

Metody oceny efektywności kształcenia online

Opracowanie poświęcone jest problematyce oceny efektywności szkoleń online. Autorka przedstawia przegląd istniejących metod oceny efektywności szkoleń, prezentując szersze i węższe rozumienie tego pojęcia. Następnie omówione zostały różnice między korporacyjnym a uniwersyteckim modelem e-learningu i wynikającymi stąd różnicami w metodach oceny ich efektywności. Ostatnia część poświęcona jest opisowi porównawczych badań empirycznych nad efektywnością nauczania.

Pojęcie efektywności nauczania

Jednym z zasadniczych elementów oceny jakości kształcenia – czy to w ramach edukacji formalnej, czy też w kontekście szkoleń korporacyjnych – jest jego efektywność. Najogólniej rzecz ujmując, zwiększenie efektywności definiuje się jako osiągnięcie lepszych wyników przy niezmiennych kosztach. Jak jednak należy rozumieć efektywność w kontekście kształcenia? W literaturze przedmiotu i praktyce szkoleniowej wykształciły się dwa sposoby interpretacji tego pojęcia, szersze i węższe. W rozumieniu szerszym efektywność kształcenia (szkolenia) to stopień realizacji założonych celów dydaktycznych. W rozumieniu węższym efektywność szkolenia to poprawa wyników działania (organizacji), uzyskana na skutek przeprowadzonego szkolenia, przy czym pojęcie to stosuje się głównie w kontekście korporacyjnym¹.

Pojęcie efektywności kształcenia (szkolenia) w rozumieniu węższym, a więc jako stopień realizacji założonych celów dydaktycznych, stosuje się zarówno w kontekście kształcenia akademickiego, jak i korporacyjnego. Możemy mówić tu o trójstopniowym podziale zmian zachodzących w wyniku kształcenia²:

- opanowywaniu nowych treści (a więc przyswajaniu wiedzy),
- opanowywaniu nowych umiejętności,
- zmianie postaw.

Stopień opanowania nowych treści mierzyć możemy całą gamą testów i sprawdzianów znanych dobrze z praktyki edukacyjnej: testów uzupełnień, testów wyboru, pytań otwartych, pytań typu prawda/fałsz, testów krótkich wypowiedzi i innych form. Proponuje się także zastosowanie prostego wskaźnika przyrostu wiedzy o następującej konstrukcji:

$$\text{Wskaźniki przyrostu wiedzy} = \frac{\text{wyniki testu po szkoleniu} - \text{wyniki testu przed szkoleniem}}{\text{wyniki możliwe do osiągnięcia} - \text{wyniki testu przed szkoleniem}} \times 100\%$$

¹ Pojęcie to, jak sądzę, stosować również można do oceny efektywności kształcenia szkolnego jako czynnika podnoszącego wydajność funkcjonowania całej gospodarki, choć, oczywiście, metodyka pomiarów i obliczeń komplikuje się niepomiernie.

² P. Bramley, *Ocena efektywności szkoleń*, Kraków 2001, s. 89

Otrzymane wyniki to wartości z przedziału 0 – 100 %, których wielkość pozostaje w proporcji do ilości przyswojonej w trakcie szkolenia wiedzy.

Ocena stopnia opanowania nowych umiejętności polega zasadniczo na poleceniu osobie uczącej się wykonania zadania praktycznego będącego przedmiotem szkolenia, przy czym sprawdzający może bądź to oceniać jedynie wynik działania, bądź to obserwować cały proces wykonania czynności. By sformalizować obserwację i nadać jej obiektywny charakter jako metodzie oceny, należy stosować formularze ocen, gdzie prowadzący wyszczególnia oceniane elementy. W warunkach szkolnych ten element oceny zazwyczaj przybiera postać *case study*, gdzie uczący się konfrontowani są z fikcyjną sytuacją, której umiejętne rozwiązanie stanowi potwierdzenie nabytych umiejętności.

Wreszcie ocena stopnia zmiany postaw i zachowań polegać może albo na ankietowej ocenie opinii i przekonań uczących się, albo na pośredniej obserwacji zachowań jako reakcji na określone sytuacje i czyny innych.

Efektywność szkolenia w rozumieniu węższym rozumie się jako poprawę wyników działania (organizacji) uzyskaną na skutek przeprowadzonego szkolenia, przy czym pojęcie to stosuje się głównie w kontekście korporacyjnym³. Wzrostu efektywności nie postrzega się tu jedynie jako prostego wzrostu przychodów przedsiębiorstwa przy niezmiennych kosztach, wskazując na złożoność pojęcia efektywności działania organizacji. Z tego też powodu wyróżnia się kilka grup mierników efektywności działania firm, z których tylko nieliczne mają swój finansowy wyraz. Podstawowe grupy mierników to⁴:

- metody pomiarowe skoncentrowane na osiągnięciu celów (produkcyjnych, sprzedażowych, jakościowych i in.),
- metody pomiarowe skoncentrowane na pozyskiwaniu zasobów (wzrost liczby klientów, nowe rynki, nowe oddziały i in.),
- metody pomiarowe oceniające zaspokojenie potrzeb różnych grup interesów (klientów, pracowników, kadry zarządzającej i in.),
- metody pomiarowe skierowane na procesy wewnętrzne (sprawność przepływu informacji, poziom wzajemnego zaufania i in.).

Wydaje się, że niemal wszystkie z przedstawionych metod zaadaptowane być mogą do oceny efektywności kształcenia online. Dobór środków weryfikujących postępy uczących się zależy w tej samej mierze od przedmiotu szkolenia, co od jego organizatora, należy bowiem pamiętać, że uczenie się online dotyczy nie tylko kształcenia formalnego, ale w równej mierze szkoleń korporacyjnych. W istocie, szkolenia korporacyjne stanowią bodaj najdynamiczniej rozwijającą się grupę szkoleń w trybie online.

⁴ Ibidem., s.134.

Dwa modele szkolenia online

Choć niektórzy obserwatorzy rozwoju szkoleń online wymieniają cztery sektory tworzące rynek (szkoły średnie i podstawowe, szkoły wyższe, sektor przedsiębiorstw i sektor obronny), różniczenia jakościowe zazwyczaj opierają się na podziale szkoleń na dwa modele: korporacyjny i uniwersytecki⁵.

Cechy charakterystyczne modelu korporacyjnego to:

- terminy i tempo szkoleń dogodne dla firmy,
- szkolenie jednocześnie dużych grup pracowników,
- niewielki kontakt z trenerem (ograniczony często jedynie do okresowych konsultacji),
- stosunkowo wysokie budżety umożliwiające tworzenie specjalistycznych szkoleń dostosowanych do potrzeb firmy
- możliwość wbudowania elementów weryfikujących przyswajanie wiedzy w system (na przykład automatyczne testy warunkujące przejście do kolejnego poziomu kursu),

Z kolei akademicki model kształcenia charakteryzuje:

- przebieg kształcenia zgodny z harmonogramem roku akademickiego,
- zajęcia w grupach studenckich - odpowiednik zajęć tradycyjnych, dużo interakcji z prowadzącym zajęcia i między studentami,
- niskie budżety (lub ich brak) na wprowadzanie nowych programów,
- niezbędny tradycyjny sposób oceniania i egzaminowania, zgodny z zasadami oceniania na uczelni.

Jak widać już z powyższego zestawienia, te dwa odmienne modele kształcenia znajdują swoje odzwierciedlenie także w problematyce oceniania efektywności. W przypadku szkoleń korporacyjnych używać można bardziej dowolnych i zautomatyzowanych technik weryfikujących postępy, natomiast w przypadku uczelni ostateczna ocena efektywności kształcenia musi mieścić się w już istniejących ramach organizacyjnych.

Efektywność szkoleń online – co mówi praktyka?

Obszar badań nad porównaniami efektywności nauczania metodami tradycyjnymi i na odległość jest bardzo ciekawy i nadal słabo rozpoznany. Niewiele mamy danych na temat efektywności wdrożonych w firmach szkoleń e-learningowych. Jak stwierdzają S. Gurdała i Z. Mikurenda, firmy niechętnie dzielą się swoimi doświadczeniami na temat efektywności szkoleń online, *traktując je jako element przewagi konkurencyjnej*⁶.

Na gruncie akademickim przeprowadzono już pewne badania i choć są one nieliczne, a wyniki ich niejednoznaczne, stanowią one bardzo interesujący temat. A. Bartosiński opisuje eksperyment przeprowadzony w 2000 roku w Portland State University, przez Maggie McVay Lynch⁷. Badanie zostało przeprowadzone na próbie kilkudziesięciu studentów uczęszczających na kurs *Komunikacja w biznesie*. Połowa studentów uczyła się metodą tradycyjną, a druga połowa metodą e-learning.

⁵ S. Gurdała, Z. Mikurenda, *E-learning - na uniwersytecie*, www.oracle.com, [30.10.2005].

⁶ Ibidem.

⁷ www.arthur.com.pl/artykuly/o_efektywnosci, [01.11.2005].

Zajęcia dla obu grup prowadził ten sam wykładowca, uczestnicy wykonać mieli takie same testy, zadania i prace pisemne. Ocena również przebiegała według tych samych kryteriów. Obie grupy zobowiązane były do uczestnictwa w zajęciach (jedni osobiście, drudzy przy pomocy narzędzi dostępnych w kursach online). Przedmiotem badania były stopnie uzyskane za testy (w trakcie kursu i na zakończenie), jakość prac domowych, referatów oraz wyniki końcowe. Eksperyment wykazał, że w żadnym z badanych obszarów nie występują znaczące różnice. Warto jednak zwrócić uwagę, że badaniu podlega nie tylko efektywność szkoleń online, ale również satysfakcja uczących się. Pod tym względem eksperymenty porównawcze wskazują na niewielką przewagę edukacji tradycyjnej.

Na gruncie polskim Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej SGH prowadzi obecnie roczny projekt badawczy nad efektywnością kształcenia online⁸. Celem projektu jest ocena narzędzi nauczania w środowisku Internetu pod kątem ich efektywności dydaktycznej, a w dalszej perspektywie stworzenie rekomendacji do tworzenia adekwatnych narzędzi oceny efektywności tego rodzaju kształcenia.

Bibliografia

- P. Bramley, *Ocena efektywności szkoleń*, Kraków 2001.
D.L. Kirkpatrick, *Ocena efektywności szkoleń*, Warszawa 2001.
M. Łobocki, *Metody badań pedagogicznych*, Warszawa 1984.
T. Pilch, *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa 1995.
J. Fitz-enz, *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Kraków, 2002.

Netografia

- www.arthur.com.pl/artykuły/o_efektywności, [01.11.2005].
www.oracle.com, [30.10.2005].
<http://www.cren.pl/badania/>, [30.10.2005].

Abstract

The article is devoted to the assessment of effectiveness of online training. A review of existing effectiveness assessment methods is presented, a differentiation between the narrower and broader meaning of the term are discussed as well.. Next, the author moves on to indicate the differences between the corporate and university-based online education and their different effectiveness assessment methods. The last part of the text discusses some comparative studies on the effectiveness of both forms of learning.

⁸ <http://www.cren.pl/badania/>, [30.10.2005].

Nota o autorze

Autorka tekstu jest absolwentką Studiów Brytyjskich i Amerykańskich (2001), a także studentką ostatniego roku SGH. Od ponad 7 lat zajmuje się problematyką szkoleń i szeroko pojętej edukacji (praktycznie i teoretycznie). Prowadzi szkolenia korporacyjne w zakresie English for Special Purposes (Business and Economics) i International Business Communication. Obecnie przygotowuje pracę dyplomową poświęconą mikro- i makroekonomicznej ocenie efektywności inwestycji rozwojowych w kapitał ludzki.