



Учебна програма за обучение между поколенията

*Модул 6 – България
БРТПП*

Съдържание

Въведение	3
Цели:	4
Резултати от обучението:	4
Рамка	4
Модул 6: Прилагане, мониторинг и оценка на програмата за обучение	6
Раздел 1 Въведение в мониторинга и оценяването. Видове и методи на оценяване.	6
Раздел 2 Примери на форми за оценяване	10
Раздел 3 Заключителна сесия	12
Модул Оценка на обучението	14
Модул Обучителен материал	17

Въведение

“Нещата трябва да са възможно най-опростени, но не и прости.” Албърт Айнщайн

Този модул цели да:

- Изясни основни идеи и концепции за мониторинг и оценка по начина, по който те се прилагат в контекста на обучението между поколенията;
 - Сложи тези концепции в рамка, показвайки връзката между маргинализираните възрастни служители и по-младите, но неквалифицирани работници;
 - Доприне за разработването на ясна и динамична култура на мониторинг и оценка в Учебния материал;
- и
- Доприне за по-доброто разбиране на важноста на мониторинга и оценяването (МиО) в контекста на учебната програма и учебния материал;

Оценяване е определянето на качество или недостатък. Оценяването включва систематичната преценка на замисъла, осъществяването или резултатите от дадена инициатива с цел обучение или вземане на решение. Затова може да се каже, че оценяването е процесът на сравнение с даден стандарт. Например, твърдението “беше доставена висококачествена услуга, която отговори на нуждите на клиентите и подобри техните обстоятелства” е оценяване. Оценяването щеше бъде още по-добро ако за думите “качество”, “нужди” и “подобрене на обстоятелствата” бяха дадени определения.

Главната цел на **мониторинга** е проверката на напредъка към постигането на дадена цел. Затова една добра система на мониторинг ще даде предупреждение в ранен етап на осъществяване на действието, че крайната цел ще бъде постигната по план. Мониторингът също така включва и процес на сравнение, защото действителното представяне се сравнява с това, което е било планирано или очаквано.

И двете дейности изискват специално отделен бюджет, обучен персонал, инструменти за мониторинг и оценяване, ефективно събиране на данни и места за съхраняване на тези данни.

Невъзможно е да се знае дали обучението е било успешно и какво би могло да се подобри в учебния процес, ако не се направи оценка на резултатите. Оценката допринася за доброто качество на обучението, както и за подобряването на компетентностите на обучаващия. Този модул поставя акцент върху нуждата от оценка на обучението и подготвя участниците да направят предварителна, междинна и окончателна оценка на обучението.

Цели:

- Позволява на мениджърите и специалистите по ЧР да привлекат внимание към важността на оценяването на обучителните дейности;
- Представя различни видове оценяване (предварително, текущо и крайно) и набляга върху това, че всичките три типа трябва да бъдат прилагани, за да се постигне ефективно обучение;
- Дава примери за въпросници, които да бъдат използвани за предварителното, текущото и крайното оценяване на Обучителния материал.

Резултати от обучението:

След завършването на този Модул мениджърите, специалистите по човешки ресурси и обучителите ще могат да:

- Разпознават различните форми на оценяване и да знаят как да избират между тях в зависимост от специфичната ситуация;
- Описват и разбират четирите етапа на системата за мониторинг и оценка;
- Разберат важността на това да се включи процес на оценка в обучителните дейности;
- Извършват предварителна, текуща и крайна оценка на учебния процес чрез използване на въпросници;
- Демонстрират възможността да използват информация, за да идентифицират проблеми и въведат промени.

Рамка:

Този Модул е съставен от 3 раздела, като отнема приблизително 60 мин. да се завърши всеки раздел и 15 минути за оценяване. Времетраенето на всяка дейност е посочено за присъствени сесии. Общото време, което е нужно за приключване на Модула в присъствен формат, е три часа: един час, посветен на теория и два часа за практически занимания. Дейностите са организирани по начин, по който лесно да се адаптират към онлайн формат, като в такъв случай зависи от обучаващия да реши какво време да отдели на всяка от дейностите.

Раздел 1: Въведение в процеса на Мониторинг и оценка (МиО). Типове и методи на оценяване.

Какво представлява системата за Мониторинг и оценка (МиО)?

Оценка по отношение на времето за нейното изпълнение

Методи за оценяване

Раздел 2: Примери с форми за оценяване

Очаквания и нужди на участниците във връзка с обучението

Оценка на качеството и резултати от обучението

Раздел 3: Заключителна сесия

Дискусия върху това как е било организирано и проведено обучението

Край на обучението: разказване на истории

Модул 6: Прилагане, мониторинг и оценка на програмата за обучение

Раздели
Раздел 1 Въведение в Мониторинга и оценяването. Типове и методи на оценяване.
Раздел 2 Примери за форми за оценяване
Раздел 3 Заключителна сесия

[https://www.talentlms.com/blog/evaluate-employee-training-program/#Select the appropriate training evaluation techniques](https://www.talentlms.com/blog/evaluate-employee-training-program/#Select%20the%20appropriate%20training%20evaluation%20techniques)

<https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/how-to-conduct-a-training-evaluation>

Раздел 1 Въведение в Мониторинга и оценяването. Типове и методи на оценяване.

Дейност 1.1	
Заглавие:	Дейност 1.1 Какво представлява системата за мониторинг и оценка (МиО)?
Изпълнение:	Дейността е предвидена за присъствени сесии на живо, но може да се адаптира и към онлайн обучение.
Цел:	Да се направи преглед на четирите нива в една система за Мониторинг и оценка (МиО): събиране, съхраняване, анализиране и преобразуване на данни в стратегическа информация (с цел вземане на решения в помощ на мениджърите по време на мониторинг и оценяване).

Компетенция/и:	Умения за проучване (превръщането на данните в полезна информация и нейното използване за вземане на решения) Решаване на проблеми Критично мислене Креативност
Продължителност:	60 мин.

- **Кратко описание:**

Дейността включва метода “научи–практикувай–направи” и съдържа четири стъпки: 1. Въведение в темата (мисловно упражнение); 2. Теоретична презентация на темата (теория); 3. Практическо упражнение (участниците ще бъдат разделени на малки групи, които да създадат компонентите на тяхна система за Мониторинг и оценяване) и “разбор на информацията” в края.

- **Насоки за изпълнение**

Стъпка 1: Мисловно упражнение [приблизително 10 мин.]

Обучаващият моли участниците да представят своето разбиране като напишат своите отговори на въпросите:

1. Какво е мониторингът според вас?
2. Какво е оценяването според вас?
3. Колко важни мислите, че са мониторингът и оценяването за доброто качество на обучението?

След всеки въпрос (приблизително на 2 мин.), отговорите се събират и се показват на бяла дъска/флипчарт (при присъствените сесии) или се споделят чрез цифрови инструменти за съвместна работа като [Padlet](#) или [Slido](#).

Стъпка 2: Теория [приблизително 25 мин.]

Обучаващият представя концепцията за МиО чрез отговорите на участниците и разяснява системата чрез кратка презентация на PowerPoint.

Стъпка 3: Практически дейности [приблизително 20 мин.]

След това участниците следва да бъдат поканени да обсъдят елементите на системата за МиО. Те ще работят в малки групи, за да подготвят свой собствен план за МиО.

Стъпка 4: Инструктаж [приблизително 15 мин.]

За да се приключи дейността, обучаващият ще помоли всяка група да представи своите планове за МиО и да даде мнение за това на какво се крепи една система за МиО.

- Връзки към
Slido
<https://www.sli.do/>
Padlet
<https://padlet.com/>
- Ресурси

Monitoring and Evaluation Training Curriculum 2009, New Partners Initiative Technical Assistance (NuPITA) Project, USAID 2012

Evaluation Toolbox. Step by Step Guide to Create your M&E Plan. Retrieved from: http://evaluationtoolbox.net.au/index.php?option=com_content&view=article&id=23:create-m-and-e-plan&catid=8:planning-your-evaluation&Itemid=44

Дейност 1.2	
Заглавие:	Дейност 1.2 Мониторинг и оценка по отношение на периода от време, в който се извършва. Методи за оценяване. Модел за оценяване на Къркпатрик.
Изпълнение:	Дейността е предвидена за присъствени сесии на живо, но може да се адаптира и към онлайн обучение.
Цел:	Да осигури на менторите и обучителите някои полезни инструменти, за да разберат до каква степен обучението, което те провеждат, ще бъде или е било полезно.
Компетенция/и:	Умения за проучване (превръщането на данните в полезна информация и нейното използване за вземане на решения) Решаване на проблеми Критично мислене Креативност
Продължителност:	60 мин.

- **Кратко описание:**

Дейността е разделена на три стъпки: 1. Въведение в темата (Теория); 2. Практически дейности (игра "Living dart board") и 3. Инструктаж. Необходими материали за сесията: Лаптоп/компютър/таблет; достъп до интернет; химикали и тетрадки, тиксо. Ако се проведе онлайн, учителите могат да използват панели за взаимна работа като [Padlet](#) или [Slido](#), за да съберат отзивите и резултатите от участниците.

- **Насоки за изпълнение**

Стъпка 1: Въведение в темата [приблизително 25 мин.]

Обучителят представя видовете оценка по отношение на времето и методите на оценяване. Видео-презентация на модела на Къркпатрик за това как да се измерва ефективността на обучението на всяко ниво. <https://www.youtube.com/watch?v=MUakGed8QeY>

Стъпка 2: Практически дейности [приблизително 25 мин.]

Игра за групово оценяване: "Living dart board". Материали: листи с различни твърдения-оценки и тиксо за маркиране на различните нива на игралното поле. Обучителят моли участниците (в случай че сесиите са присъствени) да оценят 5 или 6 различни твърдения, които да покрият всички аспекти на учебната дейност. Участниците са поканени да застанат във формата на голям кръг. Обучителят маркира центъра на игралното поле като слага хартиено кръгче на пода, след което поставя първото твърдение в средата на кръгчето. Участниците, които се съгласят с първото твърдение, се преместват в средата на кръга, а тези, които не са съгласни с твърдението се отместват по-надалеч от центъра на кръга. След като всеки е избрал позицията си, участниците следва да бъдат помолени да изразят мнението си за това защо са избрали съответната позиция.

Отговорите също така могат да бъдат споделени чрез цифрови инструменти за съвместна работа като [Padlet](#) или [Slido](#).

Стъпка 3: Финален „разбор на информацията“ [приблизително 10 мин.]

За да приключи дейността, учителят моли участниците да направят заключения относно знанията си преди обучението по Мониторинг и оценяване и да споделят какво смятат, че ще могат да подобрят в тяхната работа/организация/компания след тази дейност.

- Връзки към
Slido
<https://www.sli.do/>
Padlet
<https://padlet.com/>
- Ресурси

Bimec, COOSS MARCHE, Mozaik, Partenalia, VM, Waterpolis, *IGTrain*, *Training to train – Intergenerational transfer of knowledge on the workplace, Guide 09/2015*. Retrieved from: http://www.generations-bg.eu/wp-content/uploads/2015/10/Trainers-Guide_Bulgarian_Final.pdf

Victorian Local Sustainability Accord funded project, Retrieved from Evaluation toolbox: http://evaluationtoolbox.net.au/index.php?option=com_content&view=article&id=15&Itemid=19

How to Evaluate Individual and Group Learning? 2 Evaluation Methods.
<https://www.youtube.com/watch?v=8mWUF0NPvBM>

Lucidchart Content Team. Retrieved from platform: <https://www.lucidchart.com/blog/how-to-use-the-kirkpatrick-evaluation-model>

Раздел 2. Примери за форми за оценяване

Дейност 2.1	
Заглавие:	Дейност 2.1 Примери за форми за оценяване (въпросник/тест, форма за оценка, форма за обратна връзка)
Изпълнение:	Дейността е предназначена за присъствени сесии на живо, но може да се адаптира и към онлайн обучение.
Цел:	Да се предоставят примери за въпросници, които да се използват за предварителна, междинна (средносрочна) и крайна (последваща) оценка на обучението.
Компетенция/и:	Умения за проучване (превръщането на данните в полезна информация и нейното използване за вземане на решения) Решаване на проблеми

	Критично мислене Креативност Цифрови умения
Продължителност:	60 мин.

- Кратко описание:

Дейността се разделя на три стъпки: 1. Теория за целта на оценяването при обучение; 2. Практически дейности (участниците ще бъдат поканени да използват примерен въпросник за направата на собствени форми за оценка) и 3. Индивидуална размяна на въпросници. Материали, необходими за тази сесия: лаптоп/компютър/таблет; достъп до интернет; химикал и тетрадки. Ако се провежда онлайн, учителите могат да използват панели за съвместна работа като [Padlet](#) или [Slido](#), за да съберат отзивите и резултатите от участниците.

- Насоки за изпълнение

Стъпка 1: Теория за целта на оценяването при обучение [приблизително 10 мин.]

Обучителят представя няколко модела на примерни форми за оценяване: въпросници/тестове, форми за оценяване, форми за обратна връзка.

Стъпка 2: Практическо упражнение [приблизително 30 мин.]

Всеки участник трябва да подготви собствена форма за оценяване като следва един от представените модели.

Стъпка 3: Размяна на форми за оценяване между участниците [приблизително 20 мин.]

Обучителят моли участниците да разменят формите си за оценка (въпросници, тестове и т.н.) и да обсъдят до каква степен те отговарят на нуждите от вида оценяване.

- Връзки към
Slido
<https://www.sli.do/>
Padlet
<https://padlet.com/>
- Ресурси

Participatory Training Methodology ©PRIA International Academy 2014. Retrieved from Unit 5: Monitoring and Evaluation of Training Programmes: https://pria-academy.org/pdf/ptm/PTM_Module%205%20final%20edited.pdf

Adopted from Torres, Rosalie T., et al. (2005). Project on Improvement of Local Administration in Cambodia (PILAC). Ministry of Interior and Japan International Cooperation Agency. Evaluation Strategies for Communicating and Reporting. Retrieved from Manual on training evaluation:

https://www.jica.go.jp/project/cambodia/0601331/pdf/english/5_TrainingEvaluation.pdf

Раздел 3 Заключителна сесия

Дейност 3.1	
Заглавие:	Дейност 3.1 Дискусия – какво беше научено по време на обучението
Изпълнение:	Дейността е предназначена за сесия на живо, но може да се адаптира и към онлайн обучение.
Цел:	Участниците трябва да са наясно с важността на оценяването по време на обучение и с методите, които могат да се използват, за да се оцени ефективността на обучението.
Компетенция/и:	Решаване на проблеми Критично мислене Креативност
Продължителност:	60 мин.

- Кратко описание:

Дейността е разделена на две стъпки: 1. Практическо упражнение (обсъждане на наученото) и 2. Разказване на истории. Материали, необходими за тази сесия: лаптоп/компютър/таблет; достъп до интернет; химикал и тетрадки. Ако се провежда онлайн, учителите могат да използват панели за съвместна работа като [Padlet](#) или [Slido](#) за да съберат отзивите и резултатите от участниците.

- Насоки за изпълнение

Стъпка 1: Практическо упражнение [приблизително 30 мин.]

Обучителят кани всички участници да обсъдят какво са научили по време на обучението като отговорят на въпросите:

- Какви бяха очакванията ви в началото на обучението?
- Научихте ли нещо ново по време на обучението? Ако да, моля споделете.

Стъпка 2: Разказване на истории и край на обучението [приблизително 30 мин.]

Всички участници се подреждат в кръг, включително учителят. Той дава началото на историята като казва, "Имало едно време една група от ентузиазирани хора, които учеха как да бъдат обучители и ментори." Следващият участник в кръга продължава историята с едно-две изречения. Това продължава, докато историята не приключи с последния участник, седящ от другата страна на учителя.

- Връзки към

Slido

<https://www.sli.do/>

Padlet

<https://padlet.com/>

- Ресурси

Bimec, COOSS MARCHE, Mozaik, Partenalia, VM, Waterpolis, *IGTrain, Training to train – Intergenerational transfer of knowledge on the workplace, Guide 09/2015*. Retrieved from: http://www.generations-bg.eu/wp-content/uploads/2015/10/Trainers-Guide_Bulgarian_Final.pdf

Модул оценка на обучението

Тест

1. Какво е определението за мониторинг?
 - a. Мониторинг е да се внимава в целите на обучението.
 - b. Мониторинг е да се следи за напредването към постигане на цел.
 - c. Мониторинг е системата на обучение и оценяване.

2. Вярно или грешно:
 - a. Мониторинг е разработването на план за МиО.
 - b. Оценяване е систематичната преценка на организирането, изпълнението и резултатите от инициатива за целите на обучението или вземането на решения.

3. По ваше мнение, колко на брой са главните видове оценяване:
 - a. 3
 - b. 2
 - c. 4

4. По-долу са дадени два от трите стълба на една система за МиО. Моля, посочете кой е третият.
 - a. Идентифициране на показатели.
 - b. Събиране на информация, като се използват най-подходящите инструменти и методи.
 - c.

5. Кои са оновните нива на модела за оценка на обучението на Къркпатрик?
 - a. Реакция, учене, поведение, резултати.
 - b. Знание, умения, поведение, оценяване.
 - c. Учение, ефективност, резултати, въздействие.

6. Дали главната цел на формата за обратна връзка от обучението е да даде представа за това колко е ефективна програмата за обучение за постигане на поставените цели? Обосновете отговора си.

- a. Да
- b. Не

Обосновка.....

7. Междинното оценяване се провежда:

- a. В началото на обучителната програма.
- b. След завършване на обучителната програма.
- c. В средата на програмата.

8. Защо е важен планът за Мониторинг и оценка (МиО)? Посочете поне 3 предимства на план за МиО за успеха на обучителната програма.

9. Могат ли количествените данни да бъдат измерени? Обосновете отговора си като дадете пример.

- a. Да
- b. Не

Обосновка.....

10. Кое прави една форма за оценка на обучението полезна? Дайте поне 3-5 съвета.

ПРИЛОЖЕНИЕ Отоговри на теста

Въпрос 1	b
Въпрос 2	a - грешно b - вярно
Въпрос 3	c
Въпрос 4	Използване на резултати от МиО за вземане на решения.
Въпрос 5	a
Въпрос 6	a
Въпрос 7	c
Въпрос 8	
Въпрос 9	a
Въпрос 10	

Модул Обучителен материал

Раздел 1: Въведение в Мониторинга и оценяването (МиО). Видове и методи на оценяване.

А 1.1 Концепция на системата за мониторинг и оценка

Системата за мониторинг и оценка (МиО) представлява всички неща, които трябва да бъдат направени преди, по време и след изпълнението на програмата, за да може да се проследява и измерва напредъкът (и успехът) в постигането на целта.

С други думи, системата за МиО включва елементи като: определяне на отговорник за задачите, свързани с МиО в организацията; интервалите, през които трябва да се събират данни; как се събират данните; кой ги събира; вида на базата данни, използвана за съхранение на информация; стандартните форми и инструменти за събиране на данни; как се анализират данните; въпроси, свързани с оценяването; честотата на извършване на оценяването.

В повечето случаи една **система за МиО** се отнася до всички индикатори, инструменти и процеси, които ще се използват, за да се измери дали една учебна програма е била изпълнена според плана (**мониторинг**) и води до желан резултат (**оценяване**). Трите стълба на система за МиО са:

- идентифициране на показатели;
- събиране на информация като се използват най-подходящите инструменти и методи;
- използване на резултатите от МиО за вземане на решение.

Системата за МиО често се описва в документ, наречен **План за МиО**. Планът за Мониторинг и оценка (МиО) е документ, който помага да се проследят и оценят резултатите от интервенциите през целия живот на програмата.

По-официално определение на система за МиО, което може да се даде, е „*набор от политики, практики и процеси, които позволяват систематичното и ефективно събиране, анализ и използване на информация за мониторинг и оценка*“. Nigel Simister, октомври 2009.

ЗАДАЧИ

За да подготвите Вашия план за МиО, Вие трябва:

1. Да идентифицирате програмните цели. Отговорете на трите въпроса:
Какъв проблем се опитва да реши учебната програма?

Какви стъпки се предприемат, за да се реши проблемът?

Как служителите, които работят по програмата, ще знаят кога тя е била успешна по отношение на решаване на проблема?

2. Да определите Вашите показатели:

Показателите за процеси следят напредъка на програмата. Те помагат да се отговори на въпроса, "Дейностите изпълняват ли се според плана?"

Показателите за резултат следят до колко успешни са били програмните дейности по отношение постигане на програмните цели. Те помагат да се отговори на въпроса, "Програмните дейности довели ли са до някакъв резултат?"

3. Да определите методите за събиране на данни във времето:

След създаване на показателите за мониторинг, време е да решите кои са *методите* за събиране на данни и *колко често* различните данни ще бъдат записвани за проследяване на показателите. Тези методи ще окажат важно влияние върху това какви методи за събиране на данни ще се използват и как ще бъдат докладвани резултатите.

4. Да идентифицирате ролите и отговорностите при МиО:

Важно е да се реши още в най-ранния етап на планиране кой е отговорен за събиране на данните за всеки показател. Всички ще трябва да работят заедно, за да бъдат събрани данните точно и навреме.

5. Да създадете план за анализ и форми за отчитане:

След като всички данни са събрани, някой ще трябва да ги обедини и анализира, за да попълни таблица с резултати за вътрешен преглед и външно отчитане. Образецът може да е празна таблица за отчет на показателите. Тези таблици трябва да очертаят показателите, данните и периода на отчитане.

6. Да изготвите план за разпространение:

Последният елемент от плана за МиО описва как и до кого ще бъдат разпространени данните.

Имайте предвид следното:

- Как ще бъдат използвани данните за МиО, за да се информират служителите и мениджърите за успеха и напредъка по обучителната програма?
- Как това ще помогне на служителите да направят при необходимост промени и корекции в обучителния курс?

- Как ще бъдат използвани данните, за да се постигне напредък и да станат практиките от прилагането на програмата по-ефективни?

Раздел 1: Въведение в мониторинга и оценяването (МиО). Видове и методи на оценяване.

А 1.2 Мониторинг и оценка по отношение на периода, през който се правят. Методи за оценяване.

Важно е периодично да оценявате и адаптирате дейностите си, за да сте сигурни, че са възможно най-ефективни. Оценяването може да Ви помогне да определите места за подобрене и в крайна сметка да способства да реализирате целите си по-ефективно. Оценяването Ви позволява да демонстрирате успеха или напредъка на Вашата програма. Оценяването, за разлика от мониторинга, се извършва само периодично, на определени етапи от програмата. Затова има четири основни типа оценка.

1. **Формиращо оценяване:** Този тип оценяване, което също се нарича и основно проучване, се извършва преди изпълнението на програмата. Формиращото оценяване се извършва главно с цел да се направи преглед на настоящото състояние.
2. **Междинно оценяване:** Това е така нареченият средносрочен преглед. Както се вижда и от името, средносрочният преглед се провежда в средната фаза на програмата. Той е важен от гледна точка на установяване дали обучението е насочено към заложените цели. Важно е да се отбележи, че в случаите, в които учебната програма е дългосрочна, би било от значение да се провеждат периодични оценки преди реалното междинно оценяване.
3. **Обобщаващо (сумативно) оценяване:** Този тип е познат и като крайно оценяване или оценяване при приключване на програмата.
4. **Последващо оценяване:** Също така познато като оценяване след приключване на изпълнението. Това обикновено е последното оценяване на дадена програма.

Дадено оценяване може да използва **качествени** и **количествени данни** и често включва и двата вида. И двата метода предоставят важна информация за оценяване. Тези методи рядко се използват самостоятелно; комбинирани, те обикновено дават най-добър поглед върху програмата.

- **Количествените данни** предоставят информация, на която може да се разчита да отговори на въпроси като „Колко?“, „Кой е участвал?“, „Какви са резултатите?“ и „Колко струва?“ Количествените данни са данни, които могат да бъдат измерени и да им се придаде цифрова стойност. Количествени данни могат да бъдат събрани чрез проучвания или въпросници. Количествените данни, събрани преди и след някакво действие, могат да покажат резултатите и въздействието му.
- **Качествените данни** отговарят на въпроси като „Каква е добавената стойност?“, „Кой е отговорен?“ и „Кога се е случило нещо?“ Качествените данни се събират чрез директно наблюдение или участие, интервюта, фокус групи или разрешаване на казуси.

Моделът от 4 нива на Къркпатрик (**Kirkpatrick**) за оценка на обучението, е предназначен за обективно измерване на ефективността на **обучението**. Моделът е създаден от Доналд **Къркпатрик** през 1959 г. и е най-популярният модел за оценка на ефективността на програма за обучение. Моделът може да бъде приложен преди, по време и след обучение, за да покаже стойността на обучението за бизнеса.

Ниво 1 Реакция измерва каква е реакцията на участниците към обучението (напр. тяхното удовлетворение).

Ниво 2 Учене анализира дали те наистина разбират обучението (напр. повишаване на знанията, уменията или опита).

Ниво 3 Поведение разглежда дали те прилагат това, което са научили, на работното си място (напр. промяна в поведението),

и

Ниво 4 Резултати определя дали материалът е оказал положително въздействие върху бизнеса / организацията.

ЗАДАЧИ

Предизвикайте разговор между участниците за това, кое според тях може да се подобри по отношение на оценяването и мониторинга на обучението между поколенията в тяхната организация / компания.

Раздел 2: Форми на оценяване

2.1 Примери за форми за оценяване (въпросници / тестове, форми за оценка, форми за обратна връзка).

Като оценяване на обучението може да се определи всеки опит за получаване на информация (обратна връзка) за ефектите от дадена учебна програма и оценка на стойността на обучението въз основа на тази информация с цел подобряване на по-нататъшното обучение. Основната причина за оценяване на програмите за обучение е да се определи дали те постигат специфичните си учебни цели.

Формата за оценяване на обучението е инструмент, използван от мениджъри занимаващи се с обучение и специалисти по човешки ресурси за събиране на обратна връзка от учители и обучавани. Използва се за идентифициране на проблеми и пропуски в уменията, за да помогне за подобряване на програмите за обучение и цялостния опит, който тези програми предоставят.

Формата за обратна връзка от обучение оценява учебните сесии чрез събиране на обратна връзка от участниците за програмата за обучение, учителя и мястото, на което се провежда обучението. Основната цел на формите за обратна връзка от обучението е да дадат представа колко е била ефективна учебната програма в постигането на заложените цели. Освен въпросите относно удовлетвореността от програмата, много важно е да се пита и за неща, които участниците искат да променят или добавят към нея.

Съвети за изготвяне на форма за оценяване:

- **Бъдете кратки.**
Ако е възможно, ограничете формата за оценка на обучението до една страница, попълването на която ще отнеме не повече от пет минути.
- **Не се отклонявайте от темата.**
Задавайте въпроси, свързани със съдържанието на програмата и за това как е била осъществена. Попитайте участниците дали смятат съдържанието на програмата за полезно и дали то би имало някакво практическо приложение за тях.
- **Задавайте практични въпроси.**
Задавайте само въпроси относно аспекти на програмата, които могат да бъдат променени. Питайте дали мястото на провеждане, времетраенето и методът на обучение, наред с други неща, са били добре подбрани.
- **Направете въпросите лесни за отговаряне.**
Задавайте по-специфични въпроси, за да е по-лесно да им се дават обективни отговори. Въпросите с отворен край са важни, за да могат участниците да

дават коментари и предложения, но ограничете тези въпроси до няколко, за да бъде насърчен всеки участник да попълни формата за оценяване.

- **Осигурете избор.**

Въпросите с множествен избор са най-простите и бързи въпроси, на които може да се отговаря. Освен това те създават впечатлението, че вече имате няколко отговора на въпроса и просто търсите мнения кой е най-добрият.

- **Направете я част от програмата.**

Попълването на формата за обратна връзка от обучението трябва да бъде част от програмата и не трябва да отнема от личното време на участника. Уверете се, че има достатъчно време за нея преди да закрийте обучението.

- **Подсигурете анонимността.**

Да сте напълно честни е ключово за получаването на точни и приложими резултати. Гарантирането, че обратната връзка от обучението остава анонимна, премахва страха на участниците от това, че ще наранят нечий чувства.

ЗАДАЧИ

Подгответе Ваша собствена форма за оценяване на обучението.

Разменете я с някой от другите участници.

Споделете Вашето мнение за това до каква степен формата за оценка е добре направена, за да изпълни своята функция.