

Jak sprawnie zrealizować badanie efektów szkolenia zdalnego?

Iwona Pogoda, Małgorzata Leszczyńska*

Ośrodek Ewaluacji Sp. z o.o., Warszawa

Streszczenie

W artykule opisano realizację oceny efektów szkolenia w pięciu krokach. Tekst traktuje przede wszystkim o korzyściach płynących z badania efektów szkolenia zdalnego. Nie zaniedbuje przy tym zasad andragogiki i nauczania osób dorosłych. Ponadto opisuje możliwy obszar tematyczny tego typu badania i podaje przykłady metod i technik badawczych zastosowanych przez Ośrodek Ewaluacji w projekcie Efektywni 50+.

Słowa kluczowe – andragogika, e-learning, ewaluacja, nauczanie zdalne

1 Wprowadzenie

Ocena efektów szkoleń w szerszym kontekście może wydawać się czymś czasochłonnym i zbędnym – często ważniejsze jest dla organizatorów szkolenia, aby dane zadanie wykonać, a mniej są doceniane niuanse oceny jakości samego wykonania. Jest jednak szereg powodów, dla których warto poświęcić czas i środki na rzetelne sprawdzenie różnych aspektów podejmowanych działań.

Takie sprawdzenie jest elementem oceny jakości działań i nazywane jest ewaluacją. Jest to badanie, które ma przynieść informacje dotyczące sukcesów, trudności a także proponowanych zmian we wdrażanym procesie.

* E-mail: info@ewaluacja.eu

Szkolenia zdalne są obecnie dostępne w zasadzie dla każdego, kto zna dany język. Jest to podstawowa cecha odróżniająca je od edukacji tradycyjnej, kierowanej przede wszystkim do osób zamieszkujących w danym regionie lub kraju. Dlatego rozwija się międzynarodowa sieć ośrodków zajmujących się certyfikowaniem i rozwojem jakości zdalnego szkolnictwa. Opublikowany 19 maja 2015 roku raport International Council for Open and Distance Education (ICDE), *Quality models in online and open education around the globe: State of the art and recommendations* [1], wziął pod uwagę ponad czterdzieści standardów zapewniania jakości w uczeniu zdalnym. Badano modele stosowane zarówno do szkoleń zdalnych, materiałów edukacyjnych dostępnych online (Open Educational Resources), jak i kursów onlinowych (Massive Open Online Courses). Autorzy raportu zwracają uwagę na to, że systemy zapewniania jakości spełniają różnorodne funkcje – służą zarówno poprawie doświadczeń uczniów, rozwojowi kompetencji nauczycieli, a także lepszemu zarządzaniu. Rekomendują z jednej strony, aby kwestie związane z jakością szkoleń zdalnych były włączane w tradycyjny system oceny i akredytacji nauczania, z drugiej zaś, aby rozszerzać zakres tego typu ewaluacji także o informacje kontekstowe, jakościowe.

Artykuł ten proponuje kilka praktycznych rozwiązań w tym zakresie, opartych na doświadczeniu badawczym Ośrodka Ewaluacji w projekcie edukacji zdalnej dorosłych Efektywni 50+ [2].

2 Po pierwsze – uczeń

Myśląc o badaniu warto zacząć od podstaw, to znaczy od osoby kluczowej w tym procesie, czyli od ucznia. Jak pokazują dane, zarówno te dotyczące tendencji demograficznych w Europie, jak i dokumenty strategiczne dotyczące uczenia się przez całe życie [3], najczęściej po szkolenia sięgają i w przyszłości będą sięgały osoby dorosłe, profesjonaliści w swojej dziedzinie lub osoby chcące zmienić aktualnie wykonywany zawód. Podobny trend jest już widoczny na zagranicznych platformach edukacyjnych – statystyczny uczeń amerykańskiej platformy EdX ma ponad 30 lat i wyższe wykształcenie [4].

Uczenie dorosłych (andragogika) różni się od uczenia dzieci (pedagogiki) wieloma elementami, co opisał twórca tego pojęcia, Malcolm Knowles. Według andragogiki, osoba, która ma się czegoś nauczyć, jest przede wszystkim:

- samodzielna – rolą trenera jest motywowanie i zaspokajanie określonych potrzeb informacyjnych ucznia,
- doświadczona – uczeń czerpie ze swojej dotychczasowej wiedzy i w tym kontekście interpretuje nowe informacje,

- skłonna do aplikacji – uczeń przekłada nowo poznaną wiedzę na swoją aktualną sytuację,
- zmotywowana – dorośli uczą się zwykle tego, co jest im potrzebne.

Oznacza to, że dorośli uczą się po to, żeby móc lepiej, to znaczy szybciej lub mniejszymi nakładami, rozwiązać codzienne problemy zawodowe lub osobiste.

Przygotowując program szkoleń warto mieć na uwadze odbiorcę, a następnie sprawdzić, w jakim stopniu udało się dostosować ofertę do jego stylu uczenia się. Ponadto na podstawie cech dorosłego ucznia można wskazać kilka obszarów badania, które mogą świadczyć o jakości procesu edukacyjnego. Są one następujące:

- stopień interakcji między uczniem – trenerem, uczniem – materiałem edukacyjnym, uczniem – innymi uczestnikami szkolenia,
- stopień dopasowania oferty do potrzeb ucznia,
- poziom satysfakcji z udziału w szkoleniu,
- stopień opanowania przekazowej wiedzy i umiejętności,
- możliwość zastosowania przekazanych informacji w praktyce.

Wymienione wyżej perspektywy mogą, lecz nie muszą, być od siebie zależne. W badaniu można wykorzystać je wszystkie lub skoncentrować się na jakimś wycinku procesu edukacyjnego. Jednak rozpatrywanie ich wszystkich łącznie może przynieść ciekawy, pogłębiony obraz. Na przykład częste interakcje uczestników szkolenia mogą wpływać na utrzymanie satysfakcji z udziału i motywacji do skończenia kursu, te jednak nie muszą przekładać się na wyniesioną z niego wiedzę czy stosowanie jej w praktyce. Z punktu widzenia elementów ważnych dla uczenia osób dorosłych ważny jest bowiem aspekt postępów w nauce związany z ich satysfakcją, natomiast dla realizacji samego szkolenia ważny będzie wzrost wiedzy rozumiany jako miara jego skuteczności.

Podczas projektowania oceny efektów procesu edukacyjnego warto zatem zastanowić się, które z tych perspektyw są dla organizatorów kluczowe i będą stanowiły podstawę analizy informacji zebranych na dalszych etapach kształcenia.

3 Po drugie – obszar

Idąc dalej w procesie badawczym, należy skonkretyzować sposób rozumienia poszczególnych perspektyw i przełożyć je na obszary badania. Zasadniczo można wyróżnić cztery z nich:

- **Wzrost umiejętności i wiedzy**
 - Czy kurs osiągnął swój cel?

- Czy szkolenie jest kierowane do osób o odpowiednich kompetencjach?
- Czy uczniowie mogą ocenić postępy swojej nauki?
- Czy uczniowie pracują systematycznie?
- **Struktura szkolenia**
 - Czy zakres szkolenia jest określony poprzez konkretną wiedzę i umiejętności?
 - Czy szkolenie jest podzielone na etapy, a cały materiał jest przedstawiany od razu?
 - Czy materiały przygotowane w szkoleniu dotyczą tego szkolenia?
 - Jak dużo czasu zajmuje uczniom realizacja porcji materiału?
- **Relacje**
 - W jaki sposób uczniowie mogą kontaktować się z prowadzącym?
 - Jakie są relacje między prowadzącym a uczniami?
 - Czy uczniowie są zachęceni do dyskusowania między sobą na temat kursu, np. na forum lub poprzez wspólne projekty?
- **Wsparcie techniczne**
 - Czy uczniowie mogli skorzystać ze wsparcia technicznego?
 - Jakie były typowe problemy techniczne?

Dwa pierwsze obszary wydają się zbieżne z badaniami klasycznych szkoleń czy procesów edukacyjnych. W przypadku uczenia w oparciu o *blended learning* lub *e-learning*, 3 i 4 obszar nabierają znaczenia, bowiem to od kwestii technicznych często zależy ostateczny efekt edukacyjny. Natomiast umiejętne tworzenia a następnie podtrzymywanie więzi między uczniami, a prowadzącym stanowić może o sukcesie lub porażce całego przedsięwzięcia. Wymiary te są niemal kluczowe dla podtrzymywania jakości edukacji zdalnej. Inaczej bowiem niż w przypadku klasycznej sytuacji, gdy uczący i uczniowie spotykają się face-to-face, kursy realizowane zdalnie charakteryzują się relatywnie wysokim odsetkiem wypadania z nich uczniów. Często więc miarą jakości jest to, czy i ilu adeptów zakończy dany kurs. Jak pokazują badania Ośrodka Ewaluacji wykonywane pilotażowo w projekcie edukacji zdalnej dla dorosłych, ten ostatni czynnik ma silny związek z formą budowania interakcji z uczącymi oraz wsparciem technicznym.

Niemniej jednak powyższa lista nie jest zamkniętym zbiorem pytań dla każdego z obszarów badawczych. Jej zadaniem jest natomiast ukazanie, jak bardzo zniuansowany jest proces zdalnego nauczania i jak wiele czynników należy w nim kontrolować, a tym samym badać.

4 Po trzecie – podejście badawcze

Kiedy podjęte zostaną decyzje na temat obszaru badań jakości nauczania, przychodzi czas na dobór odpowiedniego podejścia. Zasadniczo mamy do wyboru dwa schematy. Podstawowy podział metod i technik badawczych to rozróżnienie na metody ilościowe i jakościowe:

- Metody ilościowe (ankiety i monitoring) oferują dane statystyczne, często jednoznaczne w swojej wymowie ale przez to często przekazujące uproszczony obraz.
- Metody jakościowe (wywiady, obserwacje) zbierają informacje osadzone w kontekście, czyli takie, których sens jest związany z daną osobą. Ich zaletą jest to, że pokazują przekrój różnych opinii.

Powyższy schemat przestrzegany w sposób ortodoksyjny ma to do siebie, że przynosi tylko połowiczne efekty z punktu widzenia pozyskanych informacji. W praktyce badawczej natomiast oba podejścia warto łączyć, ponieważ się uzupełniają.

Można się jednak zastanawiać, czy jest to jedynie dobry gust badawczy, czy po prostu konieczność. Ta druga odpowiedź wydaje się bliższa prawdy. Przeprowadzone w ramach wspomnianego projektu Efektywni 50+ badanie pokazało, że zastosowanie jedynie metodologii ilościowej zasadniczo zubaża proces badawczy, a także jest postrzegane przez dorosłych uczniów jako naskórkowe. Dopiero zastosowanie metod jakościowych, opartych na dłuższym kontakcie i możliwości pogłębionej wypowiedzi, zyskały aprobatę uczestników.

Okazało się bowiem, że to, o czym mówi podejście andragogiczne (samodzielność, eksperckość słuchaczy), ma zastosowanie nie tylko w przypadku formy nauczania, ale również w przypadku formy stosowanych badań. Osoby profesjonalne i dorosłe dużo chętniej udzieliły odpowiedzi podczas wywiadów grupowych czy indywidualnych aniżeli w ankietach, gdyż dawało im to możliwość przedstawienia swojej argumentacji oraz wyrażenia opinii w sposób kontekstowy.

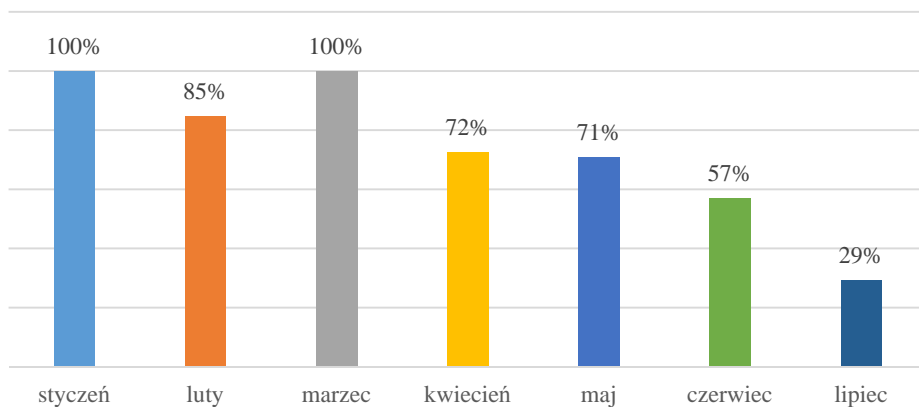
W tym miejscu warto dodać, że edukacja zdalna umożliwia w dużej mierze realizację różnych narzędzi badawczych. Obecnie techniki badawcze, wykorzystujące jako medium Internet, są często tańsze i prostsze do użycia, niż te tradycyjne, a dotarcie do uczestników szkoleń zdalnych także nie jest trudne. Warto jednak podkreślić, iż coraz silniej rozwija się sektor jakościowych badań online, co otwiera drogę do szerszego ich wykorzystania. W dalszej części artykułu zostanie przedstawionych 5 narzędzi badawczych, które mogą być pomocne do zbierania danych przy ocenie szkolenia zdalnego.

5 Po czwarte – narzędzia

Poniżej znajduje się opis kilku typów narzędzi badawczych, możliwych do zastosowania w przypadku badania jakości zdalnego nauczania. Mają one swoje zalety i wady, dlatego należy rozważyć je przyjrzenie się każdej z nich, zanim wybierzemy ich zastosowanie w badaniu.

- **Zamiast dziennika – monitoring**

Monitoring ruchu na platformie edukacyjnej lub stronie internetowej zawierającej elementy szkolenia daje możliwość śledzenia aktywności uczestników. W projekcie Efektywni 50+ realizowanym przez WWSI był wykorzystywany głównie do sprawdzania liczby logowań uczestników i rejestrowania pobierania plików z materiałami edukacyjnymi, realizacji ćwiczeń i oglądalności filmów.



Rysunek 1. Odsetek uczestników szkolenia, którzy zalogowali się na platformę. Opracowanie własne na podstawie danych zgromadzonych w ewaluacji wewnętrznej projektu Efektywni 50+.

Zbierane dane pozwalały na duży poziom szczegółowości – realizatorzy projektu mieli możliwość sprawdzenia, które grupy były bardziej aktywne i które zadania wymagały większej liczby powtórzeń.

Taki system zbierania danych wymaga planowania – już przy konstruowaniu platformy edukacyjnej warto zastanowić się, jakie dane będą zbierane i w jaki sposób będą przetwarzane. Podstawową trudnością przy tym narzędziu jest bardzo duża liczba danych, co wymaga ich systematycznej obróbki.

Dla przykładu na rysunku 1 przedstawiono wykres z danymi dla wszystkich grup z okresu realizacji szkolenia. Zawiera on wartości zsumowane, gdyż pierwotne dane dotyczyły logowań każdej grupy, każdego dnia miesiąca.

Ponadto w ramach projektu monitorowano także następujące wskaźniki:

- suma użytkowników – ilu użytkowników z danej grupy zalogowało się na platformę;
- liczba logowań – ile razy w sumie, w ciągu miesiąca użytkownicy z danej grupy zalogowali się na platformę;
- liczba użytkowników, którzy pobrali dokumenty (materiały) z platformy (miesiące/ grupy);
- liczba pobrań dokumentów z platformy (miesiące/ grupy);
- liczba użytkowników, którzy pobrali filmiki instruktażowe z platformy (miesiące/ grupy);
- liczba pobrań filmików instruktażowych z platformy (miesiące/ grupy);
- liczba użytkowników z każdej grupy, którzy wykonali test sprawdzający w podziale na moduły, miesiące;
- frekwencja uczestników na szkoleniach i rotacja osób między grupami.

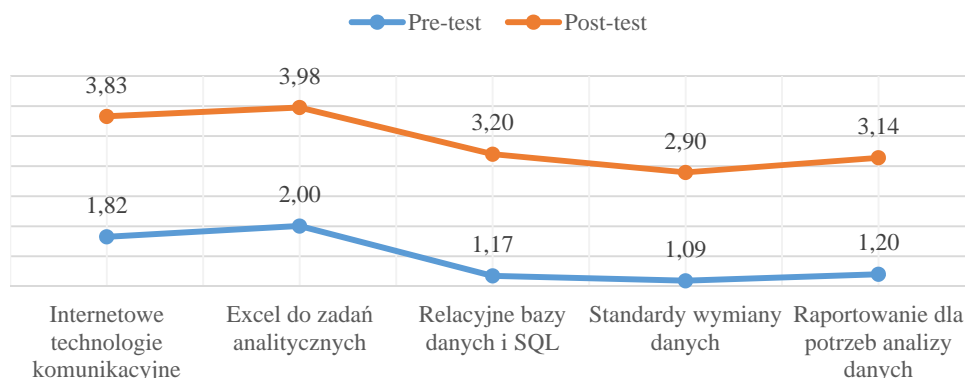
Ostatecznie okazało się, że ruch na platformie szkoleniowej nie jest tak duży, jak oczekiwali organizatorzy. Sama wiedza o tym nie jest przełomowa – podobne tendencje obserwuje się we wszystkich szkoleniach zdalnych – jednak stało się to przyczynkiem do pogłębienia tego tematu w wywiadach grupowych z uczestnikami. Zebrane w ten sposób dane są pomoce dla sprawozdawczości, ale też pozwalają sformułować wstępne hipotezy, które w innych narzędziach badawczych można zweryfikować w rozmowie z uczestnikami.

• **Skuteczność szkolenia – badanie pre- i post- test**

Jest to rodzaj badania wywodzący się z metody eksperymentalnej. Zakładamy w nim, że szkolenie jest rodzajem interwencji, która zmienia stan początkowy – czyli wiedzę i/ lub umiejętności – uczestników.

W przypadku projektu Efektywni 50+ prowadzonego przez WWSI, badanie pre-test i post-test miało formę testu wiedzy przed i po zakończeniu szkolenia. Pytania koncentrowały się wokół konkretnych informacji, przekazywanych podczas zajęć – po 4 pytania na każdy z modułów szkolenia. Uczestnicy mieli samodzielnie ocenić swój poziom zaawansowania w danym zagadnieniu. Swoje oceny zaznaczali na pięciostopniowej skali. Ankiety zebrane przed i po szkoleniu zostały połączone w pary, a zatem analizie podlegała para wyników jednej osoby.

Na poniższym wykresie przedstawiono uśrednione wyniki dla wszystkich grup z poszczególnych modułów szkolenia.



Rysunek 2. Uśrednione wyniki dla wszystkich grup z poszczególnych modułów szkolenia. Opracowanie własne na podstawie danych zgromadzonych w ewaluacji wewnętrznej projektu Efektywni 50+.

Dzięki zastosowaniu tego narzędzia możliwe jest stwierdzenie, że szkolenie zwiększyło wiedzę uczestników (wiemy, z jakiego poziomu uczestnicy startowali i wiemy, gdzie się później znaleźli), a zatem można określić, czy było ono skuteczne.

- **Zapytajmy uczestników – internetowe badanie ankietowe**

Ewaluacja często jest utożsamiana z ankietą, ponieważ jest to proste narzędzie, które daje jednoznaczne odpowiedzi na pytania. Jest najczęściej stosowana w celu poznania indywidualnej oceny szkolenia przez uczestników.

Zebrane dane są następnie łączone i opracowywane statystycznie, w celu zaprezentowania ich w formie zbiorczych tabel. Dla przykładu w tabeli 1 przedstawiono odpowiedź na pytanie, o to z jakich materiałów edukacyjnych korzystali uczestnicy szkolenia Efektywni 50+.

Z danych zamieszczonych w tabeli wynika, że niektóre materiały cieszyły się większą, a inne mniejszą popularnością, co może stanowić wskazówkę, które formy wspierania procesu nauczania powinno się rozwijać. Taki typ danych umożliwia przyjrzenie się tendencjom w całej grupie.

Tabela 1: Rozkład odpowiedzi na pytanie o to, z jakich materiałów edukacyjnych korzystali uczestnicy szkolenia. Opracowanie własne na podstawie danych zgromadzonych w ewaluacji wewnętrznej projektu Efektywni 50+.

Z jakich materiałów Pan/Pani korzystał/a w module:					
	Komuni- kacja	Ex- cel	SQL	Raporto- wanie	Stan- dardy
Materiały szkoleniowe (PDF)	92%	81%	79%	82%	77%
Ćwiczenia	76%	63%	71%	50%	63%
Test sprawdzający na Platformie inter- netowej	53%	31%	50%	18%	27%
Plany lekcji	78%	61%	55%	47%	38%
Nagrania wideokonferencji	39%	61%	63%	63%	46%
Filmy instruktażowe	53%	58%	58%	42%	35%
Nie korzystałem z żadnych materiałów	0%	3%	0%	3%	8%

- **Rozmowa nagrywana – wywiad grupowy**

W projekcie Efektywni 50+ w ramach ewaluacji przeprowadzono 3 wywiady grupowe. W każdym z nich uczestniczyło od 5 do 8 uczestników szkolenia z różnych grup. Podczas rozmowy dwie moderatorki zadawały pytania uczestnikom. Nagranie takiej rozmowy zostało następnie spisane i dokładnie przeanalizowane.

W przypadku szkoleń zdalnych, łatwiejszą do realizacji formą wywiadu grupowego, jest wideokonferencja, której efektem także jest zapis audio i wideo, który może zostać poddany analogicznej obróbce. W przypadku szkolenia w oparciu o *blended learning* istniała możliwość zastosowania wywiadu grupowego *face-to-face*, jednak jeśli mamy do czynienia z e-learningiem gdzie uczeń i wykładowca nie spotyka się fizycznie, to zastosowanie wywiadu grupowego online wydaje się uzasadnione.

Z doświadczeń w tym zakresie wynika, że w przypadku rozmowy prowadzonej przez Internet warto ograniczyć liczbę uczestników do 4 lub 5 osób. Podobnie jak przy tradycyjnym wywiadzie, można zapisywać pojawiające się wątki na wspólnej tablicy lub udostępnionym pulpicie. Jednak w tej metodzie kluczowa jest możliwość, aby uczestnicy wyrazili w pełni swoje opinie. Jak wspomniano, dla osób dorosłych ma duże znaczenie to, że są traktowane jak eksperci i ich zdanie jest słuchane. Informacje, jakie uzyskano dzięki tej metodzie, pozwoliły w projekcie Efektywni 50+ precyzyjnie zdiagnozować potrzeby i zupełnie wyeliminować w procesie nauczania formę nagrywanych długich wykładów, która została odrzucona przez badanych.

- **Forum**

Alternatywą dla rozmowy na żywo jest rozmowa asynchroniczna, na przykład na forum internetowym. W badaniach techniką taką nazywamy Bulletin Board Discussion. W tym przypadku rola prowadzącego zasadza się na przygotowaniu kilku ogólnych zagadnień–pytań, na które odpowiadają zaproszone do udziału osoby, a także moderowanie tej dyskusji poprzez doprecyzowywanie zagadnień i rozumienie znaczeń zawartych w wypowiedziach.

Ten sposób zbierania informacji jest o tyle łatwy, że uczestnicy mogą wypowiedzieć się wtedy, gdy mają na to czas. Z drugiej strony, podczas tego typu dyskusji trudno uzyskać dyskusję między uczestnikami, która często ujawnia interesujące aspekty danej sprawy. Mamy więc mniej interakcji, lecz możliwość precyzyjnego przedstawienia swojego stanowiska. Bywa ono wtedy poprzedzone dokładną refleksją uczestnika, co z punktu widzenia badacza ma znaczenie.

Zaprezentowane metody nie są jedynymi możliwymi, jednak ich umiejętne połączenie powoduje, iż badanie staje się efektywne (przynosi pogłębione informacje realizatorom). Co ważniejsze w przypadku zdalnego nauczania, opisany sposób postępowania wzmacnia poczucie identyfikacji uczniów z procesem szkoleniowym. To, co jest bolączką zdalnych kursów, można sprowadzić do trudności z utrzymaniem słuchaczy. W przypadku, gdy oprócz komunikacji ze słuchaczem jaką jest sam kurs/szkolenie, zastosujemy różnorodny proces badawczy, wytworzymy równoległy kanał informacyjny. Wzmocnimy zatem ten aspekt, który bywa trudnością w zdalnej edukacji. Stworzymy formę wymiany informacji – prowadzący przekazują wiedzę uczestnikom – ale równocześnie pozyskują od nich informację zwrotną o swoich działaniach i mogą skutecznie, na bieżąco, modyfikować proces nauczania. Uczniowie natomiast czują się zidentyfikowani, zaangażowani w projekt, gdyż stają się nie tylko odbiorcami ale też współtwórcami szkolenia/ kursu.

6 Po piąte – wnioski

Wykorzystanie wniosków i ich zastosowanie do konkretnego szkolenia może oznaczać kilka dodatkowych korzyści.

E-learning nie jest metodą powszechnie cenioną lub uznawaną za równoważną z nauczaniem tradycyjnym. Wiele tekstów – między innymi *Porto Declaration on European MOOC* [5] lub publikacja *A Guide to Quality in Post-Traditional Online Higher Education* [6] – podnosi problem jakości kursów zdalnych i wyzwania, jakim jest dorównanie w efektywności do tradycyjnych metod nauczania. Bez odpowiednich i rzetelnych danych dotyczących efektów szkoleń trudno sformułować argumenty pokazujące zalety tego typu szkoleń.

Kolejną kwestią jest wzmacnianie interakcji między uczestnikami szkolenia i organizatorami. Szkolenia zdalne w dużej mierze opierają się na przygotowanych wcześniej materiałach edukacyjnych. Realizacja ewaluacji wzmacnia przekaz organizatorów, pokazując uczestnikom, że ich zdanie ma znaczenie.

Ponadto badanie efektów uczenia może być elementem optymalizacji kosztów szkolenia, gdyż identyfikacja kluczowych elementów realizacji sprzyja oszczędnościom w obszarach niewpływających znacząco na jakość zadania. Zasady andragogiki mówią, że osoby dorosłe same wybierają najlepszy sposób uczenia się danego materiału – film instruktażowy, materiał z podręcznika, materiał do ćwiczeń itd. Zadaniem organizatora kursu jest przygotowanie tych materiałów, co najczęściej jest głównym, obok pracy trenera, kosztem szkolenia. Jeśli któryś z materiałów się nie sprawdza lub nie jest wykorzystywany, stanowi to silną przesłankę do rezygnacji z tego typu materiałów w kolejnych edycjach kursu.

Ostatecznie pozostaje jeszcze kwestia przyszłości. Choć e-learning jest metodą relatywnie nową, zainteresowanie nim wśród firm szkoleniowych i uczelni wyższych rośnie lawinowo, co stwarza szanse i zagrożenia wynikające z konkurencji. Niedługo nie wystarczy tylko organizacja szkolenia z wykorzystaniem nowoczesnych form komunikacji, konieczne będzie budowanie marki kursu w odniesieniu do użyteczności, skuteczności i satysfakcji uczestników. Metodą na wyróżnienie się na rynku jakościowym podejściem może stać się z pewnością włączenie badania jakości procesu edukacyjnego.

Podsumowując – ocenę jakości szkolenia można wprowadzić w pięciu prostych krokach. Po pierwsze, należy określić, z jakiej perspektywy będziemy patrzeć na dane szkolenie – jego użyteczności, satysfakcji uczestników, a może stopnia opanowania wiedzy. Po drugie, trzeba zidentyfikować kluczowe elementy szkolenia, które decydują o sukcesie lub porażce szkolenia w interesującym nas obszarze. Następnie – po trzecie i czwarte – konieczne jest wybranie narzędzi, które dostarczą wiedzy o doświadczeniach uczestników i odpowiednie połączenie podejścia ilościowego i jakościowego. Warto przy tym wykorzystać narzędzia, które są bliskie samemu szkoleniu, takie jak monitoring platformy edukacyjnej, ankiety internetowe, testy wiedzy i wywiady grupowe. Po piąte, ostatecznie zostajemy z wiedzą, która pozwala budować markę kursu i skutecznie dopasowywać go do potrzeb kolejnych uczestników.

Jednym słowem, ewaluację warto włączyć w cykl szkolenia, ponieważ daje ona wiedzę – użyteczną, potrzebną i łatwą do pozyskania.

Bibliografia

- [1] E. Ossiannilsson, K. Williams, A.F. Camilleri, M. Brown. *Quality models in online and open education around the globe: State of the art and recommendations*, ICDE, http://icde.org/admin/filestore/News/2015_January-June/ICDEQualitymodels.pdf.
 - [2] *Ewaluacja wewnętrzna projektu innowacyjnego*, Ośrodek Ewaluacji, <http://ewaluacja.eu/projekty/efektywni-50/>.
 - [3] *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, Załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z 10 września 2013 r., Warszawa, http://men.gov.pl/wp-content/uploads/2014/01/pll_2013_09_10zal_do_uchwaly_rm.pdf.
 - [4] A.H. Hashmi, C.W. Shih. *The edX Student*, <http://www.thecrimson.com/article/2013/5/30/the-edX-student-international/?page=1>.
 - [5] *Porto Declaration on European MOOCs*, European Association of Distance Teaching Universities, <http://home.eadtu.eu/news/90-porto-declaration-on-european-moocs-available-online>.
 - [6] N. Butcher, S. Hoosen, S. Uvalić-Trumbić, sir J. Daniel. *A Guide to Quality in Post-Traditional Online Higher Education*, Academic Partnerships, http://www.icde.org/filestore/News/2014_March-April/Guide2.pdf.
-

How to effectively do a study in elearning course effects?

Abstract

The main goal of this article is how to evaluate a course in five steps. It describes the gains that come from research in the effects of distance learning. The text is written in the context of rules of andragogy and adult learning. Moreover it describes possible research subjects in this type of studies and shows examples of research techniques practiced by Evaluation Center in Efektywni 50+ project.

Keywords – andragogy, e-learning, evaluation, distance learning