

EVALUACE TB PROGRAMU



Evaluace TB programu

- **závěrečná a významná fáze** celého procesu teambuildingu
- cílem je **získat informace - zpětnou vazbu** o účincích programu a ocenit hodnotu a význam akce
- **PROČ hodnocení?**
 - zjištění o naplnění dohody zadavatele a dodavatele programu
 - zjištění spokojenosti účastníků
 - zjištění přínosu akce
 - zpětná vazba od lektorů a instruktorů o skupině ke stanovenému cíli kurzu
- **KDO hodnotí?** školitel/instruktor – vedoucí týmu - tým
- **hodnocení splnění cíle** – čím jasnější cíl, tím snáz se hodnotí; možné hodnotit bezprostředně z výpovědí účastníků, z vlastního hodnocení výkonu týmu či s časovým odstupem (změna atmosféry v týmu atd.)

Metody hodnocení - evaluace TB programu

- hodnocení **ze strany zadavatele** – porada, dotazník, individ. rozhovory
- hodnocení **organizace a zajištění kurzu** - zpětná vazba účastníků a jejich hodnocení
- hodnocení **naplnění plánu akce** – změny na základě různých faktorů (počasí, počet účastníků, atd.) zadavatel musí být informován!
- hodnocení **jednání před kurzem ze strany zadavatele** – dostatek informací od dodavatele, jednání a samostatnost dodavatele, aktivní přístup dodavatele k jednání před i po akci, vstřícnost ke změnám a pochopení situace, úpravy programu skupině na míru
- hodnocení **účastníků lektory a instruktory**
- hodnocení **skupiny** (vhodné na kurzech tmelení, TB, vzdělávacích kurzech; min.délka trvání 1 den a velikost skupiny omezena tak, aby bylo možné sledovat projevy jednotlivců ve skupině, ne 30!); **kritéria** např. silné a slabé stránky skupiny, složení skupiny – role a dominance, styl práce skupiny, potenciál a rizika skupiny, doporučení k další práci nebo rozvoji
- hodnocení **jednotlivců** (vhodné na akce typu assessment centrum a TB; min.délka trvání 1 den a max 15 osob; hodnocení podle předem definovaných kompetencí vzhledem k cíli akce; volný popis osobnosti; závisí na zkušenostech a znalostech pozorovatele)

Metody hodnocení - evaluace TB programu

○ KDY hodnotit?

- **Průběžné hodnocení** (u hodnocení skupiny a jednotlivců, průběžně také můžeme hodnotit naplňování cílů a programu; dotazník, pozorovací archy nebo rozhovor)
- **Závěrečné hodnocení** (nejčastěji skupinová diskuze, dotazníky nebo rozhovor)
- **Hodnocení s odstupem** (po dvou týdnech či měsíci – dotazník nebo kontrolní setkání skupiny; nejčastěji pokud hodnotíme efekt programu pro skupinu)

○ pokud chceme akci hodnotit, je dobré **hodnocení specifikovat pomocí otázek:**

- Co chceme hodnotit?
- Co je cílem hodnocení?
- Jak budeme s hodnocením pracovat?
- Jaká jsou kritéria hodnocení?
- Lze na této akci zjistit to, co chceme hodnotit? (dostatek času, velikost skupiny při daném počtu pozorovatelů, atd.)
- Jak budeme sbírat data?
- Jak budeme zpracovávat data?
- Kolik času chceme vložit do závěrečného hodnocení?
- Jak budeme hodnocení prezentovat účastníkům?
- Chceme hodnocení opakovat?

Metody hodnocení - evaluace TB programu

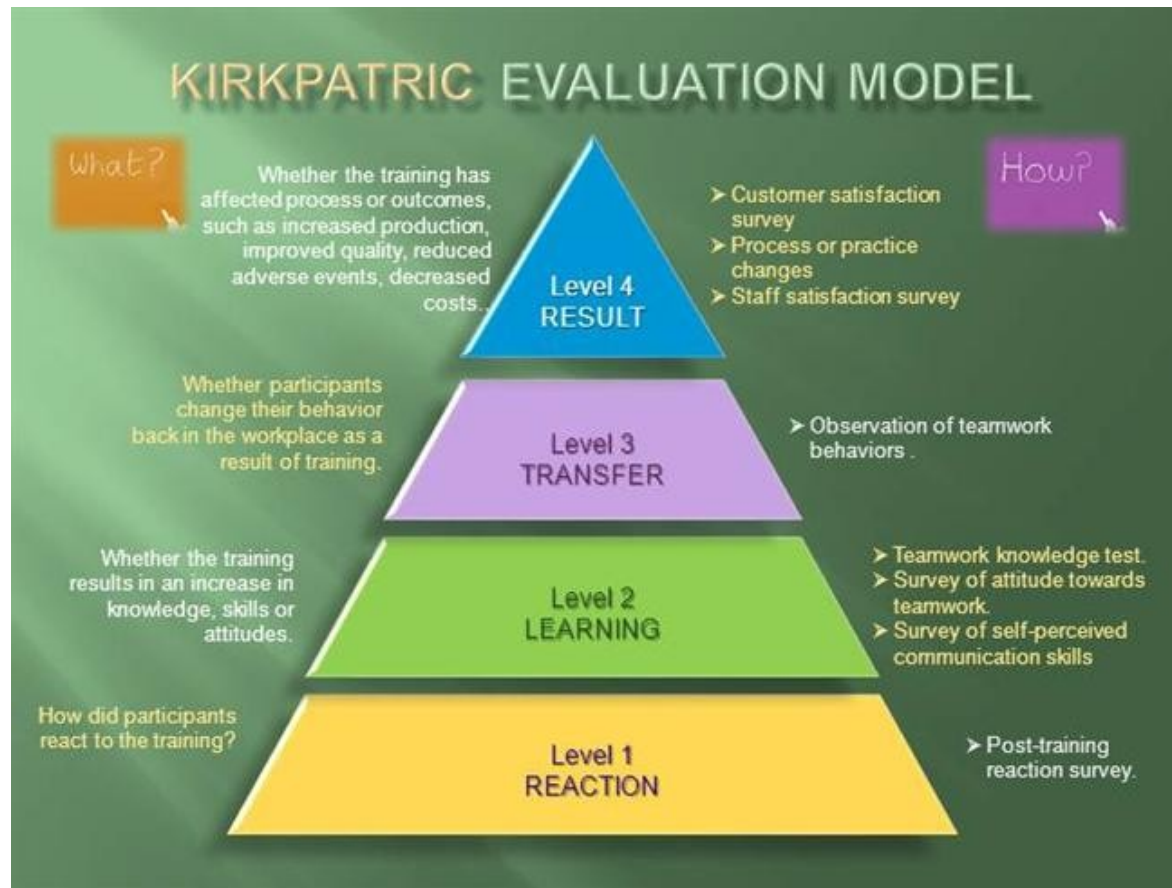
○ Kirkpatrickův model (Armstrong, 1999)

1. **Reakce** – pozornost se obrací na účastníky, jak reagují na vzdělávání, zkoumá se jejich spokojenost; je důležité vědět, CO chceme zjistit; formulář pro kvantifikaci odpovědí; zajištění upřímných a pravdivých odpovědí; prostor pro připomínky účastníků
2. **Hodnocení poznatků** – snaha zjistit, do jaké míry došlo ke splnění cílů kurzu/programu, kolik znalostí a dovedností si účastníci díky kurzu/programu osvojili
3. **Hodnocení chování** – snaha zhodnotit, jak se po návratu ze vzdělávání změnilo chování zaměstnanců / členů týmu; jak uplatňují nabyté znalosti a dovednosti při výkonu práce
4. **Hodnocení výsledků** – cílem je určit hodnotu programu vzdělávání; jak přispěl ke zvýšení výkonu? (ve firmě/týmu..)



Level 1 Level 2 Level 3 Level 4
Reaction Learning Behavior Results

Metody hodnocení - evaluace TB programu



Metody hodnocení - evaluace TB programu

○ Hodnocení dle autorství a časového horizontu (Hroník, 2007)

AUTORSTVÍ:

- **subjektivní** (hodnotí sám účastník)
- **objektivní** (hodnotí pozorovatel)

ČASOVÝ HORIZONT:

- **krátkodobý** - hodnocení spokojenosti, dopis sobě a lektorovi; test/re-test, případové studie
- **dlouhodobý** - autofeedback, rozvojový plán, zpětná vazba (sebehodnocení); hodnocení nadřízeným, zpětná vazba



Metody hodnocení - evaluace TB programu

○ dotazník – **celkové zhodnocení a hodnocení splnění cíle kurzu**

- Znali účastníci cíl akce dopředu?
- Měli účastníci dostatek informací?
- Jak byli účastníci spokojeni se zázemím, ubytováním a stravou?
- Jak se účastníkům líbilo prostředí?
- Co se účastníkům na akci líbilo?
- Co bylo na akci navíc?
- Co by účastníci uvítali na další podobné akci?
- Jak účastníci hodnotí přiměřenost akce – délku, náročnost, program, místo?
- Co si nejvíce pamatují z celé akce?

○ dotazník - **transfer z kurzu do pracovního života**, formulář s přesně definovanými okruhy, otázkami

- Na pracovišti se zlepšila pracovní atmosféra.
- Absolvování programu vedlo k lepší vzájemné spolupráci na pracovišti.
- Mám lepší přehled o práci ostatních, více spolu komunikujeme.
- Dokážu lépe chápat chování svých kolegů i důvody tohoto chování.
- Lépe poznám, co si moji kolegové myslí a prožívají, lépe vnímám jejich potřeby.
- Lépe zpracovávám připomínky svých kolegů vůči mé osobě a práci.
- Kurz považuji za přínosný pro práci v týmu.
- Kurz považuji za přínosný pro rozvoj vztahů na pracovišti.
- Kurz považuji za přínosný pro svůj osobní rozvoj.

Použitá literatura

- Armstrong, M. (1999). *Personální management*. Praha: Grada
- Hroník, F. (2007) *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada
- Mohauptová, E. (2005). *Teambuilding. Cesta k efektivní spolupráci*. Praha: Portál
- Payne, V. (2007). *Teambuilding workshop*. Trénink týmových dovedností. Brno: Computer Press