

Hodnocení a evaluace ve vzdělávání dospělých

PhDr. Miroslava Dvořáková, Ph.D.

Úvod:

Hodnocení a evaluace jsou procesy zpětné vazby, prostřednictvím nichž dochází před, v průběhu i po realizaci kurzu k vzájemné informovanosti mezi lektorem a účastníky týkající se reakcí účastníků na jednotlivé parametry vzdělávacího kurzu, nově nabytých znalostí a dovedností účastníků a jejich ochoty a schopnosti využít naučené v praxi.

Termínem **HODNOCENÍ** obvykle označujeme **posouzení toho, co se účastníci ve vzdělávacím kurzu naučili, tedy jejich nově nabytých znalostí, dovedností, postojů apod.**

Nejčastěji používané metody využívané pro hodnocení jsou ZKOUŠKY – využívají se pro měření množství látky naučené v kurzu, hodnotitel jimi zjišťuje, zda si účastníci vzdělávacího programu osvojili nové znalosti nebo dovednosti:

- **zkoušky ústní** – jedná se o specifický rozhovor mezi zkoušeným a zkoušejícím, jehož podstatou je, že zkoušející (examinátor) klade otázky a zkoušený na ně odpovídá;
- **zkoušky písemné** – jedná se o situaci, kdy zkoušený vypracovává (formou elektronickou nebo na papír) zadaný úkol písemně, nejčastěji formou testu, tedy standardizované písemné zkoušky, která vyžaduje řešení stejných zadání pro všechny zkoušené;
- **zkoušky praktické** – zaměřují se na hodnocení konkrétní činnosti (dovednosti) a umožňují tak zjistit schopnost praktické aplikace získaných vědomostí a míru osvojení si dovedností a návyků.

Při hodnocení ve vzdělávání dospělých by zkoušející vždy měl:

- využívat tzv. **popisující jazyk** – popsat výkon, hodnocení vztahovat k úkolu, nikoliv k hodnocení zkoušeného člověka, jeho vlastností (tzv. posuzující jazyk),
- otevřeně, ale taktně, bez ironie poukázat na nedostatky, zdůvodnit své hodnocení a doporučit, na co se více zaměřit a jak dále postupovat.

EVALUACE je **systematické zkoumání kvality nebo hodnoty vzdělávacího programu nebo jeho jednotlivých částí, které umožňuje usuzovat o celkové efektivitě studia a o edukativním potenciálu vzdělávacího zařízení a jejím výsledkem je určení hodnoty a efektivity vzdělávacího programu.**

Při přípravě a realizaci kurzu bychom měli vždy navrhnout přinejmenším realizaci:

- **evaluace formativní**, tedy průběžné, která umožňuje realizovat průběžné změny v organizaci vzdělávací akce;
- **evaluace sumativní**, tedy závěrečné, po skončení vzdělávací akce, která umožňuje provádět změny až při realizaci příští vzdělávací akce.

Ve vzdělávání dospělých, zejména v oblasti podnikového vzdělávání, se často využívá tzv.

Kirkpatrickův model evaluace, který umožňuje realizátorovi vzdělávací akce postupovat při evaluaci systematicky podle jednotlivých stupňů (Belcourt, Wright, 1998):

1. **Reakce**: zjišťujeme, zda se účastníkům vzdělávací kurz líbil, zkoumají se bezprostřední reakce. Používané metody: rozhovor, dotazník.

2. **Učení:** zjišťujeme, zda si účastníci v průběhu kurzu osvojili zamýšlené vědomosti, dovednosti. Používané metody: test, zkouška, prezentace apod.
3. **Chování:** zjišťujeme, zda účastníci převedli nově naučené do praxe, sleduje se změna chování a jednání. Používané metody: hraní rolí, manažerské hry, outdoorové aktivity apod.
4. **Výsledky:** zjišťujeme, zda se změnila efektivita organizace, jejíž pracovníci prošli vzdělávací akcí (dělá se zřídka a dělá si ji sama organizace, nikoliv realizátor vzdělávací akce). Toto zkoumání bývá prováděno na základě ekonomických ukazatelů, jakými jsou např. produktivita práce, obrat apod.

Graficky bychom mohli tento model znázornit takto:



Evaluace by vždy měla začínat na úrovni reakce a pak postupně projít úrovněmi učení, chování a výsledků. Každá následující úroveň vychází z té předchozí a navazuje na ni, resp. na informace v ní získané. Každá další úroveň je také přesnější, ale zároveň i obtížnější, nákladnější a časově náročnější než předchozí, a tedy i méně často v praxi realizovaná. Tyto čtyři úrovně tvoří jakýsi řetěz: vzdělávání vyvolává reakce, které vedou k učení, které vede ke změnám pracovního chování, které vedou k výsledkům v organizační jednotce i celé organizaci. Abychom dostali úplný soubor dat pro měření vzdělávacího programu, měla by evaluace být realizována na každé z těchto čtyř úrovní. V praxi to ale často není možné ani nutné.

Metody, které můžeme nejčastěji využít ke zjišťování údajů pro evaluaci:

- **dotazník:** anonymní, rychlý, časově nenáročný, levný, ale nespolehlivý, možnost špatné konstrukce dotazníku i jednotlivých otázek;
- **rozhovor** (individuální či skupinový): časově, finančně a organizačně náročnější, možnost, že účastníci nebudou chtít porušit při hodnocení svoji anonymitu, možnost vůdčí osobnosti, které ostatní odkývají vše;
- **pozorování:** rychlé, levné, ale nespolehlivé, je obvykle součástí samotné výuky;
- **peer review, inspekce, hospitace, supervize.**
- **zkoušky.**

Vhodná je kombinace jednotlivých metod, čímž se eliminují jejich nedostatky a posílí jejich výhody.

Shrnutí:

Zpětnou vazbu týkající se reakcí účastníků, jejich učení a přenesení naučeného do praxe zajišťujeme ve vzdělávání prostřednictvím procesů **hodnocení**, tedy posouzení toho, co se účastníci naučili, a **evaluace**, tedy ohodnocení kvality vzdělávacího programu nebo jeho

jednotlivých součástí. Hodnocení provádíme především formou písemného, ústního nebo praktického zkoušení, evaluaci pak nejčastěji s využitím dotazníku, rozhovoru či pozorování.

Kontrolní otázky:

1. Jak se nazývají dva základní procesy poskytování zpětné vazby ve vzdělávání?
2. Vyjmenujte tři metody, které můžeme využít při procesu hodnocení.
3. Vyjmenujte pět metod, které můžeme využít při procesu evaluace.

Literatura:

- ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing, 2002.
- BELCOURT, M., WRIGHT, P. C. Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu. Praha: Grada Publishing, 1998.
- BRÁZDOVÁ, Z. Hodnocení ve vzdělávání dospělých. Olomouc: UP, 2000.
- DVOŘÁKOVÁ, M. Úvod do evaluace ve vzdělávání dospělých. Olomouc: UP, 2006.
- PALÁN, Z. Lidské zdroje – výkladový slovník. Praha: Academia, 2002.
- SKALKOVÁ, J. Obecná didaktika. Praha: Grada Publishing, 2007.
- Slavík, J. Hodnocení v současné škole: Východiska a nové metody pro praxi. Praha: Portál, 1999.