

projekt Implementace DZ JMK

KA05 Podpora kariérového rozvoje a prevence předčasných odchodů

červen 2024



Spolufinancováno
Evropskou unií



jihomoravský kraj

Úvod

Vytvořený materiál si klade za cíl, prakticky uchopit možnosti evaluace v oblasti kariérového poradenství. Evaluace provází pedagoga neustále, měla by být proto příležitostí pro zlepšení a usnadnění jeho práce.

1. Evaluace

Definice evaluace je celá řada, například:

„Evaluace je proces systematického shromažďování a analýzy informací podle určitých kritérií za účelem dalšího rozhodování.“ (Bennet a kol. 1994 In Nezvalová 2002, s. 22)¹

Z uvedené definice vyplývá, že evaluace obsahuje níže uvedená kritéria. Ty pak lze chápat jako kroky, které jsou vzájemně provázané.

Čtyři klíčová kritéria:

1

**SYSTEMATICKÉ
SHROMAŽĎOVÁNÍ**

2

**STANOVENÍ
JASNÝCH KRITÉRIÍ**

3

ANALÝZA

4

**DALŠÍ
ROZHODOVÁNÍ**

¹ [Česká škola: Danuše Nezvalová: Pedagogická evaluace \(ceskaskola.cz\)](http://ceskaskola.cz)

Důvody PROČ evaluace nefunguje?

Pokud se podíváme na předchozí kritéria, dostanete i odpověď, **PROČ** evaluace nemusí fungovat:

- **SYSTEMATICKÉ SHROMAŽĎOVÁNÍ** – údaje jsou sbírány náhodně a nesystematicky

hledáme odpověď na otázku **JAK** a **KDE**?

- **STANOVENÍ JASNÝCH KRITÉRIÍ** – chybí jasně stanovený záměr, proč je evaluace realizovaná a kritéria, která při ní mají být sledována a následně vyhodnocována

hledáme odpověď na otázku **CO**?

- **ANALÝZA** – absence vyhodnocení

hledáme odpověď na otázku **JAKÝM ZPŮSOBEM**?

- **DALŠÍ ROZHODOVÁNÍ** – evaluace končí analýzou bez nastavení dalších kroků

hledáme odpověď na otázku **CO DÁLE**?



Aktivita

Udělejte si reflexi vašich posledních tří evaluací a doplňte si jednotlivé části:

x - uvedené kritérium chybělo

✓ - uvedené kritérium bylo splněno

Evaluace Krátký popis	Systematické shromažďování	Stanovení jasných kritérií	Analýza	Další rozhodování / Následné kroky



Aktivita

Zkuste napsat situaci, která se týká kariérového poradenství a vy jste použili evaluaci:

x - uvedené kritérium chybělo

✓ - uvedené kritérium bylo splněno

Evaluace Krátký popis	Systematické shromažďování	Stanovení jasných kritérií	Analýza	Další rozhodování / Následné kroky



Doporučení

Pokud chceme evaluaci efektivně využívat ve své praxi, je vhodné se zamyslet, zda splňuje všechny čtyři kritéria.

Paul Kloosterman a kol. (2014)² si pokládá otázku „**Proč hodnotit?**“ a přichází s několika přínosy:

- **a) Něčemu se naučit** – evaluace by měla být poučná pro všechny zapojené osoby. Díky tomu se jim otevírá možnost k dalšímu učení a novým poznatkům.

- **b) Motivovat** – evaluace by měla vést ke zlepšení a změnám. Zde záleží na ochotě účastněných, se na evaluaci podílet a dále pracovat s výsledky.

- **c) Účastnit se** – všechny osoby účastníci se edukačního procesu, by se měli také zúčastnit evaluace.

- **d) Měnit a zlepšovat** – změna a zlepšení jsou nedílnou součástí evaluace.

Výše uvedené přínosy pro vás mohou být vodítkem, jak s evaluací efektivně pracovat. Co je možné se z evaluace naučit? Jak ostatní motivovat do evaluace? Proč by se jí měli účastnit? Jak zapojit ostatní do evaluace? Co chcete díky evaluaci měnit a zlepšovat? Všechny položené otázky mají za cíl, abyste si uvědomili: **PROČ** a **JAK** evaluaci chcete realizovat.

Také je důležité vnímat kontext doby, ve kterém se evaluace odehrává. Hendl (2023, s.316)³ například uvádí, že význam evaluace roste v době, kdy se odehrává řada změn. Tato doba je podle něj charakteristická častějšími zásahy a intervencemi do dosavadních mechanismů fungování institucí a systému. Evaluace by měla být součástí těchto zásahů a změn, jelikož nám může dát odpovědi na otázky, zda byl zásah nebo intervence účinná. Je důležité si také uvědomit, že řada těchto změn probíhá velice rychle a je vhodné na ně adekvátně reagovat.

Evaluace výrazně ovlivňuje všechny klíčové aktéry školy – žáky a jejich kompetence, dovednosti učitelů nebo formu realizace cílů školy. Smyslem evaluace je přinést zlepšení a pomoci jednotlivým aktérům v procesu změny. Je také klíčové, aby pedagogové vnímali přínos evaluace a dokázali s ním vhodně pracovat. Pokud se zamyslíte nad oblastí kariérového rozvoje, co by měl být hlavní smysl evaluace? V čem by mělo nastat zlepšení a jak vám výsledky mohou pomoci v procesu změny?

² KLOOSTERMAN, GIEBEL, SENYUVA. *T-Kit - Pedagogická evaluace v práci s mládeží*. Dům zahraniční spolupráce, 2014

³ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2023

Aby evaluace plnila svůj význam, je důležité, aby byla systematická, byly vybrány vhodné metody a realizovala se podle předem daného plánu. Také je nutné si uvědomit, že evaluace je proces. Přestože uděláte intervenci na základě výsledků, tak se možné dopady projeví až za nějaký čas, změnu nelze očekávat hned. V oblasti jako je kariérový rozvoj, probíhá řada změn na úrovni žáka velice pomalu a projeví se až mnohem později např. vstupem na trh práce, při komunikaci se školami, při prezentaci výsledků své práce nebo při školní praxi.

Jedlička a kol. (2018, s. 352)⁴ uvádějí následující význam evaluace ve školství:

“Ve školství představuje evaluace postup posuzování a vyhodnocování prvků vzdělávacího procesu včetně právních, ekonomických a organizačně správních podmínek. Cílem je zvýšit kvalitu a efektivitu pedagogických aktivit. Prezentuje jeden z mechanismů nepřímého řízení a inovaci vzdělávací soustavy. Základními požadavky jsou záměrnost, systematickosti, strukturovanost a plánovitost hodnotícího procesu.”

Pokud s evaluací máte již zkušenosti, zkuste se zamyslet, jak vám konkrétně pomohla zvýšit kvalitu, například poskytovaných poradenských služeb, jak podpořila přechod žáků na jinou školu...atd. Vnímáte, že evaluace tak jak ji realizujete, je efektivní? V čem spočívá její efektivita? Jak máte nastavené měřítka efektivnosti? Pokud efektivní není, co by pomohlo nastavit vyšší míru efektivity?

Pokud o evaluaci přemýšlíte, co by vám pomohlo si nastavit efektivní kritéria? Co od evaluace očekáváte? V čem vám získaná data z evaluace mají pomoci? Jak evaluaci nastavit, aby pro vás byla motivační a smysluplná?

Je důležité si uvědomit, že existuje několik typů pedagogické evaluace.

Průcha (2015) uvádí například tyto formy evaluace:⁵

- **evaluace vzdělávacích potřeb** – zde se jedná o zjišťování, analýzu a vlastní vyhodnocování potřeb jednotlivých aktérů. Například jednotlivci, instituce nebo určité skupiny populace...atd.
- **evaluace vzdělávacích programů** – do této oblasti patří hodnocení výukových programů, plánů a projektů vzdělávání, včetně hodnocení kurikul.
- **evaluace edukačních prostředí** – vzdělávací proces je vždy zasazen do konkrétní situace, probíhá v nějakém klimatu mezi účastníky.

⁴ JEDLIČKA, Richard; KOŤA, Jaroslav a SLAVÍK, Jan. *Pedagogická psychologie pro učitele: psychologie ve výchově a vzdělávání*. Psyché. Praha: Grada

⁵ PRŮCHA, Jan. *Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru*. Praha: Portál, 2015.

- **evaluace vzdělávacích výsledků** – tomuto typu evaluace je obecně věnována největší pozornost, jelikož se jedná o zjišťování, měření a následné srovnávání vědomostí a dovedností žáků.
- **evaluace na základě standardů a kompetencí** – při měření vzdělávacích výsledků se stanovují předem daná kritéria, která jsou následně hodnocená.
- **evaluace kvality a produktivity škol** – výsledkem tohoto typu evaluace je rozlišení škol, které fungují efektivně, které méně nebo je výsledkem míra fungování školy.
- **evaluace výuky** – poslední typ evaluace se zaměřuje na vyhodnocování výsledků výuky.

Jako škola máte tedy různé možnosti, na který typ evaluace se zaměříte. Při zavádění evaluace vám může pomoci si vybrat jeden typ a ten zpracovat detailněji.

Například Starý v *“Autoevaluaci škol”*⁶ uvádí některé možné nástroje pro jednotlivé typy. Není také nutné, abyste do evaluace zahrnovaly všechny výše uvedené možnosti. Vyberte si ty, které jsou pro vás relevantní, a které vám pomohou při realizaci vašich cílů v oblasti poradenství.⁷

Evaluace z pohledu aktérů

Také máte na výběr jaký typ evaluace si vyberete – **externí** a **interní**. Oba dva typy mají své výhody i nevýhody a je na vašem zvážení, který si zvolíte. Vždy závisí na cíli, který sledujete, a podle toho se odvíjí i výběr formy evaluace. U obou dvou typů je důležitá motivace a participace účastníků.



EVALUACE EXTERNÍ:

je realizovaná evaluátory, kteří stojí vně organizace. Jednou z výhod je nezájatost hodnotitelů, kteří do organizace přicházejí, jelikož se na fungování školy nepodílejí. Možnou nevýhodou je další práce s výsledky, kdy zaměstnanci školy mohou být rezistentní v práci s výsledky šetření. Kvalita výstupu evaluace je závislá na osobnosti a zkušenosti evaluátora. V České republice je takovým hodnotitelem například Česká školní inspekce.

⁶ https://www.nuov.cz/uploads/Publikace/Zajistovani_kvality_OV/Autoevaluace_skoly.pdf

⁷ Další možné evaluační nástroje najdete na: [Manuály evaluačních nástrojů, Národní pedagogický institut České republiky \(dříve Národní ústav pro vzdělávání\) \(npi.cz\)](#)

EVALUACE INTERNÍ:

realizuje jí pracovník školy, který dané prostředí dobře zná. V odborné literatuře se také můžete setkat s pojmem autoevaluace. Možná úskalí jsou nedostatek zkušeností pracovníka, konflikt zájmů a subjektivní vnímání důležitosti evaluace. Další možný problém se může vyskytnout při práci s daty, jelikož zde může chybět perspektiva, jak s nimi dále naložit a vhodně nastavit kroky k nápravě.

V materiálech Národního pedagogického institutu najdete 10 praktických tipů k evaluaci:⁸

1) Používejte nástroje, které vám nejvíce „sedí“, a které jste schopni nejlépe vytěžit.

Prvním krokem před stanovením nástrojů je pojmenování si cíle. Doporučení, jak si dobře stanovit cíle, najdete v další části dokumentu. S ohledem na cíl pak volte nástroje buď pro kvalitativní nebo kvantitativní formu evaluace. Mezi nástroji lze zmínit: dotazník, pozorování, rozhovor nebo například SWOT analýzu.

2) Snažte se evaluovat tak, aby vás to bavilo – když vás to bude bavit, budete se rychleji rozvíjet.

Velice vhodné je vyzkoušet si hodnocení na malém vzorku a sepsat si, co se při hodnocení dařilo, co ne a udělat ve finální podobě evaluace odpovídající kroky. K tomuto bodu je také důležité dodat, že je nutné, abyste s výsledky následně pracovali. Jak již bylo zmíněno, evaluace je proces, který by neměl končit sběrem dat a jejich vyhodnocením, ale měl by být hybatelem dalších změn. Zjednodušeně se dá říci, že získáváním dat zase stojíte na začátku dalších změn a následné evaluace.

3) Kvantitativní přístupy (dotazníky apod.) používejte tehdy, když máte nějakou hypotézu.

Nejenom při hypotéze je užitečné pracovat s kvantitativními přístupy, ale pracujte s nimi, když chcete evaluovat data od většího množství respondentů. Například budete mapovat spokojenost posledních ročníků s přípravou na maturitu, jejich připraveností na trh práce nebo spokojenost s přechodem na další stupeň vzdělávání. Kvantitativní přístup, např. dotazník, je velice vhodné doplnit i kvalitativním přístupem, například rozhovorem, jelikož získáte hlubší vhled do dat.

⁸ [Priloha c. 3 Metody a nástroje pro evaluaci kvalifikačních a specializačních studií.pdf \(gov.cz\)](#)

Kvalitativní a kvantitativní techniky evaluace:⁹

- [Dotazníkové šetření](#)
- [Experiment](#)
- [Průzkum veřejného mínění](#)
- [Kvalitativní analýza](#)
- [Kvalitativní výzkum](#)
- [Pozorování](#)
- [Případová studie](#)
- [Statistika](#)
- [Testování hypotéz](#)
- [Verifikace](#)

4) Pokud chcete něco prozkoumat, bavte se s lidmi a pozorujte je.

Svoje postřehy si zapisujte, vracejte se k nim, diskutujte s kolegy, a pak je využijte při evaluaci. Například vnímáte, že žáci často váhají nad vlastní profesní volbou, zaměřte se jaké aspekty vidíte a zkuste v dotazníku/rozhovoru hledat možné příčiny. I to že máte z něčeho nějaký pocit, může být významným faktorem pro další zkoumání.

5) Pokud se chcete v něčem rozhodnout a váháte, nebojte se na to zeptat těch, na které to bude mít dopad.

Je možné se také zeptat kolegů, co si o vámi navrženém způsobu evaluace myslí, požádat o připomínky nebo jiný úhel pohledu. Můžete se také zeptat přímo žáků, co v oblasti kariérového rozvoje potřebují? Co si myslí, že by v dané oblasti měl umět žák, který odchází ze školy? Čerpejte z jejich zkušeností, jelikož mají jiné zkušenosti a jiné možnosti.

⁹ <https://cs.wikipedia.org/wiki/Evaluace>

6) Zkoumejte účelně, nevyrábějte si formálně data do zásoby, patrně se k nim nikdy nevrátíte.

Vytvořte si časovou osu. Kdy začnete s přípravami, samotnou realizací a vyhodnocením. Na tuto časovou osu si napište, jak s výsledky chcete dál pracovat. Čím reálnější budete mít představu, tak tím je pravděpodobnější, že pak provedete následnou intervenci na základě dat. Možné otázky: Kdy nejpozději začnete? Jaký je váš časový odhad? Jak provedete vyhodnocení?

7) Pokud se s někým bavíte (diskuze, rozhovor), hlavně poslouvejte a respektujte názory respondenta (nejde přeci o obhajobu).

Zde vám může pomoci si pojmenovat situace, které mohou nastat a jak byste v nich postupovali. I vyhrocené situace jsou výborným zdrojem informací, jelikož si můžete klást tyto otázky: Proč k dané situaci došlo? Jaká témata zazněly a jaká byla reakce? Co druhá strana zmiňovala?

8) Kvantitativní a kvalitativní výzkum je disciplína bohatá na metody i nástroje; když budete mít dojem, že už nevíte, jak něco lépe prozkoumat, nechte si poradit od odborníka.

Na trhu existuje řada firem, které vám pomohou vytvořit evaluaci „na míru“, zde je důležité si uvědomit, že externí evaluaci musíte velice dobře vysvětlit kolegům – proč jí chcete realizovat a zdůvodnit její přínos. Z evaluace získáte data, na jejichž základě budete provádět intervenci a je nutné, aby na změnách participovalo, co nejvíce lidí.

9) Kvantitativní a kvalitativní přístupy se skvěle doplňují (a někdy i vyvracejí).

Zkuste metody kombinovat, například dotazníkové šetření a rozhovor.

Hendl (2023) uvádí schéma kvantitativní evaluace:

Základní kroky	Procesy
1) Shromažďování informací (literatura, různé modely evaluace)	Snažíme se shromáždit informace relevantní pro uvažovanou evaluaci. Vytváří se koncepční základ pro evaluaci a získávají se kritéria pro analýzu a hodnocení hodnoty programu nebo produktu.
2) Vytvoření kritérií validizace	Určujeme, co budeme vyhodnocovat a co je indikace „dobré hodnoty“. Přehled literatury, získaná data a informace poskytují základ pro návrh kritérií.
3) Návrh plánu evaluace a provedení sběru dat	Popisují se požadované informace a to, jak se budou získávat.
4) Analýza dat	Provádí se srovnávání dat a informací s kritérii a určují se příslušné diference, na něž se zaměřuje další pozornost.
5) Rozhodnutí	Poznatky získané analýzou rozdílů mezi kritérii a daty, jsou základem pro doporučení a akce. Jejich zdůvodnění vychází z těchto poznatků.

Výše uvedené schéma vám může pomoci při realizaci kvantitativní evaluace, jelikož sumarizuje všechny klíčové body.

Dále Hendl (2023) popisuje, že kvalitativní evaluace začíná obvykle získáním základních popisných informací. Evaluátor si dělá obraz o situaci – rozhovorem, pozorováním nebo návštěvou míst. Vyhodnocuje relevantní dokumenty, aby získal ucelený obraz. Všechny získané údaje třídí dále do témat a pracuje s nimi.

10) Řada nástrojů a pomůcek potřebných k evaluaci jsou zdarma (Google Forms/Spreadsheets).

Využijte ty nástroje, které znáte a mohou vám ulehčit práci při realizaci a vyhodnocování evaluace. Pokud chcete, například jako jeden z faktorů vyhodnotit spokojenost žáků s výběrem školy, zamyslete se, jaké máte možnosti, oslovit žáky, kteří ze školy odcházejí studovat dále.

Vyberte si tipy, které jsou relevantní k vašemu cíli evaluace.

Význam plánu v evaluaci

Nejprve se společně podíváme na to, co by měl obsahovat dobře stanovený plán. Pokud je plán dobře stanoven, bude se nám dařit i správně nastavit evaluaci.

Plán by měl obsahovat:

- a** Definované **cíle**
- b** Určení **priorit** mezi cíli
- c** Stanovení důležitých **mezníků**
- d** Definované **termíny**
- e** **Zapojení ostatních**, pokud je to nutné

a Význam **CÍLE** v evaluaci

Pokud chcete efektivně pracovat s cíli, je důležité, aby byly **SMART**. Nejběžnější chybou je, že cíl je stanoven příliš obecně. Techniku SMART lze efektivně využít při nastavení cíle.

- S** • V této části se zaměřujeme na to, aby byl cíl, co nejlépe popsán se všemi podstatnými detaily. Kritérium je zde **SPECIFIČNOST**.
- M** • Pokud je cíl dobře popsán, dalším krokem je dobře nastavit měřitelnost cíle. Kritérium je zde **MĚŘITELNOST**.
- A** • Cíle bychom měli chtít dosáhnout. Kritérium je zde **MOTIVACE**.
- R** • Vždy zvažujeme, zda je možné cíle dosáhnout. Kritérium je zde **REÁLNOST**.
- T** • Je nutné si určit, kdy cíle chceme dosáhnout. Kritérium je zde **ČASOVÉ OHRANIČENÍ**.

Věnujte dostatek času tomu, aby byly cíle formulovány pomocí techniky SMART. Ulehčí vám to následně práci při evaluaci.

Příklad cíle:

Dobře nastavit kariérové poradenství na škole

Je potřeba si říci, co pro vás znamená „dobře nastavené“. Tím, že si blíže popíšete „dobře nastavené“, získáte i kritéria, která budete následně sledovat a vyhodnocovat.

Dobře nastavené pro mě znamená:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Nová definice cíle s ohledem na specifikaci „dobře nastavené“:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Aktivita

Pojďme se detailněji podívat na cíle, které máte stanovené v kariérovém poradenství. U každého cíle si zaškrtněte, které z částí SMART máte splněné, a které nikoliv. Stanovte si, zda do tabulky dáte cíle na měsíc, půlrok nebo rok.

x - uvedené kritérium chybělo

✓ - uvedené kritérium bylo splněno

Ukázka práce s tabulkou:

Můj plán kariérového poradenství na rok							
Ročník	Cíl / popis	S	M	A	R	T	Revize
7. ročník	žák popíše fungování 3 základních principů trhu práce ve svém regionu	✓	x	✓	x	✓	M - nastavit stupnici pro změnu R - prodloužit na dva měsíce

Vyplňte si tabulku:

Můj plán kariérového poradenství na							
Ročník	Cíl / popis	S	M	A	R	T	Revize

b Význam PRIORITIZACE CÍLŮ v evaluaci

Je důležité si uvědomit, že cíle mají jinou důležitost. Je třeba určit, který cíl je nejdůležitější, který méně, a který nejméně. Usnadní vám to rozhodování, kterému cíli věnovat více času.

Když se podíváte na cíle v oblasti kariérového poradenství, který cíl je nutné bezpodmínečně splnit?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Aktivita

Vraťte se teď ke svému plánu a označte si:

- **zelenou barvou**  nejdůležitější cíl
- **žlutou barvou**  střední prioritní cíle
- **červenou barvou**  nejméně důležitý cíl

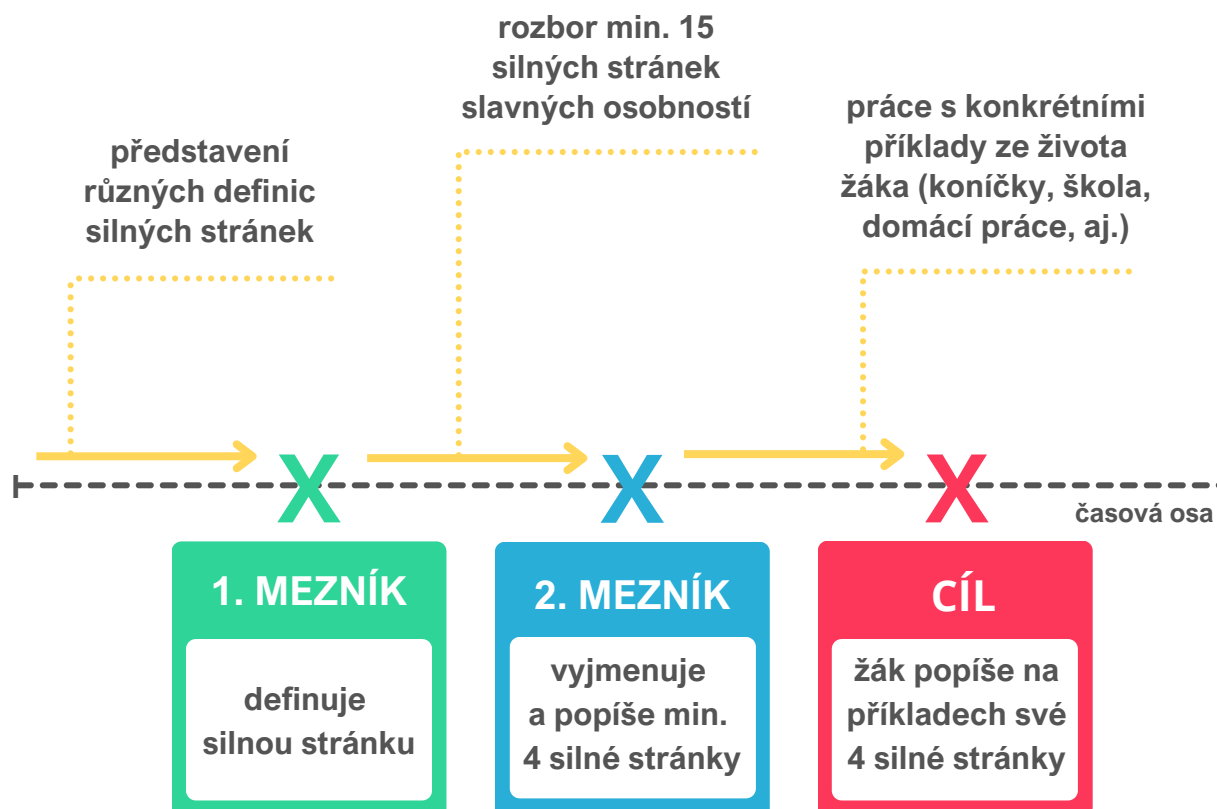
c Význam STANOVENÍ MEZNÍKŮ v evaluaci

Mezník je moment, kdy je velice vhodné realizovat evaluaci. Mezník je totiž bod, kdy bychom měli již prokázat nějaké znalosti nebo dovednosti. Zjednodušeně se dá říci, že se k mezníku posouváme skrz realizované aktivity.

Pojďme se podívat, jak pracovat s mezníky.

Ukázka práce s mezníky:

Cílem je, aby žák popsal na příkladech své 4 silné stránky. Pracujeme s časovou osou, v níž zvolíme délce měsíc, půlrok nebo rok.





Aktivita

Vytvořte si mapu mezníků. Nakreslete si přímku a na ní si označte pro vás důležité mezníky. Mezi jednotlivé mezníky si označte, co je nutné splnit, abyste daného mezníku dosáhli. Při popisu cíle se pokuste být co nejkonkrétnější a zkuste jej formulovat pomocí techniky SMART.

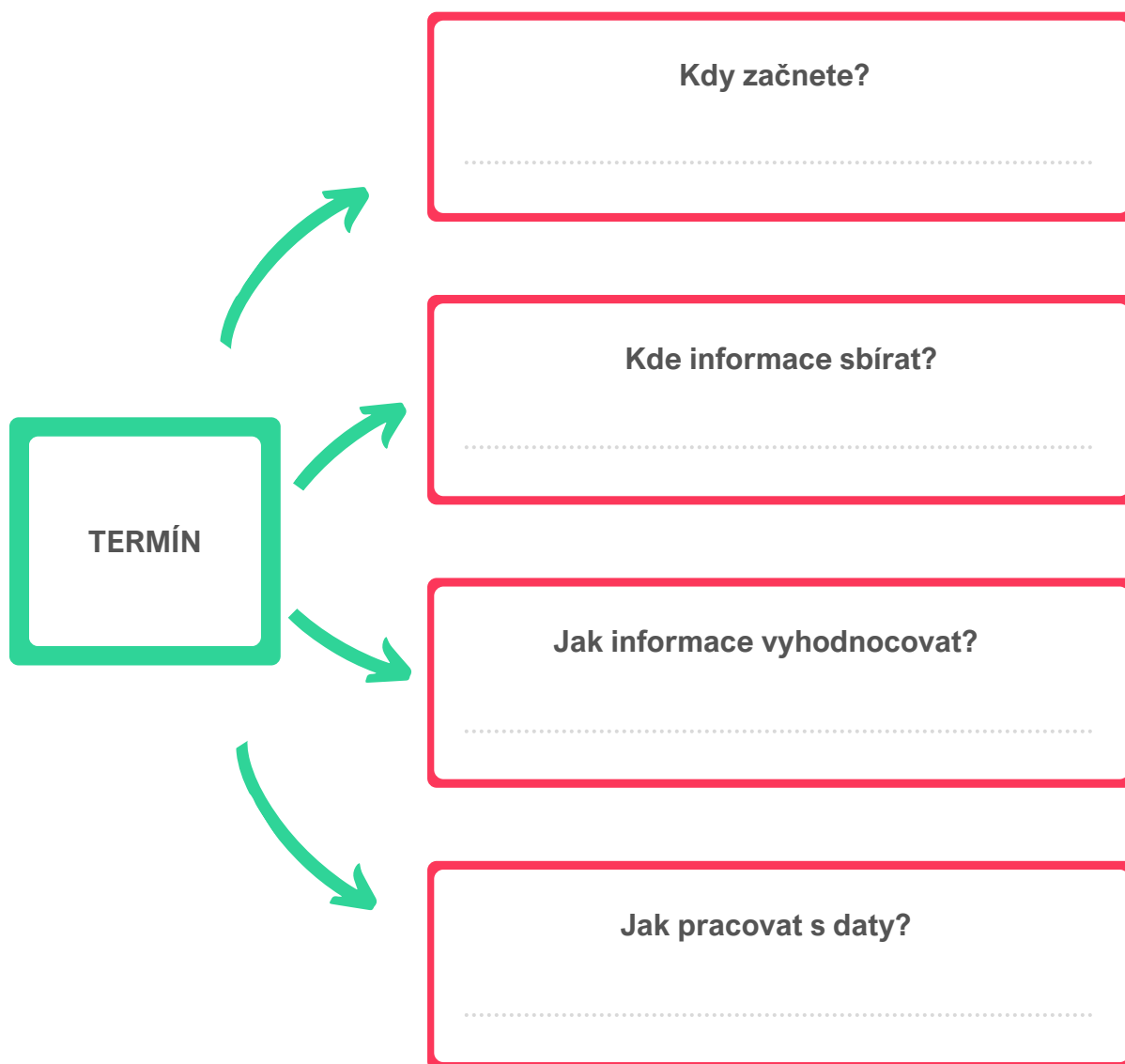
x - značka pro mezník



CÍL

d Význam TERMÍNŮ

- Kdy začnete?
- Kde informace sbírat?
- Jak informace vyhodnocovat?
- Jak pracovat s daty?



e Význam ZAPOJENÍ OSTATNÍCH

Zamyslete se, kdo by vám s evaluací mohl pomoci.

The diagram features a central box labeled 'ZAPOJENÍ OSTATNÍCH' with three arrows pointing to three separate colored boxes. Each box contains three rows of text with dotted lines for input: 'Jméno:', 'Role:', and 'Úkol:'.

ZAPOJENÍ OSTATNÍCH

Jméno:
Role:
Úkol:

Jméno:
Role:
Úkol:

Jméno:
Role:
Úkol:



Doporučení

Zkuste s žáky vytvořit mezníky v oblasti kariérového poradenství. Zjistíte, jak pro ně udělat cíle atraktivnější a více je zapojíte do spolupráce v kariérovém poradenství. Součástí evaluace by měla být i část podpory sebeevaluace žáka.



Aktivita

Nejprve si rozmyslete, kdy můžete žáky zapojit a jakým způsobem je zapojíte. Následně s nimi vytvořte plán jejich mezníků.

Pro inspiraci cíl může být například: *úspěšný vstup na trh práce, složení maturitní zkoušky, dostat se na vybranou střední školu...atd.*

x - značka pro mezník

----- x ----- časová osa

CÍL

2. Evaluace a úroveň změny

Sepište si témata v kariérovém poradenství. Pro začátek stačí, pokud si vypíšete 5 pro vás klíčových témat.

Poté se zkuste zamyslet, na jaké úrovni jsou daná témata ve vztahu ke změně, tj. na jaké úrovni by měla změna proběhnout - **ZNALOST** - **DOVEDNOST** - **POSTOJ**.

Následně se zamyslete, jaké nástroje můžete využít, pokud si chcete ověřit, že změna proběhla.

Téma v kariérovém poradenství	Úroveň změny			Jak ověřit				
	znalost	dovednost	postoj	test	dotazník	pozorování	rozhovor	jiné
Trh práce - vyjmenuj klíčové profese	✓	x	x	✓	x	x	✓	

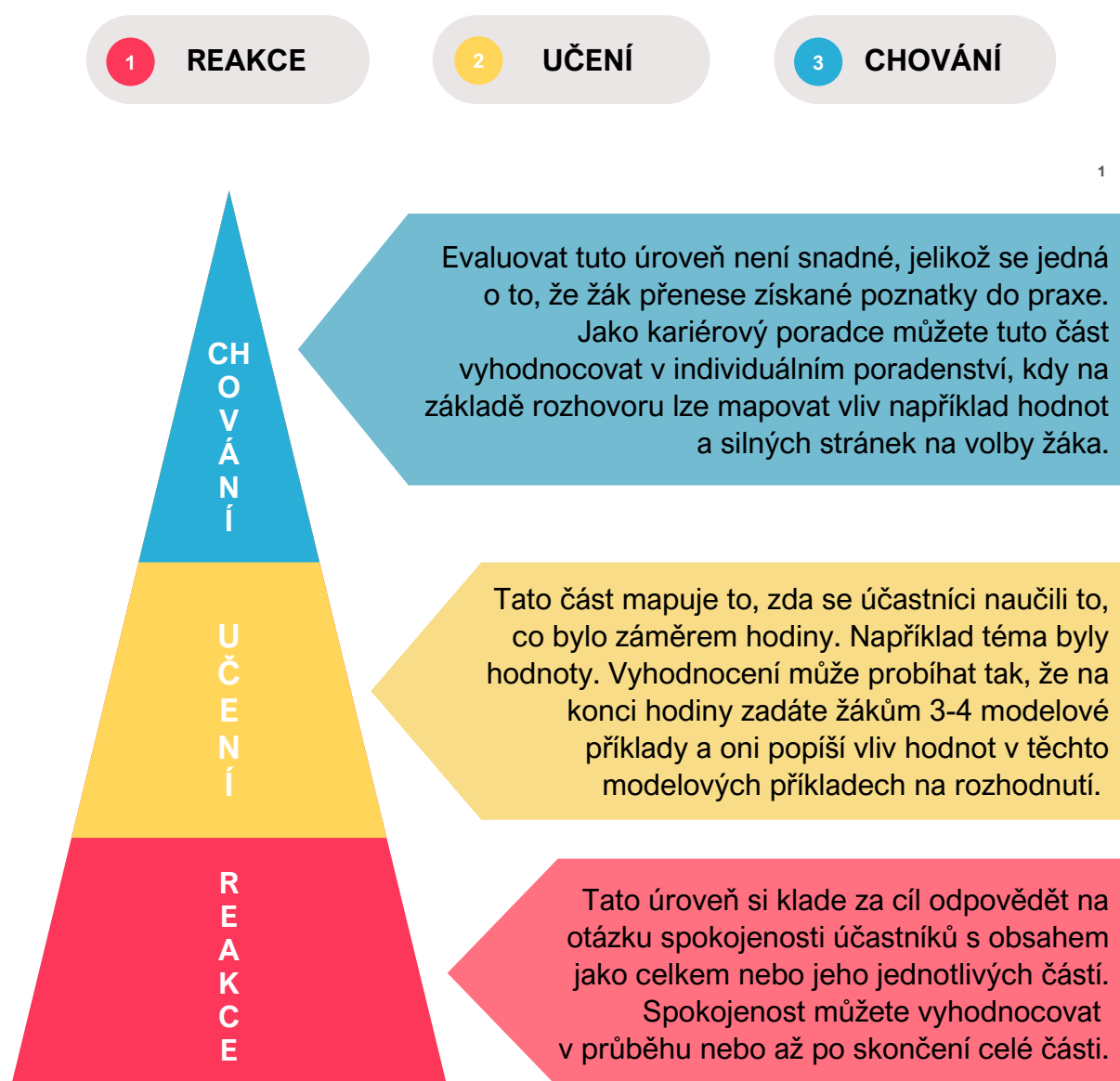
Vyplňte si tabulku:

Téma v kariérovém poradenství	Úroveň změny			Jak ověřit				
	znalost	dovednost	postoj	test	dotazník	pozorování	rozhovor	jiné

Kilpatrikův model evaluace vzdělávacího programu

Kilpatrikův model byl navrhnut pro evaluaci vzdělávacího programu. Můžeme jej využít pro inspiraci. Původní model má 4 úrovně, následně byl revidován na 3 úrovně. My budeme pracovat se 3 úrovněmi.¹⁰

Úrovně:



Evaluace může probíhat po skončení tematického celku nebo až za delší časové období.

¹⁰ (zdroj [Evaluace jako nástroj zjišťování kvality v dalším vzdělávání](#), Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání) (npi.cz).

3. Praktické ukázky

Rozhovor

Snažte se otázky kombinovat – dávejte jak otevřené, tak uzavřené otázky. Před formulací otázek si zkuste na začátku otázky sepsat.



Aktivita

Představte si, že vás čeká rozhovor s žákem v individuálním poradenství. Jaké otázky chcete položit?:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Dotazník

V dotazníku můžete velice dobře pracovat se stupnicemi. Kdy například 1 znamená vůbec a 5 naprosto.

Například: **Orientuji se v nabídkách práce**

Vůbec

Naprosto

1

2

3

4

5

Checklist silných stránek:



Checklist silných stránek

	Splněno? x ✓
Dokáži popsat minimálně 4 svoje silné stránky.	<input type="checkbox"/>
Při prezentaci silných stránek se cítím jistě.	<input type="checkbox"/>
Rozumím, jak silné stránky ovlivňují moje volby.	<input type="checkbox"/>
Volím koníčky na základě svých silných stránek.	<input type="checkbox"/>
Vyjmenuji a popíši 3 situace, kde využívám silné stránky.	<input type="checkbox"/>
Mám vytvořené portfolio, které reprezentuje moje silné stránky.	<input type="checkbox"/>

Sebeevaluace silných stránek:



Sebeevaluace silných stránek

Při prezentaci silných stránek se cítím:

Velmi jistě Nejistě

Jsem schopná/ý popsat vliv silných stránek na moje volby:

Velmi jistě Nejistě

Jsem schopná/ý vyhodnotit, pokud koníček/škola neodpovídá
mým silným stránkám:

Velmi jistě Nejistě

Jasně popisuji svoje silné stránky:

Velmi jistě Nejistě


Jsem schopná/ý vyhodnotit, které moje silné stránky mám
zlepšit:

Velmi jistě Nejistě

Jsem schopná/ý uvést konkrétní příklady mých silných
stránek:

Velmi jistě Nejistě

Zde si vytvořte svůj dotazník pro vlastní potřeby:



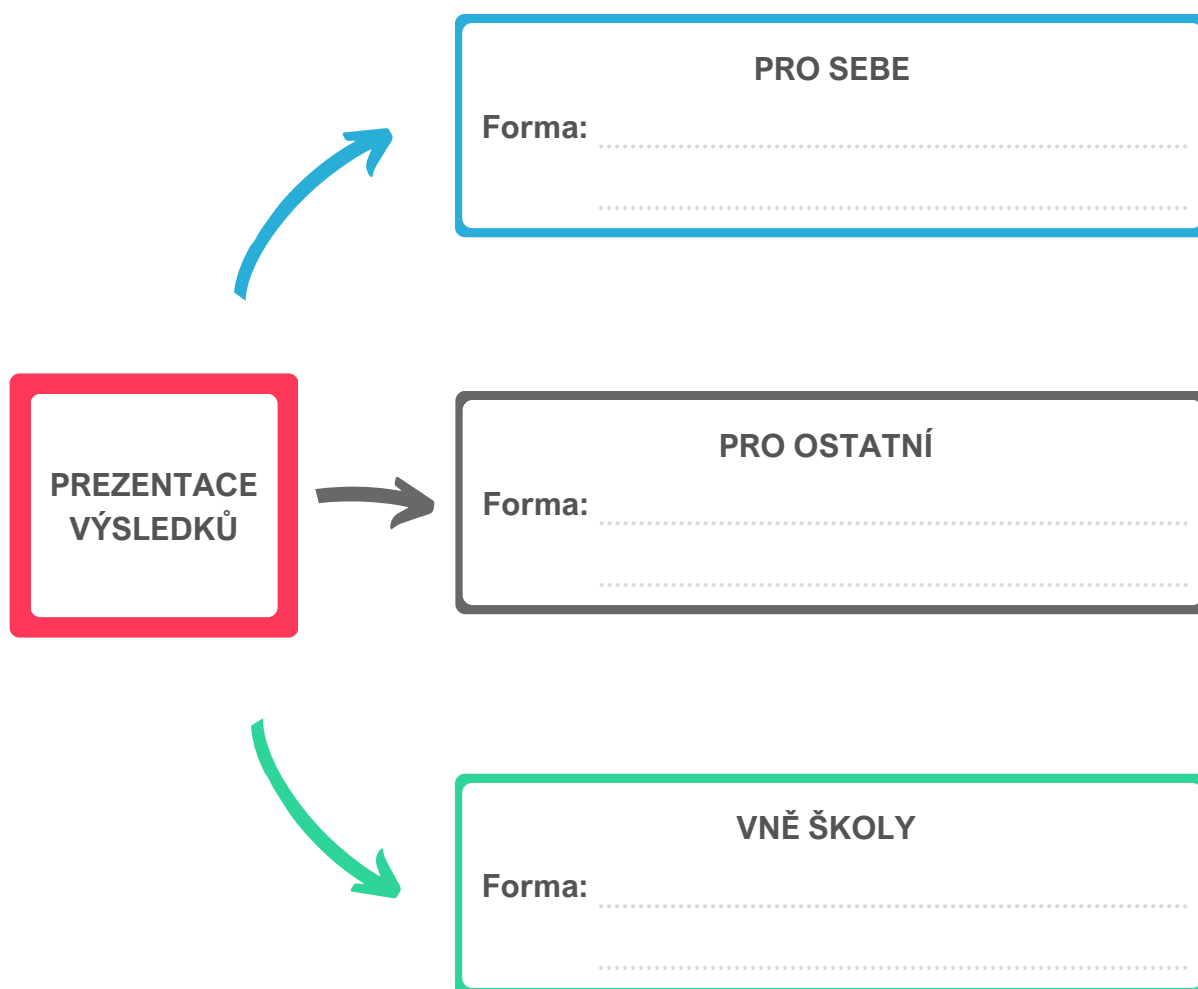
	Splněno? x ✓
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

Zde si vytvořte svůj dotazník pro vlastní potřeby:



..... Velmi jistě <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Nejistě
..... Velmi jistě <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Nejistě
..... Velmi jistě <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Nejistě
..... Velmi jistě <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Nejistě
..... Velmi jistě <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Nejistě
..... Velmi jistě <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Nejistě

4. Prezentace výsledků evaluace





Aktivita

Analýza kariérového poradenství ve školním vzdělávacím plánu:

Ročník	Výstup	Kroky k výstupu	Evaluace	Poznámky

Závěr

Evaluace je velice komplexní téma a nejde na ni nazírat jako na událost, která se stane v čase jednou.

V teoretické části najdete řadu podnětů, které je důležité vnímat jako základy efektivní evaluace.

Pokud chcete, jako škola efektivně pracovat s evaluací, je nutné mít vytvořený plán a jasně stanovené cíle, nejlépe metodou SMART. To vám poté usnadní vyhodnocování jednotlivých cílů. Řadu podnětů můžete získat rozhovory s žáky v rámci poradenského procesu. Tyto podněty lze poté zkoumat v rámci dotazníkového šetření.

Také je důležité vnímat, že získáním dat začíná další velice tvořivý proces, jak s daty dále pracovat, jaké kroky podniknout, tak aby evaluace splnila svůj účel.

Je možné, že se vám evaluace nemusí hned napoprvé vydařit. Vraťte se pak k vámi stanoveným cílům, zkontrolujte, zda je máte vytvořené metodou SMART a poté proveďte revizi evaluace. Do evaluace zahrňte milníky, kterými žáci musí projít v rámci kariérového rozvoje. Pomůže vám to, se zaměřit na to, co je nejdůležitější a co hodnotit.

Téma kariérového rozvoje je velice široké téma. Pokud s hodnocením začínáte, vyberte si oblast, kterou chcete začít, a pak ji rozvíjejte. Kombinujte různé metody evaluace.

Evaluace je proces a data jsou jen začátkem na další cestě ke zlepšování kariérového rozvoje na vaší škole. Následné intervence by měly posouvat vaši práci vpřed, tak aby byla více kvalitní a efektivní.



Prostor pro poznámky



Použitá literatura

- ¹ [Česká škola: Danuše Nezvalová: Pedagogická evaluace \(ceskaskola.cz\)](https://ceskaskola.cz).
- ² KLOOSTERMAN, GIEBEL, SENYUVA. *T-Kit - Pedagogická evaluace v práci s mládeží*. Dům zahraniční spolupráce, 2014
- ³ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2023
- ⁴ JEDLIČKA, Richard; KOŤA, Jaroslav a SLAVÍK, Jan. *Pedagogická psychologie pro učitele: psychologie ve výchově a vzdělávání*. Psyché. Praha: Grada
- ⁵ PRŮCHA, Jan. *Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru*. Praha: Portál, 2015.
- ⁶ https://www.nuov.cz/uploads/Publikace/Zajistovani_kvality_OV/Autoevaluace_skoly.pdf
- ⁷ [Manuály evaluačních nástrojů, Národní pedagogický institut České republiky \(dříve Národní ústav pro vzdělávání\) \(npi.cz\)](https://www.npi.cz/manualy-evaluačních-nástrojů).
- ⁸ [Priloha c. 3 Metody a nástroje pro evaluaci kvalifickacnich a specializacnich studii.pdf \(gov.cz\)](https://www.npi.cz/priloha-c-3-metody-a-nastroje-pro-evaluaci-kvalifickacnich-a-specializacnich-studii.pdf).
- ⁹ <https://cs.wikipedia.org/wiki/Evaluace>
- ¹⁰ [zdroj Evaluace jako nástroj zjišťování kvality v dalším vzdělávání, Národní pedagogický institut České republiky \(dříve Národní ústav pro vzdělávání\) \(npi.cz\)](https://www.npi.cz/zdroj-evaluace-jako-nastroj-zjistovani-kvality-v-dalším-vzdělávání).



Spolufinancováno
Evropskou unií



jihomoravský kraj