Evaluace v informačním vzdělávání

Předmět Informační vzdělávání

Jaké otázky evaluace řeší?

?

Jaké otázky si evaluace klade?

- *Co se stalo?*
- *Jak se to stalo?*
- *Proč se to stalo?*
- *Bylo dosaženo cíle?*
- *Jak je cíl kvalitní?*

Vymezení problematiky

EVALUACE = proces **systematického SHROMAŽĎOVÁNÍ informací, jejich ANALÝZY podle určitých kritérií A INTERPRETACE informací za účelem dalšího rozhodování**

Výstup: analyzovaná a interpretovaná data

Znaky:

— systematická, tzn. mít explicitně vymezenou oblast a strukturu
— provedena správně metodicky i metodologicky
— prováděna pravidelně
— řízena podle předem stanovených kritérií
— použitelná pro rozhodování a další plánování

Terminologie: evaluace / hodnocení / autoevaluace /sebeevaluace /vlastní hodnocení ….

Hodnocení

Termín se užívá v kontextech běžné edukační praxe, např. hovoří se o hodnocení žáků, práce učitelů, hodnocení ředitele apod., tam je užíván jako synonymum evaluace

- neplánované, necílené, nahodilé posouzení či kritika
- prováděno bez přípravy
- kritéria nejsou vymezena
- není konzistentní s cíli
- analýza dat je nepromyšlená

Typy školního hodnocení

Dělení na sumativní a formativní vychází z:

	sumativní	formativní
načasování	na konci, zaměřeno na **výsledek**	v průběhu, zaměřeno na **proces**
typ konečného adresáta	**rodiče, učitelé škola**, na kterou se žák hlásí **vzdělávací politika**	primárně **žák**
účel, kterému daný typ slouží	**zhodnotit, zda** žáci vědí či rozumějí	**pomoci žákům, identifikovat jejich vzdělávací potřeby** a přizpůsobit jim výuku s cílem **vylepšit jejich učební výsledky**

Sebehodnocení / sebeevaluace

Sebehodnocení

- neplánované a necílené nahodilé hodnocení každodenní praxe, které provádí každý jedinec bez dlouhodobější přípravy

Sebeevaluace

- zhodnocení sama sebe účastníkem vzdělávací aktivity
- výsledkem je **subjektivní posouzení úrovně dosažení stanovených cílů** vzdělávací aktivity

Výsledky sebeevaluace se využívají:

- **k nastavení vzdělávacích cílů** (před vstupem do vzdělávání)
- **k posouzení stupně splnění stanovených cílů** a sledování průběhu jejich naplňování
- **k specifikaci** oblastí s dobrými/špatnými výsledky
- jako podklad pro **ověření účinnosti vzdělávací aktivity** a vyhodnocení dosažených zlepšení

Sebeevaluace organizace

- **systematické vyhodnocování dosažených cílů** dle předem stanovených kritérií, prováděné pracovníky organizace
- nezbytná součást seberegulačního mechanismu vlastní práce organizace
- poskytuje zpětnou vazbu o kvalitě a úrovni dosažených cílů vzhledem k plánovaným cílům
- proces, který **organizaci umožňuje reflektovat svoji práci**, a tedy i lépe stanovovat vlastní cíle a volit prostředky k jejich naplnění

Funkce hodnocení

- Motivační
- Informativní
- Formativní
- Diagnostická
- Výchovná
- Regulativní
- Prognostická
- Diferenciační

Diagnostika a evaluace výsledků vzdělávání

CÍLE diagnostiky a evaluace:

- Odhalovat efektivitu výuky
- Zjišťovat příčiny dosažených výsledků vzdělávání
- Srovnávat dosaženou úroveň kompetencí studujících se stanovenými edukačními cíli
- Pro lektora - zpětná vazba efektivity JEHO výuky
- Navrhovat další vzdělávací postup
- Stanovit vzdělávací prognózy výuky/studenta

Sebehodnocení v edukační praxi

- Sebehodnocení jednou ze strategií vzdělávání

  k naplnění požadavků na komplexní rozvoj osobnosti učícího se jedince

  - Rozvoj silných stránek a reálné sebereflexe

- Výchovný prostředek neformálního charakteru

- Zaměřené na průběh i výsledek práce

Funkce sebehodnocení

- **Informativní**
  - Učící se jedinec si plně uvědomuje proces svého učení a výsledky
  - Zpětná vazba pro lektora
- **Diagnostická**
  - lektor diagnostikuje studentovo sebevědomí, učební styl, stanovuje příčiny studentova úspěchu či neúspěchu…; lektor vybírá vhodné metody a postupy vyučování, individualizuje výuku
- **Kontrolní**
  - Kontrola plnění cíle, zpětná vazba lektorovi
- **Formativní (výchovná)**
  - Formuje pozitivní vlastnosti žáka/učícího se jedince, postoje, impulz k dalšímu poznávání, sebepojetí, sebekontrola

Sebehodnocení je závislé především na kognitivním vývoji jedince (schopnost provádět vyšší úrovně myšlenkových operací) a na jeho sociální vyzrálosti

Formativní hodnocení a **sebehodnocení** (např. ve formálním vzdělávání)

VÝHODY

- Žák chápe své aktuální kompetence
- Hledá příčiny, vyvozuje důsledky jednání
- Vnitřně motivován pro vlastní jednání, výkon
- Analyzuje, navrhuje opatření
- Pracuje s chybou – chyba jako výzva!
- Poznává své osobní hodnoty
- Odpovědnost za své učení
- Rozvíjí komunikační schopnosti
- Eliminace kázeňských problémů, pozitivní sociální klima ve třídě

ÚSKALÍ

- Nerealističnost sebehodnocení žáka (přílišná sebekritika / absence sebekritiky)
- Vliv rodinného prostředí
- Práce s chybou – náročnější, nesmí docházet k fixaci chyby

Výsledky edukačního procesu

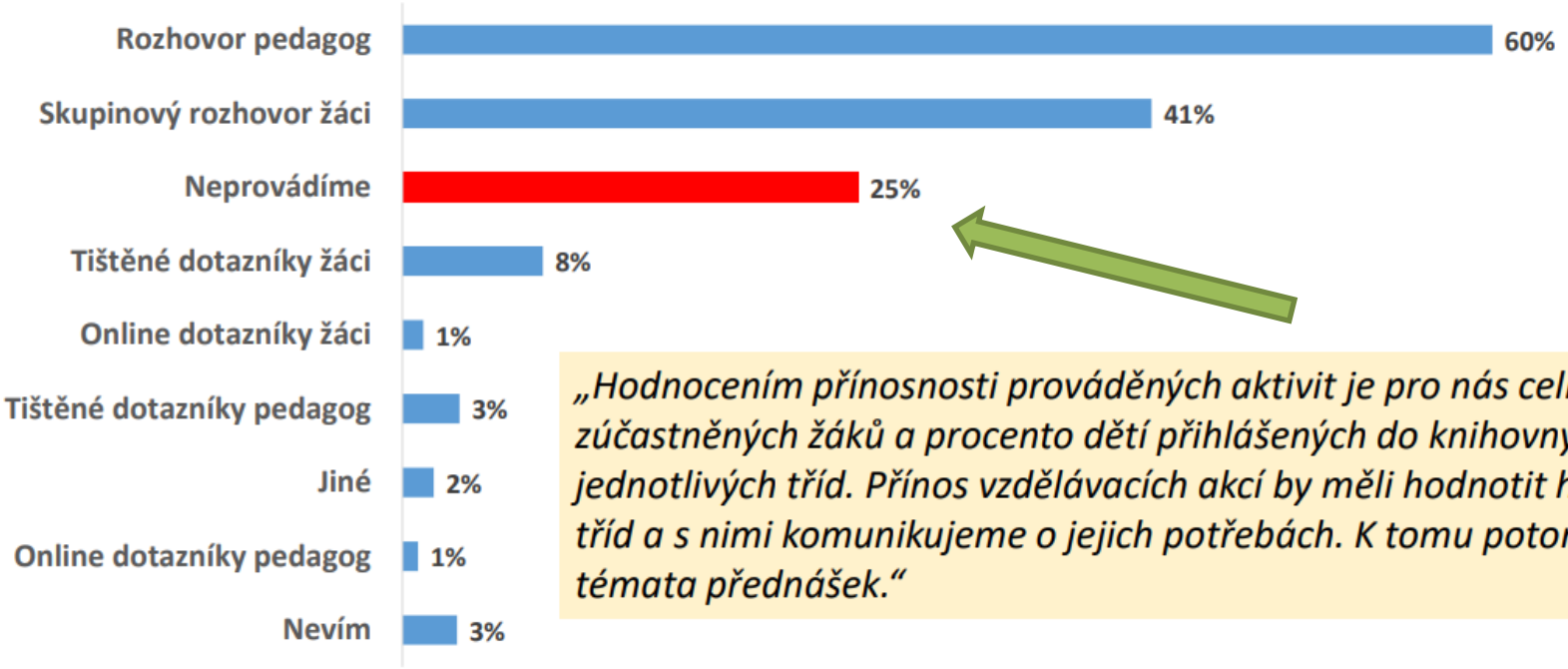
1. **Vědomosti**
   - pamětně osvojená fakta; vzájemné vztahy, míra zobecnění a soustavy faktů
   - pojmy, poučky, zákony, definice
2. **Dovednosti**
   - učením získaná způsobilost k výkonu určité činnosti nebo k řešení úkolů a problémů
3. **Postoje**
   - vztah člověka ke společnosti, přírodě, k sobě
4. **Kompetence**
   - souhrn … výše uvedeného + „vnitřní integraci a propojení“ výše uvedeného ve funkčním použití k řešení situace

Průzkum NK ČR + SKIP, 2019

Spolupráce knihoven a škol ve vzdělávání

Formy vyhodnocování vzdělávacích akcí pro školy

Jakou formou vyhodnocuje vaše knihovna průběh a efektivitu vzdělávacích aktivit se školou (školami)?



„Hodnocením přínosnosti prováděných aktivit je pro nás celkový počet zúčastněných žáků a procento dětí přihlášených do knihovny z jednotlivých tříd. Přínos vzdělávacích akcí by měli hodnotit hlavně učitelé tříd a s nimi komunikujeme o jejich potřebách. K tomu potom směřujeme témata přednášek.“

Průzkum NK ČR + SKIP, 2019

Spolupráce knihoven a škol ve vzdělávání

Na co se soustředit

1. **Zlepšit, rozšířit, zkvalitnit nabídku akcí pro školy**
   - **Rozšířit aktivity na různé typy škol – ZŠ 2. stupeň, gymnasia, SOŠ, SOU – příležitost pro větší a velká města**
   - **Témata akcí více propojit s RVP**
   - **Podporovat nové formy výuky – učení ve dvojicích, kritické myšlení, metoda převrácené třídy**
   - **Provádět hodnocení, zjišťovat zpětnou vazbu, evaluovat akce pro školy**
2. **Lépe a systematicky komunikovat se školami – vazba na RVP**
3. **Spolupráce knihoven, sdílení zkušeností, příklady dobré praxe**
4. **Zlepšit prostorové a technické vybavení knihovny**
5. **Zlepšit personální zajištění – počet pracovníků, vhodná kombinace vzdělání, motivace**

Evaluace v neformálním vzdělávání

Několik rovin:

— vyhodnocení **posunu v úrovni kompetencí účastníků** (i sebeevaluace) a celkové úspěšnosti dosažení cílů vzdělávací akce;

— vyhodnocení **obsahu** (vhodnost konkrétních cílů, výběr a struktura metod) a realizace (školitelé, organizační stránka atd.) vzdělávací akce **z pohledu účastníků**;

— vyhodnocení **obsahu** (hlavní cíl a naplnění potřeb organizace, konkrétní cíle, cílová skupina a profil účastníka, formy a metody, atd.) **a realizace** (proces realizace, organizační a technické zabezpečení – místo konání, didaktická technika, atd., ekonomická náročnost, komunikace v týmu i s účastníky, propagace…) vzdělávací akce **z hlediska školitelů a zadavatele**;

— zhodnocení dalších aspektů vzdělávací akce školitele i účastníky dle potřeby

Metody / postupy evaluace v neformálním vzdělávání

VHODNÉ postupy, vždy s ohledem na to, co jako lektoři hodnotíme v rozvoji účastníků vzdělávání

Typy: pozorování, rozhovory, dotazníková šetření, rozbory dokumentace, testování…

Příklady:

- **Znalosti** – znalostní test, ústní dotazování, písemná práce
- **Dovednosti** – praktické předvedení (např. vytvoření určitého výstupu skupinové či individuální práce), praktické předvedení s komentářem, simulace, sebeevaluační dotazník
- **Měkké kompetence** – simulace/hraní rolí + pozorování, videozáznam, sebeevaluační dotazník

Metody / postupy evaluace v neformálním vzdělávání

Poznámky k úvahám:

- Jak znalosti, tak měkké kompetence lze zpravidla též zhodnotit jako součást evaluace dovedností
- Při tvorbě výstupů prokazujících dovednosti a jejich prezentaci se uplatňují jak znalosti (např. terminologie), tak měkké kompetence (k efektivní komunikaci, ke spolupráci, k plánování a organizaci práce atd.)

ABBBA – komplexní přístup k hodnocení vzdělávací akce

Hodnoticí metoda ABBBA (někdy též ABBA) je složena z těchto částí:

A Před začátkem vzdělávací akce / vzdělávacího programu

Vstupní vyhodnocení realizované před zahájením vzdělávací akce je zaměřeno na získání potřebných základních údajů o účastnících včetně zjištění podstatnějších rozdílů v jejich obecné vědomostní úrovni a eventuálních dispozic k učení včetně základní studijní motivace.

B Na začátku vzdělávací akce / vzdělávacího programu

Vyhodnocení realizované při zahájení vzdělávací akce je zaměřeno na vědomostní úroveň účastníků vzhledem k tematice kurzu. Zároveň je zaměřeno na zjištění očekávání účastníků.

B Během vzdělávací akce / vzdělávacího programu

Vyhodnocení realizované v průběhu vzdělávací akce je zaměřeno na poskytování zpětné vazby účastníkům i školiteli, na „*ohodnocení*" studijního úsilí.

B Na konci vzdělávací akce / vzdělávacího programu

Vyhodnocení realizované na konci vzdělávací akce je zaměřeno na celkovou evaluaci vzdělávací akce.

A Po vzdělávací akci / vzdělávacím programu

Vyhodnocení realizované po vzdělávací akci je zaměřeno na získání údajů o tom, kolik vědomostí a dovedností v účastnících zůstalo a v jaké míře je uplatňují ve své každodenní praxi.

A Před vzdělávací akcí

Vstupní vyhodnocení realizované před zahájením vzdělávací akce

Zjištění úrovně kompetence SUK – skutečná úroveň kompetence a PUK – požadovaná úroveň kompetence

Znalostní test

Dotazník – očekávání a motivace účastníků ohledně vzdělávacího programu

B Na začátku vzdělávací akce

Znalostní test

Sebehodnoticí osa

Očekávání – zjišťování očekávání od studentů na začátku vzdělávací akce a jejich vyhodnocení

B Během vzdělávací akce

Hodnoticí elipsy (zhodnocení naučeného)

Sebehodnoticí osa

Znalostní test

Hodnoticí kruh

B Na konci vzdělávací akce

Evaluační strom

Výstupní znalostní testy
Sehodnoticí osa

Vyhodnocení očekávání
Hodnoticí kruh

Diskuze (pozitivní zhodnocení programu)

Osobní kompetenční portfolio

Evaluační dotazník

Zjištění úrovně kompetence pro pracovníka po vzdělávací akci

A Po vzdělávací akci

(Sebe)evaluační dotazník zaměřený na přínos pro praxi – účastník, organizace

Osobní kompetenční portfolio

Rozhodnutí o změnách

Příklad evaluace odborných kompetencí obecných (čtyřstupňová 0-3)

Všeobecný model

0	Nulová úroveň	nemá žádné znalosti ani dovednosti v dané oblasti.
1	Podprůměrná úroveň	má obecné povědomí o dané oblasti/oboru nebo pouze dílčí praktické dovednosti získané praxí.
2	Průměrná úroveň	postačující k dobrému pracovnímu výkonu, má průměrné teoretické znalosti a specializované praktické dovednosti.
3	Optimální úroveň	pdpovídá zkušenému pracovníkovi, má velmi dobré teoretické znalosti oboru a vysoce specializované praktické dovednosti.

Příklad kompetence: Počítačová způsobilost

0	Žádné znalosti ani dovednosti v dané oblasti
1	Ovládá základní funkce počítače (ovládání jednoduchých programů – pokladna, příjem zboží na sklad, apod.).
2	Ovládá programy pro běžné kancelářské práce (zejména texty, tabulky, elektronická pošta, internet) a manipulaci se soubory (vyhledávání, kopírování, ukládání, přesun, mazání).
3	Ovládá pokročilejší ovládání počítače (databáze, převody mezi kancelářskými aplikacemi, řešení jednodušších problémů), používá nové aplikace, uvědomuje si analogie ve funkcích a způsobu ovládání různých aplikací a využívá funkcí jednotlivých aplikací (vzorce, formátování, grafická animace).

Evaluace měkkých kompetencí (šestistupňový model, úroveň 0-5)

Model využíván především pro měkké kompetence a odborné kompetence specifické. Každá měkká kompetence je popsána prostřednictvím sady přímo pro ni vytvořených deskriptorů – vzorů chování vykonavatele jednotky práce
Nejnižší úrovně kompetence vyjadřují nízké nebo žádné požadavky na zvládání dané kompetence, nejvyšší úrovně vyjadřují vysoké požadavky na zvládnutí kompetence.

Všeobecný model

0	Nulová úroveň	nemá žádné znalosti ani dovednosti v dané oblasti.
1	Výrazně podprůměrná úroveň	má obecné povědomí o dané oblasti/oboru nebo pouze dílčí praktické dovednosti získané praxí.
2	Podprůměrná úroveň	má základní znalosti dané oblasti/oboru, některé tyto dílčí znalosti dokáže aplikovat v praxi.
3	Průměrná úroveň	postačující k dobrému pracovnímu výkonu, má průměrné teoretické znalosti a specializované praktické dovednosti.
4	Optimální úroveň	odpovídá zkušenému pracovníkovi, má velmi dobré teoretické znalosti oboru a vysoce specializované praktické dovednosti.
5	Expertní úroveň	má rozsáhlé teoretické znalosti oboru a jejich aplikace v praxi, expertní znalosti, které ovlivňují trendy v daném oboru.

360° zpětná vazba

Systém 360° zpětné vazby rozvoje rozvoj klíčových kompetencí poskytuje např. nadřízenému informace o pracovním výkonu a pracovním chování hodnocených pracovníků, o splnění stanovených cílů v informačním vzdělávání, o silných a slabých stránkách např. knihovníků (a to i v oblasti vedení lidí).
360° zpětná vazba poskytuje hodnocenému jedinci komplexní zpětnou vazbu – např. knihovníkovi informace o zpětné vazbě od nadřízeného, kolegů, žáků ad.

	nadřízený	kolega	kolega	kolega	podřízený	ostatní
Efektivní komunikace a prezentace	×	×	×	×	×	×
Kooperace (spolupráce)	×	×	×		×	
Plánování a organizace práce	×	×		×	×	
Vedení lidí (leadership)	×		×		×	
Získávání ostatních	×				×	×
Počítačová způsobilost	×		×	×	×	
Vyhledávání a zajištění finančních zdrojů (fundraising)	×				×	
Strategické řízení	×		×		×	
Projektové řízení	×		×		×	
Marketing, PR	×		×	×	×	×

Evaluace vzdělávacího programu
DOTAZNÍKOVÉ šetření

- Jedna z nejčastějších metod sběru dat
- Relativně nízká časová a finanční náročnost
- Umožňuje opakované použití
- Zajišťuje určitou míru anonymity

- Hodí se pro sebeevaluaci a evaluaci, ale NE pro všechny oblasti
- Výhoda: lze je provést opakovaně a snadno porovnat výsledky (např. před zahájením a po skončení vzdělávací akce)
- Stanovaní **cíle dotazníkového šetření** = první krok
- Význam důsledné **specifikace cíle - především vytvoření hypotéz**, které lze prostřednictvím dotazníkového šetření ověřit

Příklady témat/zaměření dotazníkového šetření

- Neformální vzdělávání v knihovně: získání základních informací, charakterizujících stav názorů, představ, chování a zájmů dětí v našem městě, tj. životního stylu a volnočasových aktivit; jinými slovy – o jaké volnočasové aktivity se zajímají naši potenciální klienti
- Spokojenost zaměstnanců: získání názorů, které se bezprostředně dotýkají knihovny jako pracoviště, například získání názorů na spokojenost pracovníků s pracovními podmínkami.

Okruhy otázek dotazníkového šetření

- Tvoříme je dle cíle dotazníkového šetření
- Pomáhají lépe formulovat otázky

- **Příklady okruhů otázek (cílem dotazníku je zjištění zájmu obyvatel o vzdělávání v knihovně):**
- — informovanost uživatelů knihovny (děti, rodiče, mládež a veřejnost včetně různých institucí a podnikatelů),
- — zájmy uživatelů a možné modely zájmů a chování,
- — spokojenost uživatelů s činností organizace,
- — obecné náměty uživatelů a občanů pro činnost organizace,
- — nabídka dalších akcí pro uživatele i občany,
- — chování a zájmy potenciálních uživatelů

Tvorba otázek

Vytvoření dobrých otázek = předpoklad pro kvalitní výstupy dotazníkového šetření

Charakter otázek:

- otázky srozumitelné a uzpůsobené cílovým skupinám
- Formulované jednoznačně
- Nebudí negativní dojmy
- Formulovány atraktivně, aby vzbudily zájem a ochotu na ně odpovídat
- Nemají mít charakter testu, např. „Znáte následující zkratky? 1. NIDM, 2. NICM, 3. NPI, 4… „

Dotazník by měl mít přiměřené množství otázek, abychom získali maximum informací a aby na dané množství otázek respondenti odpověděli

Typy otázek – A) uzavřené otázky

- Takové otázky, kdy si respondenti musí vybrat odpověď z nabídnutých variant
- Navrhované odpovědi musí být logicky a věcně uspořádané
- Příklad špatně položené otázky: „Jakou úroveň měla akce?“
- Příklad vhodněji položené otázky:

  „Jakou úroveň měla akce po stránce programové?“

  „Byl jste spokojen s úrovní programu?“

Typy otázek

Otevřené otázky

- Takové otázky, kdy respondent sám formuluje svůj názor a nemá od nás nabídku či možnosti odpovědí
- Tyto otázky se obtížně vyhodnocují.
- Často dochází k chybám při kategorizaci nejrůznějších odpovědí do určitých typů
- **Příklad:** Co děláš nejraději ve svém volném čase během pracovního týdne? Napiš:

Škálování u otázek

- A B C D E F
- rozhodně ano spíše ano spíše ne rozhodně ne
- Často Někdy – méně často Zřídka Vůbec
- Denně nebo téměř denně Několikrát týdně (nebo např. 2x–3x týdně) Alespoň 1x týdně Alespoň 1x za čtrnáct dní Méně často Vůbec / Nikdy
- Rozhodně kvalitní Spíše kvalitní Spíše nekvalitní Rozhodně nekvalitní
- Velmi dobrý Spíše dobrý Spíše vyhovující Rozhodně nevyhovující
- významný + + převažují nad - - převažují nad + zásadní –
- Zcela dosaženo Podstatný pokrok Určitý pokrok Dosud nezahájeno

Posuzovací škály

- Posuzovací škála je nástroj, který umožňuje zjišťovat míru vlastnosti nebo intenzitu jevu, který zkoumáme. Posuzovací škály mívají zpravidla 2 (ano – ne) až 9 stupňů

Příklady:

A	B	C	D	E	F
rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne		
Často	Někdy – méně často	Zřídka	Vůbec		
Denně nebo téměř denně	Několikrát týdně (nebo např. 2x–3x týdně)	Alespoň 1x týdně	Alespoň 1x za čtrnáct dní	Méně často	Vůbec / Nikdy
Rozhodně kvalitní	Spíše kvalitní	Spíše nekvalitní	Rozhodně nekvalitní		
Velmi dobrý	Spíše dobrý	Spíše vyhovující	Rozhodně nevyhovující		
významný +	+ převažují nad -	- převažují nad +	zásadní -		
Zcela dosaženo	Podstatný pokrok	Určitý pokrok	Dosud nezahájeno		

Poznámky:
Řádek 1: Tato škála a její ekvivalenty jsou nejpoužívanější. Otázku je nutné formulovat tak, aby se dalo tímto způsobem odpovídat. Obvykle se doplňuje možnost „*Nevím, nedokážu posoudit*".
Řádek 2: Zde je potřeba podle situace doplnit konkrétní časový úsek – dle typu otázky/činnosti. Např. : často (denně nebo téměř denně), alespoň 1x týdně, alespoň 1x měsíčně, méně často nebo vůbec. Jinak si termíny „*často*", „*zřídka*" atd. budou respondenti vykládat různě.
Řádek 3: Zde je třeba více konkretizovat podle položené otázky.

Typy otázek

Polootevřené otázky

- uzavřené otázky s možností formulovat jinou odpověď, nežli jsou nabízené
- Příklad: Jsi členem sdružení, organizace:

		Ano	Ne	
i.	Junák	1	2	
ii.	Sokol	1	2	
iii.	Pionýr	1	2	
iv.	...		1	2
v.	...		1	2

Filtrované otázky

- Otázky, na které respondenti odpovídají na základě své předchozí odpovědi.
- Příklad: Otázka 1: Jste spokojen s úrovní akcí? (ano – ne)
- Filtrovaná otázka: Jste-li nespokojen s úrovní akcí, napište důvody vaší nespokojenosti.

Typy otázek

Baterie otázek

- V současné době velmi používaný způsob dotazování
- Na každém řádku jedna otázka a odpověď, např:

Uveď prosím, zdali následující věci považuješ za důležité:

1 – rozhodně ano, 2 – spíše ano, 3 – spíše ne, 4 – rozhodně ne, 5 – nevím, nedokážu posoudit

		1	2	3	4	5
a.	mít hodně peněz					
b.	nosit značkové oblečení/to, co je v módě					
c.	věřit v boha					
d.	být dobrý/dobrá ve sportu					
e.	chránit přírodu					
f.	dobře se učit ve škole					
g.	být hezký/hezká					
h.	chovat se slušně					
i.	pomáhat druhým					
j.	být slavný					
k.	mít partnera/ku, s někým chodit					

Nejčastější chyby při formulování otázek do dotazníku

Otázka	Chyba
Jste šťasten v práci a manželství?	Dvojitá otázka
Vaše vlasy jsou žluté, purpurové, zelené nebo modré?	Zjišťuje všechno najednou
Chodíte často tančit?	Mlhavá otázka
Co si myslíte o Středním východě?	Všeobjímající otázka
Zdá se vám, že váš manžel má sebeaktualizovanou autonomní strukturu osobnosti?	Otázka v žargonu
Jaký druh vzdělání byste chtěl/a, aby mělo vaše dítě?	Hypotetická otázka
Proč jste šťastný jako voják základní služby?	Zavádějící otázka
Myslíte si, že vaše rodiče potěšila výstavba nové školy?	Otázka na názor někoho jiného

Tvorba dotazníku – zásady

Na začátku: uvést úvodní informace a instrukce pro respondenta

- Cílem je respondenta motivovat k vyplnění dotazníku
- Zároveň uvést, jakým způsobem bude nakládáno s daty (výzkumný účel, zlepšení produktu…) a ujištění o anonymitě dat

Otázky na začátku dotazníku:

- jednoduché, srozumitelné otázky, mají potenciál dotazovaného zaujmout

Otázky na konci dotazníku:

- týkající se demografických údajů o respondentovi – pohlaví, věk, škola… –. Je třeba dobře zvážit jejich výběr a zařadit pouze ty, které pro nás budou mít významnou informační hodnotu, aby jejich počet respondenta nenudil, neznechutil

Důležité: grafická úprava dotazníku - aby „lákal k vyplnění“

- Na první pohled čitelný, přehledný
- Je jasné, kde a jak se označují odpovědi, na psané odpovědi je dostatek místa.

Výhody a nevýhody písemné a ústní evaluace v lekcích IG

Pro žáka/učícího se jedince?
Pro lektora?

Evaluace v portfoliu

Donedávna „alternativní“ přístup k hodnocení

Např. **osobní kompetenční portfolio**:

- Osobní údaje
- Přehled výstupů = seznam absolvovaných vzdělávacích akcí, a z každé z nich kompetenční profil, který popisuje úroveň rozvoje klíčových kompetencí

Např. **osobní portfolio žáka / učitele / aktivního dospělého…**

- Přehled množství shromážděných výstupů jednoho jedince
- Na základě produktů a dalších záznamů (výrobky, exponáty, písemné práce, pracovní listy, umělecká díla, poznámky k aktivitám…)

Evaluační testy

Standardizované

- Vytvořené skupinou odborníků
- Validní, reliabilní,…
- Pevná kritéria pro hodnocení
- Použití pro srovnání výsledků jednotlivých institucí ve vzdělávání (i neformálním)

Nestandardizované

- Častější v edukační praxi
- Tvoří je lektor sám
- Cíl: diagnostika vědomostí ve třídě
- Rychlé, objektivní zjištění
- Hodnoceny body (známkou)

Hlediska hodnocení

Hodnocení podle subjektu

- **Heteronomní**
  - Hodnocený = žák/účastník posuzován zvnějšku (lektorem)
- **Autonomní**
  - Vnitřní – hodnocený se posuzuje sám
    - Sebereflexe lektora, portfolio žáka/účastníka – hodnotí své pokroky v daných kompetencích informační gramotnosti (měsíc, čtvrtletí …)

Hodnocení podle vztahové normy

- **Sociálně-vztahové**
  - Porovnáváme výsledky jednoho studujícího s výsledky (výkony) ostatních
- **Individuálně-vztahové**
  - Porovnáváme výsledky u jedince v průběhu času

AKTIVITA

1. Vyberte konkrétní cílovou skupinu (žáci a studenti různého věku, dospělí neformálně, firemní prostředí nezaměstnaní, sociálně vyloučená komunita, senioři…)

2. Navrhněte (obecně, rámcově) kurz informačního vzdělávání v délce 4 lekcí na konkrétní témata spadající do rozvoje informační/funkční gramotnosti

3. Navrhněte, jaké konkrétní„produkty“ by mohlo obsahovat portfolio účastníků kurzu s ohledem na téma (témata) i cílovou skupinu

Z historie hodnocení

- Tzv. lokace
- Tělesné tresty
- Symboly – oslí uši
- Knihy cti / černé knihy

Hodnocení slovní / známkové /kodifikace hodnocení

- Hodnocení slovní – do 16. století
- Hodnocení známkami – třídicí funkce
- Kodifikace školního hodnocení – Felbigerův *Školní řád* (1774)
- Uzákonění veřejné zkoušky, vysvědčení na konci docházky – *Kniha metodní* (1775)

- Počátek 20. století – kritika hodnocení prostřednictvím známek!

Jak přistupovat k evaluaci

Jaké otázky bych si měl jako lektor předem klást, aby moje hodnocení bylo efektivní?

Jak přistupovat k hodnocení v informačním vzdělávání

- Mám konkrétně stanovená kritéria hodnocení?
- Znají moji žáci/studenti mé požadavky?
- Používám různé formy hodnocení?
- Používám hodnocení k různým účelům?
- Je moje hodnocení komplexní (sleduje různé stránky rozvoje osobnosti, postihuje všechny druhy cílů)?
- Hodnotím a poskytuji zpětnou vazbu dostatečně a konstruktivně?
- Pomáhám dostatečně, aby se žáci/studující připravili na činnosti, které hodnotím?
- Jsou moje kritéria a formy hodnocení přiměřené možnostem účastníků?
- Rozvíjím u žáků/studujících dovednost sebehodnocení?
- Jsem v hodnocení objektivní?

AKTIVITA

Téma: seberozvoj studentů/účastníků informačního vzdělávání v konkrétním tématu IG

- 1. Jaké konkrétní učební činnosti nebo aktivity byste zvolili jako úlohu **pro nemotivovaného/nespolupracujícího** žáka ve výuce IG (lekci IG), abyste ho motivovali k dalšímu učení?

- 2. Jaké konkrétní učební činnosti nebo aktivity byste zvolili jako úlohu **pro motivovaného/spolupracujícího** žáka ve výuce IG (lekci IG), abyste ho motivovali k dalšímu učení?

Zdroje - výběr

- KOLÁŘ, Zdeněk a Renata ŠIKULOVÁ. *Hodnocení žáků*. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2009. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2834-6.

- PASCH, Marvin. *Od vzdělávacího programu k vyučovací hodině*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-054-2.

- VÚP Praha. *Čtyřstupňová škála pro hodnocení klíčových kompetencí žáků*. Metodický portál: Články [online], [cit. 2016-10-05]. Dostupné z: http://clanky.rvp.cz/clanek/.html.

- ZORMANOVÁ, L. *Obecná didaktika. Praha*: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-4590-9.