

Małgorzata Boba

Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Krakowie

Maria Michłowicz

Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Krakowie

Wybrane aspekty ewaluacji w szkoleniu na odległość

*Natura urzeczywistnia spośród rzeczy możliwych
zawsze tę, która jest najlepsza.¹*

O potrzebie rozwoju

Przyjmuje się, że egzamin, zwłaszcza doniosły, jest przede wszystkim wyzwaniem dla ucznia. Stawia go w nowej, nieznannej sytuacji. Tymczasem praktyka dziesięcioletniego doświadczenia w zakresie przeprowadzania egzaminów zewnętrznych pozwala na postawienie tezy, że ocenianie rozwiązań uczniowskich, punktowanie konkretnych odpowiedzi uczniów to w równej mierze egzamin, czyli sprawdzenie kompetencji egzaminatora, stopnia jego przygotowania do podejmowania ważnej decyzji o przyznaniu lub nieprzyznaniu punktu. To również sprawdzian kompetencji wszystkich przewodniczących zespołów egzaminatorów odpowiedzialnych za stworzenie optymalnych warunków pracy z uwzględnieniem poziomów: merytorycznego, organizacyjnego i technicznego w pracy egzaminatorów.

Konsekwencją odnotowania powyższego faktu jest stwierdzenie, że zarówno egzaminator, jaki i przewodniczący zespołu powinni podlegać odpowiedniemu przygotowaniu przed przystąpieniem do wypełniania powierzonych im obowiązków w każdej nowej sesji egzaminacyjnej. Zatem istotne wydaje się, z perspektywy rozwoju teorii i praktyki oceniania zewnętrznego, postawienie następujących pytań:

- Jak powinno szkolić się egzaminatorów, w tym PZE²?
- Jakie obszary aktywności PZE powinno się badać, aby rozwijać i pogłębiać konieczne kompetencje?
- Jak wspierać PZE, aby rzetelnie i w pełni odpowiedzialnie wykonywał swoją pracę?
- Jak organizować pracę egzaminatora?
- Jak skutecznie monitorować pracę w ZE³?
- Jak przeprowadzać ewaluację szkoleń i wybranych obszarów aktywności PZE?

Trudności związane z udzieleniem jednoznacznych odpowiedzi na powyższe pytania wynikają z faktu, iż każda kolejna sesja egzaminacyjna stanowi dla

¹ Arystoteles, *O niebie*, tłum. i komentarz P. Siwek, Warszawa 1980.

² Skrótowiec utworzony od nazwy: przewodniczący zespołu egzaminatorów.

³ Skrótowiec utworzony od nazwy: zespół egzaminatorów.

wszystkich podmiotów zaangażowanych w proces egzaminacyjny, w tym dla egzaminatorów i przewodniczących zespołów egzaminatorów, nowe, nierzadko trudne zadanie.

Zatem bezpiecznie będzie odnieść się do ogólnych i powtarzalnych mechanizmów warunkujących pracę zespołu egzaminatorów w kolejnych sesjach egzaminacyjnych i poddać je bliższemu oglądowi. Każdy przewodniczący zespołu egzaminatorów, który dąży do tego, aby proces punktowania uczniowskich rozwiązań, którym kieruje w danym zespole, zyskał na trafności, nie może lekceważyć problemu kształcenia i samokształcenia, a także procesu ewaluacji swoich działań w kolejnych sesjach egzaminacyjnych.

Można założyć, że ewaluacja szkoleń i działań przewodniczących zespołów egzaminatorów zyska na znaczeniu, jeżeli sami zainteresowani będą czuli potrzebę zdobycia informacji o poziomie osiągnięć swoich i swoich zespołów dla budowania refleksji i przyjęcia perspektywy rozwoju.

Ewaluacja ma wartość wówczas, kiedy rozumiana jest jako proces i odnosi się do analizy konkretnych standardów, ponieważ sama nieustannie podlega rozwojowi i w zależności od złożoności badanej sytuacji podlega dynamice wewnętrznych przeobrażeń, zatem warto zadać pytanie o to, jak będziemy rozumieć proces ewaluacji.

W poszukiwaniu tożsamości ewaluacji, szczególnie w kontekście zagadnień związanych z nauczaniem na odległość, warto sięgnąć do literatury przedmiotu i odnosząc się do definicji M. Thorpe⁴, stwierdzić, iż ewaluacja, która stanowi fragment uznanego procesu oceniania skuteczności i efektywności danego programu oraz innych jego rezultatów – **to zbieranie, analizowanie i interpretacja informacji na temat różnych aspektów tego programu nauczania (szkolenia)**⁵. Należy zatem pamiętać, że celem tak rozumianej ewaluacji jest usprawnienie ewaluowanych szkoleń, pogłębienie świadomości na temat istoty materii podlegającej ewaluacji, a co za tym idzie, ulepszanie procesów nauczania i uczenia się w perspektywie wzrostu obszarów i poziomów, które może obejmować ewaluacja.

Na rozwojowe aspekty procesu ewaluacyjnego nacisk kładzie w swoich pracach Leszek Korporowicz⁶, wskazując, iż *perspektywa rozwojowa oznacza także, iż ewaluacja zawiera w sobie komponent myślenia dynamicznego, prospektywnego i interaktywnego*. Takie widzenia perspektywy zgodne jest także z modelem ewaluacji rozwojowej (*developmental evaluation*) opracowanym przez Michaela Quinna Pattona⁷, gdzie wyraźnie został podkreślony aspekt interaktywności, który pozwala spojrzeć na ewaluację z innego punktu widzenia. Zatem model ewaluacji rozwojowej⁸:

⁴ Przywołana M. Thorpe to autorka pracy *Evaluating open and distance learning*.

⁵ Wilkin, *O ewaluacji w nauczaniu na odległość*, www.com.uw.edu.pl

⁶ L. Korporowicz, *Interakcyjna misja ewaluacji [w:] Ewaluacja w nadzorze pedagogicznym. Konteksty*, red. G. Mazurkiewicz, WUJ, 2010.

⁷ *Ibid.*, s. 38.

⁸ *Ibid.*

- zachowuje elastyczność projektu w interakcji z potrzebami i rozwojem ewaluowanych działań,
- odchodzi od linearnego sposobu postrzegania zależności skutkowo-przyczynowych na rzecz zależności interakcyjnych,
- wspiera procesy uczenia się i przewartościowań, otwierając projekt i proces ewaluacyjny na możliwe zmiany w środowisku i ewaluowanym działaniu,
- wskazuje wrażliwość na tożsamość lokalnych i organizacyjnych kontekstów ewaluacji,
- uwzględnia dynamikę wewnętrznych przeobrażeń ewaluowanych instytucji i programów.

Wnioskować należy, iż zaproponowany model ewaluacji rozwojowej zapewnia komunikatywność i interaktywność ze wszystkimi stronami i podmiotami procesu ewaluacji. Przyjęcie takiego punktu widzenia pozwala ująć zagadnienia ewaluacji szkoleń bezpośrednich i na odległość w kontekście podejścia systemowego. Pamiętajając, że system to więcej niż prosta suma elementów, należy podkreślić, że każda zmiana systemowa musi być poprzedzona analizą systemową. Zatem przeprowadzając ewaluację szkolenia, należy wstępnie założyć, iż wnioski z analizy winny wskazać sposoby optymalnego zwiększenia efektów szkolenia i poprawienia przyjętych wcześniej procedur. Przyjmując, że wartościowaniu szkolenia nadamy formę ewaluacji wewnętrznej, wówczas przypiszemy jej charakter bardziej (*formative*) niż (*summative*)⁹, czyli będziemy rozumieć, że ewaluacja powinna skupić się bardziej na rozwoju niż na podejściu czysto badawczym.

Do zaprezentowania wskazanego wątku badawczego: o wybranych aspektach ewaluacji w szkoleniu na odległość dla wybranej grupy egzaminatorów egzaminu gimnazjalnego wykorzystano rezultaty analizy materiałów szkoleniowych uzyskanych w ramach *Szkolenia przewodniczących egzaminatorów do egzaminu gimnazjalnego z części humanistycznej w latach 2011 i 2012*. Warto zauważyć, iż zawarte w artykule konkluzje można w przyszłości uzupełnić i rozwinąć o kolejne obserwacje dotyczące znaczenia, np. zarządzania zmianą czy rolę motywacji w szkoleniu na odległość.

Opis szkolenia i charakterystyka jego uczestników

Punktem wyjścia do zaplanowania szkolenia dla przewodniczących zespołów egzaminatorów stały się ogólne i powtarzalne elementy systemu egzaminacyjnego. Wielość relacji systemowych, a także szeroki kontekst komunikacyjny podczas egzaminu zewnętrznego, uświadamiają potrzebę pogłębiania przez przewodniczących wiedzy i umiejętności w obszarach: merytorycznym, organizacyjnym i technicznym. Należy przyjąć, że zdobyte umiejętności winny przełożyć się na efektywność pracy zespołów egzaminatorów, czyli wyższą kulturę oceniania. Zatem wyzwaniem dla osób odpowiedzialnych za proces oceniania prac po egzaminie gimnazjalnym jest takie zorganizowanie szkoleń, aby egzaminatorzy i PZE zdobywali wysokie kompetencje w powyższych obszarach działań.

⁹ Ewaluacja kształtująca (*formative evaluation*) – ewaluacja dokonywana w toku kształcenia, pozwalająca na jego sukcesywne ulepszanie; Ewaluacja sumująca (*summative evaluation*) – dokonywana na podstawie końcowych wyników kształcenia.

Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Krakowie¹⁰ konsekwentnie planuje swoją pracę tak, aby wszystkie elementy skomplikowanego procesu egzaminacyjnego zarówno od strony formalnej, jak i merytorycznej zostały przeprowadzone na odpowiednim poziomie. Szkolenie przewodniczących egzaminatorów do egzaminu gimnazjalnego z części humanistycznej w latach 2011 i 2012 zorganizowane w Pracowni Egzaminu Gimnazjalnego zostało przygotowane z myślą o konkretnej grupie odbiorców. Oferta szkoleniowa została skierowana do doświadczonych nauczycieli praktyków, przewodniczących zespołów egzaminatorów w części humanistycznej egzaminu gimnazjalnego. Szkolenie trwało w okresie od października 2010 roku do maja 2011 roku. W pierwszym etapie zorganizowane jako bezpośrednie, następnie przyjęło charakter szkolenia na odległość z wykorzystaniem platformy Moodle. Szkolenie zaprojektowano w formie modułów. Zakres tematyczny modułów miał na celu wspieranie doskonalenia umiejętności PZE w zakresie monitorowania jakości pracy egzaminatorów, czyli miał przyczynić się do podniesienia jakości pracy kadry egzaminatorów tworzących system egzaminów zewnętrznych. Tabela 1. prezentuje wykaz bloków tematycznych szkolenia.

Tabela 1. Wykaz bloków tematycznych oraz zagadnień i form kształcenia w szkoleniu on-line

Temat/Moduł	Zagadnienie	Forma
Merytoryczny aspekt szkolenia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnoza trudnych sytuacji w pracy ZE w zakresie punktowania odpowiedzi uczniowskich. 2. Sposoby rozwiązywania problemów związanych z ocenianiem w kontekście oceniania analitycznego i holistycznego. 3. Doskonalenie kultury oceniania. Strategie oceniania. 4. Znaczenie wyników testów diagnostycznych. 	lekcje, quizy, dyskusje na forum, linki do stron WWW, materiały szkoleniowe
Techniczny i organizacyjny aspekt szkolenia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Korzystanie z platformy Moodle. 2. Zapoznanie się z innymi serwisami OKE. 3. Rozwiązywanie problemów technicznych. 4. Organizacja pracy w ZE z uwzględnieniem analizy SWOT. 5. Praca z kartą odpowiedzi. 	prezentacje, materiały instruktażowe, konsultacje, harmonogramy, quizy
Komunikacyjny aspekt szkolenia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikowanie informacji wewnątrz systemu i na zewnątrz. 2. Świadomość precyzji używanego języka. 3. Zasady porozumiewania się w kontakcie bezpośrednim i w sieci. 	prezentacje, materiały instruktażowe
Psychologiczny aspekt szkolenia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planowanie czasu oceniania. 2. Pułapki oceniania. 3. Pogłębianie świadomości zmiany w kontekście formy i treści klucza punktowania. 4. Znaczenie informacji zwrotnej. 	dyskusja na forum, materiały szkoleniowe, quizy

¹⁰ Kolejne egzaminy zewnętrzne stanowią źródło informacji, które staje się podstawą działań, mających na celu optymalizację procesu egzaminacyjnego, w tym także pracy PZE. Pracownia Egzaminu Gimnazjalnego w Krakowie przed każdą sesją egzaminacyjną organizuje szkolenia dla egzaminatorów i PZE.

Temat/Moduł	Zagadnienie	Forma
Praktyczny aspekt szkolenia	Ćwiczenia praktyczne.	quizey
Ewaluacja	Ewaluacja w pytaniach.	forum, kwestionariusz, zadania

Ważkie pytanie, co i jak ewaluować, aby rezultat był zadowalający, pozostaje zawsze aktualne. Warto zatem podkreślić, że wybór metod ewaluacji zależy zawsze od konkretnego celu i statusu ewaluacji. Ewaluacja jakości szkoleń na odległość może dotyczyć sposobu udostępniania treści dydaktycznych na platformie, łatwości korzystania z samej platformy, a także z korzystania z treści dydaktycznych czy sposobu prowadzenia zajęć i komunikowania się z kursantami. W ramach szkolenia dla przewodniczących zespołów egzaminatorów zaplanowano ewaluację wewnętrzną, którą włączono jako moduł dydaktyczny w zakres treści programowych. Umożliwiło to zebranie materiału badawczego, którego analiza pozwoliła na rozpoznanie sposobu funkcjonowania wskazanego problemu w świadomości przewodniczących oraz pozwoliła określić związek ewaluacji z kierunkiem oczekiwanych zmian i potrzebą rozwoju. Zebrany materiał badawczy to wnioski z analizy SWOT¹¹ mocnych i słabych stron pracy zespołu egzaminatorów, zagrożeń i szans na rozwój, a także opinie samych zainteresowanych na temat odbywanych szkoleń wyrażone w kwestionariuszu ewaluacyjnym¹².

Materiały poddane analizie zostały wypracowane przez grupę składającą się z 75 PZE odpowiedzialnych za przygotowanie egzaminatorów do kolejnej sesji egzaminacyjnej egzaminu gimnazjalnego w części humanistycznej. W grupie tej przeważali nauczyciele uczący języka polskiego 98%, natomiast 2% uczestników zadeklarowało nauczanie także historii. 61% ankietowanych to nauczyciele ze stażem pracy od 20 do 30 lat, zaś 20% ze stażem od 10 do 20 lat, odnotowano znikomy udział emerytów – 5%. Przewaga kobiet w grupie 96% to przejaw postępującej feminizacji zawodu nauczyciela.

SWOT narzędziem analizy efektywności

Projektowanie zmian nie jest łatwym zadaniem, aby dokonać weryfikacji pierwotnych założeń, z myślą o rozwoju, należy podejść do zagadnienia w sposób metodologiczny i rozpocząć od rzeczowej analizy sytuacji. Aby móc poprawnie określić cele szkoleń dedykowanych PZE, niezbędne są zatem informacje na temat obecnych warunków, w jakich funkcjonuje ZE, słabych punktów, silnych stron oraz szans na rozwój. Istnieje wiele narzędzi służących analizie efektywności pracy i wyznaczania głównych celów, ale najczęściej stosowanym pozostaje analiza SWOT. Poniżej w tabeli 2. przedstawiono przykładową analizę materiału szkoleniowego zawierającego efekt pracy PZE.

¹¹ W trakcie szkolenia PZE zapoznali się z analizą SWOT jako narzędziem służącym analizie efektywności pracy ZE i w ramach zadania wykonali ćwiczenia praktyczne. Nazwa SWOT jest akronimem angielskich słów: Strengths (mocne strony), Weaknesses (słabe strony), Opportunities (szanse), Threats (zagrożenia).

¹² Kwestionariusz ewaluacyjny składał się z 7 pytań na temat zdobytej wiedzy i umiejętności w trakcie szkolenia. Do konstrukcji kwestionariusza wykorzystano podstawową skalę ocen od 1 do 6, a także zawarto w nim dodatkowe pytania, gdzie poproszono ankietowanych o wyjaśnienie motywów przyznania konkretnych wartości.

Tabela 2. Ewaluacja pracy ZE w kontekście zeszłorocznych doświadczeń z uwzględnieniem analizy SWOT

Poziom organizacyjny, np. reguły organizacji pracy, organizacja czasu, znaczenie aspektu psychologicznego i aspektu dotyczącego motywacji	
Mocne strony	Słabe strony
<ol style="list-style-type: none"> Zespół ma poczucie bezpieczeństwa z racji przynależności do tej samej grupy. Dominuje dobra współpraca. Spokojna i życzliwa atmosfera. 	<ol style="list-style-type: none"> Spowolnienie czynności organizacyjnych może wpływać negatywnie na końcowy efekt. Brak wsparcia ze strony drugiego egzaminatora. Za mało czasu na monitorowanie pracy egzaminatorów, którzy popełniają błędy w stosowaniu klucza czy wypełnianiu karty odpowiedzi.
Szanse	Zagrożenia
<ol style="list-style-type: none"> Mimo zachodzących zmian organizacyjnych osiągnięcie celu – rzetelne sprawdzenie przydzielonej zespołowi liczby prac. 	<ol style="list-style-type: none"> Mniej sprawna organizacja pracy ZE może obniżyć jakość oceniania. Może wystąpić niepożądany pośpiech w punktowaniu i ocenianiu prac uczniów.
Poziom merytoryczny, np. reguły stosowania klucza, znaczenie przepływu informacji, wcześniejsze szkolenia	
Mocne strony	Słabe strony
<ol style="list-style-type: none"> Poznanie i ćwiczenie holistycznej strategii oceniania w czasie szkolenia przygotowującego egzaminatorów do oceniania prac uczniów. Rozwijanie umiejętności oceniania kryterialnego i uczenia się w systemie zdalnym większości osób należących do ZE. Mimo występowania obaw mała rozbieżność w punktowaniu tych zadań, które były oceniane holistycznie, potwierdzona wynikami weryfikacji. Egzaminatorzy wykazali się otwartością na zmianę w strategii oceniania. Dzielili spostrzeżeniami i wątpliwościami dotyczącymi elementów oceniania holistycznego. Szkolenie przygotowujące do oceniania stwarza możliwość dyskusji i właściwego rozumienia klucza. Wszyscy egzaminatorzy mają aktualne adresy e-mail. 	<ol style="list-style-type: none"> Nadal pojawiają się egzaminatorzy, którzy wymagają większego wsparcia i kontroli ze strony PZE i drugiego egzaminatora. Niektórzy egzaminatorzy, przyzwyczajeni do katalogu odpowiedzi, mieli kłopot w podejmowaniu samodzielnych decyzji. Trudno przełamać im przyzwyczajenie do analitycznej strategii oceniania. Wciąż w obiegu informacji występuje przekonanie, że tylko kontakt telefoniczny gwarantuje wiarygodność przekazywanych informacji. W szkoleniach na platformie edukacyjnej bierze udział stale ta sama grupa egzaminatorów. Wciąż występują osoby nieangażujące się w rozwiązywanie quizów. Tłumaczą się najczęściej przeoczeniem terminów lub niechęcią do komputera. Podobnie jak w latach poprzednich nadal istnieje grupa egzaminatorów o niskiej świadomości znaczenia szkoleń zdalnych w doskonaleniu umiejętności egzaminatorów.

Szanse	Zagrożenia
1. Podniesienie jakości oceniania i umiejętności pracy grupowej dzięki sprawnie przebiegającej weryfikacji i właściwemu obiegowi informacji oraz dobremu współdziałaniu ludzi w zespole.	1. Wypadnięcie z zespołu egzaminatorów rzetelnie sprawdzających, ale mających trudność w posługiwaniu się urządzeniami elektronicznymi. 2. Rozbieżność decyzji egzaminatorów w punktowaniu zadań ocenianych holistycznie.
Poziom techniczny, np. reguły punktowania, dokumentowania – w tym także praca z kartą odpowiedzi	
Mocne strony	Słabe strony
1. Dobra znajomość zadań i obowiązków egzaminatora. 2. Sprawne poruszanie się w systemie informacji. 3. Funkcjonowanie forum organizacyjnego, które wspomaga PZE w rozstrzyganiu problemów. 4. Funkcjonowanie systemu szybkiego drukowania umów i rachunków. Jasność instrukcji.	1. Brak czasu na zebranie informacji niezbędnych do przygotowania raportu końcowego. 2. Błędy w wypełnianiu karty odpowiedzi. 3. Ograniczenia czasowe i techniczne w chwili drukowania dokumentacji pracy ZE.
Szanse	Zagrożenia
1. Dokumentacja rzetelna i w pełni ilustrująca przebieg sesji egzaminacyjnej. 2. Eliminacja błędów egzaminatora na karcie odpowiedzi.	1. Awarie techniczne – zawsze mogą się zdarzyć.

W kontekście przyjętych celów poprawy jakości pracy ZE w kolejnej sesji egzaminacyjnej w wyznaczonych obszarach: merytorycznym, organizacyjnym i technicznym należy wnioskować, że po przeprowadzeniu porządkowania informacji z uwzględnieniem analizy SWOT przewodniczący stają się świadomi potrzeb zespołów, a co za tym idzie mogą podejmować konkretne działania, aby osiągnąć stawiane sobie cele. Ponadto warto zauważyć, iż czynniki, które w pewnym sensie funkcjonowały do tej pory jedynie w obszarze teorii i wstępnych założeń, dzięki przeprowadzonej analizie SWOT, stały się rzeczywiste i mierzalne, a także sposób dochodzenia do celu możliwy do zaplanowania. Jedną z uczestniczek szkolenia ujęła omawiane zagadnienie w następujący sposób: *Skonkretyzowałam to, co do tej pory było wyczuwane intuicyjnie lub nienazwane.* Poniżej przedstawiono przykładowe wnioski do pracy z zespołem egzaminatorów sporządzone po przeprowadzeniu analizy SWOT. Wnioski winny stać się podstawą do formułowania precyzyjnie zdefiniowanych kryteriów ewaluacji.

Przykładowe wnioski do pracy w bieżącej sesji egzaminacyjnej:

1. W czasie szkolenia przygotowującego egzaminatorów do oceniania w kolejnej sesji egzaminacyjnej warto więcej uwagi poświęcić analizie i ćwiczeniu strategii holistycznej.

2. Warto również rozważyć praktyczne przygotowanie egzaminatorów do uczenia się na platformie Moodle.
3. Należy przećwiczyć konkretne czynności w korzystaniu z nowych technologii, aby usprawnić komunikowanie się w ZE przed sesją i po sesji.
4. PZE powinien wykazać się większą skutecznością w motywowaniu egzaminatorów do uczenia się zdalnego i do posługiwania się pocztą wewnętrzną na platformie.
5. PZE powinien szczegółowo omówić na szkoleniu przygotowującym egzaminatorów do oceniania w kolejnej sesji egzaminacyjnej problemy wynikające z generowania błędów technicznych przez egzaminatora.

Analiza opinii PZE zawartych w kwestionariuszu ewaluacyjnym

Pytania zawarte w kwestionariuszu ewaluacyjnym na temat rezultatów szkolenia dały możliwość przewodniczącym wyrażenia własnej opinii na temat jakości szkolenia on-line oraz zaprezentowania oceny efektywności prowadzonych działań. Analizę jakościową pozyskanych materiałów skoncentrowano na rozważaniach wokół wybranych trzech wątków kwestionariusza ewaluacyjnego (Tabela 3.).

Tabela 3. Analiza głównych wątków kwestionariusza ewaluacyjnego

<p><i>I. Jeżeli dał Pan/dała Pani notę 6 (39%),5 (54%) lub 4 (7%), proszę opisać plusy szkolenia i jak Pan/Pani przełoży zdobytą wiedzę i umiejętności na szkolenie zorganizowane dla egzaminatorów.</i></p>
<p>Wybrane wypowiedzi</p>
<p><i>Będę mogła wiarygodnie mówić o trudnościach i pomagać w podejmowaniu decyzji. Szkolenie jest dla mnie wzorem i podobnie będę je prowadziła z moją grupą. Cenię sobie położenie nacisku na myślenie, a nie na mechaniczne stosowanie klucza odpowiedzi. Budzenie wrażliwości egzaminatora , precyzja uszczegółowień i motywacja do samodzielności, będę akcentować te aspekty pracy egzaminatora. Powtórzę uzasadnienie punktowania. Otwartości na pomysły szkolonych, rzetelność argumentacji to rozwija. Uważam, że szkolenie było merytoryczne i pozwoliło nabyć konkretne umiejętności. Będę dążyć do uaktywnienia wszystkich dyskutantów. Myślę, że na pewno spotkam się z różnymi rozwiązaniami, wątpliwości wyjaśnimy sobie wspólnie w kursie Ocenianie na platformie Moodle. Zmiany niepokoją. Podobało mi się nowe podejście do materiałów, a tym samym do klucza odpowiedzi, zdecydowanie ta forma mobilizuje, zmusza do myślenia, a tym samym, jak sadzę, ma szansę ograniczyć możliwe nadinterpretacje. Zwrócę baczniejszą uwagę na ocenianie według strategii holistycznej. Zwróciłam uwagę na znaczenie ćwiczeń w rozpoznawaniu błędów językowych. Wiele skorzystałam z przykładowych ćwiczeń: zwrócę uwagę egzaminatorom na punkty newralgiczne przy przenoszeniu punktacji na kartę odpowiedzi. W zasadzie zrozumiałam klucz, jak zwykle staram się we wszystkim zachować zdrowy rozsądek i dlatego nie mam problemu z przekazaniem wiedzy. Miałam wątpliwości co do rozumienia klucza, ale w grupie łatwiej dojść do pewnych ustaleń. Wątpliwości powstały jedynie w punktowaniu rozprawki. Skorzystam z doświadczenia prowadzącej. Ważna jest zmiana w ocenianiu – strategia holistyczna – i przygotowanie egzaminatorów do nowego sposobu oceny prac.</i></p>
<p>Komentarz</p>
<p>W wypowiedziach na temat wątku pierwszego przewodniczący zgodnie stwierdzają, że szkolenie poświęcone rozumieniu i stosowaniu klucza punktowania było przeprowadzone rzeczowo, merytorycznie i sprawnie. Stało się także dla wielu z nich wzorem, który zapowiadają, że powielią. Podkreślają, że punktowanie rozwiązań uczniowskich to nie mechaniczne sprawdzanie, ale myślenie. Cenią praktyczne ćwiczenia i wsparcie grupy w rzeczywistości i w sieci. Przyznają, że wątpliwości, które rodzą się w trakcie szkolenia, zawsze można przedyskutować na forum kursu <i>Ocenianie</i>.</p>

II. Jeżeli dał Pan/dała Pani notę 6 (30%), 5 (48%) lub 4 (18%), proszę opisać, jak w kontekście przeprowadzonej analizy mocnych i słabych stron zespołu egzaminatorów przydały się i były wartościowe uporządkowane dane i jak Pan/Pani przełoży zdobytą wiedzę i umiejętności na pracę w bieżącej sesji egzaminacyjnej.

Wybrane wypowiedzi

Każda wiedza jest dla mnie przydatna i wartościowa, dzięki analizie inaczej zorganizuję pracę. Bardzo przydatne są materiały ukazujące się na stronach kursu, pozwalają dobrze zaplanować pracę, wartościowa była także analiza pracy zespołu, a refleksje dotyczące kompetencji egzaminatorów umożliwią wybór optymalnego stylu pracy. Skonkretyzowałam to, co do tej pory było wyczuwane intuicyjnie lub nienazwane. Szczególnie wartościowe było to, że musiałam zastanowić się, jakie są słabe strony mojego zespołu. Wszystko co robimy czemuś służy i pomaga nam w pracy, więc trudno to przekreślić, na pewno skłania do refleksji, pozwala uwierzyć w zespół i w siebie, ale także analiza SWOT uświadamia mi słabe strony i zagrożenia, tym samym podnoszę sobie poprzeczkę, by zespół spisał się na medal. Świadomość słabych stron i określenie zagrożeń dla jego właściwej pracy czyni przewodniczącego czujnym pod pewnym kątem, zwrócę uwagę na dobrą współpracę w samym zespole. Ważna jest samokontrola i rzetelne wypełnianie obowiązków. Dowiedziałam się, jak lepiej pokierować zespołem, by praca była jak najlepsza. Zwrócę uwagę na znaczenie czynności administracyjnych: wypełnienie karty odpowiedzi, weryfikacja karty, punkty niewralgiczne na karcie. Przypomnę, że najpierw sam egzaminator ma umieć nazwać błąd, dopiero potem wskazać go w pracy ucznia. Wszyscy egzaminatorzy muszą nazywać błędy, w ten sposób unikniemy podejścia purystycznego w ocenie języka. Samodzielność i odpowiedzialność – te cechy będę podkreślać.

Komentarz

W wypowiedziach na temat drugiego wątku dominuje poczucie odpowiedzialności za zakres wykonywanej pracy. Przewodniczący podają konkretne przykłady kierowania zespołem. Doceniają znaczenie wiedzy i podkreślają wagę materiałów zamieszczanych na stronach kursu. Dostrzegają zagrożenia w obszarach: merytorycznym i technicznym. Wskazują na kształtowanie pożądaných cech egzaminatora takich jak: odpowiedzialność i umiejętność podejmowania decyzji.

III. Inne - uwagi zawierają motywy przyznania niższych ocen: nota 3 – 5% ankietowanych.

Wybrane wypowiedzi

Zadanie poświęcone analizie w niewielkim stopniu wykorzystam w pracy z zespołem, ponieważ potrzebną wiedzę zdobyłam już wcześniej. Zawsze miałam świadomość mocnych i słabych stron pracy mojego zespołu. Zadania szkoleniowe poświęcone analizie SWOT zespołu wymagały sporego wysiłku i czasu, żeby wszystkie przemyślenia dotyczące etapów pracy zespołu odpowiednio zwerbalizować. Sądzę, że to zajęcie dla teoretyków. Ja nie widzę różnicy w zaangażowaniu i jakości pracy mojego zespołu.

Komentarz

Wypowiedzi podkreślają fakt, iż świadome i konsekwentne kształtowanie umiejętności analizy mocnych i słabych stron pracy konkretnego zespołu wymaga od przewodniczącego pracy nie tylko w trakcie szkolenia, ale również w trakcie kolejnej sesji egzaminacyjnej. Pozostaje pytanie, w jaki sposób przełożyć teorię na praktykę.

Ewaluacja i co dalej?

Należy stwierdzić, że opinie przewodniczących zespołów egzaminatorów wyrażone wprost w kwestionariuszu są tylko jednym z elementów ewaluacji szkolenia. Ważne są także inne, równoległe działania dotyczące zbierania danych na temat wartości zaproponowanego kursu, np. przedstawiona analiza SWOT, raporty PZE czy bezpośrednie spotkania podsumowujące bieżącą sesję egzaminacyjną. Raport kwestionariusza ewaluacji wskazuje, iż szkolenie przyczyniło się do pogłębienia świadomości i podniesienia jakości pracy PZE

zaangażowanych w tworzenie systemu egzaminów zewnętrznych. Uczestnicy podkreślali, że za najbardziej cenne w szkoleniu uważają to, iż mogli poznać nie tylko teorię, ale i praktykę, a sugestie i myśli, które formułowali, zostaną wzięte pod uwagę przy wprowadzaniu zmian.

Należy podkreślić, że podstawą dynamiki rozwoju jest umiejętność funkcjonalnego przekazywania informacji, zatem potrzeba ewaluacji szkoleń wydaje się koniecznością, pozostaje jednak pytanie, czy wszyscy egzaminatorzy utożsamiają się z tą ideą. Czy rzeczywiście rozumieją znaczenie wagi procesu ewaluacyjnego. Czy widzą implikacje i doceniają utylitarny charakter procesu.

Refleksja nad ewaluacją szkolenia to dopiero początek drogi wieloetapowego procesu zmian. Pamiętać należy, że *zanim zdecydujesz się na innowację, zastanów się nad jej wpływem na wszystkie składniki systemu i ustal, w jaki sposób będziesz śledzić skutki zamierzone i skutki uboczne zmiany*¹³. Zmiana jest koniecznością, tylko jaka zmiana. Należy w tym miejscu przytoczyć wypowiedź uczestniczki szkolenia, która dostrzega istotę zmiany, a także zwraca uwagę na szerszy kontekst tego procesu: *myślę też, że w perspektywie ważne będzie systematyczne doskonalenie się wszystkich egzaminatorów (szkolenia z wykorzystaniem platformy Moodle), nie może to być okazjonalnym wykonywaniem zadań pod przymusem, egzaminy zewnętrzne ulegają transformacji, zatem temu samemu procesowi powinien podlegać egzaminator, który pragnie rzetelnie wykonywać powierzone mu obowiązki (bez względu na pełnioną funkcję).* Warto zatem pogłębiać świadomość na temat przeobrażeń i budować pozytywną atmosferę szkoleń na odległość, również w związku z planami wdrożenia e-ocenia. Można przecież, będąc wyposażonym w wiedzę, zmodyfikować swoje postawy i działania tak, aby nie zostać na marginesie systemowych ewolucji.

Bibliografia:

1. Niemierko B., *Kształcenie szkolne. Podręcznik skutecznej dydaktyki*, Warszawa 2007.
2. Niemierko B., *Diagnostyka edukacyjna*, PWN, Warszawa 2009.
3. Gierszewska G., Romanowska M., *Analiza strategiczna przedsiębiorstwa*, PWE, Warszawa 2009.
4. Masłyk-Musiał E., *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2000.
5. Mazurkiewicz G., *Ewaluacja w nadzorze pedagogicznym*, WUJ, Kraków 2010.
6. Boba M., Michłowicz M., *Egzaminator części humanistycznej egzaminu gimnazjalnego wobec schematu punktowania i odpowiedzi ucznia [w:] Diagnostyka edukacyjna*, Kraków 2004, s. 527-528.
7. *Zasoby kursu Szkolenie PZE w części humanistycznej egzaminu gimnazjalnego*, www.oke.krakow.pl.
8. Niemierko B., *Diagnostyka edukacyjna [w:] Diagnostyka edukacyjna. Teoria i praktyka*, Kraków 2004.
9. Wieczorkowska G., Madey J., *Dekalog edukacji internetowej [w:] Uniwersytet wirtualny: model, narzędzia, praktyka*. Materiały pokonferencyjne, Warszawa 2007.
10. Wilkin M., *O ewaluacji w nauczaniu na odległość*, www.com.uw.edu.pl.

¹³ B. Niemierko, *Kształcenie szkolne. Podręcznik skutecznej dydaktyki*, Warszawa 2007, s. 377.