

Renata Birska, Renata Sławińska

Efektywność szkoleń prowadzonych w formie tradycyjnej i on-line

Forum Bibliotek Medycznych 3/1 (5), 199-215

2010

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Mgr Renata Birska

Lublin – UM

Mgr Renata Sławińska

Wrocław – AM

EFEKTYWNOŚĆ SZKOLEŃ PROWADZONYCH W FORMIE TRADYCYJNEJ I ON-LINE

Dydaktyka biblioteczna jest integralną częścią działalności bibliotek akademickich. Rozszerzająca się ilościowo, a przede wszystkim jakościowo oferta źródeł informacji naukowej, sukcesywnie uzupełniana o różne narzędzia informatyczne oraz zalew informacji dostępnych w otwartym Internecie, mogą być przyczyną dezorientacji czytelników, stanowiąc barierę w dotarciu do właściwej, odpowiedniej merytorycznie wiedzy. Potrzeba nauczania kompetencji informacyjnych wydaje się więc rzeczą oczywistą, zwłaszcza, że w charakterystykę środowiska zawodowego, na rzecz którego pracują biblioteki medyczne, wpisana jest konieczność ustawicznego dokształcania. Pierwszym etapem jest szkolenie studentów, dostarczenie umiejętności ułatwiających dostęp do podręczników, poszerzanie wiedzy czy przygotowanie prac związanych z kolejnymi etapami kształcenia.

Zakres dydaktyki realizowanej w uczelniach medycznych dla poszczególnych grup studenckich został omówiony w referacie „Analiza ankiety nt. kształcenia użytkowników polskich bibliotek medycznych”¹², przygotowanym na 25. Konferencję Problematykę Bibliotek Medycznych. Niniejsza praca jest przyczynkiem do problematyki efektywności szkoleń tradycyjnych i elektronicznych w bibliotekach medycznych.

I. Pojęcie „efektywności kształcenia”

W literaturze przedmiotu najczęściej można spotkać omówienia odnoszące się do działalności firm i organizacji, przede wszystkim w kontekście szkoleń pracowniczych, gdzie znaczącą rolę odgrywa aspekt ekonomiczny^{2, 7}. Tak rozumiana efektywność to relacja między wartością poniesionych nakładów a wartością efektów uzyskanych dzięki tym nakładom¹¹; zaś szkolenie to zastosowanie systematycznych i zaplanowanych działań w celu wywołania procesu uczenia się, w którym zdobywana jest nowa wiedza, umiejętności i zdolności¹.

Wraz z wprowadzeniem do dydaktyki metody e-learningu, pojawiły się publikacje poruszające problematykę pomiaru efektywności kształcenia online^{4, 9}. M. Ryl-Zaleska⁹ przytacza dwa sposoby interpretacji pojęcia „efektywność kształcenia”, które w szerszym ujęciu rozumiane jest jako stopień realizacji założonych celów

dydaktycznych, zaś w węższym jako poprawa wyników działania uzyskana na skutek przeprowadzonego szkolenia.

II. Podstawowe modele efektywności kształcenia

Według Donalda L. Kirkpatrick'a⁷ ocena efektywności szkoleń odbywa się na czterech poziomach:

1. Reakcja – odpowiedź uczestników na program, w którym uczestniczą. Pozytywne nastawienie do szkolenia przekłada się na większą motywację do nauki, zaś stosunek negatywny pogarsza proces przyswajania wiedzy. Opinie uczestników szkolenia powinny mieć wpływ na kształtowanie i udoskonalanie programów. Najczęściej wykorzystywanym narzędziem pomiaru zadowolenia uczestników szkolenia jest ankieta (formularz oceny).
2. Uczenie się - ocena zmian, jakie nastąpiły w wyniku przeprowadzenia szkolenia. Wiąże się z uzyskaniem odpowiedzi na pytania: Jaka wiedza została przyswojona? Jakie umiejętności zostały nabyte lub usprawnione? Które postawy uległy zmianie? Badania mogą być przeprowadzone w grupie kontrolnej, jeśli jest to celowe, a do oceny mogą posłużyć testy (wiedzy, wykonania) przeprowadzone przed i po odbyciu szkolenia. W przypadku, gdy przedmiotem szkolenia jest wiedza uczestnikom nie znana, nie ma potrzeby przeprowadzania testu wstępnego. Należy także pamiętać, że uzyskanie lub brak oczekiwanych zmian świadczy także o efektywności trenera.
3. Zachowanie - określenie, czy pozyskana wiedza/umiejętności (poziom 2) znalazły zastosowanie w praktyce. Wymaga dostosowania momentu badania do konkretnych okoliczności i sytuacji oraz często badania dwuetapowego – przed i po szkoleniu (ankieta, wywiad, obserwacja). Proces oceny powinien być powtarzany w odpowiednich odstępach czasu, aby uzyskać wiedzę nt trwałości zmian. Badanie może dotyczyć grupy kontrolnej.
4. Wyniki – najtrudniejszy etap oceny, polega na ustaleniu, czy osiągnięte zostały zakładane cele szkolenia oraz czy koszty poniesione na realizację szkolenia nie przewyższają wydatków. Często zdarza się, że trzeba polegać na przesłankach, gdyż w odniesieniu to tego oraz poprzedniego poziomu, dowody mogą okazać się niemożliwe do uzyskania.

Według Petera Bramley'a² ocena efektywności szkoleń powinna stanowić integralną część procesu kształcenia, ponieważ tylko wtedy można poznać jakość prowadzonych szkoleń, ocenić efektywność stosowanych metod, sprawdzić, czy zostały osiągnięte cele i zaspokojone potrzeby. Należy wyróżnić cztery główne cele oceny wynikające z faktu, że odbywają się one w określonym otoczeniu organizacyjnym, a do celów należy:

- Informacja zwrotna – ważna zarówno dla uczestników (uzupełnienie procesu uczenia się) jak i prowadzącego (weryfikacja efektywności zastosowanych metod i stopnia osiągnięcia określonych celów kształcenia).

- Kontrola – ocena przydatności szkoleń, ich kosztów, stopnia powiązania z celami.
- Badania – wzbogacenie wiedzy na temat zasad i metod prowadzenia szkoleń, sposobów przyswajania informacji, itp. Dotyczą przede wszystkim kwestii wewnętrznej i zewnętrznej trafności oceny.
- Ingerencja w proces szkoleniowy – przeprowadzenie pomiarów przed i po szkoleniu, przygotowanie uczestników do tematyki kursu przed jego rozpoczęciem i inne.

Zgodnie z koncepcją Barmleya, zmiany które są wynikiem kształcenia mają charakter trójstopniowy i obejmują:

- opanowanie nowych treści,
- opanowanie nowych umiejętności,
- zmianę postaw.

III. Rodzaje szkoleń dla studentów prowadzonych w uczelniach medycznych

Przeprowadzone na potrzeby niniejszej pracy rozpoznanie dotyczyło przede wszystkim formy realizacji szkoleń i ewentualnych prób oceny ich efektywności. W tym celu dokonano analizy oferty dydaktycznej prezentowanej na stronach WWW bibliotek oraz odbyto rozmowy z dyrektorami bibliotek wszystkich polskich uczelni medycznych. Szkolenia odbywają się w formie tradycyjnej (wykłady, ćwiczenia), elektronicznej (e-learning) lub mieszanej (blended learning). Sposób realizacji przedstawia poniższa tabela:

	Przysposobienie biblioteczne		Informacja naukowa		Doktoranci
	POL	ENG	POL	ENG	
Białystok	tradycyjne	brak	brak	brak	tradycyjne
Bydgoszcz	tradycyjne	brak	tradycyjne	brak	tradycyjne
Gdańsk	online	online	online	brak	mieszane
Katowice	tradycyjne*	brak	tradycyjne*	brak	tradycyjne
Kraków	tradycyjne	brak	tradycyjne	brak	tradycyjne
Lublin	brak	brak	online	online	online
Łódź	online	tradycyjne	brak	brak	tradycyjne
Poznań	tradycyjne	tradycyjne	tradycyjne	tradycyjne	tradycyjne
Szczecin	online	online	tradycyjne	tradycyjnie	tradycyjne
Warszawa	tradycyjne	tradycyjne	tradycyjne	brak	tradycyjne
Wrocław	online	online	online	online	brak

*grupowo, na życzenie zainteresowanych

Dydaktykę biblioteczną na różnych poziomach realizują wszystkie biblioteki medyczne. 6 ośrodków (Białystok, Bydgoszcz, Katowice, Kraków, Poznań, Warszawa) wybrało formę tradycyjnych spotkań ze studentami. Tylko w Lublinie i we Wrocławiu całość zorganizowanych szkoleń ma formę zdalnego nauczania.

IV. Badania efektywności szkoleń prowadzonych w uczelniach medycznych Szkolenia tradycyjne

Badania efektywności tradycyjnych szkoleń bibliotecznych były prowadzone w dwóch bibliotekach: Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego⁵ i Akademii Medycznej we Wrocławiu¹⁰.

Biblioteka Główna GUMed – wówczas Akademii Medycznej w Gdańsku, uzyskała akceptację swoich władz dla projektu badań własnych „Ocena i doskonalenie metodyki szkoleń bibliotecznych dla studentów i innych użytkowników informacji naukowej”, realizowanego w latach 2003-2005. Założeniem projektu było „wypracowanie jak najlepszego modelu szkolenia studentów i młodych pracowników nauki w zakresie przysposobienia bibliotecznego oraz korzystania z elektronicznych źródeł naukowej informacji medycznej”, a cel badań stanowiła analiza funkcjonowania szkoleń, poznanie wskaźnika ich efektywności oraz poziomu satysfakcji różnych grup użytkowników. Do jego realizacji wykorzystane zostały kwestionariusze drukowane (2003) oraz ankiety w formie elektronicznej (2004, 2005), wypełniane przez uczestników zajęć ze szkolenia bibliotecznego i szkoleń tematycznych obejmujących korzystanie z baz udostępnianych przez Bibliotekę w sieci uczelnianej Polska Bibliografia Lekarska, Medline/Ovid i EMBASE/Ovid).

Uzyskane wyniki wskazują na zdecydowanie pozytywny (każdorazowo na poziomie ponad 80-90 % odpowiedzi TAK) odbiór szkoleń przez studentów I roku, w tym jakości, przydatności omawianych zagadnień, postawy prowadzących oraz otrzymanych materiałów informacyjnych. Podobnie wysoko poziom, przystępność oraz długość kursu ocenili badani uczestnicy szkoleń z korzystania z baz danych, a zebrane dzięki pytaniom otwartym komentarze wskazują na zdecydowanie pozytywny odbiór szkoleń.

Biblioteka Główna GUMed opracowała obszernie sprawozdanie z przeprowadzonych badań, zawierające omówienie podjętych działań, jak również szczegółowe zestawienie pytań ankietowych i uzyskanych na nie odpowiedzi, a także wieloaspektową analizę grup uczestniczących w szkoleniach⁵.

W Bibliotece Głównej AM we Wrocławiu badania zostały przeprowadzone wśród studentów Wydziałów: Farmaceutycznego i Lekarskiego w roku akademickim 2006/2007. Na zakończenie cyklu zajęć przeprowadzono ankietę, której celem było określenie przydatności zajęć z Informacji naukowej w procesie kształcenia i pisania pracy naukowej oraz celowości kontynuowania tych zajęć, a także ocena ich organizacji. Z 20 pytań, na które odpowiadali respondenci, część służyła określeniu poziomu zaawansowania uczestnika szkolenia jako użytkownika Biblioteki, w innej studenci ustosunkowywali się do przydatności poszczególnych grup tematycznych, oceniali swoje umiejętności przed i po szkoleniu oraz poziom tych zajęć, wypowiedzieli się na temat stosowanych kryteriów zaliczenia i wpływu zdobytej wiedzy informacyjnej. Ankietę kończyły pytania dotyczące spraw organizacyjnych, jak np. umiejscowienie

szkoleń w roku akademickim i toku studiów, czas ich trwania, potrzeba poprzedzania przysposobieniem bibliotecznym zajęć z informacji naukowej.

W wyniku przeprowadzonej ankiety uzyskano informację, że treści zawarte w programie były jasne i zrozumiałe, ale ich użyteczność została oceniona już różnie. Za najbardziej przydatne uznano praktyczne wyszukiwania tematyczne w bazach bibliograficznych i katalogach oraz grupę tematyczną obejmującą teorię informacji naukowej, budowę bazy bibliograficznej i strategie wyszukiwawcze. Za użyteczne w niewielkim stopniu uznano zasady pisania publikacji naukowych i sporządzania bibliografii załącznikowej, a za całkowicie nieprzydatne prawne i etyczne aspekty wykorzystywania informacji. Poziom zajęć i kryteria zaliczenia przedmiotu zostały uznane za odpowiednie. Poziom posiadanych umiejętności oceniany przed i po szkoleniu wykazał wzrost umiejętności w badanych zakresach. Wpływ zdobytej wiedzy na proces kształcenia i pisania pracy naukowej większość ankietowanych oceniła jako umiarkowany (55 %) i duży (45 %). Zdecydowana większość (75 %) stwierdziła, że zajęcia z informacji naukowej powinny być poprzedzone zajęciami z Przysposobienia bibliotecznego, odbywać się w semestrze zimowym, a nie letnim i że jeśli byłby to przedmiot fakultatywny to zarekomendowałyby go innym studentom.

Szkolenia online

Najwcześniej – w roku akademickim 2005/2006 - szkolenie elektroniczne z przysposobienia bibliotecznego udostępniła studentom I roku Biblioteka Główna GUMed. Biblioteka AM we Wrocławiu wprowadziła je rok później, w kolejnych latach zrobiły to Biblioteka Uniwersytetu Medycznego w Lublinie oraz Uniwersytetu Medycznego w Łodzi i Pomorskiej Akademii Medycznej w Szczecinie. Oferta kursów online jest sukcesywnie rozwijana i rozszerzana. Tabela przedstawia rodzaje szkoleń realizowanych w formie e-learningu.

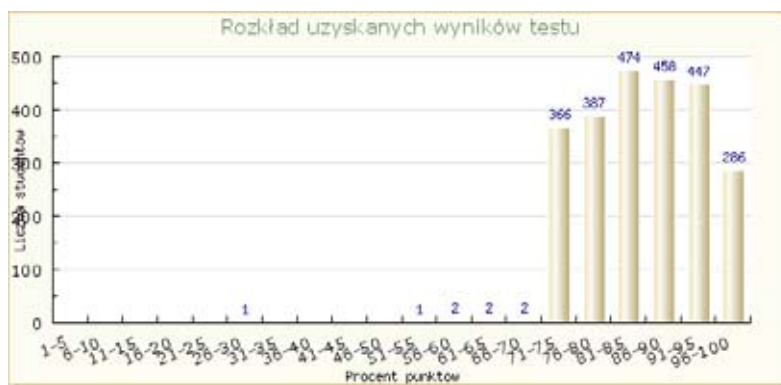
	Przysposobienie biblioteczne		Informacja naukowa		Doktoranci
	Program polski	English Division	Program polski	English Division	
Gdańsk	Szkolenie biblioteczne	Library training	Naukowa informacja medyczna		Naukowa informacja medyczna
Lublin			Podstawy naukowej informacji medycznej	Sources of medical literature	Podstawy naukowej informacji medycznej
Łódź	Przysposobienie biblioteczne				
Szczecin	Przysposobienie biblioteczne	Library training			
Wrocław	Informacja biblioteczna	Library information systems	Informacja naukowa	Scientific information	

Wszystkie wymienione w tabeli szkolenia online, za wyjątkiem kursu dla doktorantów w UM w Lublinie, są realizowane przy wykorzystaniu panelu administracyjnego stworzonego w Gdańskim Uniwersytecie Medycznym. Znajomość zagadnień zawartych w części merytorycznej kursu jest weryfikowana testem sprawdzającym, zawierającym pytania zamknięte. Liczba, treść pytań oraz progi zaliczeniowe są ustalane lokalnie i okresowo modyfikowane przed uruchomieniem szkolenia. Studenci mogą wielokrotnie podejmować próby zaliczenia, do momentu uzyskania wymaganego poziomu poprawnych odpowiedzi.

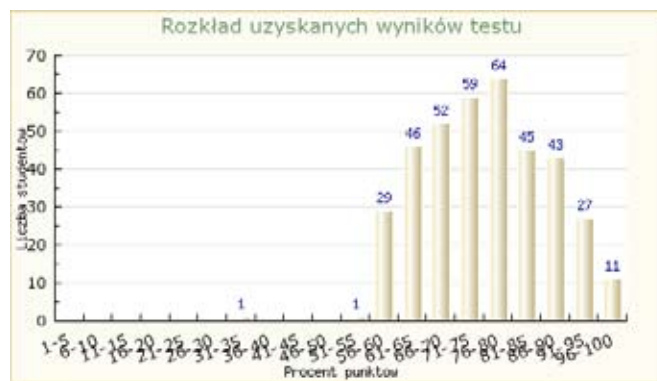
Panel administracyjny automatycznie generuje statystyki testu w zakresie: rozkładu uzyskanych wyników testu, zaliczania testu w czasie (w układzie dziennym i miesięcznym) oraz rozkładu liczby prób.

Przykładowe rozkłady uzyskanych wyników testu:

Gdańsk



Lublin



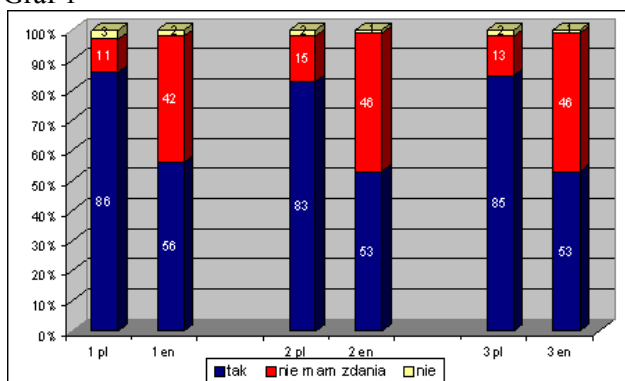
Dodatkową zaletą panelu jest możliwość dołączenia ankiety, którą wypełniają studenci. Ankieta może być dobrowolna lub obowiązkowa. Dotychczas ankieta została uruchomiona w Gdańsku i w Szczecinie. Pytania, na które odpowiadali ankietowani studenci w tych uczelniach były zbliżone. W obu Bibliotekach pytano, czy szkolenie biblioteczne on-line jest dogodną formą zapoznania się z biblioteką. Pozostałe 2 pytania w Gdańsku odnosiły się do treści i realizacji szkolenia („Czy treść szkolenia została przedstawiona w sposób zrozumiały?” i „Czy poruszanie się po szkoleniu było łatwe i logiczne?”), natomiast w BG PAM pytano o relację pomiędzy treścią szkolenia a testem („Czy informacje zawarte w szkoleniu pozwoliły na udzielenie prawidłowych odpowiedzi w teście?”) oraz o sam test („Czy pytania testowe są zrozumiałe?”).

Wyniki ankiet uzyskane w Gdańsku (Graf 1) i Szczecinie (Graf 2)

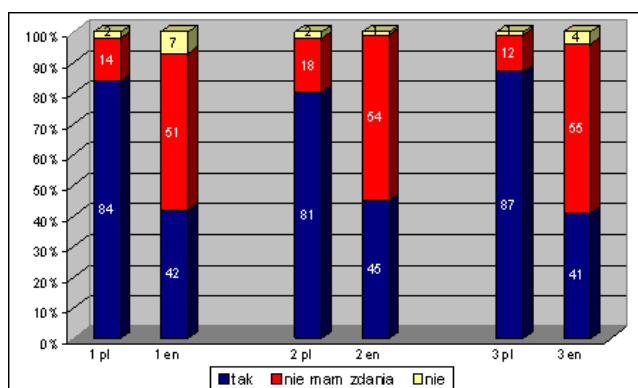
pl – studenci polscy

en - studenci anglojęzyczni

Graf 1



Graf 2



W obu ośrodkach dała się zauważyć rozbieżność postaw studentów polskich i anglojęzycznych. U studentów polskich przeważała w pytaniach ankietowych odpowiedź pozytywna, gdy tymczasem studenci anglojęzyczni stwierdzali, że nie mają zdania na zadany temat. Stąd nasuwa się pytanie, jakie jest tak naprawdę podejście w tych dwóch grupach studentów do ankiety, testu, czy może samego szkolenia.

Szkolenie dla słuchaczy I roku studiów doktoranckich w Lublinie jest prowadzone przy wykorzystaniu platformy szkoleniowej moodle, dość powszechnie wykorzystywanej w zdalnym nauczaniu przez polskie uczelnie. Platforma rejestruje szczegółowo aktywność uczestników szkolenia – liczbę i czas logowań, odwiedzane części kursu oraz archiwizuje wszystkie wykonane zadania. Narzędzia administracyjne pozwalają na zróżnicowanie punktacji dla poszczególnych pytań oraz wprowadzenie zadań otwartych, a dopuszczalna liczba prób jest wstępnie definiowana przez prowadzących. Uzyskane wyniki można wszechstronnie analizować. Wykorzystywana przez Konsorcjum Lubelskich Uczelni wersja platformy była poszerzona o ankietę oceniającą szkolenie w skali 6-stopniowej. W trakcie 3 lat trwania kursu wypełnienie ankiety nie było obowiązkowe, a niewielka liczba przesłanych ankiet nie upoważnia do wyciągania wniosków. Niemniej wśród udzielonych odpowiedzi przeważa ocena najwyższa, tzn.: „Treści przedstawione w szkoleniu były w całości zrozumiałe i oceniam je jako przydatne”.

V. Podsumowanie i wnioski

W związku z korporacyjną proweniencją zagadnień efektywności szkoleń, ocena efektywności kursów traktowana jest w literaturze przedmiotu jako integralna część prowadzonych szkoleń. Pomimo powszechności tego stwierdzenia, podkreślany jest również fakt, że często ocena efektywności nie jest realizowana konsekwentnie lub w ogóle nie ma miejsca³. Ustalenia dokonane na potrzeby niniejszej pracy wydają się potwierdzać powyższe uwagi. Przeprowadzone badania wykazały iż szkolenia elektroniczne w większym stopniu umożliwiają badanie efektywności kursu lub przynajmniej postaw uczestników poprzez dostępność analiz statystycznych uzyskanych wyników oraz możliwość przeprowadzenia ankiety w formie elektronicznej. Nadal jednak trudne, czy wręcz niemożliwe, jest porównywanie wyników ankiet w sytuacji, gdy składają się one z różnych pytań, a sama ankietka nie zawsze jest obowiązkowa. W tej sytuacji warte rozważenia wydaje się być ujednoczenie brzmienia pytań ankietowych i wprowadzenie ich jako obowiązkowej części szkolenia, zaś pełną gwarancję porównywalności dałoby opracowanie jednolitych treści merytorycznych. Postulat ten był już formułowany podczas konferencji problemowych bibliotekarzy medycznych. Jego spełnienie byłoby kolejnym krokiem do realizacji założeń standaryzacji działań edukacyjnych bibliotek medycznych.

Bibliografia

1. A r m s t r o n g Michael: Zarządzanie zasobami ludzkimi. Wyd. 3. Kraków 2005
2. B r a m l e y Peter: Ocena efektywności szkoleń. Kraków 2007
3. E s e r y e l Deniz: Approaches to evaluation of training: theory and practice. Educational Technology & Society [online] 2002, 5, 2. [dostęp: 5 sierpnia 2009]. Dostępny w World Wide Web: <http://www.ifets.info/journals/5_2/eseryel.html>
4. F l a k Olaf: Pomiar efektywności procesów dydaktycznych z wykorzystaniem e-learningu [online]. [dostęp: 30 sierpnia 2009]. Dostępny w World Wide Web: <http://www.e-edukacja.net/czwarta/_referaty/sesja_IIIa/19_e-edukacja.pdf>
5. G r y o r o w i c z Anna: Sprawozdanie z realizacji projektu badawczego „Ocena i doskonalenie metodyki szkoleń bibliotecznych dla studentów i innych użytkowników informacji naukowej”. Gdańsk 2006
6. H y l a Marek.: Przewodnik po e-learningu. Kraków 2005
7. K i r k p a t r i c k Donald L.: Cztery poziomy oceny efektywności szkoleń. Warszawa 2001
8. N i e d Ź w i e d z k a Barbara: Lekarze w czasie studiów nie są przygotowywani do samodzielnego i systematycznego aktualizowania swojej wiedzy. *Pol. Arch. Med. Wewn.* 2006 Vol. 115 nr 3 s. 271-275
9. R y l - Z a l e s k a Marlena: Metody oceny efektywności kształcenia online [online]. [dostęp: 5 sierpnia 2009]. Dostępny w World Wide Web: <http://www.e-edukacja.net/_referaty/9_e-edukacja.pdf>
10. S ł a w i ń s k a Renata, T r z c i a n o w s k a - G r z y w a c z Teresa: Zajęcia z naukowej informacji medycznej w ocenie studentów i prowadzących - z doświadczeń Biblioteki Akademii Medycznej we Wrocławiu. 25 Jubileuszowa Konferencja Problemowa Bibliotek Medycznych: Kształcenie użytkowników naukowej informacji medycznej – koncepcje i doświadczenia
11. S z y m c z a k Mieczysława (red.): Słownik języka polskiego PWN T. 1. Warszawa 1999. http://www.ebib.info/publikacje/matkonf/25kpbm/slawniska_trzcianowska.php
12. T u r c z y ń s k a Ewa, B i r s k a Renata: Analiza ankiety na temat kształcenia użytkowników polskich bibliotek medycznych. 25 Jubileuszowa Konferencja Problemowa Bibliotek Medycznych: Kształcenie użytkowników naukowej informacji medycznej – koncepcje i doświadczenia. http://www.ebib.info/publikacje/matkonf/25kpbm/turczynska_birska.php

Efektywność szkoleń prowadzonych w formie tradycyjnej i on-line

Renata Birska – Biblioteka Uniwersytetu Medycznego w Lublinie
Renata Sławińska – Biblioteka Akademii Medycznej we Wrocławiu

Szkolenia biblioteczne? TAK!

- ◆ Rozszerzająca się ilościowo i jakościowo oferta bibliotek (katalogi online, bazy danych, e-czasopisma, e-książki)
- ◆ Narzędzia informatyczne organizujące zasoby (listy czasopism, programy linkujące, metawyszukiwarki)
- ◆ Google!

Definicja pojęcia „efektywność kształcenia”

Efektywność (ekonomiczna) dotyczy stosunku między wartością poniesionych nakładów a wartością efektów uzyskanych dzięki tym nakładom.

Kształcenie i rozwój to elementy systemu personalnego mające na celu uzupełnianie wiedzy oraz doskonalenie umiejętności i kompetencji niezbędnych do prawidłowego wykonywania zadań na obecnym i (lub) przyszłym stanowisku pracy.

Za M. Ryl-Zaleską:

Efektywność kształcenia w szerszym ujęciu to stopień realizacji założonych celów dydaktycznych, zaś w węższym rozumieniu to poprawa wyników działania uzyskana na skutek przeprowadzonego szkolenia.

Podstawowe modele efektywności kształcenia

Wg Donalda L. Kirkpatrick'a ocena efektywności szkoleń odbywa się na czterech poziomach:

- ◆ **Reakcja** – odpowiedź uczestników na program, w którym uczestniczą.
- ◆ **Uczenie się** – ocena zmian, jakie nastąpiły w wyniku przeprowadzenia szkolenia.
- ◆ **Zachowanie** – określenie, czy pozyskana wiedza/umiejętności (poziom 2) znalazły zastosowanie w praktyce.
- ◆ **Wyniki** – najtrudniejszy etap oceny, polega na ustaleniu, czy osiągnięte zostały zakładane cele szkolenia oraz czy koszty poniesione na realizację szkolenia nie przewyższają wydatków.

Podstawowe modele efektywności kształcenia

Wg Petera Bramley'a ocena efektywności szkoleń powinna stanowić integralną część procesu kształcenia.

Główne cele oceny to:

- ◆ **Informacja zwrotna** – ważna zarówno dla uczestników, jak i prowadzącego.
- ◆ **Kontrola** – ocena przydatności szkoleń, ich kosztów, stopnia powiązania z celami.
- ◆ **Badania** – wzbogacenie wiedzy na temat zasad i metod prowadzenia szkoleń, sposobów przyswajania informacji, itp.
- ◆ **Ingerencja w proces szkoleniowy** – przeprowadzenie pomiarów przed i po szkoleniu, przygotowanie uczestników do tematyki kursu przed jego rozpoczęciem i inne.

Zgodnie z koncepcją Bramley'a zmiany, które są wynikiem kształcenia obejmują:

- opanowanie nowych treści,
- opanowanie nowych umiejętności,
- zmianę postaw.

Szkolenia prowadzone w uczelniach medycznych

	Przypodobienie biblioteczne		Informacja naukowa		Doktoranci
	POL	ENG	POL	ENG	
Białystok	tradycyjne	brak	brak	brak	tradycyjne
Białogóra	tradycyjne	brak	tradycyjne	brak	tradycyjne
Gdańsk	online	online	online	brak	mieszane
Katowice	tradycyjne*	brak	tradycyjne*	brak	tradycyjne
Kraków	tradycyjne	brak	tradycyjne	brak	tradycyjne
Lublin	brak	brak	online	online	online
Łódź	online	tradycyjne	brak	brak	tradycyjne
Poznań	tradycyjne	tradycyjne	tradycyjne	tradycyjne	tradycyjne
Szczecin	online	online	tradycyjne	tradycyjne	tradycyjne
Warszawa	tradycyjne	tradycyjne	tradycyjne	brak	tradycyjne
Wrocław	online	online	online	online	brak

*grupowo, na życzenie zainteresowanych

Badania efektywności szkoleń tradycyjnych prowadzonych w uczelniach medycznych

- ◆ Gdansk
 - Projekt „Ocena i doskonalenie metodyki szkoleń bibliotecznych dla studentów i innych użytkowników informacji naukowej” realizowany w latach 2003-2005.
 - Badania prowadzono za pomocą drukowanych kwestionariuszy (2003) oraz ankiet w formie elektronicznej (2004, 2005).
 - Ankietowani ocenili pozytywnie: szkolenia, ich jakość, przydatność omawianych zagadnień, postawy prowadzących oraz trzymane materiały informacyjne (każdorazowo powyżej 80-90 % odpowiedzi TAK)
- ◆ Wrocław
 - Badania ankietowe przeprowadzone wśród studentów Wydziałów Farmaceutycznego i Lekarskiego w roku akademickim 2006/2007.
 - Większość ankietowanych oceniła wpływ z dobytej w trakcie szkoleń wiedzy na proces kształcenia i pisania pracy naukowej jako umiarkowany (55 %) i duży (45 %).

Szkolenia on-line

	Przypodobienie biblioteczne		Informacja naukowa		Doktoranci
	Program polski	English Division	Program polski	English Division	
Gdansk	Szkolenie biblioteczne	Library training	Naukowa informacja medyczna		Naukowa informacja medyczna
Lublin			Podstawy naukowej informacji medycznej	Sources of medical literature	Podstawy naukowej informacji medycznej
Łódź	Przypodobienie biblioteczne				
Szczecin	Przypodobienie biblioteczne	Library training			
Wrocław	Informacja biblioteczna	Library information systems	Informacja naukowa	Scientific information	

Rozkład uzyskanych wyników testu



Lublin

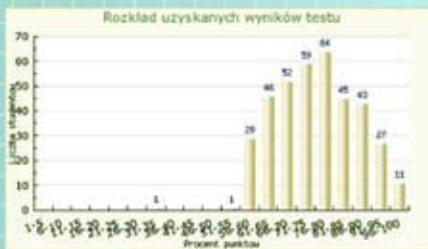


Gdańsk

Rozkład uzyskanych wyników testu - statystyki z UM w Lublinie

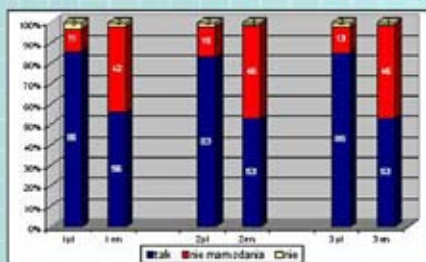


Rok akademicki
2007 / 2008

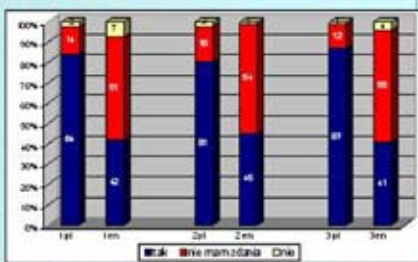


Rok akademicki
2008 / 2009

Wyniki ankiet z Gdańska i Szczecina



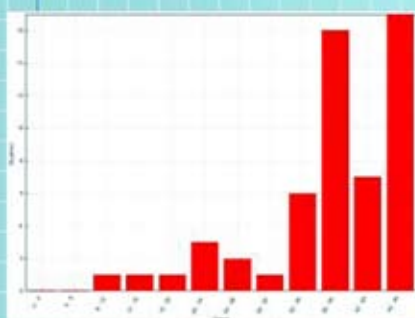
- 1 Czy szkolenie biblioteczne w wersji elektronicznej jest dogodną formą zapoznania się z funkcjonowaniem Biblioteki?
- 2 Czy poruszanie się po szkoleniu było łatwe i logiczne?
- 3 Czy treść szkolenia została przedstawiona w sposób zrozumiały?



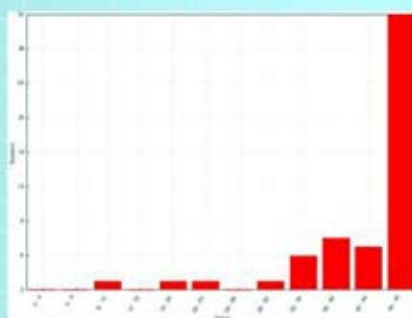
- 1 Czy szkolenie biblioteczne on-line jest dogodną formą zapoznania się z Biblioteką?
- 2 Czy informacje zawarte w szkoleniu pozwoliły na udzielenie prawidłowych odpowiedzi w teście?
- 3 Czy pytania testowe są zrozumiałe?

Statystyki w zakresie rozkładu uzyskanych wyników testu

2007/2008



2008/2009



Platforma moodle - ankieta

- Treści przedstawione w szkoleniu były w całości zrozumiałe i oceniam je jako przydatne
- Treści przedstawione w szkoleniu były w całości zrozumiałe i oceniam je jako częściowo przydatne
- Treści przedstawione w szkoleniu były częściowo zrozumiałe i oceniam je jako przydatne
- Treści przedstawione w szkoleniu były częściowo zrozumiałe i oceniam je jako częściowo przydatne
- Treści przedstawione w szkoleniu były częściowo niezrozumiałe i oceniam je jako mało przydatne
- Treści przedstawione w szkoleniu były w całości niezrozumiałe i oceniam je jako całkowicie nieprzydatne

Wnioski

1. Ocena kursów powinna stanowić integralną część prowadzonych szkoleń.
2. Pomimo powszechności tego stwierdzenia w literaturze przedmiotu, podkreślany jest również fakt, że często ocena efektywności nie jest realizowana konsekwentnie lub w ogóle nie ma miejsca. Ustalenia dokonane na potrzeby niniejszego wystąpienia potwierdzają powyższe stwierdzenie.
3. Szkolenia elektroniczne dają narzędzia ułatwiające badanie efektywności kursu lub przynajmniej postaw uczestników.
4. Należy rozważyć ujednoczenie pytań ankietowych w szkoleniu obsługiwanym przez ten sam panel administracyjny, co pozwoliłoby na porównanie uzyskanych wyników.
5. Warto byłoby uruchomić ankietę dla studentów we wszystkich ośrodkach i na tych samych zasadach, tzn. jako obowiązkową.
6. Warto byłoby wrócić do koncepcji wspólnego opracowania treści merytorycznych szkoleń, w nawiązaniu do standardów w zakresie edukacji użytkowników.

Stowarzyszenie E-learningu Akademickiego

<http://www.sea.edu.pl/>

Cele działania SEA:

- ◆ przyczynianie się do podnoszenia poziomu edukacji polskiego społeczeństwa i rozwoju idei społeczeństwa informacyjnego;
- ◆ promowanie i rozwijanie e-learningu w środowisku akademickim, administracji publicznej i gospodarce;
- ◆ promowanie wysokich jakościowo standardów edukacji z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych;
- ◆ przyczynianie się do wirtualizacji procesów dydaktycznych i organizacyjnych w szkolnictwie wyższym;
- ◆ wspieranie współpracy naukowo-dydaktycznej i organizacyjnej jednostek prowadzących kształcenie przez Internet;
- ◆ inspirowanie i umacnianie związków nauki z praktyką gospodarczą.

Kryteria oceny kursu internetowego wg SEA

Kluczowe obszary oceny kursu internetowego:

- ◆ organizacja kursu – czy stworzono warunki do prawidłowego i efektywnego przeprowadzenia kursu internetowego oraz czy stworzono zabezpieczenia przed skutkami nieprzewidzianych zdarzeń, jakie mogą mieć miejsce w trakcie kursu;
- ◆ opracowanie kursu – ocena spójności koncepcji kursu z założonymi celami dydaktycznymi, poprawności i przejrzystości jego struktury oraz sposobu organizacji treści w aspekcie metodycznym i technicznym;
- ◆ prowadzenie kursu – badanie prawidłowości realizacji kursu internetowego w określonym kontekście organizacyjnym i dla konkretnej grupy uczestników;
- ◆ ewaluacja kursu – czy właściwie zaplanowano i poprawnie przeprowadzono proces oceniania, czy tymi działaniami objęto wszystkie istotne elementy, zdarzenia i procesy dotyczące organizacji, opracowania i prowadzenia kursu.