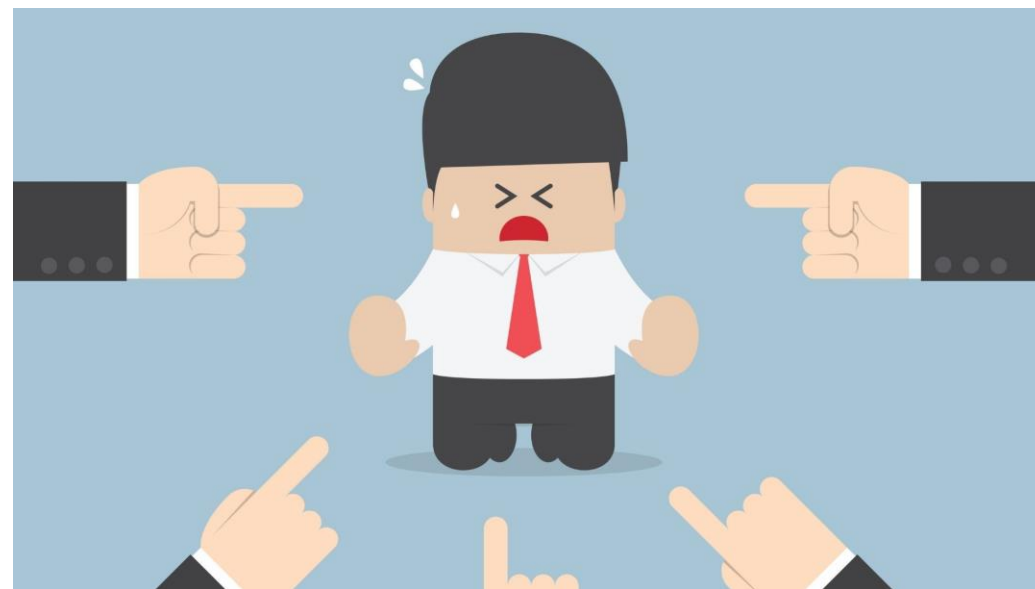


EVALUACE PRO UČENÍ: ABY EVALUAČNÍ ZJIŠTĚNÍ BYLA VYSLYŠENA

Barbora Zavadilová, MPhil.

Ústav pedagogických věd, Masarykova univerzita

- Kdo jste někdy zažil nepříjemnou zpětnou vazbu v práci? Kdo jste se u toho cítil naštvaně/uraženě/frustrovaně/nedoceneně/...?
- Cíl: praktické principy, jak se vyvarovat tomuto úskalí
 - *Jak zajistit, aby vaše evaluace měla dopad?*
 - *Jak dát dobrou zpětnou vazbu, která příjemce posune?*
 - *Kdo je správný příjemce evaluačních zjištění?*





- Filosofie evaluace pro učení
- Evaluační zkušenosti pro Učitel naživo, MŠMT, JOB inovace, Člověk v tísní

OPORA O TEORIE KOMUNIKACE A NEUROVĚDY

- Transakční analýza – Eric Berne
- Nenásilná komunikace – Marshall Rosenberg
- Procesově orientovaná psychologie – Arnold Mindell
- Vztahové signály v komunikaci – Paul Watzlawick
- Poznatky o fungování mozku – David Rock
- Vedení žáků k sebeřízení – Michal Dubec

JAK LIDÉ SNÁŠÍ KRITIKU

1. Faktografové

2. Prožívači

Emoční ucho vs faktické ucho



České prostředí je velmi sociokulturně zatíženo citlivostí na kritiku, hodnocení a kontrolu
Evaluace: podvědomě může být vnímáno jako kritika, hodnocení

DOPAD EVALUACÍ?



stovky hodin práce X bez zájmu realizátorů projektu

3 PRINCIPY EVALUACE PRO UČENÍ

1. Dobrá rada je vyžádaná rada: domluva se zadavatelem a příjemci evaluačních zjištění; příjemcem má být optimálně ten, kdo si evaluaci zadává
2. Interní zapojení: vyvarujeme se rozdělení externího soudu, členové týmu si sami sbírají zpětnou vazbu na svou práci a společně to interpretujeme, cítí se být součástí, sami si vyhodnocují svou práci
3. Zpětná vazba coby možný pohled: evaluátor otevřeně přiznává, že o intervenci ví relativně málo a nemůže ji ze svého omezeného pohledu soudit, zjištění jsou prezentována coby nabídka/nezávislý pohled zvenčí

EVALUAČNÍ CASE Z PRAXE


ředitel
naživo

- Realizace hloubkových rozhovorů rozvoje lídrů škol v programu Ředitel naživo
 - účast na vzdělávacím programu, snaha o hlubší porozumění intervenci i kontextu týmu, účast na poradách i neformálních setkáních – budování partnerství
 - společná formulace evaluačních otázek s týmem
 - přímá participace členů týmu na jednotlivých rozhovorech
 - společná interpretace dat – evaluátor plus lektor vypracovali zprávu z každého rozhovoru
 - členové týmu se ke zjištěním průběžně vrací v průběhu celého roku, evaluační prezentace není hlavním zdrojem učení

EVALUAČNÍ CASE Z PRAXE



- Supervize hloubkových rozhovorů v projektu zavádění formativního hodnocení na školách pro JOB Inovace
 - jasná domluva se zadavatelem na cílech šetření, co si od něj slibují, proč tato šetření potřebují
 - interní členka týmu realizovala rozhovory – věrohodnost, vlastní práce s interpretací
 - rolí evaluátora design, supervize šetření a interpretace výsledků
 - opatrné, ale zároveň velmi konkrétní interpretace s nápady, co z šetření plyne a proč
 - návrhy v týmu s nadšením přijaty a vyústily ve velký redesign programu
- Drobná evaluační zakázka a vysoký dopad = dobrý poměr vložená energie vs výkon = motivace do další práce



Ústav pedagogických věd, Filosofická fakulta MU
barborazavadilova@email.cz

MUNI
FILOZOFICKÁ
FAKULTA