

# 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

# 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

# Diagnostika a evaluace výsledků vzdělávání

- nedílná součást lektorské činnosti
- náročná, společensky zodpovědná činnost

## **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
- Výchovní 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

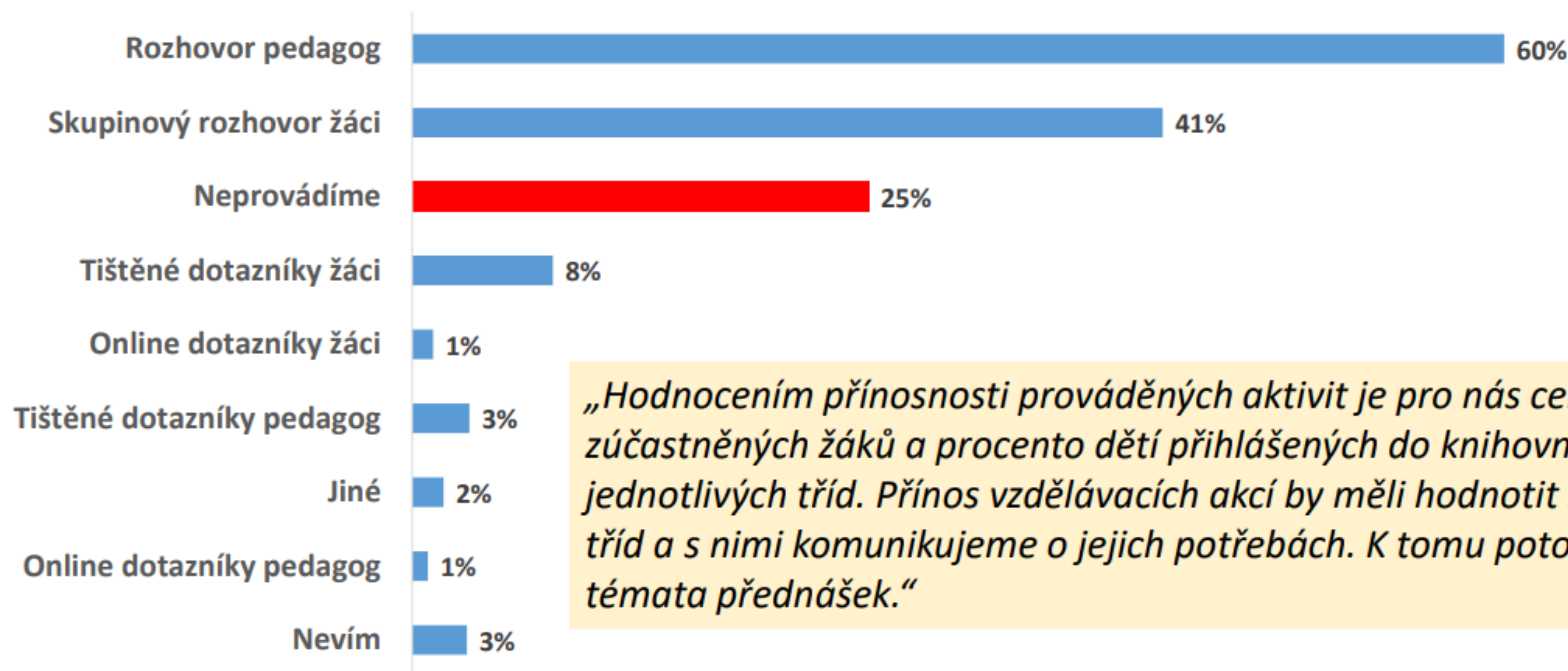
## 4. Kompetence

- souhrn ... výše uvedeného + „vnitřní integraci a propojení“ výše uvedeného ve funkčním použití k řešení situace

# Průzkum NK, SKIP 2019

## 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, SKIP 2019

## 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, rozборы 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 programem**

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**

Výstupní znalostní testy

Sebehodnoticí osa

Diskuze (pozitivní zhodnocení programu)

Evaluační dotazník

Zjištění úrovně kompetence pro pracovníka po vzdělávací akci

Evaluační strom

Vyhodnocení očekávání

Hodnoticí kruh

Osobní kompetenční portfolio



### **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	odpovídá 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)

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 zvládnutí 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 rozvoje 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 posudku nadřízeného, kolegů, žáků ad.

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

# 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 do 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)
- Stanovení **cíle dotazníkového šetření** = první krok
- Význam důsledné **specifikace cíle - především vytvoření hypotéz**, které lze prostřednictvím dotazníkového šetření ověřit

### Příklady témat 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. NIDV, 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 nevhovující
- 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 nevhovující		
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.

# Funkce hodnocení

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



# 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...)
2. Navrhněte 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 – třídící funkce
- Kodifikace školního hodnocení – Felbigerův *Školní řád* (1774)
- Uzákonění veřejné zkoušky, vysvědčení na konci docházky – *Knihy 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 lekci

- Mám konkrétně stanovená kritéria hodnocení?
- Znájí 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/neprospívajícího žáka ve výuce IG (lekcí IG), abyste ho motivovali k dalšímu učení?
- 2. Jaké konkrétní učební činnosti nebo aktivity byste zvolili jako úlohu pro motivovaného/výborně prospívajícího žáka ve výuce IG (lekcí 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.