

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE

EVALUACE V NEFORMÁLNÍM VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH
SE ZAMĚŘENÍM NA ANALÝZU EVALUAČNÍCH
DOTAZNÍKŮ

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Andragogika v profilaci na personální management

Autor: Jiří Forýtek

Vedoucí práce: doc. Mgr. Jana Poláchová Vašátková, Ph.D.

Olomouc 2021

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem předloženou bakalářskou diplomovou prací na téma *„Evaluace v neformálním vzdělávání dospělých se zaměřením na analýzu evaluačních dotazníků“* vypracoval samostatně a uvedl v ní veškerou literaturu a prameny, které jsem použil.

Dne: Podpis:

Poděkování

Rád bych poděkoval všem, kteří mi pomáhali při psaní této práce.

Obzvláště pak paní **doc. Mgr. Janě Poláčkové Vašátkové, Ph.D.**, která mi poskytla odbornou pomoc a řadu cenných rad při vedení mé bakalářské diplomové práce.

Anotace

Jméno a příjmení:	Jiří Forýtek
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Andragogika v profilaci na personální management
Obor obhajoby práce:	Andragogika v profilaci na personální management
Vedoucí práce:	doc. Mgr. Jana Poláchová Vašátková, Ph.D.
Rok obhajoby:	2021

Název práce:	Evaluace v neformálním vzdělávání dospělých se zaměřením na analýzu evaluačních dotazníků
Anotace práce:	Bakalářská práce se zabývá evaluací vzdělávacích aktivit v neformálním vzdělávání pedagogických pracovníků prostřednictvím analýzy evaluačních dotazníků. Teoretická část je orientována na vymezení klíčových pojmů vzdělávání dospělých, neformální vzdělávání, evaluace a nástroje a metody evaluace. Praktická část směřuje k vytvoření specifické metaevaluační studie, se zaměřením na analýzu používaných metod při evaluaci, na interpretaci dat z analýzy evaluačních dotazníků a na získání doplňujících informací k procesu práce s evaluačními dotazníky ve vzdělávacích organizacích. Výsledkem praktické části je posouzení kvality evaluačních dotazníků z hlediska úplnosti jejich formální a obsahové stránky.
Klíčová slova:	evaluace, evaluační dotazník, analýza evaluačního dotazníku, nástroje a metody evaluace, vzdělávání dospělých, vzdělávací organizace, vzdělávací aktivita
Title of Thesis:	Evaluation in non-formal adult education with a focus on the analysis of evaluation questionnaires
Annotation:	The bachelor's thesis deals with the evaluation of educational activities in non-formal education of pedagogical staff through the analysis of evaluation questionnaires. The theoretical part is focused on defining the key concepts of adult education, non-formal education, evaluation and evaluation tools and methods. The practical part aims to create a specific meta-evaluation study, focusing on the analysis of methods used in evaluation, the interpretation of data from the analysis of evaluation questionnaires and to obtain additional information on the process of working with evaluation questionnaires in educational organizations. The result of the practical part is an assessment of the

	quality of evaluation questionnaires in terms of completeness of their formal and content sites.
Keywords:	evaluation, evaluation questionnaire, analysis of evaluation questionnaire, tools and methods of evaluation, adult education, educational organizations, educational activity
Názvy příloh vázaných v práci:	Příloha č. 1: Charakteristika vybraných vzdělávacích organizací Příloha č. 2 až 16: Evaluační dotazník č. 1 až č. 15 Příloha č. 17 až 20: Kirkpatrickův vzorový dotazník č. 1 až č. 4 Příloha č. 21: Dotazník pro manažery (originál) Příloha č. 22 až 29: Dotazník pro manažery č. 1 až č. 8
Počet literatury a zdrojů:	38
Rozsah práce:	107 s. (126 145 znaků s mezerami)

Obsah

Úvod.....	8
1. Vzdělávání dospělých.....	11
1. 1 Neformální vzdělávání dospělých ve školství	13
1. 2 Vzdělávací organizace, vzdělávací program, vzdělávací aktivita.....	14
2. Evaluace	16
2. 1 Vymezení základních pojmů v oblasti evaluace.....	18
2. 2 Autorské evaluační modely, Kirkpatrickův model	21
3. Nástroje a metody evaluace	25
3. 1 Evaluační metody používané při vzdělávacích aktivitách.....	26
3. 1. 1 Metody používané na začátku vzdělávací aktivity	26
3. 1. 2 Metody používané v průběhu vzdělávací aktivity	26
3. 1. 3 Metody používané na konci vzdělávací aktivity	26
3. 1. 4 Metody používané po ukončení vzdělávací aktivity	27
3. 2 Přehled evaluačních metod	27
3. 2. 1 Dotazník, evaluační dotazník a jeho kvalita.....	31
3. 3 Sběr, zpracování a interpretace dat.....	33
4. Výzkumná otázka a výběr vzdělávacích organizací.....	35
4. 1 Cíl práce a výzkumná otázka.....	35
4. 2 Metoda metaevaluace pro získávání a analýzu dat	35
4. 3 Výběr a charakteristika vzdělávacích organizací.....	37
5. Analýza evaluačních dotazníků	39
5. 1 Posuzování vhodnosti dotazníkových otázek.....	39
5. 2 Formální analýza evaluačních dotazníků	40
5. 3 Obsahová analýza evaluačních dotazníků	45
5. 4 Celkové zhodnocení formální a obsahové stránky evaluačních dotazníků.....	51
5. 4. 1 Celkové zhodnocení formální stránky evaluačních dotazníků	51
5. 4. 2 Celkové zhodnocení obsahové stránky evaluačních dotazníků.....	52
6. Analýza dotazníků pro vzdělávací organizace.....	56

Diskuse ke zjištěním	63
Závěr	65
Literatura a zdroje	67
Seznam zkratek.....	70
Seznam tabulek a obrázků	71
Seznam příloh.....	72

Úvod

Pracuji jako lektor a setkávám se při své praxi s evaluací vzdělávacích aktivit, tedy také s evaluačními dotazníky. Během své práce jsem se několikrát dostal do diskuse nejen s kolegy lektory, ale i účastníky vzdělávacích akcí o kvalitě evaluačních dotazníků. Začal jsem si více všímat, že se evaluační dotazníky v některých aspektech shodují a v některých naopak liší. A napadla mě myšlenka, zda vůbec existuje možnost posoudit kvalitu evaluačních dotazníků? Zda existuje objektivní cesta k tomuto posouzení? Nebo se musím spokojit jen se subjektivním posouzením evaluačních dotazníků z mé strany, ze strany účastníků, lektorů a dalších, kteří přišli s evaluačními dotazníky do kontaktu?

Abych si sám ve své mysli udělal v této věci svůj úsudek, využil jsem možnosti se této problematice věnovat v této bakalářské práci. Prostřednictvím internetového vyhledávače a sbíráním informací v obci lektorské a ve vzdělávacích organizacích jsem odbornou práci na toto téma nenašel.

Po hlubokém zamyšlení o podstatě problematiky jsem zformuloval cíl bakalářské práce a výzkumnou otázku.

Cílem mé práce je: Stanovit kvalitu evaluačních dotazníků na základě provedení jejich analýzy po formální a obsahové stránce podle určených kritérií.

Výzkumná otázka je následující: Jsou sledované evaluační dotazníky v používané podobě podle určených kritérií kvalitní?

Pole, na kterém se výzkumná otázka bude řešit, je stanoveno takto: evaluační dotazníky se vážou na prezenční vzdělávací aktivity neformálního vzdělávání dospělých, a to pedagogických pracovníků škol.

Po formulaci cíle práce a výzkumné otázky přišla fáze promyšlení strategie, jak se k cíli dostat a jak najít odpověď na výzkumnou otázku. Metoda, která se nejvíce přiblížila k realizaci mého záměru, se nazývá metaevaluace nebo též ji lze zjednodušeně označit jako metodu evaluace evaluace.

Zde považuji za nutné se poprvé zmínit, že původní plán nemohl být kvůli covidové pandemii dodržen, protože od poloviny října 2020 dosud (duben 2021) přestaly probíhat prezenční vzdělávací aktivity a běží pouze ve formě distanční, tzn. jako webináře. Zmizela pro mě možnost být osobně přítomen prezenční vzdělávací aktivitě a provést rozhovory s frekventanty na téma srozumitelnosti a vhodnosti evaluačních dotazníků. Více tuto problematiku popisují v části Diskuze ke zjištěním.

Cesta a metody, které musely být v nouzi použity, jsou tyto:

a) popsat, definovat a vysvětlit pojmy:

- v oblasti vzdělávání dospělých, neformálního vzdělávání, vzdělávacích organizací, vzdělávacích aktivit a programů (to vše viz kapitola 1)
- v oblasti evaluace, přístupů k evaluaci z různých hledisek, evaluačních autorských modelů (to vše viz kapitola 2)
- a dále v oblasti evaluačních metod v různých časových fázích vzdělávacích aktivit, přehled dalších evaluačních metod a pojmy ze sběru, zpracování a interpretace dat (to vše viz kapitola 3)
- definovat kritéria pro výběr vzdělávacích organizací vhodných pro poskytnutí později analyzovaných evaluačních dotazníků a provést vlastní výběr (viz kapitola 4)

- použít metodu analýzy evaluačních dotazníků (viz kapitola 5)
- určit kritéria pro detailní provedení analýzy a tuto analýzu provést (viz kapitola 5)
- zpracovat vyhodnocení analytické činnosti (viz kapitola 5)
- promyslet a uskutečnit náhradní řešení pro propojení evaluačních dotazníků a vzdělávacích organizací ve smyslu zkoumání cílů při tvorbě evaluačních dotazníků a skutečné formy/stavu otázek v evaluačním dotazníku; uskutečněné řešení s využitím informací z dotazníků, jejichž respondenty byli manažeři vzdělávání v dotčených vzdělávacích organizacích, nepřineslo plný užitek, důvodem byl zákaz pohybu osob mimo příslušný okres jako proticovidové opatření vlády (viz kapitola 6)
- provést vyhodnocení všech dílčích závěrů provedených v empirické části práce a zpracovat část Diskuse ke zjištění a Závěr s odpovědí na výzkumnou otázku a splnění či nesplnění cíle práce.

Poznamenávám, že kapitoly 1 až 3 tvoří teoretickou část práce a kapitoly 4 až 6 tvoří její empirickou část.

1. Vzdělávání dospělých

Přesto, že hlavním cílem této bakalářské práce je analyzování patnácti evaluačních dotazníků z deseti vzdělávacích organizací, v úvodu první kapitoly bych chtěl upřesnit, co se vlastně skrývá za vzděláváním dospělých a specifikovat pojmy, které jsou spojeny s touto problematikou a uvést některá jména autorů, kteří se jí zabývali a definovali ji.

Definujme si nejprve základní andragogický pojem dospělý, dospělost. Slovníková definice říká, že jej nelze jednoznačně definovat, neboť pojem lze charakterizovat z různých pozic a východisek: např. podle právních norem se jedná o člověka, který ukončil školskou přípravu a vstoupil na trh práce, podle Ústavy se rozlišuje dospělost pasivní od osmnácti let a aktivní od dvaceti jedna let atd. S obdobným pohledem se setkáváme i u Průchy (2006, s. 159), který uvádí, že dospělým se stává ta osoba, která ukončila formální vzdělávací systém. Z mého pohledu nejlépe tuto definici vystihuje Šimek (2013, s. 28), který uvádí, že: *„... můžeme ... za dospělého považovat člověka, jehož tělesný vývoj je již v podstatě dokončen, jehož osobnost je již v podstatě po všech stránkách vytvořena, který je již člověkem jako společenskou bytostí, který je relativně plně socializován a který zaujímá samostatné společenské role (respektive je na jejich zaujetí připraven) ...“*. Ještě na doplnění uvádím právní normu – Občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.), kde se v § 30 uvádí *zletilost* jako: 1) Plně svéprávným se člověk stává zletilostí. Zletilosti se nabývá dovršením osmnáctého roku věku.

Ve většině odborných publikací při normativním vymezení pojmu vzdělávání dospělých se zavádí pojem další vzdělávání. To je popisováno jako vzdělávací proces zaměřený na poskytování vzdělávání až po absolvování určitého školského vzdělávacího stupně. Rozlišujeme ještě podrobnější členění na další profesní vzdělávání, občanské vzdělávání a zájmové (sociokulturní) vzdělávání (Palán, 2002).

Profesním vzdělávání se kupříkladu zabývá Mužík (2012, s. 5), který tento pojem specifikuje jako přípravu na povolání, které je realizované na středních odborných učilištích, středních odborných školách, vyšších odborných školách a školách vysokých. Po jejich ukončení navazujícím se pak stává další profesní vzdělávání, které je již realizováno různými subjekty (např. úřady, ministerstvy, vzdělávacími institucemi, podniky, nadacemi, nebo soukromými osobami) a dělí se na kvalifikační (postgraduální) a rekvalifikační vzdělávání.

Palánův Výkladový slovník definuje občanské vzdělávání dospělých jako „součást vzdělávání dospělých či dalšího vzdělávání, jež vytváří širší předpoklady pro kultivaci člověka jako občana a slouží k urychlení a dotváření socializace a občanské hodnotové orientace...“ Palán (2002).

Pojmem vzdělávání dospělých se zabývá i Průcha (2006, s. 159), který uvádí, že: *„Vzdělávání dospělých je proces, ve kterém se dospělý člověk aktivně, systematicky a kontinuálně učí za účelem změny znalostí, názorů, hodnot, schopností a dovedností“*. Dále uvádí, že *„vzdělávající se dospělý není redukován na žáka nebo studenta, jeho hlavní sociální role jsou ty, které vyplňuje v práci, rodině a v sociálním životě“*.

Bartoňková a Šimek (2002, s. 45) považují vzdělávání jedince za celoživotní učení či celoživotní vzdělávání, protože zahrnuje každé studium během jeho života a slouží k rozvoji všech klíčových kompetencí jedince. Uskutečňuje ve třech podobách – těmi jsou formální (organizovaná forma) a neformální (zájmová činnost) vzdělávání a informální (bezděčné) učení. Protože se jedná o různé podoby vzdělávání a učení, proto také vyžadují i jiný přístup ke vzdělávaným, jiné metody a s tím souvisí i jiné způsoby evaluace. Formální vzdělávání znamená všeobecné nebo odborné vzdělávání dospělých ve všech druzích vzdělávacích organizací (státní i nestátní střední, vyšší a vysoké školy) a vede většinou k získání formálních, uznávaných kvalifikací a

certifikátů. Probíhá formou prezenční, distanční, dálkovou, večerní, externí základní, vyučení v oboru, maturitní studium atd.

Neformální vzdělávání dospělých probíhá mimo hlavní vzdělávací systémy a poskytují ho soukromé instituce, neziskové organizace, školy, zaměstnavatelé atd. a je řízené a kontrolovatelné. Dále v podkapitole 1.1.

Informální učení je učení ze zkušeností (neplánované, spontánní), získané z každodenních běžných činností v práci i ve volném čase. Jde o sebevzdělávání, nesystematické, neorganizované a institucionálně nekoordinované, někdy se uvádí, že i nevědomé.

1.1 Neformální vzdělávání dospělých ve školství

Prostředím, na kterém budu zkoumat evaluaci, je neformální vzdělávání dospělých ve vzdělávacích organizacích (akreditovaných u MŠMT – viz seznam zkratk) pro pedagogické pracovníky všech typů škol a školských zařízení.

MŠMT ve Vzdělávací strategii politiky České republiky do roku 2030+ (byla schválena Vládou ČR dne 19. 10. 2020) představuje ucelený koncept celoživotního učení v systému neformálního vzdělávání. Za důležité v dokumentu považuje vytvoření/existenci nabídky pestrých, kvalitních a dostupných aktivit vzdělávacích organizací, které nabízejí neformální vzdělávání ve školství.

Základní formulaci neformálního vzdělávání jsem již popsal v kapitole 1. Obecně jde o různorodé vzdělávací aktivity, které rozvíjejí kompetence v oblasti společenského a pracovního uplatnění (např. volnočasové aktivity, jazykové, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy atd.). Obvykle nevedou k získání formalizovaných certifikátů. Tento typ vzdělávání vnímáme tak, že je určen zájemcům, kteří dobrovolně navštěvují tyto aktivity za účelem

celoživotního vzdělávání. Celoživotní učení je zaměřeno na osobní rozvoj člověka, na posilování jeho občanských funkcí i na jeho přípravu jako pracovníka (Palán a Langer, 2008, s. 102).

V rámci celoživotního vzdělávání pedagogických pracovníků je tento pojem spojen s dalším vzděláváním pedagogických pracovníků, a to z pohledu dalšího profesního vzdělávání v rámci pracovního života, či odborného vzdělávání pro zvýšení kvality pedagogického vedení žáka, anebo přípravy na povolání ve školském systému. Po absolvování programů celoživotního vzdělávání obdrží absolventi osvědčení dle § 29 školského zákona č. 563/2004 Sb..

1.2 Vzdělávací organizace, vzdělávací program, vzdělávací aktivita

Při specifikaci těchto pojmů vycházím z pojmosloví MŠMT k této problematice a dalších obecných oborových definic.

Za vzdělávací organizace u vzdělávání dospělých považujeme instituce, zařízení, které mají společný cíl činnosti, a to je vzdělávání. Jde o soubor velice různorodý, pluralitní a diferencovaný (Palán, 2002).

Jestliže se zaměříme na původ vzdělávacích organizací, a to nejen se zaměřením na oblast školství, pak mohou být státní i soukromé, ziskové i neziskové, školské i mimoškolské. Mohou se zabývat vzděláváním různých stupňů školské soustavy a jejich působnost může být celostátní, místní, regionální atd.

V České republice je vedeno na různých webových stránkách velké množství vzdělávacích organizací soukromých, polostátních i státních, které provádějí činnost ve dvou hlavních sférách, a to ve sféře podnikové a sféře veřejné. A protože je moje bakalářská práce zaměřena na oblast školství (tj. oblast veřejnou), budu se dále zabývat pouze touto sférou, tedy veřejnou.

V praxi, v oblasti školství a tím neformálního vzdělávání dospělých, zajišťují vzdělávání pouze vzdělávací organizace s platnou akreditací vzdělávací instituce MŠMT (na základě §25 a §26 zákona č.563/2004 Sb.). Akreditace jsou udělovány buď právnickým osobám (jedná se o právní formu, která byla speciálně a výlučně vytvořena pro oblast školství a je v souladu s § 124 školského zákona), nebo fyzickým osobám (osoby podnikající na základě živnostenského oprávnění a osoby zapsané v obchodním rejstříku).

Nyní si objasníme pojem vzdělávací program. Slovo program označuje plán, podle kterého se řídí průběh určité činnosti. Ve vzdělávacím programu se jedná o organizovaný sled vzdělávacích aktivit. Všechny vzdělávací organizace působící v resortu školství nabízející pouze ty vzdělávací programy, u nichž obdržely akreditaci k provádění konkrétního vzdělávacího programu s platností do konkrétního data. Tuto akreditaci uděluje MŠMT.

Jestliže jsme nyní specifikovali vzdělávací program v oblasti školství, pak je pro každý program typické, že obsahuje buď větší počet vzdělávacích aktivit (viz níže), nebo jen jedinou (Plamínek, 2014). Přičemž vzdělávací aktivita je konkrétní podoba promyšleného, plánovitého a organizovaného vzdělávacího působení, jehož cílem je předávání edukační informace. Většinou se jedná o jednorázovou vzdělávací aktivitu, která je popisována jako je přednáška, seminář, workshop, beseda, u kterých je znám termín konání (Pelán, 2002). V oblasti školství se jedná o kurzy, e-learningové kurzy, semináře, webináře, workshopy, školení apod., které jsou nabízené v přehledech (na webových stránkách, či v katalozích) konkrétních akreditovaných vzdělávacích organizací MŠMT.

2. Evaluace

Protože cílem této práce je analýza evaluačních dotazníků, zaměřím se v této kapitole úžeji právě na problematiku evaluace, která úzce souvisí s naplňováním cílů vzdělávání dospělých, popř. dalším profesním vzděláváním, jenž je vymezeno v konceptu celoživotního vzdělávání.

V dostupné odborné literatuře zabývající se tématem evaluace a hodnocení vzdělávání dospělých narážíme na různé pojetí termínu evaluace.

V současné době je termín evaluace, chápán s významem pro hodnocení, určení, stanovení hodnoty, odhad ceny (Klimeš, 1998, s. 94). Někteří autoři (např. Koldinský, M., & Pasch, 1998, s. 104) klasifikují evaluaci a hodnocení jako synonyma, případně hranici mezi nimi dostatečně neoddělují. Naproti tomu Průcha a Veteška (2014, s. 208) označují rozdíl mezi evaluací a hodnocením, kdy *„evaluace se zabývá zjišťováním, srovnáváním a vysvětlováním dat charakterizujících stav, fungování a výsledky vzdělávacího systému, včetně vzdělávání dospělých“* a hodnocení, že je *„provádění přesnými metodami a dospívající k objektivním, ověřitelným výsledkům“*. Oběma pojmy se zabývá i Vašátková (2006, s. 9–12), která uvádí, že evaluaci *„je možné rozlišovat podle evaluátorů, z hlediska účelu, pro který je realizována, podle úrovní na kterých probíhá, nebo i z hlediska interpretace výsledků“* a hodnocení, že je spojeno s běžnou školní realitou (hodnocení žáků, hodnocení práce učitelů). Zároveň však uvádí, že rozlišovat oba pojmy v českém jazyce je žádoucí zejména na odborné úrovni.

V souladu s výše uvedenými autory je také i Dvořáková (2006, s. 8), která popisuje rozdíl mezi evaluací a hodnocením. Evaluace je v jejím pojetí chápána *„jako systematické zkoumání kvality nebo hodnoty vzdělávacího programu nebo jeho jednotlivých částí...“*. Důraz klade nejen na zjištění celkové efektivity studia a edukativního potenciálu vzdělávacího zařízení, ale zároveň uvádí, že

jejím výsledkem je určení hodnoty a efektivity vzdělávacího programu. Pojem hodnocení pak vysvětluje jako: „*posouzení toho, co se účastníci ve vzdělávacím kurzu naučili, tedy jejich nově nabytých znalostí, dovedností a postojů*“. V tomto pojetí jde o zpětnovazebnou informaci a záleží na směru, od koho ke komu je poskytována. Jde-li od účastníka ke vzdělávací organizaci, pak se jedná o evaluaci (účastník poskytuje informace o průběhu aktivity), pokud jde od vzdělávací organizace k účastníku, pak se jedná o hodnocení.

Z výše uvedeného vyplývá, že evaluace hraje velmi důležitou roli ve vzdělávacím procesu. Je nutné naplánovat, kdy a jakým nástrojem bude evaluace provedena, nastavit kritéria, aby hodnocení nebylo založeno jen na emocích a subjektivních pocitech účastníků i lektora. Ukazuje se, že na základě důkladně provedeného sběru dat a odborně provedené analýzy, lze získat přehled důležitých informací a podkladů o míře naplněnosti konkrétně stanoveného cíle vzdělávací aktivity, a tím i možnosti zvýšení její efektivity. V praxi mluvíme o evaluačním procesu, který výrazně napomáhá posoudit vhodnost konkrétního vzdělávacího programu, včetně vhodnosti výběru lektorů i vzdělávací organizace. Tuto pozici vykonává evaluátor neboli odborně poučená osoba, která tvoří nebo organizuje evaluaci.

Shrnu-li uvedené, pak pro vysvětlení pojmu evaluace je důležité si uvědomit, že se jedná o:

1. snížení či odstranění případných problémů v edukačním procesu,
2. získání případných nových námětů pro zlepšení vzdělávací aktivity,
3. zvýšení efektivity vzdělávacích aktivit, které se projeví porozuměním probírané problematiky u účastníků.

2.1 Vymezení základních pojmů v oblasti evaluace

V obecné části jsem se zabýval vysvětlením pouze pojmu evaluace a hodnocení a jejich vzájemnému vztahu. Cílem této podkapitoly je pak konkrétněji popsat nejčastěji uváděné přístupy odborníků v evaluaci neformálního vzdělávání dospělých.

Obecně řečeno, v literatuře najdeme celou řadu různých přístupů v evaluaci, a také, že řada autorů je používá buď samostatně, nebo ve vzájemné kombinaci. Řada autorů zároveň uvádí, že právě vzájemnou kombinací přístupů lze získat rozsahem širší i přesnější informace potřebné k realizaci zamýšlené evaluace.

Jako nejvhodnější pro další formulaci textu se mi jeví pohledy Bartoňkové (2010) a Dvořákové (2013), které rozdělují přístupy k evaluaci takto:

a) Přístup k evaluaci podle času její realizace

1. před zahájením vzdělávací aktivity nebo na jejím samém začátku,
2. v průběhu vzdělávací aktivity,
3. na konci vzdělávací aktivity,
4. po ukončení kurzu.

ad 1) Pojem počáteční evaluace je vysvětlován jako vstupní diagnostika, jejímž cílem je zjistit vědomosti, dovednosti, motivaci a očekávání účastníků dané vzdělávací aktivity. Tuto vstupní diagnostiku provádí buď zadavatel při přihlášení účastníků na vzdělávací aktivitu, nebo až sám lektor na počátku aktivity. Pro samotného lektora mají vstupní informace velký význam, protože z jejich podstaty vychází a tím cíleně zaměřuje aktivitu ke stanovenému cíli. Jedná se o tu část evaluace, která může výrazně ovlivnit pozitivní hodnocení celé vzdělávací aktivity.

ad 2) Průběžná (formativní) evaluace vzdělávací aktivity se provádí nejen u dlouhodobějších kurzů, ale stejně důležitá je i pro několikahodinové semináře. Cílem je získat názory účastníků na vzdělávací program, a to zejména na použité didaktické metody a techniky, pomůcky, studijní materiály a samozřejmě na lektorské dovednosti lektora. Stejně důležité jsou i informace, zda dochází ke zvyšování pokroku (vědomostí) účastníků a zda naopak nedošlo ke změnám v očekávání i vstupní motivaci účastníků.

ad 3) Závěrečná neboli sumativní evaluace probíhá na konci vzdělávací aktivity a cílem je posoudit úroveň dosažených vědomostí a schopnosti jejich aplikace především ve vztahu mezi vstupní úrovní, stanoveným cílem a získanými výstupními informacemi, jinak řečeno porovnáním informací získaných na začátku vzdělávací aktivity a pak na jejím konci. Na úspěšnosti vzdělávací aktivity závisí nejen subjektivní pohled účastníka (posuzuje obsah, formu, průběh, organizaci a naplnění očekávání), ale i konkrétní vyjádření lektora o celkovém chování účastníků.

ad 4) Cílem evaluace po skončení aktivity by mělo být zjišťování, jak jsou získané vědomosti a nově nabyté dovednosti účastníků aplikovány do normálních podmínek pracovního i osobního života. Pokud by tento typ evaluace vždy probíhal (řada nefiremních vzdělávacích organizací i samotných lektorů se však o úspěšnou aplikaci získaných vědomostí již nezajímá a tuto fázi opomíjí), jistě by bylo zajímavé zjistit, jak se výsledky vzdělávání promítly do efektivity pracovních činností každého frekventanta. Ani ve vzdělávání pedagogických pracovníků vzdělávací organizace nezjišťují ani nesledují schopnost aplikovat získané vědomosti do reálných podmínek profesních schopností pedagogických pracovníků.

b) Přístup k evaluaci podle jejích cílů

1. formativní
2. sumativní

Dle Hendla a Remra (2017, s. 275), odlišuje se svým účelem, za jakým je evaluace prováděna. Formativní znamená, že je evaluace zaměřená na vlastní proces, sumativní, pokud je evaluace zaměřená na výstupy. Evaluace formativní a sumativní jsou v současné době preferovány v oblasti školství.

A nyní podrobněji k pojmům formativní vs. sumativní.

Formativní (lat. *formo* odpovídá českému *upravuji, přetvářím*) evaluace je průběžná, korektivní, zpětnovazebná či pracovní, provádí se v průběhu vzdělávací aktivity. Hlavním cílem je poukázat na klady i nedostatky tak, aby bylo možno cíleně ovlivňovat nejen obsah, průběh, působení lektora, používané metody ale i samotnou aktivitu. Slavík (1999, s. 39) mluví o možnostech okamžitých a konkrétních intervencí. Kromě rozhovorů, lze využít další metody pozorování a dotazníky (Bartoňková, 2010, s. 185).

Sumativní (z lat. *summa* = hlavní obsah, celek, stručné vyjádření) evaluace je označovaná jako souhrnná, finální, závěrečná, certifikační, výstupní. Probíhá na konci vzdělávací aktivity a zaměřuje se na získání konečného posouzení, zda byla aktivita úspěšná, či neúspěšná. To znamená, že se zjišťuje úspěšnost naplnění cíle, který byl stanoven již na začátku vzdělávací aktivity (srov. Slavík, 1999, s. 38) a výstupy a výsledky ovlivňují následně připravovanou vzdělávací aktivitu (Petty, 1996, s. 343). Nejčastěji používanými evaluačními nástroji jsou zejména testy, pozorování a dotazníky (Bartoňková, 2010, s. 185). Přístup k evaluaci podle jejích cílů považuji za velmi důležitý, neboť formativní pomáhá evaluátorovi zhodnotit průběh vzdělávací aktivity i možné úpravy během konání vzdělávací aktivity, naopak sumativní evaluace ukazuje, zda byl úspěšně naplněn.

c) Přístup k evaluaci podle zadavatele

1. interní
2. externí

Interní, pokud ji provádí zadavatel vzdělávací aktivity a externí, pokud ji provádí třetí strana, např. specialisté z Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. Externí evaluace provedená kvalifikovaným personálem mívá vysokou prestiž. Často se stává, že navazuje na dobře provedenou evaluaci interní.

d) Přístup podle autora evaluačního modelu

Kirkpatrick, Hamblin a další – dále viz podkapitola 2.2

2.2 Autorské evaluační modely, Kirkpatrickův model

V předchozí kapitole jsem popsal nejčastěji uváděné obecné přístupy v evaluaci ve vzdělávání dospělých. V této části se chci zabývat jedním z modelů evaluace (Kirkpatrickův přístup, Warr, Bird a Rackhamův přístup, Hamblinův přístup, Bramleyův přístup a Phillipsův přístup), které jsou stále v odborné sféře považovány za aktuální. Jak jsem již uvedl, existuje nejen řada přístupů, ale také řada modelů, na jejichž základě je možné usuzovat o efektivitě a dopadu vzdělávacího programu na účastníky dané vzdělávací aktivity, až po dopad efektivit na vzdělávací organizaci. V následujícím odstavci představím příklad jednoho z těchto modelů, konkrétně se jedná o Kirkpatrickův model čtyřúrovňové evaluace. Zmíněný model jsem si vybral z důvodu použití v další části mé bakalářské práce.

Kirkpatrickův model evaluace vzdělávání

Model hodnocení Donalda L. Kirkpatricka je stále aktuální a jako evaluační nástroj nejvyžívanější z pohledu komplexnosti hodnocení efektivit vzdělávacích aktivit. Zaměřuje se především na vyhodnocování dopadů vzdělávání na účastníky, co jim vzdělávací aktivita přinesla, zda získali nové poznatky a jak ji celkově hodnotí. Zahrnuje vliv učení na školeného v prvních třech úrovních: Reakce, Učení a Chování. Čtvrtá úroveň

postihuje efekty pro organizaci a týká se pouze organizace - Výsledky (Kirkpatrick, 2006, s. 26).

Tento model vznikl v polovině 50. let 20. století (1954), v rámci disertační práce v USA, protože v té době v USA probíhala debata k potřebě nalézt vhodné evaluační metody a nástroje, pomocí nichž by se dala zhodnotit efektivita nově zaváděných pravidel do školského systému. Při tom je tento model neustále aktualizován, naposledy i začátkem tohoto století.

Pomocí tohoto modelu, jak uvádí Tenkl (2014, s. 31), můžeme zjistit, zda zvolené formy a metody práce lektora vedou k prokazatelnému zlepšení znalostí a kompetencí účastníků ve vzdělávacím procesu a zda se naplňují nastavené a jasně definované cíle, a to (v rámci vzdělávací aktivity) nejen z pohledu anotace akreditovaného vzdělávacího programu, ale i požadavků zadavatele vzdělávací aktivity.

Tento model blíže specifikuje a doplňuje Bartoňková (2010, s. 186), která uvádí, že model zkoumá přínos pro účastníky ve čtyřech úrovních, které lze charakterizovat těmito otázkami:

1. reakce – „líbilo se jim to?“
2. učení – „naučili se to?“
3. chování – „použili to?“
4. výsledky – „došlo ke změně efektivity?“

Úroveň 1 - **Reakce** – otázka: „líbilo se jim to?“

je nejčastěji prováděnou formou evaluace a v oblasti vzdělávání dospělých a ve školství převažující (pokud se nejedná o dlouhodobější programy s dlouhodobou udržitelností). Tento úsudek vede k tomu, že se budu touto úrovní více zabývat v kapitole 5. Zpětná vazba se od účastníků získává v průběhu vzdělávací aktivity (formativní hodnocení), nejčastěji je však prováděna až na konci vzdělávací aktivity (sumativní hodnocení) pomocí

dotazníkového šetření či rozhovorem. Přínosem je okamžitý sběr informací o míře spokojenosti účastníků s obsahem, použitými metodami, lektorskými dovednostmi lektora, atmosférou i prostředím (Kirkpatrick, 2006, s. 27–28). Výhodou je rychlá následná analýza získaných dat. Účastníci vzdělávání většinou příznivě vnímají, že měli příležitost se vyjádřit k průběhu vzdělávací aktivity a možnost navrhnout doporučení, jak ji vylepšit. Dvořáková (2013, s. 18) uvádí, že získaná data moc nevyovídají o celkové efektivitě vzdělávací aktivity, protože na této úrovni evaluace zjišťujeme pouze názory a preference účastníků, nikoliv kvalitu a efektivitu vzdělávací aktivity. A tak i pozitivní reakce účastníků ještě nezaručují, že vše, co se naučili, použijí v praxi.

Úroveň 2 - **Učení** – otázka: „naučili se to?“

Tato oblast měří změny ve znalostech a dalších kompetencích účastníků (Kirkpatrick, 2006, s. 42) a je většinou prováděna pomocí testů (pre-testu a post-testu). V dalším vzdělávání pedagogických pracovníků se většinou nepoužívá.

Úroveň 3 - **Chování** – otázka: „použili to?“

Cílem této úrovně je zjištění, zda to, co bylo naučeno, je použito v praxi. Účastník může být spokojen s obsahem aktivity, úspěšně prokáže znalosti složením testu, ale problematickým se může stát, když se v rámci pozorování jeho přístup a změny v chování v praxi neprojeví. Další techniky popisující metody, zda opravdu přenáší naučené do praxe (Dvořáková, 2013, s. 18), je nahrávání jeho chování na videokameru nebo dotazování se (tedy využití rozhovoru nebo dotazníku) samotného účastníka.

Úroveň 4 - **Výsledky** – otázka: – „došlo ke změně efektivity?“

Tato fáze by měla být zjišťována až po určité, určené době, protože je cílena na celou organizaci, ve které bylo vzdělávání provedeno, a ne přímo na jednotlivce (Tenkl, 2014, s. 36). Její princip se využívá v oblasti firemního vzdělávání, a to z pohledu účinnosti vzdělávání přímo na efektivitu firmy. Z uvedeného popisu jednotlivých úrovní vyplývá, že při dalším vzdělávání

pedagogických pracovníků se využívá hlavně nebo dokonce pouze první úroveň, výjimečně druhá úroveň evaluace dle Kirkpatricka, tzn. úroveň Reakce a Učení. A jak jsem již dříve uvedl, děje se tak z důvodu možných změn a úprav dané vzdělávací aktivity. Další informace získané na úrovni chování a výsledků jsou pak nejhodnotnější pro firemní vzdělávání, tedy pro firmu nebo organizaci, jejíž zaměstnanci danou vzdělávací aktivitu absolvovali (Dvořáková, 2013, s. 19).

Na závěr této části bych poznamenal, že pokud se evaluátor rozhodne použít Kirkpatrickův model, pak na něm záleží, jak s ním bude pracovat, případně jak jej bude pro svoji potřebu evaluace modifikovat.

3. Nástroje a metody evaluace

S pojmem evaluace, evaluační proces úzce souvisí výběr a používání odpovídajících evaluačních nástrojů a evaluačních metod, což je cílem třetí kapitoly.

Evaluačními nástroji rozumíme ověřené, spolehlivé metody či techniky, které slouží ke sběru a následné analýze dat při evaluačním procesu. Každý evaluační nástroj prochází procesem ověřování neboli standardizací, jejíž smyslem je získat a následně poskytnout o konkrétním nástroji maximum informací, jak nástroj používat a jak správně interpretovat získané výsledky. Proto mluvíme (Gavora, 2000) o reliabilitě (spolehlivosti, konzistentnosti) a validitě (platnosti) daného nástroje. Reliabilitu evaluačního nástroje zjistíme, jestliže při opakovaných měřeních získáme stejné nebo podobné výsledky, a validitu, do jaké míry evaluační nástroj ve skutečnosti měří to, co měřit má. Podle způsobu získávání dat rozlišujeme evaluační nástroje písemné nebo ústní.

Dalšími důležitými pojmy souvisejícími s evaluačními nástroji jsou evaluační metoda a technika, i když mnohdy jsou oba tyto pojmy brány jako synonyma. Evaluační metoda je chápána jako obecný způsob nebo taky návod, jak získat a následně zpracovat data. Pojem technika je pak jako konkrétnější pojem vystihující určitý způsob provedení (Dvořáková, 2006, s. 31). Např. obecný způsob získávání dat je dotazování (je to evaluační metoda), písemné, telefonické nebo osobní dotazování jako techniky dotazování představující už konkrétní způsob provedení sběru dat. To znamená, že jedna metoda může zahrnovat více technik. Výběr vhodných metod a vhodných technik vychází z evaluačního plánu. (Seberová, Malčík, 2009, s. 80).

Obecně se metody dělí do dvou skupin – metody kvantitativní a kvalitativní. U kvantitativních se používá strukturované pozorování,

dotazník, test apod. a přesto, že data jsou získána od velkého počtu respondentů, obsahují pouze omezený počet informací. Naopak u kvalitativních se používá zúčastněné pozorování nebo nestrukturovaný rozhovor, protože je důraz kladen na kvalitu zkoumaných jevů a na detailní popis konkrétních situací účastníky. V evaluačním procesu se využívá většinou kombinace obou evaluačních metod (srov. Dvořáková, 2013, s. 39).

3.1 Evaluační metody používané při vzdělávacích aktivitách

3.1.1 Metody používané na začátku vzdělávací aktivity

V podkapitole 2.1 ad 1) jsem popsal vstupní diagnostiku, která by měla proběhnout na jejím začátku. Nejvhodnější metodou je buď rozhovor s každým účastníkem při jeho představování, nebo krátký dotazník, který může být součástí přihlášky na vzdělávací aktivitu.

3.1.2 Metody používané v průběhu vzdělávací aktivity

V podkapitole 2.1 ad 2) je uvedeno, že cílem této části je provádět formativní evaluaci vzdělávací aktivity. Proto je zde nejčastěji používanou evaluační metodou mikrobiagnóza. Ta úzce souvisí s dalšími metodami, což je pozorování a dotazování.

3.1.3 Metody používané na konci vzdělávací aktivity

Jedná se o sumativní hodnocení na konci aktivity, kdy nejčastěji používanou metodou je anonymní dotazník, metoda společné diskuse lektora s účastníky, či metoda individuálního rozhovoru lektora s každým účastníkem samostatně. Pro zjišťování úrovně vědomostí účastníků vzdělávací aktivity se nejčastěji používá test, či ústní zkoušení.

3.1.4 Metody používané po ukončení vzdělávací aktivity

V neformálním vzdělávání se tato evaluace většinou neprovádí, jak jsem již uvedl v podkapitole 2.1 ad.4), ale pokud by se prováděla, pak by bylo možno strukturovaným dotazníkem, řízenou diskusí, či pozorováním nebo dotazováním. Kvůli obtížnosti měření těchto údajů ze strany vzdělávací organizace je tato část evaluace často opomíjena a jak jsem již uvedl, neprovádí se. (srov. Bartoňková, 2010, s. 188).

3.2 Přehled evaluačních metod

V podkapitole 2.2 jsem uvedl model čtyřúrovňového přístupu Kirkpatricka. Protože jsem uvedl, že pro oblast školství se většinou využívá pouze první úroveň tohoto modelu (Reakce) a zároveň jsem popsal i přístup k evaluaci z hlediska času, a to na konci vzdělávací aktivity (Dvořáková, Brázdová), budu se více věnovat metodě – dotazníku, protože souvisí s cílem mé bakalářské práce. Ostatním užívaným a mnou uvedeným metodám – tj. rozhovoru (souvisí s reakcí účastníků), dále testu, dotazování, zadávání úkolů, či pozorování patřící do metod zjišťování úrovně vědomostí účastníků po vzdělávací aktivitě se budu věnovat pouze okrajově.

Při zpracování všech popsaných metod v kapitole 3 budu vycházet z Bartoňkové (2010), Gavory (2000), Chráska (2007), Dismana (2002), Dvořákové (2013) a Brázdové (2011).

Dotazník

- viz samostatná stať v úseku 3.2.1

Rozhovor

Disman (2002) charakterizuje rozhovor jako získávání konkrétních vyžadovaných informací v přímé interakci s respondentem. Proto se rozhovor jeví se jako efektivnější a přínosnější metoda, protože při ústním projevu

mohou účastníci sdělit více informací a vzájemně se doplnit o nápady a připomínky, naplnění jejich očekávání, spokojenosti a získaných znalostech, které se nemusely v písemné formě objevit. Další výhodou je, že se sám lektor může ke zpětné vazbě účastníků při diskusi vyjádřit. Přesto tato metoda je méně často využívána pro její časovou náročnost, jak ze strany lektora, tak i vzdělávací organizace. Z pohledu kladených otázek se jedná buď o strukturovaný (standardizovaný) rozhovor vedený pomocí předem připravených otázek, které tazatel vyplňuje do připraveného archu pro rozhovor, nebo nestrukturovaný (nestandardizovaný), též „volný“ rozhovor, kde je stanoven pouze cíl a znění otázek i jejich pořadí určuje tazatel podle současné situace (Disman, 2002, s. 124–125). Přesto, že je při rozhovoru uváděna vyšší proporce úspěšně dokončených rozhovorů než u dotazníků, časová náročnost rozhovoru se nedá zredukovat.

Diskuse

Je dialogická metoda, při které dochází k výměně názorů a nápadů, vyjasnění stanovisek i hledání kompromisů při řešení problémů mezi účastníky a lektorem, nebo mezi samotnými účastníky.

Dotazování

Je evaluační metoda, založená na kladení otázek a jejich úspěšnost je dána úrovní komunikativních dovedností tazatele, jeho schopnosti klást otázky a reagovat na odpovědi. Je využívána především v průběhu vzdělávací aktivity, kdy lektorovi poskytuje informace o porozumění, pokroku a reakcí účastníků na vzdělávání.

Dotazování může mít formu ústní, písemnou, telefonickou nebo elektronickou. Písemné dotazování (anketa) je vhodná metoda pro kontaktování respondentů, kteří nejsou ochotni poskytnout rozhovor, internetové (elektronické) dotazování je technika založená na využití

informačních technologií a telefonické dotazování je modifikovanou podobou osobního dotazování.

Pozorování

Odborně se uvádí (Disman, 2002), (Dvořáková, 2013), že se jedná o cílevědomé, plánovité a soustavné vnímání jevů a procesů, které směřuje k odhalení podstatných souvislostí a vztahů sledované skutečnosti. Pozorování může být krátkodobé, jednorázové nebo dlouhodobé, přímé nebo zprostředkované (forma videozáznamů). Provádí se před, během nebo až po vzdělávání a cílem je zhodnotit dosažené výsledky, pokrok u účastníka. Protože se uvádí, že jde o jednu z nejsubjektivnějších metod, doporučuje se standardizované pozorování, které se snaží o co nejvyšší možnou míru objektivity.

Test

Je považován za základní metodu pro hodnocení vědomostí. K posouzení vědomostí se po aktivitě buď používají standardizované (tj. ověřené a „zaběhnuté“ u vzdělávacích aktivit) testy nebo připravené ke konkrétnímu vzdělávacímu programu, které jsou součástí akreditace, nebo v dikci učitelů/lektorů. Test může být tvořen otázkami objektivními – s předem stanovenými odpověďmi (provádí se výběr správné odpovědi z nabízených možností) a subjektivními - odpovědi na otázky jsou volnější, respondent na ně odpovídá vlastní úvahou (Brázdová, 2011).

Zkoušky

Zkoušky se využívají zejména pro měření množství vědomostí, které mohou frekventanti uplatnit ve svém povolání (Dvořáková, 2013). Ověřuje se, zda si účastníci osvojili předpokládané znalosti a jejich rozsah, kvalitu, i stupeň zvládnutí a následnou schopnost aplikace do praxe. K tomu slouží pre-test (před vzdělávací aktivitou nebo na jejím začátku) a následně post-test, který by měl být obsahově stejný jako pre-test, aby se mohlo objektivně

posoudit, zda došlo k posunu kompetencí u účastníka. Podle způsobů provedení jsou zkoušky ústní, písemné, nebo kombinované.

Zadávání úkolů

Lektor může v průběhu vzdělávací aktivity, zadat ověřovací úkoly, které mu poslouží k získání zpětné vazby, zda účastníci rozumějí probíranému tématu. Účastník je takto veden nejen k sebereflexi, ale také k zamyšlení se nad celým procesem, způsobem a položením dané otázky a jejím následujícím zpracováním. Jedná se o metodu (Brázdová, 2011), která hodnotí pokrok ve vzdělání a nutí účastníka k samostatné práci.

Škálování

Podle Gavory (2000) se provádí pomocí různých druhů posuzovacích škál, tedy nástroje, kterým lze zjišťovat míru vlastnosti jevu nebo jeho intenzitu. Posuzovatel vyjadřuje svoje hodnocení určením polohy na škále, která většinou mívá 3, 5, 7 či 9 stupňů. Vytváří se symetrická škála, která obsahuje ještě neutrální pozici, tj. nevím, nemohu posoudit atd. Existuje i použití sudého počtu 4, 10 stupňů, který nutí respondenta k vyhranění názoru, musí se přiklonit na pozitivní či negativní stranu škály. Počet stupňů ovlivňuje jemnost posouzení a závisí zároveň na stanoveném cíli posuzování. Podle druhu škál rozlišujeme:

- pořadové škály, kde se uspořádání jevů řadí např. podle oblíbenosti
- bipolární škála, kde se se určují krajní, protikladné polohy neboli póly škály,
- Likertovy škály, které se používají na měření postojů a názorů respondentů a stupnice souhlasu či nesouhlasu, např. plně souhlasím – souhlasím – nemám vyhraněný názor – nesouhlasím – plně nesouhlasím. Tento typ škálování je ve sledovaných ED využíván nejvíce.

Podle mého názoru lze doporučit použití škálování v ED z toho důvodu, že přináší přehlednost a je jednoduše statisticky zpracovatelné.

3.2.1 Dotazník, evaluační dotazník a jeho kvalita

Dotazník je jednou z nejpoužívanějších metod v evaluaci. Většina institucí nejvíce využívá dotazníkového šetření, protože se domnívá, že je to nejrychleji získaná zpětná vazba, nejrychleji vyhodnotitelná metoda a v rámci vyhodnocení i nejvíce výstižná. Bohužel, někdy obava účastníků ze zveřejnění jejich odpovědí se může projevit tak, že zodpovězené otázky neodpovídají skutečným pocitům.

Podle Dismana (2002, s. 124–126) je dotazník metodou zjišťování dat, kdy respondent odpovídá písemně na otázky uvedené na tištěném formuláři. Jedná se o soustavu předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou cíleně a promyšleně seřazeny, a na které respondent/absolvent vzdělávací aktivity většinou odpovídá na konci vzdělávací aktivity (Chráska, 2007). Po formální stránce má být koncipovaný tak, aby byl obsahově krátký (max. 1 strana), přehledný a jednoduše statisticky vyhodnotitelný. V návodech pro tvorbu dotazníku se uvádí, že kladené otázky mají být jasně, jednoznačně a srozumitelně definované a také dobře čitelné. Po grafické stránce má být použit vhodný typ fontu písma, kvalita tisku, barvy i vhodná kvalita papíru. Dále do dotazníku nezařazujeme zbytečné otázky, sugestivně návodné výrazy a otázky, alternativní, či hypotetické nebo naopak retrospektivní otázky, které ovlivňují rozhodovací schopnosti respondentů. V dotazníku můžeme použít několik typů otázek, podle Dvořákové a Dismana (Dvořáková, 2013, s. 43) a (Disman, 2002, s. 124–126) se dělí takto:

- a) otevřené, na které respondenti odpovídají na základě svých pocitů vlastními slovy,
- b) uzavřené, které nabízejí možnost výběru a dělí se na škálové (výběr z nabízené stupnice), dichotomické (možnosti vzájemně se vylučujících odpovědí ano x ne, souhlasím x nesouhlasím) a polytomické (nabízejí

respondentům více jak tři odpovědi a mohou být vytvořeny jako výběrové nebo výčtové

- c) polouzavřené, které dávají možnost výběru z nabízených odpovědí a zároveň i možnost doplnění vlastními slovy.

Za důležité považuji v první fázi motivovat respondenta k účasti v šetření, vysvětlit mu cíle a důležitost předkládaného dotazníku a ujistit ho o ochraně jím sdělených údajů. Začátek dotazníku v mnohém ovlivňuje věrohodnost odpovědí.

Nevýhodou dotazníku je hrozba nízké návratnosti.

Co se týká obsahu dotazníku, má podle Gavory (2000) v zásadě tři hlavní části:

1. Vstupní část slouží k oslovení respondenta, představení a vysvětlení důvodu, proč dotazník vyplňuje a k čemu budou výsledky využity. Vstupní část obsahuje stručné pokyny, jak dotazník vyplnit. Vhodné je poděkování za čas a energii respondenta, který věnuje vyplnění dotazníku. V případě anonymního dotazníku zdůraznit, že výsledky nebudou poskytovány žádné třetí straně.
2. Hlavní část dotazníku je tvořena otázkami. Nejprve se obvykle uvádějí identifikační otázky na zjištění základních informací o respondentovi (jeho pohlaví, věk, místo bydliště, nejvyšší dosažené vzdělání apod.). Pak následují vlastní otázky, na které chceme získat odpovědi. Vhodné je jednotlivé typy otázek střídat, aby byl respondent stále ve své mysli aktivní.
3. Do závěrečné části je znovu vhodné přidat poděkování, tentokrát za spolupráci a ochotu.

Evaluační dotazník je specifickou formou dotazníku, který se využívá při evaluaci. Důležitým momentem je, že standartně má být používán anonymní evaluační dotazník. U něj by mělo být v pokynech vysvětleno, jak

jej vyplňovat, kdy, kam a komu jej po vyplnění odevzdat atd. Nevýhoda nízké návratnosti se dá poměrně snadno odstranit tím, že tazatel rozdává dotazníky na konci vzdělávací aktivity všem zúčastněným a ti jej vyplní a odevzdají při odchodu z místnosti přímo tazateli. Kladem tohoto postupu také je, že na otázky opravdu odpovídá respondent.

Jak jsem již v této práci zmínil, ve vzdělávací praxi existují evaluační dotazníky, jejichž otázky jsou na první pohled špatně formulované či některé potřebné otázky chybějí. Pak důvodně hrozí, že evaluace provedená na základě těchto dotazníků bude problematická. Tímto se dostáváme k problematice kvality evaluačních dotazníků. Bylo by užitečné, aby byla stanovena taková kritéria (charakteristiky), která by umožnila posoudit, zda daný evaluační dotazník je kvalitní či nekvalitní. Pohled, který jsem teď zformuloval, přímo navazuje na moji stanovenou výzkumnou otázku. Pro připomenutí tato zní: *Jsou sledované evaluační dotazníky v používané podobě podle určených kritérií kvalitní?*

Stanovení konkrétních kritérií pro zodpovězení výzkumné otázky jsem popsal v kapitole 5.

3.3 Sběr, zpracování a interpretace dat

Metody sběru dat ovlivňují kvalitu a přesnost dat získaných výzkumem. Pro volbu metod při sběru dat existuje celá řada kritérií a všechny mají své výhody a nevýhody. Při zpracování této části vycházím z Vašátkové (2006, str. 131-133).

Nejprve je nutné určit vhodné způsoby sběru dat ve vztahu ke zvolené problematice. Pro výběr konkrétní metody (nástroje, či techniky) bychom měli posoudit její silné a slabé stránky a pak ji teprve následně zohlednit.

Při zpracování dat nestačí získané informace pouze analyzovat, je třeba data také smysluplně interpretovat. Proto je nutné ujasnit si způsob, jak proběhne zpracování kvalitativních i kvantitativních dat, aby získaná data byla využita v interpretaci. Jedná se o zachování principu zachování dat, porovnávání, konfrontování získaných informací a také zachování principů triangulace, tzn. porovnáním získaných výsledků z různých pohledů sledování. (srov. Vašátková, 2006, s. 131).

Pojem interpretace dat znamená, jak ve sběru dat bude využita objektivita výpovědí respondentů, tak aby interpretace byla co nejméně subjektivní. A tu lze posoudit, jak dále uvádí Vašátková (srov. 2006, s. 131) na základě validity a reliability. Míra validity znamená odpověď na otázku, zda zkoumáme to, co chceme zkoumat. Validita je jedním z předpokladů objektivity. Reliabilita je přesnost a spolehlivost a odpovídá na otázku, jak přesný je měřicí nástroj.

4. Výzkumná otázka a výběr vzdělávacích organizací

Cílem empirické části mé bakalářské práce je zanalyzovat evaluační dotazníky vzdělávacích organizací, které svou vzdělávací činnost zaměřují na oblast školství a které zabezpečují další vzdělávání pedagogických pracovníků. Pro další kroky v mé práci a zpracování odpovědí na položenou výzkumnou otázku byly vybrány vzdělávací organizace obou typů, tj. státní i soukromé, a u nich posuzovány jejich evaluační dotazníky pro prezenční vzdělávání. Všechny vzdělávací organizace provádějí evaluaci svých vzdělávacích aktivit vždy na konci každé aktivity rozdělením anonymních dotazníků. Všichni oslovení absolventi aktivity jsou požádáni o vyplnění tohoto dotazníku, ale samozřejmě je všem dána i možnost konkrétního zveřejnění svého jména.

4.1 Cíl práce a výzkumná otázka

Cílem mé práce je: *Stanovit kvalitu evaluačních dotazníků na základě provedení jejich analýzy po formální a obsahové stránce podle určených kritérií.*

Výzkumná otázka je stanovena následovně: *Jsou sledované evaluační dotazníky v používané podobě podle určených kritérií kvalitní?*

V teoretické části jsem s pomocí odborné literatury popsal metodu dotazníku a získané teoretické poznatky nyní použiji ke stanovení kritérií pro analýzu a později pro kvalitu evaluačních dotazníků (dále jen ED) v kapitole 5, která je stěžejní částí empirické části, v níž bude řešena výzkumná otázka i určený cíl práce.

4.2 Metoda metaevaluace pro získávání a analýzu dat

K získání dat a jejich analýze jsem využil metodu metaevaluace. Jak jsem již uvedl v úvodu této práce, metaevaluace se zabývá evaluací již provedené evaluace. Lze ji také popsat jako proces, kde se ověřuje, zda

provedená evaluace odpovídá svému zadání či očekávání. (Stufflebeam, Coryn, 2014, s. 631-632)

Správné vymezení oblasti metaevaluace pro metodologické potřeby mé práce povede k lepšímu pochopení jakým způsobem budu pracovat s daty.

Pojem metaevaluace je pojem široký a nejčastěji se uvádí pro komplexní evaluaci primární evaluace. Metaevaluace mohou, jak uvádí Remer (2004, s. 3): *„poskytovat rozbor kvality provedené evaluace, mohou provádět kontrolu zaměřenou na identifikaci konkrétních nedostatků či nepřesností nebo mohou anticipovat edukativní cíle a přinášet poučení realizátorům evaluací i uživatelům výsledků provedených evaluací. Metaevaluace mohou být rovněž vedeny snahou o provádění evaluace samotných evaluátorů, tedy jako evaluaci evaluátorů“*.

Abych propojil cíle mé práce s metodami, které používá metaevaluace, uvedu od Remra (2004, s. 15-16) další zdroje, které lze použít při evaluaci primární evaluace a které spadají pod design metaevaluace:

1. evaluační zpráva,
2. další dokumenty,
3. interview se zadavateli a realizátory,
4. interview se zainteresovanými stranami a návštěvy in-situ.

Kapitola 5 má za cíl zanalyzovat evaluační dotazníky, což spatřuji jako analýzu dalších dokumentů. V kapitole 6 proběhne analýza dotazníků od zadavatelů a realizátorů primární evaluace. Původním záměrem byl i rozhovor se zainteresovanými účastníky vzdělávací aktivity, kteří by se vyjádřili k smysluplnosti, vhodnosti a spokojenosti s evaluačním dotazníkem.

V dalších kapitolách mé práce se již nebudu zmiňovat o metaevaluaci, ale budu používat pojem analýza.

4.3 Výběr a charakteristika vzdělávacích organizací

Nejprve bych chtěl popsat postup, který jsem uplatnil při výběru vzdělávacích organizací, které se staly dodavateli evaluačních dotazníků a které jsem následně posuzoval v rámci výzkumné otázky. Cílem bylo najít minimálně 10 vzdělávacích organizací, které splňovaly nastavená kritéria.

Pro výběr byla stanovena tato kritéria:

- hledat organizace s udělenou akreditací k provádění vzdělávacích programů akreditovaných pro účely zákona č.563/2004 Sb.,
- hledat organizace s akreditovanými programy schválenými MŠMT,
- vybírat z množiny státních i soukromých vzdělávacích organizací,
- hledat organizace se schopností realizovat prezenční vzdělávací aktivity pro „otevřené“ (tj. různé pedagogické pracovníky mimo prostředí škol) i „uzavřené“ (konané přímo pro pedagogické pracovníky konkrétní školy) vzdělávací aktivity,
- dobré reference k práci v oblasti školství,
- dobrovolná ochota ke spolupráci při tvorbě bakalářské práce.

Pro splnění prvních tří kritérií byl použit seznam akreditovaných vzdělávacích organizací na webových stránkách MŠMT. Pro splnění čtvrtého kritéria byly použity informace z webových stránek jednotlivých organizací a informace od skupiny zkušených lektorů, kteří dlouhodobě (10 a více let) pracují na českém trhu v této profesi a pro tyto vzdělávací organizace. Pro splnění pátého kritéria byly brány v potaz informace od stejné skupiny lektorů. Šesté kritérium bylo splněno telefonickým nebo osobním rozhovorem s osobou z vedení dané vzdělávací organizace. (Ukázalo se, že ne všechny organizace, i pod slibem anonymity, projeví o spolupráci při tvorbě bakalářské práce zájem).

Výsledkem výběru je seznam deseti vzdělávacích organizací, které splňují všechna nastavená kritéria. Ty jsem v dalším textu pro zachování anonymity označil jako vzdělávací organizace A až J – viz příloha č.1.

Pro všeobecný přehled podávám v příloze základní charakteristiku vybraných vzdělávacích organizací, kterou mají oficiálně uvedenou na svých webových stránkách (ve zkrácené formě).

5. Analýza evaluačních dotazníků

Cílem této části je analyzovat získané evaluační dotazníky (dále také jen ED) vybraných vzdělávacích organizací.

Jednotlivým evaluačním dotazníkům, které analyzuji, jsem náhodně přiřadil pořadová čísla, která neodpovídají seřazení vzdělávacích organizací, a které uvádím v příloze č. 2 až č. 16. Některé ze vzdělávacích organizací používají pouze jeden typ ED jak pro otevřené, tak pro uzavřené vzdělávací aktivity (dále také jen VA), některé mají samostatné ED pro oba typy VA. Celkový počet zkoumaných evaluačních dotazníků je 15. Přitom se pohybujeme v první úrovni čtyř úrovněového modelu Kirkpatricka.

5.1 Posuzování vhodnosti dotazníkových otázek

U všech ED budu v následujících podkapitolách provádět analýzu nejprve jejich formální stránky a následně pak stránku obsahovou. Jako podklad pro vytvoření okruhů otázek do hodnotících tabulek mě inspirovaly jednak Kirkpatrickovy vzorové dotazníky, které jsou v příloze č. 17 až 20, a také okruh zformulovaných otázek, které uvádí (Tenkl, 2014, s. 33):

1. Jste spokojen/a se znalostmi vašeho školitele?
2. Jste spokojen/a s prezentačními a komunikačními schopnostmi vašeho školitele?
3. Jak hodnotíte prostředí, ve kterém se školení konalo? (pohodlí, pomůcky atd.)
4. Jak hodnotíte časový harmonogram školení?
5. Jakým způsobem byste příště vylepšil/a program?

Zároveň jsem se inspiroval i návrhem možných okruhů kritérií pro hodnocení lektora při vlastním vytváření dotazníku od Brázdové (2011):

1. Vedení vzdělávací aktivity

2. Prezentační dovednosti
3. Odborná způsobilost
4. Praktické zkušenosti
5. Celková profesionalita

Při posuzování ED po **formální stránce** jsem se zaměřil v rámci objektivního posouzení pouze na posouzení hlavičky, pokyny k vyplnění, typy otázek, přehlednosti - fyzického prostoru pro odpovědi, použití metody škálování a existenci návodu k použití škálování. Ostatní autoři, jako Gavora (2000), Chráska (2007), Disman (2002) a další, kteří uvádějí návod pro tvorbu dotazníku jako je jednoduchost, srozumitelnost, jednoznačnost a čitelnost. Tyto položky ve své práci neposuzuji, protože se domnívám, že by toto posouzení odráželo pouze můj subjektivní pohled a nevedlo by k objektivnímu výsledku.

Jinak je to při posuzování formulací otázek, týkající se **obsahové stránky**. Tu jsem rozdělil do pěti okruhů – viz podkapitola 5.3.

Všechny následující tabulky jsou sestaveny tak, že jednotlivé dotazníky jsou označeny čísly 1 až 15 v řádcích, ve sloupcích jsou pak uvedeny jednotlivé otázky a v případě odpovědi „ano“ zakřížkovány pod příslušným číslem dotazníku.

5.2 Formální analýza evaluačních dotazníků

Sledovaný jev je v tabulce označený „x“, pokud je odpověď na položenou otázku ano.

1. Hlavička

Sledovaný jev: Formální úplnost hlavičky

Kritérium: název vzdělávací organizace, název VA, datum konání, místo konání, jméno lektora.

Položená otázka: 1) Hlavička na ED naplňuje formální úplnost zcela, či některá položka chybí?

2) Které konkrétní položky v hlavičce chybějí?

Tabulka č. 1

Hlavička – formální úplnost (x = ano)															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
zcela uvedena	x			x								x	x	x	
některá položka chybí		x	x		x	x	x	x	x	x	x				x
kvalita hlavičky	x	x		x	x	x		x			x	x	x	x	x

Poznámka: v posledním řádku tabulky č.1 je promítnuto kritérium pro hlavičku, tzn. když chybí jen místo konání – (viz Tabulka č. 2), pak je hlavička považována za kvalitní.

Kritérium pro kvalitu: pokud ED obsahuje buď všechny položky, nebo pouze kromě položky místo konání, je kvalitní. Zdůvodnění: v případě, že vzdělávací organizace má vlastní vzdělávací prostory, místo konání na svém ED uvádět nemusí a pro evaluaci to ničemu nevadí.

Tabulka č. 2

Chybějící položky (x = ano)															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
název aktivity			x				x								
místo konání		x			x	x		x	x	x	x				x
jméno lektora			x				x		x	x					
datum									x	x					

Poznámka: tato Tabulka č. 2 je použita jen jako podpůrná pro Tabulku č. 1.

Shrnutí: Z 15 posuzovaných ED pouze 5 prokazuje úplnou formální úplnost hlavičky. U zbývajících deseti chybí některá položka. Jestliže promineme, že chybí místo konání, kvalitních je 11 ED z 15. Nejčastější chybějící položkou je místo konání VA 8x, pak jméno lektora 4x a datum pouze 2x.

2. Pokyny k vyplnění ED

Sledovaný jev: Obecné pokyny k vyplnění ED

Kritérium: 1. Existence v ED obecných pokynů k jeho vyplnění

2. Existence v ED poděkování za vyplnění dotazníku

Položená otázka: 1) Obsahuje ED obecné pokyny k jeho vyplnění?

2) Obsahuje ED poděkování za vyplnění dotazníku?

Tabulka č. 3

Obecné pokyny k vyplnění ED (x = ano)															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
obecné pokyny					x				x	x				x	

Shrnutí: Z 15 posuzovaných dotazníků pouze 4 mají uveden pokyn k vyplnění ED a 1 komu ED odevzdat. Pravděpodobně to je z důvodu, že pokyny k vyplnění poskytuje lektor či manažer vzdělávací organizace na místě.

Tabulka č. 4

Poděkování za vyplnění (x = ano)															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
poděkování		x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

Shrnutí: Poděkování za vyplnění se objevuje u 12 z 15 ED.

Poznámka: tato tabulka je zde pouze pro informaci, v dalším tato data nejsou zkoumána.

Důležité: Poděkování je z pohledu občanského bráno jako slušnost. Určitě by v dotazníku být mělo (viz Gavora, 2000), možná i na dvou místech (v úvodu i na závěr dotazníku). Z pohledu evaluace VA jej však do kritéria kvality ED nezahrnu.

3. Kladené otázky

Sledovaný jev: Typy sledovaných otázek

Kritérium: 1. Stupeň otevřenosti otázek v ED

2. Existence specifických typů otázek v ED

Položená otázka: 1) Jaké typy otázek podle stupně otevřenosti ED obsahuje?

2) Jaké typy specifických otázek ED obsahuje?

Tabulka č. 5

Typy otázek podle stupně otevřenosti (x = ano)															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
otevřené		x	x	x			x	x	x	x	x			x	
uzavřené		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
polouzavřené	x										x				x

Shrnutí: ED obsahují všechny typy otázek podle stupně otevřenosti buď v podobě jedné, nebo kombinace dvou, jeden dotazník obsahuje kombinace všech tří typů. Z celkového počtu 15 ED jich 13 používá uzavřený typ otázek, 2 polouzavřené, což souvisí s použitím možnosti odpovědí formou škál.

Tabulka č. 6

Specifické typy otázek (x = ano)															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
přímé	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
dvouhlavňové		x		x					x	x					

Shrnutí: Ze specifických typů otázek se v ED objevují otázky přímé 14 z 15 a 4 z 15 ED otázky dvouhlavňové. Další typy jako alternativní, sugestivní, začínající proč, dvojitý zápor, nebo cizí slova ED neobsahují.

Poznámka: tato tabulka je zde pouze pro informaci, v dalším tato data nejsou zkoumána.

4. Přehlednost – dostatečný fyzický prostor pro odpovědi

Sledovaný jev: Dostatečně velký fyzický prostor pro odpovědi v ED

Kritérium: 1. Existence dostatečného fyzického prostoru v ED pro odpovědi na otevřené otázky

Položená otázka: 1) Je nechán dostatečný fyzický prostor pro odpovědi na otevřené otázky?

Tabulka č. 7

Dostatečně fyzické místo na odpovědi u otevřených otázek (x = ano)															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
prostor pro odpovědi	x	x	x	x			x	x	x	x	x			x	x

Shrnutí: Všech 11 ED, které obsahují otevřený typ otázek, má vytvořený dostatečný fyzický prostor pro všechny odpovědi.

5. Škálování

Sledovaný jev: Použití posuzovacích škál v ED

Kritérium: 1) Existence v ED některého z typů posuzovacích škál

2) Existence v ED úplného návodu k použití posuzovacích škál

Položená otázka: 1) Obsahuje ED některý z typů posuzovacích škál?

2) Obsahuje ED úplný návod k použití posuzovacích škál?

Tabulka č. 8

Škálování v ED															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
obsahuje	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
neobsahuje															

Tabulka č. 9

Návod ke škálování (x = ano)															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
úplný návod			x			x	x							x	
neúplný návod	x	x		x	x	x		x	x	x	x	x	x		x

Shrnutí: Všech 15 ED používá metodu posuzovacích škál. Pouze 4 ED uvádějí přesný a úplný návod ke škálování, 11 ED sice používají, ale záleží na subjektivním posouzení respondenta, jak škálování pochopí.

Jak jsem již uvedl na začátku této podkapitoly, u ostatních uváděných zásad při tvorbě dotazníku se neshledávám být tou osobou, která by objektivně posoudila, zda předkládané dotazníky jsou jednoduché, srozumitelné, jednoznačné a čitelné.

5.3 Obsahová analýza evaluačních dotazníků

Pro analýzu **obsahové stránky** ED jsem zformuloval 5 okruhů, které vyplývají z poznatků od Kirkpatricka, Tenkla a Brázdové, kde jsem čerpal inspiraci.

Okruhy jsou tyto:

- okruh evaluace obsahu VA
- okruh evaluace lektora
- okruh evaluace zabezpečení VA

- okruh evaluace budoucího využití poznatků z VA do praxe
- okruh evaluace celkové koncepce VA.

Sledovaný jev je v tabulce označený x, pokud je odpověď na položenou otázku ano.

1. Okruh: Evaluace obsahu vzdělávací aktivity

Kritérium: Existence v ED otázky na evaluaci obsahu VA

Položená otázka: 1. Obsahuje ED otázku na evaluaci obsahu VA?

Tabulka č. 10

Evaluace obsahu vzdělávací aktivity (x = ano)															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
hodnocení obsahu VA	x	x	x	x		x	x	x							

Konkrétní formulace otázek zaměřené na obsah VA:

1. Obsah akce: oceňuji x navrhuji změnit
2. Obsah semináře:
3. Co se vám mimořádně líbilo na vzdělávacím programu? 2x
4. Vyjádřete v procentech, do jaké míry pokryl seminář téma.
5. Obsah programu byl vzhledem k mému očekávání...
6. Doporučení/komentář k obsahu...

Shrnutí: Z 15 ED byly ve 7 evaluačních dotaznících položeny konkrétní otázky na kvalitu obsahu VA, u některých ED bylo i více otázek. Jejich konkrétní znění je uvedeno pod tabulkou č. 1. 8 ED se o názor respondentů na obsah VA nezajímalo, nebo otázka byla položena nevhodně, a tudíž do tabulky nezahrnuta.

2. Okruh: Evaluace lektora

Kritérium: 1. Existence v ED otázky na odbornou způsobilost

2. Existence v ED otázky na komunikační dovednosti

3. Existence v ED otázky na celkové vedení VA

4. Existence v ED otázky s jinou formulací na lektora

Položená otázka: 1. Obsahuje ED otázku na odbornou způsobilosti?

2. Obsahuje ED otázku na komunikační dovednosti?

3. Obsahuje ED otázku na celkové vedení VA?

4. Obsahuje ED jinou formulaci otázky na lektora?

Tabulka č. 11

Evaluace lektora (x = ano)															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
odborná způsobilost			x			x	x		x	x		x	x		
komunikační dovednosti					x				x	x					
celkové vedení VA		x		x	x										
jiná formulace otázky na lektora	x		x		x	x	x	x			x			x	x

Jiné konkrétní formulace otázek zaměřené na evaluaci lektora:

1. Lektor: oceňuji x navrhuji
2. Činnost lektora v průběhu programu 2x
3. Používal příklady z praxe?
4. Zaujal vás?
5. Užití výukových metod ...
6. Příležitost k aktivnímu zapojení se ...
7. Doporučení/komentář pro lektora (v čem by měl pokračovat, čeho by se měl vyvarovat):

8. Názornost semináře hodnotím 3x
9. Na semináři se mi nelíbilo/doporučoval bych změnit k lektorovi
10. Jak jste byl spokojen s výkonem lektora. Co by se mohlo změnit?

Shrnutí: Všechny ED se zaměřily v otázkách na evaluaci lektora. Největší důraz byl podle počtu konkrétně zaměřených otázek na odbornou způsobilost (7x), na komunikační dovednosti, vedení semináře a názornost (3x), u ostatních otázek se v odpovědích může objevit subjektivní názor respondenta, nebo nepochopení položené otázky.

3. Okruh: Evaluace zabezpečení vzdělávací aktivity

Kritérium: 1. Existence v ED otázky na obecné organizační zajištění VA

2. Existence v ED otázky na prostředí konání VA

3. Existence v ED otázky na hodinovou dotaci

4. Existence v ED otázky na občerstvení

Položená otázka: 1. Obsahuje ED otázku na obecné organizační zajištění VA

2. Obsahuje ED otázku na prostředí konání VA?

3. Obsahuje ED otázku na hodinovou dotaci?

4. Obsahuje ED otázku na občerstvení?

Tabulka č. 12

Evaluace zabezpečení vzdělávací aktivity (x = ano)															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
organizační zajištění VA	x		x		x	x	x		x	x				x	x
prostředí konání VA					x							x			
hodinovou dotaci						x				x					
občerstvení												x			

Jinak formulovaná otázka na organizační zabezpečení VA:

1. Na semináři se mi nelíbilo/doporučoval bych změnit k organizátorům
2. Co by se mohlo zlepšit?

Shrnutí: Celkem 10 z 15 ED se zajímá o celkové zabezpečení vzdělávací aktivity, 5 z 15 v ED položenou otázku nemá. Z 10 ED je pouze otázka na organizační zajištění VA u 9 ED, 2 z 10 ED zajímá, zda prostory pro seminář jsou vyhovující, 2 z 10 ED pokládají otázku na dostatečnost hodinové dotace VA a pouze v 1 z 10 ED se objevila otázka zajímavější se o občerstvení.

4. Okruh: Budoucí využití poznatků z VA do praxe

Kritérium: Existence v ED otázky na budoucí využití poznatků do praxe účastníka

Položená otázka: Obsahuje ED otázku na budoucí využití poznatků do praxe účastníka?

Tabulka č. 13

Evaluace budoucího využití poznatků z VA do praxe (x = ano)															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
budoucí využití poznatků v praxi		x	x	x	x	x	x	x	x	x				x	

Jiná formulace otázky, která je zařazena mezi otázku využití poznatků do praxe: 1. Nejcennější poznatky a aktivity pro vás + proč

Shrnutí: 10 z 15 ED se zajímá o přínos získaných poznatků z VA a zda je ve své další činnosti a praxi využijí. 5 ED tuto otázku neobsahuje.

5. Okruh: Evaluace celkové koncepce vzdělávací aktivity

Kritérium: 1. Existence v ED otázky k návrhu vylepšení této VA

2. Existence v ED otázky k naplnění očekávání účastníků

Položená otázka: 1. Obsahuje ED otázku k návrhu vylepšení této VA?

2. Obsahuje ED otázku k naplnění očekávání účastníků?

Tabulka č. 14

Evaluace celkové koncepce VA (x = ano)															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
vylepšení VA	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	
naplnění očekávání		x		x	x	x					x	x	x		x

Jiná formulace otázek, které jsou zařazeny mezi otázku celkové koncepce VA:

1. Navrhuji změnit...
2. Co vám na semináři chybělo? 2x
3. Co byste navrhl pro zlepšení tohoto programu? 2x
4. Prostor pro další připomínky
5. Máte nějakou konkrétní připomínku či doporučení k tomuto programu...
6. Doporučení/komentář k obsahu (co by mělo být jinak, více, méně....)
7. Vaše celková spokojenost se školením: komentář
8. Spokojenost:
9. Co nám chcete sdělit - co vás zaujalo:
10. Jak jste se seminářem spokojen? 2x
11. Na semináři mne nejvíc zaujalo
12. Na semináři se mi nelíbilo/doporučoval bych změnit

Shrnutí: Ve 13 z 15 ED jsou nabídnuté otázky k vylepšení VA, některé položené otázky však nelze přesně určit, zda jsou zaměřené na obsah aktivity, či se zaměřují na celkovou koncepci. 8 z 15 ED pokládá otázky k naplnění očekávání respondentů.

5. 4 Celkové zhodnocení formální a obsahové stránky evaluačního dotazníku.

Následující tabulky jsou sestaveny tak, že jednotlivé dotazníky jsou označeny čísly 1 až 15 v řádcích, ve sloupcích jsou pak uvedeny jednotlivé otázky a v případě odpovědi „ano“, zakřížkovány v příslušném čísle ED.

5.4.1 Celkové zhodnocení formální stránky evaluačního dotazníku

Tabulku č. 15 jsem vytvářel tak, že jsem v řádcích použil hlavní a pro mě z hlediska evaluace nejdůležitější znaky, které ED obsahují: obsahují-li úplnou hlavičku, jasné pokyny k vyplnění, otázky všech tří typů, fyzické dostatečné místo pro odpovědi, použití škálování a úplný návod ke škálování. V této tabulce nejsou použita data z tabulek č. 4 (poděkování – důvod je uveden pod touto tabulkou), č. 6 (specifické typy otázek – jde o negativní výčet).

Kritérium pro hodnocení kvality ED:

- u hlavičky je uvažováno 5 položek, hlavička však bude posouzena jako kvalitní i v případě, kdy bude chybět pouze položka „místo konání“ (viz tabulka č.1)
- typ použitých otázek bude posouzeno jako kvalitní v případě, kdy bude v ED použit ještě jeden další typ než pouze typ uzavřená otázka (viz tabulka č.5)
- ostatní jevy budou posouzeny jako kvalitní, když otázka získá hodnocení ano (viz tabulka č.3, 7, 8, 9)

Tabulka č. 15

Celkové zhodnocení ED po formální stránce															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
hlavička	x	x		x	x	x		x			x	x	x	x	x
obecné pokyny k vyplnění ED					x				x	x				x	
typ použitých otázek	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x		x	x
fyzický prostor pro odpovědi	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x	x
škálování	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
úplný návod ke škálování			x			x	x							x	
Celkový počet „x“	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	6	4

Vyhodnocení:

Plný počet 6 ano ze 6 možných získal 1 ED – kvalitní z hlediska formální stránky je tedy jen jeden ED. Nejlepší se 3 ano ze 6 možných jsou 3 ED.

5.4.2 Celkové zhodnocení obsahové stránky evaluačního dotazníku

Tabulku č. 17 jsem vytvořil tak, že jsem použil 12 položených otázek z 5ti oblastí (viz podkapitola 5.3) a provedl analýzu. Oblasti jsou tyto: 1. evaluace obsahu vzdělávací aktivity, 2. evaluace lektora, 3. evaluace zabezpečení vzdělávací aktivity, 4. budoucí využití poznatků z VA do praxe a 5. evaluace celkové koncepce vzdělávací aktivity. V tabulce níže je záznam dat z této analýzy. Znak „x“ znamená kladnou odpověď na danou otázku.

Tabulka č. 16

Záznam všech položek v ED po obsahové stránce															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
hodnocení obsahu VA	x	x	x	x		x	x	x							
odborná způsobilost lektora			x			x	x		x	x		x	x		
komunikační dovednosti lektora					x				x	x					
celkové vedení lektora		x		x	x										
jiná formulace otázky na lektora	x		x		x	x	x	x			x			x	x
organizační zajištění VA	x	x	x		x	x	x		x	x				x	x
prostředí konání VA					x							x			
hodinovou dotaci VA						x				x					
občerstvení na VA												x			
budoucí využití poznatků v praxi		x	x	x	x	x	x	x	x	x				x	
vylepšení VA	x	x	x	x		x	x	x		x	x	x	x	x	
naplnění očekávání		x		x	x	x					x	x	x		x

Pro závěrečné celkové zhodnocení po obsahové stránce jsem použil všech 12 kritérií z 5 okruhů – viz tabulky č. 10 až 14.

Stanovení kritérií pro kvalitu: (pro tabulku č. 17)

1. Okruh: obsahuje jedno kritérium, proto platí:

je-li 1 ano pro odpověď na kritérium, ED pro tento okruh je kvalitní

2. Okruh: obsahuje čtyři kritéria, proto platí:

je-li alespoň 2 ano ze 4 kritérií, ED pro tento okruh je kvalitní

3. Okruh: obsahuje čtyři kritéria, proto platí:

je-li je alespoň 2 ano pro 4 jevy, ED pro tento okruh je kvalitní

4. Okruh: obsahuje jedno kritérium, proto platí:

je-li je 1 ano pro 1 jev, ED pro tento okruh je kvalitní

5. Okruh: obsahuje jedno kritérium, proto platí:

je-li je 2 ano pro 2 jevy, ED pro tento okruh je kvalitní

Tabulka č. 17

Celkové zhodnocení ED po obsahové stránce															
otázka/dotazník	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. okruh – obsah VA	x	x	x	x		x	x	x							
2. okruh - lektor			x		x	x	x		x	x					
3. okruh – organizace VA					x	x				x		x			
4. okruh – budoucí využití do praxe		x	x	x	x	x	x	x	x	x				x	
5. okruh – zlepšení a naplnění očekávání		x		x		x					x	x	x		
Celkový počet „x“	1	3	3	3	3	5	3	2	2	3	1	2	1	1	0

Vyhodnocení:

Protože kritérium pro kvalitu ED je stanoveno na získání všech 5 ano z 5 možných, výsledkem je, že pouze jeden ED byl shledán kvalitním po obsahové stránce. Nejhorší ED získal 0 ano.

Závěrem bych chtěl zrekapitulovat nejdůležitější poznatky z této kapitoly.

Poslední kritérium pro kvalitu zní: aby byl ED kvalitní z celkového pohledu, musí být kvalitní jak po formální, tak po obsahové stránce.

Při tomto použitém nastavení kritérií pro kvalitu u hodnocených 15 ED kritéria kvality nesplnil ani jeden zkoumaný ED. Jeden z ED byl kvalitní po stránce formální a (bohužel) jiný ED byl kvalitní po stránce obsahové.

6. Analýza dotazníků pro vzdělávací organizace

Původním cílem této kapitoly bylo zkoumat cíle vzdělávacích organizací při tvorbě evaluačních dotazníků. Metoda pro dosažení cíle měla být použití strukturovaného rozhovoru s manažerem pro vzdělávání na téma cílů při vytvoření ED a potřeby změny ED pro naplnění cílů a v neposlední řadě zkoumání dokumentů, které vzdělávací organizace pro akreditace jejich vzdělávacích programů v oblasti evaluace zasílají na MŠMT. Covidová realita však zamezila volnému pohybu osob v ČR. Záhy se tedy ukázalo, že tento původní cíl není možno v daném čase splnit.

Novým cílem této kapitoly je provést jednoduchou analýzu získaných dat z dotazníku, který byl zaslán k vyplnění do dotčených vzdělávacích organizací a obsahoval otázky, které směřovaly k získání doplňujících informací k procesu práce s evaluačními dotazníky v těchto organizacích. Odpovědi v manažerských dotaznících jsou přesně zachyceny v přílohách č. 22 až č. 29.

Pro splnění tohoto cíle byl vytvořen speciální dotazník pro manažery vzdělávacích organizací, který byl dán k vyplnění pracovníkům ve funkci metodik vzdělávání, případně majitel nebo ředitel vzdělávací organizace (to v případě menších nebo malých organizací). V tomto dotazníku pro manažery jsou otázky směřující do těchto oblastí:

- k osobě odpovědné za evaluační dotazníky u dané vzdělávací organizace (jak dlouho je v této funkci, jestli se podílela na vytvoření ED, jestli byl při jejich vytváření použit nějaký vzor)
- oblast účelu a cíle při vytvoření jejich evaluačního dotazníku
- oblast délky používání současné verze dotazníku, zda byl změněn, důvody změn a otázka na celkovou spokojenost se současným stavem evaluačního dotazníku potažmo systému evaluace u vzdělávací organizace.

Tento popsany dotaznik pro manažery je uveden v příloze č. 21.

Z celkového zasláního počtu deseti kusů bylo navraceno vyplněných osm kusů dotazníků.

U těchto vyplněných dotazníků byla provedena analýza sdělených informací. Ty jsem zpracoval níže a také provedl shrnutí výsledků této analýzy.

Otázka č. 1: Jak dlouho jste manažery vzdělávání ve Vaší vzdělávací organizaci?

Roky	5	10	11	12	13	15	18
Počet	2x	1x	1x	1x	1x	1x	1x

Shrnutí: Doba, po kterou jsou respondenti ve funkci manažera vzdělávání, je poměrně dlouhá – mezi 5 a 18 lety. Přitom 10 až 18 let trvání je u tří čtvrtin respondentů. Je tedy zaznamenán poměrně stabilní stav, evaluaci v těchto vzdělávacích organizacích nedělají žádní nováčci.

Otázka č. 2: Podíleli jste se na vytvoření ED, který jste zaslali pro potřeby BP?
ano 5x
ne 3x

Shrnutí: 5 z 8 respondentů se osobně podílelo na vytvoření evaluačního dotazníku, který se v současnosti u nich používá, 3 z 8 se nepodílelo. Ze získaných dat lze vyčíst, že ve dvou případech ze tří, kdy se současní manažeři nepodíleli na vytvoření ED, tito manažeři jsou ve funkci již 12 a 13 let. Z toho lze dedukovat, že v menšině případů je aktualizace ED dost statickou záležitostí.

Otázka č.3: Použili jste nějaký vzor pro tvorbu ED?

ano 2x - internet 2x
ne 6x

Shrnutí: 6 z 8 respondentů sdělilo, že při tvorbě evaluačních dotazníků nebyl použit žádný vzor, 2 z 8 uvedli, že vzor použit byl, a to v obou případech byl internet.

Otázka č. 4: Pokud jste vytvářeli ED, popište, k jakému účelu jste ho vytvářeli?

Účel	počet	Oblast v OA
informace o lektorovi	1x	B
spokojenost s úrovní lektora	1x	B
náměty na další VA	1x	D
spokojenost účastníků s VO	2x	C
získání hodnocení a řízení kvality poskytovaného vzdělávání	1x	D
získání hodnocení VA	3x	A
získání plnění očekávání účastníků VA	1x	E
získání hodnocení úrovně organizace VA	2x	C
získání zpětné vazby od účastníků	2x	D
snaha o zlepšení poskytovaných služeb	1x	D
zavedení speciálního ED pro kvalifikační studium	1x	F
Ne	1x	F

Shrnutí: účel byl popsán v těchto oblastech (celkem 17 odpovědí):

- A oblast týkající se obsahu VA: 3x
- B oblast týkající se lektora: 2x
- C oblast týkající se organizačního zabezpečení VA: 4x
- D oblast týkající se celkové koncepce VA: 5x
- E oblast týkající se zlepšení VA a plnění očekávání účastníků VA: 1x
- F jiná oblast: 2x

Podle obsahové analýzy v podkapitole 5.3 (okruh 1 až 5) odpovědi uvedené výše v oblasti (A až E), tvořící klíčovou část obsahu ED, obsahuje 15 ze všech 17 odpovědí.

Otázka č. 5: Co si myslíte, že je cílem současně používaného evaluačního dotazníku ve vaší organizaci?

Cíl	Počet	Oblast v OA
vytvoření kvalitní nabídky DVPP	1x	D
získání hodnocení a řízení kvality poskytovaného vzdělávání	1x	D
získání hodnocení VA	2x	A
zjištění spokojenosti s obsahem VA a sdělenými informacemi	1x	A
získání plnění očekávání účastníků VA	1x	E
získání hodnocení úrovně organizace VA	1x	C
zjištění spokojenosti s organizací VA	1x	C
spokojenost s úrovní nabízených VA	1x	D
možné odstranění nedostatků	1x	D
výběr vhodného lektora	1x	B
zjištění spokojenosti s lektorem	1x	B
snaha o zlepšení služeb	1x	D
předcházení chyb v poskytovaných službách	1x	D
servis pro zákazníky (tj. účastníky)	1x	D
zjištění zdroje informace o konání VA	1x	F
zjištění, o jaká témata by měli účastníci zájem	1x	F
reakce na podané podněty	1x	E
vyhodnocení úrovně VA	1x	A
zjištění přínosnosti VA po obsahové stránce	1x	A
zjištění odborné úrovně lektora	1x	B
zjištění, zda byla VA vedena interaktivně	1x	B
zjištění, zda účastníci měli prostor k vzájemnému předání zkušeností	1x	D

Shrnutí: cíl vytvoření ED byl popsán v těchto oblastech (celkem 23 odpovědí):

- A oblast týkající se obsahu VA: 5x
- B oblast týkající se lektora: 4x
- C oblast týkající se organizačního zabezpečení VA: 2x
- D oblast týkající se celkové koncepce vzdělávacích aktivit: 8x
- E oblast týkající se zlepšení VA a plnění očekávání účastníků VA: 2x
- F oblast marketingová: 2x

Podle obsahové analýzy v podkapitole 5.3 (okruh č. 1 až č. 5) odpovědi uvedené výše v oblasti (A až E) tvořící klíčovou část obsahu ED, obsahuje 21 z 23 všech odpovědí. Z toho vyplývá, že cíle, které si vzdělávací organizace dávaly při tvorbě svých ED, jsou relevantní.

Otázka č. 6: Jak dlouho je používán konkrétní evaluační dotazník v této podobě (zaslaný pro potřeby BP)?

Roky	3	5	8	10
Počet	3x	1x	2x	2x

Shrnutí: 4 z 8 ED v současné podobě je používáno 3 až 5 let. 4 z 8 je používáno 8 až 10 let. 8 až 10 let beze změn ED je poměrně dlouhá doba, dnešní dynamická doba vyžaduje vývoj a změny.

Otázka č. 7: Pokud je používán dlouhodobě, uvažovali jste (jako vzdělávací organizace, fyzická osoba) o jeho úpravě?

ano 5x	papírová vs. elektronická forma	1x
	jiná forma VA – letní škola	1x
	pokud má někdo nápad nebo potřebu, upravuje se	1x
	bez udání důvodu	2x

ne 3x

Shrnutí: 5 z 8 respondentů sdělilo, že uvažují o změně dlouhodobě používaného evaluačního dotazníku, 3 z 8 o změně neuvažuje.

Otázka č. 8: Pokud byl původní ED upraven, co vedlo k jeho úpravě?

ano 5x

za účelem lepšího pochopení ze strany dotazovaných účastníků přeformulovány dotazy uvedené v ED, dále byly upraveny tematické oblasti v rámci zjišťování zájmu o další vzdělávací akce	1x
přidána možnost volných poznámek	1x
rozšíření počtu otázek – snaha získat nové informace	1x
sjednocení původně více druhů ED pro zjednodušení vyhodnocení ED interním programem	1x
byl upraven v detailech pro zpřesnění formulací otázek	1x

ne 3x

Shrnutí: Když byl evaluační dotazník upraven, stalo se tak v 5 z 8 případech, a bylo to z těchto důvodů: přeformulování otázek v dotazníku kvůli lepší srozumitelnosti, přidání možnosti volných poznámek, rozšíření počtu otázek kvůli získání nových informací a sjednocení původně více druhů dotazníků.

Otázka č. 9: Jste spokojeni se současným stavem evaluačního dotazníku, resp. systému evaluace?

ano 7x

ne 1x - je potřebné jeden ED specifikovat do více různých druhů podle jednotlivých vzdělávacích programů

Shrnutí: 7 z 8 vzdělávacích organizací je spokojena se současným stavem v oblasti evaluace, nespokojenost jedné z nich je dána potřebou rozšíření počtu jejich evaluačních dotazníků pro další druhy vzdělávacích programů.

Jsem si vědom toho, že informace získané přes dotazníky a v počtu osmi kusů nejsou svým rozsahem dostatečně spolehlivým zdrojem. Z tohoto

důvodu, jsem se rozhodl použít tyto informace jen jako doplňující pro výsledky z analýzy ED po formální a obsahové stránce.

Závěrem bych chtěl zrekapitulovat nejdůležitější poznatky z této kapitoly. Doba, po kterou jsou respondenti ve funkci manažera vzdělávání, je poměrně dlouhá – mezi 5 a 18 lety. Přitom 10 až 18 let trvání je u tří čtvrtin respondentů. Dále vyplynulo, že 4 z 8 vzdělávacích organizací v současné podobě používá ED 3 až 5 let, 4 z 8 je používá 8 až 10 let, tedy jsou beze změn 8 až 10 let. V dnešní dynamické době, která si vyžaduje časté změny, se to může pro někoho zdát, že je to překvapivě dlouhá doba. Bohužel, z informací získaných z příložených odpovědí respondentů vzdělávacích organizací, ale z informací získaných z analýzy ED není nalezena souvislost mezi délkou používaných ED a jejich kvalitou. A pokud byl ED upraven, stalo se tak v 5 z 8 případech, důvodem byla lepší srozumitelnost formulací otázek, rozšíření počtu otázek a možnosti volných poznámek, či sjednocení původně více druhů dotazníků do jedné verze. Dále 5 z 8 respondentů sdělilo, že uvažují o změně dlouhodobě používaného ED (papírová vs. elektronická podoba), naopak 3 z 8 respondentů o změně ED neuvažuje a 7 z 8 vzdělávacích organizací je spokojeno se současným stavem ED.

Podle obsahové analýzy v podkapitole 5.3 (relevantní okruh č. 1 až č. 5) odpovědi uvedené na otázku o cílech při tvorbě ED, které jsou klíčovou částí obsahu ED, tvoří 21 z 23 všech odpovědí. Z toho vyplývá, že cíle, které si vzdělávací organizace dávaly při tvorbě svých ED, jsou vysoce relevantní.

Diskuse ke zjištění

Jak již bylo naznačeno v Úvodu a v kapitole 6, tuto práci velmi ovlivnila coronavirová pandemie. Původním záměrem bylo vytvoření ucelenější metaevaluační studie zaměřené na analýzy evaluačních dotazníků ve třech rovinách. První rovina informací měla pocházet z analýzy evaluačních dotazníků. Pro druhou rovinu informací se měla získat data z rozhovorů s manažery vzdělávacích aktivit. Třetí rovinou informací se mělo stát vyhodnocení dat od účastníků vzdělávacích aktivit o ED. Avšak pouze první rovina informací, které se nakonec staly hlavní náplní této bakalářské práce, se podařila zcela naplnit. Ze druhé roviny informací se nakonec podařilo získat informace jen dotazníkovou formou a v menší míře, než jsem původně zamýšlel. Původně jsem chtěl navštívit manažery pro vzdělávání ve vzdělávacích organizacích a dobrat se informací skrze polostrukturované rozhovory o cílech při tvorbě evaluačních dotazníků a o naplnění těchto cílů přímo v otázkách kladených v evaluačním dotazníku. V podstatě šlo o doplňující informace, které nevidíme v evaluačních dotaznicích, ale pro pochopení smyslu ED jsou důležité. Třetí rovina měla být realizována prostřednictvím dotazníků pro účastníky vzdělávacích aktivit přímo na místě konání. Hlavním cílem mělo být získání informací o vhodnosti, využitelnosti, srozumitelnosti a celkovém působení evaluačních dotazníků na účastníky. K této rovině však vůbec nedošlo. Toto všechno se nedalo realizovat a podoba této práce je vlastně náhradním řešením. Dalo se postupovat ještě jinak?

Otázkou do diskuse také může být, jak vůbec zacházet s evaluací vzdělávacích aktivit v době webinářů a absence prezenčních seminářů. Jak zajistit vyplňování evaluačních dotazníků? A je potřeba změnit v dotazníku otázky v případě distančního způsobu? Domnívám se, že ano.

Jak jsem již uvedl v kapitole 5, stanovil jsem konkrétní kritéria pro formální i obsahovou stránku ED. Z výsledků analýzy vyplynulo, že ve

zkoumaném vzorku evaluačních dotazníků se nenajde ani jeden, který by měl „vyváženě“ kladně vyhodnocenou jak stránku formální, tak stránku obsahovou, tedy jinými slovy, existují ED, které jsou v pořádku po formální stránce, ale v nepořádku po obsahové stránce, ale také i naopak. Proč tomu tak je? Na to není jednoduché odpovědět.

V podkapitole 5.4 při stanovování kritérií pro kvalitu jsem použil určité zjemnění pravidel, stačí splnění 2 kritérií ze 4. Co mě k tomu vedlo?

Jak jsem uvedl v kapitole 5, z Gavory (2000), Chráska (2007), Dismana (2002) vyplývá, že obecně by každá vzdělávací aktivita měla mít svůj vlastní evaluační dotazník „ušitý na míru“. Na poli vzdělávání dospělých ve formě prezenčních otevřených aktivit nebo uzavřených aktivit ve sborovnách škol toto nefunguje, protože uvedený názor většina tvůrců ED v praxi nerespektuje. Je pro to odůvodnění?

Mohlo by se stát, že výsledek posouzení ED na kvalitu bude vnímán jako příliš kritický. Vysvětlením by mohlo být konstatování, že kritéria pro kvalitu jsou nastavena příliš přísně. Ano, nastavení kritérií je moje subjektivní rozhodnutí. Mohl by převládnout názor, že výsledek je natolik pesimistický, že využití závěrů bakalářské práce nelze extrapolovat paušálně a dělat významné závěry na celou množinu ED používaných v praxi vzhledem k tomu, že sledovaný vzorek ED je příliš malý. Pak bych mohl oponovat, že určitě použitelné jsou výsledky analytické části v kapitole 5, ze které vyplývá, které otázky jsou v dotaznících obsaženy a které ne.

Závěr

Podle mého soudu platí jednoduchá rovnice: není kvalitní evaluační dotazník = není kvalitní evaluace. Bohužel závěrečné vyhodnocení v mojí bakalářské práci směřuje k tomu, že úzký vzorek dotazníků, tvořící moji analytickou studii, příliš kvalitní není.

Odpověď na výzkumnou otázku (*Jsou sledované evaluační dotazníky v používané podobě podle určených kritérií kvalitní?*) je: Ne, všechny zkoumané evaluační dotazníky podle stanovených kritérií kvalitní nejsou.

Cíl práce byl splněn. Formulace cíle: (*Stanovit kvalitu evaluačních dotazníků na základě provedení jejich analýzy po formální a obsahové stránce podle určených kritérií.*). Byla provedena analýza evaluačních dotazníků po formální i obsahové stránce, byla zformulována kritéria pro posouzení kvality ED a ED byly posouzeny z hlediska kvality.

Výsledek posouzení je následující. Kritéria kvality celkově nesplnil ani jeden evaluační dotazník z počtu 15 ED. Neexistuje tedy ani jeden ED, který by byl kvalitní jak po formální, tak po obsahové stránce. Našel se pouze jeden ED, který je kvalitní po formální stránce a také pouze jeden, který je kvalitní po obsahové stránce. Přitom kvalitní ED po formální stránce je jiný než ten, který je kvalitní po obsahové stránce. Před provedením analýzy jsem tak slabý výsledek neočekával.

Pravdou je, že při neprovedené možnosti zkoumat i cíle při tvorbě evaluačních dotazníků (z důvodu coronavirové pandemie) by pravděpodobně některé nedostatky v ED byly vysvětleny při rozhovoru s manažerem vzdělávání. K tomu však nedošlo.

Dalším přidruženým výsledkem mojí práce je zjištění, že 4 z 8 vzdělávacích organizací používá ED již 8 až 10 let, tedy jsou beze změn 8 až 10 let. Dále 5 z 8 vzdělávacích organizací sdělilo, že uvažují o změně

dlouhodobě používaného ED, naopak 3 z 8 o změně ED neuvažuje a 7 z 8
vzdělávacích organizací je spokojeno se současným stavem ED.

Literatura a zdroje:

1. BARTOŇKOVÁ, H. – ŠIMEK, D. (2002). *Andragogika: studijní texty pro distanční studium*. Olomouc: UP.
2. BARTOŇKOVÁ, H. (2010). *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada.
3. BRÁZDOVÁ, Z. (2008). *Hodnocení ve vzdělávání dospělých*. (1. vyd.). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
4. BRÁZDOVÁ, Z. (2011). *Hodnocení ve vzdělávání dospělých: studijní text pro kurz Certifikovaný lektor vzdělávání dospělých, specificky připravený pro pedagogické pracovníky škol zapojené do projektu UNIV2 kraje*. Brno.
5. DISMAN, M. (2002). *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum
6. DVOŘÁKOVÁ, M. (2006). *Úvod do evaluace ve vzdělávání dospělých* (1. vyd.). Olomouc: Hanex.
7. DVOŘÁKOVÁ, M. (2013). *Úvod do evaluace a hodnocení ve vzdělávání dospělých pro andragogy: Studijní text pro kombinované studium* (1.vyd.). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
8. DVOŘÁKOVÁ, M., *Evaluace jako nástroj zjišťování kvality v dalším vzdělávání*, <http://www.nuv.cz/t/evaluace-jako-nastroj-zjistovani-kvality-v-dalsim-vzdelavani>
9. ETCHEGOYEN ROSOLOVÁ, K., *Autoevaluace ve vzdělávacím systému USA*,
http://www.nuv.cz/uploads/AE/Vyzkumy_a_sbery_informaci/Prehled_novy/Autoevaluace_v_USA.pdf
10. GAVORA, P. (2000). *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido.
11. HENDL, J., & REMR, J. (2017). *Metody výzkumu a evaluace*. Praha: Portál.
12. CHRÁSKA, M., (2007). *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. (1. vyd.) Praha: Grada.

13. KIRKPATRICK, D. L., & KIRKPATRICK, J. D. (2006). *Evaluating training programs: the four levels*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
14. KLIMEŠ, L. (1998). *Slovník cizích slov*. Praha: SPN.
15. KOLDINSKÝ, M., & PASCH, M. (1998). *Od vzdělávacího programu k vyučovací hodině: Jak pracovat s kurikulem*. Praha: Portál.
16. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2007). *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha.
17. MUŽÍK, J., Profesní vzdělávání dospělých, <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/doc/profesni.pdf>
18. MUŽÍK, J. (2012). *Profesní vzdělávání dospělých*. Wolters Kluwer.
19. MŠMT ČR. (2020). *Hlavní směry vzdělávací politiky ČR 2030+*. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vlada-schvalila-strategii-vzdelavaci-politiky-cr-do-roku/>
20. PALÁN, Z. (2002). *Výkladový slovník lidské zdroje: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia.
21. PALÁN, Z., (2002). *Lidské zdroje – Výkladový slovník*. Academia. <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník>
22. PALÁN, Z., & LANGER, T. (2008). *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.
23. PETTY, G., (1996). *Moderní vyučování*. (1. vyd.). Praha: Portál.
24. PLAMÍNEK, J. (2011). *Vedení lidí, týmů a firem*. Praha: Grada.
25. PLAMÍNEK, J. (2014). *Vzdělávání dospělých*. (2. vyd.). Praha: Grada.
26. PRŮCHA, J., WALTEROVÁ E. & Jiří MAREŠ, J. (1995). *Pedagogický slovník*. Praha: Nakladatelství Portál.
27. PRŮCHA, J. (2006). *Srovnávací pedagogika*. Praha: Portál.
28. PRŮCHA, J., & VETEŠKA, J. (2014). *Andragogický slovník* (2. vyd.). Praha: Grada.

29. REMR, J. (2014). *Typologie metaevaluace*. Evaluační teorie a praxe. Odborné stati Ročník 2(1) (Citováno dne 1. dubna 2021). Dostupné z: <https://www.evaltep.cz/inpage/remr-typologie-metaevaluaci/>
30. SEBEROVÁ, A., & MALČÍK, M. (2009). *Autoevaluace školy – od teorie k praxi a výzkumu*. V Ostravě: Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta.
31. SLAVÍK, J. (1999). *Hodnocení v současné škole*. Praha: Portál.
32. STUFFLEBEAM, D. L., CORYN, C. L. S. (2014). *Evaluation theory, models, & applications (2nd ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
33. ŠIMEK, D. (2013). *Texty k integrální andragogice I. Studijní text pro kombinované studium (1.vyd.)*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci
34. TENKL, M., (2014). „Kirkpatrickův čtyř-úrovňový model: teorie, praktické využití a možná úskalí“. *Evaluační teorie a praxe* 2(1): 23–51. Citováno dne 1. ledna 2021. Dostupné z: <https://www.evaltep.cz/inpage/kirkpatrick/>
35. VAŠŤATKOVÁ, J. (2006). *Úvod do autoevaluace školy*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
36. Zákon č. 563/2004 Sb., Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. <https://www.msmt.cz/dokumenty-3/zakon-c-563-2004-sb-o-pedagogickych-pracovnicich-a-o-zmene>
37. Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). <https://www.msmt.cz/dokumenty-3/skolsky-zakon-ve-zneni-ucinnem-od-25-8-2020>
38. Zákon č.89/2012 Sb. občanský zákoník vydáno ve Sbírce zákonů.

Seznam zkratk

DVPP – další vzdělávání pedagogických pracovníků

ED – evaluační dotazník

MŠMT – ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky

OA – oblasti v obsahové analýze ED v podkapitole 5.3

VA – vzdělávací aktivita

Seznam tabulek a obrázků

Tabulka č. 1: Hlavička – formální úplnost

Tabulka č. 2: Chybějící položky

Tabulka č. 3: Obecné pokyny k vyplnění ED

Tabulka č. 4: Poděkování za vyplnění

Tabulka č. 5: Typy otázek podle stupně otevřenosti

Tabulka č. 6: Specifické typy otázek

Tabulka č. 7: Dostatečně fyzický prostor na odpovědi u otevřených otázek

Tabulka č. 8: Škálování

Tabulka č. 9: Návod ke škálování

Tabulka č. 10: Evaluace obsahu vzdělávací aktivity

Tabulka č. 11: Evaluace lektora

Tabulka č. 12: Evaluace zabezpečení vzdělávací aktivity

Tabulka č. 13: Evaluace budoucího využití poznatků z VA do praxe

Tabulka č. 14: Evaluace celkové koncepce VA

Tabulka č. 15: Celkové zhodnocení ED po formální stránce

Tabulka č. 16: Záznam všech položek v ED po obsahové stránce

Tabulka č. 17: Celkové zhodnocení ED po obsahové stránce

Obr. č. 1: Kirkpatrickův vzorový dotazník č.1

Obr. č. 2: Kirkpatrickův vzorový dotazník č.2

Obr. č. 3: Kirkpatrickův vzorový dotazník č.3

Obr. č. 4: Kirkpatrickův vzorový dotazník č.4

Seznam příloh

Příloha č. 1: Charakteristika vybraných vzdělávacích organizací

Příloha č. 2: Evaluační dotazník č. 1

Příloha č. 3: Evaluační dotazník č. 2

Příloha č. 4: Evaluační dotazník č. 3

Příloha č. 5: Evaluační dotazník č. 4

Příloha č. 6: Evaluační dotazník č. 5

Příloha č. 7: Evaluační dotazník č. 6

Příloha č. 8: Evaluační dotazník č. 7

Příloha č. 9: Evaluační dotazník č. 8

Příloha č. 10: Evaluační dotazník č. 9

Příloha č. 11: Evaluační dotazník č. 10

Příloha č. 12: Evaluační dotazník č. 11

Příloha č. 13: Evaluační dotazník č. 12

Příloha č. 14: Evaluační dotazník č. 13

Příloha č. 15: Evaluační dotazník č. 14

Příloha č. 16: Evaluační dotazník č. 15

Příloha č. 17: Kirkpatrickův vzorový dotazník č. 1

Příloha č. 18: Kirkpatrickův vzorový dotazník č. 2

Příloha č. 19: Kirkpatrickův vzorový dotazník č. 3

Příloha č. 20: Kirkpatrickův vzorový dotazník č. 4

Příloha č. 21: Dotazník pro manažery (originál)

Příloha č. 22: Dotazník pro manažery č. 1

Příloha č. 23: Dotazník pro manažery č. 2

Příloha č. 24: Dotazník pro manažery č. 3

Příloha č. 25: Dotazník pro manažery č. 4

Příloha č. 26: Dotazník pro manažery č. 5

Příloha č. 27: Dotazník pro manažery č. 6

Příloha č. 28: Dotazník pro manažery č. 7

Příloha č. 29: Dotazník pro manažery č. 8

Příloha č. 1: Charakteristika vybraných vzdělávacích organizací

Vzdělávací organizace A

Charakteristika: Organizace pro řešení otázek předškolního, základního, středního a vyššího odborného vzdělávání, základního uměleckého, jazykového, neformálního, zájmového a dalšího vzdělávání. Jejím cílem je zajistit další vzdělávání pedagogických pracovníků a metodickou podporu školám, školským zařízením a dalším institucím v oblasti školství a vzdělávání.

Vzdělávací organizace B

Charakteristika: Tato organizace připravuje pro učitele MŠ, ZŠ i SŠ specifické vzdělávací programy, jejichž cílem je v současné době naučit pedagogy v hodinách využívat úlohy uvolněné z mezinárodních šetření.

Vzdělávací organizace C

Charakteristika: Agentura realizuje vzdělávání pro soukromou firemní sféru a zároveň i v oblasti školství realizuje odborné vzdělávání pedagogů všech typů škol. Nabízené vzdělávací aktivity podporují individuální rozvoj pedagogů i celých pedagogických kolektivů.

Vzdělávací organizace D

Charakteristika: Toto výzkumné, odborné a poradenské zařízení je součástí školské vzdělávací instituce, která se zabývá řešením otázek předškolního, základního, středního a vyššího odborného vzdělávání a dalších typů vzdělávání a nabízí vzdělávací aktivity pedagogickým pracovníkům i pedagogickým kolektivům škol.

Vzdělávací organizace E

Charakteristika: Jedná se o organizaci zřízenou krajem, jejíž hlavním účelem a předmětem činnosti je zajištění dalšího vzdělávání pracovníků škol a školských zařízení.

Vzdělávací organizace F

Charakteristika: Vzdělávací centrum se převážně specializuje na oblast jazykového vzdělávání, ale zároveň se věnuje dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků. V rámci akreditovaných programů nabízí otevřené semináře pro pedagogy všech typů škol a vytváří nabídku i pro pedagogické kolektivy.

Vzdělávací organizace G

Charakteristika: Jedná se o organizaci zřízenou krajem za účelem zajištění dalšího vzdělávání a koordinaci podpůrných činností pro školy a školská zařízení. Nabízí ucelenou nabídku akreditovaných vzdělávacích programů pro pedagogické pracovníky škol i konkrétní školy a školská zařízení.

Vzdělávací organizace H

Charakteristika: Jedná se o agenturu, která nabízí organizaci akcí dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, jak pro jednotlivce, tak pro akce na zakázku konkrétní školy.

Vzdělávací organizace I

Charakteristika: Vzdělávací agentura se prioritně zabývá dalším vzděláváním pedagogických pracovníků. Nabídka je určena především pedagogickým pracovníkům škol a školských zařízení, ale i dalším zájemcům z řad nepedagogické veřejnosti.

Vzdělávací organizace J

Charakteristika: Jedná se o organizaci zřízenou krajem, která vykonává činnost školských zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a střediska služeb, zajišťuje DVPP na základě potřeb škol, včetně kvalifikačních a specializačních studií.

Příloha č. 2:

Evaluační dotazník č. 1

Číslo akce	
Název akce	
Datum a místo	
Lektor	

Obsah akce

hodnocení jako ve škole známkou 1 – vynikající 5 – velmi slabé - **zakroužkujte**

1	2	3	4	5
Oceňuji:				
Navrhuji změnit:				

Lektor

hodnocení jako ve škole známkou 1 – vynikající 5 – velmi slabé - **zakroužkujte**

1	2	3	4	5
Oceňuji:				
Navrhuji změnit:				

Organizace akce

hodnocení jako ve škole známkou 1 – vynikající 5 – velmi slabé - **zakroužkujte**

1	2	3	4	5
Vzkazy organizátorům:				

Pro svoji další práci bych přivítal/a

(navrhněte prosím další témata, lektory, prohloubení tématu z této akce)

--

LOGO VZDĚLÁVACÍ ORGANIZACE

Příloha č. 3:

Evaluační dotazník č. 2

Číslo akce:

Název:

Termín:

Lektoř (i):

<p>Zhodnoťte, prosím, zakřížkováním jednoho <input type="checkbox"/> v každém řádku (1 – výborný, 5 – slabý)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Odborná úroveň semináře</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Obsah semináře</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Přínos a praktické využití semináře</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Přístup lektora</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							1	2	3	4	5	Odborná úroveň semináře						Obsah semináře						Přínos a praktické využití semináře						Přístup lektora						<p>Jakou metodickou podporu má učitel na Vaší škole? (prosíme, zakřížkujte)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> metodická podpora vedení školy <input type="checkbox"/> funkční metodické orgány (např. předmětové komise) <input type="checkbox"/> začínající učitel má uvádějícího učitele <input type="checkbox"/> možnost účasti na DVPP <input type="checkbox"/> vzájemné náslechy v hodinách včetně rozboru <input type="checkbox"/> systematicky vytvořený prostor pro sdílení námětů a nápadů z výuky <input type="checkbox"/> spolupráce s kolegy v rámci projektového vyučování <input type="checkbox"/> vyhrazený čas na společné plánování výuky <input type="checkbox"/> možnost stáže u odborníka, specialisty (př. učitele, lektora, apod.) <input type="checkbox"/> mentoring <input type="checkbox"/> supervize vlastní pedagogické činnosti <input type="checkbox"/> možnost párové výuky <input type="checkbox"/> dostatek metodických listů, textů, návodů <input type="checkbox"/> nabídka pedagogické literatury <input type="checkbox"/> doporučené a dostupné informační zdroje <input type="checkbox"/> žádnou <input type="checkbox"/> jinou/jakou: 					
	1	2	3	4	5																																				
Odborná úroveň semináře																																									
Obsah semináře																																									
Přínos a praktické využití semináře																																									
Přístup lektora																																									
<p>Co Vás na semináři zaujalo, co jste se naučil/a, co nejvíce využijete?</p>						<p>Pro zkvalitnění mé práce ještě potřebuji:</p>																																			
<p>Splnil seminář Vaše očekávání?</p>						<p>Pro zkvalitnění mé práce ještě potřebuji:</p>																																			
<p>Co Vám na semináři chybělo?</p>						<p>V případě zájmu o zasílání informací týkajících se DVPP (mimořádné nabídky, informátory...), napište prosím svou e-mailovou adresu:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Mám zájem o zasílání informací pro MŠ - ZŠ - SŠ</p>																																			
<p>Odcházím: ☺ ☹ ☹</p>																																									

Děkujeme a těšíme se na Vaši další účast.

IX. Evaluace a hodnocení:

Anonymní evaluační dotazník:

Dotazník pro účastníky vzdělávacího programu

Datum a čas:

Místo konání:

1. Souhrnná délka mé pedagogické praxe je:0 – 1 rok 2 – 5 let 6 – 10 let 11 – 20 let 21 a více let

Uveďte aprobaci:

2. Absolvovaný vzdělávací program hodnotím: (označte křížkem jednu z možností)

Hodnotící škála:

1 – zcela vyhovující, 2 – spíše vyhovující, 3 – spíše nevhovující, 4 – zcela nevhovující

	1	2	3	4
Přínos získaných poznatků pro moji praxi, profesní rozvoj	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Odborná úroveň lektora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Činnost lektora v průběhu programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizační zajištění vzdělávacího programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Co se vám mimořádně líbilo na vzdělávacím programu?**4. Co byste navrhl/a pro zlepšení tohoto programu?****5. Ve kterých dalších konkrétních tématech byste se chtěl/a vzdělávat?****6. Přihlásím se na druhou část tohoto vzdělávání?**

Děkujeme za vyplnění dotazníku. Těšíme se na další setkání s vámi.

Příloha č. 5:

Evaluační dotazník č. 4

LOGO VZDĚLÁVACÍ ORGANIZACE

Téma:

Místo:

Datum:

Lektor:

- 1) Problematiku „xxxxxx“ považujete pro svou praxi za:
(odpověď, prosím, zakroužkujte)

1. stále potřebnou
2. potřebnou občas
3. potřebnou málokdy
4. nepotřebnou

- 2) Kvalita lektorského vedení semináře byla:
Ohodnoťte jako ve škole (1 – nejlepší, 5 - nejhorší)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 3) Získané informace a dovednosti jsou pro Vaši praxi:

1. velmi potřebné, rozhodně je využiji
2. spíše potřebné, alespoň část z nich zřejmě využiji
3. v této chvíli neumím jejich potřebnost a využití posoudit
4. málo využitelné
5. zcela nevyužitelné, nepotřebné

- 4) Pokrytí tématu
Vyjádřete v procentech, do jaké míry pokryl seminář téma.

Vaše odpověď:

5. Pokrytí Vašich potřeb a očekávání
Co Vám osobně chybělo, čemu měla být věnována větší pozornost?

Vaše odpověď:

6. Volné vyjádření k semináři, případné doporučení:

Dotazník k získání informací o spokojenosti s uskutečněnou vzdělávací akcí - VYHODNOCENÍ

Zadáme Vás o objektivní vyplnění následujícího dotazníku.

Název vzdělávací akce: _____

Datum konání: _____

Jméno účastníka (trenti povinné): _____

Zaštravatel účastníka: _____

Jméno lektora: _____

Logo

VYHODNOCENÍ		maximálně	2	3	4	5	minimálně
Uskutečněná vzdělávací akce:		1					5
a)	napsala Vaše očekávání?						
b)	byla přínosem pro Vaši další práci?						
c)	rozsířila Vaše znalosti, schopnosti, dovednosti?						
d)	doporučil/a byste tuto vzdělávací akci kolegovi?						
Lektor:		1*	2	3	4	5	
a)	byl/a jste spokojen/a s lektorským vedením?						
b)	kommunikovali lektor/lektori se skupinou?						
c)	používali příklady z praxe?						
d)	zaujali Vás?						
Využití získaných poznatků:		1	2	3	4	5	
Poznanky získané na vzdělávací akci ve své další činnosti využiji							
Organizační zabezpečení:		1	2	3	4	5	
Byl/a jste spokojen/a s organizačním zajištěním vzdělávací akce?							
Byly prostory, ve kterých se vzdělávací akce konala, vhodný?							
O vzdělávací aktivitě jsem se dozvěděl/a:							
a)	od kolegy						
b)	z internetu						
c)	z informačního bulletinu VEDU						
d)	z jiného informačního zdroje (konkretizuje):						
Jaká další oblast (další kurz) by byla pro Vás přínosná?							
Prostor pro další připomínky:							
Děkujeme za Vaš čas a informace, které budou sloužit ke zkvallitření a obohacení další nabídky vzdělávacích programů.							

LOGO

Číslo programu:
Název programu:
Datum a čas:

Dotazník k hodnocení vzdělávacího programu

1. Ohodnoťte, prosím, lektora/ku
(známkujte jako ve škole, v každém řádku označte úroveň křížkem):

	1 Výborný	2 Velmi dobrý	3 Dobrý	4 Dostatečný	5 Nedostatečný
Jméno lektora/ky Lektor je odborník	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/> Užití výukových metod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/> Přínos poznatků pro praxi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Příležitost k aktivnímu zapojení se	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Ohodnoťte, prosím, vzdělávací program
(známkujte jako ve škole, v každém řádku označte úroveň křížkem):

	1 Výborný	2 Velmi dobrý	3 Dobrý	4 Dostatečný	5 Nedostatečný
Obsah programu byl vzhledem k mému očekávání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizační zajištění programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Hodinová dotace programu byla (odpověď označte křížkem v rámečku):

Dostatečná Měla by být vyšší Měla by být nižší Nevím, nedokážu posoudit

4. Máte nějakou konkrétní připomínku či doporučení k tomuto programu (po stránce obsahové, organizační, lektorské, apod.)?

Děkujeme za vyplnění dotazníku. Těšíme se na další setkání s Vámi.

LOGO Dotazník pro účastníky vzdělávacího programu

Číslo programu: _____
 Datum a čas: _____
 Místo konání: _____

1. V současné době působím převážně v: (označte křížkem jednu z možností)

předškolním vzdělávání základním vzděláváním středním vzděláváním vyšším odborným vzděláváním

jinde _____

2. Souhrnná délka mé pedagogické praxe je:

0 – 1 rok 2 – 5 let 6 – 10 let 11 – 20 let 21 a více let

3. O vzdělávacím programu jsem se poprvé dozvěděl/a z:

Programové nabídky NIDV www.nidv.cz odborného tisku měsíčního plánu vzdělávacích programů NIDV

jineho zdroje _____

4. Absolvovaný vzdělávací program hodnotím: (označte křížkem jednu z možností)

Hodnoticí škála:
 1 – zcela vyhovující, 2 – spíše vyhovující, 3 – spíše nevhovující, 4 – zcela nevhovující

	1	2	3	4
Přínos získaných poznatků pro moji praxi, profesní rozvoj	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Odborná úroveň lektora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Činnost lektora v průběhu programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizační zajištění vzdělávacího programu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Co se vám mimořádně líbilo na vzdělávacím programu?

6. Co byste navrhl/a pro zlepšení tohoto programu?

7. Ve kterých dalších konkrétních tématech byste se chtěl/a vzdělávat?

Děkujeme za vyplnění dotazníku. Těšíme se na další setkání s vámi.

Kurz:

Datum:

Lektor:

1. Doporučil/a byste tento kurz? (Označte na škále 0-10)

Rozhodně ne

Rozhodně ano

2. Nejcennější poznatky a aktivity pro Vás + proč:

3. Doporučení/komentář k obsahu (co by mělo být jinak, více, méně...):

4. Doporučení/komentář pro lektora (v čem by měl pokračovat, čeho by se měl vyvarovat):

Kontaktní údaje shromažďujeme za účelem zveřejnění komentáře, či reference na našich webových stránkách a informačních materiálech. Pro potenciální účastníky jsou názory a zkušenosti vyhledávaným zdrojem informací a jsou důvěryhodné, pouze pokud jsou jmenovité.

Děkujeme a těšíme se příště na viděnou.

Jméno, příjmení, titul: _____

Škola: _____

LOGO

EVALUAČNÍ DOTAZNÍK**Název:**

č. školení

*Prosíme o zodpovězení následujících otázek, případně o hodnocení (1 nejlepší – 4 nejhorší).**Děkujeme.*

1) Odborná orientace lektora v tématu semináře: 1 2 3 4

2) Komunikace lektora se skupinou: 1 2 3 4

3) Technické a organizační zajištění školení: 1 2 3 4

4) Uved'te, prosím, co ze školení využijete ve své praxi

.....

.....

.....

Co dalšího byste se rádi ještě naučili?

.....

.....

.....

5) Odpovídají činnosti Vaším dovednostem?

rozhodně ano

spíše ano

spíše ne

rozhodně ne

Případně uveďte konkrétně:

.....

č. akce

LOGO

EVALUAČNÍ DOTAZNÍK**Název:**

*Prosíme o zodpovězení následujících otázek, případně o hodnocení (1 nejlepší – 4 nejhorší).
Děkujeme.*

1) Doba školení byla dostatečná pro: 1 2 3 4

2) Odborná orientace lektora v tématu semináře: 1 2 3 4

3) Komunikace lektora se skupinou: 1 2 3 4

4) Technické a organizační zajištění školení: 1 2 3 4

5) Uved'te, prosím, co ze školení využijete ve své praxi

.....

.....

.....

6) Odpovídají činnosti Vaším dovednostem?

rozhodně ano

spíše ano

spíše ne

rozhodně ne

Případně uved'te konkrétně:

.....






7) Vaše celková spokojenost se školením: 1 2 3 4




Komentář:

.....

.....

Evaluační dotazník	LOGO
Název:	
Lektor:	
Datum:	
Spokojenost:	😊😊😊😊😊 <i>(zarámujte odpovídající počet, vyšší počet = větší spokojenost)</i>
Akce mé očekávání	splnila / nesplnila <i>(nehodící škrtněte)</i>
Protože:	
Názornost hodnotím:	
Co dalšího nám chcete sdělit – co Vás zaujalo:	
	<i>Děkujeme za spolupráci</i>

LOGO	Evaluační dotazník
<p><i>Název:</i></p> <p><i>Lektor:</i></p> <p><i>Místo a datum:</i></p>	
<p>Jak jste se seminářem spokojen(a)?</p> <p style="text-align: center;">  </p> <p style="text-align: center;">(čím více smajlíků, tím vyšší spokojenost)</p>	
<p>Akce moje očekávání: splnila / nespnila</p> <p style="text-align: center;">(nehodící se škrtněte)</p>	
<p>Názornost semináře hodnotím:</p> <p style="text-align: center;">  </p>	
<p>Prostory, kde seminář proběhl hodnotím:</p> <p style="text-align: center;">  </p>	
<p>Občerstvení na semináři hodnotím:</p> <p style="text-align: center;">  </p>	
<p>Odbornou úroveň hodnotím:</p> <p style="text-align: center;">  </p>	
<p>Účast na seminářích preferuji:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dopoledne - odpoledne - během víkendu 	
<p>V budoucnu budu mít zájem o:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jednodenní semináře - více denní akce 	
<p>V budoucnu se budu zajímat o tyto oblasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inkluze - Čtenářská gramotnost - Matematická gramotnost - Školní řád - Agrese či Šikana - Hranice a rituály - Komunikace - Mentoring - Cizí jazyk - Speciální pedagogika - Psychohygiena - další (uved'te konkrétní téma či problematiku): 	
<p><i>Děkujeme za vyplnění dotazníku.</i></p>	

LOGO	Evaluační dotazník
<p>Název:</p> <p>Lektor:</p> <p>Datum a místo:</p>	
<p>Jak jste se seminářem spokojen(a)?</p> <p style="text-align: center;">  </p> <p style="text-align: center;">(čím více smajlíků, tím vyšší spokojenost)</p>	
<p>Akce moje očekávání:</p> <p style="text-align: center;">splnila / nesplnila (nehodící se škrtněte)</p>	
<p>Názornost semináře hodnotím:</p> <p style="text-align: center;">  </p>	
<p>Odbornou úroveň hodnotím:</p> <p style="text-align: center;">  </p>	
<p>Účast na seminářích preferuji:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dopoledne - odpoledne - během víkendu 	
<p>V budoucnu budu mít zájem o:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jednodenní semináře - více denní akce 	
<p>V budoucnu se budu zajímat o tyto oblasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inkluze - Čtenářská pregramotnost - Matematická pregramotnost - Dokumentace - Individualizace - Agrese či Šikana - Hranice a rituály - Komunikace - Hry v MŠ - Asertivita - Speciální pedagogika - další (uved'te konkrétní téma či problematiku): 	
<p>Děkujeme za vyplnění dotazníku.</p>	

(hlavička agentury)

HODNOTICÍ DOTAZNÍK

Název akce:

Datum a místo konání:

Lektor:

Získané informace uplatním v praxi:

ano

spíše ano

spíše ne

ne

Na semináři mne nejvíce zaujalo:

Na semináři se mi nelíbilo/ Doporučoval-a bych změnit (*odpověď prosím zdůvodněte*):

Lektorovi:

Organizátorům:

V rámci dalšího vzdělávání jsou pro mne důležitá témata a oblasti:

Připomínky, komentáře a jiná sdělení:

Vyplněný dotazník odevzdejte, prosím, po skončení akce organizátorům.
Víme, že „evaluace není legrace“, tím víc děkujeme.

LOGO

DOTAZNÍK

kurz/akce:

datum konání:

lektor:

Jak jste byl(a) spokojen(a) s výkonem lektora?spokojen(a) nespokojen(a)

Co by se mohlo zlepšit?

Jak jste byl(a) spokojen(a) s organizačním zabezpečením akce?spokojen(a) nespokojen(a)

Co by se mohlo zlepšit?

Splnil obsah kurzu Vaše očekávání?splnil nesplnil

Co jsem očekával(a) jiného?

Kde jsem se o kurzu/akci dozvěděl(a)?

.....

Chci být informován o podobných kurzech / akcích emailem? ANO NE**(ANO, vyplňte kontaktní e-mail):**

.....

Jiné připomínky / poznámky:

Příloha č. 17: Kirkpatrickův vzorový dotazník č. 1

Překlad

Ukázka 4.1 Tabulka reakcí

Prosím dejte nám upřímné reakce a komentáře. Pomůžou nám zhodnotit tento školicí program a zlepšit budoucí programy.

Lektor : _____

Předmět : _____

1. Jak hodnotíte předmět? (zájem, výhody atd.)

_____ Výborný

Komentáře a návrhy:

_____ Velmi dobrý

_____ Dobrý

_____ Dostatečný

_____ Nedostatečný

2. Jak hodnotíte lektora? (znalosti o tématu, schopnost komunikace atd.)

3. Jak hodnotíte zařízení, kde školení proběhlo? (pohodlí, vhodnost atd.)

4. Jak hodnotíte časový plán?

5. Jak byste vylepšili program?

time completing evaluation forms. Some even feel that trainers do not consider their comments anyway.

There are a number of different forms that can provide the maximum information and require a minimum amount of time to complete. Exhibits 4.1, 4.2, 4.3, and 4.4 show forms that can be used

Exhibit 4.1. Reaction Sheet

Please give us your frank reactions and comments. They will help us to evaluate this program and improve future programs.

Leader _____ Subject _____

1. How do you rate the subject? (interest, benefit, etc.)

_____ Excellent

_____ Very good

_____ Good

_____ Fair

_____ Poor

Comments and suggestions:

2. How do you rate the conference leader? (knowledge of subject matter, ability to communicate, etc.)

_____ Excellent

_____ Very good

_____ Good

_____ Fair

_____ Poor

Comments and suggestions:

3. How do you rate the facilities? (comfort, convenience, etc.)

_____ Excellent

_____ Very good

_____ Good

_____ Fair

_____ Poor

Comments and suggestions:

4. How do you rate the schedule?

_____ Excellent

_____ Very good

_____ Good

_____ Fair

_____ Poor

Comments and suggestions:

5. What would have improved the program?

Ukázka 4.2 Tabulka reakcí

Lektor : _____ Předmět : _____

1. Jak relevantní byl seminář pro vaše potřeby nebo zájmy?

_____ vůbec _____ do určité míry _____ velmi

2. Jaký byl poměr prezentace a diskuse?

_____ příliš mnoho prezentace _____ OK _____ příliš mnoho diskuse

3. Jak hodnotíte lektora?

	výborný	velmi dobrý	dobrý	dostateč ný	nedosta t.
při stanovování cílů					
při udržování semináře živého a zajímavého					
při komunikaci					
při užívání pomůcek					
při zachování přátelského a vstřícného přístupu					

4. Jaké je vaše celkové hodnocení lektora?

_____ Výborný

_____ Velmi dobrý

_____ Dobrý

_____ Dostatečný

_____ Nedostatečný

Komentáře a návrhy:

5. Co by udělalo seminář efektivnějším?

30 *Concepts, Principles, Guidelines, and Techniques*

Exhibit 4.2. Reaction Sheet

Leader _____ Subject _____

- How pertinent was the subject to your needs and interests?
 _____ Not at all _____ To some extent _____ Very much
- How was the ratio of presentation to discussion?
 _____ Too much presentation _____ Okay _____ Too much discussion
- How do you rate the instructor?

	<i>Excellent</i>	<i>Very good</i>	<i>Good</i>	<i>Fair</i>	<i>Poor</i>
a. In stating objectives					
b. In keeping the session alive and interesting					
c. In communicating					
d. In using aids					
e. In maintaining a friendly and helpful attitude					

- What is your overall rating of the leader?
 _____ Excellent
 _____ Very good
 _____ Good
 _____ Fair
 _____ Poor
 Comments and suggestions:
- What would have made the session more effective?

effectively when one leader conducts the entire program. Exhibit 4.5 is unusual because it is truly a "smile" sheet, as many reaction sheets are called. I found it in a hotel in Geneva, Switzerland. The original form was written in French. Exhibits 4.5 and 4.6 show forms that can be used when more than one leader conducts the program and it is not desirable to have trainees complete a separate form for each. All

Ukázka 4.3 Tabulka reakcí

Abychom mohli určit účinnost školicího programu při plnění vašich potřeb a zájmů, potřebujeme váš příspěvek. Prosíme, dejte nám vaše reakce a napište jakékoli připomínky a návrhy, které nám pomohou vám posloužit.

Instrukce : Prosíme, po každém prohlášení zakroužkujte příslušnou odpověď.

silný	silný				
	nesouhlas				souhlas
1. Materiál zahrnutý v programu je relevantní pro mou práci	1	2	3	4	5
6 7 8					
2. Materiál byl představen zajímavým způsobem	1	2	3	4	5
6 7 8					
3. Lektor byl efektivním komunikátorem	1	2	3	4	5
6 7 8					
4. Lektor byl dobře připraven	1	2	3	4	5
6 7 8					
5. Audiovizuální pomůcky byly efektivní	1	2	3	4	5
6 7 8					
6. Podklady mi pomohou	1	2	3	4	5
6 7 8					
7. Budu schopen aplikovat mnoho z materiálu v mé práci	1	2	3	4	5
6 7 8					
8. Zařízení/prostory byly vhodné/vyhovující/přiměřené	1	2	3	4	5
6 7 8					
9. Časový plán byl vhodný/vyhovující/přiměřený	1	2	3	4	5
6 7 8					
10. Byla dobrá rovnováha mezi prezentací a zapojením	1	2	3	4	5
6 7 8					
členů skupiny					
11. Cítím, že seminář mi pomůže dělat svou práci lépe	1	2	3	4	5
6 7 8					

Co by vylepšilo školicí program?

Exhibit 4.3. Reaction Sheet

In order to determine the effectiveness of the program in meeting your needs and interests, we need your input. Please give us your reactions, and make any comments or suggestions that will help us to serve you.

Instructions: Please circle the appropriate response after each statement.

	<i>Strongly disagree</i>					<i>Agree</i>					<i>Strongly agree</i>
	1	2	3	4	5	6	7	8			
1. The material covered in the program was relevant to my job.	1	2	3	4	5	6	7	8			
2. The material was presented in an interesting way.	1	2	3	4	5	6	7	8			
3. The instructor was an effective communicator.	1	2	3	4	5	6	7	8			
4. The instructor was well prepared.	1	2	3	4	5	6	7	8			
5. The audiovisual aids were effective.	1	2	3	4	5	6	7	8			
6. The handouts will be of help to me.	1	2	3	4	5	6	7	8			
7. I will be able to apply much of the material to my job.	1	2	3	4	5	6	7	8			
8. The facilities were suitable.	1	2	3	4	5	6	7	8			
9. The schedule was suitable.	1	2	3	4	5	6	7	8			
10. There was a good balance between presentation and group involvement.	1	2	3	4	5	6	7	8			
11. I feel that the workshop will help me do my job better.	1	2	3	4	5	6	7	8			

What would have improved the program?

forms can be quantified and used to establish standards for future evaluations. It would be worthwhile to try a form with several groups to see whether trainees understand it and whether it serves the purpose for which it was designed. All the forms illustrated in this chapter need to be tabulated by hand. They can be readily adapted so that they can be tabulated and analyzed by computer if that is easier.

Příloha č. 20

Kirkpatrickův vzorový dotazník č. 4

Ukázka 4.4 Tabulka reakcí

Prosíme, vyplňte tento formulář, abyste nás nechali poznat vaši reakci na školicí program. Váš příspěvek nám pomůže zhodnotit naši snahu a vaše komentáře a návrhy nám pomohou plánovat budoucí programy, které se potkají s vašimi potřebami a zájmy.

Instrukce : prosíme, po každém prohlášení zakroužkujte příslušné číslo a pak přidejte své komentáře.

	Vysoko				
Nízko					
1. Jak hodnotíte obsah semináře? (zajímavý, užitečný atd.)	1	2	3	4	5
Připomínky:					
2. Jak hodnotíte lektora? (přípravenost, komunikativnost atd.)	1	2	3	4	5
Připomínky:					
3. Jak hodnotíte zařízení/prostředí? (pohodlí, vhodnost atd.)	1	2	3	4	5
Připomínky:					
4. Jak hodnotíte časový harmonogram? (čas, délka atd.)	1	2	3	4	5
Připomínky:					
5. Jak byste hodnotili program/seminář jako vzdělávací zkušenost, aby vám pomohla dělat vaši práci lépe?	1	2	3	4	5
6. Jaká témata byla nejprospěšnější?					
7. Co byste vylepšili na programu/semináři?					

32 *Concepts, Principles, Guidelines, and Techniques*
 Exhibit 4.4. Reaction Sheet

Please complete this form to let us know your reaction to the program. Your input will help us to evaluate our efforts, and your comments and suggestions will help us to plan future programs that meet your needs and interests.

Instructions: Please circle the appropriate number after each statement and then add your comments.

	<i>High</i>				<i>Low</i>
	5	4	3	2	1
1. How do you rate the subject content? (interesting, helpful, etc.)					
Comments:					
2. How do you rate the instructor? (preparation, communication, etc.)					
Comments:					
3. How do you rate the facilities? (comfort, convenience, etc.)					
Comments:					
4. How do you rate the schedule? (time, length, etc.)					
Comments:					
5. How would you rate the program as an educational experience to help you do your job better?					
6. What topics were most beneficial?					
7. What would have improved the program?					

Vážená paní/vážený pane

Dovoluji si Vás oslovit s požadavkem vyplnění níže uvedeného dotazníku, který souvisí se zpracováním mé bakalářské práce.

Zároveň také prosím o vyslovení Vašeho souhlasu, že jen ve své bakalářské práci a anonymně mohu použít informace o evaluační praxi ve vaší vzdělávací organizaci. Tento souhlas můžete vyjádřit také jen vyplněním tohoto dotazníku.

Prosím Vás tedy o zapsání odpovědí na dané otázky, přitom Vás ujišťuji, že nebudou zneužity v neprospěch Vaší vzdělávací společnosti.

Upozornění na zkratky v dotazníku: ED = evaluační dotazník a BP = bakalářská práce.

Otázky:

1. Jak dlouho jste manažery vzdělávání ve Vaší vzdělávací organizaci?
Počet roků -
2. Podíleli jste se na vytvoření ED, který jste zaslali pro potřeby BP?
ano ne
3. Použili jste nějaký vzor pro tvorbu ED?
ano (pokud ano – uveďte zdroj)
ne
4. Pokud jste vytvářeli ED, popište, k jakému účelu jste ho vytvářeli?
ano (pokud ano – uveďte účel)
ne
5. Co si myslíte, že je cílem současně používaného evaluačního dotazníku ve vaší organizaci?
6. Jak dlouho je používán konkrétní evaluační dotazník v této podobě (zaslaný pro potřeby BP)?
7. Pokud je používán dlouhodobě, uvažovali jste (jako vzdělávací organizace, fyzická osoba) o jeho úpravě?
8. Pokud byl původní ED upraven, co vedlo k jeho úpravě?

9. Jste spokojeni se současným stavem evaluačního dotazníku, resp. systému evaluace?

ano

ne (pokud ne, co byste konkrétně změnili?)

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku.

Jiří Forýtek

Otázky a odpovědi VA v pořadí 1:

1. Jak dlouho jste manažery vzdělávání ve Vaší vzdělávací organizaci?
Počet roků – 5 let
2. Podíleli jste se na vytvoření ED, který jste zaslali pro potřeby BP?
~~ano~~ ne
3. Použili jste nějaký vzor pro tvorbu ED?
~~ano~~ (pokud ano – uveďte zdroj)
ne
4. Pokud jste vytvářeli ED, popište, k jakému účelu jste ho vytvářeli?
ano (pokud ano – uveďte účel) – z ED získáváme informace o lektorovi a o jeho přístupu k účastníkům. Dále mohou účastníci vyplnit náměty na další DVPP o které by měli zájem – velmi si ceníme tohoto sdílení. ED slouží k dlouhodobému průzkumu spokojenosti klientů s DVPP u naší organizace.
~~ne~~—
5. Co si myslíte, že je cílem současně používaného evaluačního dotazníku ve vaší organizaci? – Cílem je vytvořit takovou nabídku DVPP, která bude zárukou kvality v DVPP v Kraji Vysočina. Nabídka, která účastníkům pomůže nadále rozvíjet jejich pedagogické kompetence.
6. Jak dlouho je používán konkrétní evaluační dotazník v této podobě (zaslaný pro potřeby BP)? Tento ED už byl používán i v době mé MD. Tedy podle propočtů minimálně 10 let.
7. Pokud je používán dlouhodobě, uvažovali jste (jako vzdělávací organizace, fyzická osoba) o jeho úpravě? Zatím jsme neuvažovali.
8. Pokud byl původní ED upraven, co vedlo k jeho úpravě? Nebyl upraven
9. Jste spokojeni se současným stavem evaluačního dotazníku, resp. systému evaluace?
ano
~~ne~~(pokud ne, co byste konkrétně změnili?)

Otázky a odpovědi VA v pořadí 2:

1. Jak dlouho jste manažery vzdělávání ve Vaší vzdělávací organizaci?
Počet roků - **11**
2. Podíleli jste se na vytvoření ED, který jste zaslali pro potřeby BP?
ano ne
3. Použili jste nějaký vzor pro tvorbu ED?
ano (pokud ano – uveďte zdroj)
ne
4. Pokud jste vytvářeli ED, popište, k jakému účelu jste ho vytvářeli?
ano (pokud ano – uveďte účel)
ne
Vytvářeli jsme jej za účelem získávání hodnocení a řízení kvality poskytovaného vzdělávání pod hlavičkou naší společnosti. V ED získáváme hodnocení odborné úrovně vzdělávání, plnění očekávání účastníků vzdělávání i úrovně organizace vzdělávacích akcí.
5. Co si myslíte, že je cílem současně používaného evaluačního dotazníku ve vaší organizaci?
viz odpověď na předchozí dotaz
6. Jak dlouho je používán konkrétní evaluační dotazník v této podobě (zaslaný pro potřeby BP)?
Poslední podoba ED je využívána cca 5 let.
7. Pokud je používán dlouhodobě, uvažovali jste (jako vzdělávací organizace, fyzická osoba) o jeho úpravě?
Určitě uvažovali, zejména formu jeho vyplňování ze strany účastníků vzdělávacích akcí – listinná či elektronická.
8. Pokud byl původní ED upraven, co vedlo k jeho úpravě?
Byly přeformulovány dotazy uvedené v ED za účelem lepšího pochopení ze strany dotazovaných účastníků. Dále byly upraveny tematické oblasti v rámci zjišťování zájmu o další vzdělávací akce.
9. Jste spokojeni se současným stavem evaluačního dotazníku, resp. systému evaluace?
ano
ne (pokud ne, co byste konkrétně změnili?)

Otázky a odpovědi VA v pořadí 3:

Otázky:

10. Jak dlouho jste manažery vzdělávání ve Vaší vzdělávací organizaci?
Počet roků - 5
11. Podíleli jste se na vytvoření ED, který jste zaslali pro potřeby BP?
ano ne
12. Použili jste nějaký vzor pro tvorbu ED?
ano (pokud ano – uveďte zdroj)
ne
13. Pokud jste vytvářeli ED, popište, k jakému účelu jste ho vytvářeli?
ano (pokud ano – uveďte účel) – ke zhodnocení spokojenosti účastníka s realizovaným seminářem – jeho organizací, výběrem obsahu, úrovní lektora
ne
14. Co si myslíte, že je cílem současně používaného evaluačního dotazníku ve vaší organizaci?
- zjištění spokojenosti s úrovní námi nabízených akcí
- k možnému odstranění nedostatků
- k výběru vhodného lektora
15. Jak dlouho je používán konkrétní evaluační dotazník v této podobě (zaslaný pro potřeby BP)?
- 3 roky
16. Pokud je používán dlouhodobě, uvažovali jste (jako vzdělávací organizace, fyzická osoba) o jeho úpravě?
- zatím ne (daný dotazník je upravován jen konkrétně pro jiný typ akce – pobytová akce, letní škola atd., kde se hodnotí také úroveň služeb, více lektorů..)
17. Pokud byl původní ED upraven, co vedlo k jeho úpravě?
- v současném stavu dotazníku je možnost volného vyjádření – viz, vzkazy lektorům a organizátorům
18. Jste spokojeni se současným stavem evaluačního dotazníku, resp. systému evaluace?
ano
ne (pokud ne, co byste konkrétně změnili?)

Otázky a odpovědi VA v pořadí 4:

Otázky:

1. Jak dlouho jste manažery vzdělávání ve Vaší vzdělávací organizaci?
Počet roků - 18
2. Podíleli jste se na vytvoření ED, který jste zaslali pro potřeby BP?
ano ne
3. Použili jste nějaký vzor pro tvorbu ED?
ano (pokud ano – uveďte zdroj) - internet
ne
4. Pokud jste vytvářeli ED, popište, k jakému účelu jste ho vytvářeli?
ano (pokud ano – uveďte účel) zpětná vazba od účastníků, snaha o zlepšení poskytovaných služeb
ne
5. Co si myslíte, že je cílem současně používaného evaluačního dotazníku ve vaší organizaci?
– snaha o zlepšení služeb, předcházení chyb v poskytovaných službách, servis pro zákazníky
6. Jak dlouho je používán konkrétní evaluační dotazník v této podobě (zaslaný pro potřeby BP)?
- Nevím přesně – upravujeme -cca 3 roky?
7. Pokud je používán dlouhodobě, uvažovali jste (jako vzdělávací organizace, fyzická osoba) o jeho úpravě?
- Ano, pokud má někdo nápad nebo potřebu, upravuje se
8. Pokud byl původní ED upraven, co vedlo k jeho úpravě?
- Rozšíření otázek – snaha získat nové informace
9. Jste spokojeni se současným stavem evaluačního dotazníku, resp. systému evaluace?
- spokojena
ano
ne (pokud ne, co byste konkrétně změnili?)

Otázky a odpovědi VA v pořadí 5:

Otázky:

1. Jak dlouho jste manažery vzdělávání ve Vaší vzdělávací organizaci?
Počet roků - 12
2. Podíleli jste se na vytvoření ED, který jste zaslali pro potřeby BP?
ano ne
3. Použili jste nějaký vzor pro tvorbu ED? Pokud ano, znáte tento zdroj?
ano (pokud ano – uveďte zdroj)
ne
4. Pokud jste vytvářeli ED, popište, k jakému účelu jste ho vytvářeli?
ano (pokud ano – uveďte účel)
ne
5. Co si myslíte, že je cílem současně používaného evaluačního dotazníku ve vaší organizaci?
Cílem je zjistit spokojenost účastníků vzdělávacích akcí s lektorem (odbornost, projev apod.- zajímá i lektory samotné), dále jak byli účastníci spokojeni s obsahem a sdělenými informacemi ze strany lektora, jak hodnotí organizační zabezpečení akce (zpětná vazba pro garanta vzdělávací akce), jak se dozvěděli o vzdělávací akci (důležité pro PR), dále zjišťujeme, o jaká témata by měli zájem a reagujeme na dané podněty.
6. Jak dlouho je používán konkrétní evaluační dotazník v této podobě (zaslaný pro potřeby BP)? Cca 3 roky
7. Pokud je používán dlouhodobě, uvažovali jste (jako vzdělávací organizace, fyzická osoba) o jeho úpravě? Zatím vyhovuje
8. Pokud byl původní ED upraven, co vedlo k jeho úpravě? Dříve jsme měli k dispozici více dotazníků, došlo ke sjednocení dotazníku pro všechny garanty akcí v rámci organizace – zjednodušení vyhodnocení interním programem.
9. Jste spokojeni se současným stavem evaluačního dotazníku, resp. systému evaluace?
ano - vyhovuje
ne (pokud ne, co byste konkrétně změnili?)

Otázky a odpovědi VA v pořadí 6:

Otázky:

1. Jak dlouho jste manažery vzdělávání ve Vaši vzdělávací organizaci?
Počet roků - **13 roků**
2. Podíleli jste se na vytvoření ED, který jste zaslali pro potřeby BP?
ano **ne**
3. Použili jste nějaký vzor pro tvorbu ED?
ano (pokud ano – uveďte zdroj) **internet**
ne
4. Pokud jste vytvářeli ED, popište, k jakému účelu jste ho vytvářeli?
ano (pokud ano – uveďte účel)
ne
5. Co si myslíte, že je cílem současně používaného evaluačního dotazníku ve vaší organizaci?
Vyhodnocení ED mi slouží a) **k posouzení práce lektora**
b) **ke zjištění o jaká témata mají pedagogové zájem**
c) **jaké požadavky mají účastníci na organizaci seminářů**
6. Jak dlouho je používán konkrétní evaluační dotazník v této podobě (zaslaný pro potřeby BP)? **8 let**
7. Pokud je používán dlouhodobě, uvažovali jste (jako vzdělávací organizace, fyzická osoba) o jeho úpravě? **Neuvažuji**
8. Pokud byl původní ED upraven, co vedlo k jeho úpravě? **Nebyl upraven.**
9. Jste spokojeni se současným stavem evaluačního dotazníku, resp. systému evaluace?
ano
ne (pokud ne, co byste konkrétně změnili?)

Otázky a odpovědi VA v pořadí 7:

Otázky:

1. Jak dlouho jste manažery vzdělávání ve Vaší vzdělávací organizaci?
Počet roků – 15 let
2. Podíleli jste se na vytvoření ED, který jste zaslali pro potřeby BP?
ano - spolupráce formou konzultace
3. Použili jste nějaký vzor pro tvorbu ED?
ne
4. Pokud jste vytvářeli ED, popište, k jakému účelu jste ho vytvářeli?
ano (pokud ano – uveďte účel): potřeba pro hodnocení vzdělávacích programů a dále speciální dotazník pro kvalifikační studium – Studium pedagogiky a) .
5. Co si myslíte, že je cílem současně používaného evaluačního dotazníku ve vaší organizaci?
Zjistit názory účastníků na to, zda VP byl pro ně zajímavý, přínosný po obsahové stránce, jak byli spokojeni s odbornou úrovní lektora, s jeho schopnostmi navázat s účastníky kontakt a dále zda VP byl realizován interaktivně a zda účastníci měli možnost a prostor ke vzájemné výměně zkušeností.
6. Jak dlouho je používán konkrétní evaluační dotazník v této podobě (zaslaný pro potřeby BP)?
8 let
7. Pokud je používán dlouhodobě, uvažovali jste (jako vzdělávací organizace, fyzická osoba) o jeho úpravě?
Ano, je požadavek na aktualizaci a úpravu.
8. Pokud byl původní ED upraven, co vedlo k jeho úpravě?
nebyl
9. Jste spokojeni se současným stavem evaluačního dotazníku, resp. systému evaluace?
ne (pokud ne, co byste konkrétně změnili?) :
Používá se univerzálně jeden dotazník na všechny VP a studia. Je třeba ho blíže specifikovat podle druhu jednotlivých VP – jiné záležitosti je třeba hodnotit např. v předškolním vzdělávání a jiné v oblasti podpory ZUŠ, odborných škol.
Je třeba upravit i ED pro dlouhodobá kvalifikační studia a začlenit do něj konkrétní otázky, které souvisejí s realizací studií.

Otázky a odpovědi VA v pořadí 8:

Otázky:

1. Jak dlouho jste manažery vzdělávání ve Vaší vzdělávací organizaci?
Počet roků - 10
2. Podíleli jste se na vytvoření ED, který jste zaslali pro potřeby BP?
ano
3. Použili jste nějaký vzor pro tvorbu ED?
ne
4. Pokud jste vytvářeli ED, popište, k jakému účelu jste ho vytvářeli?
ano (pokud ano – uveďte účel) – zpětná vazba od účastníků
5. Co si myslíte, že je cílem současně používaného evaluačního dotazníku ve vaší organizaci?
vyhodnocení úrovně akcí
6. Jak dlouho je používán konkrétní evaluační dotazník v této podobě (zaslaný pro potřeby BP)? - 10 let
7. Pokud je používán dlouhodobě, uvažovali jste (jako vzdělávací organizace, fyzická osoba) o jeho úpravě? - ano
8. Pokud byl původní ED upraven, co vedlo k jeho úpravě? – byl upraven v detailech pro zpřesnění formulací otázek
9. Jste spokojeni se současným stavem evaluačního dotazníku, resp. systému evaluace?
ano