和具体目标实现的程度。

（2）项目活动引起的变化？重点包括流动青年职业竞争力与适应性的变化；友好工作环境的变化；种子基金所支持青年的变化；就业支持社会环境所引起的变化；各相关利益群体的性别意识增长情况。

（3）项目资源是否得到高效利用？重点包括项目资源投入的重点与项目成效之间的关系；项目资源使用的效率。

（4）项目实施带来的影响？重点包括项目对流动青年就业的长远影响有哪些？项目对用工单位的影响有哪些？项目对培训机构及其他合作方的影响有哪些？项目产生了哪些预期之外的影响？项目对青年女性就业环境的影响有哪些？

（5）项目对象在项目期间持续获益的程度及可能性？重点包括项目对促进流动青年，特别是青年女性，可持续就业的能力；项目对降低用工单位排斥青年女性的可持续性；工作中性别和青年友好环境的可持续性；性别平等机制的可持续性。

（6）性别平等原则在多大程度上得到了体现？重点包括项目对各利益相关方性别意识提升的策略和有效性；项目实现性别友好型就业的程度以及干预措施的有效性。

5. 评估范围

本次评估范围为项目具体实施的陕西省西安市、榆林市和丹凤县三地，评估对象包括：流动青年群体、职校教师及管理者、雇主在内的项目参与者。

三、评估方法及局限

1. 评估方法

本次评估采用定性研究与定量研究相结合的评估方法，对于项目重点关注的数据指标，包括收入水平增长、社会性别意识提升以及体面就业程度，先通过定量数据分析形成基础结论，然后通过定性访谈资料分析，对定量数据分析结论进一步探寻。

（1）定量研究

评估小组定量研究主要面向学员开展问卷反馈活动。在内容设计上，主要包括个人背景、职业技能培训、生活技能培训、社会性别提升、就业支持帮扶、培训效果反馈以及新工作带来的变化等方面，采用李克特五级量表进行观测。

评估小组编制问卷反馈表以“问卷星”式的电子数据收集格式，在项目执行团队和合作职校的大力协助下，在学员微信群中推送问卷反馈表，邀请学员在线回复。由于部分学员因不接电话、电话号码错误（包括：空号、欠费停机、错误号码）等情况而联系不到，评估小组最终回收到调查问卷 453 份。

评估小组从“问卷星”下载 SAV 格式数据库，并导入到 SPSS 软件中，使用 SPSS 数据分析软件对学员问卷数据进行分析，对其中明显不符合要求¹的问卷予以删除，最终回收有效 404 份（女性 361 人，男性 43 人），学员有效回收率为 89.2%。受访者基本情况如下表（见表 3）。在此基础上，对部分重点观测指标分性别分析并进行显著性检验。

表 3 参与问卷受访学员基本情况

		人数（人）	百分比（%）
性别	男性	43	10.6
	女性	361	89.4
受教育程度	初中及以下	232	57.4
	高中及以上	172	42.6
职业培训学校	西安朗图	126	31.2
	榆林雅迪	100	24.8
	丹凤秦南家政	178	44.1

（2）定性研究

¹ 不符合填答要求的情况，包括明显填答错误如学员参与项目时间项目活动开展之前，或问卷填写时间太短

文献查阅。评估小组查阅了项目执行过程相关资料，包括活动方案、照片等，以及项目重点指标的资料统计，为项目评估提供了基础资料储备。

现场观察。评估小组对苏格映画以及秦南家政服务公司的青年及性别友好环境改造进行现场观察。

小组访谈。评估小组共开展了 6 组小组访谈，具体情况如下表（见表 4），参加人数为 22 人（其中，男性 1 人，女性 21 人），全部为线下访谈。

表 4 小组访谈基本情况

访谈地点	访谈对象	参加人数	性别分布	访谈形式
西安	国际计划、妇儿基会项目负责人	2	男性 1 人，女性 1 人	线下
西安	生活技能课授课老师	2	全部为女性	线下
西安	郎图学员	4	全部为女性	线下
榆林	雅迪学员	5	全部为女性	线下
榆林	雅迪培训老师	2	全部为女性	线下
丹凤	秦南家政学员	7	全部为女性	线下

个案访谈。评估小组共开展 14 组个案访谈（其中男性 3 人，女性 11 人），4 组个案访谈为电话访谈，10 组个案访谈为线下访谈。具体情况如下表（见表 5）。

表 5 个案访谈基本情况

访谈地点	访谈对象	参加人数	性别分布	访谈形式
西安	妇儿基金会项目总监	1 人	男性	线下
北京	北京农家女文化发展中心—流动青年就业项目负责人	1 人	女性	线上
北京	北京农家女文化发展中心—流动青年就业项目执行人	1 人	女性	线上
西安	苏格映画雇主	1 人	女性	线下
丹凤	秦南家政服务公司负责人	1 人	女性	线下
榆林	榆林市榆阳区双福社工服务中心老师	1 人	女性	线下

西安	朗图职校校长	1 人	男性	线上
榆林	雅迪职校校长	1 人	女性	线上
丹凤	秦南家政职校校长	1 人	女性	线上
丹凤	秦南家政职校培训老师	1 人	女性	线下
西安	种子基金受助人，创业地点在西安	1 人	男性	线下
榆林	种子基金受助人，创业地点在榆林市横山区	1 人	女性	线下
榆林	种子基金受助人，创业地点在榆林市榆阳区	1 人	女性	线下
丹凤	种子基金受助人，创业地点在商洛市丹凤县	1 人	女性	线下

2. 评估局限

（1）接受问卷反馈的学员存在代表性不足的风险。

问卷答题过程中，评估小组、项目执行方以及合作职校采用了电话、微信等多种联系方式，邀请学员进行在线问卷答复，实际回收的有效调查问卷 404 份（女性 361 人，男性 43 人），占全部 680 名学员的 59.41%，符合一般评估的基本要求，但该样本能否代表全体学员情况，可能存在代表性不足的潜在风险。

（2）参加小组访谈的学员存在代表性不足的风险。

由于学员学员大多数在上班时，因此三地参与访谈学员招募具有一定困难，最终实际参与访谈的小组成员均为易召集的部分学员，随机性较低，可能会存在代表性不足的潜在风险。

（3）多个类似项目之间的相互影响无法开展深入分析。

朗图和雅迪同时承担了多个执行机构开展的青年就业项目，而且项目执行时间有重叠，本项目效果及其影响可能会存在交互效应，因此，在针对培训学校教师及管理者的评估过程中，要准确分辨不同项目之间的影响和效果存在一定困难。

（4）新冠疫情对项目评估的潜在影响。

评估过程中，因新冠疫情导致部分实地访问无法顺利开展，一些关键人物访谈只能通过电话访谈才能完成，可能会损失部分无法在现场获得的信息。同时，项目活动过程中新冠疫情一直持续，导致有些项目活动无法开展或者只能转移到线上，评估也需要综合考虑现实情况。

四、伦理及儿童保护

整个评估过程中，从数据收集工具的设计、实地数据收集，到数据收集过程中无论是问卷还是访谈、报告撰写，评估者严格遵守妇女儿童保护及妇女儿童利益最大化的原则。评估工具的设计避免使用可能产生一些负面影响的词汇，问卷答题及小组访谈、个案访谈开始前均明确告知评估目的，访谈还特别告知参加的学员及其受访人员，可以拒绝回答、不想回答认为不适的问题。报告撰写时在引用访谈内容时均未直接显示受访者姓名。评估收集的原始数据严格限制在评估小组内使用，并和每个参与评估的小组成员进行保密约定。

五、评估发现

1、项目通过职业技能培训促进学员就业效果明显

学员职业技能培训结束后，职校会为 680 名学员推荐就业机会，其中 625 名学员接受了职校推荐的就业机会。据职校校长反馈的情况，三所职校开办的时间都比较长，雇主也认可职校培训出来的学员，所以推荐学员就业的难度不是很大，没有接受职校推荐就业的学员主要是因为想继续深造、目前不想就业或者家庭有其他计划安排。通过问卷答题发现，94.6%的学员认为职业技能培训对他/她们就业有帮助（见图 1）（非常有帮助+比较有帮助），表明职校开展的职业技能培训帮助学员就业的作用明显。分性别来看，表示职业技能培训对其就业有帮助²的男、女学员比例分别为 90.7%和 95.0%，Mann-Whitney 检验发现不同学员对职业技能培训帮助就业的评价没有显著性差异（ $p=0.205>0.05$ ），表明职业技能培训帮助男女学员就业效果明显。职校老师访谈中表示，美妆、摄影专业主要就业方向为影楼、摄影工作室，育婴师主要为家政服务、育婴用品店，美甲主要是美甲店，近年来市场需求量大，学员就业机会也多。

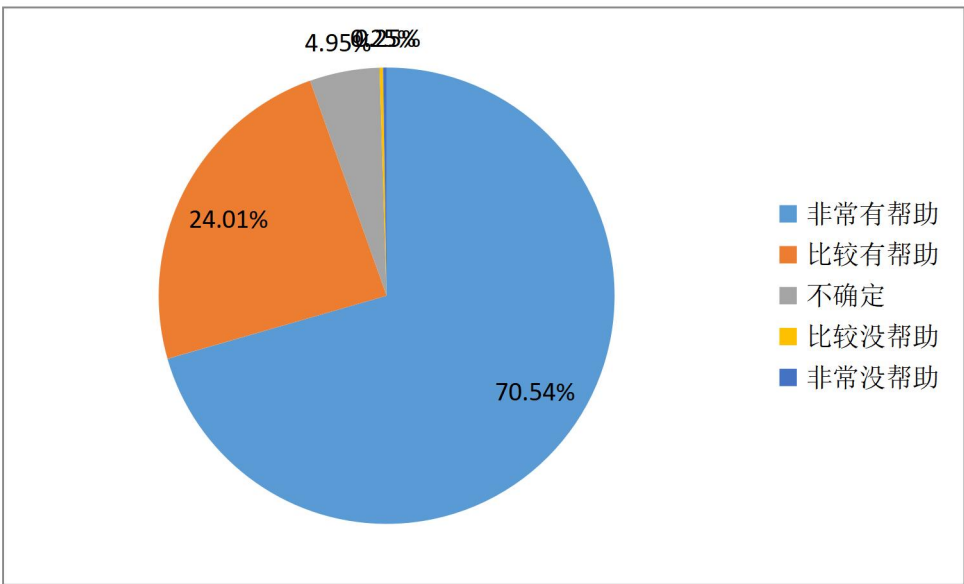


图 1 学员对职业技能培训促进就业作用的评价

²有帮助=“非常有帮助”+“比较有帮助”

农家女在之前学员职业技能培训的基础上，进一步鼓励学员提供职业技能水平，以奖学金的形式为 21 名学员支付 2000 元职业技能培训费用，奖励更多经过职业技能培训学员继续提升职业技能水平，鼓励她/他们通过国家组织的职业技能水平考试，实现“技术改变命运”。

进一步分析发现，不同职校职业技能培训促进学员就业存在差异，雅迪和秦南家政职业技能培训对学员就业帮助相对更大些（见表 6）。通过 Kruskal-Wallis 检验³发现，不同职校学员职业技能培训帮助就业的效果有显著差异（ $p=0.00$ ）。对于上述差异，职校校长认为，学员背景可能是其中的关键因素。根据介绍，秦南家政学员半数为己婚女士，雅迪学员多来自于农村初中毕业的女学员，已婚比例较高，就业期望比较高，学习态度相对认真，对职校推荐的就业机会比较珍惜，而朗图学员整体比较年轻，相对不急于找工作，因此期许会相对低一些。

表 6 不同职校学员对职业技能培训促进就业的效果评价

	朗图	雅迪	秦南家政	p
非常有帮助	60.30%	76.00%	74.70%	0.00
比较有帮助	27.00%	19.00%	24.70%	
不确定或没帮助	12.70%	5.00%	0.60%	

2、项目设立种子基金为流动青年创业提供有效支持

项目不仅为学员提供职业技能培训，还为 7 名创业流动青年提供种子基金资助。评估小组个案访谈了 4 名接受种子基金资助的创业流动青年，具体情况如下表（见表 7）。

访谈反馈，项目提供的创业通识课培训对其帮助较大，表示在此之前都没有获得过系统化的创业培训，对于诸如如何选址、引流拓客、服务质量把关、寻找合伙人、股份分配等问题，都是根据自己的经验摸索，过程中也没有人指导，吃了不少苦头，创业通识培训给了很多具体创业指导，学到了很多有用的知识，如创业过程中需要注意哪些问题，哪些需要重点考虑的，如何记账，如何招聘员工，占股比例分配等等。实地走访三家经营店铺发现，性质都为个体户，经验产品/服务内容包括汉服拍摄及后期制作、美甲美容及养生服务等，办公区域在写字楼上或在居民楼上，经营店面虽然不大但环境干净整洁。

表 7 四名接受种子资金资助的创业流动青年基本情况

性别	经营地点	经营场所及类别	是否学员	是否在职校接受过培训	种子基金资助金额	创业指导老师	是否实地参观企业
男性	西安市	在写字楼上从事汉服拍摄及后期制作	否	以前在朗图接受过培训	35000 元	项目职校校长	是

³卡方检验、Kruskal-Wallis 检验,Mann-Whitney 检验都是非参数检验的方式，数据类型是定序或定类变量，卡方检验通常用于 2*2 的表格，Mann-Whitney 检验最广泛用于两独立样本秩和检验，Kruskal-Wallis 检验用于多个连续型独立样本的比较。

女性	榆林市横山区	在街边店面从事美甲服务	否	以前在雅迪接受过培训	30000 元	项目职校校长	否
女性	榆林市榆阳区	在写字楼上从事美甲、美容服务	否	以前在雅迪接受过培训	20000 元	项目职校校长	是
女性	商洛市丹凤县	在居民楼上从事身体保健养生服务	否	否	40000 元	非项目职校校长	是

种子基金的设立获得了受访创业流动青年一致好评。四名创业流动青年访谈中都认为，种子资金支持对自己来说是个“大惊喜”，“哪有这样的好事”、“怎么可能？”。有 2 名创业流动青年（1 名男性，1 名女性）表示，创业资金帮助解决了自己的燃眉之急，当时都快开不下去了，资金周转困难，幸好遇到了项目提供的无偿资助。创业路演也帮助了创业流动青年更好规划企业发展。根据四名接受种子基金的创业流动青年访谈反馈，在撰写申请资料、准备路演过程中，重新对自己创业想法与设计进行回顾，“以前基本没有时间去想这些问题”，因为要提交申请材料、做路演，被迫自己集中时间考虑这些问题。项目还为 7 名创业流动青年聘请了行业内专业老师一对一陪伴式创业指导，及时解答其创业过程中遇到的难题和困惑。通过与四名创业流动青年访谈，都表示创业指导老师的亲自指导对自己帮助很大，“有知名度的老师指导我，会少走很多弯路”，老师经常鼓励他/她们遇到困难不要怕，遇到具体问题要及时问。总体来看，陪伴式创业指导不仅帮助创业流动青年提高创业的自信心，及时解决创业过程的难题，更能最大程度保证了创业的成功，降低创业失败的风险。

3、项目提高了学员生活技能与就业准备能力，部分学员性别平等意识提升明显

有别于职业技能培训课程，项目开发了有利于学员就业促进的生活技能课程，主要包括团队建设、认识自我、探索职场世界、职场权益、职场沟通、性与健康、性别平等、财富管理等主题内容。据统计，所有参加职业技能培训的学员都参加了生活技能课，总人数为 680 人，其中男性 43 人，女性 637 人，女性所占比例为 93.6%。生活技能课程初期由项目执行团队授课，之后由参加 TOT 培训的职校老师授课。

问卷结果显示⁴（见图 2），生活技能课程对提升学员生活技能帮助很大，有 98.2%的学员表示生活技能培训有助于提升自己的生活技能（“非常有帮助”+“比较有帮助”），对生活技能课程的授课教师（95.5%）、培训内容（95.8%）、培训方式（95.8%）、时间安排（95.8%）表示满意（非常满意+比较满意）（见图 3）。

⁴ 所有参加职业技能培训的学员都参加了生活技能培训。问卷调查中有 51 名受访者表示“不记得/没印象”，有 20 名受访者明确表示“没有参加”，这可能与学员毕业时间长一时想不起来有关，如提起“理财课”、“职业规划课”，学员就能想起来。

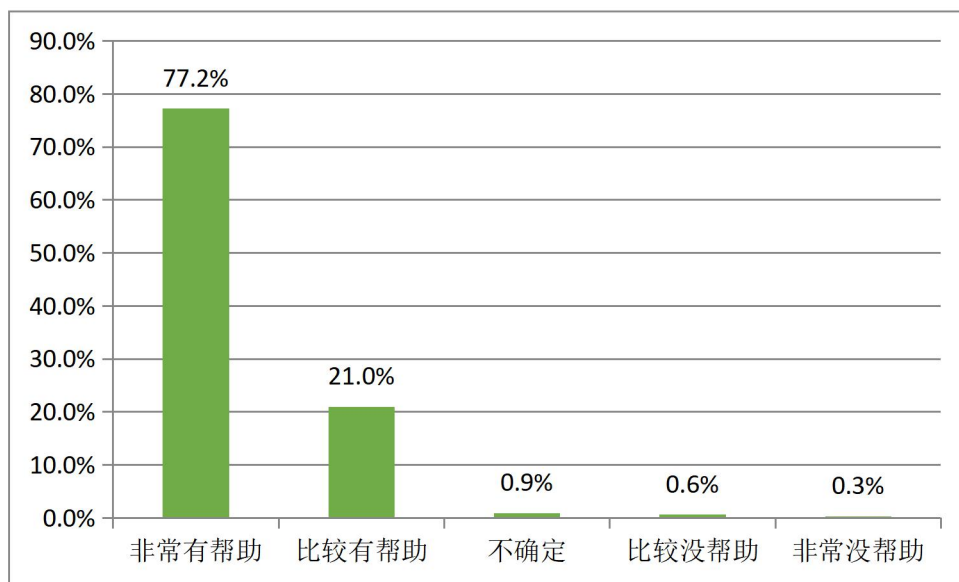


图2 生活技能培训提升学员生活技能的作用评价

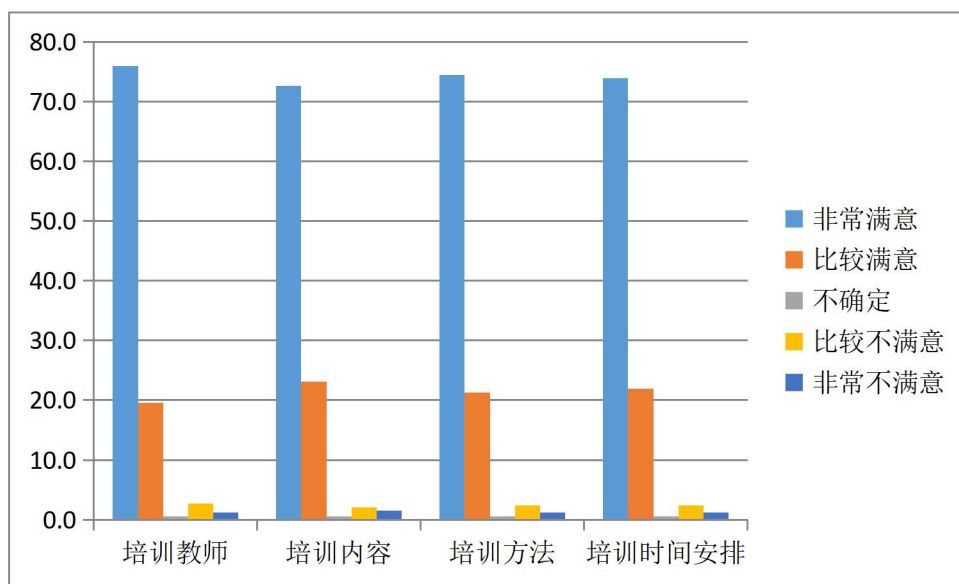


图3 学员对生活技能课程培训的满意度

分性别来看，都认为生活技能课程对提升生活技能帮助很大⁵（男性 100%，女性 98.0%）。不同性别学员对生活技能课程培训教师、内容、方式以及时间安排的满意度检验发现（见表 8），男女学员的满意度评价都不存在显著性差异（ $P=0.285$, $P=0.529$, $P=0.681$, $P=0.372$ ），表明生活技能课程受到学员的好评，这与学员访谈结果一致。从学员访谈中了解到，财富管理课、职场沟通课都给学员留下深刻印象，“之前不会理财，学了这个以后至少知道什么是理财，然后有了理财的想法”，“求职这一块也没有什么经验，全凭误打误撞，上完生活技能课以后，就知道如何跟 HR 交谈，也会从自己的角度告诉 HR 他自

⁵ 非常满意+比较满意

己会什么”。培训老师也反映，学员 “之前不知道职场遇到什么样问题怎样去应对，通过学习之后，知道如何跟 HR 谈判了”。如何制作一份合格的求职简历，也受到了学员的喜爱，因为可以帮助学员找到一份更加期待的工作。

表 8 不同性别学员对生活技能培训教师、内容、方法以及时间安排的满意度

		非常满意	比较满意	不确定	比较不满意	非常不满意
对生活技能培训教师是否满意	男	83.9%	12.9%	-	3.2%	-
	女	75.2%	20.2%	0.7%	2.6%	1.3%
对生活技能培训内容是否满意	男	77.4%	19.4%	-	3.2%	-
	女	72.2%	23.5%	0.7%	2.0%	1.7%
对生活技能培训方法是否满意	男	77.4%	19.4%	-	3.2%	-
	女	74.2%	21.5%	0.7%	2.3%	1.3%
对生活技能培训时间安排是否满意	男	80.6%	16.1%	-	3.2%	-
	女	73.2%	22.5%	0.7%	2.3%	1.3%

生活技能课也提升了学员的就业准备能力。问卷结果显示（见图 4），学员认为生活技能课程培训提升了自己的人际沟通能力（90.3%）、自信心（90.6%）、生活适应能力（89.6%）、职业规划能力（88.6%）、创业能力（86.1%）⁶，Mann-Whitney 检验发现不同性别学员之间不存在显著性差异（P=0.181, P=0.251, P=0.125, P=0.217, P=0.096），表明生活技能课对男女学员就业准备能力都有提升作用。学员访谈中表示，“有知识有技能了才能自信，才能在工作岗位上游刃有余”；“能够满足客户需求，自己的收入增长了，家里和孩子需要什么可以掏钱买”。已婚学员表示，“有手艺可以挣钱了，在家里说话也有底气了”。农家女项目负责人访谈中表示，职业技能成长改变最为明显的提升了自信心，“以前来到城市，他两眼一抹黑，只能干苦力活，有了技能以后能获得雇主的认可，知道了技术真的可以改变命运，获得尊严”。

⁶非常符合+比较符合

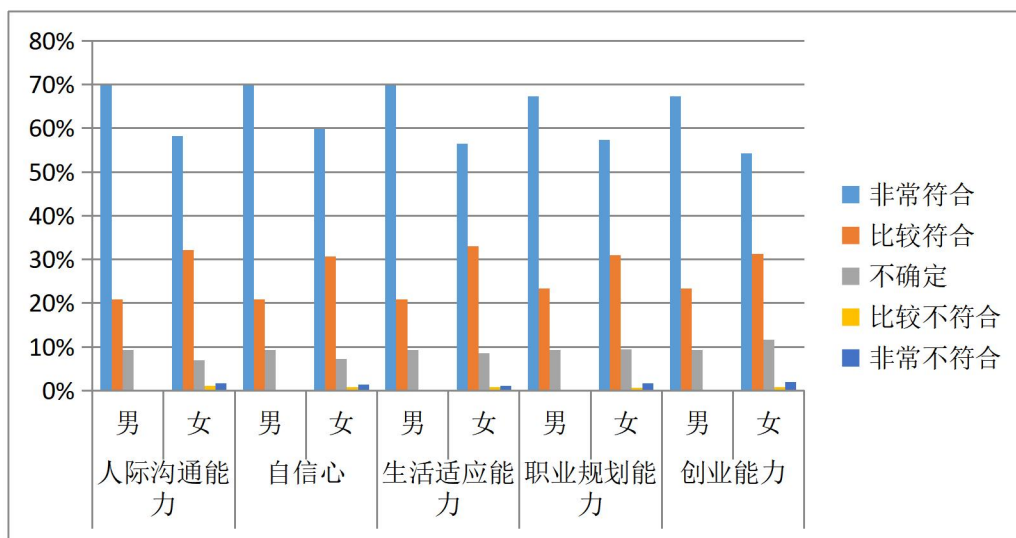


图4 不同性别学员就业准备能力提升的比较

推动学员性别意识提升，是项目关注的重点内容。梳理项目相关活动，在生活技能培训内容中，安排了学员半天时间进行性别平等的知识学习；在社会性别知识传递上，专门针对不同培训专业开发了性别平等意识的知识读本；在学员主题活动中，开展了性别平等意识的观影与讨论活动；在青年及性别友好环境创设上，针对雇主传递了性别平等意识；在项目宣传上，专门拍摄和录制反映学员变化的女性故事视频，这些故事共同见证了她们走出困境，学会一技之长，找到自我的旅程。

问卷结果显示（图5），89.3%的学员表示“项目提高了我的性别平等认识”（男性90.7%，女性89.2%，非常符合+比较符合），表明绝大多数学员认同项目提升了自己的性别平等意识。

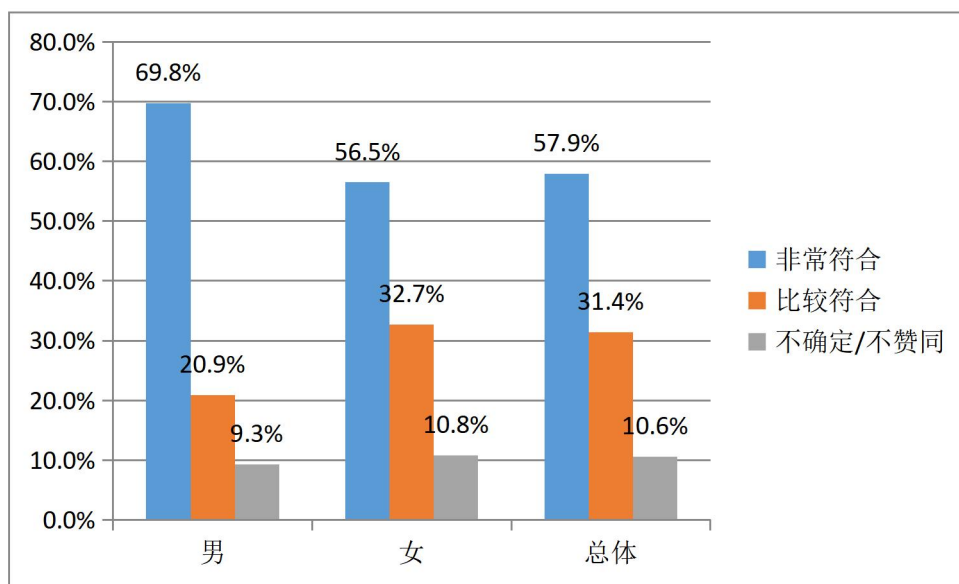


图5 学员赞同性别平等认识获得提升的比例及分性别比较

为进一步观察学员性别平等意识，评估小组设立了4个具体指标进一步观察。数据显示（见表9），在“相比女性，男性更适合担任领导职务”的认识上，40.8%的学员表示明确认同（男性69.8%，女性37.4%，非常同意+比较同意），39.6%的学员明确表示不认同（男性9.4%，女性43.2%，非常不同意+比较不同意），Mann-Whitney 检验发现男女学员对“相比女性，男性更适合担任领导职务”的认知存在显著差异（ $P=0.00$ ）。

在“男生擅长理科，女生擅长文科”的认识上，46.1%的学员表示明确赞同（男性74.4%，女性42.6%），27.2%的学员表示明确不赞同（男性7.0%，女性29.6%），Mann-Whitney 检验发现男女学员对“男生擅长理科，女生擅长文科”的认知存在显著差异（ $P=0.00$ ）。

在“做家务和照顾孩子主要是女性的事情”的认知上，32.4%的学员表示明确赞同（男性60.5%，女性29.1%），56.6%的学员表示明确不赞同（男性23.3%，女性60.4%），Mann-Whitney 检验发现男女学员对“做家务和照顾孩子主要是女性的事情”的认知上存在显著差异（ $P=0.00$ ）。

在“对于女性来说，干的好不如嫁得好”的认知上，37.4%的学员表示明确赞同（男性62.8%，女性34.3%），47.8%的学员表示明确不赞同（男性25.6%，女性50.4%），Mann-Whitney 检验发现男女学员对“对于女性来说，干的好不如嫁得好”的认知上存在显著差异（ $P=0.00$ ）。

从4个具体反映性别平等意识的指标来看，学员的性别意识还有待进一步提高。男女学员在领导角色、学科偏好、家庭分工、价值选择等领域，性别平等意识都存在明显差异，女性的性别平等意识比男性明显高出许多。从学员访谈了解到⁷，性别平等意识提升最为明显的是培训之前在家抚养小孩的已婚女性，他们表示“自己学个手艺，独立一点，给孩子做个榜样”，“只要女的不上班，在家就是带小孩，每次吵架都是一句话你啥也不干，在家里总被压一头，我挣钱后爱人想说我也有理由反驳”，“你（女学员爱人）挣钱，我也挣钱，人是平等的”。评估小组与女性学员交谈过程中，也能明显感受到女性学员“学手艺-挣钱-经济独立-女性独立”的性别意识，而与未婚女性学员访谈中，性别平等意识提升感受并不非常明显，主要表现在择偶观念上，这可能与项目干预时间太短和干预方式有关。总体而言，项目对提升学员，特别是男性学员性别平等意识并不明显，这与男性学员可能更加抵触性别培训，较短时间的培训难以触动根深蒂固的传统性别观念有关。

表9 不同性别学员对社会平等意识的认知

		非常同意	比较同意	不确定	比较不同意	非常不同意	P
相比女性，男性更适合担任领导职务	男	51.2%	18.6%	20.9%	4.7%	4.7%	0.00
	女	22.7%	14.7%	19.4%	18.3%	24.9%	
	总体	25.7%	15.1%	19.6%	16.8%	22.8%	
男生擅长理科，女生擅长文科	男	53.5%	20.9%	18.6%	2.3%	4.7%	0.00
	女	23.8%	18.8%	27.7%	11.6%	18.0%	
	总体	27.0%	19.1%	26.7%	10.6%	16.6%	
做家务和照顾孩子主	男	41.9%	18.6%	16.3%	9.3%	14.0%	0.00

⁷ 所有学员访谈都为女性，男性本来数量少，而且实地评估的时候是在工作日，所以男性学员比较难邀约。

要是女性的事情	女	18.3%	10.8%	10.5%	18.0%	42.4%	
	总体	20.8%	11.6%	11.1%	17.1%	39.4%	
对于女性来说，干的 好不如嫁得好	男	46.5%	16.3%	11.6%	4.7%	20.9%	0.00
	女	20.2%	14.1%	15.2%	14.1%	36.3%	
	总体	23.0%	14.4%	14.9%	13.1%	34.7%	

4、项目提供了多种形式就业指导及跟踪服务

为更好促进学员就业，项目根据学员就业需求提供了多种形式的就业支持服务，包括提供推介工作、职业规划、解疑答惑、政策信息以及创业支持服务等。从职校校长访谈中了解到，在学员培训结束之前，职校会及时收集学员的就业意愿，然后为其推介相应的工作。资料显示，学员培训结束后6个月内，680名流动青年都获得了就业推介安置服务，其中女性学员为637人（93.6%），男性学员为43人（6.4%）。

职业规划对于学员职业成长非常重要。问卷结果显示（见图6），84.1%的学员表示职校帮助自己进行了职业规划（非常符合+比较符合）。职校培训老师表示，平时在上课过程中就会穿插介绍本行业的发展情况。为了帮助学员更快更好地了解未来可能从业的岗位，职校培训老师也会以选择职业发展较为顺利的学员作为榜样，介绍其职业成长过程，在其看来这些职业经历介绍特别受学员们欢迎，也特别实用。从学员访谈中了解到，项目支持的生活技能课程也安排了职业规划的具体课程，比如介绍如何做一份用人单位认可的求职简历、模拟求职面试场景等，学员主题活动也有职业规划的具体活动设计，在其中学员们也开始有了职业规划的初步设想。据一名美妆专业的学员访谈中表示，毕业后去影楼做个助理化妆师，刚开始工资应该不会太高，自己可以多吃点苦积累经验，等化妆水平高了可以升级为化妆师，或者主攻新娘妆、儿童妆，如果不想上班可以做个自由职业，水平提高了找你的人就多了，选择的机会也就多了。可以看出，对于未来的职业，有些学员已经有了相对明确的职业发展规划，这表明职业规划培训实实在在地帮助他们。

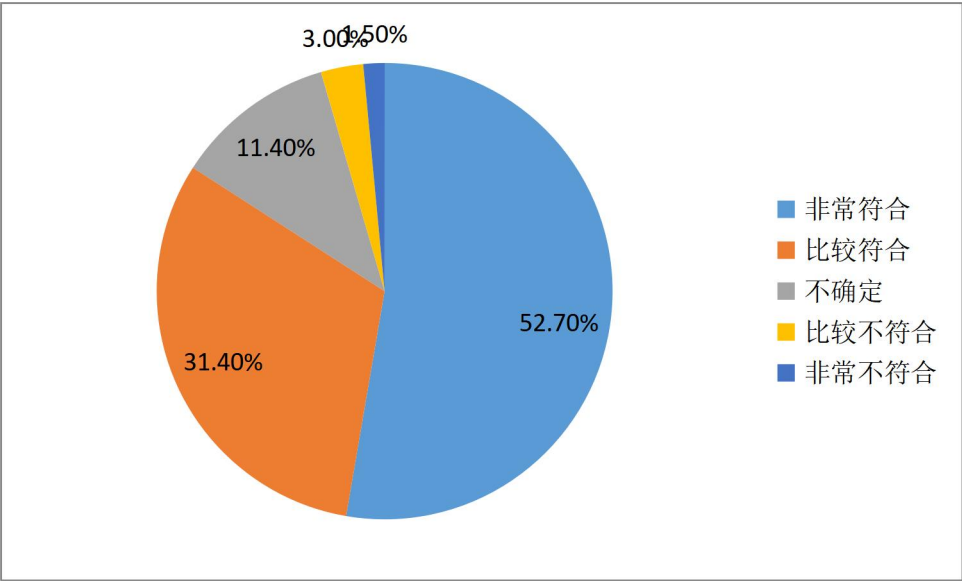


图6 学员对职校提供职业规划的评价

职校还为学员提供职业推介，帮助学员们找到新工作。问卷结果显示（见图 7），78.7%的受访学员表示职校帮助自己找到了新工作。从职校校长访谈了解到，如果部分学员不满意，职校还会持续推荐新的就业机会，直到其满意，或者明确提出暂无就业意愿为止。据统计，学员培训结束后 6 个月内，职校为 473 名学员成功推荐就业（雅迪 173 人，朗图 105 人，秦南家政 195 人）。没有成功推荐就业的原因有很多，有与就业岗位时间安排冲突有关的，据 1 名女学员访谈中接受介绍，没有接受职校推荐就业岗位，主要因为就业岗位安排时间太紧张，家里安排不开；也有自己职业规划有关的，初级班上完后，准备上完中级班、高级班后再出来工作。

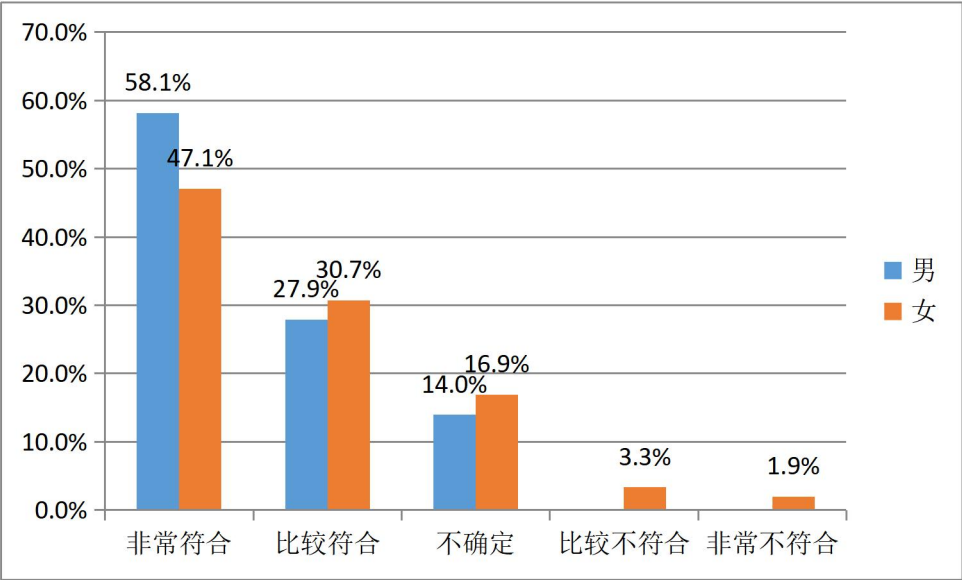


图 7 不同性别学员对职校帮助找到新工作的评价

学员培训结束后，职校还会为学员提供就业跟踪服务。据统计，在培训结束后 6 个月内，获得就业后跟踪服务的流动青年有 473 人（男性 35 人，女性 438 人），占 680 名参加职业技能培训学员的 69.6%。学员访谈表示，参加新工作后，遇到工作上的难题还会联系学校，老师也会及时解答，有好的就业机会也会在微信群里通知大家。问卷结果显示（见表 10），82.7%的学员表示所在的职校及时提供就业政策与资讯信息，82.0%的学员表示所在的职校解答了其新工作中面临的困扰疑惑，还有 77.2%的学员表示职校帮助自己创业。

表 10 学员对职校提供就业指导服务的评价

	非常符合	比较符合	不确定	比较不符合	非常不符合
解答工作中的困扰疑惑	51.5%	31.2%	12.9%	3.2%	1.2%
提供就业政策与资讯信息	55.4%	27.2%	13.4%	2.7%	1.2%
帮助创业	50.0%	27.2%	17.6%	3.0%	2.2%

5、项目建立学员同伴支持网络，对部分学员发挥一定作用

为促进学员之间更好交流分享，互相提供支持，项目建立了学员同伴支持网络，主要活动形式以学员微信群和学员主题活动为主。问卷结果显示（见图8），有81.9%的学员加入了学员微信群，加入该群的男性学员和女性学员比例分别为83.7%和81.7%。评估小组查看学员微信群后发现，雅迪和秦南家政的学员微信群比较活跃，经常有老师和学员发送招聘信息与政策相关信息，甚至还会有学员在其中分享一些日常生活信息，显示出很好的学员分享和交流氛围。与农家女项目负责人访谈了解到，她们的学员微信群一直比较活跃，雇主“一直也会在学员群里发送就业信息和用工信息”，“有岗位的地方和需要岗位的人在信息上是共享的”。据农家女项目活动统计，学员微信群里推送了200余条就业资讯和行业动态，内容包括就业养老知识、母婴保健、健康管理、化妆技巧分享等。

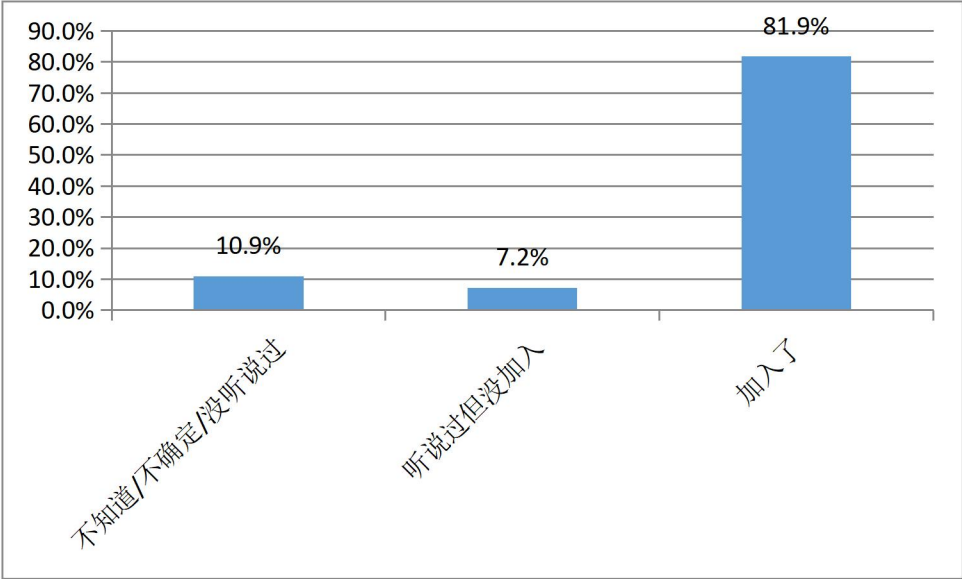


图8 学员加入微信群的情况

学员微信群能够帮助学员就业。问卷结果显示，在加入微信群的受访学员中，99.1%的学员表示学员微信群对自己有帮助，具体来看（见表11）帮助最大的是可以提供就业信息（69.8%），其次增加学员间的交流（69.2%）和分享就业经验（68.9%），还能及时解答就业过程的疑问（56.5%）。学员访谈中表示，培训结束后微信群都成了业务交流群了，工作信息可以在群里招呼大家来帮忙。培训老师访谈中也表示，学员微信群已经成了与学校联系主要渠道了，学校会发一些与培训专业相关的信息，学员工作上遇到什么难处，也会通过微信群与老师联系。

表11 学员对微信群发挥的作用评价

	个案数	个案百分比
提供就业信息	231	69.79%
增强学员间的交流	229	69.18%
分享就业经验	228	68.88%

及时解答就业过程的疑问	187	56.50%
有其他帮助	22	6.65%

为帮助学员树立自信心，加强学员之间联系交流，项目还定期、不定期的召集学员（包括个别毕业的学员）参加学员主题活动。据统计，项目共开展了 22 次学员主题活动（秦南家政 6 次，朗图 8 次，雅迪 8 次），包括外出观影、职场权益保护讲座等，除此之外，每个职校还举办了具有自己特点的主题活动，如与培训专业相关的比赛活动，诸如育婴技能比赛，化妆大赛等，雅迪的学员主题活动也邀请了当地社工机构主题设计，根据学员意愿需求设计具体主题活动，引导学员们针对主题进行交流分享，充分调动学员的主动性、积极性。有被访学员提到，（主题活动中）印象最深的是理财主题活动，对自己非常作用，可以帮助把自己的家庭经营好，做到支出与收入平衡。也有学员表示看红色电影、唱歌比赛特别精彩。农家女也积极组织线上线下学员主题活动，据统计，共组织了 18 场学员主题活动（17 场线上活动，1 场线下活动），据农家女访谈反映，这些学员主题活动“起码有 1/3 的学员有过表达自己的机会”，“有了这样一种经历以后，可以站在公众场合去发声，表达自己的一些想法”，可以促进学员更好交流、信息共享。

6、项目提升了学员体面就业水平

以下从工资收入、福利待遇、工作环境、劳动强度、时间安排、朋友交往、培训机会、发展前途、职业尊重、工作体验以及家人支持等方面，全面衡量学员参加新工作后的体面就业水平。

（1）工资收入与福利待遇

问卷结果显示（见表 12），78.3%的学员表示参加新工作后工作收入有增长（非常符合+比较符合），82.1%的学员表示参加新工作后福利待遇有提升（非常符合+比较符合）。从学员访谈中了解到，人力资源市场上，诸如美甲、美妆、摄影以及家政服务工作等服务人员，其工作的时间越长，经验越多，工资待遇水平往往也会更高。从学员访谈中了解到，由于具备一定的专业技术性，因此通过培训获得的新工作中更容易获得升职加薪的机会，雇主也更为欣赏信赖。评估小组实地观察一位在育婴行业就业的学员工作场景发现，学员经过项目培训后对育婴行业比较熟悉，能够向顾客清楚介绍产品性能以及具体使用方法，企业雇主也非常欣赏，顾客也比较信赖。据她介绍，自己的工资收入在试用期后比之前高很多，加上工作环境比较好，离家也近，能够照顾家里小孩，她和家里人对这份新工作也比较珍惜。分性别来看，不同学员都表示新工作后工资收入（男性 83.8%、女性 77.6%）、福利待遇（男性 83.7%，女性 81.9%）有明显提升，相比，男性新工作的工资收入提升更大些，这可能与之前工作的工作收入、福利待遇相对较低有关。农家女项目负责人访谈了解到，她们内部有一个评估，职业技能培训之前工资收入在 4500 元以下的学员，经过职业技能培训之后有 50%的学员工资收入在 4500 元以上。

表 12 男女学员参加新工作后工资收入、福利待遇的变化情况

		非常符合	比较符合	不确定/不符合
新工作工资收入 比之前高	男	60.5%	23.3%	16.3%
	女	47.6%	30.0%	22.4%
	总体	49.0%	29.3%	21.7%

新工作福利待遇 比之前好	男	67.4%	16.3%	16.3%
	女	48.2%	33.7%	18.1%
	总体	50.3%	31.8%	17.9%

（2）工作环境、劳动强度与时间安排

职场环境涉及了多个方面，其工作环境、劳动强度与时间安排都是重要内容。问卷结果显示（见表13），多数学员表示新工作在工作环境（81.3%）、劳动强度（79.2%）、工作时间（82.3%）三个方面都较之前的工作有明显改善。

分性别 Mann-Whitney 检验结果显示，男性学员表示“新工作工作环境比之前有改善”的比例显著高于女性学员（ $P=0.03$ ），此外在“新工作劳动强度比之前低”、“新工作时间安排更加规律”上，Mann-Whitney 检验也发现男性学员赞同比例显著高于女性学员（ $P=0.02$ ， $P=0.02$ ），表明男性学员更满意新工作的环境、劳动强度以及时间安排。从学员访谈中了解到，由于项目培训的专业都属于充分竞争性行业，工作压力大、劳动强度高是普遍性现象，但与之前没有技能的时候相比，学员更满意当前新工作的环境、劳动强度与时间安排。

表 13 男女学员参加新工作后工作环境、劳动强度与时间安排的变化情况

		非常符合	比较符合	不确定/不符合
新工作工作环境 比之前有改善	男	67.4%	18.6%	14.0%
	女	47.3%	33.4%	19.3%
	总体	49.5%	31.8%	18.7%
新工作劳动强度 比之前低	男	67.4%	18.6%	14.0%
	女	47.0%	32.0%	21.0%
	总体	49.2%	30.6%	20.2%
新工作时间安排 更加规律	男	69.8%	18.6%	11.6%
	女	48.4%	33.1%	18.4%
	总体	50.8%	31.6%	17.7%

（3）朋友交往、培训机会与发展前途

职业前景也是体面就业的重要评价方面。问卷结果显示（见表14），89.9%的学员表示“新工作使我有更多朋友”，85.9%的学员赞同“新工作有更多培训机会”，85.6%的学员认为“新工作有更好发展前途”。学员访谈中，大家普遍对自己职业前景持乐观态度，在其看来，自身专业技能水平越高，更容易获得雇主的认可，也能获得更多职业发展的机会。

表 14 男女学员参加新工作后朋友交往、培训机会与发展前途的变化情况

		非常符合	比较符合	不确定/不符合
新工作使我有更 多朋友	男	67.4%	20.9%	11.6%
	女	55.0%	35.1%	9.9%
	总体	56.3%	33.6%	10.1%

新工作有更多培训机会	男	67.4%	23.3%	9.3%
	女	53.8%	31.4%	14.7%
	总体	55.3%	30.6%	14.1%
新工作有更好发展前景	男	67.4%	20.9%	11.6%
	女	51.3%	34.0%	14.7%
	总体	53.0%	32.6%	14.4%

（4）职业尊重、工作体验和家人支持

评估小组还非常关注学员参加新工作后的职业获得感，主要通过职业尊重、工作体验和家人支持评价学员的职业体验。根据根据问卷结果（见表 15），79.6%的学员表示新工作较原来更受人尊敬，86.4%的学员表示新工作让我更快乐，86.7%的新学员表示家人更满意我的新工作。

表 15 男女学员参加新工作后职业尊重、工作体验和家人支持的变化情况

		非常符合	比较符合	不确定/不符合
新工作较原来更受人尊敬	男	67.4%	18.6%	14.0%
	女	49.9%	29.7%	20.4%
	总体	51.8%	28.5%	19.7%
新工作让我更快乐	男	67.4%	20.9%	11.6%
	女	54.4%	31.2%	14.4%
	总体	55.8%	30.1%	14.1%
家人更满意我的新工作	男	67.4%	20.9%	11.6%
	女	52.4%	34.3%	13.3%
	总体	54.0%	32.8%	13.1%

7、项目创建了青年及性别友好就业环境范本

促进流动青年就业，不仅需要提升流动青年自身职业竞争力，也需要促进流动青年就业环境整体提升。项目以创设青年及性别友好就业环境为目标，针对流动青年特别是女性青年的诉求，通过苏格映画、秦南家政服务公司、奈斯漫美业三家示范青年及性别友好雇主环境改造，主动展示了青年及性别友好就业场景，为流动青年及性别友好就业环境创设树立标杆。评估小组实地走访了苏格映画和秦南家政服务公司，现场观察了青年及性别友好就业环境改善情况。

苏格映画是一家以图片拍摄为主的企业，女性员工比较多，工作内容及对象决定了员工没有规律的工作时间，经常需要外出采景，公司整体工作节奏比较快，行业竞争比较大。企业把之前的影棚布置成员工休息室，项目专门邀请多名志愿者进行工作体验优化，并在此优化建议的基础上提出环境创设具体内容。评估小组实地观察发现（见表 14），员工休息场所与工作场所区虽然在一起，但员工可以在休息区休息。项目还新添了茶几、空气净化器、微波炉等生活物品，员工可以自己带饭，因为女性员工比较多，员工休息区摆放了一些女性用品、姜枣茶、暖宝宝，女性员工例假时可临时应急使用。具体改造效果看前后比较（见图 9，图 10）



图 9 苏格映画青年及性别友好环境改造前



图 10 苏格映画青年及性别友好环境改造后

苏格映画赵姓经理是项目具体对接人，其在访谈中表示，企业不仅要生存，也要有“人情味”，关爱女性员工不仅是企业文化，“也是企业的良性循环”。通过青年及性别友好就业环境创设活动，该公司不仅在员工休息室的硬件上得到了非常大提升，企业在人事管理方面也进行进一步完善，据介绍公司在原有员工手册的基础上，完善了员工加班、调休、晋升等制度，以及劳动合同、社会保险、薪酬职级等方面内容，同时针对女性员工制定女性生理期、孕期、带薪产假等规定，新增加了“关于女性员工性别歧视及性骚扰”的章节，做到性别歧视、性骚扰“零容忍”制度（见图 11）。从雇主访谈中了解到，女性员工在这种友好宽松的环境氛围下不仅“比较轻松”，而且“发展空间更大一些，更自由”。但也应该看到，虽然苏格映画企业内部采取积极措施建立了一定程度的防治职场性骚扰政策，但是对于职场性骚扰的认识还有不足，如员工基本手册中只提出了“要求女员工注意夏季着装”，防治性骚扰的意识与措施还需要进一步提升。



图 11 苏格映画员工手册中关于女性性别歧视及性骚扰的章节

秦南家政服务公司当地以家政服务为主的公司，家政员工都来源于秦南家政职业技能培训学校的培训学员。评估小组实地观察发现（见表 16），原来没有摆放物品的房间，重新摆放了沙发、冰箱、饮水机和医药保健箱，员工累了可以在此喝水、休息，没法储存的物品可以放在冰箱里保存，保健箱里的药品可以供员工临时急用。与公司负责人访谈了解到，之前家政员回公司后基本没有可以休息的地方，青年及性别友好环境改造后，家政员回公司后可以好好休息下。员工休息区保健箱内的药物与女性物品，

可以供家政员救急使用。公司负责人表示，这些硬件环境改造细节让家政员觉得公司对员工关怀备至，对企业也有归属感，在软件方面还把女性保护、生理期请假等关爱事项写入与客户服务的合同文本中。具体改造效果看前后比较（见图 12， 图 13）



图 12 秦南家政青年及性别友好环境改造前



图 13 秦南家政青年及性别友好环境改造后

表 16 两家青年及性别友好环境改造现场观察情况

		西安苏格映画摄影工作室	秦南家政服务公司
1.硬件环境	1.1 员工休息区的改造/建造（包括设施配备情况）	有，配备沙发茶几、空气净化器、微波炉等	有，配备饮水机、冰箱、沙发
	1.2 工作区域及员工休息场的安全性	不是单独房间，与工作区域混合	单独房间
	1.3 配备男、女单独使用的卫生间	没有，卫生间都在外面	没有，卫生间都在外面
	1.4 哺乳室的设立及可使用情况（卫生、隐私、便利性）	没有	没有
	1.5 企业的信息栏或宣传用语体现性别友好	没有发现	没有发现
2.就业政策与保障	2.1 与所有员工签订正式劳动合同情况	是	与雇主、家政员和家政公司签订三方用工协议
	2.2 为所有员工购买五险一金的情况	没有。员工流动性比较大，部分	没有。

		意愿不强	
	2.3 员工手册中纳入有关女性员工哺乳假期及产假、流产假期的相关规定	员工手册中有明确规定	员工手册没有，劳务合同有女性假期条款
	2.4 将对职场“性骚扰”行为的“零容忍”政策纳入企业人事制度	员工手册中有明确规定	员工手册没有
	2.5 在企业的人事制度里，有支持女性员工职业发展的支持性措施	因为员工基本上都是女性，没有独立体现	因为员工基本上都是女性，没有独立体现

通过现场观察评估小组发现，两家雇主通过青年及性别友好环境改造，在硬件环境方面有了一定程度提升了，员工可以休息的场所，也配置了女性生理期的临时应急物品保健箱，从形式上构建了流动青年可以身心舒缓的空间。在软件方面一定程度上也体现了社会性别意识；员工手册和服务合同上专门增加了保护女性的内容，让关爱女性从理念变成具体可操作的规章制度。这些有益的探索，将为推动青年及性别友好环境创设提供了可供借鉴的示范。

8、项目尝试搭建雇主网络推动青年及性别友好环境

促进流动青年特别是流动女青年就业，不仅需要提升流动青年的就业能力，雇主友好接纳包容也是非常重要的方面。项目在西安朗图时代摄影职业培训学校和榆林雅迪化妆美甲职业培训中心召开了两次雇主沙龙活动，由职校负责邀请安置学员就业的潜在雇主参加沙龙活动。从参加雇主沙龙的雇主访谈了解到，“雇主见面会”可以帮助职校向雇主推介学员就业，“谁要什么样的学员职校可以推送”，也可以为雇主提前定制岗位需要，“学员要加强什么方面可以提前与职校沟通和链接”。在评估小组看来，项目推动青年及性别友好环境的雇主网络取得一些效果，推动雇主知晓青年及性别友好就业环境的知识，但由于项目活动干预不够深入，以及缺乏青年及性别友好就业环境创设与企业经营管理方法紧密结合起来的措施手法，效果还非常有限。正是因为如此，推进青年及性别友好就业环境，项目不仅需要更多的资源投入，更需要深入探究青年及性别友好的理念与企业管理紧密结合起来的方式方法，推动性别友好工作环境的实践操作。

9、项目积极为合作伙伴赋能

为更好推动生活技能与就业准备知识更好传递，项目为三所职校的8名老师提供了TOT培训。据参加过TOT培训的职校老师访谈表示（3人，均为女性），这是互动式的课堂，鼓励学员表达，“课堂上好多不爱说话的，后来自己特别主动积极地参与进来”。经过TOT培训的职校老师也反映，在职业技能培训课上，会把生活技能课程中的授课技巧引进专业课上，“有时学员专业课上比较容易犯困，做个游戏，提提学员的精神状态”。学员也喜欢生活技能课的参与式授课形式，不同于传统授课方法，“鼓励主动参与，也没有对错之分，上课比较轻松、没有压力”。

TOT 也促进了职校老师性别平等意识提升，职校老师访谈中表示，生活技能课有职场性骚扰的知识，刚开始讲 “不好意思去开口，也不好意思去提这个课程”，“觉得自己还没有脱敏” 后来慢慢地大家都特别放得开。

10、项目为 LABS 模式迭代优化继续积累经验

北京流动青年项目的回顾总结，评估报告提出了完善中国国情下的 LABS 模式、丰富和创新生活技能培训递送的方法和模式、将性别意识在项目实施中主流化、加强项目的政府合作和宣传倡导等建议，陕西流动青年就业项目在此基础上进一步迭代优化，丰富完善了具有陕西项目特点的 LABS 模式内涵。

(1) 北京流动青年项目评估建议的项目回应

在北京流动青年就业项目的评估建议中，提出了 13 条具体操作化建议，通过对陕西流动青年就业项目梳理发现（见表 17），13 条具体操作化建议都得到了明确回应，从项目效果来看，680 名流动青年都获得了职业技能培训和生活技能培训，生活技能课程和学员主题活动更加丰富，社会性别意识在相关群体中进一步强化，同时在委托职校开展职业技能培训、开展学员主题活动、活跃学员微信群、设立种子基金、尝试推动友好雇主网络、青年及性别友好环境创设、拍摄学员专题片宣传倡导等方面，都为 LABS 模式中国化、本地化贡献探索经验。

表 17 项目回应“北京流动青年就业项目”提出的操作化建议情况

	提出的问题	项目的回应	是否回应
完善中国国情下的 LABS 模式	确认中国社会背景下流动青年的标准及他们的需求	项目确定了 16-29 岁、大专以下、有就业意愿但无职业技能的流动青年为目标群体	是
	策略上应充分利用合作机构已有的、已经市场化的服务	项目选择当地三所办学经验丰富的职业技能培训学校承接培训任务	是
	减少学员专业技能培训的支持，提高生活技能培训、就业安置、就业后服务的支持	项目把专业技能培训与生活技能培训、就业安置、就业后服务共同委托给三所职业技能培训学校	是
丰富和创新生活技能培训的方法和模式	将生活技能培训向合作伙伴培训教师传递	项目通过 TOT 的知识传递形式对三所职业技能培训学校老师进行培训	是
	定期提供生活技能培训	项目对每期学员都进行了培训，并且采取面授的有效授课方式	是
	提供可选的生活技能培训内容	项目提供了较多不同的培训主题，供培训老师针对学员情况进行选择，也通过社会组织组织学员开展的不同生活技能主题活动	是
	增加主题活动的次数和参与人数	项目在三所职校都做了主题学员活动。其中西安和榆林两所学校各做	是

		了 8 次，丹凤做了 6 次。	
	支持学员主导的小组织、兴趣小组等	项目通过学员微信群的社群沟通方式帮助学员形成同伴群体	是
有关项目中实施性别主流化策略	对专业课教师加入针对性别平等培训	项目通过 TOT 的形式传递了社会性别课程知识	是
	项目需要通过市场就业信息的收集和了解流动女性求职，就业中的性别因素。	项目在市场就业信息收集中了解到的信息，专门针对女性就业岗位与就业态度倾向方面进行了解，最终推荐了流动女性青年满意度较高的 5 个职位	是
	在合作职校内、雇主网络中开展性别平等的宣传和教育	项目开设了 8 个课时的社会性别课程，在友好雇主网络活动中设计了社会性别的研讨议题	是
加强项目的政府合作和宣传倡导	将可以交给市场的技能培训交给市场，需要公益的生活技能培训留给公益	项目委托三所职校开展职业技能培训，将生活技能课程由社会组织、经过 TOT 培训的老师授课	是
	加强项目、劳动权益在目标人群及社会、企业中的宣传倡导	项目拍摄了流动女青年成长故事，拍摄四部职场小技巧短视频，开展雇主沙龙和友好环境创设活动	是

（2）LABS 模式本期的项目经验与风险挑战

综合来看，项目推进 LABS 模式的经验主要表现为三个结合：

一是市场化与公益性结合。以流动青年“有就业意愿无就业能力”为项目设计出发点，通过人力资源市场调研，瞄准提升流动青年的职业技能培训方向，在此基础上以市场化配置资源的方式，委托三所职业学校承担职业技能培训任务，以及就业安置、跟踪服务，最大限度提升项目资金的使用效率，同时在不能市场化配置资源的领域如种子基金、友好雇主网络等方面坚持公益方向，使市场化配置资源与公益资源相补充相。

二是标准化与本地化相结合，对于能够标准化推进的领域如社会性别课程传递，设计相同课程内容做到教学统一，最大限度地保证知识内容传递的统一，对于无法统一的项目领域如学员主题活动，鼓励各地进行探索创新满足当地学员需求。

三是延续性与创新性相结合，项目以回应北京流动青年项目的评估建议为基础，结合陕西本地流动青年就业现状与需求，设计了依托职业培训学校推进流动青年就业的项目执行路径，推动 LABS 模式的具体内涵与操作手法不断迭代升级。

此外，LABS 模式项目推进还可能存在的风险因素中，合作职校的项目执行能力的风险挑战较大，合作职校不仅承担了职业技能培训、生活技能培训，还承担了友好雇主网络创设活动。如果合作职校执行

能力不足或者主要负责人发生变动，将对项目执行落地造成非常大的负面影响。此外学员来源与意愿也是推进 LABS 模式比较大的风险因素，对于就业意愿不强的学员效果可能不太突出。

六、评估结论

项目在了解人力资源市场基本信息的基础上，以西安市朗图时代摄影化妆学校、榆林雅迪化妆美甲职业培训中心、秦南家政职业技能培训学校为依托，招募了 680 名有就业意愿、无就业技能的 16-29 周岁流动青年（男性 43 人，女性 637 人），开展了以市场为导向的职业技能培训，帮助他/她们找到了新的工作，提高了工资收入，改善了工作条件，实现了更加体面就业。

项目在流动青年职业技能培训的基础上，开展了生活技能与就业准备培训，增进了流动青年的自信心，提高了人际沟通、生活适应、职业规划以及创业等方面的职业准备能力，基本实现了“顺利过渡到工作岗位”的预期目标。

项目通过组织流动青年专题学习性别平等知识、开展性别平等主题的观影与讨论，创设青年及性别友好就业环境，拍摄和录制学员故事视频，提升了流动女青年尤其是培训之前居家抚养孩子的已婚女性的性别平等意识。提高了女性的独立意识和在家庭中的地位。项目关注流动青年特别是女青年就业环境的改善，以打造三家青年及性别友好就业环境示范为切入点，在硬件环境改造的同时，强化了女性友好就业环境的软件建设，同时尝试建立青年及性别友好的雇主网络，为“创造关爱青年和性别友好的就业支持环境”进行了非常有价值的实践探索。

项目开展得到了合作伙伴和合作机构的高度认可，生活技能课程的部分内容已经融入到合作伙伴和培训机构的自己的培训之中，开展的学员主题活动、种子基金创业指导以及学员故事将持续影响学员群体，也促进了 LABS 模式的内涵不断丰富和深化。

七、评估建议

陕西流动青年项目在探索和实施过程中与之前项目相似，挑战很多，但也收获很多经验。结合流动青年就业困难以及项目执行过程的风险挑战，主要具体建议包括：

1、进一步聚焦女性就业困难群体。以女性就业困难群体为对象范围，重点聚焦女性就业群体中的特殊困难群体，建议对初中刚离校和离校不久的流动女青年进行重点帮扶，关注因抚养小孩等家庭事务暂时受困的已婚女性，帮助他们积极融入社会、走向工作岗位。

2、切实提高就业指导服务针对性。加强流动女性就业指导服务的需求评估与基本信息了解，针对不同类型流动女青年提供精准化就业指导服务。针对流动女青年就业准备与指导服务的支持需求，继续完善生活技能培训课程设计和迭代升级。结合职业技能培训专业内容，邀请行业内的资深人士现场授课，增加对流动女青年的职业规划，强化流动女青年的职业回应关切。支持更多经过职业技能培训的学员考取国家级职业资格证书，实现“技术改变命运”。

3、完善项目活动实施的策略方式。提高学员支持的精准程度，对不同需要学员提供不同类型支持，既包括基础性技能的培训支持，也包括进阶学习的培训支持，特别是种子基金项目对创业流动青年的支持。加强项目与县级层面的人社部门、妇联部门、行业协会商会合作，为更有需要的流动女青年提供职业培训机会加强学员之间的同伴支持，重视线下活动和主题活动设计，提升学员主题活动的新鲜感和吸引力，尝试开展咖啡制作、烘焙、西餐、汽车美容等年轻女性偏好的职业技能培训课程。

4、改进社会性别知识的传递方式。把社会性别课程从生活技能课程中单列，增加社会性别意识课程的项目可见度，改进干预方式。以打破性别刻板印象为突破口，使学员在专业的选择和就业方面不受性别的约束。邀请与培训专业相关的行业资深女性，现身说法，鼓励更多女性学员勇于挑战自己，在未来获得更大的成功。加大青年及性别友好就业环境项目内容比重，加强与行业协会商会的紧密联系，动员更多潜在雇主主动加入雇主网络。探索企业管理逻辑下社会性别促进的策略方式，在不影响企业生产经营前提下，提供促进性别友好就业环境的可供雇主实操的技术方案，推动性别友好从理念走向企业管理实践。

5、鼓励 LABS 模式的本地化探索。关注项目合作机构的潜在风险，取消提前免费支持策略，加强培训结束后学员职业技能水平测试，可按照学员上课情况和测试成绩给与相应补贴。引进人力资源服务机构成为项目合作伙伴，探索由人力资源服务机构协调职业技能培训机构，做好就业安置、就业准备与支持服务内容的实践方案。

八、附录

1、参考资料

- (1) 王卓、苏贝贝, “中国青年就业状况及其影响因素研究——基于 CGSS2017 数据的实证分析”, 《西北人口》[J], 2022 (04)
- (2) 李旺, “青年就业观的影响因素及应对策略”, 《人民论坛》[J], 2021 (11)
- (3) 李春玲, 青年群体就业心态演变新趋势, 《人民论坛》[J], 2022, (08)
- (4) 孙妍, 青年就业特征及变动趋势研究, 《中国青年研究》[J], 2022, (01)
- (5) 徐明、陈斯洁, 新冠肺炎疫情影响下青年就业政策研究——基于省级层面的政策文本分析, 《人口与经济》[J], 2022, (01)
- (6) 王美艳, 当前青年就业新态势及应对策略, 《人民论坛》[J], 2021, (15)
- (7) 王少康, 美国对青年重点群体就业和职业培训的财政援助——实践演变与政策启示, 《中国青年研究》[J], 2021, (05)
- (8) 王海港、黄少安、李琴、罗凤金, 职业技能培训对农村居民非农收入的影响, 《经济研究》[J], 2009, 44 (09)
- (9) 丁煜、徐延辉、李金星, 农民工参加职业技能培训的影响因素分析, 《人口学刊》[J], 2011, (03)

2. 评估框架

对应的评价目标	评价内容	指标	验证方法/评价方法
1.评价项目服务的青年在职业技能、创业技能、生活技能和就业准备能力，以及性别平等意识方面的提升程度	1.1 流动青年特别是女性青年职业技能提升情况	✓参加职业技能培训的青年群体状况 ✓顺利结业的青年人数及比例（分性别） ✓经培训职业技能得到提升的青年比例（分性别） ✓参加职业技能培训对于促进青年就业效果及具体体现	项目文档资料回顾； 青年问卷反馈； 小组访谈
	1.2 流动青年特别是女性青年创业能力提升情况	✓参加创业通识培训的青年人数（分性别） ✓经培训创业技能得到提升的青年比例（分性别） ✓在申请创业种子资金的青年中，顺利获得创业资金的青年人数及比例（分性别） ✓在获得创业种子资金的青年中，认为种子资金活动（包括资金申请、通识培训、创业路演及后续一对一指导服务等）对自己的创业实践有所帮助的青年人数及比例（分性别） ✓项目促进青年创业方面的帮助	项目文档资料回顾； 青年问卷答题； 小组访谈
	1.3 流动青年特别是女性青年在生活技能、就业准	✓参加生活技能、就业准备和性别平等培训的青年人数（分性	项目文档资料回顾；

对应的评价目标	评价内容	指标	验证方法/评价方法
	备能力和性别平等意识提升情况	别) ✓经培训，生活技能和就业准备能力得到提升的青年比例（分性别） ✓参加培训对于青年就业准备方面的具体帮助 ✓参加培训对促进青年技能提升方面的具体表现 ✓经培训，性别平等意识得到提升的青年比例（分性别） ✓参加培训对于青年性别平等意识方面的具体影响	青年问卷反馈 小组访谈
2.评价项目服务的青年获取就业/职业发展支持服务的情况，以及项目干预后就业状况的改善程度	2.1 流动青年，特别是女性青年，获得就业指导及就业后跟踪服务的情况及其效果	✓培训结束后 6 个月内，获得就业安置及就业指导服务的青年人数及比例（分性别） ✓在培训结束后 6 个月内，获得就业后跟踪服务的青年人数及比例（分性别） ✓在培训结束后 6 个月内，提供的就业安置及就业指导服务对促进就业与职业发展有作用的青年人数及比例（分性别） ✓提供青年就业指导及后续跟踪服务的具体情况以及效果	项目文档资料回顾； 青年问卷反馈； 小组访谈

对应的评价目标	评价内容	指标	验证方法/评价方法
	2.2 流动青年，特别是女性青年，参加学员网络及相关活动的情况及其效果	✓在培训结束后6个月内，参加学员网络组织的活动的青年人数及比例（分性别） ✓学员网络运行情况及对学员提供的具体帮助有哪些？ ✓学员网络组织的活动对促进青年就业有帮助的青年人数及比例（分性别）及其具体效果	项目文档资料回顾； 青年问卷反馈； 小组访谈
	2.3 流动青年，特别是女性青年，就业创业情况及收入水平得到改善的程度	✓和项目前相比，收入水平得到提升的青年人数及比例（分性别） ✓和参加项目前相比，职业相关的福利待遇得到提升的青年人数及比例； 项目对促进青年收入水平与福利待遇提升的相关程度；	青年问卷反馈； 小组访谈
3.评价项目对雇主、职业培训学校教师等利益相关群体带来的影响	3.1 青年及性别友好就业环境形成情况	✓三家青年及性别友好就业环境的评价及具体体现？ ✓项目对参与三家青年及性别友好就业环境打造的示范雇主的改变及具体体现？ ✓青年特别是女性青年对三家青年及性别友好就业环境的评价及具体体现？	项目文档资料回顾； 关键人物访谈； 观察走访

对应的评价目标	评价内容	指标	验证方法/评价方法
	3.2 友好雇主网络的形成及其对青年就业的支持情况	✓项目推动友好雇主网络建设的活动情况? ✓友好雇主网络的运行情况? ✓友好雇主网络的雇主推动青年及性别友好就业环境改善的具体方式及支持青年就业的效果?	项目文档资料回顾; 关键人物访谈
	3.3 职校教师/社会组织志愿者掌握相关知识和技能的情况	✓项目知识与技能传递的方式与手法 ✓参与知识与技能传递的职校教师的项目收获及其影响? ✓职校教师对性别平等的理解与意识提升情况? ✓项目对合作伙伴能力建设的措施与效果	项目文档资料回顾; 小组访谈
4.评价项目模式的实操性、有效性、可持续性和可推广性	4.1 LABS 模式在项目中的实践经验、挑战及应对措施、优化方向等情况	✓回应 LABS 模式一期项目评估的建议、改进措施及其效果? ✓LABS 模式的本期项目经验教训与挑战? ✓推动 LABS 模式迭代升级的路径方向与操作化建议?	项目文档资料回顾; 一期项目评估报告回顾; 小组访谈; 关键人物访谈

3. 访谈提纲及问卷

(1) 培训学员问卷

亲爱的朋友您好！

为了解北京·陕西流动青年就业项目”的效果，我们开展此次问卷反馈。您的意见对提高今后项目实施的成效非常重要。

本次反馈活动是匿名的，您所填写的信息将保密， 并仅用于本次活动。反馈结果以及分析结果仅供项目资助方与执行方内部传阅。感谢您的参与请放心答题，本次活动预计将占用您 20 分钟时间。

1.您的性别：A. 男 B.女

2.教育经历：A. 初中及以下 B.高中及以上

3.您参加职业培训的学校：

A.西安市朗图时代摄影化妆学校

B.榆林市雅迪化妆美甲培训中心

C.丹凤秦南家政职业技能培训学校

4.您参加职业培训的入学时间：年月

5.您参加的职业技能培训对您就业有帮助吗？

A. 非常有帮助 B.比较有帮助 C.不确定 D.比较没帮助 E.非常没帮助

6.您对职业技能培训的方法是否满意？

A. 非常满意 B.比较满意 C.不确定 D.比较不满意 E.非常不满意

7.您是否参加了生活技能培训：A.参加了 B.没有参加（跳至第 10 题）

8.以下有关“生活技能培训”的描述，在多大程度上与您的实际情况相符？请在对应的空格内打“√”。

	非常满 意	比较满 意	不确定	比较不 满意	非常不 满意

您对生活技能培训的教师是否满意					
您对生活技能培训的内容是否满意					
您对生活技能培训的方法是否满意					
您对生活技能培训的时间安排是否满意					

9.通过参加“生活技能培训”，对您“生活技能”提升有帮助吗？

A. 非常有帮助 B.比较有帮助 C.不确定 D.比较没帮助 E. 非常没帮助

10.以下有关性别的描述，您是否同意？请在对应的空格内打“√”。

	非常同意	比较同意	不确定	比较不同意	非常不同意
男性职业选择看是否有前途，女性职业选择看是否稳定					
相比女性，男性更适合担任领导职务					
男生擅长理科，女生擅长文科					
相比男性，职场女性更应注重自身仪表					
做家务和照顾孩子主要是女性的事情					
对于女性来说，干的好不如嫁得好					

11.以下描述在多大程度上与你的实际情况相符？请在对应的空格内打“√”。

我所在的职业学校，	非常符合	比较符合	不确定	比较不符合	非常不符合
帮助我进行职业规划					

帮助我找到新工作					
解答我新工作中面临的困扰疑惑					
及时提供就业政策与资讯信息					
帮助我创业					

12.您加入了项目培训学员的微信群吗？

A.完全没听说过（跳至第 15 题） B.听说过但没加入（跳至第 15 题） C.加入了

13.在您看来，项目培训学员微信群对您有哪些帮助？

A.没有作用 B.提供就业信息 C.分享就业经验 D.增强学员间的交流 E.及时解答就业过程的疑问 F.其他

14.有关参加学校培训后的收获，以下描述在多大程度上与您的实际情况相符？请在对应的空格内打“√”。

	非常符合	比较符合	不确定	比较不符合	非常不符合
更了解自己劳动权益					
提高了性别平等认识					
提高了人际沟通能力					
增强了自信心					
提高了生活适应能力					
提高了职业规划能力					
提高了创业能力					

15.对于培训后的新工作和培训前工作各方面情况的比较，以下描述在多大程度上和您的实际情况相符？请在对应的空格内打“√”。如果

注：如果参加培训后没有找到新工作，或者参加培训前一直没工作，请选择“不适用”

	非常符合	比较符合	不确定	比较不符合	非常不符合	不适用
新工作工资收入比之前高						
新工作工作环境比之前有改善						
新工作较原来更受人尊敬						
新工作让我更快乐						
新工作使我有更多朋友						
新工作劳动强度比之前低						
新工作福利待遇比之前好						
新工作时间安排更加规律						
新工作有更好发展前途						
新工作有更多培训机会						
家人更满意我的新工作						

(2) 相关人员访谈提纲

访谈背景介绍及必要信息说明

您好！我们是“北京·陕西流动青年就业项目”评估小组成员，为了了解项目实施效果，以及更好地支持青年群体就业，特邀请项目相关主体参与访谈。我们准备了一些问题，希望您根据自己了解/感受的情况回答。我们承诺，访谈期间所获任何信息都将仅用于评估小组内部使用，不会外泄，请您放心回答；如果部分问题您不愿回答，可以选择不回答，只需明确说出即可；您的回答对我们很重要，我们准备在访谈过程中录音，如果您不希望录音、拍照，亦可直接告诉我们即可。

(一) 项目经理/项目官员访谈提纲

1. 请介绍一下本项目的项目逻辑、相关合作伙伴及其关系
2. 按照时间顺序，本项目是如何逐步推进的？
3. 对照项目建议书与执行方案，哪些项目环节执行效果较好，哪些环节项目效果较差，为什么？
4. 参与项目的青年尤其是女青年的变化有哪些，具体表现？
5. 项目效果最期待的三个指标的完成情况，如何体现？
6. 项目执行过程中遇到哪些困难？面临哪些挑战？实际项目工作中是如何克服与应对的？
7. 您如何理解 LABS 模式，在第一期基础上本项目的改进优化措施及其效果，如何更好推动 LABS 模式在未来项目中做得更好？
8. 作为本项目的负责人，回顾项目整个过程，您的感受与体会是什么？

(二) 项目培训学校教师访谈提纲

1. 自我介绍：工作经历、在项目中的主要职责有哪些？
2. 您参加过哪些项目组织的培训？（大概时间、内容等）
 - a) 如果您参加过“生活技能”TOT 培训，您有哪些收获？
3. 请介绍一下您所了解的青年就业项目情况，如项目目标、项目主要活动等？
4. 请介绍一下学员对“生活技能培训”的反应和参与
 - a) 参训学员总体情况如何？（包括男女、文化程度、来源、经济状况等）

- b) 根据您的观察和了解，参训学员对培训的哪些方面比较满意？哪些方面不太满意？为什么？
- c) 有没有学员没有完成培训？为什么
- 5. 根据您的观察，学员的行为/价值观/思想等方面有变化吗，变化如何具体体现？变化是否显著？无论是个人层面还是群体层面。
- 6. 如果您承担了面向学员的性别平等内容培训工作：
 - a) 您是否还记得培训的大概内容？您认为这个培训是否必要？（理由）。
 - b) 参训学员对这部分内容有哪些反馈？
- 7. 对于以下观点您怎么理解？
 - a) 女生和男生的职业选择和性别有关系
 - b) 女性应该以家庭为重
- 8. 承担“性别平等”相关的培训工作对您有哪些启发？
- 9. 根据您的了解，在帮助学员就业方面，项目做了哪些工作？效果如何？
- 10. 您是否听说过“体面就业”？请谈谈您的理解。
 - a) 在您看来，学员在“体面就业”方面可能面临哪些挑战？
 - b) 您认为项目在多大程度上促进了学员的“体面就业”？
- 11. 在您看来，“青年就业项目”效果如何？对各方有哪些积极的影响？
- 12. 如果学校有机会再次参与此类公益项目，您认为需要哪些方面改进？可能面临的挑战有哪些？

（三）项目培训学校负责人访谈提纲

- 1. 请介绍学校基本情况：专业设置及班级、青年数、招生、就业服务等情况
- 2. 请谈谈您对国际计划支持的“青年就业项目”的认识
 - a) 项目目标、项目的目标群体、项目主要活动
- 3. 项目在学校是如何开展的？
 - a) 学校在项目中承担的主要任务有哪些？
 - b) 参训学员的招生、选拔和确定，以及确定培训专业的过程

- c) 项目管理及督导、报告制度
 - d) 项目为学员提供了哪些方面的培训？效果如何？
 - e) 在帮助学员就业及后续跟踪支持服务方面，项目做了哪些？效果如何？
4. 对于项目提供的“生活技能培训”：
- a) 您认为是否必要，为什么？
 - b) 对于“生活技能培训”中的“性别平等”培训，您如何看待？（必要性、效果）
 - c) 根据您的了解，“生活技能培训”效果如何？
5. 您是否听说过“体面就业”？请谈谈您的理解。
- a) 根据您的了解，学员在“体面就业”方面可能面临哪些挑战？
 - b) 您认为项目在多大程度上有助促进学员的“体面就业”？仍面临哪些困难和挑战？
6. “青年就业项目”希望通过打造“雇主网络”来支持青年就业，根据您的了解，“雇主网络”是否发挥了预期的效果？
7. 在您看来，“青年就业项目”最主要的效果体现在哪些方面？对学校最重要的影响是什么？执行过程中遇到的困难及其解决的办法？
8. （介绍 LABS 项目模式）学校在专业确定、招生、青年培养及就业安置方面有哪些相对成型的工作模式和做法？（针对各个环节）
9. 如果学校有机会再次参与此类公益项目，您认为需要哪些方面改进？可能面临的挑战有哪些？

(四) 项目培训学校参训学员访谈提纲（一般学员）

1. 自我介绍：姓名、年龄、培训期间学习专业、目前从事职业、工作单位等
2. 请简要介绍您从职校毕业后的求职/就业经历。
3. 您来到这里参加培训的原因是什么？
4. 在项目中，您认为自己参加的职业技能培训效果如何？对您找工作或创业是否有帮助？如果有，具体体现在哪些方面？
5. 参加“青年就业培训”项目哪些方面给您留下深刻印象？为什么？
 - a) 培训方法
 - b) 培训内容
 - c) 就业支持
 - d) 就业权利
 - e) 性别平等的内容
6. 参加“生活技能课”对您的哪些方面有一定影响或帮助？
 - a) 就业及保障方面：找工作、签订合同及与雇主关系、个人权益及安全保障安全等
 - b) 资源获取方面：创业资源、社会关系、自信心、同学/项目网络等
 - c) 职业/创业能力：自我认知、专业技术、社会能力、方法能力等
 - d) 性别平等相关的知识及观念
 - e) 其它方面
 - f) 参加课程以后自己最主要的变化
7. 与在职校学习前相比，您的收入有什么变化吗？如果有变化，和您参与项目有哪些联系吗？请简要介绍
8. 除过薪资，在福利待遇，以及工作环境等方面有哪些变化？
9. 您是否听说过“体面就业”？请谈谈您的理解。
 - a) 您认为自己目前实现“体面就业”了吗？具体表现有哪些？
 - b) 您认为参加“青年就业项目”有助于您实现“体面就业”吗？为什么？
10. 对于以下观点，请谈谈您的理解？
 - a) 女生和男生的职业选择和性别有关系

b) 女性应该以家庭为重

11. 如果再次参与这样的项目，您认为项目最需要改进及最大的挑战是什么？

以下问题仅在“学员工作现场观察”场景下开展学员访谈时使用：

1. 对于目前的工作环境和条件方面，最满意、最不满意的方面分别是哪些？（工作环境和设备、休息区域、卫生间、哺乳室等）为什么？
2. 在您看来，公司的各项规章制度及实际举措多大程度上能保障员工的正常权益？（如，签订正式合同、购买社保、合规的休息/假期等）具体表现有哪些？
3. 在您看来，公司企业文化和规章制度在多大程度上实现了“性别友好”？包括但不限于：
 - a) 是否有女性员工哺乳假期及产假、流产假期的相关规定？
 - b) 是否在员工手册中纳入有关女性员工哺乳假期及产假、流产假期的相关规定？
 - c) 其它方面
4. 作为公司员工，您觉得所在公司多大程度上实现“青年友好”？为什么？
5. 项目致力于推进“友好雇主打造”工作，根据您的体会，都项目团队有哪些建议？

(五) 项目培训学校参训学员访谈提纲 (“创业种子资金”获得学员)

1. 自我介绍：姓名、培训期间学习专业、创业情况
2. 简单介绍获得“创业种子资金”的过程
 - a) 申请“创业种子资金”前您的创业项目的进展
 - b) 如何获得“创业种子资金”消息
 - c) 如何申请(有哪些流程)及过程中的感受
 - d) 申请“创业种子资金”的进展
 - e) 获得“创业种子资金”后参加培训的情况
3. “创业种子资金”对您的帮助有哪些?
4. 您的创业项目目前还面临哪些困难和挑战?
 - a) 对您的影响是什么?
 - b) 您需要哪方面的支持?
5. 您是否了解“青年就业培训”项目?
 - a) 哪些方面给您留下深刻印象?(培训方法、内容, 后续支持、性别平等)为什么?
6. 参加“生活技能课”对您有哪些影响或帮助?
 - a) 资源获取方面: 创业资源、社会关系、自信心、同学/项目网络等
 - b) 职业/创业能力: 自我认知、专业技术、社会能力、方法能力等
 - c) 性别平等相关的知识及观念
 - d) 其它方面
 - e) 参加课程以后自己最主要的变化
7. 您是否听说过“体面就业”? 请谈谈您的理解。
 - a) 您认为参加“青年就业项目”有助于学员实现“体面就业”吗?
 - b) 作为“雇主”, 您将采取哪些举措确保您的雇员实现“体面就业”?
8. 对于以下观点您怎么理解?
 - c) 女生和男生的职业选择和性别有关系
 - d) 女性应该以家庭为重
9. 如果再次参与这样的项目, 您认为项目最需要改进及最大的挑战是什么?

（六）雇主访谈提纲

1. 自我介绍：来自的企业、企业基本情况
2. 您是否参加过“国际计划”/“陕西妇女儿童发展基金会”组织的“雇主沙龙”活动？
 - a) 活动期间印象最深的是哪些方面？为什么？
 - b) 参加活动对自己有哪些影响？
 - c) 对“雇主沙龙”活动有哪些建议
3. 参加“雇主沙龙”活动对自己有哪些影响？
4. 在支持学员就业方面，您有哪些具体的举措？效果如何？
5. 您是否听说过“体面就业”？请谈谈您的理解。
 - a) 您认为自己公司的雇员实现“体面就业”了吗？具体表现有哪些？
 - b) 您认为参加“青年就业项目”有助于学员实现“体面就业”吗？为什么？
6. 您如何理解“性别友好”和“青年友好”？
7. 在您看来，性别友好和青年友好为什么重要？
 - a) 您在创建“性别友好”的工作环境方面做了什么？（如，硬件环境改造、完善性别相关的规章制度等）是否达到了预期的效果？还有哪些不足？
 - b) 您觉得自己是“性别友好雇主”吗？还有哪些不足和挑战？
 - c) 在招聘新员工时，您会考虑性别因素吗？为什么？
 - d) 您在创建青年友好的工作环境方面具体做了什么？（如：更加平等的青年参与氛围等）是否达到了预期的效果？目前还有哪些不足和挑战？
 - e) 如果有弱势青年（包括残障、文化程度低等）来贵公司应聘，您将会如何应对？为什么？
8. 如果再次参与这样的项目，您认为项目最需要改进及最大的挑战是什么？

(3)：现场观察要点

	观察对象/内容	观察发现
1.硬件环境	1.1 员工休息区的改造/建造（包括设施配备情况）	
	1.2 工作区域及员工休息场的安全性	
	1.3 配备男、女单独使用的卫生间	
	1.4 哺乳室的设立及可使用情况（卫生、隐私、便利性）	
	1.5 企业的信息栏或宣传用语体现性别友好	
2.就业政策与保障	2.1 与所有员工签订正式劳动合同情况	
	2.2 为所有员工购买五险一金的情况	
	2.3 员工手册中纳入有关女性员工哺乳假期及产假、流产假期的相关规定	
	2.4 将对职场“性骚扰”行为的“零容忍”政策纳入企业人事制度	
	2.5 在企业的人事制度里，有支持女性员工职业发展的支持性措施	

注：现场观察时会与雇主及学员现场交流，届时将使用雇主、学员访谈提纲作为工具，现场观察内容相关的问题已纳入访谈提纲中。