

Руководство по оцениванию процесса обучения (заимствовано из предыдущих курсов ВМО для преподавателей)

В ходе нескольких ранее проведенных курсов, инструктора и участники обдумывали варианты осуществления обратной связи с целью получения отзывов, которые помогли бы улучшить программы обучения и подготовки. В данном ресурсе собраны основные обсуждавшиеся идеи.

Информация, которую желают получить в результате обратной связи

Результаты обратной связи можно разделить на четыре категории:

Цели, ожидание и уместность

- o Оправдал ли курс ожидания участников? (Если НЕТ, то почему?)
- o Соответствовало ли содержание курса заявленным целям и задачам?
- o Были ли цели курса целесообразны и полезны? Соответствовали ли они целям участников?
- o Каким образом курс будет способствовать лучшему выполнению участниками своих профессиональных обязанностей?
- o Соответствовало ли содержание курса аудитории участников? (Рассмотрите каждую тему отдельно)
- o Были ли среди тем те, которые не соответствовали задачам курса?

Содержание курса

- o Какие новые идеи или навыки участники смогут реализовать?
- o Были ли упущены темы, которые заслуживали быть включенными в курс? Что ещё должны изучать участники для того, чтобы достичь целей обучения?
- o Было ли содержание ясно и понятно? (Рассмотрите каждую тему отдельно)
- o Что участникам показалось наиболее сложным?
- o Можно было ли сократить время, потраченное на изучение каких-то тем? Требуется ли изучение некоторых тем больше времени?
- o Достигли ли участники целей обучения?
- o Что участники считают наиболее полезным для их работы?

Дизайн курса

- o Были ли виды учебной деятельности эффективны?
- o Были ли продолжительность курса и расписание занятий удовлетворительными?
- o Способствовала ли среда обучения (технологии, инфраструктура, аудитории и т.д.) процессу обучения?
- o Способствовала ли индивидуальная среда обучения участников онлайн обучению?
- o Каково качество обучающих ресурсов?
- o Было ли содержание курса представлено в необходимой последовательности?

Преподаватель/инструктор

- o Эффективность приемов обучения
- o Знание содержания
- o Готовность прийти на помощь
- o Эффективность управления временем
- o Коммуникативные навыки (чёткость речи, тон и т.п.)

Общее впечатление

1. Что участникам понравилось больше всего?
2. Что участникам понравилось меньше всего?
3. Посоветуют ли участники этот курс своим коллегам? Почему?
4. Как организаторам курса улучшить его в будущем?
5. Какова общая оценка курса?

Методы реализации обратной связи

Лица, осуществляющие обучение, могут применять различные способы получения отзывов о курсе, с тем, чтобы охватить по возможности более широкий спектр оценок курса и узнать, что удачно, а что необходимо изменить в его последующих реализациях. Диапазон доступных методов широк, и возможностей получить обратную связь – множество.

Методы обратной связи

- Опрос по окончании курса
- Опрос в середине курса
- Обсуждение курса со всеми участниками •
Обсуждение курса в небольших группах
- Запланированные индивидуальные беседы с участниками
- Неформальные встречи и общественные мероприятия (ланч, обед, загородное путешествие, перерыв на кофе и т.д.)
- В ходе обзорных тестов и их последующих обсуждений (на которых обсуждаются результаты и непонятные моменты)
- Использование результатов домашних занятий как свидетельства успешности прохождения курса
- Аудиторные дискуссии для контроля прогресса участников
- Часто повторяемые тесты, задания, вопросы для оценивания прогресса обучения
- Осуществление обратной связи в долгосрочной перспективе путем опросов участников обучения и/или руководителей отделов, в которых они работают (от шести месяцев до одного года после курса)
- Доведение администрацией курса информации о проблемах участников до преподавателей/инструкторов
- Документирование своих наблюдений в течение курса
- Использование форума, блога или форм общего доступа (wiki, Google документы) для сбора откликов в ходе учебной деятельности
- Разработка участниками учебного портфолио в ходе курса
- Обсуждение хода курса со своими коллегами и/или начальниками
- Использование услуг внешнего наблюдателя, для того, чтобы собрать более объективные отзывы участников
- Использование результатов опросов, проведённых до курса, для оценивания того, что было достигнуто в ходе обучения
- Анализ результатов тестов и других оценочных мероприятий для оценивания эффективности курса.

Кто, кроме участников, может предоставить полезные отзывы о курсе?

Источник отзывов о курсе	Характер возможного отзыва
Руководитель участника	Изменение качества работы после курса (обычно наиболее заметно спустя несколько месяцев после обучения), или документирование успехов и неудач
Близкие коллеги по работе	Изменение качества работы после курса, информация о знаниях, переданных после курса коллегам
Участники, не закончившие курс	Причины, заставившие участников прекратить обучение
Ваш коллектив (инструктора, помощники инструкторов, наблюдатели, разработчики и т.д.)	Наблюдения относительно взаимодействия в ходе курса; трудности; пути улучшения планирования, разработки и внедрения процессов

Как составить вопросы для итогового оценивания курса

Самым распространённым и эффективным методом сбора отзывов об обучающих курсах является организованный опрос студентов по окончании курса. Ниже перечислены некоторые советы по составлению вопросов для итогового курса.

1. Внимательно изучите виды информации (представлены выше) и выберите наиболее важные для Вас. Некоторые будут частично дублировать друг друга, поэтому не для всех видов информации потребуются отдельные вопросы.
 - o Если Вы хотите получить полезные отзывы от максимально возможного числа студентов, то вопросники должны быть краткими, даже если Вы стремитесь получить значительный объём разнообразной информации. Примерное оптимальное число вопросов – 10.
2. Вопросы должны быть конкретными.
 - o «Оправдал ли курс Ваши ожидания как ученика?» лучше, чем «Был ли курс достаточно хорош для Вас?»
3. Не объединяйте два вопроса в один. Если Вы заинтересованы в двух ответах, то разделите вопросы.
 - o Избегайте вопросов, подобных такому: «Достигли ли Вы целей обучения? Был ли курс успешным для Вас?» Если Вы не хотите отказываться ни от одного из вопросов, то разделите их.
4. Составляйте «закрытые» вопросы (на которые можно выбрать конкретный ответ из предложенных): в таком случае Вы и Ваши респонденты будете оперировать одинаковыми уровнями оценивания и, кроме того, облегчится анализ результатов обратной связи, особенно при сравнении различных курсов.
 - o Предложите ранжированный ряд ответов, например, пять оценок (Совершенно согласен, Согласен и т.д.), что позволит получить конкретную осредненную количественную оценку. Осреднение оценок участников группы нивелирует самые низкие и высокие баллы.
 - o Предложенные на выбор ответы могут помочь избежать двусмысленности: Была ли продолжительность курса разумной? (Слишком длительный/Оптимальный/Слишком короткий – такой выбор лучше, чем Да/Нет)
 - o Предлагая выбрать ответы на вопрос, подобный приведенному ниже, Вы можете быть уверенными в том, что респонденты, отвечая, имеют в виду одно и то же: Что из нижеследующего было САМЫМ важным в ходе обучения? (практические упражнения, лекции, дискуссии в больших группах, периодическое тестирование, проекты в малых группах).
5. Включите в опрос достаточное количество «открытых» вопросов (требующих письменного ответа), это позволит Вам лучше понять респондентов, а для них это станет возможностью выразить собственное мнение своими словами.
 - o «Открытые» вопросы (Что было самым важным из того, что Вы освоили за курс?) могут предоставить более важную информацию для анализа курса, по сравнению с «закрытыми» вопросами (Этот курс был уместным для меня. Уровень согласия: 1-2-3-4-5).
 - o «Открытые» вопросы могут следовать за «закрытыми» для получения более полной информации.
 - o «Открытые» вопросы дольше анализировать, но именно ответы на них могут дать наиболее важную информацию о том, как усовершенствовать курс. Они также могут стать убедительным показателем качества курса без количественных оценок.
6. Некоторые вопросы выиграют, если включить в варианты ответов опции «Нет ответа» или «Не рассматривается».
 - o Например, не все студенты будут использовать все доступные ресурсы.
7. Не используйте средний балл шкалы оценки, это позволит более точно оценить прогресс в обучении (то есть, вместо пятибалльной шкалы, на которой 3 –

нейтральная оценка, используйте шестибалльную шкалу)

- o Если Вы не используете средний балл оценки, то предложите, по крайней мере, шкалу с 6 опциями, что позволит точнее оценить мнение респондента. При использовании шкалы с 4 опциями оценка респондента может показаться строже, чем она есть в реальности.
8. Не используйте слишком много опций «Согласен»-«Не согласен». Предложите, по возможности, другие варианты.
- o Люди склонны слишком легко соглашаться. Используйте, когда возможно, шкалы с другими опциями, например, «Полезно»-«Не полезно», «Слишком много»-«Слишком мало», «Всегда»-«Никогда» и т.д.