



KMC
KOORDINAČNO-METODICKÉ CENTRUM
PRE PREVENCIU NÁSILIA NA ŽENÁCH

SYSTEM HODNOTENIA VÝSLEDKOV VZDELÁVANIA



2017

„Domov musí byť bezpečné miesto pre všetkých“



Inštitút pre výskum práce a rodiny
Institute for Labour and Family Research



SYSTÉM HODNOTENIA VÝSLEDKOV VZDELÁVANIA

Zostavil: Christián Havlíček

Vydavateľ: Inštitút pre výskum práce a rodiny

Rok vydania: 2017

Rozsah: 12 strán

Text neprešiel jazykovou korektúrou.

Publikácia bola financovaná z Grantov EHP a Nórska a spolufinancovaná zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky v rámci projektu Koordinačno-metodické centrum pre rodovo podmienené a domáce násilie v rámci programu SKog: Domáce a rodovo podmienené násilie

„Domov musí byť bezpečné miesto pre všetkých“

www.norwaygrants.org



OBSAH

OBSAH.....	3
Úvod	4
1 ANALÝZA VZDELÁVACÍCH POTRIEB	5
2 SPÄTNÄ VÄZBA - AKTIVITA.....	8
3 HODNOTENIE TRÉNINGU – DOTAZNÍK	9
4 HODNOTENIE TRÉNINGU - SPRÄVA PRE LEKTORKY/LEKTOROV	11
5 ZISŤOVANIE VEDOMOSTÍ PO KONANÍ VZDELÄVANIA	12

Úvod

Medzi štandardy kvality vzdelávania by mala patriť aj priebežná a záverečná evaluácia vzdelávania. Cieľom evaluácie je vyhodnotiť naplnenie očakávaní účastníčok a účastníkov, dostať spätnú väzbu o spokojnosti/nespokojnosti účastníkov a účastníčok, zhodnotiť stupeň dosiahnutia získaných poznatkov a zručností. Pri realizácii evaluácie môžeme použiť rôzne formy a techniky: hodnotiaci dotazník na konci tréningu s cieľom zistiť, či sa naplnili očakávania účastníkov a účastníčok, ako vnímali celý tréningový proces a to, čo sa naučili; na zhodnotenie môžeme využiť aj interaktívne techniky. Podľa skúseností by sa mala evaluácia realizovať aj s odstupom času, aby sme vedeli zhodnotiť prenos znalostí do praxe.

Vzdelávací proces sa začína dizajnom workshopu alebo tréningu a k nemu prislúchajúcim zisťovaním vzdelávacích potrieb. V prípade viacdňového vzdelávania je žiadúce použiť dotazník na zisťovanie vzdelávacích potrieb a distribuovať ho všetkým respondentkám – účastníkom vzdelávania. Príklad takéhoto dotazníka je uvedený v kapitole **1. Analýza vzdelávacích potrieb**. Na základe výsledkov zisťovania plánujeme obsah vzdelávania.

Pre hodnotenie kvality vzdelávania (jeho obsahu, práce tréneriek a organizačného zabezpečenia vzdelávania) je vhodné použiť ústnu spätnú väzbu. Lektor/lektorka môže použiť na záver tréningu aktivitu uvedenú v kapitole **2. Spätná väzba - aktivita**.

Pri organizácii väčšieho množstva vzdelávacích podujatí a pri spolupráci s viacerými lektormi a lektorkami je potrebné spätné väzby uchovávať a systematicky vyhodnocovať. Je pre to vhodné použiť krátky dotazník v závere každej vzdelávacej aktivity. Príklady takýchto dotazníkov sú uvedené v kapitole **3. Hodnotenie tréningu – dotazník**. Zameriavajú sa na subjektívne hodnotenie účastníctva o naplnení ich očakávaní, potrieb a spokojnosti s prácou trénerov a organizačným zabezpečením.

Kapitola **4. Hodnotenie tréningu – správa pre lektorky/lektorov** obsahuje príklad správy, ktorú vyplňa lektorka/lektor po ukončení vzdelávacieho podujatia, zameranej na zhodnotenie priebehu tréningu, spätnej väzby od účastníctva a technicko-organizačné zabezpečenie.

Pre hodnotenie výsledkov vzdelávania je vhodné zamerať sa na aj testovanie poznatkov a využívania informácií – 6 mesiacov po skončení vzdelávania. Príklad takéhoto dotazníka je uvedený v kapitole **5. Zisťovanie vedomostí po konaní vzdelávania**.

1 ANALÝZA VZDELÁVACÍCH POTRIEB

Analýza vzdelávacích potrieb: je ďalším predpokladom a teda aj štandardom kvality. Pomôže nám vyjasniť celkové zameranie ako aj čiastkové ciele tréningu, ukáže nám, aké sú vzdelávacie potreby našej cieľovej skupiny. „Vzdelávacie potreby sa najľahšie identifikujú, ak sa pozrieme na rozdiel medzi tým, čo ľudia vedia a čo potrebujú vedieť. Čím viac budeme o vzdelávacích potrebách jednotlivých účastníkov a účastníčok vedieť, tým lepšie dokážeme tréning nastaviť“¹

Analýza vzdelávacích potrieb nám umožní „siť tréning na mieru“ konkrétnej cieľovej skupine.

„Čím viac je vzdelávanie nastavené na potreby konkrétnej cieľovej skupiny (niekedy to nie je možné), tým je efekt a dopad vzdelávania oveľa väčší. Myslím si, že toto je veľmi dôležitá vec. A procesy, ako to robiť môžu byť rôzne, či stretnúť sa a hovoriť s ľuďmi, robiť si nejaký predprieskum, alebo keď sú skúsení ľudia a poznajú kompetencie inštitúcie, pozadie a to s čím sa ľudia potýkajú, tak toto určite zvyšuje šancu a efektivitu (odborníčka v téme NPNŽ, senior trénerka a špecializovaná poradenská pracovníčka)“.

Úvodná fáza môže trvať aj niekoľko týždňov, v závislosti na možnostiach stretávania sa s cieľovou skupinou. Taktiež je potrebné mať dostatok času na vypracovanie analýzy potrieb a jej vyhodnotenie. Vhodnými metódami analýzy sú: dotazníkový prieskum, telefonický/emailový prieskum, interview, stretnutia s vybranými skupinami (individuálne alebo kolektívne). Ak si tréning objednáva organizácia, je potrebné uskutočniť rozhovory s pracovníkmi a pracovníčkami zodpovednými za jeho zabezpečenie, aby sa vyjasnili očakávania.

Ak pripravujeme analýzu potrieb na základe dotazníka, je dôležité mať čas a priestor na jeho vypracovanie a distribúciu cieľovej skupine. Taktiež musíme nechať väčší časový priestor na spätnú väzbu (na vyplnenie dotazníka) účastníkom a účastníčkam – zo skúseností vieme, že je často potrebné opakovane pripomenúť vyplnenie dotazníka. Taktiež musíme vziať do úvahy pracovnú zaneprázdnenosť skupiny alebo aj fakt, že nemusia byť na pracovisku (napr. dovolenka), takže zber odpovedí býva pomerne časovo náročný.

¹ Podľa: Kuruc, A., Jablonická-Zezulová J. in Mesochoritisová A.(ed.), Jablonická-Zezulová J. (ed),2014, CV MPSVR.

1.1. Príklad dotazníka pre zisťovanie vzdelávacích potrieb skupiny

Vážené zamestnankyne a zamestnanci Referátov poradensko-psychologických služieb.

Cieľom tohto dotazníka je identifikácia vašich vzdelávacích potrieb v téme prevencie a eliminácie násilia na ženách v partnerských vzťahoch. Za vyplnenie Vám ďakujeme.

Absolvovali ste vzdelávanie v oblasti prevencie a eliminácie násilia páchaného na ženách?

- a) Áno
- b) Nie
- c) Čiastočne

Ak ste odpovedali **áno** alebo **čiastočne** napíšte prosím, akého vzdelávania v tejto problematike ste sa zúčastnili? (názov, zameranie a približný počet hodín, prípadne uveďte, kto vzdelávanie organizoval)

.....

.....

.....

.....

.....

Ak ste sa vzdelávania v tejto problematike **nezúčastnili** uveďte prosím, či ste získali informácie o problematike z iných zdrojov. Ak áno z akých?

.....

.....

.....

.....

.....

Zakrúžkujte prosím, aké poznatky by ste potrebovali získať v tejto problematike, na čo by sa malo vzdelávanie zamerať?

- a) Princípy a štandardy pri práci so ženami zažívajúcimi násilie, krízová podpora
- b) Komunikačné zručnosti pri kontakte so ženami zažívajúcimi násilie a ich deťmi
- c) Odhad rizika násilia
- d) Formy a vzorce násilia
- e) Mýty a fakty o násilí
- f) Kruh násilia

- g) Základné definície a pojmy
- h) Základný prehľad dohovorov a legislatívy v problematike na medzinárodnej a slovenskej úrovni
- i) Uvedte iné:

Napíšte prosím, čo očakávate od vzdelávania v problematike eliminácie a prevencie násilia na ženách?

.....
.....
.....
.....

V akom rozsahu sa môžete zúčastniť vzdelávania v závislosti od vašej pracovnej vyťaženia (minimálna dĺžka je 2 dni)?

- a) dva dni
- c) tri dni
- d) štyri dni
- e) viac ako štyri dni
- f) iné (uvedte):

Môžete sa zúčastniť vzdelávania aj cez víkend? a) Áno b) Nie

Ďakujeme.

2 SPÄTNÁ VÄZBA - AKTIVITA

Ciel: získanie ústnej spätnej väzby od účastníctva vzdelávania

Trvanie: 15 minút

Materiál: farebné kartičky so symbolmi plus a mínus

1. Pre lektorku: rozmiestnite kartičky so symbolmi plus a mínus k dvom protiľahlým stranám miestnosti.
2. Pre účastníctvo: Po prečítaní otázky sa presuňte na miesto, ktoré najlepšie vyjadruje mieru vašej spokojnosti. Symbol plus znamená pozitívne hodnotenie, mínus znamená negatívne hodnotenie alebo môžete stáť kdekoľvek uprostred týchto symbolov.
3. Pre lektorku: Otázky: 1. Boli naplnené vaše očakávania od vzdelávania? 2. Ako ste spokojný s organizačným zabezpečením? 3. Ako vám vyhovovala práca lektora? 4. Ako sa vám páčil tréning celkovo?
4. Pre lektorku: Po každej otázke diskutujte so 4 osobami na rozličných pozíciách. Prečo si zvolili svoje miesto? Významné pripomienky zapisujte.

3 HODNOTENIE TRÉNINGU - DOTAZNÍK

3.1 Príklad dotazníka zameraného na hodnotenie kvality vzdelávania /obsahu vzdelávania, práce lektorov, organizačného zabezpečenia/

Boli pre vás cvičenia a informácie získané na tréningu užitočné ?

Áno

Čiastočne

Nie

Čo považujete za najužitočnejšie ?

Čo považujete za najmenej užitočné?

Tréner/ka

Vyznali sa v témach

Trochu sa vyznali

Nemali vedomosti

Tréner/ka

Vedeli pracovať so skupinou

Nevedeli

Materiálno-technické zabezpečenie bolo

Dostatočné

Privítala/l by som ešte (napíšte)

Nedostatočné

3.2 Príklad dotazníka zameraného na hodnotenie kvality vzdelávania - obsahu a ďalších vzdelávacích potrieb

Venujte, prosím, 5 minút celkovému hodnoteniu školenia. Vaša spätná väzba nám pomôže odstrániť nedostatky a zlepšiť lektorskú prácu. Ďakujeme.

1. Splnilo toto školenie Vaše očakávania? (použite ponúknutú lištu, vyfarbíte niekoľko...)

2. V čom konkrétne boli Vaše očakávania (potreby) naplnené?

3. Čo by ste ešte potrebovali doplniť, urobili inak?

4. Ak by ste mali možnosť navštíviť pokračovanie tohto školenia, akým témam by ste sa chceli venovať, aké nové témy diskutovať?

5. Iné.

4 HODNOTENIE TRÉNINGU - SPRÁVA PRE LEKTORKY/LEKTOROV

4.1. Príklad správy o realizácii vzdelávacej aktivity pre lektorku/lektora

SPRÁVA O REALIZÁCIÍ VZDELÁVACEJ AKTIVITY

Názov aktivity:	
Miesto konania aktivity:	
Dátum konania aktivity:	
Trvanie aktivity:	
Meno lektora/ky resp. lektorov/lektoriek:	
Počet účastníkov:	
Zhodnotenie priebehu školenia:	<i>Uvedte prosím Vaše zhodnotenie relevantnosti zvolenej témy pre cieľovú skupinu, stručný priebeh školenia a reakcie účastníkov na zvolenú tému.</i>
Vyhodnotenie spätnej väzby od účastníkov:	<i>Zhrnutie spätnej väzby účastníkov na záver školenia.</i>
Pripomienky, návrhy, zmeny:	<i>Zhodnoťte, prosím, napríklad vhodnosť školiacich priestorov, vybavenie a ďalšie organizačné náležitosti.</i>
Dátum:	
Za lektorky: (podpis)	

5 ZISŤOVANIE VEDOMOSTÍ PO KONANÍ VZDELÁVANIA

Testovanie poznatkov a využívania informácií – 6 mesiacov po skončení vzdelávacej aktivity.

5.1. Príklad online dotazníka pre testovanie využívania informácií po skončení vzdelávacej aktivity

Ako často ste v posledných šiestich mesiacoch použili poznatky získané na vzdelávaní, aby ste poradili žene zažívajúcej násilie?

1 – 2 krát 3 – 4 krát 5 a viac krát

Ako užitočná bola pre Vás v tomto procese príručka?

vôbec málo do určitej miery veľmi užitočná

Aké témy prezentované na vzdelávacej aktivite boli pre vás užitočné? (otvorená otázka)

.....

Aké ďalšie témy by mali byť zahrnuté vo vzdelávaní? (otvorená otázka)

.....