

„T-Kit“ Nr. 10

# Ugdomasis vertinimas darbo su jaunimu srityje



YOUTH PARTNERSHIP  
COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION



Mokomoji medžiaga T-Kit  
Ugdomasis vertinimas  
darbo su jaunimu srityje



Sriubos ragavimas



## Susipažinkite – T-Kit serija

Kai kuriems iš jūsų galbūt kilo klausimas: ką galėtų reikšti „T-Kit“? Galimi mažiausiai du paaiškinimai. Pirmasis labai paprastas: tai tiesiog angliško žodžių junginio „*Training Kit*“ (liet. mokomosios medžiagos rinkinys) trumpinys. Antruoju atveju tai pavadinimas, savo skambesiu labai primenantis anglišką žodį „*ticket*“ (liet. bilietas) – tai kelionės dokumentas, kurio paprastai reikia keliaujant. Mes manome, kad ši mokomoji medžiaga – tai priemonė, kuria kiekvienas gali naudotis savo darbe.

Norėtume kreiptis į jaunimo darbuotojus ir mokymų vadovus ir jiems pasiūlyti teorines bei praktines jaunimo mokymo priemones. T-Kit leidinių serija – tai bendro darbo, prie kurio prisidėjo žmonės iš skirtingų kultūrinių, profesinių ir organizacinių sričių, rezultatas. Siekiant parengti rimtus leidinius, kuriuose būtų atkreiptas dėmesys į tikslinės grupės poreikius, tuo pat metu pripažįstant požiūrių susijusiomis temomis Europoje įvairovę, kartu dirbo jaunimo mokymų vadovai, nevyriausybinių organizacijų jaunimo lyderiai ir profesionalūs rašytojai.

T-Kit mokomieji leidiniai yra Europos Tarybos ir Europos Komisijos partnerystės jaunimo srityje rezultatas. Be T-Kit mokomųjų leidinių, ši partnerystė davė rezultatų ir kitose bendradarbiavimo srityse, pavyzdžiui, mokymo kursai, žurnalas „Prerijų vilkas“ (angl. „*Coyote*“), tyrimų ir jaunimo politikos veiklos sritys, taip pat Europos žinių apie jaunimo politiką centro tinklavietė.

Jei norite daugiau sužinoti apie partnerystės plėtrą (naujus leidinius, mokymo kursus, seminarų pranešimus ir kt.) arba atsisiųsti elektroninę T-Kit versiją, apsilankykite partnerystės tinklavietėje [www.youth-partnership.net](http://www.youth-partnership.net)

Europos Tarybos leidyba  
F-67075 Strasbūras, Cedex

© Europos Taryba ir Europos Komisija, 2003 m. birželio mėn.

Šiame dokumente nebūtinai atspindimas oficialus Europos Komisijos arba Europos Tarybos, jų valstybių narių arba organizacijų, bendradarbiaujančių su šiomis institucijomis, požiūris.

Šio mokymų vadovo vertimą į lietuvių kalbą patvirtino Europos jaunimo mokymų partnerystės programa, jungtinis Europos Tarybos ir Europos Komisijos projektas. Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos prisiima atsakomybę už tikslų jo vertimą.

The Lithuanian translation of this T-Kit was authorised by the Partnership Programme on European Youth Training, a joint project of the Council of Europe and the European Commission. The Lithuanian State Council for Youth Affairs assume responsibility for the accuracy of the translated text.

Vertė: Ingrida Vičiulytė, Evelina Steponaitytė

ISBN 978-9955-568-85-8





## Asmenys ir organizacijos, prisidėjusios prie šio T-Kit leidinio išleidimo

### Leidybinė grupė

#### Autoriai

**Paul Kloosterman** yra Nyderlandų kilmės laisvai samdomas mokymų vadovas ir konsultantas, šiuo metu gyvenantis Italijoje. Jo veiklos specializacija – vadovų rengimas, tarpkultūrinis mokymasis, darbas su neįgaliais jaunuoliais ir tarptautinėmis grupėmis.

**Kerstin Giebel** dirba „koordinatore, kuri atsakinga už tarptautinio darbo su jaunimu kokybės gerinimą“ Vokietijos nevyriausybiniame organizacijoje IJAB e.V. (Tarptautinių jaunimo mainų tarnyba). Jos darbas apima konsultavimą, mokymą ir leidybą kokybės klausimais nacionalinėse organizacijose ir Europos organizacijų tinkluose. Ji yra kvalifikuota Europos aukščiausio lygio ekspertė (Europos kokybės vadybos fondas) ir socialinių įstaigų kokybės vadovė ir auditorė.

Turkų kilmės **Ozgehan Senyuva** su jaunimu dirba nuo 1994 metų. Nuo 2005 metų jis yra tarptautinės nevyriausybines jaunimo organizacijos „Jaunimo ekspreso tinklas“, kuri specializuojasi projektuose prieš jaunimo atskirtį, viceprezidentas. Jis dirba mokymų vadovu ir teikia informaciją tokiose srityse, kaip Europos jaunimo politika, tarpkultūrinis mokymasis, socialinė atskirtis ir integracija, antirasizmas ir ksenofobija. Šiuo metu jis baigia politikos mokslų doktorantūros studijas. Jis yra Europos jaunimo forumo mokymų vadovų grupės narys.

#### Kalbos redaktorė

**Yael Ohana** dirba laisvai samdoma gebėjimų ugdymo konsultante ir redaktore jaunimo ir vystymosi srityse ir šiuo metu gyvena Bratislavoje, Slovakijoje ([www.frankly-speaking.org](http://www.frankly-speaking.org); [www.nonformality.org](http://www.nonformality.org)). Nuo 2000 iki 2005 metų ji buvo patarėja švietimo klausimais Europos Tarybos Europos jaunimo centre Strasbūre.

#### Vyriausias redaktorius

**Miguel Ángel García López** yra ispanų kilmės ir daug patirties turintis laisvai samdomas mokymų vadovas, šiuo metu gyvenantis Vokietijoje. Jis taip pat dirba Vokietijos Osnabrück universitete kaip Europos studijoms informaciją teikiantis asmuo. Jis buvo kelių jaunimo projektų išorinis vertintojas ir baigė pouniversitetinių studijų programą „Ugdomasis vertinimas“ Deusto universitete Ispanijoje.

#### Padėka

Silvijai Volpi už vertingą indėlį rengiant šią mokomąją medžiagą.

Ianui Redpath iš Didžiosios Britanijos konsulato už organizacinę ir administracinę pagalbą.

#### Partnerystės sekretoriatas

Hanjo Schild (partnerystės koordinatorius)

Marta Mędlińska (asistentė)

Dianna Osayande (administracija)



## Europos Tarybos ir Europos Komisijos partnerystė jaunimo srityje

Europos Taryba  
NGBEN

1, Quai Jacoutot  
F-67075 Strasbūras Cedex  
Tel. +33-3-90-21-50-57  
Faks. +33-3-88-41-27-77  
Interneto svetainė <http://www.youth-knowledge.net>

### Europos Taryba

Europos jaunimo centras, Strasbūras  
30 Rue Pierre de Coubertin – F-67000 Strasbūras, Prancūzija  
Tel. +33-3-88 41 23 00  
Faks. +33-3-88 41 27 77

Europos jaunimo centras, Budapeštas  
Zivatar ucta 1-3 – H-1024 Budapeštas, Vengrija  
Tel. +36-1-212-4078  
Faks. +36-1-212-4076

### Europos Komisijos Švietimo ir kultūros generalinis direktoratas Jaunimo politikos skyrius

Europos Komisija  
Švietimo ir kultūros generalinis direktoratas  
Directorate D, Unit 1  
B-1049 Briuselis  
Tel. +32-2-299-1318  
Faks. +32-2-299-4038  
Interneto svetainė [http://ec.europa.eu/youth/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/youth/index_en.html)

### T-Kit mokomojo leidinio koordinatoriai

**László Földi** kartu su SALTO UK Partnerystės sekretoriatu koordinavo mokomojo leidinio T-Kit planavimo procesą ir subūrė jo leidybinę grupę. Šiuo metu jis dirba nacionalinėje programos „Jaunimas“ agentūroje Vengrijoje. Jis taip pat dirba mokymų vadovu ir konsultantu darbo su jaunimu ir jaunimo politikos klausimais ir ypatingą dėmesį skiria švietimui Europos pilietybės ir žmogaus teisių srityse.

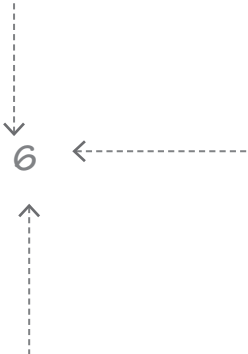
**Susie Green** yra SALTO YOUTH koordinatorė ir dirba SALTO išteklių centro tinkle. Vertinimas yra vienas iš šio tinklo horizontalių prioritetų. 2004 metais ji dalyvavo leidžiant „SALTO Evaluation“ kompaktinį diską, skirtą jaunimo projektams.



# → Turinys

Pratarmė.....	7
Įvadas.....	9
Europos jaunimo politikos kontekstas.....	11
<b>1. Ugdomojo vertinimo ingredientai .....</b>	<b>13</b>
1.1. Kas yra ugdomasis vertinimas?.....	13
1.2. Kodėl reikia vertinti? .....	15
1.3. Kam reikalingas vertinimas? .....	17
1.4. Ką reikėtų vertinti? .....	19
1.5. Kas ir kam turi atlikti vertinimą? .....	29
1.6. Kada reikia atlikti vertinimą? .....	30
1.7. Vertinimo tipologija .....	32
1.8. Ugdomasis vertinimas platesniame kontekste.....	35
1.9. Ugdomasis vertinimas ir kokybė darbo su jaunimu srityje .....	38
1.10. Sukurkite savo vertinimo metodą! .....	47
<b>2. Puodai, keptuvės ir prieskoniai</b>	
<b>Ugdomojo vertinimo praktika .....</b>	<b>49</b>
2.1. Kaip ugdomasis vertinimas integruojamas į projektą .....	49
2.2. Projektas projekte .....	51
2.3. Kaip atlikti vertinimą? Vertinimo metodai .....	57
Asmeniniai metodai .....	57
Tarpasmeniniai metodai .....	62
Grupiniai interaktyvūs metodai .....	65
2.4. Grįžtamasis ryšys .....	75
2.5. Kritiškas žvilgsnis į vertinimo metodus.....	77
2.6. Informacijos rinkimas ir tvarkymas .....	80
2.7. Vertinimo kriterijų nustatymas.....	81
2.8. Rezultatų perdavimas.....	82





<b>2.9. Vertinimo praktika</b> .....	<b>85</b>
Projektas „Take 5“ – 40 vertinančių jaunuolių .....	<b>85</b>
Daugiaaspektis vertinimas – Europos savanorių tarnyba (EST) ir „Leonardo da Vinči“ programa .....	<b>88</b>
Išorinis vertinimas – projektas „Madzinga“ .....	<b>90</b>
Vertinimas bandomuosiuose el. mokymosi kursuose .....	<b>92</b>
Bendras bandomųjų ilgalaičių mokymo kursų vertinimas .....	<b>94</b>
„Gera“ galutinio vertinimo anketa .....	<b>96</b>
<b>2.10. Mes ir toliau turime gaminti savo patiekalą!</b> .....	<b>102</b>
<b>3. Tolesnė analizė</b> .....	<b>103</b>
<b>Vertinimo normos</b> .....	<b>103</b>
SALTO kontrolinis sąrašas – priemonė, padėsianti jums sukurti savo vertinimo planą .....	<b>105</b>
Bibliografija ir naudotų interneto šaltinių sąrašas .....	<b>113</b>





## Pratarmė

Vertinimas – tai ne tokia sritis, kuri iškart sudomina žmones. Dažnai tai asocijuojasi su „ilgų ataskaitų rašymu“, „savo darbo pateisinimu prieš kitus asmenis“, „neišmatuojamų dalykų vertinimu“, „formų ir anketų pildymu“ ir t. t. Tai kelia nuobodulį, nuovargį ir sunkumą, ir tai visai neįdomu.

Šioje mokomojoje medžiagoje norime jums parodyti, kad vertinimas gali būti įdomus, įaudinantis arba mažų mažiausiai patrauklus ir tai gali jus paskatinti vertinimą įtraukti į ugdomąjį darbą. Tokiu būdu vertinimas tampa ugdomuoju vertinimu.

### Vertinimas – natūralus dalykas

Vertinimas yra žmonėms įprastas dalykas. Mes visuomet ką nors vertiname. Renkame informaciją, ją apdorojame, jai suteikiame prasmę ir vertę, atsižvelgdami į ją, atitinkamai elgiamės ir reaguojame. Tai darome kasdien – eidami per gatvę, apsipirkinėdami, kalbėdami, dirbdami, judėdami, gamindami valgį, ir visa tai atliekame be jokių ataskaitų ar anketų.

Taigi jums galbūt kilo klausimas: kodėl turėčiau skaityti mokomąją medžiagą apie tai, ką ir taip darau kiekvieną dieną? Tam, kad mūsų pačių atliekamas „kasdienis vertinimas“ taptų sąmoningas, aiškus, analitinis, organizuotas ir juo būtų galima pasidalyti su kitais. Tačiau prieš pradėdami dirbti su kitais žmonėmis, turime sutarti, kaip, kada ir ką mes norime vertinti.

### Vertinimas – tai tarsi valgio gaminimas!

Eime gaminti valgio!



Įsivaizduokite, kad pas jus vakarienianti ateis draugai. Jūs norite jiems paruošti labai skanų patiekalą, kuris užtikrintų gerą vakarą. Todėl nusprendžiate, koks bus meniu: keturi patiekalai, pradedant nuo puikios daržovių sriubos, tada makaronai su gorgonzolos padažu ir pagrindinis patiekalas – viščiukas kario padaže su ryžiais ir morkomis. Desertui norite draugus nustebinti puikiu namie pagamintu tiramisu. Visa tai bus patiekama su skalsiu raudonu vynu. Ryte nueinate į parduotuvę, nuperkate visus ingredientus ir, grįžę namo, iš karto pradėdate ruošti. Reziumė: puikiai praleistas vakaras, įdomūs pokalbiai, gera atmosfera ir draugams patikęs maistas.

Vis dėlto, viską prisiminus, kai kas galėjo būti geriau. Suvalgę makaronus, dauguma jūsų svečių jau buvo sotūs ir šiek tiek nustebo, kai patiekėte viščiuką su kariu. O paskui jų dar laukė tiramisu. Galbūt makaronai ir sriuba prieš pagrindinį patiekalą – truputį per daug? Viena jūsų draugė pasirodė esanti vegetarė, tad jai pagrindinis patiekalas buvo vien ryžiai ir morkos. Jūs nusprendžiate: kai kitą kartą kviesite draugus į vakarienę, pirmiausia paklauskite, ar jie neturi kokių nors specialių mitybos ar kitokių poreikių. Galiausiai paaiškėjo, kad dar vienas draugas negeria alkoholio, ir vienintelis gėrimas, kurį galėjote jam pasiūlyti,





buvo vanduo. Jūs nusprendžiate kitą kartą nupirkti nealkoholinių gėrimų, kurių kartu su vynu galėtumėte pasiūlyti svečiams.

Jūs viską įvertinote ir kitą kartą vakarienė bus tikrai geresnė. Galbūt tada iškils kitų problemų ir jūs jas taip pat įvertinsite. Jūs atsižvelgsite į tai ateityje, ruošdami vakarienes draugams. Jūs atlikote šį „vertinimą“ be jokio susirinkimo, be jokių anketų ir neparengėte jokios ataskaitos – jūs tiesiog padarėte tai natūraliai.

Pabandykite įsivaizduoti kitokią situaciją: jūs ir jūsų draugė labai mėgsta gaminti valgį. Jūs sugalvojote atidaryti restoraną. Ne iš karto, bet, tarkim, po dvejų metų. Iki to laiko norite viską išmėginti. Kartu su drauge nusprendžiate 6–12 žmonių grupėms du kartus per savaitę, trečiadieniais ir sekmadieniais, organizuoti vakarienes.

Tai darydami, galėsite praktikuotis gaminti valgį, eksperimentuoti su meniu, kuris galbūt galiausiai bus naudojamas jūsų restorane, sužinoti, kaip sekasi dirbti dviese, išsiaiškinti, ar yra būdas uždirbti pakankamai pajamų normaliam dviejų žmonių pragyvenimui, ir panašiai. Jūsų draugės name yra kambarys, kuris puikiai tinka vakarienių rengimui, ir pakankamai gera virtuvė. Tad pirmyn!



Ir koks yra vienas iš pirmųjų jūsų veiksmų? Vertinimo planavimas! Tai darote, nes norite „viską išmėginti“ ir sužinoti kokie jūsų eksperimento rezultatai. Galų gale su drauge jums tenka ilgai aptarinėti įvairiausius dalykus.

Ką jūs norite įvertinti?

- maisto kokybę;
- klientų poreikių patenkinimą;
- maisto įvairovę;
- teikiamų paslaugų kainas ir sąnaudas;
- siūlomų gėrimų asortimentą;
- atmosferą vakarienių metu;
- jūsų ir jūsų draugės bendrą darbą;
- kt.

Kaip įvertiname šiuos dalykus?

- Kaip sužinome, ar klientams patiko maistas? Pagal jų paliktus arbatpinigius? Pateikdami jiems anketą? Skaičiuodami, kiek žmonių ateina vakarieniauti antrą kartą?
- Kada atmosfera būna gera? Kai žmonės išsina dainuodami? Kai visi raitosi iš juoko?
- Turėtume suskaičiuoti išlaidas ir pajamas kiekvieną vakarą ar pereiti prie labiau ilgalaikio metodo?

Šie pasvarstymai sužadina kitus klausimus, tokius kaip:

- Ką turime galvoje (mes abu) kalbėdami apie maisto kokybę? Koks yra mūsų standartas?
- Kokią atmosferą norėtume sukurti?
- Aptardami sąnaudų ir pelno klausimus, ką laikytume patenkinamu ar geru rezultatu?
- Kaip sužinoti, ar žmonės būna atviri, jų paklausus, ar jie liko patenkinti?
- Kokiais vertinimo rezultatų aspektais remtis, kreipiantis į banką dėl finansinės paramos mūsų restorano steigimo planui?
- Ir daug kitų klausimų...

Būtent apie tai ir yra ši mokomoji medžiaga: apie vertinimo proceso planavimą, apie tai, kaip nuspręsti, ko siekti, apie vertinimo ugdomosios vertės nagrinėjimą bei kada, su kuo, koku tikslu ir kam jį atlikti.



## Įvadas

### T-Kit leidinio tikslinė grupė, tikslai ir struktūra

Ši mokomoji medžiaga visų pirma skirta jaunimo darbuotojams, kurie dalyvauja mokymosi procesuose ir jaunų žmonių ugdymo veikloje: tai yra mokymų vadovai, padėjėjai, auklėtojai, grupių vadovai ir t. t. Nežiūrint į tai, šis leidinys turėtų būti įdomus ir kitiems jaunimo projektų dalyviams, kaip, pavyzdžiui, organizatoriams, administratoriams ir sprendimų priėmėjams.

Pagrindinis šios mokomosios medžiagos tikslas yra paremti ir prisidėti prie jaunimo projektų Europoje gerinimo, didinant jaunimo darbuotojų kompetenciją ugdomojo vertinimo srityje teoriniu ir praktiniu lygmeniu.

Pirmajame skyriuje „Ugdomojo vertinimo ingredientai“ (teorinėje leidinio dalyje) nagrinėsime pagrindines vertinimo idėjas ir sąvokas, kurios tiesiogiai susijusios su jaunimo ugdomoja veikla. Antrajame skyriuje „Puodai, keptuvės ir prieskoniai“ (praktinėje dalyje) apibrėšime, atskleisime ir kritiškai apžvelgsime egzistuojančią vertinimo praktiką (strategijas, metodus ir t. t.). Tada pakviesime jus apibrėžti savo vertinimo strategijas, metodus ir kriterijus, kad galėtumėte patobulinti savo projektus (tikslų įgyvendinimo, produktų, struktūros ir procesų atžvilgiu).



Pratarmėje jus supažindiname su valgio gaminimo metafora. Ji taikoma ir kitose šio leidinio dalyse (visada galite ją atpažinti pagal virėjo paveikslėlį).



Nepaisant to, ši mokomoji medžiaga – tai ne receptų knyga apie vertinimo metodus, kurie galėtų būti automatiškai perkelti į jūsų veiklą. Tai greičiau mokomoji metodologinė priemonė, padedanti jums natūraliai ugdyti, integruoti ir pagerinti ugdomąjį vertinimą darbo su jaunimu srityje. Konkreti patirtis ir egzistuojanti vertinimo praktika dirbant su jaunimu Europoje mums pravers kaip pavyzdinė medžiaga.

### Pagrindiniai T-Kit mokomojo leidinio akcentai: ugdymo veikla ir ugdomojo vertinimo taikymo sritis

Ugdomasis vertinimas – tai plati tema, turinti daugybę prasmų. Kai kurias iš jų nagrinėsime šiame leidinyje, tačiau pagrindinį dėmesį norime skirti šiems dalykams:

- Vienas iš jų yra ugdymas. Šis T-Kit mokomasis leidinys yra apie ugdomąjį vertinimą. Tai reiškia, kad vertinimą laikome neatskiriama ugdymo procesų dalimi darbo su jaunimu srityje, ir galvojame, kaip vertinimo procesą nukreipti ugdymo laimėjimų linkme.

Esama ir kitokių vertinimo traktavimo būdų: jis laikomas sprendimų priėmimų procesų dalimi, vertinamas projektų vadybos požiūriu, traktuojamas įdedamo įnašo ir gaunamų rezultatų vertinimo aspektu ir t. t. Mūsų požiūris nebūtinai prieštarauja kitiems požiūriams į vertinimą. Jis tiesiog kitoks. Kai kuriais atvejais mes remiamės kitais požiūriais. Tačiau nepaisant to, pagrindinis dėmesys išliks (neformaliam) ugdymui.



Ši mokomoji medžiaga, kurioje ypatingas dėmesys skiriamas ugdymui, papildo ir kai kuriais atvejais užbaigia su ugdymoju vertinimu susijusias mintis, plėtojamas kituose T-Kit serijos leidiniuose (pavyzdžiui, T-Kit mokomuosiuose leidiniuose apie mokymo pagrindus, projektų valdymą, organizacijų valdymą ir Europos pilietybę). Šį leidinį papildo SALTO<sup>1</sup> išleistas kompaktinis diskas apie vertinimą, kuris buvo naudojamas kaip šaltinis rengiant šį T-Kit leidinį.

- Didelis dėmesys taip pat skiriamas jaunimo veiklai, kurią aptarsime praktinėje leidinio dalyje. Tai *ugdymo srities veiklos kryptys, kurios susijusios su mokymosi procesais ir jaunais žmonėmis*, pavyzdžiui, jaunimo mainai, seminarai, mokymo veikla, savanoriškas darbas. Nagrinėdami šiuos dalykus, ypatingą dėmesį skirsime jaunimo projektų specifiškumui ir praktikai Europos mastu.

Kita vertus, dėmesys šiai jaunimo veiklai nėra išskirtinis. Manydami, kad tai svarbu, mes taip pat pateikėme nuorodų į veiklą, kuri neįeina į šią sritį ir kitas jaunimo reikalų tarnybas, kaip pavyzdžiui, informacija, leidiniai ir kampanijos.



<sup>1</sup> SALTO-YOUTH.net yra 8 Išteklių centrų tinklas, dirbantis Europos prioritetinėse jaunimo srityse. Jis aprūpina jaunimo darbu ir mokymo ištekliais bei organizuoja su mokymais ir ryšių palaikymu susijusią veiklą, tokiu būdu teikdamas paramą organizacijoms ir nacionalinėms agentūroms, įtrauktoms į Europos Komisijos programą „Jaunimas“ ir veikiančioms už jos ribų. Išsamesnė informacija teikiama adresu <http://www.salto-youth.net> 2004 metais SALTO išleido kompaktinį diską apie mokymo vertinimą darbe su Europos jaunimu. Jame derinama teorija ir patikrintų metodų pavyzdžiai iš gausios mokymo vertinimo patirties. Jame pateikiami dokumentai, kuriuos galima parsisiųsti ir pritaikyti, bei tolesnės veiklos pasiūlymai. Išsamesnė informacija teikiama adresu <http://www.salto-youth.net/evaluation-Intro/>



## Europos jaunimo politikos kontekstas

Tiek Europos Taryboje, tiek Europos Komisijoje vertinimui skiriamas svarbus vaidmuo, tikrinant su jaunimu siejamos politikos ir programų rezultatus ir planuojant tolesnes strategijas bei prioritetus.

Praeitame dešimtmetyje jaunimo srityje šios abi institucijos taip pat daug dėmesio skyrė ugdymo veiklos kryptių plėtojimui, kur vertinimas ir vertinimo metodika yra svarbiausios priemonės, gerinant ir tobulinant darbo su jaunimu kokybę.

- Po baltosios knygos „*Naujas postūmis Europos jaunimui*“<sup>2</sup> priėmimo **Europos Komisija** valstybėse narėse skatina plėtoti įrodymais pagrįstą jaunimo politiką ir yra įsipareigojusi planuoti ją politiką konsultacinio proceso būdu, įtraukdama ir keletą vertinimo metodų. Tai yra vadinama atviru koordinavimo metodu. *Europos jaunimo pakte*<sup>3</sup>, kuriame pabrėžiami jaunimo klausimai Lisabonos strategijos pagrindinėse augimo ir užimtumo srityse, valstybės narės skatinamos užtikrinti veiksmingą jos įgyvendinimą ir laikymąsi, iškeliant išmatuojamus tikslus ir plėtojant struktūrinį dialogą. 2009 metais valstybės narės ir Europos Komisija yra pakviestos įvertinti Europos bendradarbiavimo jaunimo srityje sistemą.

2007–2013 metų programa „*Veiklus jaunimas*“ buvo parengta remiantis išsamiumi vertinimo procesu: viešosios konsultacijos rezultatais, nacionalinio ir europinio lygmens tarpiniais vertinimais, kurie skirti 2000–2006 metų programai „*Jaunimas*“<sup>4</sup> apsvaistyti ir kurie padeda parengti tarpinio vertinimo ataskaitų išvadas bei atlikti būsimo priemonės *ex ante* vertinimą. Į tarpinį programos „*Jaunimas*“ vertinimą taip pat buvo įtrauktos rekomendacijos, pagrįstos suinteresuotų šalių ir jaunų žmonių lūkesčiais bei prašymais supaprastinti programą.

Europos Komisijos programos „*Jaunimas*“ analitinis vertinimas laikomas pagrindiniu kriterijumi įgyvendinant kokybiškus jaunimo projektus. Programoje numatoma, kad jaunimo darbuotojai ir projektų vykdytojai naudosis vertinimo metodais, siekdami užtikrinti, kad jų nusistatyti tikslai yra realistiški, pasiekiami ir tarnauja jaunų žmonių poreikiams, bei atsižvelgs į bendruomenės, kurioje vykdomas projektas, kontekstą.

<sup>2</sup> Baltoji knyga jaunimo klausimais buvo išleista 2001 m. lapkritį po pusantrų metų trukusio ilgo konsultacijų proceso, kuriame dalyvavo jaunimas, jaunimo srities ekspertai, nacionalinės valdžios institucijos ir nevyriausybinės organizacijos. Tai dokumentas, kuriame pateikiami pasiūlymai dėl Bendrijos veiksmų jaunimo srityje. Jame diskusijoms ir sprendimui pristatyta išsami ir gerai argumentuota politika. Baltoji knyga teikiama adresu [http://europa.eu.int/comm/youth/whitepaper/Index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/youth/whitepaper/Index_en.html)

<sup>3</sup> Europos jaunimo pakta, kaip vieną iš priemonių, galinčių prisidėti prie Lisabonos augimo ir užimtumo tikslų įgyvendinimo, 2005 m. kovą priėmė pavasario Europos Vadovų Taryba. Pakte dėmesys skiriamas trimis sritims: užimtumui, integracijai ir socialinei pažangai; švietimui, mokymui ir mobilumui; profesinės veiklos suderinimui su šeimyniniu gyvenimu. Europos jaunimo paktas pateikiamas Europos Vadovų Tarybai pirmininkaujantios valstybės narės išvadų I priede: Europos jaunimo paktas [http://ue.eu.int/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/ec/84335.pdf](http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/84335.pdf)

<sup>4</sup> Programa „*Veiklus jaunimas*“ yra jaunimui skirta ES mobilumo ir neformalaus ugdymo programa. Programa atvira jaunimui 31 Europos šalyje. Joje jaunimui siūlomos grupinių mainų, individualaus savanoriško darbo galimybės, taip pat su parama susijusi veikla. Išsamesnė informacija teikiama adresu [http://eacea.ec.europa.eu/youth/index\\_en.htm](http://eacea.ec.europa.eu/youth/index_en.htm)



Siekdama paskatinti darbo su jaunimu pripažinimą ir matomumą, ypač programos „Jaunimas“ kontekste, Europos Komisija ruošiasi sukurti jaunimo pasą – priemonę, skirtą neformalaus mokymosi pažangos įvertinimui.

- **Europos Taryba ir Europos Tarybos Jaunimo ir sporto direktoratas** pirmieji pradėjo diskusiją apie įrodymais pagrįstą jaunimo politiką ir darbo su jaunimu kokybę Europoje.

Europos ministrai, atsakingi už 46 Europos Tarybos valstybių narių jaunimo sritį nustatė keturis *Europos Tarybos jaunimo sektoriaus prioritetus 2006–2008 m.*<sup>5</sup>: kurti ir propaguoti jaunimo politikos standartus, skatinti darbo su jaunimu pripažinimą ir ugdyti neformalaus ugdymo kompetencijas, plėsti ir skleisti žinias apie jaunimo situaciją, palaikyti darbo su Europos jaunimu mokymo bei politikos kokybę ir tvarumą.

Jaunimo ir sporto direktoratas atitinkamai vykdo ilgalaikį projektą *dėl nacionalinių jaunimo politikų vertinimo valstybėse* narėse. Remdamasi išsamia nacionalinio vertinimo ataskaita ir pažintiniais vizitais susijusiose šalyse, ekspertų grupė parengia tarptautinio vertinimo ataskaitą („apžvalgą“), kuri viešajame svarstyme įteikiama ministrui, atsakingam už jaunimo klausimus. Jaunimo politikos rodiklių nustatymas valstybėms narėms suteikia atskaitos pagrindą ir gaires, kuriomis remiantis galima atlikti išsamų savo jaunimo politikos vertinimą nuoseklumo, susijusių sričių suderinamumo ir praktinio pritaikymo aspektais.

Atsižvelgdamas į ugdymo ir mokymo veiklos kryptių kokybės standartus, Jaunimo ir sporto direktoratas sukūrė pagrindinius kriterijus visiems, kurie dalyvauja arba yra susiję su tokio pobūdžio veikla organizacijose, įskaitant jų darbuotojus, mokymų vadovus, konsultantus, dalyvius ir partnerines organizacijas. Kriterijai naudojami kaip gairės, vertinant ugdymo ir mokymo veiklą, ir yra suprantami kaip minimalūs standartai. Išsamus ir atviras vertinimo procesas yra apibūdinamas kaip vienas iš svarbiausių kokybės kriterijų, siekiant, be kita ko, užtikrinti rezultatų ir mokymosi proceso kokybės vertinimą bei paskesnes priemones.

Tame pačiame kontekste Europos Taryba skatina neformalaus ugdymo ir darbo su jaunimu pripažinimą, stengdamasi apibrėžti, kas yra kokybiškas darbas su jaunimu. Jaunimo ir sporto direktoratas neseniai sukūrė naują kokybės vertinimo priemonę – „*Europos jaunimo lyderių ir jaunimo darbuotojų paketą*“<sup>6</sup>, kuris po viešo bandomojo etapo buvo išleistas 2007 metų pradžioje.

- **Europos Tarybos ir Europos Komisijos partnerystės programos jaunimo srityje**<sup>7</sup> vertinimas taip pat vaidina labai svarbų vaidmenį visose kryptyse: mokymuose, mokliniuose tyrimuose bei Europos ir Viduržemio jūros regiono valstybių bendradarbiavimo srityse. Visos veiklos sritys plėtojamos, remiantis atitinkamais vertinimo metodais. Partnerystės programos mokymų kryptis buvo vertinama iš išorės, atkreipiant dėmesį į jos aktualumą, poveikį, veiklos kryptių produktyvumą ir veiksmingumą. Vienas iš vertinimo rezultatų buvo prieš tai atskirai egzistavusių trijų Partnerystės programos ramsčių sujungimas į vieną Partnerystės susitarimą su bendru valdymu.



<sup>5</sup> Žr. [http://www.coe.int/t/e/cultural\\_co-operation/youth/2.\\_Priorities/policy.asp](http://www.coe.int/t/e/cultural_co-operation/youth/2._Priorities/policy.asp)

<sup>6</sup> Europos jaunimo lyderių ir jaunimo darbuotojų paketą galima rasti adresu [www.coe.int/youthportfolio](http://www.coe.int/youthportfolio)

<sup>7</sup> Išsamesnė informacija apie partnerystės programą teikiama adresu [www.youth-partnership.net](http://www.youth-partnership.net)

# 1. Ugdomojo vertinimo ingredientai



## 1.1. Kas yra ugdomasis vertinimas? Apibrėžtys

Galimi šie ugdomojo vertinimo apibrėžčių variantai:

„Ugdomasis vertinimas – tai sisteminis informacijos nagrinėjimas, stebėjimas ir interpretavimas.“<sup>8</sup>

„Ugdomasis vertinimas – tai metodas (procedūra), skirtas įrodyti, ar ugdomojo proceso lūkesčiai ir tikslai atspindi tikrovę (proceso rezultatus).“<sup>9</sup>

„Ugdomasis vertinimas – tai procesas, apimantis informacijos gavimą ir jos panaudojimą darant išvadas, kurios bus panaudotos priimant sprendimą.“

Nenorėdami pateikti tik vieną apibrėžtį ar apibendrinti visų esamų apibrėžčių, galime daryti išvadą, kad skirtingi ugdomojo vertinimo procesai turi bendrų komponentų. Juos apima toliau pateikiama apibrėžtis.

„Ugdomasis vertinimas yra sisteminis ir nuolatinis procesas, kuris apima:

- iš skirtingų šaltinių renkamos informacijos apie ugdomosios veiklos mokymosi procesus, turinį, metodus, kontekstą ir rezultatų nagrinėjimą ir kaupimą;
- tos informacijos rengimą ir analizę;
- tam tikrų (vertinimo) kriterijų nustatymą;
- išanalizuotos informacijos atskyrimą ir įvertinimą (pagal nustatytus vertinimo kriterijus, laikantis edukacinių tikslų);
- išvadų ir rekomendacijų, kurios padėtų perorientuoti ir galiausiai pagerinti ugdomąją veiklą, rengimą.“<sup>10</sup>

Būtina jausti skirtumą tarp ugdomojo vertinimo ir tam tikro informacijos rinkimo ir gavimo pobūdžio. Informacijos rinkimas yra tam tikru laiku atliekamas procesas ir jis kai kada vykdomas vertinimo proceso metu. Tačiau ugdomasis vertinimas yra nuolatinis procesas. Jis reiškia įvertinimą (geras, blogas, priimtinas, neblogas, naudingas, nenaudingas, aukštos kokybės, žemos kokybės ir t. t.). Ugdomasis vertinimas reiškia vertės nustatymą. Tačiau tai yra daugiau nei paprastas vertės nustatymas – jo metu pateikiami paaiškinimai ir išvados.

<sup>8</sup> Tenbrink T., Cooper J. M. (2003). *Educator's Guide*. P. 64.

<sup>9</sup> Nydia E., Lilia V. T. (2000). *Evaluación educativa: una aproximación conceptual*. P. 2.

<sup>10</sup> Giovanni I. (2001). *Hacia el mejoramiento de los procesos evaluativos en relación con el aprendizaje*. P. 6



*Ugdomasis vertinimas neturėtų būti pasiteisinimas dėl trūkumų.* Atlikus vertinimą, galima sužinoti, kodėl atsirado kai kurių trūkumų, tačiau vertinimo procese dalyvaujančios šalys neturėtų suvokti vertinimo proceso kaip „pasiteisinimų“ ieškojimo ar gynybinės pozicijos.

*Ugdomasis vertinimas neturėtų būti pasipelnymo strategija.* Kaip įsitikinsite vėliau, vienas iš ugdomojo vertinimo veiklos tikslų yra atskleisti, ar ugdymo veikla atitiko partnerių ir finansuojančių institucijų lūkesčius. Šios institucijos dažnai taiko vertinimą kaip kontrolės priemonę, o kartais net kaip kriterijų, padedantį nuspręsti, kuriems projektams ir organizacijoms teikti paramą. Suinteresuotoms šalims tai turi finansinę prasmę. Tačiau ugdomojo vertinimo pradžios taškas, prigimtis ir pagrindinis tikslas yra ne pasipelnimas. Jeigu „finansiška“ piktinaudžiaujame vertinimu ir pasiduodame nesąžiningumui ir neskaidrumui, geriausiu atveju galime gauti trumpalaikę finansinę naudą. Vis dėlto patirtis rodo, kad neskaitant to, jog finansiška motyvuotas vertinimas susilpnina ugdomojo vertinimo pagrįstumą, jis taip pat kenkia finansuotojų ir paramą gaunančių šalių tarpusavio pasitikėjimui.

*Ugdomasis vertinimas neturėtų tapti politinio manevro įgyvendinimo priemone.* Ugdomojo vertinimo procese dalyvauja skirtingų atsakomybės lygmenų ir sričių veikėjai. Natūralu, kad dažnai jų išvados būna skirtingos. Tai, kaip ir faktas, kad išvados lemia pokyčius, galinčius daugiau ar mažiau teigiamai paveikti skirtingus veikėjus, gali reikšti, kad ugdomasis vertinimas išsigimsta, tapdamas savotišku jėgos žaidimu, kuriame skirtingi veikėjai bando įrodyti savo valdžią prieš kitus, vertinimo procesą taikydami kaip priemonę savo tikslams pasiekti. Nėra stebuklingos taisyklės, kuri padėtų to išvengti. Tačiau atsakingas pozicijas užimantys veikėjai turėtų būti labiausiai pasiruošę priimti kritiką ir kilniai priimti atsakomybę, net jei vertinimo rezultatai būtų ne pagal jų norus. Toks požiūris turi didelės įtakos, siekiant užtikrinti, kad tinkamai laikomasi vertinimo tikslų ir atsižvelgiama į jo pobūdį.

*Ugdomasis vertinimas neturėtų būti viešųjų ryšių priemone.* Žinoma, ugdomojo vertinimo rezultatais ir laimėjimais reikėtų dalytis su suinteresuotomis tikslinėmis grupėmis, organizacijomis ir institucijomis. Tačiau tai turėtų būti neatskiriama proceso dalis, o ne paties vertinimo tikslas. Jei ugdomasis vertinimas bus suvokiamas ir planuojamas kaip viešųjų ryšių priemonė, tai pakenks procesui ir ilginiui taps neproduktyviu bendradarbiavimu ir partneryste.





## 1.2. Kodėl reikia vertinti? Ugdomojo vertinimo tikslai ir pobūdis

### Mokymasis

Pirmasis ir svarbiausias ugdomojo vertinimo tikslas yra mokymasis. Mokymasis yra visų vertinimo procese dalyvaujančiųjų tikslas – tai papildomų žinių įgijimo ir nauja mokymosi galimybė. Edukacinis tikslas yra esminė savybė, kuri skiria ugdomąjį vertinimą nuo kitos rūšies vertinimų.

Atlikdami vertinimą, proceso dalyviai mokosi suprasti, įvertinti ir daryti išvadas apie savo mokymosi patirtį. Ugdomojo vertinimo metu mes mokomės iš patirties. Pokyčiai ir veiksmai, kuriuos lemia ugdomasis vertinimas, tampa svarbiausiu dalyku ir analitine praktika<sup>11</sup>.

Visi ugdomojo vertinimo proceso dalyviai mokosi išreikšti savo žinias: ne žinias tam tikrais klausimais, bet žinias, kurios tiesiogiai susijusios su ugdomąja patirtimi jų gyvenime. Tam tikra ugdomoji veikla daugeliu požiūrių gali atrodyti labai gera, tačiau realybėje ji gali būti atsietą nuo dalyvių gyvenimo, ir atvirkščiai. Dirbant su jaunu, tiesioginis ryšys su jaunų žmonių gyvenimu turbūt yra svarbiausios „žinios“. Labai dažnai to išmokstama vertinimo proceso metu.

Dalyviai taip pat mokosi, dalydamiesi savo nuomone ir priimdami ją iš savo kolegų. Vertinimo proceso metu yra iškeliamos ir aptarinėjamos įvairios interpretacijos, jų reikšmės ir sąryšiai. Labai dažnai ugdomojo vertinimo proceso dalyviai sau užduoda tokius klausimus: ką tai reiškia? Kaip turėčiau interpretuoti vieną ar kitą rezultatą? Ką tu norėta pasakyti? Abejojimas, kuris susijęs su gausybe galimų atsakymų į šiuos klausimus, gali būti laikomas kompetencijos dalyku. Skirtingi proceso dalyviai turi „toleruoti nevienareikšmiškumą“, sugebėti susitaikyti su galimais skirtingais rezultatais, iš kurių ne visi lengvai dera tarpusavyje ar su asmeninėmis, profesinėmis ir organizacinėmis vertybėmis, sugebėti susitaikyti su tuo, kad vertinimo rezultatai gali neatitikti jų norų. Turint šį sugebėjimą, ugdomasis vertinimas gali tapti žinių troškimo varikliu, mokymosi šaltiniu ir paskatinimu mokytis toliau. Kai vertinimas ir mokymasis vyksta vienu metu, proceso dalyviai kuria, mato skirtumus, įsivaizduoja, analizuoja, gretina, kuria atsakymus, formuluoja klausimus, abejoja, ieško kitų šaltinių. Kitaip tariant, jie iš tiesų atlieka vertinimą.

Nenorėdami ignoruoti kitų tikslų ar sumenkinti jų reikšmę, manome, kad ugdomasis vertinimas visų pirma turėtų būti naudojamas mokymosi labui.

<sup>11</sup> Praktika: minties perkėlimas į praktinę sritį. Šaltinis: *Word Reference Dictionary*. Prieiga per internetą: <http://www.wordreference.com>





## Motyvavimas

Vertinimo procesas turėtų lemti tobulėjimą ir pokyčius. Pokyčiai, tobulėjimas ir tolesnė plėtra yra visų ugdymo proceso dalyvių motyvacijos veiksniai. Dėl šios priežasties konstruktyviai atliekamas ugdomasis vertinimas prisideda prie iššūkio palaikymo ir motyvacijos projekte skatinimo.

Vertinimas, kurio rezultatai arba pats procesas mažina motyvaciją, tampa ribotas ir neišbaigtas, nes jis negali palaikyti visų dalyvių. Kai kurie dalyviai gali suvokti vertinimą kaip neigiamą arba paskatinimo nesukeliantį procesą. Tai gali būti dėl to, kad kartais formalus ugdymo metu vertinimas (arba tiksliau, mokinių vertinimas) yra taikomas kaip „atrankos“ arba „atskirties“ mechanizmas.

Vis dėlto motyvacinio tikslo įgyvendinimas vertinimo metu priklauso ne tik nuo vertinamų „laimėjimų ir trūkumų pripažinimo“. Tai taip pat priklauso nuo dalyvaujančiųjų požiūrio, atmosferos, kurioje vyksta vertinimas, ir nuo dalyvių įsivaizdavimo, kas atsitiks, viešai paskelbus vertinimo rezultatus.

## Dalyvavimas

Ugdomasis vertinimas yra galimybė tiek propaguoti dalyvavimo svarbą, tiek dalyvauti patiems. Visiškai akivaizdu, kad į ugdomąjį procesą įtraukti asmenys turėtų dalyvauti vertinimo procese. Dalyvavimo aspektas peržengia ugdomojo proceso pokyčių „demokratinio teisėtumo“ suvokimo ribas. Tai taip pat susiję ir su ugdomuoju aspektu. Būtų nelogiška ir nenuoseklu siekti tikslo skatinant dalyvavimą ugdomojoje veikloje, tačiau vertinti šio tikslo įgyvendinimą joje nedalyvaujant. Šis tikslas skatinti dalyvavimą vertinimo metu turi metodologines pasekmes: ugdomojo vertinimo srityje su dalyvavimu susiję metodai yra labai svarbūs.

## Pokyčiai ir tobulėjimas

Kaip matome iš ugdomojo vertinimo apibrėžties, pokyčiai ir tobulėjimas yra neatskiriami nuo ugdomojo vertinimo proceso.

Šie pokyčiai yra paprastai suvokiami „veikimo“ požiūriu: tai priemonių, formų, metodų, vietos ir tikslų keitimas. Tai pokyčiai, kuriuos lemia spartesni pasikeitimai, vykstantys mūsų visuomenėje ir jaunų žmonių gyvenime.

Ugdomojo vertinimo procese pokyčiai vyksta ir asmeniniu lygmeniu: tai požiūrių, vertybių, suvokimo kaita. „Asmeniniai“ pokyčiai dažnai būna mažiau matomi nei su „veikimu“ susiję pokyčiai. Tačiau abu aspektai yra vienodai svarbūs: ugdomasis vertinimas turi būti atviras mūsų veiklos ir mąstymo pokyčiams.

Priešinimasis vertinimui dažnai kyla dėl priešinimosi „vidiniams“ ir „išoriniams“ pokyčiams, kuriuos dėl vertinimo proceso rezultatų tampa privalomi atskiriems asmenims arba asmenų grupei.





## 1.3. Kam reikalingas vertinimas? Ugdomojo vertinimo tikslai

Be bendrųjų ugdomojo vertinimo tikslų, dar galima nustatyti ugdomojo vertinimo „veiklos tikslus“ ir taikymo būdus.

Toliau pateikiami tikslai yra susiję su ugdomojo vertinimo pritaikymu ir praktika bei jo rezultatų pritaikymu skirtingais proceso momentais. Be abejonės, toliau pateikiamas sąrašas nėra išsamus. Ugdomasis vertinimas susijęs su daugeliu galimybių ir taikymo būdų, tačiau jis apima šiuos dalykus:

### Geresnis planavimas

Ugdomasis vertinimas gali padėti kai ką pakeisti ir pradėti planuoti „kitokius dalykus“, tačiau jis taip pat gali mums padėti planuoti geriau, kad išvengtume neigiamų pasekmių ir kompensuotume galimus trūkumus.

### Laimėjimų įvertinimas

Svarbu pripažinti, įvardyti ir įvertinti su ugdomuoju vertinimu susijusius laimėjimus, kad jie neliktų užmarštyje ir nebūtų nepakankamai išnaudoti.

### Rezultatų įtvirtinimas

Nustatytus rezultatus galima įtvirtinti vertinimo proceso pabaigoje. Rezultatų aprašymas, pasidalijimas ir tolesnis pritaikymas yra su ugdomuoju vertinimu susiję tolesni veiksmai.

### Tikrinimas, ar buvo patenkinti finansuojančių institucijų interesai

Remdamos tam tikrą ugdymo projektą, finansuojančios institucijos atsižvelgia į tam tikrus kriterijus: projekto pobūdį, jo tikslus ir prioritetus. Finansuojančios institucijos projekto pabaigoje paprastai prašo aprašomosios ir įvertinimo ataskaitos. Tačiau net tokiu atveju ugdomojo vertinimo planai ir kriterijai neturėtų apsiriboti projektą finansuojančios organizacijos lūkesčiais. Vis dėlto svarbu į juos atsižvelgti ir juos įtraukti į projektą. Paprastai tai nėra sunkus uždavinys: daugeliu atvejų klausimai, į kuriuos jie norėtų gauti atsakymus, pasitelkdami vertinimą, vienaip ar kitaip būna mūsų vertinimo dalis.



## Partnerių bendradarbiavimo stiprinimas

Jei partneriai dalyvauja ugdomajame projekte, jie bus įtraukti ir į jo vertinimo procesą. Konstruktivus ir dalyvavimu pagrįstas vertinimas natūraliai sustiprins tarpusavio bendradarbiavimą.

Tačiau net ir tuo atveju, jei jūsų partneriai tiesiogiai nedalyvauja projekte, jiems gali būti įdomūs vertinimo rezultatai. Jūs galėtumėte pasidalyti naujomis idėjomis, susijusiomis su bendrais projektais, kitomis bendro intereso sritimis ir bendradarbiavimo būdais, naujais partneriais ir jų tinklais.





## 1.4. Ką reikėtų vertinti?

### Vertinimo sritys ir „modeliai“ – kritika ir pasiūlymas

leškant atsakymų į klausimus „kodėl reikia vertinti?“ ir „ką reikėtų vertinti?“, taip pat svarbu suvokti darbo su jaunuimu srityje egzistuojančias skirtingas pasirinkimo galimybes ir ugdomojo vertinimo metodus.

Tolesniuose skyriuose trumpai supažindinsime su kai kuriais modeliais, kurie siūlo tam tikrą struktūrą, susijusią su tuo, „ką reikėtų vertinti“. Šiuos modelius įvertinsime kritiniu aspektu, ne kiekvieną atskirai, bet apsvarstydami visuose modeliuose slypinčius požūrius į vertinimą. Remdamiesi šiuo tyrimu, pateiksime pasiūlymą: „Ugdomasis vertinimas kaip bendra patirtis.“

#### Vertinimo sritys ir „modeliai“

T-Kit leidinyje „Mokymo pagrindai“ (77 psl.) galima rasti keturių skirtingų ugdomojo vertinimo modelių aprašymą. Prie jo dar galime pridurti vieną JAV Švietimo departamento palankiai vertinamą modelį, kaip tai teigiama T-Kit mokomajame leidinyje apie Europos pilietiškumą (57 psl.).

Kalbant apie vertinimo objektą, kiekviename iš šių modelių pagrindinis dėmesys skiriamas skirtingoms sritims. Toliau pateikiama lentelė trumpai apibūdina visus šiuos modelius ir susijusias vertinimo sritis.

#### Kirkpatriko modelis

##### *Ketrios sritys:*

- Reakcija: asmeniniai dalyvių atsiliepipimai apie, pvz., mokymo programos vykdymą, poveikį ir naudą;
- Mokymasis: žinių augimas, mokymosi laimėjimai;
- Elgsena: elgsenos pokyčiai, gebėjimų pavertimas konkrečiais veiksmais / situacijomis;
- Rezultatai: ilgalaikis gebėjimų pavertimas, taip pat ir organizacijų bei institucijų lygmeniu.

Ugdomojo vertinimo pavyzdys, sukurtas pagal šį modelį, aprašytas šio leidinio skyriuje „Vertinimo praktika“. Išsamesnė informacija skyriuje „Bendras ilgalaikių bandomųjų mokymo kursų vertinimas“ (99 psl.).



## CIPP modelis

### *Keturios sritys:*

- Konteksto vertinimas: ar pasirinkti tikslai yra tinkami šiai veiklai?
- Įdirbio vertinimas: ar programa yra gerai suplanuota? Ar yra pakankamai išteklių veiklai įgyvendinti?
- Proceso vertinimas: kokia buvo proceso eiga? Kokie dalyvių atsiliepimai?
- Produkto (rezultato) vertinimas: ar buvo pasiekti nustatyti tikslai?

## Brinkerhoffo modelis

### *Šešios sritys:*

- Tikslų nustatymas: kokie yra poreikiai? Ar šie poreikiai realūs?
- Programos sudarymas: ko reikia, norint patenkinti šiuos poreikius? Ar tokia programa atitiks esamus poreikius?
- Programos įgyvendinimas: kaip vertinti programą praktinėje plotmėje?
- Tiesioginiai rezultatai: ar dalyviai ko nors išmoko? Ko jie išmoko?
- Tiesioginiai arba praktiniai rezultatai: ar dalyviai įgyvendina tai, ką išmoko?
- Poveikis ir nauda: ar tai buvo naudinga dalyvių organizacijoms ir jų asmeninei raidai?

## Sisteminis (Bushnell) metodas

### *Keturios sritys:*

- Įdirbis: kas sudaro mokymą (mokinio pasirengimo laipsnis, mokytojo kompetencija, ištekliai ir t. t.)?
- Proceso: kiek adekvatus yra veiklos planavimas, kūrimas, plėtra ir įgyvendinimas?
- Rezultatas: kokia dalyvių reakcija? Ar jie įgavo žinių ir įgūdžių? Ar jie analizavo savo elgesį? Ar pasikeitė jų požiūris?
- Pasekmės: koks poveikis dalyvių atstovaujamos organizacijos?<sup>12</sup>

## JAV Švietimo departamento modelis

### *Trys sritys:*

- Pasekmės: iš karto pasireiškiančios tiesioginės ugdomosios veiklos pasekmės dalyviams.
- Poveikis: ilgalaikiai programos rezultatai ir nenumatyti poveikiai.
- Proceso: pagrindinis dėmesys procedūroms, metodams ir jų pritaikymui.<sup>13</sup>



<sup>12</sup> T-Kit Nr. 6. Mokymo pagrindai. Europos Taryba ir Europos Komisija (2002 m. spalio), 77 psl. Pirminiai šaltiniai: J. J. Jackson, *Training and evaluation*; R. L. Simone, D. M. Harris, *Human Resource Development*.

<sup>13</sup> T-Kit Nr. 7. Formuojant pilietiškumą, jaunimą ir Europą. Europos Taryba ir Europos Komisija (2003 m. gegužė), 57 psl.

## Kritiškas požiūris į vertinimo sritis ir „modelius“

Kaip įsitikinome, kiekviename iš šių modelių pabrėžiamos skirtingos vertinimo sritys. Užot detalai paeiliui nagrinėję kiekvieno modelio galimybes ir trūkumus, norėtume kritiškai pažvelgti į svarbiausius su vertinimu susijusius dalykus horizontaliuoju aspektu pagal tikslus, gebėjimus ir laimėjimus. Ši horizontalioji perspektyva padės mums suprasti anksčiau aprašytus modelius bei kitus požiūrius į vertinimą ir paskatins mus (tai yra svarbiausia) susiformuoti savo požiūrį į ugdomąjį vertinimą.

### Vertinimas pagal tikslus

Tai yra pagrindinė ir būdingiausia ugdomojo vertinimo kryptis: projekto vertinimas pagal tikslus. Tikslai projekte reikalingi ugdymo procesui valdyti ir suteikti atitinkamą kryptį vertinimui.

Tikslai turėtų būti aiškūs, svarbūs, išdėstyti pagal prioritetus, pritaikyti pagal dalyvių poreikius ir charakteristikas. Jie taip pat turėtų būti išdėstyti pagal jų įgyvendinimo laiką. Vertinimas pagal tikslus yra siejamas su „tų tikslų stebėjimu“ ir vertinamo ugdomojo proceso atitinkamu nukreipimu, jei jis eina negera linkme.

Šio vertinimo pranašumai ir trūkumai:

Pranašumai	Trūkumai
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aiški ugdymo proceso kryptis: tikslų siekimo stebėjimas.</li> <li>• Ugdomosios veiklos tikslai yra skirtingų elementų ir veiksmų bendras pagrindas. Dėl šios priežasties vertinimas pagal tikslus palengvina jų tarpusavio sąveiką.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vien išskeltus tikslus nukreiptas vertinimas negali užtikrinti siekiamų mokymosi tikslų įgyvendinimo.</li> <li>• Yra rizikos, kad bus skiriama mažai dėmesio procesui ir kitiems veiklos aspektams.</li> <li>• Prisirišimas vien prie tikslų vertinimo apriboja ugdymo proceso kūrybiškumą ir originalumą ir neatspindi susijusios informacijos, galinčios išplaukti iš ugdomosios veiklos, įvairovės ir aspektų gausos.</li> </ul>

„Woolf (1999) teigia, kad vertinimas gali būti veiksmingas tik tada, kai projektui iškeliami SMART<sup>14</sup> tikslai. SMART tikslai yra konkretūs, išmatuojami, pasiekiami, realistiški ir per tam tikrą laikotarpį įgyvendinami. Šis metodas gali būti labai patrauklus dėl savo aiškumo ir paprastumo, ir iš tiesų vertinimas pagal SMART tikslus turi savo vietą ir vertę. Vis dėlto jaučiame, kad vertinimo procese, kuris apibrėžtas vien pagal išmatuojamus tikslus, ne visada gali būti deramai įvertinta ugdymo procesų rezultatų įvairovė ir ilgalaikis poveikis. Tad ar SMART iš tiesų yra taip šaunus? <sup>15</sup>

<sup>14</sup> Angl., SMART objectives – Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Timed objectives (vert. pastaba)

<sup>15</sup> T-Kit Nr. 7. Formuojant pilietiškumą, jaunimą ir Europą. Europos Taryba ir Europos Komisija (2003 m. gegužė). 57 psl.



## Vertinimas pagal gebėjimus

Pagal šį metodą yra vertinami ugdomosios veiklos metu įgyti, išugdyti ar pasiekti gebėjimai (žinios, įgūdžiai, požiūriai, sugebėjimai ir vertybės).

Neformalaus ugdymo srityje gebėjimas suvokiamas kaip „mokėjimas, kaip kažką daryti tam tikrame kontekste“. Taigi vertinimo pagal gebėjimus metu analizuojamas ugdomojo proceso tinkamumas, svarbumas ir reikšmė socialiniame kontekste. Tokio pobūdžio vertinimas bando atsakyti į klausimą: kokia šios ugdomosios veiklos reikšmė mūsų socialiniame kontekste? Pavyzdžiui, vertinimas pagal gebėjimus gali padėti įvertinti veiklos, kurioje dalyviai ugdosi savo tarpkultūrinius gebėjimus daugiakultūriose visuomenėse, reikšmę.

Šio vertinimo pranašumai ir trūkumai:

Pranašumai	Trūkumai
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertinimas pagal gebėjimus išryškina neformalaus ugdymo ir jo socialinio konteksto sąryšį. Šis sąryšis (sąveika) gali būti geras mokymosi šaltinis dalyviams.</li> <li>• Šio vertinimo metu surinktos individualizuotos kokybinės ir kiekybinės informacijos suderinimas gali būti labai naudingas palaikant dalyvių asmeninį tobulėjimą. Pavyzdžiui, asmeninė informacija gali būti pagrindas kuriant asmeninio tobulėjimo planus ir savęs vertinimo priemones.</li> <li>• Šio vertinimo metu išnagrinėtos interpretacijos, argumentai ir pasiūlymai gali tapti tolesnio dalyvių gebėjimų ugdymo katalizatoriumi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neformalaus ugdymo srityje ne visada taip paprasta vertinti gebėjimus ir susieti jų reikšmę su platesniu kontekstu. <i>Pavyzdžiui, koks nors dalyvis ugdomosios veiklos metu įgyja „komandinio darbo“ įgūdžių. Tačiau, nepaisant to, kad „komandinis darbas“ yra labai svarbus gebėjimas platesniame socialiniame kontekste, sunku įvertinti, kaip dalyvis sugeba jį praktiškai pritaikyti už ugdomosios veiklos ribų.</i></li> <li>• Gebėjimo sąvoka siejama su daugeliu kategorijų ir rodiklių, kurie gali apsunkinti vertinimo proceso organizavimą ir vykdymą. <i>Pavyzdžiui, komandinis darbas siejamas su tokiais dalykais, kaip bendravimas, planavimas, valdymas, derybų vedimas, tarpininkavimas.</i></li> <li>• Jeigu kontekstas (ypač finansinis) turi didelės įtakos nustatant ir apibrėžiant ugdymo veikloje ugdytinus gebėjimus, gali iškilti pavojus, kad neformalus ugdymas taps priklausomas nuo rinkos poreikių. <i>Pavyzdžiui, pastaraisiais metais neformalaus ugdymo vertinimo srityje didelis dėmesys skiriamas dalyvių „užimtumo“<sup>16</sup> gerinimo per neformalų ugdymą būdams.</i></li> </ul>

<sup>16</sup> Užimtumas gali būti apibrėžiamas kaip „gebėjimas savarankiškai įsitraukti į darbo rinką, siekiant tvaraus užimtumo priemonėmis realizuoti savo galimybes“. Šaltinis: *The Wiki Encyclopedia*. Prieiga per internetą: <<http://en.wikipedia.org/wiki/Employability>>.



## Vertinimas pagal pasiekimus

Pasiekimas iš esmės yra neišsami sąvoka: pasiekti ką? Ugdomojo vertinimo srityje pasiekimo samprata yra susijusi su „tikslų pasiekimu“ arba „tam tikro lygmens gebėjimų įgijimu“. Iš esmės galėtumėte manyti, kad vertinimas pagal pasiekimus yra paprasčiausiai dar vienas tikslų įgyvendinimo arba kokios nors veiklos metu išugdytų gebėjimų vertinimo būdas. Tačiau vertinimas pagal pasiekimus susijęs su naujais dalykais, kuriuos dera apsvarstyti.

Su pasiekimo samprata yra siejama „rodiklio“ sąvoka.

*„Rodiklis yra ženklas, nuoroda, būdingas požymis, duomenys suprantamos informacijos, kuri po to, kai yra priimama ir interpretuojama pagal tam tikrus lūkesčius, gali atskleisti ugdymo proceso tam tikro aspekto lygmenį arba raidą.“<sup>17</sup>*

Pavyzdžiui, jei vienas iš veiklos tikslų yra skatinti dalyvavimą, tai to tikslo pasiekimo rodiklis galėtų būti susirinkime kalbėjusių žmonių skaičius. Jeigu tikslas yra skatinti komandinį darbą, tai šio tikslo pasiekimo rodiklis galėtų būti dalyvių savanoriškai sudarytų komandų skaičius ir sudėtis. Jei siekiama skatinti dalyvių tarpusavio bendradarbiavimą, tikslo pasiekimo rodiklis galėtų būti bendrų iniciatyvų ir projektų skaičius bei jų charakteristikos.

Šio vertinimo pranašumai ir trūkumai:

Pranašumai	Trūkumai
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasiekimai ir pasiekimų rodikliai yra konkretni, palyginus su tuo, koks apskritai neaiškus tikslų įgyvendinimo ir gebėjimų ugdymo vertinimas.</li> <li>• Vertinimas pagal pasiekimus ir rodiklių taikymas gali paskatinti kelti kitus klausimus ir diskusijas. Jei užsiėmimo metu mokymų vadovas sako: „Kol kas tik ketvirtadalis dalyvių kalbėjo susirinkime“, tai dalyviai gali pradėti galvoti kodėl, arba net diskutuoti, ar savo nuomonės pasakymas susirinkime yra „dalyvavimo“ rodiklis.</li> <li>• Kai kurie rodikliai gali būti bendri skirtingai ugdomajai veiklai, ir tai suteikia galimybę palyginti vertinimo rezultatus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konceptiniu aspektu pasiekimo samprata yra nelabai aiški. Pasiekimas ko? Kokiu tikslu? Kokiomis sąlygomis? Pasiekimai yra visuomet susiję su kitais vertinimo aspektais.</li> <li>• Siauras ir ribotas rodiklių pritaikymas gali duoti priešingų rezultatų ir būti painus. Jei vienintelis dalyvavimo pasiekimo vertinimo rodiklis yra kalbėjimas susirinkime, tai dalyvavimo samprata gali būti tapatinama tik su kalbėjimu (pvz., dalyvavimas = kalbėjimas susirinkime).</li> <li>• Jei numatomą pasiekimo lygmenį ir (arba) rodiklius nustato išorinis asmuo arba institucija, tai gali tapti veiklos priemonėmis ir tikslais. Jei mokymų vadovai žino, kad finansuotojas, organizatorius ir išorinis vertintojas „kreips dėmesį į susirinkime kalbėčių žmonių skaičių“, tai „kalbėjimas susirinkime“ (o ne „dalyvavimas“) gali tapti veiklos priemone ir klaidinančiu tikslu.</li> </ul>

<sup>17</sup> La Evaluación como Experiencia, Cerda, G. Hugo. Coop. Editorial Magisterio, Bogotá, 2000.





## Vertinimas pagal veiklos efektyvumą

Veiklos efektyvumas – tai sąvoka, kuri dažniausiai sutinkama privačiame sektoriuje, dažnai siejama su žmogiškųjų išteklių vertinimu ir dažnai naudojama kaip personalo atrankos kriterijus.

Vertinant pagal veiklos efektyvumą, didžiausias dėmesys kreipiamas į tai, kaip žmonės elgiasi „profesiniu požiūriu“, atsižvelgiant į jų tolesnio tobulėjimo potencialą. Pavyzdžiui, pagal veiklos efektyvumą vertinant jaunimo lyderį, būtų analizuojama, kaip jis organizuoja veiklą, bendrauja su dalyviais, veda grupines diskusijas ar sudaro praktines užduotis.

Neformalaus ugdymo srityje vertinimas pagal veiklos efektyvumą dažniausiai pasitaiko „mokyamųjų vadovų mokymuose“ arba ilguose kursuose, kuriuose dalyviai turi savarankiškai praveisti seminarus arba įgyvendinti projektus, ir tai yra dalis jų mokymosi patirties. Vertinimas pagal veiklos efektyvumą yra glaudžiai siejamas su patyrusių specialistų poreikiu neformalaus ugdymo, susijusio su tęstiniu mokymu ir mokymusi visą gyvenimą, srityje.

Šio vertinimo pranašumai ir trūkumai:

Pranašumai	Trūkumai
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Šis vertinimo būdas yra tinkamas vertinant žmogiškąjį potencialą ir pritaikant jį didesnėse grupėse (su kitais dalyviais, kolegomis mokymų vadovais, jaunimo lyderiais ir jaunimo darbuotojais).</li> <li>• Šis vertinimo būdas gali būti labai naudingas kuriant modernizuoto ir tęstinio mokymo strategijas.</li> <li>• Jis gali būti taikomas skatinant individualaus profesionalumo ir neformalaus ugdymo kituose kontekstuose pripažinimą.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Šis vertinimo būdas yra aktualus tik ribotai žmonių grupei neformalaus ugdymo srityje, tai yra tiems, kurie šioje srityje jau turi tam tikros patirties.</li> <li>• Vertinti pagal veiklos efektyvumą reikia valdyti daug kintamųjų: asmenis, dirbančius skirtingomis aplinkybėmis, atliekančius skirtingus darbus ir veikiančius skirtinguose kontekstuose. Kad šis personalizuotas vertinimo būdas būtų nuoseklus, reikia laiko, specialiai tam paruoštų darbuotojų ir daug išteklių.</li> <li>• Jei vertinimo aplinka yra nesaugi arba nepakankamai profesionali, tai gali reikšti nepakankamą skaidrumą ir sukelti nepasitikėjimą tarp vertintojų ir tų, kurių veikla yra vertinama.</li> <li>• Vertinant šiuo metodu, svarbų vaidmenį gali vaidinti asmeniškumai ir simpatijos. Jei vertinimas atliekamas tinkamai neatsiribojus nuo socialinio vaidmens, iškyla pavojus, kad jis gali būti subjektyvus.</li> </ul>

Šiuos pranašumus, trūkumus, galimybes ir ribotumus gerai iliustruoja vienas vertinimo būdas, dažnai taikomas mokymų vadovų mokymuose neformalaus ugdymo srityje ir darbo su jaunimu srityje. Šis vertinimas dažniausiai atliekamas dalyvių-mokymo vadovų<sup>18</sup> forma, kai šie turi suplanuoti ir vesti seminarus komandomis. Paskui dalyviai-mokymų vadovai ir mokymų vadovų komanda vertina visą procesą. Atliekant vertinimą, kritiniu požiūriu analizuojamas mokymų vadovų veiklos efektyvumas, jiems rengiant ir vedant seminarus. Šis vertinimo pagal veiklos efektyvumą būdas verčia apmąstyti gebėjimus, kurie reikalingi mokymų vadovams, ir šių gebėjimų tobulinimo būdus.



<sup>18</sup> Sąvoka „dalyvis-mokymų vadovas“ susijusi su dalyvių dvigubu vaidmeniu mokymų vadovų mokymuose. Jie yra mokymų vadovai ir tuo pačiu metu kursų dalyviai.

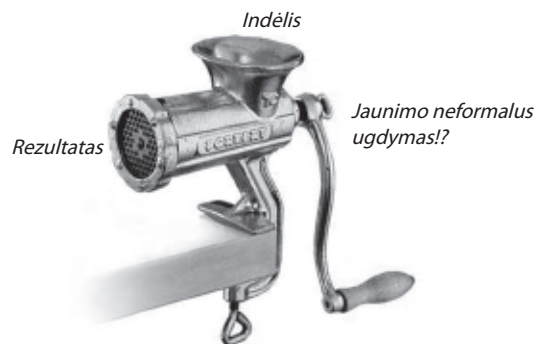
## Vertinimas pagal rezultatus

„Rezultato“ sąvoka reiškia skirtingus ugdymo proceso „padarinius“. Ugdomojo vertinimo požiūriu „rezultatai“ dažniausiai siejami su tikslų įgyvendinimu, mokymosi laimėjimais, organizacinėmis pasekmėmis ir veiklos poveikiu platesniam socialiniam kontekstui.

Vertinimas pagal rezultatus apima visus šiuos aspektus. Jau apibūdinome kiekvieno iš jų vertinimo pranašumus ir trūkumus ir dabar nebekartosime šių argumentų. Vienos bendros „rezultato“ sąvokos taikymas visiems aspektams padeda atskleisti įvairesnius vertinimo rezultatus ir platesnę vertinamo ugdymo proceso perspektyvą.

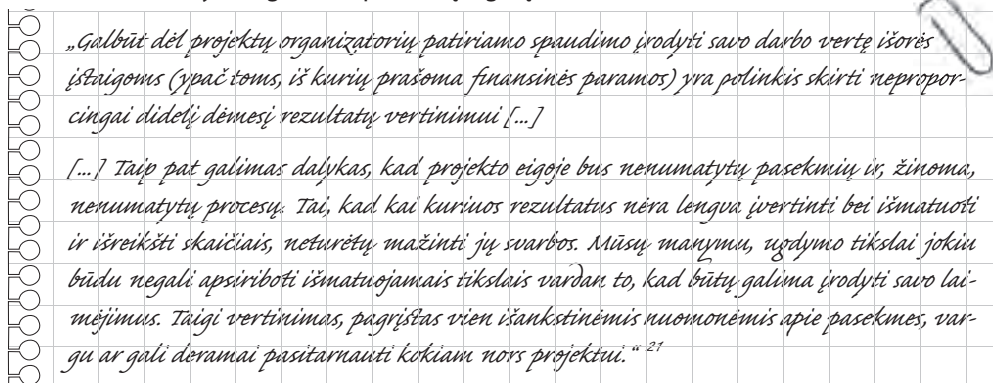
Tačiau yra pavojų, susijusių su ugdymu vertinimu, kuriame taikoma ši iš esmės integruota perspektyva. Dėl prekybos sektoriaus įtakos didėja polinkis vertinti ugdymo programas (ir ne tik jų valdymą) pajamų ir veiklos rezultatų gretinimo būdu, remiantis grynai produkcinė logika.

Ši perspektyva gali būti pagrįsta, kai tai susiję su neformalaus ugdymo procesų valdymu ar skaidrumo, naudojant viešuosius išteklius, užtikrinimu. Tačiau nuo neformalaus ugdymo procesų atsietas perspektyvos taikymas keičia jos esmę. Naudojant supaprastintą vertinimo būdą pagal pajamas ir veiklos rezultatus, neformalus ugdymas gali pavirsti „socialiniu metodu“ arba „socialinės intervencijos“ priemone, kuri funkcionuoja kaip mašina: ją kažkuo užpildžius, automatiškai gaunamas iš anksto numatytas rezultatas.



Šis pavojus aiškiai vizualizuotas ekranizacijoje „Siena“<sup>19</sup>. Skambant kūrinio „Dar viena plyta sienoje“<sup>20</sup> muzikai, bevardžiai mokiniai eina į fabriką, suformuodami milžinišką eilę ant konvejerio linijos. Jie patenka į mėsmalę, kurioje gaminamas faršas. Tai simbolizuoja žmonių suvienodinimą. Kūrinio tekstas byloja: „Mums nereikia išsilavinimo, mums nereikia griežtos kontrolės [...]“

Žinoma, tai yra formalaus ugdymo parodija, tačiau su „mašinine logika“ galima susidurti ir neformalaus ugdymo srityje. Netinkamas ir pernelyg supaprastintas vertinimo pagal rezultatus metodo taikymas gali sustiprinti šią logiką.



<sup>19</sup> Pink Floyd „Siena“ (1982). Režisierius Alanas Parkeris.

<sup>20</sup> „Dar viena plyta sienoje“. Roko opera (konceptualus albumas) „Siena“. Pink Floyd, 1979.

<sup>21</sup> T-Kit Nr. 7. Formuojant pilietiškumą, jaunimą ir Europą. Europos Taryba ir Europos Komisija (2003 m. gegužė). 57–58 psl.



## Vertinimas pagal procesą

Istoriškai šis metodas išskėlė lemiamą alternatyvą vertinimo pagal tikslus ir pagal pasiekimus metodams. Vertinimo pagal procesą metodas bando įveikti pastarųjų vertinimo metodų trūkumus ir yra pagrįstas kokybiniu vertinimu<sup>22</sup>.

Bendrais bruožais, vertinimo pagal procesą atspirties taškas yra skirtingų veikėjų poreikiai. Remiantis šiais poreikiais formuluojami numatomi pasiekimai. Išskelti tikslai turi „vadovauti“ ugdymo procesui, pradedant nuo poreikių ir einant numatytų pasiekimų link. Šiuo atveju rezultatai būtų daugelio ugdymo proceso dalių visuma.

Vertinimas pagal procesą yra ne tik tikrinimas, „kaip viskas vyksta“. Tai labai dažnai pasitaisantis ir kartais specialus supaprastinimas. Vertinimo pagal procesą metu analizuojamas sąryšis tarp jaunimo projekto dalyvių poreikių, numatomų rezultatų, tikslų ir gautų rezultatų. Pavyzdžiui, vertinti pagal procesą tai reikštų analizuoti sąryšius, sąsajas, suderinamumą ir atitikimą tarp:

- laisvalaikio veiklos poreikio;
- kultūros asociacijos įkūrimo numatomų pasekmių;
- tikslo skatinti bendradarbiavimą ir dalyvavimą laisvalaikiu;
- sporto varžybų rengimo ir mažo kompiuterių centro išlaikymo pasekmių.

Šio vertinimo pranašumai ir trūkumai:

Pranašumai	Trūkumai
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertinimas pagal procesą turi ypatingą ugdomąją reikšmę, nes šis metodas ne tik apžvelgia skirtingus ugdymo veiklos etapus, bet ir juos išsamiai nagrinėja.</li> <li>• Kadangi šio vertinimo metodo atspirties taškas yra skirtingų veikėjų poreikiai, jis ypač gerai atlieka diagnostavimą, orientavimą ir motyvavimo funkcijas.</li> <li>• Šis metodas gali padėti dalyviams, mokymų vadovams ir organizatoriams išsiaiškinti jiems skirtus iššūkius ir susipažinti su svarbiausiomis ugdymo proceso kliūtėmis. Taigi tai padeda išplėtoti rimtesnį ir nuoseklesnį ugdymo procesą.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nelabai sutariama dėl proceso sampratos, kuri yra nepakankamai aiški.</li> <li>• Sunku „užfiksuoti“ ugdymo proceso kompleksiskumą ir dinamiškumą.</li> <li>• Dėl šio vertinimo metodo sudėtingumo realybėje sunku suderinti jo „teoriją“ ir „praktiką“.</li> <li>• Kadangi šis vertinimo metodas yra iš esmės kokybinis, yra didelė rizika, kad jis gali tapti pernelyg šališkas.</li> </ul>

<sup>22</sup> Kokybinis vertinimas susijęs su savybių – ugdymo patirties būdingų požymių – nagrinėjimu. Jis taip pat nagrinėja jų reikšmę skirtingiems veikėjams. Jis labiau kelia tokius klausimus, kaip „kodėl?“ ir „kaip?“, nei klausimą „kiek?“. Kiekybinio vertinimo tikslas yra išmatuoti ir apskaičiuoti. Pagrindinis dėmesys jame skiriamas ugdymo patirties „kiekybei“, keliant tokius klausimus, kaip „kiek?“ ir „kaip dažnai?“.

Išsamesnes kokybinio ir kiekybinio vertinimo apibrėžtis galite rasti skyriaus „Vertinimo tipologija“ 34–37 puslapiuose.



Vertinimo pagal procesą metodo sudėtingumas ypač išryškėja mokymo kursuose. Paprastai juose iškyla tokie klausimai:

- Kaip skirtingi dalyvių poreikiai gali būti reikšmingai susiję su kursų tikslais ir programa pačioje kursų pradžioje?
- Kaip kursų viduryje, atsižvelgiant į tikslus ir grupės pažangą, gali būti tikrinami dalyvių poreikiai?
- Kaip kursų pabaigoje norint įvertinti pasiekimo lygį gali būti vėl grįžtama prie dalyvių poreikių?

Dažnai atvejais vertinimas pagal procesą, deja, apsiriboja vienu kitų minėtų elementų atsi rinkimu, neaprepiant skirtingų procesų, kuriuos dalyviai patiria kursų metu, kompleksišku mo.

## Mūsų pasiūlymas: ugdomasis vertinimas kaip bendra patirtis

Atsižvelgiant į ugdymo proceso kompleksškumą, pirmas ir spontaniškas atsakymas į klausimą „Ką reikėtų vertinti?“ būtų „VISKĄ“. Taip šios mokomosios medžiagos leidybinė gru pė suvokia ugdomąjį vertinimą kaip bendrą patirtį. Tai yra mūsų pasiūlymas ir raginimas.

### Ugdomasis vertinimas kaip bendra patirtis

- Jam būdinga globalinė vizija, integralumas ir skirtingų požiūrių, metodų, teorijų ir prak tikos išreiškimas;
- Jis apima kiekybinius ir kokybinius vertinimo metodus;
- Jis nagrinėja visą ugdymo procesą (bendrai ir atskirais aspektais);
- Jis teikia pirmenybę vertingiausiai informacijai ir nesiima „visko iš eilės“.

Šio ugdomojo vertinimo metodologinis pasiūlymas yra derinti įvairias vertinimo sritis, vei kėjus, laiką, šaltinius ir metodus.

Tokiu būdu du požiūriai į vertinimą – „konceptinis“ (mokymasis, motyvavimas ir pan.) ir „priemonėmis pagrįstas“ (vertinimas, keitimas, sprendimų priėmimas ir pan.) – tampa labiau vienas kitą papildantys nei vienas kitam prieštaraujantys.

### Šio vertinimo metodo etinis ir ugdomasis pagrindas:

- Dialektinė vienovė

**Dialektinė vienovė** yra tuomet, kai mintis, išvada, paaiškinimas ar tezė ir jų priešybės viena kitos neneigia: jos abi yra visumos dalys. Taip atsitinka labai dažnai. Pavyzdžiui, kai kuriems dalyviams posėdis buvo pernelyg ilgas, o kitiems jis buvo per trumpas. Ugdomojo vertinimo kaip bendros patirties tikslas būtų ne išskirti, kas šiuo požiūriu buvo teišus ar neteišus, bet suprasti, įvertinti ir į abi šias išvadas pažvelgti iš tam tikros perspektyvos ir galiausiai jas užginčyti.

- Įvairovės vienovė

Tiesa, kad egzistuoja didelė ugdomosios veiklos įvairovė. Labai dažnai tai yra vienas iš svarbiausių grupės mokymosi šaltinių. Siekiant išanalizuoti įvairias veiklos kryptis, ver tinant dažnai pabrėžiama, kad reikia atskirti ir išskaidyti priežastis, nuomones, patirtis, išvadas, kontekstus, organizacines struktūras ir metodus. Vis dėlto būtina atsižvelgti į šią įvairovę ir nagrinėti visus ugdymo proceso aspektus. Tai neprieštarauja minčiai, kad visi šie aspektai yra visumos, tai yra ugdymo proceso dalis.

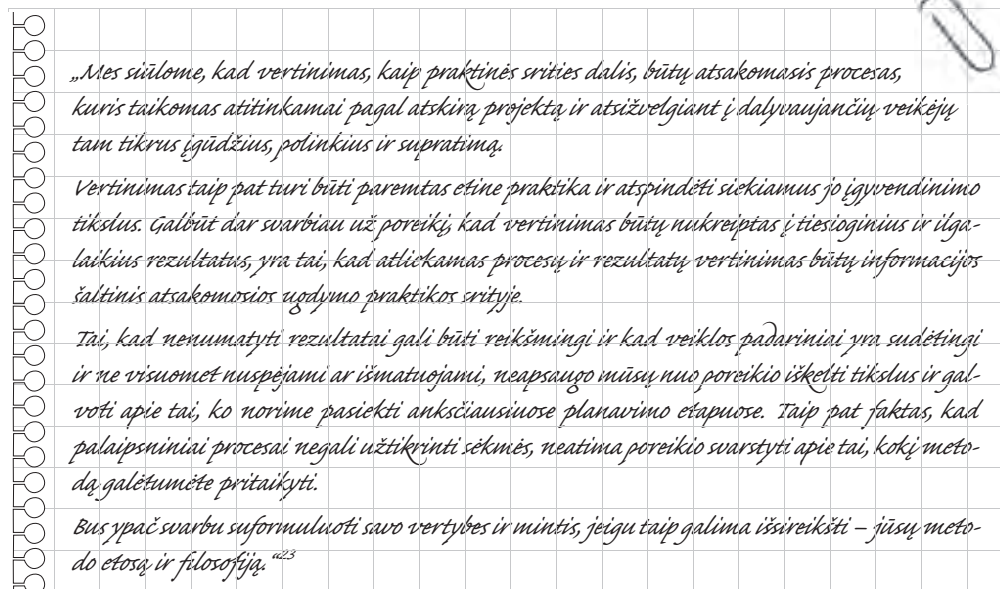


Ugdomojo vertinimo kaip bendros patirties tikslas yra ne tik nagrinėti įvairovę ir aprėpti skirtingus ugdymo proceso aspektus, bet taip pat stengtis išanalizuoti jų sąsajas, abipusį poveikį, darnumą ir atitikimą. Jis kelia tokius klausimus: kaip organizacinė struktūra veikia turinį? Ar dalyvių charakteristika atitinka veiklos formą? Ar pastebimos kokios nors tendencijos skirtingoje dalyvių patirtyje?

Šis metodas yra reikšmingas iššūkis. Neformalaus ugdymo srityje jis neabejotinai yra vis dar kuriamas. Šį metodą sunku perkelti į praktinę sritį, nes tam reikia pastangų įveikti jo sudėtingumą. Be to, praktinėje srityje, esant ribotam laikui ir ištekliams, reikia pasirinkti prioritetus iš visų galimų vertinimo sričių ir skirtingų informacijos surinkimo ir apdorojimo būdų.

Mes kviečiame jus atskleisti ir plėtoti ugdomąjį vertinimą kaip bendrą patirtį. Tai bendra patirtis, nes ji neatskirama nuo neformalaus ugdymo proceso, kuriam turėtų tarnauti vertinimas.

Visi ankstesni vertinimo „modeliai“ ir bet kurie kiti, kuriuos jūs galbūt naudojate arba žinote, turi savo vietą ir vaidmenį. Mes manome, kad yra naudinga juos žinoti, kritiškai vertinti ir susikurti pagrindą savo pačių vertinimo modeliams ir strategijoms.



„Mes siūlome, kad vertinimas, kaip praktinės srities dalis, būtų atsakomasis procesas, kuris taikomas atitinkamai pagal atskirą projektą ir atsizvelgiant į dalyvaujančių veikėjų tam tikrus įgūdžius, polinkius ir supratimą.

Vertinimas taip pat turi būti paremtas etine praktika ir atspindėti siekiamus jo įgyvendinimo tikslus. Galbūt dar svarbiau už poreikį, kad vertinimas būtų nukreiptas į tiesioginius ir ilgalaikius rezultatus, yra tai, kad atliekamas procesų ir rezultatų vertinimas būtų informacijos šaltinis atsakomosios ugdymo praktikos srityje.

Tai, kad nenumatyti rezultatai gali būti reikšmingi ir kad veiklos padariniai yra sudėtingi ir ne visuomet nuspėjami ar išmatuojami, neapsaugo mūsų nuo poreikio išskirti tikslus ir galvoti apie tai, ko norime pasiekti anksčiausiuose planavimo etapuose. Taip pat faktas, kad palaipsniniai procesai negali užtikrinti sėkmės, neatima poreikio svarstyti apie tai, kokį metodą galėtumėte pritaikyti.

Bus ypač svarbu suformuluoti savo vertybes ir mintis, jeigu taip galima išsireikšti – jūsų metodo etosa ir filosofija.<sup>23</sup>

Ingredientai, receptai, ankstesnė patirtis, patarimai ir pan. virėjui yra tik pagrindas vis tobulinti naują ir tinkamą meniu. Mes manome, kad tą patį būtų galima pasakyti ir apie veiksmingą ugdomąjį vertinimą.



<sup>23</sup> T-Kit Nr. 7. Formuojant pilietiškumą, jaunimą ir Europą. Europos Taryba ir Europos Komisija (2003 m. gegužė). 58 psl.



## 1.5. Kas ir kam turi atlikti vertinimą? Ugdomojo vertinimo veikėjai

Apžvelgus galimas apibrėžtis, tikslus, vertinimo veiklos tikslus ir sritis, nesunku nustatyti ir ugdomojo vertinimo veikėjus. Klausimai „kas?“ ir „kam?“ sąmoningai formuluojami kartu, nes visi dalyvaujantys ugdymo procese turi dalyvauti ir jo vertinimo procese bei būti informuojami apie jo rezultatus tokia tvarka:

- **Dalyviai:** kaip mokiniai ir veiklos tikslinė grupė;
- **Padėjėjai, lyderiai arba komandos nariai:** kaip asmenys, atsakingi už veiklos vedimą;
- **Organizatoriai ir partneriai:** kaip veiklos propaguotojai;
- **Finansuotojai:** kaip veiklos rėmėjai;
- **Sprendimų priėmėjai:** kaip asmenys, atsakingi už vertinimo rezultatų svarstymą tolesniuose sprendimų priėmimo procesuose.

Šie įvairūs veikėjai vertinimo procese turi skirtingus įsipareigojimus ir užduotis. Jie turėtų dalyvauti skirtinguose vertinimo lygmenyse ir etapuose. Nepaisant to, į šį procesą svarbu įtraukti visus. Vertinimas turėtų būti demokratiškas, skaidrus ir tuo pačiu metu prieinamas visiems susijusiems veikėjams.

Kartais vertinimą atlieka „išorinis vertintojas“. Tačiau tai neprieštaruoja minčiai, kad reikia įtraukti visus veikėjus. Be to, viena iš išorinio vertintojo užduočių yra įtraukti skirtingus veikėjus ir palengvinti jų bendravimą vertinimo proceso metu. Įprasta manyti, kad išorinis vertintojas tai atliks lengviau ir darys mažiau kompromisų nei organizacijai priklausantys asmenys.



## 1.6. Kada reikia atlikti vertinimą? Ugdomojo vertinimo laiko pasirinkimas

Vertinimas yra nuolatinis ir nenutrūkstamas procesas! Tačiau kada atlikti vertinimą yra taip pat svarbus sprendimas, kurį reikia priimti planuojant vertinimo procesą. Tai yra svarbu, nes tai padės mums suprasti, kaip viskas vyksta skirtingais momentais, ir padės panaudoti surinktą informaciją reikiamiems pokyčiams ugdymo proceso metu. Pagal vertinimo atlikimo laiką gali būti išskiriamos trys pagrindinės vertinimo rūšys. Tai yra pradinis, tarpinis ir galutinis vertinimas.



Įsivaizduokite, kad gaminsite patiekalą! Prieš pradėdami dirbti, ant darbastalio susidedate įvairius dalykus, kurių prireiks gaminant patiekalą, patikrinkite, ar turite visa, ko reikia, ir svarbiausia, ar turite visus reikiamus ingredientus. Būtų nieko gero, jei, įpusėję darbą, pastebėtumėte, kad neturite kukurūzų, ar net dar blogiau – kad vietoj vištienos nusipirkote žuvį.

Pradėję gaminti patiekalą, jūs retkarčiais pakeliate puodo dangtį, kad patikrintumėte patiekalo spalvą ir kvapą ir įsitikintumėte, kad viskas vyksta pagal planą. Žinoma, jūs taip pat kartais paragaujate gaminamo patiekalo, norėdami patikrinti, ar įdėjote reikiamą kiekį druskos ir ar patiekalas gerai išvirė. Galiausiai, su pasididžiavimu patiekę savo pagamintą patiekalą draugams arba savo šeimai, jūs, žinoma, paklausiate, ar jis jiems patinka.



Turbūt jau supratote, kad minėtasis pavyzdys paprasčiausiai yra pradinio, tarpinio ir galutinio vertinimo sekos iliustracija. Proceso ir jo padarinių vertinimas skirtingais etapais jums padeda geriau kontroliuoti visą situaciją ir užtikrina, kad jūsų pagamintas viščiukas nebūtų prėskas ar nepakankamai iškepęs. Patys to nepastebėdami, per visą procesą jūs atlikote pradinį, tarpinį ir galutinį vertinimą.

**Pradinis vertinimas** yra pačioje pradžioje atliekamas vertinimas. Prieš pradėdant projektą, ar tai būtų jaunimo mainai ar mokymo kursai, yra naudinga skirti šiek tiek laiko savo tikslų, uždavinių ir metodų patikrinimui. Toliau pateikiami kai kurie klausimai, kuriuos galbūt norėtumėte sau užduoti šiame etape:

- Ar mūsų projekto tikslai atitinka mūsų bendrąjį tikslą?
- Ar pasirinkti metodai tinka šio tikslo įgyvendinimui?
- Ar programa apima visa, ką norime aptarti? Ar ji realistiška?
- Ar mūsų komanda turi reikiamos kompetencijos ir pajėgumo vykdyti šią programą ir ar mums nereikia pasitelkti pagalbos?

Dabar jūsų eilė! Skirkite penkias minutes užsirašyti keliems klausimams, kuriuos norėtumėte sau užduoti pradinio vertinimo metu ir prieš pradėdant projektą.



Informacija apie dalyvius yra dar viena svarbi pradinio vertinimo dalis ir yra paprastai vadinama „charakteristine informacija“. Tai gali būti suprantama kaip „pirminis dalyvių įvertinimas“. Ši informacija yra labai svarbi, norint patikrinti, kokį poveikį turės jūsų programa jaunų žmonių gyvenime. Informacija apima duomenis, kurie nekinta, pavyzdžiui, dalyvių amžius. Ji yra naudinga, norint patikrinti, kas iš jūsų programos turės didžiausios naudos. Charakteristinė informacija yra labai svarbi, kuriant tokią programą, kuri atitiktų dalyvių poreikius.

**Tarpinis vertinimas** yra galimybė patikrinti kaip viskas vyksta. Kaip tai matyti iš pavadinimo, jis atliekamas projekto metu. Tai gali būti „tęstinis vertinimas“, kaip pavyzdžiui, kasdienės apžiūros, atliekamos dienos pabaigoje, arba įvairūs metodai, taikomi programos viduryje.

Tarpinis vertinimas gali būti nepaprastai naudingas projekto komandai, nes tai suteikia jai galimybę programos eigoje nustatyti galimas problemas ar trūkumus. Komandos nariai gali nuspręsti atlikti reikiamus programos pakeitimus, imtis šių iššūkių ar patenkinti papildomus poreikius, kuriuos gali išreikšti dalyviai.

Užbaigus programą, ateina laikas **galutiniam vertinimui**. Pagal įvairiausių metodus dalyviai ir komanda įvertina visą projektą, iš tam tikro atstumo ir perspektyvos įvertindami gautus rezultatus (t. y. tikslų įgyvendinimą, mokymosi laimėjimus, organizacinius padarinius ir veiklos poveikį platesniam socialiniam kontekstui).





## 1.7. Vertinimo tipologija

Ankstesniame skyriuje apžvelgėme skirtingas vertinimo rūšis pagal laiko pasirinkimą (pradinis, tarpinis ir galutinis vertinimas). Šiame skyriuje supažindinsime su kitomis vertinimo rūšimis, kurios skirstomos pagal veikėjus (asmeninis, tarpasmeninis, grupinis), funkcijas (formuojamasis, apibendrinamasis) ir pobūdį (kiekybinis, kokybinis).

### Asmeninis, tarpasmeninis ir grupinis vertinimas

**Asmeninis vertinimas** yra toks vertinimo būdas, kai kiekvienas į ugdymo procesą įtrauktas asmuo arba veikėjas pats įvertina ir padaro savo išvadas apie įgytą patirtį.

**Tarpasmeninis vertinimas** būna tada, kai daugiau nei vienas veikėjas, įtrauktas į ugdymo procesą, pasidalija savo nuomone ir išvadomis bei jas aptaria. Dažnai toks vertinimas atliekamas mažose grupelėse. Nepaisant to, kad dėl tarpasmeninio vertinimo atskiros nuomonės gali keistis, šio proceso tikslas nėra priėti sutarimo. Šio vertinimo tikslas yra paprasčiausiai pasidalyti ir aptarti atskirus įvertinimus.

**Grupinis vertinimas** turi papildomą aspektą. Tai yra ne tik tarpasmeninis vertinimas, susijęs su didesniu dalyvaujančių veikėjų skaičiumi. Kadangi grupė iš esmės yra konteksto dalis ir labai dažnai svarbus mokymosi šaltinis neformalaus ugdymo srityje, grupinis vertinimas ypač nagrinėja mokymosi proceso aspektus ir dimensijas, kurios gali būti stebimos ir vertinamos grupiniu požiūriu, įskaitant tokius dalykus, kaip atmosferą, dalyvių bendradarbiavimą, grupės indėlį į mokymąsi ir grupinį procesą. Vis dėlto reikėtų atkreipti dėmesį, kad tai nėra šio vertinimo išskirtinė funkcija.

### Formuojamasis ir apibendrinamasis vertinimas



„Kai virėjas virdamas ragauja sriubą, tai yra formuojamasis vertinimas; o kai svečiai ragauja jau išvirtą sriubą, tai yra apibendrinamasis vertinimas.“<sup>24</sup>



**Formuojamasis vertinimas** lydi mokymosi procesą ir gali prie jo prisidėti. Jį sudaro ištisinis vertinimas, nuolatinė analizė ir išvadų rengimas.

**Apibendrinamasis vertinimas** nagrinėja bendruosius ir galutinius rezultatus (pvz., tikslų įgyvendinimą, mokymosi laimėjimus, organizacinius padarinius ir poveikį platesniam socialiniam kontekstui). Kitaip tariant, jį sudaro numatytų rezultatų tikrinimas ir išvadų rengimas proceso pabaigoje.

<sup>24</sup> Citata iš „Evaluation and Education: A Quarter Century“ Robert Stakes. Chicago: University of Chicago Press, 1991: 169 psl. Robertas Stakes yra švietimo srities profesorius ir Ilinojaus universiteto Mokomųjų tyrimų ir mokymo programų vertinimo centro direktorius.



## Kiekybinis ir kokybinis vertinimas

**Kiekybinis vertinimas** labiausiai orientuojasi į patirties „kiekybę“. Jo tikslas – skaičiuoti ir išmatuoti skirtingus reiškinius (tiesiogine prasme). Pagrindiniai klausimai, kurie keliami vertinant pagal kiekybę, yra „kiek?“ ir „kaip dažnai?“. Pavyzdžiui:

- Kiek jaunų žmonių dalyvavo jaunimo mainuose?
- Kiek šalių jie atstovavo?
- Kaip dažnai jie tarpusavyje palaikydavo ryšį mainams pasibaigus?

**Kokybinis vertinimas** susijęs su programos ir patirties kokybe. Taigi kokybinis vertinimas nagrinėja patirties reikšmę skirtingiems veikėjams. Tai gali būti vykdoma asmeniniu arba grupiniu lygmeniu. Pavyzdžiui, Turkijoje gyvenančios Ardos patirtis jaunimo mainuose vertinama kartu su jaunimo darbuotojų grupės, dalyvaujančios kompleksiniuose mokymuose Ardos gyvenamame mieste, patirtimi. Kokybinis vertinimas paprastai apima klausimus „kaip?“ ir „kodėl?“. Pavyzdžiui:

- Kodėl seminaro apie ryšių plėtojimą dalyviai nesukūrė jokių susijusių projektų?
- Kaip mokymo kursuose pristatyti darbo metodai buvo pritaikyti dalyviams grįžus namo?

Prieš pradėdant giliau nagrinėti kiekybinį ir kokybinį vertinimą, svarbu pastebėti, kad rimtas ir profesionalus ugdomasis vertinimas paprastai apima tiek kiekybinio, tiek kokybinio vertinimo metodus. Tai suteikia skirtingos informacijos, kuri padeda susidaryti geresnį ir tikslesnį vaizdą apie jūsų projekto vykdymą.

### Užduotis: kiekybinis ar kokybinis?

Perskaitykite šiuos klausimus ir pabandykite nustatyti, ar jie kiekybiniai ar kokybiniai. Paskui aptarkite kodėl.

1. Kiek jaunų žmonių dalyvavo užsiėmime?
2. Kiek savanorių dalyvavo jūsų organizacijos surengtose savanoriško darbo stovyklose 2005 m.?
3. Mūsų projekte dalyvavo net 200 savanorių iš Stambulo! Kodėl buvo gerokai mažiau savanorių iš rytinių Turkijos miestų?
4. Mūsų projekte dalyvavo net 200 savanorių! Kiek iš jų vyko į Rytų Europos šalis?
5. Kodėl studentai, o ypač universitetų studentai, yra labiau linkę kreiptis dėl savanoriško darbo?
6. Kaip mūsų kampanija apie savanorišką darbą padėjo padidinti informuotumą?
7. Kokia geriausia vieta verbuoti savanorius?
8. Kaip dažnai savanoriai dalyvauja savanoriško darbo stovyklose po pirmojo savanoriško darbo?
9. Kodėl mes dirbame tik su savanoriais?
10. Kodėl būna daugiau savanorių merginų nei savanorių vaikinių?

Atsakymai: 1. Kiekybinis. 2. Kiekybinis. 3. Kokybinis. 4. Kiekybinis. 5. Kokybinis. 6. Kiekybinis ir kokybinis. 7. Kiekybinis ir kokybinis. 8. Kiekybinis. 9. Kokybinis. 10. Kokybinis.



Skirtumai tarp kiekybinio ir kokybinio vertinimo neapsiriboja skirtingais klausimais. Yra ir kitų reikšmingų skirtumų.

### Kiekybinis ir kokybinis vertinimas. Pagrindiniai skirtumai<sup>25</sup>

KIEKYBINIS	KOKYBINIS
1. Apskaičiavimas	1. Aiškinimasis
2. Išvados, pagrįstos duomenų analize	2. Stebėjimu pagrįstos išvados priklauso nuo interpretacijos
3. Galimas proceso atkartojimas	3. Procesą sunku atkartoti
4. Struktūrinis	4. Nestruktūrinis

Pirmasis skirtumas yra tai, kad kiekybinis vertinimas apskaičiuoja mūsų programoje atsirandančius reiškinius. Kiekybinis konstatavimas pateikia tokius apskaičiavimus, kaip „55 proc. dalyvių buvo iš vakarų Europos šalių“. Tuo metu kokybinio vertinimo tikslas – išsiaiškinti, kodėl dauguma dalyvių buvo iš vakarų Europos šalių. Vienas iš galimų paaiškinimų būtų, kad dalyviams iš ne Europos Sąjungos šalių neužteko laiko pateikti prašymus ir gauti vizą.

Antrasis skirtumas susijęs su skaidrumo klausimais. Kiekybinio vertinimo metu buvo pakankamai aišku, kaip gavome rezultatą, atspindintį dalyvavusių dalyvių skaičių – mes suskaičiavome dalyvius. Tačiau naudodami kokybinius metodus, nuo stebėjimo prie išvadų pereiname, pasitelkdami interpretaciją – tai, kas laikoma labiau subjektyvu nei objektyvu.

Trečiasis skirtumas susijęs su atkartojimu. Kiekybiniai metodai gali būti atkartojami taip tiksliai, kad kiekvienas veikėjas turės tą pačią vertinimo patirtį. Tuo metu kokybinis vertinimas daug daugiau priklauso nuo konteksto. Net ir toks paprastas dalykas kaip dienos laikas, kuriuo atliekamas vertinimas, gali turėti įtakos rezultatams.

Galiausiai ketvirtasis skirtumas – kokybinis vertinimas laikomas nestruktūriniu. Pagrindinis dėmesys vertinant skiriamas įvairių proceso dalyvių galimybei išreikšti savo nuomonę apie veiklą. Tačiau kiekybinis vertinimas yra daug daugiau priklausomas nuo nustatytos struktūros, kur iš kiekvieno respondento gauta informacija yra iš anksto nulemta vertintojų.

Dar viena sritis, kurioje skiriasi kiekybinis ir kokybinis vertinimas, yra mūsų naudojami metodai, nors, remiantis užduotimi, kurią atlikome, nustatydami su kokybiniu ir kiekybiniu vertinimu susijusius klausimus, riba tarp jų gali būti labai neaiški.

Toliau lentelėje pateikiami skirtingi kokybinio ir kiekybinio vertinimo metodai:

KOKYBINIS		KIEKYBINIS
<i>NESTRUKTŪRINIS</i>	<i>PUSIAU STRUKTŪRINIS</i>	<i>STRUKTŪRINIS</i>
Dalyvių stebėjimas	Struktūrinė apklausa	Tyrimai
Laiškas sau	Stebėjimas pagal nurodymus	Anketos
Tikslinės grupės	Patikros vietoje	Sąrašų stebėjimas
Dienoraščiai		
Filmai		
Išsami apklausa		



<sup>25</sup> Kneale D. (2004). Nepublikuotas pristatymas apie vertinimą Jaunimo ekspreso tinklo seminare apie vertinimą. Avanos, Turkija.



## 1.8. Ugdomasis vertinimas platesniame kontekste



Mielės ir pica Italijoje!

Jei jūs, viešėdami Italijoje, sugalvotumėte išsikepti picą, greičiausiai susidurtumėte su tam tikrais keblumais. Atvykę į prekybos centrą nusipirkti mielių teslai, nesunkiai galėtumėte apsirikti, išsirinę netinkamas mieles ir išsikepę saldų picos paplotėlį. Taip atsitiktų dėl to, kad Italijoje yra kelios mielių rūšys. Tačiau jūs, būdamas svetimšalis, turbūt to nežinotumėte. Šiaip ar taip picos kepimas paskatintų jus didelėms diskusijoms su draugais italais apie tai, koks skirtingas jūsų supratimas apie picą. Nes klausimas, kokia turėtų būti pica, susijęs ne tik su mielėmis, bet ir su tuo, kas turėtų būti ant picos, kada ją reikėtų valgyti, kuo ji skiriasi įvairiuose regionuose, kokia jos istorija, koks yra geras pomidorų padažas, tinkamas sūris, kokie naudotini prieskoniai ir pan. – visa tai susiję su kontekstu.



Šiuo metu terminas „vertinimas“ dažnai minimas diskusijose apie neformalų ugdymą kartu su tokiais terminais, kaip „įvertinimas“, „validacija“, „akreditavimas“ ir „kvalifikavimas“. Visa tai yra vykstančios diskusijos apie neformalaus ugdymo pripažinimą dalis. Panašu, kad pripažįstama, jog žmonės daug ko išmoksta neformalaus ugdymo metu. Bet ką iš tikrųjų reiškia daug ko išmokti? Ko konkrečiai žmonės išmoksta? Kaip tai pamatuoti? Ar tai turi kokios nors vertės darbo rinkoje?

Ką septyniolikos metų merginai daryti su savo trejų metų savanoriško darbo patirtimi vietos jaunimo asociacijoje? Ar nebūtų naudingiau, jei jos patirtis būtų užfiksuota dokumente, kad, atėjusi į pokalbį dėl darbo, ji galėtų įrodyti savo gebėjimus. Žinoma, tai būtų labai gerai. Bet ką tai įrodytų? Ar ji iš tikrųjų kažko išmoko iš tos patirties ir kaip gerai ji moka daryti tai, ką tvirtina sugebanti daryti? Kaip neformalus ugdymas galėtų tiksliau apibūdinti tai, ko žmonės išmoksta ir kokį mokėjimo lygmenį pasiekia?

Skirtumas tarp neformalaus ugdymo ir formalaus ugdymo yra tai, kad neformalaus ugdymo srityje dalyviai nėra vertinami. Neformalaus ugdymo srityje mes nerengiame egzaminų ir neskiriame pažymių ar balų. Mes vertiname programą, procesą, rezultatus, tačiau nevertiname dalyvių asmeninio lygmens. Mes verčiau klausiamo dalyvių, ko jie, jų manymu, išmoko.

Vis dėlto, jei minėtoji mergina turėtų tikslų aprašą, kokių dalykų ir koku lygmeniu ji mokėsi, tai leistų ją pripažinti kaip tam darbui kompetentingą asmenį. Tai taip pat reikštų, kad toji jaunimo asociacija yra pripažinta kaip tam tikrus standartus atitinkanti organizacija ir tai leistų merginai išduoti dokumentą, kuriame būtų aprašyti jos sugebėjimai, ir užtikrinti, kad tas dokumentas pripažįstamas kaip turintis tam tikrą vertę.



Plačiai diskutuojama, ar į neformalaus ugdymo funkcijas taip pat turėtų įeiti sertifikatų ir diplomų teikimas už tai, kas išmokstama ugdymo procesų metu. Tai kontraversiškas klausimas, nes susiję veikėjai nesutaria, ar tokia turėtų būti neformalaus ugdymo plėtros kryptis.

Palaikantys šią kryptį teigia, kad daugybė jaunų žmonių turėtų naudoti iš sertifikavimo neformalaus ugdymo srityje. Tai praplėstų jų pasirinkimo galimybes, pereinant į darbo rinką ir pradedant savarankišką gyvenimą.

Tuo metu priešingai mąstantys teigia, kad jei prasidėtų sertifikavimas, neformalus ugdymas prarastų savo specifiškumą ir prigimtį. Perėjus prie sertifikavimo, iškilų pavojus neformalaus ugdymo esminiam vaidmeniui, socialinei reikšmei ir pilietinei misijai. Tai visiškai pakeistų jaunimo lyderių, jaunimo darbuotojų, jaunimo vadovų ir jų tikslinių grupių santykius. Jų, kaip „padėjėjų“, vaidmenį lemtų valdžios logika, nes jie savo programose turėtų vertinti dalyvius.

Diskusijos dėl vertinimo, sertifikavimo ir akreditavimo neformalaus ugdymo srityje skatina didelius ir skirtingo lygmens svarstymus ugdymo ir etikos aspektais. Vienas iš pagrindinių dalykų, dėl kurių kritikuojamas perėjimas prie sertifikavimo, yra tai, kad tokie metodai gali būti panaudoti kaip atrankos bei atskirties priemonės ir atsirasti rizika, kad bus apribotos vienodos galimybės naudotis žiniomis ir tai turės neigiamų pasekmių neformalaus ugdymo prigimčiai, paskirčiai ir praktikai.

Jei neformalų ugdymą suvokiame kaip demokratinį procesą, susijusį su galimybe dalyvauti tobulėjimo procesuose, bet koks į atranką orientuotas piktnaudžiavimas sertifikavimu būtų ne tik kvestionuojamas, bet ir priverstų kelti etinius klausimus dėl pačios neformalaus ugdymo prigimties ir suabejoti neformalaus ugdymo ir šios srities veikėjų teisėtumu.

Viena reikšminga šių diskusijų išdava ir alternatyva iki šiol tik juodai arba baltai nuspalvintai diskusijai yra įsivertinimas. Šio vertinimo tikslas yra dalyviams suteikti atitinkamas priemones ir palaikyti jų pačių mokymosi vertinimą ir rezultatų patvirtinimą dokumentais. Tai, pavyzdžiui, galėtų būti tam tikras aplankas, kuriame būtų visa medžiaga, įrodanti asmens pastangas neformalaus ugdymo srityje ir mokymosi laimėjimus.

Pastaraisiais metais Europos lygmeniu neformalaus ugdymo srityje buvo sukurtos tam tikros įsivertinimo priemonės. Europos Taryba sukūrė įsivertinimo lentelę, kuri padeda įsivertinti kalbų mokėjimą<sup>26</sup>. Jaunimo sektoriuje Europos Tarybos ekspertų grupė parengė „Europos jaunimo lyderių ir jaunimo darbuotojų paketą“<sup>27</sup>.



<sup>26</sup> Ši įsivertinimo lentelė įeina į „Bendruosius Europos kalbų metmenis: mokymąsi, mokymą ir vertinimą“. Šie metmenys yra standartų nustatymo priemonė tarptautiniu lyginiu metodu. Jie padeda aiškiai apibrėžti mokymo ir mokymosi tikslus bei metodus ir suteikia reikiamas įgūdžių vertinimo priemones. Lentelė pateikiama adresu [http://www.coe.int/T/E/Cultural\\_Cooperation/education/Languages/Language\\_Policy/Common\\_Framework\\_of\\_Reference](http://www.coe.int/T/E/Cultural_Cooperation/education/Languages/Language_Policy/Common_Framework_of_Reference)

<sup>27</sup> „Europos jaunimo lyderių ir jaunimo darbuotojų paketą“ yra priemonė, sukurta siekiant suteikti galimybę jaunimo lyderiams ir jaunimo darbuotojams Europoje įvertinti ir apibrėžti savo gebėjimus pagal Europos kokybės standartus. Šį paketą galima rasti adresu <http://www.coe.int/youthportfolio>

## Žodžių paaiškinimas

**Vertinimas:** anglų kalboje vertinimas reiškia pagrįstos arba įtikinamos nuomonės pateikimą. Tai nesusiję nei su koku nors konkrečiu tikslu (pavyzdžiui, užduoties individualaus atlikimo įvertinimas balais), nei su tam tikru vertinimo metodu (kaip pavyzdžiui, testas raštu) ir jo rezultatai savaime nereiškia, kad kas nors turi didesnę vertę ir reikšmę nei kažkas kitas (pavyzdžiui, Europos Tarybos veikla, palyginti su SALTO veikla).

**Įvertinimas** vyksta tada, kai vertinimas turi lyginamųjų bruožų, kurie susiję su asmenų, veiklos ir institucijų prioritetiniu suskirstymu pagal veiklos efektyvumą arba laimėjimus. Prioritetinis suskirstymas gali būti susijęs su kriterijais, kurie būdingi tam tikram vertinamam kontekstui, procesui ar rezultatams (pavyzdžiui, kas greičiausiai perplaukė upę arba kuriai Europos savanorių tarnyba<sup>28</sup> labiausiai sekasi į programą pritraukti palankių socialinių sąlygų neturinčius jaunuolius). Kitais atvejais veiklos efektyvumas gali būti vertinamas pagal išorės standartus (pavyzdžiui, kalbant apie Tarptautinę moksleivių vertinimo programą<sup>29</sup>, žinių testas penkiolikos metų moksleiviams įvairiose šalyse).

**Atestacija** susijusi su žinių, patirties, įgūdžių ir (arba) gebėjimų, kuriuos įgyja asmuo arba kuriuos pateikia mokymosi žinių (paslaugų) tiekėjas, formaliu patvirtinimu.

**Sertifikatai** arba diplomai yra dokumentai, kuriuose įrašomas atestacijos proceso rezultatas. Dažniausiai jie turi oficialaus dokumento statusą, tačiau tai nėra absoliučiai būtina sąlyga.

**Akreditacija:** formaliai arba socialiai pripažintų valdžios įstaigų arba instancijų (universiteto, švietimo departamento ir pan.) mokymo kursų, veiklos ir jų rezultatų pripažinimas. Tai reiškia jų patvirtinimą, kad organizacijos ir atskiri asmenys atitinka bendrai priimtus standartus. Jos garantuoja išduodamų sertifikatų ir diplomų patikimumą, vadinasi, ir atskirų asmenų bei organizacijų, kurių vertinimai patvirtinami antspaudu, stebėsenos ir vertinimo patikimumą bei teisėtumą<sup>30</sup>.

**Grįžtamasis ryšys:** suteikti grįžtamąją informaciją reiškia perteikti asmeniui jo elgesio poveikį jo pritaikymo ir mokymosi tikslu. Manoma, kad grįžtamoji informacija yra naudinga ją gaunančiam asmeniui<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> Europos savanorių tarnyba įeina į Europos Sąjungos programą „Veiklus jaunimas“, kuri skatina mobilumą ir jaunų žmonių savanorišką darbą. Išsamesnė informacija pateikiama adresu [http://eacea.ec.europa.eu/youth/programme/index\\_en.htm#structure](http://eacea.ec.europa.eu/youth/programme/index_en.htm#structure)

<sup>29</sup> Tarptautinė moksleivių vertinimo programa yra tarptautiniu lygmeniu standartizuotas vertinimo būdas, kurį bendrai sukūrė dalyvaujancios šalys ir kuris taikomas 15 metų moksleiviams. Pirmojo vertinimo metu 2000 metais buvo atliktas tyrimas 43 šalyse, antrojo vertinimo metu 2003 metais – 41 šalyje, o 2006 metais trečiajame vertinime dalyvaus 58 šalys. Išsamesnė informacija adresu <http://www.pisa.oecd.org>

<sup>30</sup> Iš „Terminology Cheat Sheet“ (Lynne Chisholm, 44–46 psl.), kuris įeina į pranešimą „Pripažinimo tiltai 2005“. Šį pranešimą galima rasti adresu <http://www.salto-youth.net/bridgesReport/>

<sup>31</sup> Apibrėžtis pritaikyta pagal II Mokymo modulio pranešimą „Kaip efektyviai reaguoti į kultūrinį abejingumą“. Daugiakultūrės lyderystės institutas, 2004.





## 1.9. Ugdomasis vertinimas ir kokybė darbo su jaunimu srityje

### Kaip su ugdomuoju vertinimu susijusi kokybė?

Ugdomasis vertinimas ir kokybė yra labai glaudžiai susiję dalykai. Vertinimas gali būti laikomas kokybės dalimi. Ir atvirkščiai, kokybė gali būti ugdomojo vertinimo dalis. Ką tai reiškia?

**Ugdomasis vertinimas kaip kokybės dalis.** Ugdomasis vertinimas gali būti laikomas kokybės siekimo priemone arba mechanizmu. Šiuo atveju kokybė būtų tikslas, o vertinimas – priemonė.

#### Kokybė

##### Ugdomasis vertinimas

**Kokybė kaip ugdomojo vertinimo dalis.** Ugdomasis vertinimas – tai subjektyvios nuomonės apie vertinamą objektą pateikimas. Šis objekto vertės nustatymas galėtų prilygti „kokybės priskyrimui“ vertinamam objektui. Šiuo atveju kokybė būtų ugdymo proceso pagrindas.

#### Ugdomasis vertinimas

##### Kokybė

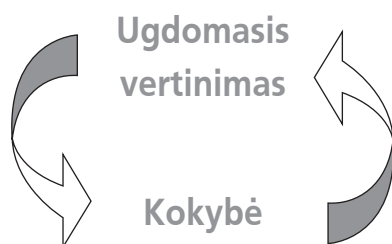
Kaip matome, glaudus ryšys tarp ugdomojo vertinimo ir kokybės yra dialektiškas ir nelengvai suvokiamas, jei juos bandome įsivaizduoti tik kaip vienas kito priemonę.

Diskusiją apie ugdomąjį vertinimą ir kokybę sudaro du poliai:

- Iš vienos pusės, ugdomąjį vertinimą paversti vien tik priemone kokybei siekti, mūsų manymu, reikštų negerbti ugdomojo vertinimo prigimties, tikslų ir galimybių. Net jei „tobulėjimas“ yra vienas iš ugdomojo vertinimo tikslų, tai yra daug daugiau nei vien tobulėjimo priemonė;
- Iš kitos pusės, „kokybę“ laikyti ugdomojo vertinimo proceso „dalimi“, mūsų manymu, reikštų vengti su kokybe siejamo iššūkio. Iš tikrųjų šiais laikais visuomeniniai kokybės reikalavimai didėja daugelyje sričių (pramonės produktų, visuomeninių paslaugų, viešųjų paslaugų ir kt. srityse), taip pat ir neformalaus ugdymo srityje. Finansavimo įstaiigos, partneriai, organizatoriai, mokymų vadovai ir dalyviai dirba, siekdami ir tikėdamiesi ugdymo veiklos augančio kokybės lygmens.



Atsižvelgdami į šiuos abu „polius“, galime teigti, kad, kalbant apie kokybės ir ugdomojo vertinimo sąryšį, yra daug galimybių panaikinti nustatytas ribas ir tada paskatinti abipusį gerėjimą.



## Kokybės samprata

Kas yra kokybė? Yra daug skirtingų kokybės sąvokų:

- Viena sąvoka, susijusi su privačiu sektoriumi, yra tokia: „kokybė – tai kai klientas pas jus dar kartą ateina“ arba „kokybė – tai kliento poreikių patenkinimas“. Net jei plačiai ir lanksčiai interpretuosime šį prekybinį kokybės suvokimą, galime daryti išvadą, kad šis suvokimas yra gana ribotas ugdymo sričiai. Ugdymas kaip reiškinys ir sąsajos tarp šios srities veikėjų (dalyvių, mokymų vadovų, organizatorių ir pan.) peržengia šios „prekybinio sandorio logikos“ ribas.

Šis požiūris, be abejonės, tinka, kai kalbama apie programų valdymą arba viešųjų išteklių panaudojimą. Tačiau paversti ugdymą ar vertinimo patirtį santykiu tarp kliento ir tiekėjo, geriausiu atveju, yra supaprastinimas.

- Europos standartizacijos komitetas<sup>32</sup> pritarė šiai kokybės apibrėžčiai nevyriausybinėse ir verslo srityse, kuri pateikta išleistame Europos standarte EN ISO 900033: „Kokybė – tai turimųjų charakteristikų visumos atitiktis reikalavimams laipsnis. Terminas „kokybė“ gali būti naudojamas kartu su tokiais būdvardžiais, kaip žema, aukšta arba puiki“<sup>34</sup>.

Šioje apibrėžtyje kokybė siejama su neatskirimomis savybėmis, reikalavimais (nustatytais arba numatomais iš išorės) ir subjektyvia nuomone, kuri reiškia būdvardžiais. Šis trejetas yra labai svarbus, nagrinėjant kokybės sampratą.



Kavos kokybė pirmiausia būtų siejama su pačia kava – su visomis būdingomis kiekvienos kavos rūšies savybėmis (skoniu, kvapu ir pan.). Tada ji būtų siejama su numatomais reikalavimais kavai (stipri, silpna ir pan.). Galiausiai, atsižvelgdami į šiuos ir kitus „veiksnius“ (t.y. palyginimus ar kitą patirtį), prieitume prie išvados, naudodami tam tikrus būdvardžius: tai aukštos kokybės, blogos kokybės kava ir pan. Tą patį, ką sakėme apie kavą, savo srityje galėtume pasakyti ir apie mainus, mokymus, seminarus ir t. t.



<sup>32</sup> Europos standartizacijos komitetą (CEN) 1961 metais įkūrė Europos nacionalinės standartizacijos institucijos. Dabar CEN prisideda prie Europos Sąjungos tikslų, formuodamas savanoriškus techninius standartus. Išsamesnė informacija adresu <http://www.cenorm.be/cenorm/>

<sup>33</sup> ISO (Tarptautinė standartizacijos organizacija) yra didžiausia pasaulio organizacija, kurianti standartus, kurie reikalingi įvairių tipų pramonės ir verslo organizacijoms, vyriausybėms, produktų bei paslaugų tiekėjams ir klientams tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje. Išsamesnė informacija adresu <http://www.iso.org>

<sup>34</sup> DIN-Taschenbuch, 2001, Normen zum Qualitätsmanagement, Beuth-Verlag, Berlin Wien Zürich, 451 psl.





- Nepaisant daugybės informacinių nuorodų ir gausėjančios literatūros apie kokybę ugdymo srityje<sup>35</sup> (kokybės kontrolę, auditą, valorizaciją, politikos kryptis, valstybinio finansavimo lėšas ir t. t.), kokybės sąvoka vis dar nėra aiškiai suformuluota.

Remdamiesi šiuo pagrindu, L. Harvey ir D. Green 1993 m. nustatė ir išanalizavo keturis skirtingus kokybės aspektus, kurie, mūsų manymu, yra didelis įnašas, formuojant kokybės suvokimą neformalaus ugdymo srityje.

#### Kokybės aspektai, kuriuos apibrėžė šie autoriai:

- Kokybė kaip „ištikimybė“ tikslams;
- Kokybė kaip darna;
- Kokybė kaip transformacija (kokybinis pokytis);
- Kokybė susijusi su naujovėmis.

Jų požiūriu, kokybė neformalaus ugdymo srityje yra šių keturių aspektų mišinys.

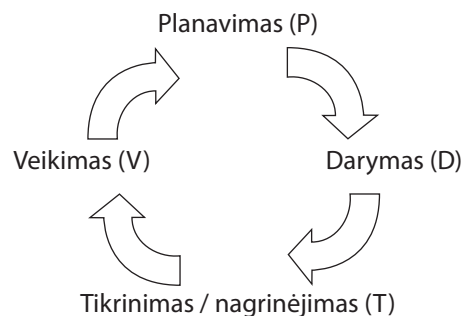
Mes nelaikome šios apibrėžties „teisingiausia“. Tačiau, mūsų požiūriu, šie keturi aspektai, siekiant suprasti kokybės sąvoką, yra ugdymo srityje ypač tinkami, įkvepiantys ir įdomūs.

## Kokybės valdymo ciklas ir darbas su jaunimu

Dr. William Edwards Deming<sup>36</sup> (1900–1993), žinomas kaip kokybės vadybos tėvas, sukūrė vadinamąjį PDTV (angl. *PDCA*) ciklą<sup>37</sup>.

#### Kokybės valdymo ciklas

Kiekvienas projektas yra tarsi keturių dalių arba etapų ciklas:



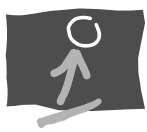
Planavimas:	Pirmiausia projektui reikalinga idėja. Galvojame apie jo tikslus ir galimybes. Tada sukuriame konkrečią koncepciją ir darbo planą.
Darymas:	Pradedame įgyvendinti savo planą tikrovėje. Stengiamės laikytis kiek įmanoma arčiau savo plano.
Tikrinimas / nagrinėjimas:	Dirbdami stebime mažesnį ar didesnį atotrūkį tarp mūsų plano ir gautų rezultatų. Suprantame, kas vyksta sklandžiai ir ką reikia keisti.
Veikimas:	Imamės veiksmų, pasikliaudami savo kritiniu įvertinimu: keičiame, koreguojame, pritaikome ir t. t.

Ciklas turi chronologinę tvarką. Kiekviena dalis paremta prieš ją buvusia dalimi. Nejmanoma pakeisti ciklo krypties arba apversti sistemą.

<sup>35</sup> Dvi įdomios knygos, kuriose giliau analizuojama ši tema yra: „*Total Quality Management in Education*“ Edward Sallis, Routledge Falmer, 2002 ir „*Quality in Education: An Implementation Handbook*“ Jerome S. Arcaro, Jerry Arcaro, St. Lucie Press, 1995.

<sup>36</sup> Demingas, amerikiečių kilmės statistas ir kokybės kontrolės ekspertas iš Sioux miesto, Ajovos valstijos, naudojo statistiką, siekdamas ištirti pramoninės gamybos procesų trūkumus, ir buvo įsitikinęs, kad produktų kokybės gerėjimas priklauso nuo didesnio vadovybės ir darbuotojų bendradarbiavimo, patobulintų projektų ir gamybos procesų.

<sup>37</sup> Šaltinis: [http://www.valuebasedmanagement.net/methods\\_demingcycle.html](http://www.valuebasedmanagement.net/methods_demingcycle.html). *Value Based Management* (liet. vertės vadyba) – tai portalas, kuriame teikiama informacija apie vertės kūrimą ir vertės bei vertinimo vadybą.



Demingo teorija buvo pradžios taškas, kuriant įvairius kokybės valdymo sistemos modelius skirtingose srityse (pramonės, viešojo administravimo, pagrindiniame sektoriuje ir t. t.)

Vėliau, siekiant pabrėžti projekto vyksmą, ciklas pavirto į spiralę. Kaip žinia, kiekvienas projektas turi savo dinamiką ir niekada neturi tikros pradžios ir visiškos pabaigos, nes konkreti pabaiga dažnai būna pirmasis žingsnis į „naują“ projektą.

Turint tai galvoje, darbas su jaunimu iš esmės susideda iš projektų. Demingo teorija šiai sričiai taip pat turėjo didelės įtakos. Tai, kad darbas su jaunimu pradėtas suvokti kaip projekto ciklas, privertė institucijas ir šioje srityje dirbančias organizacijas pasistengti pagerinti savo remiamų projektų kokybę, siekiant nustatyti tris pagrindines kokybės vadybos koncepcijas<sup>38</sup>:

- **Kokybės kriterijai** – tai būdingi požymiai, kurie pasirenkami, siekiant apibrėžti projekto tikslus atitinkančią kokybę. Manoma, kad jeigu yra laikomasi kriterijų, kokybė yra gera, o jei jų nesilaikoma, ji yra nelabai gera arba bloga. Kokybės kriterijai yra svarūs ir reikšmingi.

Kokybės kriterijų pavyzdys darbo su jaunimu srityje galėtų būti:

### Dalyvių įtraukimas

- „Dalyvių įtraukimas“ yra ugdymo projektui būdingas požymis;
- Tai atitinka projekto tikslus. Jaunimo projektų tikslas yra apskritai skatinti aktyvų dalyvavimą, įsitraukimą, bendrą atsakomybę ir veikiančių metodų naudojimą;
- Dalyvių įtraukimas yra laikomas teigiamu dalyku, o jo nebuvimas – neigiamu;
- „Dalyvių įtraukimas“ yra svarus ir reikšmingas kriterijus.
- **Kokybės normos** – tai kriterijams nustatytos sąlygos. Normomis dažnai išreiškiama aukščiausia arba žemiausia vertė arba leidžiamas intervalas. Jos apibrėžia numatomą kriterijų mastą, intensyvumą ir pobūdį.

Kokybės normos pavyzdys darbo su jaunimu srityje pagal kokybės kriterijų „dalyvių įtraukimas“ galėtų būti:

### Dalyvių projektų ir laisvalaikio savarankiškas valdymas ir organizavimas

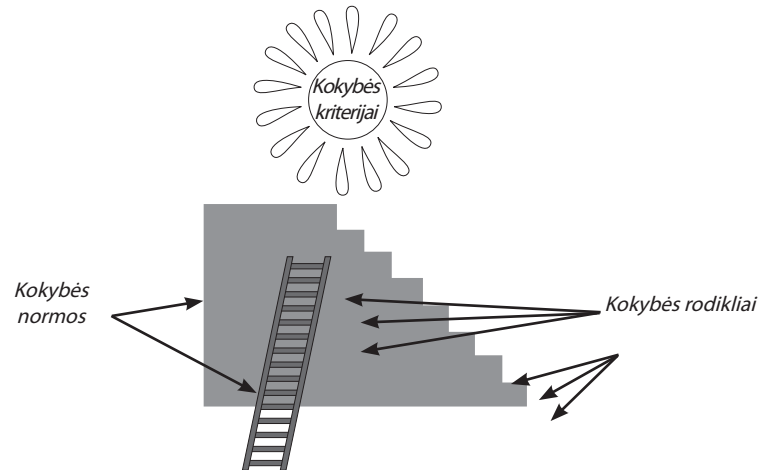
- „Savarankiškas projektų bei laisvalaikio valdymas ir organizavimas“ yra „dalyvių įtraukimo“ kriterijaus laikymosi sąlyga, mastas ir pobūdis.
- Yra ir kitų kriterijų, pagal kuriuos vertinamas dalyvių įtraukimas, tačiau ši norma (susijusi su projektais ir laisvalaikiu) yra tai, ko tikimasi.
- **Kokybės rodikliai.** Dažniausiai mes nepajėgiame tiesiogiai laikytis kriterijų. Taigi norint įgyvendinti kriterijus, reikia rodiklių. Rodikliai yra matas, kuris parodo, ar yra pasiekta per normą apibrėžta kokybė. Rodikliai gali būti kokybiniai arba kiekybiniai ir turėtų būti patikimi ir išmatuojami.

38 Šaltiniai: BMFSFJ: QS-Compendium, Brochure No. 24, p. 75 ff, Bonn, 2001 ir „A resource book for social managers“ by Paul Nies and Philip C Berman 2004, Europos vadybos asociacija.



Pagal mūsų pavyzdį, normos „Dalyvių projektų ir laisvalaikio savarankiškas valdymas ir organizavimas“ rodikliais (kiekybiniais ir kokybiniais) galėtų būti:

- **Projektų skaičius ir pobūdis;**
- **Projekto komandos sudėtis;**
- **Laisvalaikio metu savarankiškai rengiamos veiklos kiekis ir pobūdis;**
- **Socialinio komiteto darbo metodas;**
- **Bendra atsakomybė;**
- **Kiti rodikliai.**



### Kokybės kriterijų, normų ir rodiklių pavyzdžiai

Be pateikto pavyzdžio, kuris apibūdina kokybės kriterijus, standartus ir rodiklius, įsivaizduokime jaunimo mainų projektą, kurio tikslas – skatinti dalyvių tarpusavio supratimą ir bendradarbiavimą.

- Kokybės **kriterijus** galėtų būti:  
Dalyvių tarpusavio bendravimas
- Kokybės **norma** galėtų būti tokiu atveju, kai:  
Bendravimas projekte vyksta
  - tarp visų projekto dalyvių;
  - per visus projekto etapus;
  - įgyvendinant įvairią veiklą ir įvairiais dienos momentais
- Kokybės **rodikliai** galėtų būti:
  - Dalyvių bendravimas laisvalaikiu ir neformaliu metu;
  - Tiesioginis dalyvių bendravimas (sąveika) „darbo aplinkoje“;
  - Iniciatyvos, siekiant įveikti bendravimo barjerus (t. y. kalbos ir t. t.);
  - Supratimo arba neteisingo supratimo lygis, iškilus nesutarimui arba konfliktui;
  - Nežodinės komunikacijos taikymas;
  - Kiti rodikliai

Čia pateikėme tik vieną pavyzdį. Kiekvienam projekto tikslui turi būti sukurti konkretūs kokybės kriterijai, normos ir rodikliai. Visa tai kartu sudaro projekto „kokybės katalogą“.



Kiekvienas projektas yra unikalus, taigi kiekvienam naujam projektui kartu su komanda, grupe ir galiausiai galbūt su išorinio eksperto pagalba sukuriame kokybės katalogą.

Šis kriterijų, normų ir rodiklių katalogas naudingas dviem požiūriais. Pirma, jis apibrėžia, ką mūsų projekte reiškia kokybė, o antra – tai yra mūsų ugdomojo vertinimo pagrindas. Išsamesnis šio proceso pavyzdys yra „SALTO kontrolinis sąrašas – priemonė, padėsianti jums sukurti savo vertinimo planą“ (111 psl.).

Kokybės vadybos idėjos papildo ugdomojo vertinimo strategijas, suteikdamos naujų perspektyvų vertinimui pagal pasiekimus ir pagal tikslus. Kaip įsitikinome skyriuje „Ką reikėtų vertinti?“ (19 psl.), vertinimas pagal pasiekimus ir vertinimas pagal tikslus yra svarbiausi dalykai ugdomojo vertinimo srityje. Tačiau be papildomos informacijos, kurią suteikia kiti metodai (ypač be kiekybinės informacijos apie procesą) šie vertinimo metodai negali aprėpti ugdymo patirties kompleksškumo. Visuotinis ugdomojo vertinimo kaip bendros patirties metodas, kurį siūlome šiame leidinyje, turi naudos, bet neapsiriboja kokybės valdymu.

## Kokybė darbo su jaunimu srityje. Žingsniai ir diskusijos Europos Sąjungos institucijose

### Kokybė darbo su jaunimu srityje Europos lygmenyje

Kas yra vertinama „gerai“ arba „blogai“, dirbant su jaunimo ugdymo projektais? Vertinimo kriterijų nustatymas yra pagrindinė ir sudėtingiausia ugdymo veiklos vertinimo proceso dalis. Susidūrę su šiuo ir kitais klausimais, prisiliečiame prie sudėtingos diskusijos apie kokybę neformalaus ugdymo srityje Europoje. Be to, nustatydami ugdymo veiklos vertinimo kriterijus, neišvengiamai susiduriame su neformalaus ugdymo kokybės ir darbo su jaunimu sritimi.

Neformalaus ugdymo kokybė yra Europos mokslininkų, mokymų vadovų ir jaunimo darbuotojų nuolatinių diskusijų objektas, kurias skatina Europos Taryba ir Europos Komisija. Tai tampa esminiu klausimu abiem institucijoms, ir ypač siekiant, kad socialinėje ir politinėje plotmėje neformalus ugdymas, taigi ir darbas su jaunimu, sulauktų įvertinimo ir pripažinimo.

Kad neformalus ugdymas ir mokymasis įgytų geresnę poziciją platesniame socialiniame, politiniame ir ekonominiame kontekste, būtina pateikti konkrečius kokybės kriterijus. Šie kriterijai taikomi organizatoriams, jaunimo darbuotojams, mokymų vadovams ir jų veiklai, pasirinktai vietai, pateiktų mokymosi pasiūlymų platinimui bei dalyvių sėkmei, jų paruošimui, rentabilumui, nuoseklumui, vertinimui ir sąsajoms su kitokia patirtimi ugdymo ir mokymosi srityje, asmeninio tobulėjimo, socialinės įtraukties, viešo ir pilietinio gyvenimo ir darbo rinkos atžvilgiu.

Kokybė taip pat susijusi su tuo, kas aktualu gyvenimiškos patirties, kognityvinio mokymosi ir supratimo, gyvenimo socialinėse grupėse ir bendruomenėse srityse. Europos lygmeniu tai apima tokias tarpkultūrinės kompetencijos sritis, kaip bendravimas užsienio kalbomis, pagarba kultūriniais skirtumams, visuotinių vertybių atskleidimas, kultūrinės įvairovės toleravimas ir pakantumo nevienareikšmiškumui didinimas. Kokybė iš tiesų susijusi su patikimumo ir teisėtumo užtikrinimu.



## Europos iniciatyvos darbo su jaunimu kokybės srityje

Tiek Europos Komisija, tiek Europos Taryba pabrėžia kokybės užtikrinimo ir jos didinimo savo politikoje ir veikloje svarbą. Šis klausimas buvo nagrinėjamas daugelyje kursų mokymų vadovams, pavyzdžiui, kursuose „Mokymas pažengusiems Europos mokymų vadovams“, kuriuose buvo sulaukta vertingų požiūrių ir rezultatų. Reikšmingas darbas šiuo klausimu taip pat dirbamas Europos Komisijos programos „Jaunimas“ kontekste, nacionalinių agentūrų tinkle ir SALTO išteklių centre.

Ypač svarbų vaidmenį darbo su jaunimu ir neformalaus ugdymo kokybės kėlimo srityje vaidina šių dviejų institucijų (Europos Komisijos ir Europos Tarybos) partnerystė. Jų iniciatyva buvo surengti įvairūs renginiai (ekspertų susitikimai, seminarai, mokymai), siekiant paskatinti kuo didesnę konsultavimą šia tema ekspertų grupėje, dirbančioje kokybės normų, vertinimo ir patvirtinimo klausimais.

Ši dar nepasibaigusi diskusija jau pagimdė keletą išvadų ir klausimų tolesnėms diskusijoms. Akivaizdu, kad ši diskusija kontraversiška, ji atskleidžia mūsų gilų susirūpinimą dėl darbo jaunimo srityje vertybių ir poveikio, jaunimo darbuotojų vaidmens ir šios profesijos misijos. Šie klausimai yra šiek tiek skirtingai traktuojami skirtingose šalyse, iš skirtingų kultūrinių perspektyvų, skirtinguose regionuose ir įvairių asmenų akimis.

Atsiranda vis daugiau darbo dokumentų, ataskaitų ir ugdomosios medžiagos, kur pagrindinis dėmesys skiriamas įvairiems kokybės aspektams, ir tai padeda mums suvokti šios temos esmę, svarbą ir grožį. Toliau pateikiami dokumentai yra ypač įdomūs, nes juose nagrinėjamas kokybės klausimas ir su juo susijusios temos apie patvirtinimą, pripažinimą, savęs vertinimą ir kokybės normas ugdomajame darbe su jaunimu.

- Siekiant patenkinti didėjančią kvalifikuotų vadovų šioje srityje poreikį ir praplėsti bei toliau vystyti Europos mokymų vadovų, turinčių kompetencijos ir motyvacijos Europos lygmeniu vystyti bei taikyti mokymo veiklą jaunimo srityje, tinklą, buvo pradėti ilgalaikiai mokymo kursai „Pažengusių Europos mokymų vadovų rengimas“ (angl. ATTE). Dėl naujo ir novatoriško metodo, tai buvo svarbus žingsnis, siekiant Europos lygmeniu užtikrinti jaunimo darbuotojų ir jaunimo lyderių mokymo kokybę ir pripažinti bei sertifikuoti mokymų vadovų mokymą neformalaus ugdymo srityje.

ATTE buvo laikomi bandomaisiais kursais, todėl nuo pat pradžių buvo būtina atitinkamai įvertinti jų veiksmingumą individualaus mokymosi, grupinio mokymosi ir institucinių investicijų atžvilgiu. Į vertinimą buvo įtraukti įvairūs partneriai, tarp jų ir tam tikras skaičius ekspertų, kursų programos kūrėjai, Europos jaunimo forumas<sup>39</sup>, programos „Jaunimas“ nacionalinės agentūros, taip pat kursų komanda ir dalyvaujantys mokymų vadovai. Todėl mums nepaprastai reikšminga kursų „Pažengusių Europos mokymų vadovų rengimas“ vertinimo ataskaita<sup>40</sup>.

*„ATTE kursuose nebuvo pasiekta didelė pažanga, nustatant kokybės kriterijus, tačiau juose sėkmingai pavyko informuoti dalyvius apie kokybės kriterijų ir kokybės stebėsenos reikalingumą. ATTE kursų didžiausias keblumas buvo nuspręsti, ar reikia vertinti mokymosi rezultatų kokybę ir kaip tai padaryti. Dalyviai buvo linkę manyti, kad jų, kaip mokymų vadovų, savybių numanomas vertinimas vyksta nuolat. Pradžioje vadovai bendrai laikėsi nuomonės, kad neformalaus mokymosi srityje nėra vietos jokiame vertinimui, tačiau, kursams įsibėgėjus, jų nuomonė keitėsi. Skaidrumas yra pagrindinis dalykas, sprendžiant tokias problemas, kurios jokia būdu nėra būdingos tik neformaliajam jaunimo mokymo sektoriui.*

*ATTE kursuose buvo galutinai nuspręsta taikyti savarankiško vertinimo procedūras, kurias papildytų ir kritikuotų kolegos, kursų komanda ir išoriniai ekspertai. Įrodymų šaltinis – tai*

<sup>39</sup> Europos jaunimo forumą sudaro daugiau kaip 90 nacionalinių jaunimo tarybų ir tarptautinių nevyriausybinė jaunimo organizacijų, kurios yra jaunimo organizacijų federacijos. Forumas vienija dešimtis milijonų jaunų žmonių iš visos Europos, kurie atstovauja savo bendriems interesams. Išsamesnė informacija adresu <http://www.youthforum.org>.

<sup>40</sup> Ją galima rasti adresu [http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/TCourses/olc\\_atte/atte\\_evaluation.html](http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/TCourses/olc_atte/atte_evaluation.html)



„Praktika 2“ projektai, mokymo kokybės produktas (angl. TQP), paketas ir dalyvavimas ATTE seminaruose. Pusė dalyvių įgyvendino pagrindinį lūkestį – iki seminaro pabaigos sukurti mokymo kokybės produktą, o daugelis tų, kurie jo nesukūrė, įvertinę grįžtamųjų susitikimų vertę, gailėjosi to nepadarę.<sup>41</sup>

- Atsižvelgiant į Europos Tarybos Jaunimo ir sporto direktorato kokybės normas švietimo ir mokymo veikloje, kokybės kriterijų<sup>42</sup> kūrimo tikslas yra prisidėti prie veiklos skaidrumo, atskaitingumo, atgaminamumo, tvarumo, kokybės ir novatoriškumo, kad Europos Taryba galėtų toliau skleisti pagrindines tendencijas ir skatintų aukštos kokybės neformalų ugdymą jaunimo srityje.

Vadovaujantis pagrindiniu dokumentu šiuo klausimu, ugdymo ir mokymo veiklos kokybė yra užtikrinama ir tikrinama remiantis įvairiais kriterijais: susijusių poreikių įvertinimu, aiškiais, konkrečiais ir įvertinamais tikslais, gebėjimų nustatymu ir dalyvių mokymosi rezultatais, tiesioginiu ryšiu su Europos Tarybos programa ir jaunimo politikos tikslais, atitinkamu ir laiku vykdomu pasiruošimo procesu, kompetentinga mokymų vadovų komanda, integruotu tarpkultūrinio mokymosi metodu, dalyvių paieška ir atranka, nuosekliu neformalaus ugdymo principų ir metodų taikymu, atitinkama, prieinama ir laiku tvarkoma dokumentacija, išsamiu ir atviru vertinimo procesu, struktūriškai optimaliomis darbo sąlygomis ir aplinka, atitinkama institucijų parama ir integruotu tęsiniu Jaunimo ir sporto direktorato programos kontekste ir partnerinėse organizacijose, matomumu, inovacijomis ir moksliniais tyrimais.

- 2004 m. vasario mėn. partnerystės iniciatyva buvo parengtas darbo dokumentas „Siekiant švietimo, mokymo ir mokymosi jaunimo srityje patvirtinimo ir pripažinimo“<sup>43</sup>. Jame apibendrinama padėtis šioje srityje ir pabrėžiama neformalaus ir neinstitucinio mokymosi jaunimo veikloje socialinio ir formalaus pripažinimo būtinybė. Šis dokumentas buvo diskusijos apie neformalų mokymąsi gairė ir paskatino kai kurias politines iniciatyvas.
- Tiriamasis seminaras apie neformalų mokymąsi, kuris buvo surengtas 2004 m. balandžio mėn. Partnerystės programos kontekste, suformavo tikslesnį vaizdą apie darbo su jaunimu poveikį ir dirbančių jaunimo srityje įgūdžius ir gebėjimus<sup>44</sup>.
- 2005 m. sausio mėn. Levine vykusios konferencijos „Keliai į pripažinimą“ tikslas buvo padidinti darbo su jaunimu vertės pripažinimą, joje buvo svarstomi didesnio pripažinimo būdai ir padėti pagrindai tolesniems veiksams.
- Atitinkamai Vokietijos SALTO išteklių mokymams centrui buvo pavesta sukurti „JAUNIMO PASAŲ“, europinio lygmens patvirtinimo priemonę, specialiai skirtą veiklai, kuri vykdoma programos „Jaunimas“ kontekste.
- Remdamasi Europos Tarybos politinių institucijų sprendimu, organizacija sukvietė ekspertų grupę, kuri parengtų „Europos jaunimo lyderių ir jaunimo darbuotojų paketą“. Šis paketas yra užbaigtas ir po bandomojo laikotarpio prieinamas nuo 2007 m. pradžios. Jo bandomoji versija pateikiama interneto svetainėje adresu [www.coe.int/youthportfolio](http://www.coe.int/youthportfolio). Ši priemonė apima savarankiško vertinimo metodus kartu su išoriniais atsiliepimais, naudingomis analizėmis, gebėjimų lentelėmis ir vertinimo lygmenimis, siūlomais metodais, kaip įrodyti patirtį, ir žodynėliu.
- Europos Sąjungoje vykstančios ir Europos Komisijos koordinuojamos politinės diskusijos paskatino parengti Tarybos rezoliuciją dėl neformalaus ir neinstitucinio mokymo-

<sup>41</sup> *Advanced Training for Trainers in Europe*. Volume 2 - External evaluation. (2006) Autoriai: Lynne Chisholm ir Bryony Hoskins, Marianne Søgaard Sorensen, Lejf Moos, Ib Jensen. 12 psl.

<sup>42</sup> *Quality standards in education and training activities of the Directorate of Youth and Sports of the Council of Europe*, March 2005, DJS/ET (2005)1.

<sup>43</sup> Dokumentą galima rasti adresu <http://documents.youth-knowledge.net/documents/39.pdf>

<sup>44</sup> *Trading up – potential and performances in non-formal learning*; Lynne Chisholm, Bryony Hoskins, Christian Glahn, Europos Taryba, 2005 m. rugpjūtis.



si Europos jaunimo reikalų srityje vertės pripažinimo, kuri buvo priimta 2006 m. gegužės mėn. Austrijos pirmininkavimo Europos vadovų tarybai metu.

- Yra dar keletas kitų dokumentų, padedančių suprasti įvairius kokybės aspektus. Norėtume rekomenduoti apsilankyti partnerystės programos interneto svetainėje <http://www.training-youth.net/INTEGRATION/EKC/Intro/index>, iš kurios galima parsisiųsti įvairiausias informacijos.

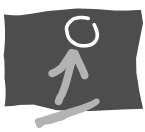
## Išvados

Kokybė Europos jaunimo mokymo ir neformalaus ugdymo srityje vis labiau tampa susirūpinimo objektu tokiems suinteresuotiems asmenims ir susijusiems veikėjams, kaip:

- Mokymo ir neformalaus ugdymo veikloje dalyvaujantys asmenys, kurie nori kokybiško mokymosi pasiūlymo;
- Mokymų vadovai, organizatoriai ir organizacijos, kurie siekia savo darbo neformalaus ugdymo ir mokymo srityje kokybės pripažinimo;
- Rėmėjai ir valdžios institucijos, kurios suinteresuotos veiksmingu lėšų panaudojimu ir šioje srityje teikiama parama.

Su suinteresuotumu neformalaus ugdymo ir mokymo kokybe susijęs ir interesas, kad būtų pripažintas visas neformalaus ugdymo sektorius, o ypač pasiūlymai šioje srityje bei tie, kurie juos teikia – mokymų vadovai, organizatoriai ir t. t.

Todėl Europos jaunimo mokymo ir neformalaus ugdymo kokybės palaikymas bei tolesnis didinimas yra vienas iš Europos Tarybos ir Europos Komisijos vykdomos Europos jaunimo darbuotojų rengimo partnerystės programos tikslų. Vertinimas yra būtina šio proceso dalis.





## 1.10. Sukurkite savo vertinimo metodą!

Patyrę mokslininkai sutinka, kad nėra „auksinės taisyklės“, kaip sukurti tobulą ugdomojo vertinimo būdą. Mes manome, kad šioje teorinėje mokomosios medžiagos dalyje nagrinėjamos apibrėžtys, modeliai ir klausimai („Ugdomojo vertinimo ingredientai“) gali labai padėti, bet negali garantuoti vertinimo proceso, kuriame nebūtų prieštaravimų ir nesėkmių. Svarbiausia atminti, kad jei ugdomojo vertinimo tikslas nėra pakenkti projekto tikslams, tai jis turi aktyviai juos palaikyti.

Būkite kūrybingi ir drąsūs! Tiesiog pamėginkite! Kitoje „praktiškesnėje“ leidinio dalyje „Puodai, keptuvės ir prieskoniai“ jus supažindinsime su kai kuriomis priemonėmis ir metodais, kurie jums padės sukurti savo vertinimo metodus ir integruoti ugdomąjį vertinimą į savo projektus.







## 2. Puodai, keptuvės ir prieskoniai

49

### Ugdomojo vertinimo praktika

#### 2.1. Kaip ugdomasis vertinimas integruojamas į projektą?



Nors viskas gali būti aišku, pradėti ruošti vertinimui dieną prieš pasibaigiant projektui yra per vėlu.

Vertinimas turi būti planuojamas prieš pradėdant projektą. Kitaip tariant, vertinimo planavimas yra neatskiriama viso projekto planavimo dalis.

Pagrindiniai klausimai, kuriuos reikėtų užduoti pradėdant projektą:

- Kodėl reikia vertinti? (kokios mūsų projekto vertinimo priežastys?)
- Koku tikslu reikia tai daryti? (kokie mūsų projekto vertinimo tikslai?)
- Ką reikėtų vertinti? (kokios vertinimo sritys ir sudedamosios dalys?)
- Kaip ir kada turėtų būti atliekamas vertinimas? (kokie vertinimo metodai ir šaltiniai?)
- Kas ir kam atliks vertinimą? (kas yra vertinimo vykdytojai?)

Kaip matote, jūsų projekto tikslai ir uždaviniai yra svarbus dalykas, sprendžiant ką vertinti. Tai reiškia, kad šie tikslai ir uždaviniai turėtų būti formuluojami taip, kad juos būtų galima įvertinti. Turėtų būti susitarta, kas yra laikoma tikslu.

„Tobulinti dalyvių tarpkultūrinę kompetenciją“ gali būti vienas iš tikslų. Tačiau, kas tuo norima pasakyti? Ar galime apibūdinti, ką laikome patobulinta tarpkultūrine kompetencija? Kokie rodikliai rodo, kad tarpkultūrinėse situacijose dalyviai yra kompetentingesni nei buvo prieš prasidedant projektui?

Renkantis tinkamą vertinimo būdą, yra labai svarbu aiškiai apibrėžti savo tikslus ir uždavinius. Vis dėlto gali būti ir kitų projekto elementų, kuriuos norime įvertinti ir kurie yra neįtraukti į tikslus ir uždavinius, pavyzdžiui, procesas. Į savo veiklos programos planą mes įtraukėme norimą procesą, tačiau kaip jį pavyko įgyvendinti tikrovėje? Pasinaudojus maisto gamavimo metafora, tai reikštų, kad patiekalas pavyko puikiai, bet virtuvėje išlietas prakaitas, siekiant šio rezultato, buvo siaubingas ir visa tai reikia tobulinti.

Tiksluose ir uždaviniuose turbūt neatsispindės mūsų darbo komandoje pobūdis. Kadangi komanda atsakinga už ugdymo veiklą, visiems susijusiems asmenims neabejotinai svarbu įvertinti jos darbą. Tą patį būtų galima pasakyti ir apie bendradarbiavimą su kitais partneriais ir suinteresuotais asmenimis ir apie tai, kaip buvo tvarkomasi su įvairiais ištekliais, tokiais kaip patalpos, aplinka, transportas ir reikiamos medžiagos. Gali būti vertinama, kaip tai prisidėjo prie projekto rezultatų.

Prieš pradėdami projektą turime aiškiai apibrėžti, ką norime vertinti. Apie tai turint bendrą supratimą, galima spręsti, kaip ir kada atliksime vertinimą.

Už klausimo „kokia informacija reikalinga norint atlikti vertinimą“ slypi daugybė klausimų. Grįžtant prie „tarpkultūrinės kompetencijos tobulinimo“, tai galėtų reikšti, kad mes turėtume nustatyti, kokią tarpkultūrinę kompetenciją turėjo dalyviai, pradėdami dalyvauti projekte.



Tai reiškia, kad mes turime pradėti rinkti informaciją prieš prasidedant projektui. Tai taip pat reiškia, kad mes turime apsispręsti, kaip rinkti tą informaciją. Naudosime anketas ar atliksime žodines apklausas? Ar informaciją rinksime iš atskirų asmenų ar iš žmonių grupelių?

Dar vienas klausimas yra, ar projekto metu norime pasikrinti, ar teisingu keliu einame, ir kaip rutuliojasi pats projektas? Kokia informacija tam reikalinga? Kaip turėtume surinkti tą informaciją? Kas tai padarys?

Ar pasiekėme atitinkamos pusiausvyros lygį tarp skirtingų metodų, kuriuos planuojame panaudoti vertinant? Ar mūsų suplanuoti metodai atitinka įvairių dalyvių poreikius ir dalykus, kuriems jie teikia pirmenybę?

Kokią ataskaitą turime pateikti projekto pabaigoje? Kam bus skirta ši ataskaita? Koks, atsižvelgiant į tikslinę auditoriją, turėtų būti ataskaitos turinys, stilius ir įvaizdis? Ar tai bus rašytinė ataskaita? Ar išleisime kompaktinį diską?

Kaip matote, dar prieš prasidedant projektui yra begalė dalykų, kuriuos reikia apsvarstyti, ir ypač planuojant vertinimo procesą.





## 2.2. Projektas projekte

Kaip ugdomąjį vertinimą integruoti į savo projektą? Jei traktuosime vertinimą kaip projektą projekte, tai padės mums tai suprasti. Šią mintį nagrinėsime tolesniuose skyriuose.

Trys „tradicioniai“ projekto žingsniai yra planavimas, įgyvendinimas ir vertinimas<sup>45</sup>. Tačiau toks jaunimo projektų konceptualizavimo būdas gali apriboti ugdomąjį vertinimą dažniausiai iki galutinių projekto etapų.

Taip apsiribojant gali būti sumažintos ugdomojo vertinimo galimybės ir sugriauta jo prigimtis. Tai net gali duoti priešingų rezultatų. Vertinimas projekto pabaigoje gana dažnai reiškia ugdymo vertės sumažinimą iki minimumo ir tai gali baigtis abejotomis išvadomis.

Šiame leidinyje pateikiama ugdomojo vertinimo samprata reiškia nenutrūkstamą ir nuolatinį procesą, tam tikrą atsakomąją praktinę veiklą, lankstumo išlaikymą ir atsaką atskiriems žmonėms, atsiliepimą į kontekstą ir į išskylančias naujas situacijas.

Kai praktinė veikla ir vertinimas vyksta kartu, yra sunku aiškiai atskirti ugdomąjį vertinimą nuo ugdymo praktinės veiklos. Praktinę veiklą lydinti analizė nuolat verčia atlikti įvairius prietaikymus ir pakeitimus. Ši atsakomoji praktinė veikla tampa vertinimo proceso dalimi.

Ugdomasis vertinimas neturėtų būti laikomas dalyku, kuris priduriamas projekto pabaigoje. Ugdomasis vertinimas turėtų vykti visais skirtingais projekto etapais, pradedant nuo pasiruošimo ir baigiant įgyvendinimu.

Taigi turėtume vykdyti etapus (pasiruošimo, projektavimo ir įgyvendinimo) taip, kad galėtume sukurti vertinimo planą arba strategiją – vertinimo projektą savo projekte.

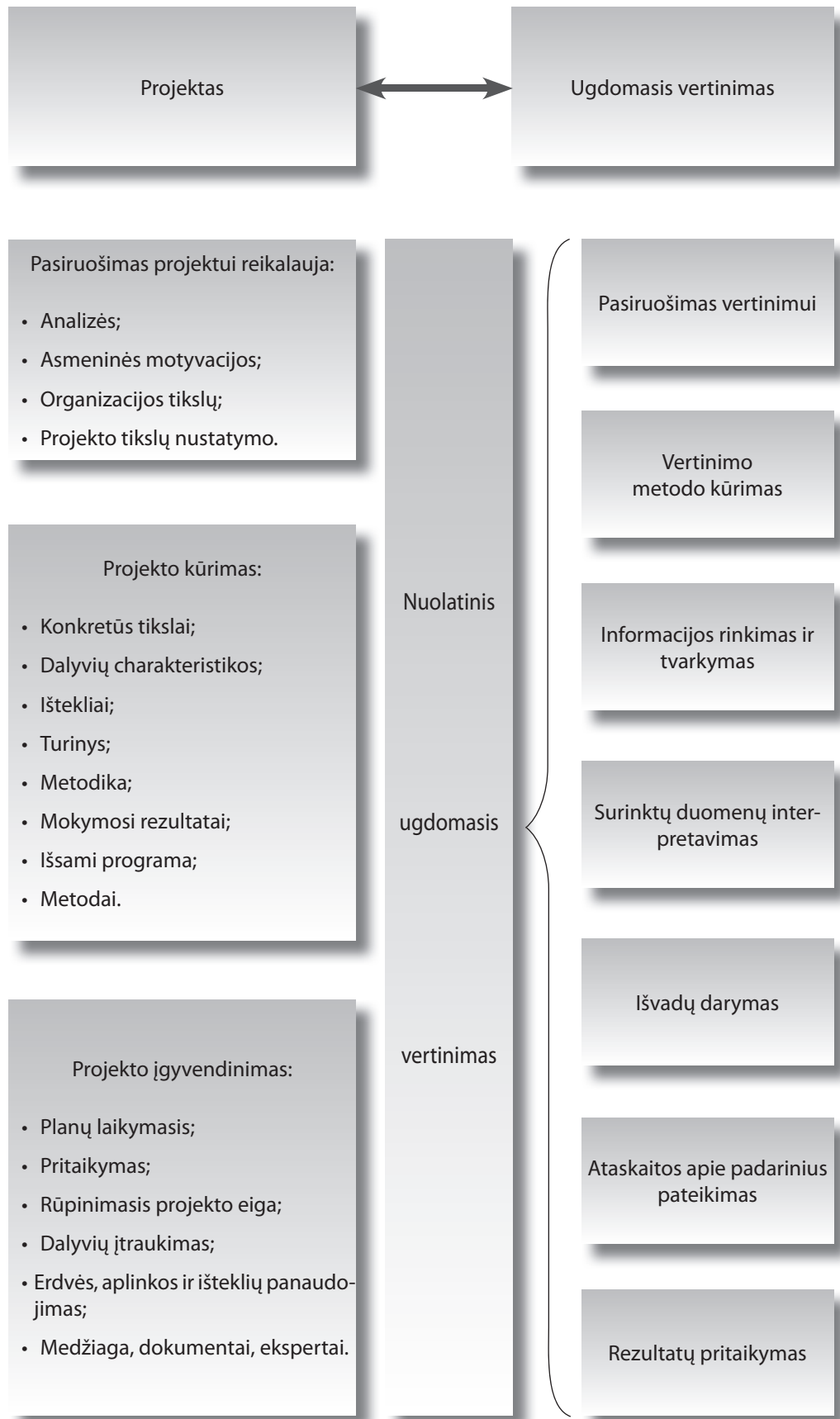
Toliau pateikiamoje diagramoje matome skirtingų projekto etapų supaprastintą apibūdinimą<sup>46</sup>, o vertikaliai per juos visus eina nuolatinis ugdomasis vertinimas. Skirtingi ugdomojo vertinimo etapai bus atskleisti orientaciniuose klausimuose tolesniuose skyriuose.

<sup>45</sup> Žr. T-Kit on *Project Management* (liet. Mokomoji medžiaga „Projektų valdymas“) 43–44 psl. Leidinį galima parsisiųsti iš [http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/T\\_Kits.html](http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/T_Kits.html)

<sup>46</sup> Išsamesnės informacijos apie projektų planavimą ir jų etapus galite rasti leidinio „T-Kit on *Training Essentials*“ 65–74 psl. (liet. Mokomoji medžiaga „Mokymo pagrindai“) ir leidinio „T-Kit on *Project Management*“ 43 psl. (liet. Mokomoji medžiaga „Projektų valdymas“) [http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/T\\_Kits.html](http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/T_Kits.html)



## Ugdomasis vertinimas projekte



## Ugdomojo vertinimo etapai

Išanalizavus visą teorinį pagrindą, toliau pateikiami klausimai ir pasvarstymai gali būti labai naudingi kuriant, integruojant ir įgyvendinant ugdomąjį vertinimą projektuose.

Kaip šiame leidinyje pasiūlyto metodo atspindys, toliau pateikiami su skirtingais etapais susiję klausimai ir pasvarstymai tarsi atstoja „ugdomojo vertinimo kaip bendros patirties“ projekte vadovą. Remdamiesi savo patirtimi, mes siūlome derinti skirtingus vertinimo metodus (pagal tikslus, pasiekimus, rezultatus ir t. t.) ir pajvairinti vertinimo vietą, vykdytojus, laiką, metodus, šaltinius ir metodus. Tuo pačiu metu mes bandome nustatyti tam tikrus prioritetus, kad nepasiduotume nerealistinėms pretenzijoms visko imtis iškart.

Mes raginame pritaikyti ir pakoreguoti šį vadovą pagal ugdomojo vertinimo etapus, atsižvelgiant į jūsų projekto ypatumus.

### Ugdomojo vertinimo etapai

#### Pasiruošimas vertinimui

Pirmajame etape apibrėžiame mūsų vertinimo tikslus, pobūdį ir bendrą požiūrį į vertinimą.

- Kodėl ir koku tikslu reikia atlikti vertinimą?
  - Vertinimo tikslų ir konkrečių uždavinių nustatymas.
  - Bendrų vertinimo tikslų pritaikymas ir konkretizavimas (mokymasis, dalyvavimas, tobulėjimas ir motyvavimas).
- Kas atliks vertinimą?
  - Kas turėtų atlikti vertinimą ir kas turėtų dalyvauti jį atliekant? (Jaunimas, mokymų vadovai, organizatoriai, suinteresuoti asmenys, partneriai?)
  - Iš esmės galėtume manyti, kad vertinimą galėtų atlikti visi į projektą įtraukti subjektai, tačiau konkrečiai koks subjektų derinys ir kokuose vertinimo lygmenyse turėtų dalyvauti?
  - Kas turi teisę atlikti reikiamų įgūdžių ir žinių vertinimą?
  - Kas turi (politinius) įgaliojimus atlikti vertinimą?



### Vertinimo plano kūrimas

Suformuluokite savo vertinimo planą su aiškiais tikslais, sritimis, laiku ir rodikliais.

- Ką reikėtų vertinti?
  - Kokios sritys turėtų būti vertinamos?
  - Kaip sugrupuosime skirtingus elementus, kurie turi būti įvertinti? Naudosime esamus modelius ar sukursime savo?
  - Kam reikėtų skirti pirmenybę?

Patarimas: gali būti įdomu įvertinti tokius aspektus, kaip kontekstas, mokymosi procesas, turinys, metodai ir rezultatai, grupinis procesas, organizacinė struktūra, dalyvių charakteristika, „produktai“.

- Rodiklių pasirinkimas (kokybiniai, kiekybiniai?)
  - Rodikliai: ženklai, duomenys, informacija, kuri padeda mums atpažinti pasiekimus (tikslų pasiekimus, mokymosi laimėjimus ir t. t.)
- Vertinimo laikas
  - Ugdomasis vertinimas yra nuolatinis ir nenutrūkstamas procesas. Tačiau kai kurie momentai yra ypač svarbūs vertinimui (pvz., pasiruošimo pabaiga, pirmoji komandos darbo diena, laisva diena įpusėjus veiklai ir t. t.) Mes galime numatyti ir suplanuoti tuos momentus, skirdami ypatingą dėmesį vertinimui.
  - Kokių laiku ir kokia seka norite organizuoti vertinimo procesą?

### Informacijos rinkimas ir tvarkymas

Pasirinkite ir suderinkite vertinimo metodus, kurie leidžia rinkti ir tvarkyti reikiamą informaciją.

- Kaip atlikti vertinimą?
- Kokius vertinimo metodus naudosite?
- Kokia seka ir koks metodų derinys bus naudojamas?
- Kokio pobūdžio skirtinga informacija bus naudojama? Kiekybinė ar kokybinė? Rašytinė, žodinė ar nežodinė?
- Iš kokių šaltinių rinksite informaciją?
- Kokių būdu rinksite ir tvarkysite gautą informaciją?

Patarimas: informacijos rinkimui ir analizei rekomenduojama taikyti įvairius metodus (kiekybinį ir (arba) kokybinį), atsižvelgiant į tai, kad jie vienas kitą papildo, ir į kiekvieno iš jų pranašumus bei trūkumus.



### Gautų duomenų interpretavimas: ką jie reiškia?

„Nuomonės“ interpretavimas suteikia prasmę tam, kas vertinama pagal tikslą, atsižvelgiant į surinktą informaciją ir naudojant anksčiau nustatytus kriterijus bei rodiklius.

- Atminkite, koks kiekvieno vertinamo elemento tikslas: kam jis skirtas?
- Nustatykite kriterijus
  - Kriterijai – tai elementai, kurie leis mums palyginti realybę su ugdymo veiklos tikslu arba numatytais rezultatais. Tai svarbiausia kiekvieno vertinimo dalis.
- Nustatykite, kas įvyko. Tai buvo pasekmė ar atsitiktinumas? Ar pastebimas koks nors ryšis tarp priežasties ir pasekmės? Tai buvo galima numatyti ar ne?
- Atsižvelkite į tai, kad ne viską galima išmatuoti!
- Pagalvokite apie „objektyvumą“ ir „subjektyvumą“.
  - Interpretacija visuomet yra subjektyvus dalykas. Turėkite tai galvoje ir atvirai iškelkite šį faktą. Norėdami „apriboti“ subjektyvumo laipsnį, galite pabandyti pajūvairinti šaltinius, patikrinti surinktą informaciją, įtraukti kitus žmones, patikrinti alternatyvias interpretacijas ir atsižvelgti į tai, kaip panašūs faktai buvo suprantami anksčiau.



### Išvados

Tai metas, kai reikia pasverti, ko išmokome vertindami. Svarbu būti sąžiningiems.

- Prisiminkite vertinimo tikslus.
- Išdėstykite pasiektus rezultatus (faktus), atskirkite faktus nuo nuomonių.
- Ieškokite pavyzdžių, bendrų požymių arba pasikartojančių mechanizmų.
- Kokia netiesa slypi šiuose rezultatuose? Ką tai reiškia?
- Kokias išvadas galime iš to padaryti ir ko pasimokyti?



### Ataskaitos apie rezultatus teikimas

Pasidalinkite su vertinimu susijusia informacija, gautais duomenimis ir išvadomis su skirtingais projekto subjektais ir kitais suinteresuotais asmenimis.

- Kokioms tikslinėms grupėms bus skirta jūsų ataskaita?
- Kas joje bus akcentuojama?
- Kokio pobūdžio ataskaitą parengsite?





## Rezultatų pritaikymas

Vertinimo rezultatų pritaikymas yra paskutinis žingsnis ir tai gali būti kito projekto pradžios taškas.

- Ką reikėtų patobulinti?
- Ką reikėtų išlaikyti?
- Kokie pokyčiai, priemonės, pritaikymas, ateities strategijos yra būtinos arba implikuojamos rezultatų?

Patarimai šiuo klausimu:

- Būkite konstruktyvūs!
- Būkite realistai!
- Turėkite omenyje, kad žmonės linkę priešintis pokyčiams!
- Numatykite atitinkamą laiką!
- Pradėkite taikyti rezultatus ilgai nelaukdami, kai išvados neseniai padarytos, visi apie jas galvoja ir dar juntamas užsidegimas.



Padidinau stiklu pažymėjome šiuos svarbius ir kartais ypač delikačius ugdomojo vertinimo proceso etapus:

- Kaip atlikti vertinimą? Vertinimo metodai;
- Informacijos rinkimas ir tvarkymas;
- Kriterijų nustatymas;
- Ataskaitos apie rezultatus teikimas.



Juos detaliau nagrinėsime kituose skyriuose.





## 2.3. Kaip atlikti vertinimą? Vertinimo metodai

Šioje dalyje ir aprašydami skirtingus metodus nusprendėme pagrindinį dėmesį skirti metodams, kurie taikomi vertinimo procese, dalyvaujant jaunimo mainų, mokymo kursų, EVS projektų ir kitos ugdymo veiklos dalyviams. Tai nereiškia, kad šie metodai negali būti taikomi kitomis aplinkybėmis. Daugelis aprašytų metodų gali būti taikomi vertinimo tikslais komandose arba dalyvaujant kitiems projekto suinteresuotiems asmenims.

Vienas iš būdų suklasifikuoti vertinimo metodus yra atskirti asmeninius, tarpasmeninius ir grupinius metodus. Mes nagrinėsime keletą vertinimo metodų taikymo būdų kiekvienoje iš šių kategorijų.

### Asmeniniai metodai

Asmeniniai metodai yra veikla, kurios metu vertinimo procese dalyvaujantys subjektai pateikia savo nuomonę ir daro savo išvadas apie veiklos pažangą, mokymosi procesą, rezultatus, savo asmeninį požiūrį, įsitraukimą ir t. t.

Štai keletas asmeninio vertinimo metodo pavyzdžių:

#### Tyrimai ir anketos

Paprastai tariant, tyrimai yra kokybinės ir kiekybinės informacijos surinkimo metodas. Lyginamoji informacija surenkama taikant tokius standartizuotus metodus, kaip anketos. Pirmiausias dalykas, apie kurį pagalvojame, kai kalbama apie vertinimą, yra anketos. Deja, taip yra todėl, kad kai kuriuose projektuose komanda paprasčiausiai išdalina anketas paskutinę dieną ir mano atlikusi vertinamąjį darbą. Tiesa, kad gerai sukurta ir gerai administruojama anketa gali suteikti daug naudingos informacijos. Tačiau, kaip jau įrodėme anksčiau, vienos pačios anketos gali atskleisti tik dalį viso vaizdo.

Anketas galima administruoti trimis pagrindiniais būdais:

- Savarankiškai administruojamos anketos gali būti pildomos pačių respondentų<sup>47</sup>;
- Struktūrinėse apklausoje asmuo, atliekantis apklausą, gali administruoti anketas pokalbių akis į akį metu.
- Galima skaityti anketos klausimus respondentams ir užrašinėti jų atsakymus arba atlikti telefonines apklausas.

<sup>47</sup> Kalbant konkrečiai apie tyrimą, respondentas – tai žmogus, norintis dalyvauti tikslinėje grupėje, žodinėje apklausoje arba tyrime. Šaltinis: internetinė enciklopedija „Britannica“ <http://www.britannica.com/>



## Klausimų rūšys

Anketų klausimai gali būti klasifikuojami į dvi kategorijas: uždaruosius arba atviriuosius. Uždarieji klausimai turi ribotą skaičių atsakymų, o atvirieji klausimai turi neribotą skaičių atsakymų. Atsakymus į uždaruosius klausimus dėl jų prigimties gerokai lengviau analizuoti. Į tai, žinoma, svarbu atsižvelgti. Tačiau atvirųjų klausimų pranašumas yra tai, kad jūs galite išmokti naujų ir netikėtų dalykų. Vertinimo rezultatai gali būti labai vertingi.

Uždaruosiuose klausimuose respondentams pateikiami tam tikri atsakymų variantai. Respondentų prašoma pažymėti savo atsakymą varnele, kryželiu, skritulėliu ir pan. Jų atsakymas gali paprasčiausiai būti Taip / Ne, Vyras / Moteris arba apimti skirtingus variantus.

Pavyzdys:

*Kokia aktyvumą skatinanti užduotis jums patiko labiausiai? (Apskritimu apibrėžkite du atsakymus)*

- |                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1. Ryklys baseine.          | 2. Pabučiuok triušiuoką.   |
| 3. Kiniški fejerverkai.     | 4. Grupinis žongliravimas. |
| 5. Kupranugariškos imtynės. |                            |

Uždarieji klausimai gali turėti tris skirtingus atsakymų variantus:

**Vardinis:** tai atsakymų kategorija, kuri išsiskiria pavadinimu, kaip pavyzdžiui, giminė (vyriška, moteriška), pareigos (savanoris, mokymų vadovas, jaunimo darbuotojas).

**Rodantis eiliškumą:** tai atsakymų kategorija, kuri gali būti išdėstyta pagal eiliškumą, kaip pavyzdžiui, pritarimas (labai nepritarti, nepritarti, pritarti, labai pritarti).

**Intervalinis:** tai atsakymai, kuriuose reikšmę turi atstumas tarp kategorijų, kaip pavyzdžiui, amžius (skaičiuojamas metais), savanorių skaičius.

Atviroosiuose klausimuose respondentams paliekama vietos atsakyti savais žodžiais, remiantis savo logika. Jie gali būti nepaprastai naudingi, nes paprastai neįmanoma nuspėti visų galimų atsakymų į klausimus.

Pavyzdys:

*Ką jūs manote apie T-Kit mokomąją medžiagą apie ugdomąjį vertinimą?*

Manau, kad tai puiki knyga. Visuomet ją skaitau, ypač prieš eidamas miegoti...

Kartais būna geriausia, kai derinami atvirieji ir uždarieji klausimai. Galima išvardyti visus galimus atsakymus ir palikti vietos papildomai kategorijai (kiti), kad jei sąrašė nebūtų respondentams reikiamo atsakymo, jie galėtų jį pridurti patys.

Kurdami anketą, turėtumėte atkreipti dėmesį į tris labai svarbius dalykus:

- *Turinį.*
- *Klausimo rūšį.*
- *Klausimo struktūrą.*

**Turinys** yra susijęs su bendruoju anketos tikslu. Turėtumėte būti užtikrinti, kad klausimas iš tikrųjų gali būti įvertintas, naudojant anketą. Ar dalyviai buvo patenkinti materialiniu veiklos organizavimo požiūriu, kaip pavyzdžiui, aprūpinimas maistu, turėtų būti lengva įvertinti, pasinaudojus anketa. Tačiau jei norite įvertinti veiklos metu pasiektą tarpkultūrinių žinių lygį, dėl jo sudėtingumo ir grupinio pobūdžio be anketos jums gali prireikti ir kitų vertinimo metodų.



Kurdami anketą, taip pat turėtumėte pasitikrinti, ar reikia daugiau nei vieno klausimo, norint įvertinti tiriamą aspektą. Respondentai turėtų įstengti atsiminti kiekvieno klausimo kontekstą ir taip pat turėti reikiamos informacijos atsakymui. Todėl jei norite įvertinti programą paskutiniąją projekto dieną, prieš išdalinant anketas yra gerai kartu su dalyviais padaryti programos apžvalgą.

Kalbant apie **klausimo rūšį**, turite aiškiai žinoti, ar jūsų vertinamas aspektas bus geriau įvertintas naudojant atvirosius ar uždaruosius klausimus. Jei klausimas uždarusis, tai turite būti įsitikinę, kad jūsų pateikiami atsakymai apima visus galimus variantus. Nereikėtų per daug apriboti respondentui pateikiamus variantus. Pavyzdžiui, norėdami įvertinti, ar dalyviams patiko maistas, galite paklausti: „Kaip jums patiko maistas?“ Tačiau respondentui pateikti tik tokius atsakymo variantus, kaip „man jis patiko“ arba „man jis nepatiko“, yra pernelyg ribota. Galbūt kai kurie žmonės mano, kad jis buvo skanus, bet ne toks, kad juo būtų labai susižavėję. Dažnai pildydami anketas, dalyviai linkę pagrindinį dėmesį skirti mastą arba skaičių nusakantiems klausimams, nes j juos lengviau atsakyti ir jie reikalauja mažiau mąstymo pastangų. Atsakymai į atvirosius klausimus dažnai būna labai nedetalizuojami.

**Klausimo struktūra** yra dar vienas svarbus geros anketos sukūrimo aspektas. Sukurti aiškia ir gerą anketą yra tikras menas. Deja, nėra stebuklingų taisyklių, kaip tai padaryti. Tačiau yra keletas paprastų dalykų, kurie gali jums padėti patobulinti savo anketas.

Kas patartina ir ko nepatartina daryti, rašant anketas:

TAIP:	NE
Naudokite aiškius ir trumpus klausimus	Nenaudokite dvigubų neiginių
Išdėstykite savo klausimus logine tvarka	Nenaudokite techninio žargono ir sutrumpinimų
Stenkitės būti pozityvus ir skatinkite atsakymą	Nenaudokite emocijų krūvį turinčių žodžių (pvz., erzinantis, jaudinantis, nuobodus, nuostabus)
Pateikite aiškius nurodymus (pvz., pažymėkite varnele, skrituliu apibrėžkite skaičių, kryželiu pažymėkite langelį ir t. t.)	Nenaudokite atsakymą menančių klausimų (pvz., įvardykite šių kursų novatoriškus aspektus)
Būkite nuoseklūs, aiškiai suprantami, tiesūs ir tikslūs	Nenaudokite ilgų ir sudėtingų klausimų
Suteikite anketai pavadinimą (pvz., veiklos X įvertinimo anketa dalyviams). Trumpai supažindinkite su anketa, paaiškindami kokių tikslu naudosite surinktą informaciją (pvz., informacija bus naudojama finansuojančioms institucijoms teikiamos galutinės ataskaitos daliai apie vertinimą sudaryti).	Nenaudokite idiomatinių posakių arba kultūriškai specifinių išsireiškimų (pvz., „tai vieni juokai“, „žalia šviesa“, „ugniagesių komanda“, „tai mano arkliukas“, „degantis reikalas“)
Paruoškite anketą, kuri būtų patogi pildyti, ir parinkite jai patrauklų išdėstymą bei vaizdą	Nenaudokite šališkų klausimų (pvz., „kaip grupinis procesas padėjo jums mokytis?“)
Pateikite atitinkamą atsakymų į uždaruosius klausimus variantų įvairovę	Neužduokite dviejų klausimų viename
Atsižvelkite į tu, kurie atsakinės į klausimus, kalbos, raštingumo ir minčių reiškimo raštu gebėjimus	Nepateikite svarbių klausimų anketos pabaigoje



### Užduotis. Bloga anketa

Peržiūrėkite blogą anketą ir pabandykite įvardyti jos problemas. Aptarkite jas su vertinimo procese dalyvaujančiais savo kolegomis.

Problemos yra tyčia perdėtos, tačiau jose slypinti logika pasitaiko daugelyje anketų ir kitų vertinimo metodų. Aptarkite, kaip galima šių problemų išvengti.

### Bloga anketa

Prašome užpildyti šią anketą. Iš anksto dėkojame.

Koks jūsų amžius?

1–20 metų

22–24 metai

Daugiau nei 26 metai

Kokia jūsų tautybė?

Taip

Ne

Nežinau

Kur sužinojote apie šią programą ir kodėl nusprendėte prie jos prisijungti?

- Apie ją pasakė ir liepė prie jos prisijungti mano mama.
- Perskaičiau laikraštyje ir nusprendžiau, kad tai būtų geras dalykas.
- Man baigus mokyklą, mano mokytojas pasakė, kad yra tokia veikla, ir aš sutikau prisijungti.
- Kitos priežastys \_\_\_\_\_.

Ko išmokote šioje programoje?

Visko

Nieko

Ar mėgstate žaisti futbolą?

Taip

Ne

Dažnai

Kuo užsiimate šiuo metu?

Dirbu

Mokausi

Dirbu ir mokausi

Koks dabartinis jūsų darbas? (pavyzdžiui, aš esu ūkininkas)

Aš esu \_\_\_\_\_

Koks jūsų vardas?

Taip

Ne

Ar pasakysite visiems savo draugams, kokia gera ši programa?

Taip

Ne

Nežinau

Ar jūs turite žmoną?

Taip

Ne

Nežinau

Kaip pasikeitė jūsų nuomonė apie gyvenimą ir visatą, sėkmingai baigus mūsų programą?

AČIŪ, KAD ATSAKĖTE Į MŪSŲ ANKETOS KLAUSIMUS!!!!!!!!!!!!!!!



Nesiekdami pristatyti modelio (o juolab, pavyzdžio!), pateikiame gero galutinio įvertinimo anketos galimą struktūrą (97 psl.)

## Laiškas sau

„Laiškas sau“ yra vienas paprasčiausių ir dažniausiai naudojamų asmenišką vertinimo metodų. Tai taip pat vienas veiksmingiausių metodų. Taikant „Laiško sau“ metodą, galima pasiekti labai įdomių ir išsamų rezultatų apie programos poveikį. Kadangi tai asmeninis metodas, jis taip pat gali padėti dalyviui sužinoti apie jam dalyvaujant padarytą asmeninę pažangą, apie kurią jis kitaip ir nesužinotų.

Jei jūs planuojate taikyti šį metodą, reikėtų turėti galvoje, kad „laiškas sau“ yra labai asmenišką metodas. Padėjėjas neturi jokios galimybės įsiterpti, daryti įtaką ar sąveikauti proceso metu, nes negali skaityti laiško. Šiaip ar taip juk tai laiškas sau, dalyviai jį gali rašyti sava kalba ir tai, ką jie rašo, yra absoliučiai tik tarp dalyvių ir jų pačių.

Jūs paprašote dalyvių parašyti sau laišką. Kada to paprašysite, priklauso nuo jūsų programos projekto. Tai gali būti pačią pirmąją programos dieną, programos viduryje ar jos paskutinąją dieną, prieš išvykstant. Sprendimas bus priimtas, remiantis tuo, ko norite šiuo laišku pasiekti. Visais atvejais yra svarbu suteikti pakankamai laiko ir vietos laiško rašymui, o laiško svarba turėtų būti išaiškinta visiems dalyviams.

Jei dalyviai laišką rašo paskutinąją veiklos dieną, laiškas gali aprėpti panašias temas, bet pagrindinį dėmesį skirti skirtingiems aspektams, pavyzdžiui, ar jie patenkinti veikla, ko jie išmoko, kokią patirtį parsiveš namo, kokia programos dalis jiems patiko labiausiai (mažiausiai), koks jų veiklos planas, siekiant pritaikyti išmokus dalykus, grįžus namo?

Baigę rašyti laišką, jie įdeda jį į voką, ant kurio užrašo savo vardą, pavardę, pašto indeksą ir adresą. Komanda išsiunčia dalyviams laiškus praėjus kuriam laikui po projekto pabaigos, pavyzdžiui, po 2 mėnesių. Tai dalyviams suteikia galimybę palyginti savo pirmines perspektyvas ir įspūdžius su tuo, ką mano ir jaučia, praėjus 2 mėnesiams po projekto.

## Dienoraštis

Dar vienas būdas dalyviams suteikti galimybę apmąstyti procesą, kuriame jie dalyvauja, yra paprašyti jų rašyti dienoraštį. Komanda dalyviams suteikia bloknotus (dienoraščius), kuriuose jie gali žymėti veiklos metu kasdien patiriamus dalykus.

Be abejonės, tai labai tinka projektams, kurie trunka daugiau nei keletą dienų. Tai gali būti geras metodas EVS projektuose, siekiant savanoriams padėti apmąstyti daugybę naujų įspūdžių, kuriuos jie patiria, gyvendami ir dirbdami svetimoje šalyje. Vietos seminaruose patirtis, sukaupta už „oficialios programos“ ribų, taip pat yra labai vertinga. Dienoraštis gali būti naudingas dokumentuojant ir vertinant šias veiklas.

Žinoma, dienoraštis – tai labai asmenišką dalykas, todėl jo negali skaityti jaunimo lyderiai, auklėtojai ar padėjėjai! Tačiau aspektai, kuriuos dalyviai pasižymi savo dienoraščiuose, gali būti aptariami tam tikrose suformuotose grupėse, pavyzdžiui, „svarstymo grupės“. Tolesniame skyriuje pateikiame svarstymo grupių aprašymą (žr. ....psl.)

Vienas iš metodų yra dalyviams duoti tuščius bloknotus naudojimuisi savo nuožiūra, tačiau kitas ir dažnai dalyvių vertinamas metodas, nes yra gaunami tam tikri patarimai, yra pateikti orientacinius klausimus.



Pavyzdžiui:

- Savais žodžiais aprašykite, kas įvyko šiandien.
- Ar buvo nepaprastų akimirkų?
- Ar vis dar yra jūsų galvoje besisukančių klausimų?
- Ar šiandien išmokote ko nors naujo?
- Ar yra kas nors, kam ir toliau norėtumėte skirti savo dėmesį?

Atminkite, kad dalyviams gali reikėti motyvacijos kasdien pildyti dienoraštį. Gražiai atrodantis arba kūrybingai pateiktas dienoraštis gali suteikti motyvacijos.

## Tarpasmeniniai metodai

Taikant tarpasmeninius vertinimo metodus, daugiau nei vienas dalyvis, dažnai poromis arba mažomis grupėmis, dalijasi savo nuomonėmis ir išvadomis bei jas aptaria. Šių metodų reikšmė ir tikslas – dalytis ir priimti skirtingas nuomones bei mokytis, nes dalyviai turi galimybę vertinti daugiau nei vienu požiūriu. Tarpasmeninius vertinimo metodus iliustruoja tik du pavyzdžiai – apklausos ir tikslinės grupės.

### Apklausos

Yra dvi apklausų rūšys: išsamios apklausos ir struktūrinės apklausos. Pagrindinis skirtumas tarp šių apklausų yra jas vykdančiams asmenims ir respondentams leistinas lankstumo lygis.

- **Struktūrinės apklausos**

Struktūrinės apklausos metu tiek ją vykdančias asmuo, tiek respondentas turi labai mažai lankstumo, nes reikia sekti anketos klausimus. Apklausą vykdančias asmuo turi anketą ir respondentui skaito kiekvieną jos klausimą. Dauguma klausimų yra atvirieji, pavyzdžiui: „Kaip jautėtės atlikdami imitavimo užduotį?“ Net jei kiekvieno respondento atsakymas bus skirtingas, klausimas išliks tas pats.

- **Išsamios apklausos**

Išsamioje apklausoje nėra išankstinės anketos, o tik sąrašas svarbių klausimų, kuriuos apklausą vykdančias asmuo turi aptarti su respondentu. Apklausą vykdančias asmuo turi gerokai daugiau autonomiškumo ir lankstumo, kalbėdamasis su respondentu.

Vis dėlto abiejose apklausose yra svarbu, kad apklausą vykdančias asmuo elgtųsi neutraliai ir stengtųsi nenukreipti ir nedaryti įtakos apklausiamo asmens atsakymams. Dalyvis turėtų gerai jaustis ir pasitikėti apklausą vykdančiu asmeniu.

Prieš pradėdami apklausą, visuomet turėtume išsiaiškinti, ką norime vertinti. Pavyzdžiui, jei mūsų tikslas yra įvertinti dalyvių įtraukimą, gali būti, kad norėsime surinkti informaciją apie tai, kur dalyviai sužinojo apie programą ir kas paskatino juos joje dalyvauti.

Kaip matyti, apklausų vykdymas reikalauja patirties, žinių ir sugebėjimų. Turėtume savęs paklausti, ar mes esame tinkami asmenys apklausai atlikti ir ar apskritai mums tinka tai daryti.

Kad apklausa būtų ideali, dalyvis turi gerai jaustis ir pasitikėti apklausą vykdančiu asmeniu. Kaip kitose tarpasmeninėse situacijose, taip ir apklausoje ją vykdančio asmens rasė, socialinė ir ekonominė aplinka, lytis ir net akcentas gali turėti įtakos respondento atsakymams.



Apklauso metu svarbu užrašyti respondento atsakymus. Tai praktinis klausimas. Bandyti viską užrašyti ir tuo pačiu metu vykdyti apklausą yra labai sudėtinga ir netgi gali būti neįmanoma. Nedera respondento prašyti sulėtinti kalbėjimo tempą, nes tai nutrauktų jo minčių srautą.

Gali būti pravartu įrašyti pokalbį. Taip pat gali būti svarbu užrašyti pastebėjimus, susijusius su nežodine komunikacija, kuri pastebima apklauso metu. Pokalbio įrašymas gali išvaduoti mus nuo tokių pastabų apie elgseną užrašinėjimo popieriuje.

Apklauso vykdymas reikalauja daug intensyvaus darbo ir laiko. Joms atlikti ir išanalizuoti reikia daug išteklių. Tačiau apklauso pranašumas yra tai, kad jos gali suteikti galimybę geriau suprasti, kodėl dalyviai mano, kad, pavyzdžiui, aktyvumą skatinantiems pratimams turėtų būti skiriami 4 balai iš 5.

### Išsamių apklauso rengimas ir vykdymas

Prieš pradėdant bet kokią apklausą, verta paruošti tam tikrus klausimus arba užuominas. Jei vykdysime struktūrinę apklausą, tai jai anketa jau paruošta. Tačiau išsamiai apklausai taip pat labai svarbu pasiruošti iš anksto. Net jei neformuluojate klausimų, įsitikinkite, kad turite dalykų, kuriuos norite aptarti su respondентаis, sąrašą.

Ruošiant ir vykdant išsamias apklausas, svarbu atkreipti dėmesį į šiuos dalykus:

- Pasistenkite išvengti uždarų ar „taip“ arba „ne“ klausimų. Įsivaizduokite, kad uždavus klausimą: „ar jums patiko programa?“, dalyvis atsakys „taip“, ir tai bus viskas.
- Klausimai turėtų skatinti dalyvius mąstyti. Mūsų tikslas yra gauti kuo daugiau informacijos. Pavyzdžiui, užuot uždavę klausimą: „Ar jums patiko programa?“, jūs galite paklausti: „Jūsų nuomone, kokie dalykai programoje buvo naudingiausi?“
- Prieš užduodami klausimą, turėtume pagalvoti, ar respondentas atsakys į klausimą teisingai. Patariame neužduoti pernelyg asmeninių ir tokių klausimų, kurie verstų respondentą meluoti iš mandagumo arba dėl teisinių priežasčių. Pavyzdžiui, mokymų vadovui užsiėmimo metu nelabai dera klausti dalyvių: „Ar, jūsų nuomone, aš esu geras vadovas?“ Dalyviai gali jausti spaudimą atsakyti „taip“, net jei, jų nuomone, vadovas nėra geras.
- Apklauso vykdančias asmenys turėtų būti neutralūs: jų dalyvavimas neturėtų daryti jokios įtakos į klausimus pateikiamiems atsakymams. Jei, apklausą vykdančio asmens manymu, atsakymai į atvirus klausimus yra neaiškūs ar nepakankamai išsamūs, galima pamėginti išgauti daugiau informacijos (naudojant neutralų, netiesioginį klausimą), pavyzdžiui, „gal galite ką nors pridurti?“, „ką tu norite pasakyti?“, „ar galite tai išsamiau paaiškinti?“, „koku būdu?“.





## Tikslinės grupės

Paprasčiausiai žodžiais tariant, tikslinė grupė yra „grupė panašias savybes turinčių žmonių, kurie bendrauja jiems bendra tema“<sup>48</sup>. Tikslinės grupės yra vienas iš veiksmingiausių kokybinių ir tarpasmeninių vertinimo metodų. Mažas jų dydis ir laisvesnė atmosfera sudaro sąlygas atlikti gilų ir tikrą vertinimą.

Jaunimo projekte jaunuoliai yra tikslinę grupę sudaranti „žmonių grupė“, o jiems bendra tema yra projekto aspektai, kurie turi būti įvertinti.

Nors tai skamba gan panašiai, tikslinės grupės labai skiriasi nuo apklausų. Pagrindinis skirtumas tarp tikslinių grupių ir apklausų yra tai, kad apklausa yra veikla, kuri vykdoma vienas prieš vieną tarp apklausą vykdančio asmens ir respondento. Tuo metu tikslinės grupės yra grupinė veikla, kaip tai nurodo pats pavadinimas.

Tikslinę grupę sudaro grupė jaunų žmonių ir padėjėjas arba diskusijų vadovas. Proceso metu tikslinėje grupėje dalyvių sąveika skatina jaunuolius mąstyti balsu ir formuoti savo nuomones.

Tikslinės grupės turi didelių pranašumų ir trūkumų. Didžiausias ir pats svarbiausias tikslinių grupių kaip vertinimo metodo taikymo pranašumas yra tai, kad jos sudaro sąlygas išsiaiškinti, kaip jauni žmonės formuoja savo nuomones, ir sužinoti, kokios jų nuomonės. Tikslinėje grupėje yra aišku, kodėl dalyviai mąsto savitai, lygiai taip pat kaip ir tai, kodėl jie turi savitą nuomonę. Dalyviai susidaro savo nuomones diskutuodami su kitais dalyviais tikslinėje grupėje.

Dar vienas didelis tikslinės grupės pranašumas yra tai, kad jose dalyviai skatinami kalbėti viešai. Daugelis dalyvių jaučiasi saugesni, reikšdami savo mintis mažoje bendraamžių grupelėje nei sėdėdami vieni su apklausą vykdančiu asmeniu. Dėl šios priežasties tikslinėje grupėje jie linkę atviriau ir drąsiau reikšti savo nuomonę. Tačiau tai pasitvirtina ne visais atvejais.

Grupės spaudimas taip pat gali neigiamai paveikti dalyvių saugumo jausmą atvirai reikšti save. Taigi sprendžiant, koku požiūriu atlikti vertinimą ir ar naudoti tikslines grupes, reikėtų atkreipti ypatingą dėmesį į grupės dinamiką ir bet kokioje grupėje egzistuojantį bendraamžių spaudimą.

Tačiau tikslinių grupių formavimas taip pat susijęs su tam tikrais sunkumais. Yra labai sunku užtikrinti tai, kad visi dalyviai bus vienodai susikaupę ir atidūs. Jei tam tikros programos metu ruošiamės formuoti tikslinę grupę, turėtume dalyviams padėti išlaikyti dėmesį ir būti pasiruošę skirti jiems pakankamai laiko nuomonėms išreikšti.

Taip pat reikėtų pastebėti, kad tikslinėje grupėje labai sunku tuo pačiu metu fiksuoti informaciją ir sekti, kas yra sakoma. Norint su šia problema susitvarkyti, yra naudinga visas pagrindines išvadas užsirašyti pabaigoje arba tiesiog fiksuoti informaciją pakaitomis.

Paskutinis, tačiau ne mažiau svarbus tikslinės grupės trūkumas yra diskusijoje galintys pasitaikyti apibendrinimai. Turėtume patikrinti, ar išsakyta nuomonė atspindi visų grupės dalyvių požiūrį, nes neretai pasitaiko vienas ar du nariai, atvirai reiškiantys savo nuomonę kitų dalyvių vardu.

Pavyzdžiui, pirmąją dieną keli dalyviai, anksčiau dalyvavę panašioje veikloje, gali „nekantriai“ reikšti savo nuomonę. Tačiau dauguma tylinčių grupės narių gali būti kitokios nuomonės.



<sup>48</sup> Ibid.

Čia pateikiame surinktas bendro pobūdžio rekomendacijas, kaip palengvinti tikslinės grupės darbą:

- Sudarykite mažą grupę (geriausia iš 4–6 žmonių).
- Atsižvelkite į skirtingų šalių dalyvių kalbos įgūdžius, nes tai turi įtakos laikui, kurio prireikia jų nuomonėms išsakyti.
- Užduokite neutralius klausimus ir nemanipuliukite diskusijos šališkais klausimais. Tai gali sukelti neigiamą dalyvių reakciją.
- Būkite labai kantrūs, nes prireikia nemažai laiko, kol diskusija įsivažiuoja ir visi nariai suvokia, kad yra kviečiami joje dalyvauti, ir pasijaučia pakankamai gerai, kad galėtų prie jos prisijungti. Pernelyg dažnas įsiterpimas į diskusiją ir nuolatinis savo nuomonės reiškinimas duoda priešingų rezultatų. Tai gali paskatinti dalyvius manyti, kad jiems daromas spaudimas.
- Pačioje pradžioje išaiškinkite, ko norite pasiekti tikslinės grupės diskusijomis. Pasakykite dalyviams, kokie jūsų tikslai ir lūkesčiai. Jei diskusijų vadovas aiškiai išsako savo mintis, tikėtina, kad dalyviai irgi aiškiai išreikš save.
- Pasistenkite aptarti visus norimus klausimus per vieną susitikimą. Sutelkite visą dėmesį į pagrindinius dalykus ir apribokite diskusijos temų ir klausimų skaičių iki pačių svarbiausių ir aktualiausių dalykų. Antraip rizikuojate, kad dalyviai neteks susidomėjimo ir jūs galų gale galite surinkti labai mažai informacijos.

## Grupiniai interaktyvūs metodai

Grupiniai interaktyvūs vertinimo metodai gali būti taikomi, norint patikrinti grupės įspūdžius arba nuomones tam tikrame programos etape arba siekiant įvertinti tam tikrą užsiėmimą. Žinoma, galime tai padaryti neformaliu būdu, stebėdami grupę ir užsiėmimus bei užduodami klausimus. Šie pastebėjimai būtų vertingi, tačiau tuo pačiu metu subjektyvūs iš komandos arba stebėtojų pusės.

Asmeniniai arba tarpasmeniniai vertinimo metodai, tokie kaip anketos arba dalyvių apklausos, gali užimti labai daug laiko ir priklausyti nuo programos. Geras pasirinkimo variantas yra mažiau laiko užimantys metodai, kuriuose be žodinių ir rašytinių išraiškos priemonių yra ir kitų elementų. Šie metodai ne tik padeda mus informuoti apie grupės nuomones ir įspūdžius, bet taip pat dalyviams suteikia galimybę apsvaistyti ir sužinoti apie kitų dalyvių patirtį dalyvaujant atitinkamoje veikloje.

Grupiniai vertinimo metodai turi papildomą aspektą. Kadangi neformalaus ugdymo kontekste grupė yra mokymosi šaltinis, taikant grupinius vertinimo metodus galima nagrinėti mokymosi proceso grupinius aspektus, pavyzdžiui, grupinę veiklą, grupės atmosferą, dalyvių bendradarbiavimą ir t. t.

### Lūkesčių tikrinimas

Ko dalyviai tikisi iš programos? Kokią dalyvavimo patirtį jie norėtų parsivežti namo? Ar yra dalykų, kurių jie visiškai nenori daryti? Dėl įvairių priežasčių verta dalyvių paprašyti skirti šiek tiek laiko apmąstymams apie tai, kokie jų lūkesčiai veiklos pradžioje. Savo norų suformulavimas padeda programos metu koncentruotis į savo poreikius.

Dalyviams būna įdomu sužinoti apie kitų žmonių poreikius ir norus. Tai komandai yra svarbiausia. Komanda yra visais atžvilgiais suinteresuota suprasti, koks, dalyvių požiūriu, jų dalyvavimo veikloje tikslas. Tai padeda komandai pagrindinį dėmesį nukreipti į kitus programos dalykus arba išaiškinti dalyviams, ko jie gali ir ko negali pasiekti veikloje.



### Drabužių virvė

Veiksmingas metodas, kuriuo remiantis galima sužinoti, kokie dalyvių lūkesčiai, vadinamas „Drabužių virvė“. Visi dalyviai gauna po popieriaus lapą, kuriame nupiešti skirtingi drabužiai. Kiekvienas drabužis reiškia skirtingus lūkesčius, pavyzdžiui: viltis, baimes arba pasiūlymus, kuriuos dalyviai norėtų pateikti programai. Dalyviams duodama laiko apsvarstyti savo lūkesčius, susiejant juos su skirtingomis drabužių kategorijomis. Ant drabužio piešinėlio jie užrašo įvairias mintis, susiedami jas su kiekviena kategorija, ir pritvirtina tai prie tikros drabužių virvės (kuri pakabinama atitinkamoje darbo kambaryje) arba ant sienos nupieštos virvės. Kiekvienas turi galimybę pasižiūrėti į kitų dalyvių „skalbinius“. Svarbu, kad grupė tam turėtų laiko.

### Drabužių virvė

*Išvardinkite savo*



*kurie susiję su šia veikla  
Pakabinkite savo drabužius ant virvės*

### Trys plakatai

Yra kitas panašus metodas, pagal kurį prie sienos pritvirtinami trys dideli tušti plakatai. Kiekvienam iš jų skiriami užrašai, pavyzdžiui: „Kokią patirtį norėčiau parsivežti namo?“, „Ko norėčiau išvengti?“ ir „Kuo galėčiau prisidėti?“. Dalyviai paprašomi ant lipnių popieriaus lapelių surašyti atsakymus į visus klausimus (plakato užrašus) ir prilipdyti juos ant atitinkamų plakatų. Nepamirškite grupei skirti pakankamai laiko individualiai peržiūrėti visų dalyvių atsakymus. Komandos narys arba padėjėjas taip pat gali padaryti apžvalgą ir garsiai perskaityti populiariausius atsakymus, kad grupė susidarytų bendrą vaizdą apie grupės lūkesčius.



Šių metodų pagrįstumas priklauso nuo komandos ir grupės sąmoningumo, naudojant surinktą informaciją. Norint atskirti, kuriuos lūkesčius galima įgyvendinti veiklos metu, juos reikėtų atidžiai apsvarstyti ir kiek įmanoma įtraukti į skirtingas programos dalis.

Veiklos pabaigoje galima grįžti prie dalyvių pradinių lūkesčių ir apsvarstyti, kiek dalyviai gavo iš to, ko jie tikėjosi gauti dalyvaudami veikloje. Labai paprastas ir vizualinis būdas tai padaryti yra pakviesti dalyvius prie „drabužių virvės“ arba „plakatu“ ir nuimti tuos lūkesčius, kurie buvo įgyvendinti. Jie turėtų palikti tik tuos, kurie nebuvo įgyvendinti. Tada dalyviai turėtų paaiškinti, kodėl vieni lūkesčiai buvo įgyvendinti, o kiti ne. Kitas būdas grįžti prie pradinių lūkesčių yra juos sugrupuoti ir mažose diskusijų grupėse aptarti, ar jie buvo įgyvendinti ar ne. Dažnai šiuo momentu iškyla netikėtų dalykų, kuriuos įdomu sužinoti tiek dalyviams, tiek komandai.

### Apžvalga dienos pabaigoje

Programoje, kuri trunka ilgiau nei kelias dienas, patartina užsitikrinti, kad programos veikloje bus laiko reguliariai apžvelgti dalyvių patirtį. Šis laikas įvertinimui gali būti skiriamas kiekvieną dieną (atlikti apžvalgą dienos pabaigoje) arba reguliariais intervalais programos metu, ir tai dažnai daroma mažose 5–7 žmonių grupelėse. Dalyviams tai gali būti reikšmingas momentas pasidalinti patirtimi, susijusia su tos dienos arba kelių dienų programa, išsakyti savo įspūdžius ir išgirsti, kokia kitų dalyvių patirtis, susijusi su ta pačia programos dalimi. Vadovams tai yra veiksminga priemonė sekti grupės tobulėjimą ir imtis problemų bei iššūkių, kuriuos gali išsakyti grupė. Svarbu šioms apžvalgoms suplanuoti tinkamą laiką. Tai ne visuomet būna lengva dienos pabaigoje. Tačiau skubėjimas atlikti tokį grupinį įvertinimą prieš pat pietus neleistų jums ir grupei viską tinkamai apsvarstyti ir keltų pavojų dalyviams pasijusti nerimtai vertinamiems.

Kartu su visa grupe atliekama apžvalga dienos pabaigoje turi pranašumų dėl to, kad dalyviai sužino kiekvieno žmogaus grupėje įspūdžius ir gali išugdyti bendros atsakomybės jausmą už grupės veiklą ir programą visos grupės kontekste. Tačiau didelėse grupėse tai gali turėti trūkumų, nes tik keli dalyviai drįstų pasisakyti. Todėl jei būtų nuspėta daryti apžvalgą dienos pabaigoje didelėje grupėje, svarbu pasiūlyti metodus, kurie suteiktų galimybę visiems grupės nariams išreikšti savo nuomonę. Toliau pateikiame keletą tokių metodų: „Trižodė apžvalga“, „Telegrama“ ir „Gyvoji smiginio lenta“.

#### Svarstymo grupės

Svarstymo grupės – tai nedidelės 4–6 asmenų grupės. Jos paprastai dirba kasdien programos pabaigoje ir jų darbas trunka nuo 30 minučių iki vienos valandos. Jų sudėtis dažniausiai būna pastovi visos veiklos metu. Tai leidžia svarstymo grupės dalyviams keletą užsiėmimų metu susikurti savo atmosferą.

Įdomu, kai kiekvienoje grupėje dalyvauja žmonės, turintys skirtingą išsilavinimą, besiskiriantys savo asmenybe ir pasižymintys skirtingomis savybėmis, todėl kiekvienoje grupėje yra daug įvairiausių požiūrių. Tai ypač svarbu atliekant vertinimą. Be to, mažose grupėse sukuriama saugesnė erdvė nei didelėse grupėse viešai reikšti savo nuomonę.

Svarstymo grupėje dalyviams suteikiamos šios galimybės:

- apsieisti patirtimi su savo kolegomis;
- įvertinti dieną;
- išsikrauti;
- iškelti pasiūlymus ir idėjas programai tobulinti.

Vadovams svarstymo grupės yra būdas stebėti, kas vyksta grupėje.



Kiti toliau aprašyti metodai gali būti taikomi svarstymo grupių „apšilimui“ ir, kaip jau minėjome, interaktyviam vertinimui didelėje grupėje. Grupės lyderis neatlieka aktyvaus vadovavimo vaidmens, bet skatina visų grupės narių aktyvumą.

### Trižodė apžvalga

Paprastas metodas visai grupei dienos pabaigoje yra „Trižodė apžvalga“, kurios metu dalyvių yra prašoma užrašyti tris žodžius, kurie apibūdintų jų nuomonę apie praleistą dieną. Tada dalyviai yra raginami garsiai pasakyti savo žodžius, kurie užrašomi ant rašymo lentos. Paskui galima pradėti diskusiją apie žodžių reikšmę ir svarbą. Tai dažniausiai sukelia gyvą diskusiją.

Į „Trižodę apžvalgą“ nuo pat pradžių įtraukiami visi dalyviai, ir tai padeda lengviau prisijungti prie diskusijos tiems, kurie paprastai nepradeda kalbėti pirmi.

### Telegrama

Tam tikras ankstesniojo metodo variantas yra „Telegrama“, kurios metu dalyviai išreiškia bendrus įspūdžius apie praleistą dieną arba užsiėmimą. Ši užduotis labai tinka po varginančios dienos arba užsiėmimo, kai nebėra jėgų išsamiam vertinimui. Dalyviai yra kviečiami kelias minutes apmąstyti praėjusią dieną arba užsiėmimą ir tada pasidalyti savo nuomone su grupe trimis žodžiais: teigiamu žodžiu, neigiamu žodžiu ir apibendrinančiu žodžiu. Pavyzdžiui: intensyvumas – galvos skausmas – nuovargis.

Ant rašymo lentos būtinai užrašykite, ką sako dalyviai, – tai gali praversti bendrų grupės įspūdžių trumpam apibendrinimui programos pabaigoje. Kai laikas ribotas, šią užduotį galima atlikti, paprašius dalyvių perskaityti vienas kito telegramas.

Kitas būdas pasidalyti gautais rezultatais yra paprašyti dalyvius užrašyti telegramas ant lipnių popieriaus lapelių ir prilipdyti juos prie sienos, kad kiekvienas galėtų jas perskaityti.

### Gyvoji smiginio lenta

Energingas būdas įvertinti praleistą dieną yra „Gyvoji smiginio lenta“, kai dalyviai yra kviečiami judėti kambaryje pagal savo požiūrį į skaitomus teiginius apie programą arba kitus vertinamus aspektus.

Šiai užduočiai reikalingas tuščias ir gana didelis kambarys. Kambario viduryje yra daiktas (pvz., kėdė, laikraštis, gėlė ir t. t.). Šis daiktas simbolizuoja smiginio taikinio centrą.

Vadovas garsiai skaito teiginius apie užsiėmimą, o dalyviai pasirenka vietą kambaryje, remdamiesi savo nuomone apie perskaitytą teiginį. Kuo labiau sutinki su teiginiais, kuriuos skaito vadovas, tuo labiau artėji centrinio taško link. Kuo labiau nesutinki, tuo labiau nuo taško tolsti.

Kiekvienam dalyviui išsirinkus savo vietą, jų galima paprašyti paaiškinti, kodėl jie stovi būtent toje vietoje.

Pabaigoje galima pakviesti dalyvius pasakyti savo teiginius apie užsiėmimą. Tokiu būdu jie turi progą sužinoti, kokia likusių grupės narių nuomonė.

Teiginių pavyzdžiai:

- Programos ritmas ir laikas buvo gerai suplanuotas;
- Šio užsiėmimo metodai buvo nuobodūs;
- Buvimas įvairiautėje grupėje man labai padėjo suprasti, kas yra tarptautinis mokymasis;
- Aš pasigedau teorinių intarpų;
- Maistas buvo puikus;
- Kiti teiginiai.



Taikant šiuos tris metodus, padėjėjui yra svarbu pasižymėti, kas buvo pasakyta, kad vertinimo rezultatai nedingtų ir juos galėtų panaudoti grupė arba komanda.

## Vizualiniai grupiniai vertinimo metodai

Vizualiniai grupiniai vertinimo metodai suteikia aiškų bendrą supratimą apie tai, kaip kiti dalyviai vertina tam tikrą užsiėmimo dalį. Tai įgyvendinama, naudojantis ne žodžiais, o nežodinės komunikacijos teikiamomis galimybėmis. Daugelis žmonių jaučiasi daug geriau, kai gali išreikšti savo nuomonę nenaudodami žodžių, ypač jei užsiėmimas vyksta užsienio kalba. Yra daug tokių metodų.

„Upė“ – tai metodas, kuris skatina dalyvius atliekant vertinimą išnaudoti savo kūrybiškumą. Tai metodas, kuriame pagrindinis dėmesys labiau skiriamas veiklos procesui nei jos turinui ar kitiems dažniausiai vertinamiems aspektams. Upės metafora gali padėti žmonėms apmąstyti savo patirtį užsiėmimų metu.

Kitas labiau į procesą orientuotas metodas vadinamas „Laiveliai jūroje“. Ši užduotis gali padėti dalyviams paanalizuoti, kas jau padaryta ir kas jų dar laukia šioje veikloje. Dalyviai yra raginami išnaudoti savo kūrybiškumą, vertinant tokių metaforiškų simbolių, kaip jūros, laivelių, jūros gyvūnų, salų, kitų laivų ir t. t., naudojimą.

Žvelgiant į ateitį, naudinga metafora yra „Traukinys su skirtingais vagonais“. Kiekvienas vagonas simbolizuoja skirtingas programų elementus, kuriuos dalyviai turi apsvarstyti. Dalyviai paprašomi surašyti mintis, susijusias su kiekvienu iš šių elementų, kad toliau galėtų tęsti veiklą atitinkamame vagone.

Žinoma, jūs galite patobulinti ir savaip pritaikyti visus šiuos metodus, panaudodami procesą simbolizuojančios kelionės idėją.

Taikant šį metodą, pravartu sukurti mielą ir laisvą atmosferą. Tai gali padėti žmonėms gerai pasijausti ir veiksmingiau atlikti vertinimą. Tai galima įgyvendinti, leidžiant foninę muziką.

Kitas vizualinis būdas padėti dalyviams sužinoti, kaip jie jaučiasi tam tikru momentu, yra vadinamas „Žmogeliukai medyje“. Vaizdiniai padeda dalyviams galvoti apie tai, ką jie jaučia. Jiems rodomi paveikslėliai su mažais žmogeliukais skirtingose medžio vietose. Dalyviai galvoja apie savo jausmus ir nusprendžia, kuris žmogeliukas medyje geriausiai išreiškia jo esamą nuotaiką arba dvasinę būseną.

### Upė

„Upė“ – tai labai universalus vertinimo metodas. Jis gali būti taikomas paskutiniąją programos dieną, tarpiniam vertinimui ir kasdieniam vertinimui. Jis dalyviams suteikia galimybę kūrybiškai išreikšti, kaip jie vertina savo tobulėjimą programos metu.

Dalyviai suskirstomi į mažas grupes (nuo 5 iki 7 žmonių). Kiekvienai grupei duodamas didelis popieriaus lapas, kuriame nupiešta upė. Ant lapo turėtų būti pažymėta, kur prasideda ir kur baigiasi upė. Kiekviena grupė gauna popieriaus (įvairių spalvų), žirkles, klijų, pieštukų ir žymeklių. Dalyvių prašoma individualiai ir kūrybiškai išreikšti programos metu pasiektą asmeninės pažangos lygį ir pažymėti savo kūrybinių pastangų rezultatus, jų manymu, tinkamoje upės vietoje.

Visiems baigus darbą, dalyvių paprašoma paaiškinti, ką jie sukūrė.



## Laiveliai jūroje

Ši užduotis gali būti atliekama mažose grupelėse arba individualiai.

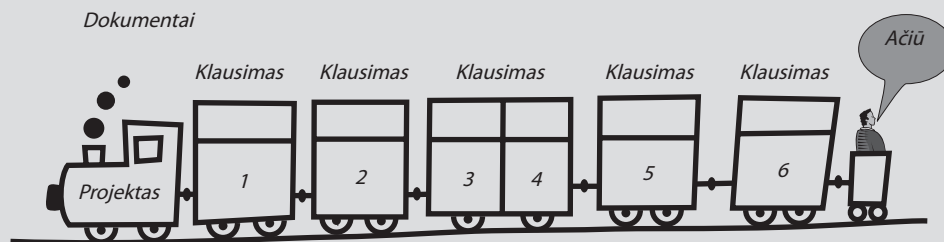
Iš anksto paruoškite didelį piešinį, kuriame būtų didelė jūra su dviem krantinėmis (viena viršuje, kita apačioje). Jūra su dviem krantinėmis reiškia laikotarpį tarp dviejų programos momentų. Pavyzdžiui, tai gali būti projekto pradžia ir pabaiga, tačiau galima pasirinkti ir bet kokias kitas programos dalis.

Paprašykite dalyvius pasidaryti laivelius ir juos padėti kur nors tarp dviejų krantinių. Jūroje galima nupiešti salas, uolas arba kitokius simbolius. Dalyviai gali nesivarždami pripiešti ką nors, kas, jų manymu, paaikšintų jų laivelio poziciją metaforiškoje jūroje.

Šis metodas gali būti taikomas daugeliu skirtingų būdų. Dalyviams galite duoti skirtingus laivelius, simbolizuojančius skirtingus aspektus, kuriuos jūs norite įvertinti (pavyzdžiui, „mokymosi laivelis“, „grupinio proceso laivelis“, „dalyvavimo programoje laivelis“ ir t. t.).

## Traukinys į ateitį

### ATEITIES TRAUKINYS



Bendradarbiavimas .....ateityje?.....

Šis į procesą orientuotas vertinimo metodas yra naudingas žvelgiant į ateitį ir gali būti taikomas vertinimo procese, galvojant apie galimą projekto tęsinį. Tai grupinis vizualinis metodas, kuris gali būti taikomas didelėse grupėse.

Tačiau pradėti jį taikyti galima asmeniniu lygmeniu (įtraukiant šį metaforišką piešinį į anketą) arba mažose grupelėse (naudojant rašymo lentą). Gautus rezultatus galima pateikti ant didelio plakato, kad visa grupė galėtų juos pamatyti ir nuspręsti dėl bendradarbiavimo ateityje, pasibaigus projektui.

Skirtingi vagonai leidžia sugrupuoti tam tikras bendradarbiavimo galimybes (t. y. bendravimo, jungimosi į tinklus, tolesnės veiklos, bendrų projektų, leidybos ir t. t. galimybes). Remiantis traukinio metafora, gali būti naudojami ir kiti simboliai (t. y. mašinistas, keleiviai, energija ir t. t.), svarstant ir sprendžiant skirtingų vaidmenų ir atsakomybės būsimo bendradarbiavimo srityje klausimus.



### Žmogeliukai medyje



### Žmogeliukai medyje

Šis metodas gali būti taikomas atliekant apžvalgą dienos pabaigoje arba galutinę apžvalgą mažesnėse ar didesnėse grupėse. Šio metodo pranašumas yra tai, kad jį galima lengvai pritaikyti įvairiose situacijose arba pagal skirtingus poreikius.

Visi grupės nariai prašomi išreikšti turimus įspūdžius ir (arba) išsakyti, ar jie liko patenkinti programa arba kitais aspektais, tokiais kaip mokymasis, grupės dinamika ir panašiai.

Šiuo tikslu dalyviai prašomi išsirinkti vieną iš piešinyje esančių žmogeliukų, kuris, jų manymu, geriausiai išreiškia jų esamą nuotaiką arba dvasios būseną vertinamo aspekto atžvilgiu.

Visiems išsirinkus savo žmogeliuką, dalyviai vienas kitam paaiškina savo pasirinkimo priežastis.

Visuose šiuose vizualiniuose grupiniuose vertinimo metoduose svarbu pasižymėti išsakytas pastabas ir mintis. Užrašytos pastabos yra būtinas vaizdinės informacijos papildymas: jos padeda ją paaiškinti, suprasti ir konceptualizuoti. Komanda ir visa grupė gali tvarkyti ir naudoti vaizdinę informaciją bei pastabas, darydama išvadas ir nustatydama galimus programos pokyčius. Praktiniu požiūriu tai gali būti naudojama vertinimo ataskaitoje.





## Apžvalgos

Apžvalgos yra pravartus dalykas, kai nebėra daug laiko, bet jūs vis tiek norite susidaryti vaizdą apie bendrą grupės nuotaiką. Šiuo tikslu gali būti taikomi kai kurie nedaug laiko užimančios metodai. Šie metodai padeda susidaryti bendrą įspūdį. Žinoma, jie ne tokie išsamūs, kaip kai kurie iš anksčiau aprašytų metodų, tačiau jie gali padėjėjams ir dalyviams padėti sužinoti, kaip jaučiasi kiti.

Paprastas būdas patikrinti, kokia grupės atmosfera, yra „Termometras“, kuris „pamatuoja grupės temperatūrą“. Ši metafora padeda sužinoti, kaip žmonės jaučiasi grupėje. Truputis kūrybiškumo, ir jūs tai galite lengvai pritaikyti kitoms metaforoms ir tam pačiam tikslui, pavyzdžiui: saulėtas paplūdimys, lietinga diena po skėčiu, šaltis ir sniegas ir t. t.

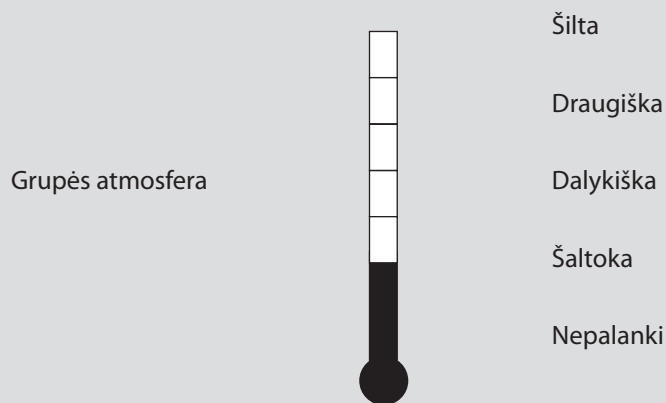
Vadovaudamiesi ta pačia logika ir naudodamiesi „Spidometru“, galite dalyvių paprašyti įvertinti programos tempą. Metaforai pajvairinti šiuo atveju taip pat galite pakeisti spidometrą skirtingu greičiu judančių gyvūnų arba transporto priemonių metaforomis.

Greitas ir paprastas būdas patikrinti, ką žmonės mano apie skirtingas programos dalis yra „Plojimai“. Šis metodas taip pat gali būti taikomas kaip „apšilimas“, žmones paruošiant vertinimui. Vėlgį, galite būti kūrybingi ir, vietoj plojimų panaudodami garsus, sukurti savo versiją.

Norint atlikti linksną tarpinį vertinimą įpusėjus programai, galima suderinti keletą iš šių metodų.

### Termometras

Paprastas būdas „pamatuoti grupės temperatūrą“ yra „Termometras“. Termometrą galima nupiešti ant rašymo lentos, o dalyvius paprašyti užrašyti savo ženklą (vardą arba vardo inicialus) ties ta termometro vieta, kuri geriausiai išreiškia jų nuomonę apie tam tikrą programos dalį arba jų požiūrį grupės atžvilgiu.



Šiame pavyzdyje vertinama grupės atmosfera. Tačiau su termometru galima vertinti ir kitus aspektus, pavyzdžiui, neformalius momentus, grupės veiklą.

Dalyvių galima taip pat paprašyti pasidalyti su vertinimu susijusiomis mintimis ir aptarti, kaip būtų galima pagerinti situaciją.

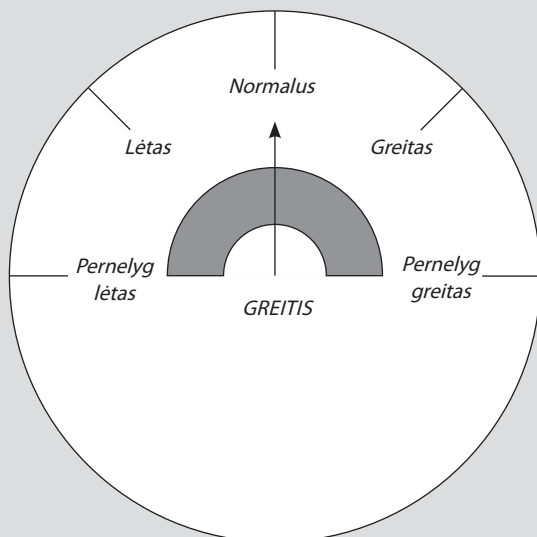
Plakata, kuriame pavaizduotas grupės vertinimas, galima prikabinti prie sienos ir jį panaudoti vėlesniame veiklos etape, norint įvertinti, kaip pasikeitė situacija.



## Spidometras

Ką dalyviai mano apie programos tempą? „Spidometro“ metodas dalyviams suteikia galimybę išreikšti savo nuomonę apie veiklos tempą ir gali būti taikomas kaip nuolatinis (kasdienis) vertinimo metodas.

Ant rašymo lentos nupieškite spidometrą ir paprašykite dalyvių pažymėti tą vietą, kuri atitinka jų nuomonę apie programos tempą.



Papildykite spidometro naudojimosi taisykles, pavyzdžiui, visiems dalyviams leiskite susipažinti, kokia kitų dalyvių nuomonė, ir atitinkamai tai aptarkite.

Nepamirškite paminėti, ką komanda darys su gauta informacija.

## Plojimai

Tai labai paprastas metodas įvertinti įvairius veiklos aspektus programos pabaigoje arba jos metu.

Paprašykite dalyvių susėsti ratu. Padėjėjas garsiai vardija skirtingus programos aspektus ir dalyviai pagal tai, ar jie tuo aspektu patenkinti, ploja rankomis.

Kuo aukštesnis patenkinimo lygis, tuo garsesni ir ilgesni turėtų būti plojimai. Kadangi šis metodas skirtas tik įvertinti, ar dalyviams patiko tam tikras programos aspektas (kitaip tariant, ar jiems jis patiko ar nepatiko), jis gali būti taikomas kaip „apšilimas“ prieš pereinant prie rimtesnių vertinimo metodų.



## Paskutinis turas

„Paskutinis turas“ dalyviams suteikia galimybę prieš programos pabaigą ir prieš visiems išsiskiriant išsakyti tuos dalykus, kurie, jų manymu, yra patys svarbiausi, arba tai, „kas dar nebuvo paminėta“. Tai kartais būna jausmingas momentas prieš pat programos pabaigą.

### Paskutinis turas

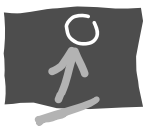
Tai labai paprasta – kiekvienam dalyviui po vieną suteikiama galimybė kalbėti ir pasakyti viską, ką, jų manymu, dera žinoti. Tik nepamirškite, kad tai gali lengvai baigtis ilgu ir varginančiu aptarimu. Norint to išvengti ir padėti dalyviams sutelkti dėmesį į pagrindinius dalykus, galite apriboti pasisakymų trukmę, pavyzdžiui, iki vieno sakinio.

Labai dinamiška „Paskutiniojo turo“ versija yra žinoma kaip „Degtukų dėžutė“. Jos dinamiškumas susijęs su įtampa ir greičiu. Jums reikės vienos arba dviejų degtukų dėžučių (vienam asmeniui užtenka vieno degtuko) ir lėkštės arba kibiro. Dalyviai po vieną turi uždegti vieną degtuką ir kalbėti tik tol, kol dega degtukas. Kai tik jis užgęsta, reikia tučtuojau užbaigti savo mintį!

Kitas būdas praveisti paskutinįjį turą yra paimti kokį nors daiktą, geriausiai tokį, kuris kaip nors simbolizuotų projektą, ir siųsti jį dalyviams ratu. Pasisako žmogus, kuris savo rankose laiko tą daiktą, o kai jis baigia kalbėti, perduoda daiktą kitam grupės nariui, kad šis išsakytų savo nuomonę.

Taikant šį metodą, galima panaudoti siūlų kamuolį. Dalyviams reiškiant savo nuomonę ir perdavinėjant kamuolį vieni kitiems, tarp grupės narių susidaro tam tikras ryšių voratinklis.

Paskutiniajame ture išreikštos mintys kartais būna nelabai gerai išplėtos arba gali atrodyti ne itin aktualios. Tačiau išreikšti jausmai ir įspūdžiai paprastai labai daug atskleidžia ir padeda suprasti kitų vertinimo metodų pasekmes. Dėl šios priežasties svarbu pasižymėti paskutiniajame ture išreikštas mintis.





## 2.4. Grįžtamasis ryšys

Grįžtamasis ryšys gali būti tarpasmeninio ir grupinio vertinimo dalis. Kai kuriuose anksčiau aprašytuose metoduose vertinimo procesas reiškia grįžtamosios informacijos teikimą kokiam nors asmeniui.

Grįžtamasis ryšys yra „vertinamosios arba korekcinės informacijos apie veiksmą, įvykį arba procesą perdavimas pradiniam šaltiniui“<sup>49</sup>.

Reikėtų pabrėžti vieną svarbų dalyką, kad

GRĮŽTAMOJI INFORMACIJA TURĖTŲ BŪTI NAUDINGA JĄ PRIIMANČIAM ASMENIUI

Kad grįžtamoji informacija būtų naudinga jį priimančiam asmeniui, ji turi būti tokia, kad asmuo:

- suprastų informaciją;
- galėtų priimti informaciją;
- galėtų kažkaip panaudoti tą informaciją.

Grįžtamasis ryšys gali būti taikomas asmeniniu lygmeniu arba mažose grupelėse (komandose).

Taikant grįžtamąjį ryšį grupėje, verta pradėti nuo trumpo priminimo grupei, ką reiškia grįžtamasis ryšys, ir nustatyti tam tikrą laiko intervalą, kad kiekvienas turėtų galimybę tiek perduoti, tiek priimti grįžtamąją informaciją.

Kai kurie dalykai, kuriuos laikome grįžtamuju ryšiu, tarnauja tik jį perduodančio asmens, o ne jį priimančio asmens poreikiams. Kitaip tariant, jei jums kas nors įgriso ir jūs galų gale žmogui tai pasakote, jūs galbūt patirsite palengvėjimą, tačiau tai nėra grįžtamasis ryšys. Tai tarnauja tik jūsų poreikiui išsakyti tam asmeniui kaip jūs jaučiatės. Tai nebūtinai žmogui suteikia konstruktyvios informacijos, kurią jis galėtų panaudoti gerindamas santykius.

Grįžtamasis ryšys – tai šiek tiek sudėtingesnis dalykas nei tai būtų galima įsivaizduoti. Norint išvengti nesusipratimų ir problemų grupėje, svarbu būti jautriems grupės dinamiškumo atžvilgiu, teikiant grįžtamąją informaciją. Dirbant žmogiškųjų santykių srityje, grįžtamasis ryšys turėtų būti pagrįstas pagarbos vieni kitiems, kaip besimokantiems asmenims, principu. Skirkite tam laiko. Įsitinkite, kad turite pakankamai erdvės (atitinkamą darbo kambarį ar pakankamai laiko). Pagalvokite apie atitinkamą aplinką, kurioje galėtų būti teikiama ir priimama grįžtamoji informacija. Pagalvokite apie grupės atmosferą ir grįžtamojo ryšio pasekmes bet kuriuo metu. Šie paprasti dalykai gali dalyviams suteikti saugumą, kuris reikalingas norint nuoširdžiai teikti grįžtamąją informaciją ir atlikti rimtą vertinimą.

Toliau rasite kai kuriuos patarimus, kaip teikti ir priimti grįžtamąją informaciją.

<sup>49</sup> Šaltinis: Merrian Webster Online Dictionary. Prieiga per internetą: <http://www.m-w.com>



## Kaip teikti ir priimti grįžtamąją informaciją?

### Grįžtamosios informacijos teikimas

- Teikdami grįžtamąją informaciją grupei, kalbėkite už save ir vartokite įvardį „aš“ vietoj įvardžių „jūs“ arba „mes“. Kalbėdami apie savo asmeninę nuomonę ir požiūrį, nesusiekite jų su kitų žmonių nuomonėmis ir požiūriais net tuo atveju, kai tai atitinka jūsų nuomonę.
- Teikdami grįžtamąją informaciją, pradėkite nuo teigiamos apžvalgos, o ne nuo neigiamų teiginių.
- Teikdami grįžtamąją informaciją vienam grupės asmeniui, kreipkitės tiesiogiai į jį, o ne į visą grupę. Jūs turite pasakyti kam skirta grįžtamoji informacija.
- Neteiskite kitų žmonių. Verčiau apibūdinkite, kaip jūs asmeniškai suvokiate situaciją arba kokį įspūdį jūs susidarėte.
- Teikite informaciją, kuri susijusi su tuo, kas yra „čia“ ir „dabar“, o ne su praeities įvykiais.
- Susidarius konfliktiškai situacijai, pasistenkite būti konstruktyvus, o ne destruktivus. Palaikykite tuos, kurie siūlo kaip spręsti problemas ir nesutarimus. Galbūt tai paskatins jus prisiminti žmogaus gebėjimą mokytis ir keistis.
- Ką nors girti yra visiškai normalu! Pasakykite, kas jums labiausiai patiko kieno nors elgesyje, kas jums padarė didžiausią įspūdį arba ką jūs siūlote daryti ateityje.

### Grįžtamosios informacijos priėmimas

- Vertinkite gaunamą grįžtamąją informaciją kaip konstruktyvią kritiką. Jūs turite galimybę gauti informaciją apie tai, kaip jūsų darbą vertina kiti, ir suprasti, ką kiti apie jus mano.
- Jei jaučiatės kritikuojami, pasistenkite iš karto nesigriebti gynybinės pozicijos. Jūs neprivalote pagrįsti savo elgesio ar paaiškinti, kodėl yra taip kaip yra.
- Pasistenkite nepertraukti žmogaus, kuris teikia jums arba grupei grįžtamąją informaciją. Jei visi dalyvaujantis asmenys dar prieš užsiėmimą nusprendžia, kad tai būtina, klausimus galima užduoti užsiėmimo pabaigoje.





## 2.5. Kritiškas žvilgsnis į vertinimo metodus

### Šerbetas pusryčiams? Kada ir kokį metodą taikyti?



Šerbetas pusryčiams arba žuvis desertui kai kuriose šalyse gali būti ne pats geriausias variantas. Žinoma, reikia būti atsargiems su tokiais pareiškimais, ir ypač tarpkultūrinėje erdvėje. Šis pavyzdys turėtų atkreipti mūsų dėmesį į tai, kad tiek kulinarijos, tiek vertinimo srityje labai dera skirti šiek tiek laiko apgalvojimui, ką ir kada patiekti.



Rinkdamiesi vertinimo metodą, pirmiausia turime savęs paklausti: ko mes siekiame atlikdami vertinimą? Ką norime sužinoti? Ar mes norime daugiau sužinoti apie dalyvių mokymosi procesą? Ar mums reikia informacijos apie tai, kaip žmonės jaučiasi grupėje? Ar mums įdomu, ką žmonės mano apie programoje taikomus metodus? O gal mes visų pirma norime dalyviams suteikti galimybę apsvarstyti savo mokymosi procesą ir pasidalyti tuo su kitais?

Tokie metodai, kaip „Plojimai“ ar „Gyvoji smiginio lenta“, jums nepadės daugiau sužinoti apie atskirų dalyvių mokymosi procesą. Tokio pobūdžio metodai gali jums padėti susidaryti įspūdį, pavyzdžiui, apie grupės atmosferą. Jie naudingi ne tik dėl dalyvių pateikiamų atsakymų turinio, bet ir dėl informacijos, susijusios su tuo, kaip grupė atsakinėja į klausimus. Kai, taikant metodą „Gyvoji smiginio lenta“, visi dalyviai, iš karto artėdami prie smiginio centro, parodo, kad jie absoliučiai patenkinti kiekvienu vertinamu aspektu, viena pateisinama išvada būtų tokia, kad „kitokios nei kitų dalyvių nuomonės palaikymas“ dar nereiškia bendros grupės kultūros.

Anketos ir apklausos jums suteiks informacijos apie dalyvių mokymosi procesą. Tačiau šiam tikslui gali būti taikomos ir svarstymo grupės. Kai svarstymo grupė renkasi reguliariai, joje sukuriama saugi aplinka, kurioje žmonės gali pasidalyti savo jausmais ir jiems iškilusiais sunkumais. Tokie mainai dalyviams padeda žodžiais išreikšti savo patirtį, palyginti ją su kitų dalyvių patirtimi ir iš jos mokytis.

Metodai, kurie paremti kūryba (pavyzdžiui, piešimu, nežodine išraiška, teatru), gali dalyviams padėti išreikšti problemas, kylančias dėl proceso, kuriame jie dalyvauja ir kuris gali sukelti įvairių emocijų. Pasitelkdami daiktus kaip simbolius, piešimą ar kūno kalbą, jūs dalyviams pasiūlote kitokių būdų išreikšti savo rūpesčius ir mintis. Vėliau šias mintis aiškumo ir savitarpio supratimo vardan galima išreikšti žodžiais antrajame etape.

Kaip ir visi žmonės, taip ir ugdymo projekto dalyviai yra skirtingi. Vienas metodas labiau tiks vienam nei kitam dalyviui. Kai kurie žmonės mėgsta pildyti anketas ir į jūsų klausimus pateiks ilgus atsakymus. Kitiems sunku aprašyti savo patirtį ir jausmus, tačiau jie puikiai moka išreikšti save kūrybiniais būdais. Svarbu pasiūlyti metodų įvairovę, kurie dalyviams leistų skirtingai bendrauti ir suteiktų lygias galimybes išreikšti savo požiūrius.



Dalyvius taip pat reikėtų išsamiai supažindinti su vertinimo metodais. Prieš pradėdant vertinimo procesą, dalyviams svarbu paaiškinti, koks jo tikslas, kodėl jūs jį pasirinkote, koks vertinimą atliekančių asmenų tikslas ir kas bus daroma su vertinimo rezultatais.

## Rezultatai

Ką mums parodo visų vertinimo metodų rezultatai? Visų pirma jie gali padaryti gana teigiamą įspūdį apie tai, kaip dalyviai vertina veiklą. Tačiau net ir tada, kai dalyviai teigia esantys patenkinti veikla, yra svarbu kritiškai žiūrėti į gautus rezultatus. Kartais gerą įvertinimo lygį gali lemti sunkių užsiėmimų trūkumas arba gera grupės atmosfera. Tiek teigiamus, tiek neigiamus vertinimo rezultatus reikia kruopščiai išnagrinėti.

Tai, kaip dalyviai atsakinėja į jiems užduotus klausimus įvairiuose vertinimo metoduose priklauso nuo daugelio dalykų, pavyzdžiui, nuo konkretaus momento, kada yra užduodami klausimai, nuo grupės atmosferos ir nuo to, kaip į klausimus atsakinėja kiti.

Ypač taikant tokius vizualinius metodus kaip „Termometras“, yra pavojus, kad dalyviai pridėrins savo nuomonę prie to, ką jau pažymėjo kiti. Daugelis žmonių nori jaustis grupės dalimi ir dėl to jie gali nenorėti savo nuomone akivaizdžiai skirtis nuo kitų. Tačiau toks „prisitaikymas prie grupės“ taip pat priklauso nuo to, kokiam etape yra grupė. Svarbu visuomet žinoti, kad yra toks pavojus ir atsižvelgti į tai, interpretuojant atitinkamo vizualinio vertinimo metodo rezultatus.

Taip pat yra gerai kritiškai priimti vertinimo anketų rezultatus. Anketos yra pildomos ypatingu momentu. Atsakymams į vertinimo anketos klausimus paskutinį dieną įtakos turi tai, kad žmonės netrukus išsiskirs. Paskutinį dieną dalyviai gali jausti sumaišytus ir painius jausmus. Dažnai paskutinę dieną dalyviams sunku atsakyti į klausimus apie tai, ko jie išmoko. Dalyviai gali pateikti gerokai kitokius atsakymus po dviejų savaitių, kai jie jau grįžę namo ir turi progos viską apsvarstyti per atstumą.

Tai nereiškia, kad šie vertinimo metodai yra beverčiai. Tai tiesiog reiškia, kad yra svarbu atsižvelgti į tai, kas gali turėti įtakos interpretuojant jų rezultatus.

## Priešinimasis vertinimui

Imdamiesi vertinimo, dažnai galime pasikliauti komandos arba organizacijos parama ir palaikymu. Tačiau kartais žmonės nemėgsta vertinimo. Todėl reikia turėti omenyje tai, kad gali atsirasti pasipriešinimas vertinimui.

Kodėl taip yra? Kas gali sukelti tokį pasipriešinimą?

- Vertinimui reikalingi ištekliai (laikas, žmogiškieji ir finansiniai ištekliai), nepaisant to, ar tai išorinis, vidinis ar savęs vertinimas. Jei atlikti vertinimą pakviesime išorinius vertintojus, neabejotinai tam turėsime išleisti daugiau pinigų, tačiau turėsime nepriklausomą ir profesionalų vertinimą, atliktą pašaliečio, kurio vaidmuo yra būti nepriklausomu. Kai kurie organizacijos nariai gali manyti, kad tam neverta skirti didelių finansinių investicijų arba jie gali nerimauti, kad jų darbui reikalingi ištekliai bus panaudoti vertinimo proceso finansavimui. Todėl yra svarbu kartu su komanda arba veiklą remiančia organizacija išsiaiškinti, kokią išteklių dalį mes norime (ir pajėgsime) iš anksto panaudoti vertinimui.
- Socialiniuose sluoksniuose skirtingus vaidmenis ir įsipareigojimus turintys žmonės (strategijų kūrėjai, švietimo darbuotojai ir mokymų vadovai) gali jausti vertinimo pavojų, nes tai gali būti susiję su jų programų ir produktų kokybės vertinimu. Kitaip tariant, jie gali būti neigiamai nusistatę vertinimo atžvilgiu, jei tai yra susiję su jų darbo kokybės



kritika. Pavyzdžiui, kartais kritiški vertinimo rezultatai gali turėti įtakos programos tęstinumui. Gal kitais metais ji nebebus finansuojama? Gal, atlikus vertinimą, bus rekomenduojama peržiūrėti su programa dirbančių asmenų kompetenciją? Kai kurie mokymų vadovai gali suvokti vertinimą kaip kišimąsi į ugdymo procesą arba laiko ir išteklių švaistymą. Sprendimų priėmėjai gali manyti, kad apribojama jų reali sprendimų priėmimo erdvė.

Skaidrumas ir profesionalumas, kaip ir tai, kad ugdomasis vertinimas visada turėtų būti atliekamas projekto labui, yra labai svarbūs veiksniai, siekiant įveikti tokį pasipriešinimą vertinimui.





## 2.6. Informacijos rinkimas ir tvarkymas

Vertinimo proceso metu surinkta informacija pagal savo pobūdį gali būti ir kokybinė, ir kiekybinė. Kokybinė informacija paprastai yra apdorojama ir apibendrinama, remiantis svarbiausiais ir pasikartojančiais faktais. Kiekybinė informacija gali būti analizuojama ir pateikiama statistine forma, lentelėse ir diagramose.

Pateikiant vertinimo rezultatus, kurie susiję su kiekybine informacija, norėtume paskatinti taikyti statistinę formą. Manoma, kad tai yra „profesionalu“, jei iš vertinimo ataskaitos matyti, kad vertintojai sugebėjo sutvarkyti statistinius duomenis ir apskaičiuoti bei interpretuoti nukrypimus nuo normos. Tam praverčia programinės priemonės, kurios padeda mums išanalizuoti ir apdoroti kiekybinę informaciją (t. y. *Excel* lentelės, informacijos paieškos programos ar bet kokia kita specifinė programa) ir savarankiškas mokymasis, kai galima išmolti pagrindinių programų.

Nepaisant to, norėtume pabrėžti, kad kiekybinė informacija yra ribota. Kiekybinė informacija (be kokybinių paaiškinimų) yra pernelyg ribota, kad paaiškintų ugdymo procesą. Pavyzdžiui, turime kiekybinės informacijos, rodančios, kad, 25 % dalyvių nuomone, grupės indėlis į jų mokymosi procesą buvo labai didelis, 50 % – normalus, o 25 % – mažas. Tačiau, turint tik šią informaciją, mes vis tiek nežinome, kokios šių rezultatų priežastys. Ar taip atsitiko dėl to, kad buvo pernelyg daug stiprių asmenybių? O gal dėl dalyvių pogrupių? O gal dėl to, kad tai buvo jų pirmoji tarptautinė veikla? O gal dėl pernelyg „profesinės“ atmosferos, kurioje nebuvo tarpasmeninių mainų?

Gana dažnai vertinimo anketose dalyvių klausama tiek kiekybinės, tiek kokybinės informacijos, tačiau statistiniai duomenys pateikiami tik ataskaitoje. Taip yra galbūt todėl, kad statistinių duomenų lentelės atrodo patraukliai ir sukuria objektyvumo bei patikimumo įspūdį. Tačiau, net ir grynai statistiniu požiūriu, informacijos kiekis, kurį surenkame ugdymo veiklos metu, yra pernelyg mažas, kad turėtų didelę statistinę reikšmę. Pavyzdžiui, 30 dalyvių grupėje tik vieno dalyvio skirtas labai žemas įvertinimas gali smarkiai numušti bendrą įvertinimo vidurkį. Tačiau šis žemas įvertinimas gali būti „atsitiktinumas“, kurio priežastys neturi nieko bendro su ugdymo procesu. „Atsitiktiniai įvertinimai“ 300 arba 3 000 dalyvių grupėje turi gerokai mažiau įtakos bendram įvertinimui vidurkiui, ir todėl statistiniai rezultatai yra daug daugiau patikimesni.

Šis informacijos rinkimas ir tvarkymas vyksta ankstyvame vertinimo proceso etape. Tai dar ne laikas išvadoms ir ugdomojo vertinimo rezultatų teikimui. Vis dėlto derėtų atsiminti, kad jau šiame etape surinkta kokybinė informacija vėliau gali būti rezultatų perdavimo, taigi ir vertinimo ataskaitos dalimi. Patarimų dėl šios informacijos pateikimo galite rasti skyriuje „Rezultatų perdavimas“ (82 psl.).





## 2.7. Vertinimo kriterijų nustatymas

Kaip įsitikinome anksčiau, kriterijai yra elementai, leidžiantys palyginti realybę su ugdymo veiklos tikslais arba numatomais rezultatais.

Kriterijų nustatymas yra vienas iš sunkiausių ir dažnai prieštaringiausių vertinimo proceso veiksmų. Viena vertus, yra rizikos visą vertinimo procesą paversti normatyviniu imperatyvu (reikia daryti būtent taip!). Kita vertus, yra pavojus įklimpti nustatant kriterijus, nes gali būti sunku aprėpti ugdomojo vertinimo kompleksiskumą.

Pavyzdžiui, norime įvertinti tam tikro projekto tikslą. Projekto tikslas yra „patirti įvairovę darbo su jaunimu srityje“. Yra keletas kriterijų, pagal kuriuos galime įvertinti, ar šis tikslas yra įgyvendintas:

- Programoje numatyta erdvė dalyvių patirties mainams;
- Grupės įvairovė tautybės, kultūrinio pagrindo, darbo su jaunimu patirties atžvilgiu;
- „Išorinių subjektų“ ir kitų asmenų indėlis.

Kiekybinis kriterijaus „grupės įvairovė“ rodiklis galėtų būti veikloje atstovaujamų skirtingų tautybių skaičius (t. y. dalyvių tautinis pasiskirstymas). Tačiau įvairovė negali apsiriboti vien tautybių skirtingumu. Yra ir kitų veiksmų, lemiančių įvairovę, tokių kaip amžius, lytis, gyvenimas kaimo ar miesto aplinkoje arba kilimas iš skirtingų šalies regionų.

Norėdami įvertinti tikslą (patirti įvairovę darbo su jaunimu srityje), turime apsispręsti dėl svarbiausių kriterijų ir rodiklių, net jei tie kriterijai ir rodikliai negali aprėpti vertinamo tikslo kompleksiskumo. Tačiau kriterijų ir rodiklių skaičius negali būti begalinis. Mes turime pasirinkti pačius svarbiausius. Jei projektas susijęs su aplinkosaugos klausimais, tai galbūt rodiklis „gyvenimas mieste ar gyvenimas kaimo vietovėje“ yra toks pat svarbus kaip ir dalyvių tautybė vertinant tikslą „patirti įvairovę darbo su jaunimu srityje“.





## 2.8. Rezultatų perdavimas

Vertinimo rezultatų perdavimas yra labai svarbus dalykas. Tai informacijos, gautų duomenų, išvadų dalijimosi su skirtingais subjektais priemonė ir pirmas jų įtraukimo į tolesnius ir būsimus projektus žingsnis. Rezultatų perdavimas – tai ne tik gautų duomenų apibendrinimas ir jų įtraukimas į ataskaitą, skirtą finansuojančioms įstaigoms. Tai reikalauja planavimo pastangų, struktūros, dėmesio sutelkimo ir pritaikymo pagal tikslines grupes, kurias norime pasiekti.

Geras vertinimo rezultatų pritaikymas gali praversti praktikoje. Pavyzdžiui, remdamiesi savo įvertinimu, galime nuspręsti tęsti darbą su tais pačiais jaunimo namais kitame mūsų organizuojamame jaunimo mainų projekte. Toks rezultatų pritaikymas gali būti naudingas ir ugdymo atžvilgiu. Pavyzdžiui, mūsų vertinimo rezultatai gali padėti mums padaryti išvadas, kad vėl reikėtų taikyti tą pačią metodiką, bet kitą kartą ji turėtų būti atitinkamai pritaikyta. Todėl yra labai svarbu skirti tiek pat dėmesio rezultatų apdorojimui ir jų perdavimui, kad galėtume juos panaudoti patys ir kad jais ateityje pasinaudotų kiti. Jei grįšime prie savo kulinariinių metaforų, tai šis paskutinis vertinimo proceso etapas gali būti tarsi vyšnia ant skanaus pyrago.

### Vertinimo ataskaita

Vertinimo ataskaita – tai ne vienintelis rezultatų perdavimo būdas. Žodiniai pranešimai, straipsniai, nuotraukos ar kiti neformalūs būdai taip pat gali būti puikūs jų perdavimo kanalai.

Nepaisant to, vertinimo ataskaita paprastai yra pagrindinė vertinimo rezultatų perdavimo priemonė. Vertinimo ataskaita pateikia gana išsamų projekto vaizdą, apimdama daug skirtingų aspektų, skirtingų perspektyvų ir informaciją pateikdama iš tam tikro atstumo. Tai tampa labai naudinga mokymosi priemone esamiems ir būsimiems dalyviams bei organizatoriams. Ji gali būti taikoma, siekiant pagerinti kitų projektų kokybę, pagrindinį dėmesį skiriant pranašumams ir stengiantis įveikti vertinimo metu atskleistus trūkumus. Tai taip pat gali padėti tiems, kurie nori pradėti ir įgyvendinti panašius projektus.

Būtų labai naudinga pagalvoti apie vertinimo ataskaitą ugdomojo vertinimo proceso planavimo metu. Tokiu būdu:

- Galime nuspręsti, kokią informaciją mums reikia analizuoti;
- Galime nuspręsti, kokie informacijos gavimo metodai yra veiksmingiausi;
- Galime numatyti, į kokius suinteresuotus asmenis norėtume orientuotis;
- Galime iš anksto pagalvoti, kokius dalykus ir kokiam adresatui norėtume pabrėžti.

Pagrindiniai akcentai ataskaitoje priklauso nuo to, kam ji skirta. Jei ataskaitą skaitys Briuselio ekspertai, joje turės būti akcentuojami kiti dalykai ir turbūt kitoks stilius nei ataskaitoje, kurią skaitytų jūsų miesto mero sekretorė ar kiti jaunimo darbuotojai. Vis dėlto tai nereiškia, kad skirtingiems žmonėms turime pasakoti skirtingus dalykus. Ataskaitoje gali keistis informacijos pateikimo tvarka ir pagrindiniai akcentai, bet ne vertinimo rezultatų reikšmė.



## Bendrosios pastabos

- Iš esmės yra trys mūsų ataskaitą naudosiančių skaitytojų grupės: veiklos dalyviai, veikla suinteresuoti asmenys ir pašaliniai asmenys, kurie galbūt pasinaudos mūsų vertinimo ataskaitoje pateiktomis išvadomis.
- Dar viena potenciali ir svarbi skaitytojų grupė, kurią reikia turėti omenyje rašant vertinimo ataskaitą, yra žmonės, kurie ateityje turės naudos iš panašaus projekto. Tai yra didžiulė suinteresuotų asmenų grupė: nuo finansuojančių įstaigų iki organizacijoje dirbančių savanorių. Todėl ataskaita turi būti aiški ir suprantama.
- Visi vertinimo aspektai turėtų būti aprašyti pakankamai smulkiai, kad pašaliniai asmenys priėtų prie maždaug panašių išvadų kaip ir tie asmenys, kurie dalyvavo veikloje. Tai ypač svarbu, jei naudojame anketas arba atlikome apklausas. Jei pateikiame savo interpretaciją, būtina turime ją pagrįsti tiesioginėmis citatomis iš apklausų arba susijusiais ir suprantamais statistiniais duomenimis.
- Skaidrumas yra labai svarbus vertinimo ataskaitos aspektas. Vos tik parengus vertinimo ataskaitą, visi projekto dalyviai turėtų gauti jos kopiją. Dalyviai gali ataskaitoje nerasti savo išsakytų žodžių, tačiau jie turi pajauti, kad joje perteikiama jų patirtis. Be abejo, ataskaitoje turi atsispindėti tiek teigiami, tiek neigiami vertinimo rezultatų aspektai. Laikydami skaidrumo reikalavimo, mes stipriname jausmą, kad tai yra mūsų visų bendras projektas.
- Jei ataskaitoje naudojame kiekybinius ir statistinius duomenis, turime juos skaitytojams pateikti labai aiškiai ir suprantamu būdu. Skaitytojui yra patogiau, kai statistiniai duomenys pateikiami vizualiai, naudojant skritulines diagramas ir spalvinių kodų skales nei vien tik skaičius.
- Lentelės, diagramos ir skaičiai, jei jų yra, turėtų būti įtraukti į ataskaitos tekstą ir pateikiami šalia juos apibūdinančio teksto dalies. Kartais žmonės aprašo savo analizę pagrindinėje ataskaitos dalyje, o visas lenteles pateikia jos gale esančiame priede. Toks metodas skaitytojui gali būti gana problemiškas. Pagal nusistovėjusią tvarką geriausia yra a) apibūdinti lentelės pateikimo tikslą; b) ją pateikti; c) ją apžvelgti ir interpretuoti.

## Vertinimo ataskaitos pagrindinės dalys

Kiekviena vertinimo ataskaita yra ir turi būti skirtinga. Vis dėlto galima išskirti bendras dalis, kurios turi būti įtrauktos į bet kurią gerai pateiktą ir sudarytą vertinimo ataskaitą.

### Įvadas

Skaitytojui turėtume pateikti pakankamai informacijos apie procesą ir apie tai, ką mes vertiname. Įvade turėtų būti ši informacija:

- Visa susijusi informacija apie projektą;
- Vertinimą atlikę asmenys ir jų kompetencija;
- Vertinimo kriterijai ir perspektyva;
- Vertinimo projekto ir jo atlikimo aprašymas.

### Išvadų pateikimas

Po šios svarbios įvadinės dalies turime pateikti savo išvadas. Mūsų išvados (statistiniai duomenys iš anketos, kokybinė apklausų analizė) ir jų interpretacija turi būti integruotos į loginę visumą. Skaitytoją gali labai varginti toks regimai nesusijusių analizių ir išvadų dėstymas,



žadant, kad visi tie neišbaigti dalykai bus tarpusavyje susieti tolesnėse ataskaitos dalyse. Kiekviena ataskaitos dalis skaitytojui turi būti suprantama. Mes turime pateikti kiekvienos atskiros analizės loginį pagrindą, su ja susijusius duomenis, interpretuoti rezultatus ir tada nurodyti, kur link tie rezultatai veda. Kartais tam tikri asmeniniai pamąstymai (t. y. dalyvių citatos) gali padėti aiškiau iliustruoti kai kurias mintis. Vis dėlto turėtume visada jausti skirtumą tarp asmeninių pamąstymų ir visuomet aiškių rezultatų.

### Santrauka

Pateikus bendrą rezultatų apžvalgą, svarbu apibendrinti esminius dalykus. Nederėtų apžvelgti kiekvieno konkretaus su vertinimu susijusio klausimo, bet visus reikšmingiausias dalykus, dar kartą pabrėžiant jų bendrą reikšmę.

Kiekvieno vertinimo metu pagrindinis dėmesys skiriamas skirtingiems dalykams, todėl sunku nurodyti, kokia informacija vertinimo ataskaitoje yra pati svarbiausia. Labai svarbios išvados dėl projekto formos, kurios galiausiai gali nulemti tam tikrus pokyčius (pavyzdžiui, tikslinės grupės, trukmės, ugdymo metodų pasikeitimus). Taip pat svarbūs pasiūlymai dėl tolesnės eigos pasibaigus projektui (t. y. dėl tolesnių projektų, dalyvių palaikymo priemonių, rezultatų susistemavimo leidinyje ir t. t.).

### Išvados

Ataskaita gali baigtis išdėstius šiuos dalykus:

- Ką išaiškinome apie edukacinę pažangą, dalyvių pasikeitimo kryptį ir laipsnį vertinimo metu;
- Projekto pradžioje iškeltų tikslų įgyvendinimo lygį;
- Idėjas dėl būsimų projektų krypties.

Vis dėlto ataskaitos užbaigimas išvada, kad „reikia daugiau projektų“, neturi didelės vertės, nebent mes galime pateikti konkrečių pasiūlymų dėl to, kokie galėtų būti būsimi projektai, ir nebent galime pateikti argumentų, kodėl jie reikalingi. Turėtume apžvelgti savo projekto tam tikrus pranašumus ir trūkumus, kuriuos išryškino vertinimo rezultatai ir pasiūlyti būdus, kaip būtų galima tų trūkumų išvengti kituose projektuose ateityje. Visos pateiktos pastabos ir pasiūlymai turėtų būti pagrįsti išvadomis. Ši dalis nėra tinkama pareiškimams.

### Priedai

Visos programos planas ir dalyvių sąrašas yra tarp dažniausiai pasitaikančių vertinimo ataskaitų priedų. Be šių dalykų, svarbu pridėti nuotraukų arba kitokios medžiagos, kuri skaitytojams galėtų perteikti veiklos „skonį“. Taip pat verta pridėti bibliografines nuorodas, kuriomis buvo remiamasi ruošiant vertinimo ataskaitą. Kai kurių vertinimo ataskaitų prieduose taip pat būna pateikiami pradiniai vertinimo duomenys.





## 2.9. Vertinimo praktika

Šiame skyriuje pateiksime ugdomojo vertinimo arba projektų, kuriuose vertinimas vaidino ypatingą vaidmenį, praktinius pavyzdžius. Kadangi šis leidinys yra rekomendacinio ir neformalaus pobūdžio, šio skyriaus nepavadinome „geroji vertinimo praktika“.

Užuot teikus „geros praktikos pavyzdžius“, šio skyriaus tikslas yra pasidalyti patirtimi ir pamąstymais, pasisekimais ir nusivylimais, galimybėmis ir ribotumais, kurie susiję su ugdomojo vertinimo praktika. Tai neatitinka jaunimo projektų sisteminio vaizdavimo. Yra daugybė, įdomių aspektų, susijusių su ugdomojo vertinimo suvokimu, kurių šiuose pavyzdžiuose neaptarsime. Vis dėlto mes stengėmės aprėpti skirtingų rūšių veiklas (nuo jaunimo mainų iki el. mokymosi projektų), skirtingus požiūrius (nuo sisteminio vertinimo iki ilgalaikio ir nuolatinio pritaikymo), skirtingas tikslines grupes (nuo paauglių iki patyrusių mokymų vadovų) ir skirtingus metodus (nuo anketų iki nežodinių metodų). Mes tikimės, kad šie praktiniai pavyzdžiai įkvėps jus sukurti savo praktiką.

### Projektas „Take 5“ – 40 vertinančių jaunuolių



#### Projektas „Take 5“

1997 m. buvo vykdomas projektas „Take 5“, paremtas programa „Jaunimas“ ir Europos kovos su rasizmu metais<sup>50</sup>. Į projektą buvo įtraukta 40 neįgalių jaunuolių iš 5 šalių (Lenkijos, Vokietijos, Suomijos, Švedijos ir Nyderlandų). „Take 5“ – ilgalaikis projektas, kuriame buvo imtasi daug pastangų reikalaujančio sumanymo suderinti darbą jaunimo srityje su teatru ir kuriame buvo dirbama su pastovia dalyvių grupe iš viso 6 mėnesius.

Projekto sumanymas gimė jaunimo darbuotojams tarptautinių mokymo kursų metu. Penki dalyviai nusprendė bendradarbiauti organizuojant muzikos ir teatro projektą socialinės įtraukties tema. Pagrindinė projekto mintis buvo pažvelgti į jame dalyvaujančius jaunuolius iš jų gebėjimų, o ne iš jų problemų perspektyvos. Tai nereiškia, kad jaunuoliai neturėjo nieko bendra su „probleminėmis situacijomis“, tačiau šios situacijos nebuvo laikomos pradžios tašku.

Pradžios taškas buvo jaunuolių gebėjimai ir tarptautinio teatro projekto iškelti iššūkiai. Vėliau jaunuoliai nuolat susidurdavo su situacijomis, kurios jiems buvo naujos ir reikalavo naujų sprendimų. Projekto metu jie visą laiką susidurdavo su problemomis ir iššūkiais, kurių nebuvo galima įveikti, taikant savo „įprastinius sprendimus“. Tai vertė juos ieškoti kitų problemų

<sup>50</sup> 1997 m. buvo Europos kovos su rasizmu metai. Tai buvo pirmas kartas, kai Europos Sąjungos valstybės narės ir Europos Sąjungos institucijos susivienijo bendriems kovos su rasizmu veiksams. Nacionaliniu ir Europos lygmeniu buvo įgyvendinta daug projektų, seminarų ir kampanijų. Daugiau informacijos apie tai rasite adresu [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/public/arcreyar\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/public/arcreyar_en.htm)



sprendimo būdų. Trumpai tariant, esminis projekto tikslas buvo „praplėsti pasirinkimo galimybes“.

Projekte dalyvavo šios organizacijos: *Verdandi Södertälje* (Švedija), *Kinder und Jugendzentrum Freiberg* (Vokietija), *Youth Club Europe* (Lenkija), *Legion Theatre* (Suomija), *Tandem Nijmegen* (Nyderlandai) ir *Stichting Spectrum* (Nyderlandai).

Projektas buvo vykdomas penkiais etapais:

- a) Pirmajame etape grupės dirbo vietinėje aplinkoje kartu su savo jaunimo lyderiais, ruošėsi pirmajam tarptautiniam susitikimui, kuris vyko Vokietijoje.
- b) Freibergo mieste Vokietijoje darbui su jaunuoliais buvo skirtos aštuonios dienos, lavinant jų bendravimo tarptautinėje erdvėje ir teatrinis įgūdžius. Čia gimė pirmosios galutinio pasirodymo idėjos. Pirminis sumanymas buvo surengti vaidinimą, paremtą jaunuolių asmenine patirtimi socialinės atskirties aspektu. Be penkių komandos narių grupės darbą palaikė penki bendradarbiaujantys darbuotojai ir teatro režisierius iš Vokietijos.
- c) Padirbėję Freiberge, dalyviai grįžo į savo šalis tobulinti savo teatrinį įgūdžių ir sukūrė tam tikras scenas, iš kurių kai kurios buvo įtrauktos į vaidinimą. Šiame etape teatro režisierius apėmė visas grupes ir darbui su kiekviena iš jų skyrė po dvi dienas.
- d) Praėjus penkiems mėnesiams, visi dalyviai vėl susitiko Zielona Gora mieste Lenkijoje. Šiame etape kitiems buvo pristatytos visos įvairiose šalyse sukurtos scenos. Paskui skirtingų scenų dalys buvo panaudotos bendram vaidinimui. Grupė dirbo teatre, patirdama didelę įtampą ir laiko spaudimą. Nepaisant to ir galbūt dėl šios įtampos ir laiko spaudimo buvo sukurtas ir premjeros dieną parodytas puikus vaidinimas pavadinimu „Plaustas“, kuriame jaunuoliai be galo įtikinančiai pasakojo savo istorijas.
- e) Paskutiniajame projekto etape grupė apkeliavo penkias projekte dalyvaujančias šalis, parodydama asmenine patirtimi paremtą ir profesionalaus teatro režisieriaus pastatytą vaidinimą.

Daugumai jaunuolių dalyvavimas projekte buvo įdomi patirtis, susijusi su gausybe naujų, sudėtingų ir dažnai itin įtemptų situacijų. Dėl šios priežasties vertinimui buvo skiriamas svarbus vaidmuo. Kadangi projektas buvo nepaprastai sunkus, jaunuoliams reikėjo laiko apsvaistyti, prisiminti ir suvokti, kas įvyko.

### Vertinimo raida projekto metu

- Tarptautiniuose susitikimuose kasdien renkasi nacionalinės grupės viską apsvaistyti nuo pat pradžių (*svarstymo grupės*). Komanda pripažino, kad dalyviai privalo turėti galimybę viską apsvaistyti savo kalba, nes daugeliui buvo nelengva reikšti savo mintis anglų kalba (tai yra darbinė projekto tarptautinės dalies kalba). Nors vykstant projektui dalyvių kalbų gebėjimai labai pagerėjo, nacionalinės svarstymo grupės ir toliau susitikinėdavo. Šios grupės dalyviams suteikė galimybę atviriau ir laisvesnėje atmosferoje išsakyti savo asmeniškiausius klausimus.
- Po grupės konflikto, kuris įvyko tarptautinio susitikimo Vokietijoje ketvirtą dieną, jaunuoliai pasiūlė su visa grupe daryti kasdienes apžvalgas. Nors pradžioje komanda į tai žiūrėjo gana skeptiškai, tai tapo vienas iš svarbiausių projekto elementų. Pradžioje grupė tiesiog sėdėdavo ratu, aptarinėdavo praėjusią dieną, nagrinėdavo problemas ir vieni kitiems siūlydavo planus kaip tobulinti veiklą. Kadangi kasdieniai svarstymai buvo pačių dalyvių sumanymas, jie jautėsi atsakingi už jų sėkmę ir taikė atitinkamai atsakingus veiksmus. Viena iš komandos narių turėjo patirties su atsipalaidavimo ir meditaciniais pratimais. Pradžioje dauguma jaunuolių nerodė didelio entuziazmo šių metodų atžvilgiu, tačiau proceso metu situacija pasikeitė ir kažkuriuo momentu dalyviai jos



paprašė su jais atlikti šiuos pratimus kiekvienos apžvalgos pradžioje. Tai padėdavo jiems atsipalaiduoti ir apmąstyti praėjusią dieną asmeniškai prieš prasidedant grupinei diskusijai.

- Per paskutiniąsias tris projekto savaites Lenkijoje ir per teatro gastroles buvo pradėtas rašyti bendras dienoraštis. Dienoraštis visuomet būdavo prieinamas dalyviams ir jie turėdavo galimybę jame įrašyti savo įspūdžius. Dienoraščiu naudojosi ne visi jaunuoliai, tačiau gana nemaža jų dalis jame rašydavo reguliariai. Visi dalyviai jį skaitydavo. Tai tapo erdvė, skirta asmeniniam ir tarpasmeniniam vertinimui ir patirties, įspūdžių, nusivylimų, išvadų, mokymosi laimėjimų ir nusiskundimų pasidalijimui. Komanda atidžiai sekė dienoraščio rašymo procesą, o vertinimo rezultatus naudojo, planuodama ir pritaikydama programą.
- Po pirmojo tarptautinio susitikimo ir viso projekto pabaigoje dalyviai buvo paprašyti užpildyti vertinimo anketas. Dalyviai atsakinėjo į klausimus savo kalba. Komandos nariams tai buvo didelis darbas, nes užuot visai komandai galėjus vertinti anketas, jas reikėjo išversti į anglų kalbą.

### Tolesnis vertinimas

Nors paskutinąją projekto dieną Suomijoje kai kurie jaunuoliai išreiškė poreikį po kurio laiko vėl susitikti ir sužinoti „kaip kiekvienam iš jų sekasi“, tolesnis vertinimasis susitikimas taip ir nebuvo suplanuotas. Tačiau vėliau, kai, praėjus vienam mėnesiui po projekto, komanda jau turėjo vertinimo rezultatus, buvo nuspręsta, kad verta suorganizuoti vertinimo susitikimą su visais dalyviais, siekiant sužinoti, koks projekto poveikis.

Apytikriai po 6 mėnesių dalyviai penkioms dienoms susitiko Nyderlanduose su tikslu įvertinti praėjusį projektą. Nors buvo daug diskusijų tiek grupėse, tiek tarp atskirų asmenų, susitikimui trūko planinio vertinimo ir todėl nebuvo išnaudotos tam tikros galimybės. Tai parodė, kad neplanuotas vertinimas gali būti puikus dalykas, bet tuo pačiu metu jis yra menkavertis, kai kalbama apie tikrą projekto įvertinimą.

Brošiūra apie projektą buvo baigta pagal pirminį projekto planą ir išleista vertinimo susitikimo metu, dalyvaujant visiems dalyviams. Tai buvo labai gražus įvykis, tačiau ilgalaikiai padariniai nebuvo apibrėžti.

Nežiūrint į tai, buvo vienas svarbus vertinimo susitikimo padarinys. Buvo visiškai akivaizdu, kad dalyviai turėjo daug naudos iš vertinimo proceso projekto metu. Dauguma jaunuolių pajėgė apibūdinti projekto reikšmę jiems, apmąstyti, savo patirtus pokyčius ir nurodyti šio projekto poveikį savo būsimiems planams. Gebėjimas apmąstyti ir žodžiais apibūdinti savo patirtį ir įspūdžius pasirodė esąs pagrindinis jaunuoliams išugdytas dalykas projekto „Take 5“ metu.

Vertinimas buvo sukurtas ir pritaikytas atsižvelgiant į projekte iškilusius iššūkius ir dalyvių poreikius. Ši patirtis rodo, kad nuoseklus planavimas ir atvirumas vertinimo pritaikymui ir tolesniam jo plėtojimui yra labai svarbūs dalykai dirbant projekto vertinimo srityje.





## Daugiaspektis vertinimas – Europos savanorių tarnyba (EST) ir „Leonardo da Vinči“ programa<sup>51</sup>



### Europos savanorių tarnyba (EST) ir „Leonardo da Vinči“ programa Paduvoje

„Ksena“ (XENA)<sup>52</sup> – tai pelno nesiekianti organizacija, įsikūrusi Paduvos mieste Italijoje. Be visos kitos veiklos, „Ksena“ pagal Europos savanorių tarnybos (EST) priimtą tvarką ir „Leonardo da Vinči“ programą kiekvienais metais priima iš kitur atvykstančius jaunos žmones.

Europos savanorių tarnyba yra Europos Sąjungos programos „Jaunimas“ dalis ir jauniems žmonėms suteikia galimybę ilgesnį laikotarpį (iki vieno metų) dirbti savanoriais kitoje šalyje. Nuo 1997 m. „Ksena“ yra įtraukta į EST ir ji priima savanorius bei juos siunčia į kitas šalis.

„Leonardo da Vinči“ programa yra Europos Sąjungos veiksmų programa, skirta įgyvendinti Europos Sąjungos profesinio mokymo politiką. Jos tikslas yra taikyti daugiašalį bendradarbiavimą, siekiant pagerinti kokybę, skatinti inovacijas ir palaikyti profesinio mokymo sistemas ir jų praktiką Europoje. Pagal „Leonardo da Vinči“ programą „Ksena“ vadovaujasi pagrindiniu tikslu skatinti novatoriškų darbo sektorių plėtrą, atsižvelgiant į darbo vietų kūrimo poveikį aplinkai ir visuomenei. „Ksena“ organizacijos pagrindinės darbo sritys yra aplinkosauga, socialinės ir kultūros paslaugos, mobilumas, alternatyvus turizmas, nepelno siekiančios veiklos kryptys ir nedarbas.

Kiekvienais metais Paduvoje šešioms mėnesiams priimami šeši savanoriai. Per metus „Leonardo da Vinči“ projektuose Paduvoje dalyvauja apie 100 dalyvių. Jie ten praleidžia po tris mėnesius. EST savanoriai dirba „Ksenos“ organizacijoje, o „Leonardo da Vinči“ programos dalyviai yra įdarbinami skirtingose Padujos organizacijose ir įmonėse. „Ksena“ kone kasdien susisiekiama su EST savanoriais. Ir vieniems, ir kitiems dalyviams suteikiama galimybė pirmąjį mėnesį Paduvoje lankyti intensyvių italų kalbos kursų.

### Daugiaspektis vertinimas kartu su dalyviais

Ilgalaikis mobilumo projektas daugeliu požiūrių gali būti gera mokymosi patirtis. Tai susiję su kalbos mokymusi, profesine patirtimi, tarpkultūriniu mokymusi, savarankiškumu ir nepriklausomumu, socialine veikla, naujomis pažintimis ir organizaciniais aspektais.

Tie, kurie organizuoja mobilumo projektus, aiškiai išskiria šiuos aspektus, tačiau projektų dalyviams tai yra viena didelė, dažnai nauja ir sudėtinga patirtis. Dažnai asmeninės dalyvių aplinkybės smarkiai paveikia kitų patirties, susijusios su dalyvavimu mobilumo projekte, aspektų suvokimą.

Kad būtų pajaustas skirtumas tarp skirtingų aspektų ir būtų išvengta pernelyg didelių apibendrinimų, galima rengti vertinimo susitikimus. Tai yra būdas apsvarstyti, kaip dalyviai

<sup>51</sup> „Leonardo da Vinči“ programa buvo Europos Komisijos profesinio mokymo programa. Programa buvo skirta skatinti tarpvalstybinius projektus, kurie paremti įvairių subjektų bendradarbiavimu profesinio mokymo srityje (mokymo institucijų, profesinių mokyklų, universitetų, verslo įmonių, prekybos rūmų ir t. t.), siekiant padidinti mobilumą, skatinti naujoves ir pagerinti mokymo kokybę. „Leonardo da Vinči“ programa yra Europos Komisijos Mokymosi visą gyvenimą programos ramstis. Jos tikslas – padėti žmonėms tobulinti savo įgūdžius per visą gyvenimą. Išsamesnė informacija teikiama adresu [http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/leonardo\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/leonardo_en.html)

<sup>52</sup> „Ksena“ yra 1994 m. įkurta, nepelno siekianti kultūrinė organizacija. Jos pavadinimas kilęs iš senovės graikų kalbos ir reiškia „užsienio reikalai“. Jos pagrindinis tikslas – padidinti ir pagerinti ryšius ir sąveiką tarp skirtingų kultūrų. Ji daugiausia remia projektus, rengiamus pagal Europos Sąjungos programas, tokias kaip „Leonardo da Vinči“, „Jaunimas“ (t. y. „Jaunimas Europai“, „Europos savanorių tarnyba“) ir kt. „Ksena“ bendradarbiauja su kitomis įstaigomis (Europos Sąjungos institucijomis, asociacijomis, savivaldos institucijomis, įmonėmis, mokyklomis, prekybos sąjungomis, neformaliomis grupėmis ir t. t.) Italijoje ir užsienio šalyse. „Ksena“ yra aktyvi „Eurodesk“ tinklo narė ir administruoja vietinį informacijos centrą. Išsamesnė informacija teikiama adresu <http://www.xena.it>



galėtų pakeisti esamą situaciją arba kartu nuspręsti, ar organizacija gali ir ką gali padaryti, kad pagerintų esamą situaciją.

Yra daug dalykų, kuriuos reikia įvertinti, ir šiame procese turi dalyvauti daug žmonių. Tai kalbos kursai, vieta, kurioje gyvena savanoriai, darbo aplinka, grupės veikla, „Ksenos“ teikiama parama, gyvenimas Italijoje.

Toliau pateikiami tokio daugiaspekčio vertinimo kartu su dalyviais būdai:

- Pirmąjį mėnesį kiekvieną savaitę rengiami vertinimo susitikimai. Neabejotinai svarbi susitikimo tema yra kalbos kursai. Tačiau reikia aptarti ir gyvenamųjų būstų bei susipažinimo su italų kultūra aspektus. Kiekvieną savaitę vykstantis vertinimo susitikimas atlieka grupinio vertinimo vaidmenį. Pirmajame susitikime atliekama užduotis „Drabužių virvė“ (69 psl.), kurios metu sužinoma apie dalyvių lūkesčius. Siekiant įvertinti įvairius aspektus, atliekama daug skirtingų užduočių, tokių kaip „Smiginio lenta“, „Žmogeliukai medyje“ (74 psl.) ir kitokio pobūdžio su teiginiais susijusių užduočių<sup>53</sup>.
- „Leonardo da Vinči“ programos dalyvių reguliariai prašoma užpildyti vertinimo anketas. Pradžioje dauguma klausimų yra orientuoti į kiekybinę informaciją ir kartu su jais pateikiama balų skalė. Šiame etape dalyvių italų kalbos įgūdžiai dar yra riboti, todėl jiems lengviau vertinti balais. Vėliau į anketas įtraukiama daugiau atvirų klausimų. Anketose pagrindinis dėmesys skiriamas kalbos kursams, darbo vietai ir gyvenimo sąlygoms.
- EST nariai pildo anketas, kurios orientuotos į jų konkrečią situaciją. Šiose anketose pagrindinis dėmesys skiriamas juos priėmusiai organizacijai, jų vadovui, dalyviams skirtoms užduotims, palyginti su jiems duotu darbo aprašymu, ir gyvenimo sąlygoms.
- EST dalyviai turi savo vadovą, su kuriuo jie reguliariai susitinka pasikonsultuoti. Dažniausiai tai neformaliai suplanuoti susitikimai, nes dalyviai beveik kasdien susitinka su savo vadovu ir bendrauja su juo (vertinimo klausimais) neplanuotai.
- Per visą savo dalyvavimo projekte laikotarpį dalyviai turi galimybę raštu išreikšti savo idėjas ar skundus ir mesti jas į pasiūlymų dėžę, kuri yra pastatyta pagrindinėje susitikimų vietoje. Tai galimybė, reikalui esant, išreikšti savo mintis už grupės ribų ir anonimiškai būdu.

## Vertinimas kaip atsakas organizacijai

„Ksenos“ organizacijai vertinimas yra svarbi priemonė iš dalyvių gauti atsiliepimų ir patobulinti projektų organizavimo metodą.

Šie atsiliepimai dažnai būna apie konkrečius dalyvių patirties aspektus (būstą, darbo vietą) ir gali priversti priimti sprendimą kai ką pakeisti projekto organizavimo srityje, pavyzdžiui, daugiau nebesinaudoti tam tikros įmonės apgyvendinimo paslaugomis, praktikantus toliau siųsti į tą pačią įmonę arba rinktis tą pačią darbo vietą jei bus laikomasi tam tikrų sąlygų. Kitais atvejais atsiliepimai gali būti apie tai, koks buvo projekto organizavimas.

Per pirmąjį darbo su ilgalaikiais mobilumo projektais laikotarpį „Ksenos“ suprato, kad kai kurie dalyviai jautėsi negavę pakankamai palaikymo iš „Ksenos“ organizacijos, nors paramos organizavimui buvo skirta daug laiko ir energijos. Nagrinėdama vertinimo rezultatus, „Ksenos“ suvokė, kad pernelyg neformalus požiūris į palaikymą gali turėti neigiamą poveikį. Kai kurie dalyviai vertino savo vadovą daugiau kaip draugą nei mokytoją, todėl manė, kad organizacija teikia nepakankamai profesionalios paramos. Į šiuos atsiliepimus buvo pažiūrėta rimtai ir, nors išlaikant neformalų požiūrį, kituose priėmimo projektuose buvo numatytas didesnis skaičius „formalių“ vertinimo susitikimų, anketų raštu ir vadovo vaidmens išaiškinimas. Šios priemonės padėjo dalyviams pasijausti tvirčiau ir naudingiau praleisti laiką Paduvoje.

<sup>53</sup> Jie aprašyti mokomosios medžiagos T-Kit Nr. 4 „Tarpkultūrinis mokymasis“ skyriuje „Kur tu stovi?“, Europos Taryba ir Europos Komisija (2000 m. lapkritis).



„Kseną“ taip pat suprato, kad nors norint sėkmingai suorganizuoti ilgalaikio mobilumo projektą reikia daugelio žmonių, dalyviams bendrauti su keliais kontaktiniais asmenimis organizuojant jų išvykimą svetur ir jų buvimo užsienyje metu yra sudėtinga ir problemiška. Dalyviai turi remtis vienu arba dviem asmenimis, kurių uždaviniai ir įsipareigojimai turi būti jiems suprantamai išaiškinti. Vėlgi, „Ksenos“ organizacijos darbuotojai turėjo apgalvoti ne tik tai, ką jie darė, bet ir kaip jų darbas buvo suprstas – daug žmonių sunkiai dirbo, siekdami gero rezultato, tačiau dalyviai nežinojo į ką kreiptis, iškilus sunkumams. Todėl buvo nuspręsta, kad su dalyviais tiesiogiai dirbs tik keli žmonės.

„Kseną“ sukūrė šią vertinimo sistemą:

- Ilgalaikiai planai dėl bendrų projekto tikslų sudaromi kartu su visa darbuotojų komanda (10–15 žmonių).
- Kiekvieno skyriaus koordinatorius sudaro metinį planą, kuris yra periodiškai tikrinamas organizacijos vadovo ir formaliai įvertinamas po 6 ir po 12 mėnesių.
- Vadovas neformaliu būdu nuolat stebi ir rengia darbuotojų komandą.
- Darbuotojai renkasi kiekvienos savaitės pradžioje. Šiame susirinkime darbuotojai gali pasidalyti informacija, įvertinti komandos darbą, suderinti ateinančių dienų darbus. Tai taip pat proga vieniems iš kitų pasimokyti, susipažįstant su ataskaitomis tų darbuotojų, kurie įtraukti į išorinius mokymus.
- Vidinis vertinimas organizuojamas mažesnėse darbuotojų grupelėse, atlikus konkrečias užduotis.

Daugelis įvairių projekto aspektų vertinami įvairių analizių būdu ir įvairiais etapais: pagal poveikį priimtoms grupėms, poveikį visuomenei, tikslų įgyvendinimą, rezultatus, projekto turinį, bendradarbiaujančių žmonių gerovę ir poreikių patenkinimą, tarpasmeninę dinamiką, valdymą, logistiką, ekonominius ir finansinius dalykus bei jų tvarumą, projekto tęstinumą.

Kaip matote, „Kseną“ į vertinimą žiūri rimtai!

## Išorinis vertinimas – projektas „Madzinga“



### Projektas „Madzinga“

„Madzinga“ – tai ilgalaikiai mokymo kursai<sup>54</sup>, kuriuos, kaip bendrą projektą, 2002–2003 m. parengė organizacijos „Outward Bound“ (Belgija), „Kitokie Projektai“ (Lietuva), „Hitt Husid“ (Islandija) ir „Outward Bound“ (Slovakija). Be organizatorių skiriamų išteklių ir dalyvavimo mokesčių, projektą finansiškai rėmė Europos Sąjungos programa „Jaunimas“, Europos Tarybos Europos jaunimo fondas ir Sorošo fondas.

Projekte „Madzinga“ pagrindinis dėmesys buvo skiriamas tarpkultūriniam mokymuisi remiantis eksperimentiniu mokymusi po atviru dangumi ir jį sudarė trys etapai.

<sup>54</sup> Ilgalaikius mokymo kursus sudaro keli vietiniai seminarai, tarp kurių organizuojami projektai arba praktiniai etapai. Bendra kursų trukmė yra nuo vieno iki dvejų metų. Šiuos mokymo kursus pirmą kartą sugalvojo Europos Tarybos Jaunimo ir sporto direktoratas. Išsamesnės informacijos ieškokite šioje interneto svetainėje [www.coe.int/youth](http://www.coe.int/youth)



Pirmajame etape buvo surengtas vietinis seminaras Lustine Belgijoje, kuriame buvo nagrinėjami eksperimentinio mokymo metodai ir gilinamos su jais susijusios koncepcijos. Seminare dalyvavo dvidešimt keturi dalyviai iš trylikos šalių. Antrajame etape dalyviai namie parengė projektus ir palaikė ryšį su vadinamosiomis parengiamosiomis grupėmis. Paskutinis etapas vyko Lietuvoje, poilsio namuose „Šamukas“, kur dalyviai Lietuvos jaunimui ir kitiems projektams rengė užsiėmimus.

Šiuos ilgalaikius mokymo kursus rengė žmonės kartu dirbo jau ankstesniais metais, norėdami jiems sukurti naują mokymo koncepciją. Tai buvo viena iš priežasčių, dėl kurios jie norėjo turėti išorinį vertintoją (stebėtoją), kuris sekė visą projekto eigą, dalyvaudamas jame nuo pat pirmojo paruošiamojo susitikimo ir būdamas mokymuose bei visuose komandos susirinkimuose.

## Išorinis vertinimas – jūs esate stebimi!

Įsivaizduokite, kad jūs kepatė pyragą ir virtuvėje kas nors jus stebi. Tas žmogus ne tik jus stebi, jis taip pat žymisi viską, ką jūs darote: kiek įdėjote cukraus, kiek naudojate kiaušinių, skaičiuoja, kiek minučių jūs maišote pyrago tešlą. Tai gali šiek tiek trikdyti. Vėliau tas žmogus parašys ataskaitą, kurioje bus aprašyta, ką jūs darėte virtuvėje, ir bus pareikštos kritinės pastabos apie jus kaip apie kepėją.

Kaip jau minėjome, vienas iš ypatingų vertinimo principų yra paprašyti išorinį vertintoją atlikti vertinimą. Tai gali būti asmuo, kuris iš esmės nėra įtrauktas į projektą, tačiau kuris seka procesą kaip stebėtojas, fiksuoja, kas vyksta, ir apie tai rengia ataskaitas. Buvimas ne projekto komandos nariu arba dalyviu yra didelis pranašumas, nes išorinis vertintojas gali pažvelgti į projektą objektyviau arba bent iš pašalinio žmogaus perspektyvos. Kitas pranašumas yra tai, kad vienintelė išorinio vertintojo užduotis yra stebėti ir rengti ataskaitas apie veiklą, todėl jis gali šiam darbui skirti visas savo jėgas. Išorinis vertintojas renka ir fiksuoja visus duomenis, kad turėtų pakankamai informacijos ataskaitai apie projekto rezultatus.

Būdamas „pašaliečiu“, išorinis vertintojas gali daugiau užduoti „gerų“ kritiškų klausimų apie projektą. Dalyvavimas projekte ir visame jo darbe yra susijęs su pavojumi, kad mes visus dalykus galime priimti kaip savaime suprantamus ir paprasčiausiai neskirti (arba neturėti) laiko stabtelėti ir pažiūrėti, kas vyksta. „Pašaliečio“ pareiga yra klausti. Ypač kai tai susiję su sudėtingais vertinimo aspektais, tokiais kaip projekto dalyvių mokymosi rezultatų įvertinimas, išorinis vertintojas gali būti gerokai tikslesnis, rinkdamas informaciją ir aprašydamas, kaip rutuliojosi projektas. Tačiau buvimas išoriniu vertintoju yra daug pastangų reikalaujantis ir sunkus darbas, kuriam reikia turėti ypatingos kompetencijos.

## Ataskaita<sup>55</sup> – projekto „Madzinga“ išorinio vertinimo rezultatas

Projekto „Madzinga“ išorinio vertinimo rezultatas yra 160 puslapių leidinys, kurį galima skaityti kaip tikrą pasakojimą. Pasakojimą apie neformalų mokymąsi, kuriame stengiamasi parodyti, ko žmonės išmoksta neformalaus mokymosi sąlygomis, kaip mokymo kursuose, ir bandoma įvertinti šio mokymosi rezultatus.

Projekto „Madzinga“ ataskaita yra aprašomojo pobūdžio, bet taip pat labai analitiška. Joje aprašyti visi užsiėmimai. Tačiau dar svarbesnę vietą joje užima aprašymai, kaip dalyviai elgiasi ir reaguoja skirtingose situacijose. Ataskaitoje aprašyti komandos susirinkimai ir iškelti pagrindiniai klausimai ir diskusijos.

<sup>55</sup> Projekto „Madzinga“ ataskaitą galima atsisiųsti iš [www.outwardbound.be/madzinga/MADZINGA.pdf](http://www.outwardbound.be/madzinga/MADZINGA.pdf)



Nepaisant analitinio aspekto, ši ataskaita yra įdomi vertinimo požiūriu, nes joje dėmesys skiriamas išorinio vertintojo vaidmeniui ir su juo susijusioms problemoms bei iššūkiams. Daug laiko praleisti su grupe žmonių, kurie aktyviai įsitraukę į procesą, ir būti „atsirbojusiam“ nuo to proceso nėra labai lengva. Tai sukelia daug klausimų: iki kokio lygio galima įsitraukti į procesą? Iki kokio lygio reikėtų išlikti nematomam? Kiek galima dalyvauti veikloje? Kada būtų galima kalbėti? Ar apskritai galima kalbėti? Ką daryti su asmeniniais ir profesiniais darbo aspektais? Įsivaizduokite, kokia būtų komandos ir dalyvių grupės reakcija, jei kas nors šalia jų visą laiką užsirašinėtu pastabas. Kaip pastabas žymintis žmogus turi priimti grupės reakciją jo atžvilgiu?

Ataskaitoje nėra atsakymų į visus šiuos klausimus, tačiau joje bandoma nagrinėti iššūkius, su kuriais neformalaus ugdymo srityje susiduria išorinis vertintojas. Ją verta perskaityti žmonėms, kurie ruošiasi dirbti arba dirba išoriniais vertintojais.



## Vertinimas bandomuosiuose el. mokymosi kursuose

Šiuo metu pastebimas el. mokymosi bumas. Daugybė studentų mokosi sėdėdami prie kompiuterio. Neformalaus ugdymo srityje žengiami pirmieji bandomieji žingsniai, siekiant iširti mokymosi internetu siūlomas galimybes.

Ypač tiriamos ir atskleidžiamos interneto teikiamos ugdymo galimybės, kurios susijusios su ilgalaikiais projektais. Derinant vietinius susitikimus ir virtualius tolesnius arba tarpinius susitikimus, atsiranda įdomių ugdymo galimybių.

Tačiau ką daryti tokiomis aplinkybėmis, kai dalyviai vieni kitų nepažįsta ir niekada neturės galimybės susitikti? Tai turi didelės įtakos ugdymo procesui. Ir kaip tai atsiliepia vertinimui?

## Žmogaus teisių švietimas: kompaso kontaktinis punktas

Lenkijos Vaikų ir jaunimo asociacija „CHANCE“ ėmėsi iššūkio pradėti bandomąjį mokymo projektą „Žmogaus teisių švietimas kartu su jaunimu“, paremtą el. mokymusi. „Kompasas“ – žmogaus teisių švietimo kartu su jaunimu vadovas<sup>56</sup>, kurį išleido Europos Taryba, buvo mokymo kursų pradžios taškas. 2005 m. nuo birželio iki lapkričio mėnesio vykusiųose kursuose dalyvavo dvidešimt žmonių. Kursai buvo parengti pagal modulinį formatą. Remiantis moduliais, dalyviai buvo supažindinti su įvairiomis žmogaus teisių švietimo temomis. Mokymuisi ir praktikai interneto svetainėje buvo pateikta reikiama medžiaga. Kursų metu dalyviams buvo skirtos kelios užduotys. Interneto svetainėje buvo galimybė bendrauti su kitais dalyviais paprastuose pokalbiuose ir forumo diskusijose.

Projekte buvo taikoma „Moodle“<sup>57</sup> programinė įranga, kuri specialiai sukurta švietimo tikslams ir yra nemokamai prieinama internete.

<sup>56</sup> „Kompasso“ portalas su atsisiųsti siūlomomis versijomis: <http://www.eycb.coe.int/compass/>

<sup>57</sup> „Moodle“ – tai turinio valdymo sistema (angl. CMS), nemokamas atviro kodo programinės įrangos paketas, sukurtas taikant tvirtus pedagoginius principus siekiant padėti pedagogams sukurti veiksmingas internetinio mokymosi bendruomenes. Išsamesnė informacija teikiama adresu <http://moodle.org/>



## Vertinimas internetu

- Vertinimo anketos po užsiėmimų

Po kiekvieno užsiėmimo dalyviai pildė elektroninę anketą „Moodle“ programoje pateikiamos elektroninės anketos, kurios gali būti pritaikytos pagal vartotojų poreikius. Programa apdoroja anketas, paversdama jas statistiniais duomenimis, kuriuos galima pamatyti interneto svetainėje. Tokiu būdu dalyviai aiškiai informuojami apie kolegų nuomones.

Buvo vertinami tokie dalykai:

- mokymosi medžiagos aktualumas;
- kaip buvo skatinamas analitinis mąstymas;
- interaktyvumo lygis;
- vadovų ir kolegų parama;
- ar dalyviai pajėgė suprasti, koks programos idėjinis turinys.

Vertinimas buvo daugiausia atliekamas taikant klausimus su kelių pasirinkčių atsakymais. Nepaisant to, dalyviai turėjo galimybę įrašyti bet kokias kitokias pastabas.

- Nuolatinis vertinimas

Diskusijų forume buvo pasiūlyta „nuolatinio vertinimo“ galimybė. Dalyviai buvo kviečiami rašyti pastabas apie kursus ir tarpusavyje diskutuoti, išsakant savo nuomones.

- Individualios apklausos

Individualios apklausos buvo atliekamos per internetinius pokalbius. Atsakingas asmuo sudarė susitikimų su kiekvienu dalyviu planą, kad aptartų jų mokymosi procesą ir jų sutiktas problemas bei iššūkius.

- Baigiamoji vertinimo anketa

Kursų pabaigoje dalyviai buvo paprašyti užpildyti atsakingo asmens sudarytą „tradiciskesnę“ vertinimo anketą. Joje buvo daug daugiau atvirųjų klausimų.

## Pokyčiai, kurie buvo įgyvendinti atlikus vertinimą

Atlikus vertinimą, kursų programoje buvo įgyvendinti tam tikri pokyčiai.

Kaip ir daugelyje ugdymo programų, pagrindinė iškilusi problema buvo „interaktyvumo“ lygis. Įprastinėse vertinimo anketose po kiekvieno užsiėmimo beveik visi punktai būdavo vertinami teigiamai. Išimtis buvo mokymosi proceso interaktyvumo lygis. Diskusijų forumo vertinimas rodė, kad dalyviai turėjo sunkumų bendraudami vieni su kitais. Todėl vadovai nusprendė paskatinti dalyvių tarpusavio bendravimą, skirdami jiems užduotis, kurių metu jie turėjo dirbti kartu mažose grupelėse. Tai pasiteisino. Bendravimas suintensyvėjo ne tik interneto svetainėje, bet ir elektroniniu paštu bei telefonu.

Kita iškilusi problema buvo kursų tempas. Daugeliui dalyvių viskas vyko pernelyg greitai. Pradžioje susijusios temos būdavo išimamos iš interneto svetainės po to, kai jos būdavo užbaigiamos. Tačiau ne visi dalyviai spėjo sekti vadovų siūlomu tempu. Vadovai suprato nepakankamai atsižvelgę į tai, kad dalyviai turi savo planus, kuriuos lemia darbas ir šeimyninis gyvenimas. Taigi kursų tempas buvo sulėtintas ir visa susijusi kursų medžiaga būdavo paliekama interneto svetainėje net užbaigus atitinkamą temą.

Šiuose kursuose vertinimas vaidino svarbų vaidmenį, nes tai buvo bandomieji mokymai ir juose būta naujų, su el. mokymosi susijusių iššūkių kursų vadovams.



## Bendras bandomųjų ilgalaikių mokymo kursų vertinimas



### Kursai „Ugdomasis vadovavimas<sup>58</sup> tarptautiniame darbe su jaunimu“

2000 m. organizacinė grupė žmonių, atstovaujančių penkioms institucijoms (dviem tarptautinėms organizacijoms, Europos švietimo centrui, mokymo vadovų darbo grupei ir Taikomųjų mokslų universitetui „*Fachhochschule*“), pradėjo tolesnius kvalifikacinius kursus, pavadintus „Ugdomasis vadovavimas tarptautiniame darbe su jaunimu“. Kursus organizavo Vokietijos Federacinės Respublikos tarptautinė jaunimo mainų tarnyba, taip pat žinoma kaip IJAB e.V. Kursų dalyviai turėjo daugiau nei 3 metų savanoriško arba profesinio (kaip vadovai) tarptautinio darbo patirties su jaunimu.

5 modulių mokymo kursuose dalyvavo 24 asmenys iš penkių šalių (Belgijos, Rusijos, Nyderlandų, Šveicarijos ir Vokietijos). Seminarą vedė du šioje srityje patyrę kursų vadovai. Į kiekvieną modulį buvo papildomai įtraukti kiti vadovai, kurie dėstė specifines temas ir pristatė mokomuosius elementus.

Kursų koncepcija buvo išaiškinti šiuos dalykus:

- Kas yra ugdymo vadovas?
- Koks turėtų būti ugdymo vadovo darbo metodas su tarptautinėmis grupėmis?
- Kokios potencialios ugdymo vadovo darbo sritys?

### Vertinimo strategija

Projektas buvo parengtas kaip bandomasis ir jį turėjo remti Federaliniai fondai. Dėl šios priežasties organizacinė grupė nusprendė atlikti visų mokymo kursų įvertinimą. Todėl su visa grupe dirbo specialiai pakviestas vertintojas. Nuo 2000 iki 2002 metų vertinimo procese dalyvavo visi su kursais susiję asmenys.

Pats vertinimas buvo pagrįstas Kirckpatricko teorija. Jo vertinimo modelis yra paremtas keturiais mokymosi ir elgesio lygmenimis<sup>59</sup>:

- Reakcija: pavyzdžiui, dalyvių apmąstymas apie dalyvių poreikių patenkinimą, mokymo programos poveikį ir naudingumą;
- Mokymasis: žinių plėtra, mokymosi laimėjimai;
- Elgesys: elgesio pokyčiai, gebėjimų pritaikymas konkrečiuose veiksmuose (situacijose);
- Rezultatai: ilgalaikis pritaikymas (taip pat organizaciniu ir instituciniu lygmeniu).

Šis Kirckpatricko modelis puikiai tiko šiems mokymo kursams. Juose buvo pritaikyti visi šio modelio lygmenys. Aspektai, susiję su reakcijos ir mokymosi lygmenimis, tokie kaip atmosfera, komandos darbas, turinys, metodai ir t. t., jau buvo įtraukti į šiuos mokymo kursus. Vis dėlto buvo neįmanoma iš karto numatyti ilgalaikių rezultatų. Todėl su dalyviais buvo vėl susisiepta po vieno metų. Kiekvienam dalyviui buvo skambinama telefonu dėl pokalbio.



<sup>58</sup> Ugdomasis vadovavimas yra nuolatinės profesinės paramos ir orientavimo procesas. Ugdomojo vadovavimo proceso metu ugdymo vadovai gilina žinias ir tobulina savo darbą. Šaltinis: Tarptautinė ugdymo vadovų federacija <http://www.coachfederation.org>

<sup>59</sup> Kirkpatrick Donald L. *Evaluating Training Programs. The four levels*. San Francisco, 1998.

Toliau lentelėje pateikiami skirtingi vertinimo etapai ir jų įgyvendinimo tvarkaraštis. Šis vertinimas su visa grupe buvo atliktas praėjus vieniems metams po projekto.

Vertinimo elementai, laiko intervalas	Vertinimo objektas ir tikslai	Stebėjimo priemonės
<b>Dalyviai</b>		
Tarpinis ir galutinis vertinimas <i>Visi moduliai</i>	Pasitenkinimo lygis Modulių kokybė Mokymosi priemonių veiksmingumas Žinių lygis Su kitais moduliais susiję lūkesčiai Konceptijos suvokimas Ugdymo vadovo vaidmuo ⇒ <i>reakcija, mokymasis</i>	Anketos Praktinės veiklos tikslas Skundų dėžė Grupiniai vizualūs vertinimo metodai, t. y. „suvo-kimo medis“, „nuotaikos barometras“, „vandens lygis“, „temperatūros kreivė“ Žodiniai vertinimo metodai, t. y. „korespondentas“, „kabinama lempa – grįžtamasis ryšys“
Dalyvių įsivertinimas <i>Seminaro pradžioje, jo metu ir jo pabaigoje</i>	Asmeniniai gebėjimai Galimas pritaikymas Ugdymo vadovo vaidmens suvokimas ⇒ <i>mokymasis, kartais elgesys, rezultatai</i>	Vaizdo apklausos seminarų ciklo pradžioje Gebėjimų charakteristikos Atsiliepimų ratas Trumpi pokalbiai su kuratoriais
Vadovų, dalyvių, kuratorių, projekto organizatorių atliekamas išorinis vertinimas <i>Paskutinio seminaro metu ir po jo</i>	Asmeniniai gebėjimai	Atsiliepimų ratas Trumpi pokalbiai su kuratoriais Anketos suinteresuotiems asmenims projekto pabaigoje
Ilgalaikis vertinimas – apklausa <i>1 metai po kvalifikacijos suteikimo</i>	Bendras pasitenkinimo lygis Modulių kokybė Mokymosi priemonių veiksmingumas Žinių lygis Ugdymo vadovo vaidmuo Padidinti gebėjimai Elgesio pokyčiai Pritaikymas ⇒ <i>reakcija, mokymasis, elgesys, rezultatai</i>	Iš dalies struktūrizuotos apklausos
<b>Vadovai / kuratoriai</b>		
Tarpinis ir galutinis vertinimas <i>Jo laikas priklauso nuo kuratorių galimybių</i>	Asmeninis požiūris į dalyvių profesinius gebėjimus	Atsiliepimai konsultacijos su kuratoriais
<b>Dalyvius siunčiančios organizacijos</b>		
Pradinė apklausa <i>Tarp pradžios ir 2 modulio</i>	Įdiegtų gebėjimų ir žinių svarba Pritarimas bendrai koncepcijai Galimas pritaikymas Ugdymo vadovų darbo sritys	Anketos
Galutinė apklausa <i>Praėjus vieniems metams nuo mokymo kursų pabaigos</i>	Ilgalaikis dalyvių gebėjimų ugdymas Žinių pritaikymas darbo srityje (taip pat institucijose) ir t. t. ⇒ <i>mokymasis, elgesys, rezultatai</i>	Anketos





## Rezultatai: kiti kursai ir tolesni žingsniai

Į vertinimo procesą buvo įtrauktos visos susijusios šalys. Tai projekto organizatoriams suteikė labai išsamios informacijos apie tai, ką reikėtų keisti ateityje norint pakartoti kursų.

Pagrindinės šio vertinimo išvados:

- Turi būti pateiktas ugdymo vadovo apibrėžties išaiškinimas<sup>60</sup>  
Kituose kursuose komanda turėtų susitarti dėl vienos bendros apibrėžties ir jos laikytis visų kursų metu.
- Mokymo kursų sudedamosios dalys ir temos  
Dauguma dalyvių sutiko, kad ateityje bet kokiuose kursuose reikia skirti daugiau dėmesio mokymuisi apie bendravimą ir ugdomąjį vadovavimą. Ateityje reikėtų skirti daugiau laiko orientuoto vadovavimo modeliui.
- Vertinimo vertinimas  
Dalyvių atsiliepimai parodė, kad mokymo kursuose vertinimas užėmė pernelyg daug laiko ir vietos. Tai atsitiko dėl to, kad dalyviams ne visada buvo aišku, kam ir kodėl reikėjo atlikti tam tikrą vertinimą. Kituose kursuose komanda turėtų pasistengti to išvengti.

Kitais metais buvo parengti dar vieni kursai ta pačia tema, tačiau ištikimai laikantis po pirmojo ciklo pateiktų rekomendacijų.



## „Gera“ galutinė vertinimo anketa

Šio skyriaus apie vertinimo praktiką pabaigoje, norėtume pateikti galutinės vertinimo anketos galimą struktūrą. Tai nėra kokio nors konkretaus projekto rezultatas, bet greičiau kelių ekspertų skirtinguose projektuose apie galutines vertinimo anketas sukaupta patirtis. Ši „gera“ galutinė vertinimo anketa papildo paaiškinimus apie darbą su anketomis, kurie bendrais bruožais pateikti šiame leidinyje (žr. 97 psl.) Šiuo atveju, būdvardis „gera“ neturi norminės reikšmės. Jis taikomas kaip priešprieša 60 puslapyje pateiktai „blogai vertinimo anketai“. Tikimės, kad ši galutinė vertinimo anketa įkvėps jus sukurti savo anketą.

Ši anketa pateikta dviem dalimis, iš kurių kiekviena atitinka vieną skiltį. Kairėje pusėje rasite klausimus, kuriuos galima pateikti anketoje, o dešinėje – paaiškinimą, „kas už jų slypi“. Tai paprasčiausiai yra klausimų pavyzdžiai. Tačiau mes stengėmės pasiūlyti tokius pavyzdžius, kurie iliustruotų kai kuriuos svarbius motyvus, kuriant su vertinimu susijusius klausimus. Norėtume jus paskatinti pamąstyti apie kiekvieno klausimo pasirinkimo variantus, prioritetus, pranašumus ir trūkumus. Tikimės, kad šis pamąstymas padės jums sukurti savo anketą su aiškiais atsakymų variantais ir užduodamų klausimų formuluotėmis.

Nereikia bijoti „galutinių vertinimo anketų“. Mintis, kad reikės užpildyti keturis tuščius puslapius klausimais, kurie susiję su vertinimu, pradžioje gali atrodyti bauginanti. Tačiau patirtis rodo, kad ugdymo užsiėmimų dalyviai labai rimtai žiūri į anketų pildymą ir netgi dažnai jiems tai patinka. Iš tikrųjų gana dažnai tai būna pats ypatingiausias apmąstymų, mokymosi ir dalyvavimo momentas.

Dažnai galutinė vertinimo anketa – tai tik viena galutinio vertinimo dalis. Net jei joje bandoma apžvelgti daugelį dalykų, ją reikėtų suvokti kaip vieną iš kelių vertinimo priemonių, įskaitant grupinius interaktyvius metodus arba grupės diskusijas.

Neturėdami pretenzijų aprėpti visus aspektus, šioje anketoje stengėmės atskleisti savo požiūrį į vertinimą (vertinimas kaip bendra patirtis). Anketoje pateikiami vertinimo variantai „pagal tikslus“, „pagal procesą“ ir „pagal veiklos rezultatus“. Mes patariame pagalvoti apie šią anketą, skaitant šio leidinio skyriuose „Kodėl reikia vertinti?“ (15 psl.) ir „Ką reikėtų vertinti?“ (19 psl.) išdėstytas mintis. Mes stengėmės aprėpti ugdymo veiklos sudėtingumą.



<sup>60</sup> Asmuo, atsakingas už ugdymo vadovavimo procesą, vadinamas ugdymo vadovu. Šaltinis: Tarptautinė ugdymo vadovų federacija <http://www.coachfederation.org>

Šis pavyzdys buvo sukurtas ugdomajai veiklai apskritai. Jis gali ir turėtų būti taikomas vertinamai veiklai (mainams, mokymo kursams, seminarui ir kt.) ir kiekvienam atskiram kontekstui. Tai tik įkvėpimui skirta priemonė. Svarbiausia, remiantis šiuo pavyzdžiu, sukurti ką nors naujo.

Galutinė vertinimo anketa	Pastabos, paaiškinimas, kas slypi už šių klausimų?																																				
Ugdymo užsiėmimo pavadinimas Vieta ir laikas Vertinimo anketa	Nepamirškite aiškiai įvardyti savo anketos! Tai, kas per daug, yra nekonkretu!!																																				
Vardas (nebūtinai):	Viena vertus, būtina gerbti dalyvio anonimiškumą, jei jis to pageidauja. Kita vertus, žinant dalyvio tapatybę, galima geriau suprasti ir lengviau tam tikrame kontekste nagrinėti individualiai užpildytas anketas.																																				
<b>Tikslai</b> Kiek procentų jūs patenkintas šia veikla? <div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 20px; margin: 5px 0;"></div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> <span>0 %</span> <span>50 %</span> <span>100 %</span> </div> Paaiškinkite, kodėl pasirinkote atitinkamus skaičius: Kitos pastabos:	Neblogai pradėti nuo klausimo apie bendrą įspūdį, savotiškai „individualų skonį“, derinant kokybinį ir kiekybinį vertinimą. Tai paprastas, bet daug atskleidžiantis pradžios taškas. Tai parodo kiekvieno dalyvio „bendrą pasitenkinimo lygį“.																																				
<b>Tikslai</b> Kaip, Jūsų nuomone, buvo įgyvendinti veiklos tikslai?  <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;"></th> <th style="width: 10%;">++</th> <th style="width: 10%;">+</th> <th style="width: 10%;">0</th> <th style="width: 10%;">--</th> <th style="width: 10%;">--</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>1 tikslas</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Gerai</td> <td style="text-align: center;">La- bai gerai</td> <td style="text-align: center;">Gerai</td> <td style="text-align: center;">Ne- blo- gai</td> <td style="text-align: center;">Blo- gai</td> <td style="text-align: center;">La- bai blo- gai</td> </tr> <tr> <td>Paaiškinkite savo pasirinkimą</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>2 tikslas</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Paaiškinkite savo pasirinkimą</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		++	+	0	--	--	<b>1 tikslas</b>						Gerai	La- bai gerai	Gerai	Ne- blo- gai	Blo- gai	La- bai blo- gai	Paaiškinkite savo pasirinkimą						<b>2 tikslas</b>						Paaiškinkite savo pasirinkimą						Vertinimas pagal tikslus (21 psl.) yra svarbi bendro vertinimo sudedamoji dalis. Tinka derinti kokybinį ir kiekybinį vertinimą. Nepamirškite dalyviams priminti veiklos tikslų, kuriuos jie turėtų įvertinti.  Ši anketos dalis suteikia konkretesnės informacijos nei bendras įspūdis. Net jei kartais atsakymuose būtų sumaišyti šie įspūdžiai, svarbu juos atskirti.  Ši anketos dalis taip pat jums padės pažvelgti iš perspektyvos į konkretesnes anketos dalis, kurios bus vėliau.  Kiekybinę skalę (++, +, 0, -, --) reikėtų paaiškinti pačioje pradžioje. Skaitmeninės skalės kartais būna painios: kai kuriose šalyse skalės būna nuo 1 iki 10, kitose – nuo 1 iki 5; vienos 1 yra aukščiausias balas, kitose geriausias balas yra 5... Dėl šios priežasties ši simbolių skalė yra įdomi alternatyva.
	++	+	0	--	--																																
<b>1 tikslas</b>																																					
Gerai	La- bai gerai	Gerai	Ne- blo- gai	Blo- gai	La- bai blo- gai																																
Paaiškinkite savo pasirinkimą																																					
<b>2 tikslas</b>																																					
Paaiškinkite savo pasirinkimą																																					



Galutinė vertinimo anketa	Pastabos, paaiškinimas, kas slypi už šių klausimų?																		
<p><b>Lūkesčiai</b></p> <p>Kokie buvo jūsų pradiniai lūkesčiai?</p> <p>Ar buvo patenkinti jūsų lūkesčiai?</p> <table border="1" data-bbox="560 701 927 853"> <thead> <tr> <th></th> <th>++</th> <th>+</th> <th>0</th> <th>-</th> <th>--</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Profesiniai</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Asmeniniai</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Kurie iš jūsų lūkesčių buvo patenkinti labiausiai? Paaiškinkite savo atsakymus.</p> <p>Kurie iš jūsų lūkesčių buvo patenkinti mažiausiai? Paaiškinkite savo atsakymus.</p>		++	+	0	-	--	Profesiniai						Asmeniniai						<p>Vertinimas, kiek buvo patenkinti lūkesčiai, padės jums sužinoti, kiek ši veikla buvo aktuali tikslinei grupei.</p> <p>Kaip jau įsitikinome (27 psl.), lūkesčių vertinimas (kartu su tikslais ir programa) yra vertinimo „pagal procesą“ dalis – tai proceso ir sąryšių vertinimas.</p> <p>Šiuo atveju vėl yra derinamas kiekybinis ir kokybinis vertinimas. Įdomu atskirti profesinius ir asmeninius lūkesčius, nes darbo su jaunimu srityje tarptautiniu lygmeniu jie labai skiriasi.</p> <p>Klausimai apie labiausiai ir mažiausiai patenkintus lūkesčius suteikia mums papildomos informacijos. Pagrindinė priežastis, dėl kurios jie įtraukiami į anketą, yra „priversti“ dalyvius palyginti savo pradinius lūkesčius su realybe. Priešingu atveju veiklos pabaigoje jie gali būti „susipainioję“, „susimaišę savo atmintyje“ arba išsiblaškę.</p>
	++	+	0	-	--														
Profesiniai																			
Asmeniniai																			
<p><b>Mokymosi rezultatai</b></p> <p>Kokių svarbiausių dalykų išmokote šioje veikloje?</p>	<p>Vertinant pagal rezultatus (25 psl.), svarbiausias dalykas ugdomojo vertinimo požiūriu yra dalyvių mokymosi rezultatai. Šis klausimas mums padeda bendrais bruožais išsiaiškinti, ko dalyviai išmoko veiklos metu.</p>																		
<p><b>Metodika</b></p> <p>Išsakykite savo pastabas apie veiklos metu taikytų metodų tinkamumą?</p>	<p>Bendro pobūdžio klausimas apie metodus mums padės įvertinti visą veiklos metodiką (įvairovę, suderinimą, metodų sąryšius ir t. t.). Patirtis sako, kad jei klausimo formuluotėje panaudojame žodį „metodika“, tai gali sukelti sumišimą, todėl dalyviams dažnai yra lengviau atsakyti į klausimą apie metodus.</p> <p>Galima paprašyti konkrečiau pakomentuoti kiekvieną metodą anketos dalyje, kuri skirta programos dalims.</p>																		



Galutinė vertinimo anketa	Pastabos, paaškinimas, kas slypi už šių klausimų?																																																						
<p><b>Programos dalys</b></p> <table border="1" data-bbox="244 327 790 752"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="5">Mokymosi laimėjimai</th> <th colspan="3">Kaip jums patiko?</th> </tr> <tr> <th>Programos dalis</th> <th>++</th> <th>+</th> <th>0</th> <th>-</th> <th>--</th> <th>☺</th> <th>☹</th> <th>☹</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pažintinis užsiėmimas</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pastabos</td> <td colspan="8"></td> </tr> <tr> <td>...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Ką manote apie bendrą programos eigą?</p>		Mokymosi laimėjimai					Kaip jums patiko?			Programos dalis	++	+	0	-	--	☺	☹	☹	Pažintinis užsiėmimas									Pastabos									...									...									<p>Šioje anketos dalyje išsamiai ir analitiškai vertinama kiekviena programos dalis. Naudinga chronologiškai išvardyti visas programos dalis taip, kaip jos buvo išdėstytos pačioje programoje, ir vartoti jų pavadinimus, kurie dalyviams padėtų lengviau jas prisiminti.</p> <p>Kiekvienai programos daliai skiriama eilutė kiekybiniam mokymosi ir pasitenkinimo įvertinimui. Šis atskyrimas turi savų pranašumų ir trūkumų, bet egzistuojantis kontrastas gali būti įdomus ir vertas dėmesio. Pastaboms skirta eilutė suteikia galimybę kokybiniu požiūriu įvertinti kiekvieną programos dalį. Dalyviai gali patikslinti savo kiekybinį įvertinimą ir pridurti kitų, jų manymu, svarbių pastabų.</p> <p>Chronologiškai įvertinę visą programą, dalyviai turi apžvelgti jos eigą. Ryšiai ir sąsajos tarp skirtingų programos dalių yra labai svarbūs mokymosi procesui. Dėl šios priežasties programos eiga yra svarbus ir aktualus vertinimo aspektas.</p>
	Mokymosi laimėjimai					Kaip jums patiko?																																																	
Programos dalis	++	+	0	-	--	☺	☹	☹																																															
Pažintinis užsiėmimas																																																							
Pastabos																																																							
...																																																							
...																																																							
<p><b>„Veikėjai“</b></p> <p>Kaip vertinate grupės vaidmenį jūsų mokymuisi?</p> <p>Kaip vertinate grupės dinamiką?</p> <p>Kaip vertinate komandos darbą?</p> <p>Kaip vertinate savo pačių indėlį į veiklą?</p>	<p>Neformalaus ugdymo srityje grupė ir komanda yra ne tik individualaus mokymosi kontekstas, bet ir jo šaltinis. Dėl šios priežasties labai svarbu grupę ir komandą vertinti, atsižvelgiant į grupės narių dalyvavimo lygmenį.</p> <p>Nagrinėdami veikėjų vaidmenis, jų sąveiką ir dinamiką, mes sukuriame veikėjų „trijulę“. Tai kartais būna pagrindiniai sėkmės arba nesėkmės veiksniai. Pavyzdžiui, blogi dalyvių ir komandos santykiai gali lemti iš esmės geros programos nepasisekimą.</p> <p>Šie aspektai yra glaudžiai susiję su „vertinimu pagal veiklos efektyvumą“ (24 psl.).</p>																																																						



Galutinė vertinimo anketa	Pastabos, paaiškinimas Kas slypi už šių klausimų?
<p><b>Tolesnė veikla</b></p> <p>Kaip planuojate pritaikyti šią patirtį dirbdami su jaunimu ateityje?</p> <p>Individualiai (asmeniškai / profesiniu lygmeniu)?</p> <p>Savo organizacijoje:</p> <p>Su kitais partneriais:</p> <p>Apibūdinkite savo galbūt turimus planus, kurie susiję su būsimais projektais</p>	<p>Šioje anketos dalyje vertinami veiklos „rezultatai“, neskaitant individualaus mokymosi, žr. „Vertinimas pagal rezultatus“ (26 psl.) Gali būti įdomu išskirti skirtingus rezultatų lygmenis (asmeninį, organizacinį, bendradarbiavimo su kitais) arba konkrečiai paklausti, ar būsimi projektai ateityje buvo rezultatas, kurio tikėtasi.</p> <p>Daugeliui dalyvių tikrieji rezultatai bus aiškūs tik po kažkiek laiko. Todėl atsakymai į šį klausimą bus daugiausia paremti planais arba ketinimais. Tačiau net jei faktiniu požiūriu atsakymai į šį klausimą ne visuomet bus pagrįsti, vis tiek į galutinę vertinimo anketą svarbu įtraukti šį klausimą. Pasvarstymas šiuo klausimu dalyviams padės pritaikyti tai, ką išmoko, savo šalies kontekste. Tai vienas iš aiškiausių pavyzdžių, atskleidžiančių ugdomojo vertinimo mokomąją ir motyvacinę prigimtį.</p>
<p><b>Pasiruošimas</b></p> <p>Ar, jūsų manymu, buvo pakankamai pasiruošta šiai veiklai?</p> <p>Turinio atžvilgiu:</p> <p>Techninės informacijos atžvilgiu:</p> <p>Kitų praktinių dalykų atžvilgiu:</p>	<p>Pabaigoje galite priminti pradžią. Kitose anketose pačioje pradžioje galima rasti klausimus apie pasiruošimo veiklai įvertinimą. Mūsų manymu, įdomu dalyvių apie tai paklausti pabaigoje. Perėję visus proceso etapus, dalyviai gali pabandyti įsivaizduoti „kaip viskas būtų susiklostę, jei būtų buvęs kitoks pasiruošimas“. Tai mums svarbiausias klausimas.</p>
<p><b>Logistika ir techniniai dalykai</b></p> <p>Kaip vertinate su veikla susijusios logistikos kokybę?</p> <p>Gyvenamosios patalpos:</p> <p>Maistas:</p> <p>Darbo kambariai:</p> <p>Patogumai (internetu prieiga, laisvalaikio galimybės ir t. t.):</p> <p>Įranga:</p> <p>Techninė informacija prieš atvykimą:</p>	<p>Logistikos ir techninių dalykų įvertinimas leidžia patobulinti veiklą ateityje. Šie aspektai taip pat daro didelį poveikį mokymosi procesui, nes jie turi įtakos komfortui, dėmesio sutelkimui, saugumo jausmui ir t. t.</p>



<b>Galutinė vertinimo anketa</b>	<b>Pastabos, paaiškinimas, kas slypi už šių klausimų?</b>
<p><b>Kita</b> Prašome išsakyti kitas norimas pastabas.</p> <p>Ar turite kokių nors pasiūlymų, kaip būtų galima patobulinti šią veiklą, kuriais norėtumėte pasidalyti su būsimų užsiėmimų organizatoriais?</p>	<p>Palikite pakankamai vietos atsakymams į šį klausimą, o jei jos nėra, pasiūlykite pasinaudoti bet kokiomis prieinamomis papildomomis priemonėmis.</p> <p>Jeigu yra žinoma, kad bus (kitais metais) rengiami panašūs užsiėmimai, galite paprašyti išsakyti pasiūlymus.</p>
Dėkojame už bendradarbiavimą	Vertinimo anketos pildymas yra įtemptas darbas. Ne tik mandagu, bet ir teisinga tai pripažinti ir padėkoti dalyviams už jų dėmesį ir aktyvų dalyvavimą.





## 2.10. Mes ir toliau turime gaminti savo patiekalą!

Apžvelgėme skirtingus vertinimo etapus, daugelį jų išsamiai ir įvairiuose projektuose, kuriuose vertinimui buvo skiriamas svarbus vaidmuo.

Ugdomasis vertinimas laikomas vienu iš sudėtingiausių ir sunkiausių projekto aspektų. Jis aprėpia daugelį pasekčių!

Norėtume užbaigti šio leidinio praktinį skyrių tokiu raginimu: „Būkite ambicingi, bet realisti!“

Galima parengti puikų vertinimo planą, kuris apima visus aspektus ir kuriame taikoma daug skirtingų metodų, tačiau vertinimas reikalauja laiko ir išteklių. Norint sukurti geras anketas, jas perskaityti ir padaryti išvadas, reikia laiko. Apklausos gali būti geras metodas, tačiau jos reikalauja daug laiko. Yra daugybė puikių grupinių vertinimo užduočių, bet jos turi prasmę tik tuomet, kai fiksuojami rezultatai ir su jais yra dirbama.



Kitaip tariant, nereikėtų persistengti. Pasvėrus vertinimo proceso sudėtingumą, turėtume išlikti realisti. Tam turėtume skirti atitinkamai laiko ir žmogiškųjų išteklių ir atkreipti dėmesį į tai, kaip vertinimas susijęs su projektu.

Vertinimo metodų ir būdų nesunku išmokti. Sunkumai susiję su jų taikymu. Pati priemonė, kaip ir ją taikantis asmuo, yra gera. Su vertinimu susijęs darbas reikalauja apmąstymų, kompetencijos ir patirties.

Teorinės ir praktinės šio leidinio idėjos yra atspirties taškas. Svarbiausia atminti: tam, kad ugdomasis vertinimas būtų aukštos kokybės, jį reikia atlikti su didžiausia pagarba kiekvienam projektui.

Mes tikimės, kad jūsų nenuvylėme, tačiau ir toliau turime gaminti savo patiekalą!



# 3. Tolesnė analizė



## Vertinimo normos

Per dešimtą dešimtmetį Europoje buvo įkurtos kelios vertinimo organizacijos. Vokietijos vertinimo bendrija<sup>61</sup> (DeGEval) ir Šveicarijos vertinimo bendrija<sup>62</sup> (SEVAL) išleido 27 vertinimo normas<sup>63</sup>, kurios suskirstytos į keturias kategorijas:

- **Naudingumo normų paskirtis** – užtikrinti, kad vertinimas būtų atliekamas pagal aiškius vertinimo tikslus ir numatomų vartotojų informacijos poreikius:
  - Suinteresuotų šalių identifikavimas;
  - Vertinimo tikslų nustatymas;
  - Vertintojo patikimumas ir kompetencija;
  - Informacijos sritis ir atranka;
  - Vertybių skaidrumas;
  - Ataskaitos suprantamumas ir aiškumas;
  - Vertinimo atlikimas laiku;
  - Vertinimo pritaikymas ir panaudojimas.
- **Įgyvendinamumo normų paskirtis** – užtikrinti, kad vertinimas būtų planuojamas ir atliekamas, laikantis realistiškumo, logiškumo, diplomatiškumo ir rentabilumo principų:
  - Tinkamos procedūros;
  - Diplomatiškas elgesys;
  - Vertinimo veiksmingumas.
- **Padorumo normų paskirtis** – užtikrinti, kad vertinimo proceso metu su visomis suinteresuotomis šalimis būtų elgiamasi pagarbiai ir teisingai:
  - Oficialus susitarimas;
  - Atskirų teisių apsauga;
  - Užbaigtas ir teisingas tyrimas;
  - Nešališkas elgesys ir ataskaitų teikimas;
  - Išvadų paskelbimas.
- **Tikslumo normų paskirtis** – užtikrinti, kad vertinimo metu būtų generuojama pagrįsta ir naudinga informacija bei su vertinimo klausimais susijusios išvados:
  - Vertinimo apibūdinimas;
  - Konteksto analizė;
  - Tikslų ir procedūrų apibūdinimas;
  - Informacijos šaltinių atskleidimas;
  - Pagrįsta ir patikima informacija;
  - Sisteminga duomenų apžvalga;
  - Kokybinės ir kiekybinės informacijos analizė;
  - Pagrįstos išvados;
  - Tarpinis vertinimas.

<sup>61</sup> Vokietijos vertinimo bendrija (DeCEval e.V.) buvo įkurta 1997 m. Tai vertinimo srityje aktyviai veikiančių asmenų ir įstaigų asociacija. Jos tikslas – skatinti profesinio vertinimo praktiką, dalytis įvairiais požiūriais, informacija ir nuomonėmis apie vertinimą. Daugiau informacijos galima rasti adresu <http://www.degeval.de>

<sup>62</sup> Šveicarijos vertinimo bendrija (SEVAL) save laiko mainų vertinimo srityje forumu tarp politikų, valdžios, universitetų, NVO ir konsultantų. Tai daugiadisciplininė organizacija. Ji skatina vertinimo kokybę ir jos sklaidą. Daugiau informacijos galima rasti adresu <http://www.seval.ch/de/index.cfm>

<sup>63</sup> Šias vertinimo normas galima rasti adresu [http://www.degeval.de/index.php?class=Calimero\\_Webpage&id=9023](http://www.degeval.de/index.php?class=Calimero_Webpage&id=9023)





## Normų taikymas

Šios normos gali padėti vertinimo komandai užtikrinti, kad atliekamas vertinimas būtų naudingas, įgyvendinamas ir etiškai pagrįstas. Jos gali būti taikomos kaip kontrolinis sąrašas planuojant vertinimo procesą arba vertinimo proceso metu, siekiant jį pritaikyti arba pertvarkyti.

Taikant šias vertinimo normas reikėtų atsižvelgti į tai, kad:

- DeGEval normos yra sukurtos siekiant palaikyti ir pakelti vertinimo kokybę. Jomis nustatomi pagrindiniai dalykai, kurių turėtų laikytis vertintojai, ir siektini tikslai. Jų paskirtis – suteikti pagrindą vertinimo proceso atlikimui ir jo įvertinimui.
- Lemiamas veiksnys yra normų taikymo pobūdis. Jos negali būti taikomos schematiškai.
- Kai kurios normos yra netaikomos tam tikriems vertinimo procesams. Tokiu atveju reikėtų trumpai pagrįsti, kodėl atitinkama norma nėra taikoma.
- Vertinimo metu dažnai reikia pasverti įvairių alternatyvų plusus ir minusus. Ne visuomet įmanoma vienodai pasverti visas normas.
- Retkarčiais normos gali viena kitai prieštarauti. Tai yra vertinimo komandos ir visų dalyvių pareiga rasti tinkamą sprendimą, kuriame būtų atsižvelgta į nagrinėjamo vertinimo tikslus ir kontekstą.
- Normos taikomos vertinimo procesuose apskritai, bet ne atliekant individualų vertinimą, pavyzdžiui, veiklos rezultatų vertinimo procesuose ar atliekant darbuotojo įvertinimą (darbuotojų vertinimas į tai neįeina).

### Užduotis: vertinimo normos

Tarkime, kad jūs planuojate 5 dienų seminarą su 20 jaunuolių iš Rusijos, Vengrijos ir Alžyro. Vienas iš jūsų pasirinktų metodų yra kiekvieno dalyvio apklausa. Kiekvienam dalyviui apklausti suplanavote 5 minutes. Vienas iš darbuotojų yra atsakingas už vertinimo apklausų vedimą. Seminaro programa suteikia galimybę kiekvieną rytą vertinimui skirti daugiau sia 15 minučių.

Patikrinkite šį vertinimo planą pagal keturias vertinimo normų kategorijas: ar planas jas visas atitinka? Kokiu būdu ir kodėl?

Remdamiesi tuo, pagalvokite, kokios sąlygos reikalingos „geram“ vertinimui?

#### Sprendimas:

Naudingumas. Taip, apklausos suteikia galimybę užmegzti asmeninį ryšį su dalyviais ir komanda.

Įgyvendinamumas. Turėdami 20 žmonių grupę ir 5 dienas, turėtumėte kiekvieną dieną apklausti po 4 žmones. Dar kartą pagalvokite apie tam skirtą laiką: jūs turite tik 15 minučių per dieną, vadinasi, individualios apklausos negali būti tinkamai atliktos. Kita išeitis būtų daryti apklausas mažose grupelėse. Bet tokiu atveju turite turėti labai aiškius klausimus.

Padorumas. Vertinimą atliekate vienas pats. Per 15 tam skirtų minučių jūs negalite nieko pasižymėti ir užduoti klausimų. Jūs galite paklausti apklausiamų asmenų, ar jie sutiktų, kad jūs naudotumėte diktofoną. Daryti apklausą tai reiškia fiksuoti tai, ką sako dalyviai. Ši informacija jums reikalinga, kad galėtumėte dokumentais tinkamai pagrįsti apklausas.

Tikslumas. Jūsų grupę sudaro dalyviai iš labai skirtingos socialinės ir religinės aplinkos. Arba jūsų grupė yra pakankamai homogeniška. Pagalvokite, kokius klausimus norėtumėte jiems užduoti prieš pradėdami apklausas. Jei norite sužinoti ką nors, kas susiję su asmeniniais, etiniais arba religiniais aspektais, darykite tai delikačiai ir pagalvokite, kokią įtaką dalyvių reakcijai į klausimus gali turėti apklausa mažos grupelės kontekste.



# SALTO kontrolinis sąrašas – priemonė, padėsianti jums sukurti savo vertinimo planą

Šis dokumentas – tai planas arba pagrindas, kuriuo galite remtis vertindami projektą.

Jis jums padės nuo tada, kai pradėsite galvoti apie vertinimo tikslus ir uždavinius, iki pačios vertinimo ataskaitos pateikimo. Tai tik pasiūlymas, jūs galite jį laisvai pritaikyti pagal savo projektą.

Šis sąrašas padalintas į 5 dalis:

- Išankstinio pasiruošimo etapas;
- Plėtra ir strategija;
- Atranka;
- Užsiėmimai;
- Rezultatai.

Kiekvienoje dalyje pateikiami pagrindiniai klausimai, kuriuos reikia užduoti šioje srityje, taip pat informacijos rinkimo metodai ir patarimai dėl analizės. Praėjus kiekvieną etapą, pažymimas langelis.

Prieš pradėdami planuoti projektą, galite pradėti nuo pirmosios dalies, kuri padės jums apgalvoti reikiamus procesus. Visomis kitomis dalimis reikėtų vadovautis veiklos metu ir jai pasibaigus. Yra tvarkaraštis, kuriuo galite remtis, kad žinotumėte, kada ir kokią dalį ar dalies punktą taikyti.

## 1 DALIS: Išankstinio pasiruošimo etapas

Tai susiję su klausimais, į kuriuos reikėtų atsakyti kuriant planą arba veiklą.

## 2 DALIS: Plėtra ir strategija

Tai susiję su sritimis, kurias reikia įvertinti, atliekant projekto plėtros ir strategijos vertinimą. Tai svarbus pagrindas ataskaitai ir rekomendacijoms dėl pakeitimų ateityje.

## 3 DALIS: Atranka

Tai susiję su sritimis, kurias reikia įvertinti atliekant į projektą įtrauktą asmenų, t. y. dalyvių ir mokytojų vadovų, atranką. Tai lemia proceso, susijusio su žmonių įtraukimu į veiklą, skaidrumą.

## 4 DALIS: Veikla

Tai susiję su pagrindinių veiklos sričių, kurias reikia įvertinti, nagrinėjimu.

## 5 DALIS: Rezultatai

Tai susiję su vertinimo rezultatų ir projekto poveikio tikslinei grupei ir platesnei visuomenei nagrinėjimu.

## 6 DALIS: Vertinimo laikas

Tai planas, kuriame numatoma, kada turėtų būti vykdomas kiekvienas vertinimo etapas.



KADA TURĖTŲ BŪTI ATLIKAMI TAM TIKRI VEIKSMAI	Kurią vertinimo dalį pildyti pagal skaičius
STRATEGIJOS KŪRIMAS	<input type="checkbox"/> 1 Išankstinių etapų kontrolinis sąrašas. <input type="checkbox"/> 1 Su vertinimo programa susiję sprendimai, metodų pasirinkimas ir priemonių kūrimas. <input type="checkbox"/> 2.2 Skirtingų suinteresuotų šalių lūkesčiai
VEIKLOS PRADŽIA	<input type="checkbox"/> 2.2 Dalyvių lūkesčiai <input type="checkbox"/> 5.2 Dalyvių mokymosi poreikiai
VEIKLOS METU	<input type="checkbox"/> 3.1 Ar dalyviai yra jūsų tikslinė grupė?
VEIKLOS PABAIGA	<input type="checkbox"/> 2.2 Įgyvendinti dalyvių lūkesčiai <input type="checkbox"/> 4.2 Infrastruktūra ir dalyvių teikiama parama <input type="checkbox"/> 4.3 Turinys ir dalyvių metodai <input type="checkbox"/> 5.2 Dalyvių mokymosi rezultatai
KOMANDOS ĮVERTINIMAS PASIBAIGUS VEIKLAI	<input type="checkbox"/> 2.2 Įgyvendinti komandos lūkesčiai <input type="checkbox"/> 2.3 Komandos bendradarbiavimas ir tarpusavio bendravimas <input type="checkbox"/> 4.2 Infrastruktūra ir komandos teikiama parama <input type="checkbox"/> 4.3 Turinys ir komandos metodai <input type="checkbox"/> 5.1 Komandos atliekamas rezultatų įvertinimas <input type="checkbox"/> 5.2 Dalyvių mokymasis komandos požiūriu
IŠ KARTO PASIBAIGUS PROGRAMAI	<input type="checkbox"/> 2.3 Partnerių bendradarbiavimas <input type="checkbox"/> 3.1 Dalyvių atranka <input type="checkbox"/> 3.2 Komandos atranka
PO 6 MĖNESIŲ	<input type="checkbox"/> 2.1 Strategijos analizė <input type="checkbox"/> 2.2 Įgyvendinti suinteresuotų šalių lūkesčiai <input type="checkbox"/> 4.1 Pasiruošimas, įgyvendinimas, vertinimas ir tolesnė veikla <input type="checkbox"/> 5.2 Geros praktikos pavyzdžių surinkimas ir nauji metodai <input type="checkbox"/> 5.3 Atskiros veiklos įvertinimo ataskaitos užbaigimas <input type="checkbox"/> 5.5 Veiklos tęsimas
PO 12 MĖNESIŲ	<input type="checkbox"/> 5.3 Viso projekto įvertinimo užbaigimas <input type="checkbox"/> 5.5 Veiklos tęsimas <input type="checkbox"/> 5.6 Ilgalaikis poveikis



## Prieš pradėdant

- Perskaitykite visą šį dokumentą iki galo ir apmąstykite visus jo punktus prieš pradėdami savo projektą ir veiklą;
- Sudarykite tvarkaraštį, kuriame nurodyta, kas, kada ir kieno vertinimą atliks;
- Atlikdami vertinimą, atidžiai laikykitės toliau išdėstytų etapų.

## 1. Išankstinio pasiruošimo etapas

*Kurdami savo projekto planą, atsakykite į šiuos klausimus.  
Atsakę į klausimus, pažymėkite langelius.*

- Kokie jūsų projekto tikslai ir uždaviniai? Kodėl?
- Kokie visų suinteresuotų šalių (finansuotojų, jaunimo lyderių, savanorių, jaunimo ir t. t.) lūkesčiai?
- Kokia (-ios) jūsų tikslinė(s) grupė(s)? Kodėl?
- Kaip jūs pasieksite savo tikslinę(-es) grupę(-es)?
- Kas ves jūsų užsiėmimus ir kokiais kriterijais remiantis jūs juos atsirinkote?
- Kokiais metodais ir ištekliais naudositės siekdami įgyvendinti savo tikslus ir uždavinius? Kodėl?
- Kokių rezultatų tikėtės pasiekti?
- Kaip vertinsite šiuos rezultatus?

## 2. Plėtra ir strategija

### 2.1. Strategijos analizė

Atlikta

#### KLAUSIMAI

- Kokie buvo veiklos (projekto) tikslai ir uždaviniai?
- Kodėl buvo pasirinkti šie tikslai ir uždaviniai?
- Ar veikla (strategijos) buvo pagrįsta jaunų žmonių poreikiais?
- Ar veikla (strategijos) buvo pagrįsta jaunimo darbuotojų poreikiais?
- Ar veikla (strategijos) buvo pagrįsta finansuotojų prioritetais (jei jų buvo)?
- Ar veikla (strategijos) buvo pagrįsta jūsų organizacijos prioritetais?
- Koks buvo sprendimo dėl strategijos priėmimo procesas?
- Kokia buvo tikslinė grupė ir kodėl buvo pasirinkta būtent ši grupė?
- Ar veikla (strategija) buvo įvykdoma?

#### METODAI

- sprendimų priėmėjų parengtos apklausos arba anketos;
- svarbių susitikimų ataskaitų svarstymas;
- užbaigto poreikių analizės tyrimo svarstymas.

#### ANALIZĖ

- Pasistenkite suprasti tikslų ir uždavinių kūrimo procesą!



## 2.2 Svarbiausių žmonių, kurie suinteresuoti jūsų veikla, lūkesčiai

Atlikta

### KLAUSIMAI

- Kokios buvo pagrindinės suinteresuotos šalys (pagrindiniai veikėjai)?
  - a) Finansuotojai, pvz., Europos Komisija, nacionalinės agentūros, vietos valdžios institucijos;
  - b) Tikslinė grupė, pvz., jaunimo darbuotojai, neįgalus jaunimas;
  - c) Strateginiai veikėjai, pvz., mokymo vadovai, savanoriai, pagalbinkai;
  - d) Srities veikėjai, pvz., jaunimo organizacijos.
- Kokie buvo suinteresuotų šalių santykiai?
- Ar buvo patenkinti jų lūkesčiai?

### PASTABA

- Kad vertinimas būtų proporcingas, į vertinimo procesą turi būti įtraukta kiekviena suinteresuota šalis. Kiekvienas vertinimas kiekvienoje darbo srityje yra politinis dalykas ir jūs turite žinoti kontekstą, kuriame atliekate savo darbą.

### METODAI

- Prieš prasidedant veiklai, visoms suinteresuotoms šalims pateikiamos anketos, organizuojamos tikslinės grupės arba apklausos;
- Susirinkimų dokumentai ir protokolai.

### ANALIZĖ

- Nustatykite, kokie šių skirtingų žmonių grupių lūkesčiai projekto ir kiekvieno atskiro užsiėmimo atžvilgiu. Atkreipkite dėmesį į susidariusią įtampą arba skirtumus.

## 2.3. Bendradarbiavimas su partneriais

Atlikta

### KLAUSIMAI

- Su kokiais partneriais bendradarbiaavote rengdami projektą?
- Koks buvo skirtingų partnerių vaidmuo
  - a) kuriant projektą;
  - b) veiklos procese;
  - c) atliekant įvairios veiklos vertinimą?
- Ar visi partneriai vienodai bendradarbiavo kurdami veiklą?
- Ar partneriai pakankamai bendravo tarpusavyje?
- Ar visi susiję veikėjai (t. y. finansuotojai, partneriai, mokymo vadovai, dalyviai) pakankamai bendravo tarpusavyje?
- Ar buvo nesusipratimų dėl skirtingo žodžių (apibrėžčių) vartojimo, kalbant apie tikslus, uždavinius arba nustatant tikslines grupes? Jei taip, paaiškinkite kokių.

### METODAI

- Susijusių veikėjų apklausos, tikslinės grupės arba anketos.

### ANALIZĖ

- Duomenis panaudokite nustatydami, ar projekto rengimo procesas buvo demokratiškas ir kaip skirtingi partneriai buvo įtraukti į veiklą.



### 3. Atranka

#### 3.1. Dalyvių atranka

☐ Atlikta

##### KLAUSIMAI

- Kokie užsiėmimuose dalyvausiantys dalyviai buvo numatyti?
- Ar buvo vienodai suvokiama tikslinė grupė?
- Kam buvo išsiųstas pranešimas apie užsiėmimus?
- Kas pateikė prašymus juose dalyvauti?
- Kokie buvo atrankos kriterijai?
- Ar į užsiėmimus atvykę dalyviai buvo jūsų numatyta tikslinė grupė?

##### METODAI

- Į atranką įtrauktiems asmenims skirta apklausa, tikslinės grupės arba anketa;
- Apklauskite šiek tiek dalyvių ir mokymo vadovų, kad gautumėte informacijos apie dalyvius (tai galima padaryti telefonu).

##### ANALIZĖ

- Surinktus duomenis panaudokite, nustatydami, ar savo veikloje pasiekėte savo tikslinę grupę, o jei ne, tai kur slypėjo problemos?

#### 3.2 Užsiėmimus vedančių asmenų atranka

☐ Atlikta

##### KLAUSIMAI

- Kaip buvo atrenkami asmenys (tokie kaip mokymo vadovai, savanoriai) ir kokiais kriterijais buvo remiamasi juos renkantis?
- Ar šie asmenys įgyvendino jūsų siūlomą veiklą?
- Ar buvo lyčių pusiausvyra?
- Ar buvo pusiausvyra regioniniu požiūriu?
- Ar buvo pusiausvyra patirties ir kompetencijos požiūriu?
- Ar pasirinkti asmenys tapo komanda?
- Ar komanda buvo veiksminga organizavimo ir laiko planavimo atžvilgiu?
- Ar buvo konfliktų ir ar jie buvo išspręsti?
- Ar rekomenduotumėte tuos pačius asmenis užsiėmimams ateityje?

##### METODAI

- Į atranką įtrauktiems asmenims skirta apklausa, tikslinės grupės arba anketa;
- Dalyviams skirtos anketos po mokymo kursų;
- Komandai skirtos anketos po mokymo kursų.

##### ANALIZĖ

- Duomenis panaudokite nustatydami, ar užduotims buvo pasirinkti tinkami asmenys, ar iš jų susidarė komanda ir ar jie sėkmingai dirbo kartu!



## 4. Veikla

### 4.1 Pasiruošimas, įgyvendinimas, vertinimas ir tolesnė veikla

 Atlikta

#### KLAUSIMAI

- Ar buvo skiriama pakankamai laiko, jėgų ir pinigų
  - a) kiekvieno užsiėmimo pasiruošimui?
  - b) kiekvieno užsiėmimo įgyvendinimui?
  - c) kiekvieno užsiėmimo įvertinimui?
  - d) su kiekvienu užsiėmimu susijusiai tolesnei veiklai?

#### METODAI

- Susijusiems asmenims skirtos apklausos arba anketos

#### ANALIZĖ

- Nustatykite, ar kiekvienam aspektui veiklos metu buvo skiriama pakankamai atsida-  
vimo ir bendrųjų išteklių.

### 4.2 Infrastruktūra ir parama

 Atlikta

#### KLAUSIMAI

- Ar veiklai skirtose patalpose buvo pakankamai vietos ir ar ji buvo tinkama veiklai?
- Ar buvo suteiktos galimybės naudotis atitinkama įranga?
- Ar užsiėmimuose buvo pagalbą teikiančių darbuotojų?

#### METODAI

- Po mokymo kursų dalyviams skirta anketa;
- Apklausa arba anketos užsiėmimus vedusiems asmenims.

#### ANALIZĖ

- Išanalizuokite duomenis, kad nustatytumėte, ar infrastruktūra ir parama patenkinamo  
lygio užsiėmimų atžvilgiu.

### 4.3. Turinys ir metodika

 Atlikta

#### KLAUSIMAI

- Į kokius prioritetus buvo nukreipta veikla?
- Ar pasirinkti metodai buvo orientuoti į dalyvius? Jei taip, pateikite pavyzdį.
- Ar užsiėmimų turinys buvo paremtas dalyvių realiu gyvenimu? Jei taip, pateikite  
pavyzdį.
- Ar vyko veiksmingas grupinis mokymosi procesas?
- Ar dalyviai buvo aktyviai įtraukti į užsiėmimus?
- Ar užsiėmimams buvo naudojami atitinkamos srities išteklių?
- Ar (kiekvieno) užsiėmimo turinys ir tema atitiko nustatytus tikslus ir uždavinius?
- Ar jūsų projektas turėjo poveikio didesniai kiekiui žmonių nei įtrauktiems daly-  
viams?

#### METODAI

- Stebėjimas: pakvieskite stebėtoją, kuris sėdėtų ir stebėtų procesą ir užsirašintų pas-  
tabas (išorinis vertintojas).
- Anketoje po užsiėmimų arba apklausoje užduokite klausimus apie procesą.
- Paprašykite žmonių, kurie rengia užsiėmimus, pateikti išsamią dokumentaciją (kasdien  
atliekamas dalyvių ataskaitas, išsamią programą ir t. t.).

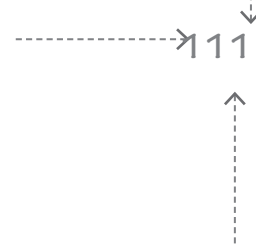
#### ANALIZĖ

- Duomenis panaudokite nustatydami, ar buvo pasirinktas tinkamas turinys ir taikomi  
atitinkami metodai.



## 5. Rezultatai

Norint išnagrinėti rezultatus, visi atskiri užsiėmimai turi būti išanalizuojami atskirai ir tada suvedami į visumą.



### 5.1 Vertinimas

Atlikta

#### KLAUSIMAI

- Kokių rezultatų tikėjotės iš veiklos?
- Ar jūsų su rezultatais susiję lūkesčiai buvo įgyvendinti?
- Koks veiklos vertinimas buvo atliktas?
- Kokie buvo vertinimo rezultatai?
- Kaip vertinimo rezultatai ir pasekmės derinasi su darbo su jaunimu sritimi ir projekto, jūsų organizacijos, finansuotojų ir pan. prioritetais?

#### METODAI

- Kiekvieno užsiėmimo koordinatoriui skirta apklausa arba anketa.

### 5.2 Mokymosi rezultatai

Atlikta

#### KLAUSIMAI

- Kokių įgūdžių ir gebėjimų, pvz., savimonė, tarpkultūrinis mokymasis, bendravimo įgūdžiai, komandinis darbas ir pan., įgijo dalyviai?

#### METODAI

- Dalyvių mokymosi įvertinimas, kurį atlieka: jie patys (įsivertinimas), jų kolegos, komanda arba išoriniai vertintojai. Šio vertinimo metu turėtų būti lyginamas dalyvių žinių lygis jiems atvykus ir jiems pasiekus programos pabaigą, t. y. turėtų būti naudojamos išankstinės anketos ir anketos pasibaigus programai arba kitoks metodas, kuris suteiktų galimybę fiksuoti ir analizuoti dalyvių laimėjimus. Galima taikyti naujus technologinius metodus, kurie kompaktiniuose diskuose arba vaizdo medžiagoje pateiktų laimėjimų įrodymus.

### 5.3. Kokybės parodymas

Atlikta

#### KLAUSIMAI

- Kaip galima parodyti kokybę?

#### METODAI

- Vertinimo ataskaita – tai realus būdas parodyti jūsų užsiėmimų kokybę. Vertinimo ataskaita padės patobulinti užsiėmimus kitą kartą.

Šis mokomasis vadovas duos pradžių atskirų užsiėmimų ir viso projekto vertinimui. Kiekvienam savo ataskaitos skyriui suteikite skirtingą pavadinimą ir ją užbaikite išvadamis, kuriose būtų rekomendacijos ateičiai. Jei jums prireiktų pagalbos, galite paprašyti išorinio vertintojo padėti atlikti šią užduotį. Išoriniai vertintojai suteiks jūsų ataskaitai daugiau patikimumo, nes jie laikomi nešališkesniais.

Vertinimo posėdis. Į jį susirenka pagrindinės suinteresuotosios šalys aptarti svarbiausių klausimų, kurie pateikti šiame vadove. Po jo turi būti parengiama vertinimo posėdžio ataskaita. Tai nėra mėginimas greitai pakoreguoti visas vertinimo sritis ir tai neatstoja anksčiau aprašyto nuodugnaus vertinimo proceso.





#### 5.4. Pridėtinė vertė jaunimo srityje

Atlikta

##### KLAUSIMAI

- Kuo jūs įrodote pridėtinę vertę?

##### METODAI

- Geros praktikos pavyzdžių iš skirtingų užsiėmimų – vaizdo medžiagos, kompaktinių diskų, interneto svetainių – rinkimas.
- Naujų metodų, priemonių ir straipsnių įvairiomis užsiėmimų temomis kūrimas.

#### 5.5 Plėtra

Atlikta

##### KLAUSIMAI

- Kuo jūs įrodote plėtrą?

##### METODAI

- Atkreipkite dėmesį į užsiėmimų skaičiaus prioritetinėse srityse, kurias nustatėte savo tiksluose ir uždaviniuose, padidėjimą.
- Atkreipkite dėmesį į mokymo vadovų, pagalbinių žmonių skaičiaus bei išteklių prioritetinėse srityse padidėjimą.
- Norėdami gauti šią informaciją, stebėkite dalyvius 6 mėnesius arba ilgiau, pasitelkdami anketas ir (arba) apklausas, kad sužinotumėte, kokią su atitinkamomis temomis susijusią veiklą atliko dalyviai.

#### 5.6. Ilgalaikis poveikis

Atlikta

##### KLAUSIMAI

Ilgalaikį poveikį gana sunku įvertinti ir jam įtakos turi daug kintamų veiksnių, neskaitant jūsų kuriamos jaunimo veiklos.

- Koks ilgalaikis poveikis užsiėmimų dalyviams?
- Koks ilgalaikis poveikis platesnei visuomenei?

##### METODAI

- Dalyvių stebėjimas 2 metus ar ilgiau gali turėti ilgalaikį poveikį jų gyvenimui ir veiklai, į kurią jie buvo įtraukti. Tai galima įvertinti, atliekant apklausus arba anketas kas 6 mėnesius ir fiksuojant jų gyvenimo istorijas.
- Atkreipkite dėmesį į poveikio jaunimui rodiklius.
- Sukurkite konkrečius rodiklius, kurie susiję su jūsų projekto tikslais ir uždaviniais (prioritetais), pvz.:
  - a) pranešimų apie rasistinius įvykius tarp jaunų žmonių sumažėjimas;
  - b) padidėjęs jaunimo veikloje dalyvaujančio neįgalaus jaunimo skaičius;
  - c) padidėjęs jaunimo organizacijose dalyvaujančių jaunų žmonių skaičius.

##### PASTABA

- Yra sunku įrodyti sąryšį tarp jūsų veiklos ir rezultatų.





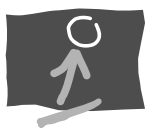
## Bibliografija



- COLEMAN J. ir kiti (1966).  
Equality of educational opportunity, U.S. Department of H.E.W., Office of Education, Washington, D.C.
- CHISHOLM L. (2001).  
Bridges of recognition, Recognising non-formal & informal learning in the youth sector, Terminology Cheat Sheet, Innsbruck.
- DeGeval (2001).  
Summary of Evaluation Standards, German Evaluation Society Standards, Wolfgang Beywl, Cologne, Germany and Sandy Taut, Los Angeles, USA, p. 47–50.
- DE MIGUEL M. (1989).  
Modelos de investigación sobre organizaciones educativas, Revista de Investigación Educativa, 7 (13), p. 21–56.
- DIN-Taschenbuch (2003).  
Normen zum Qualitätsmanagement, 4. Auflage, Beuth Verlag Berlin, Wien, Zürich.
- ECIS (1987).  
Evaluation and Accreditation. London: European Council of International Schools.
- Eurodesk: Eurodesk Quality process, Part I: Evaluation 2004–2005.
- GARCÍA HOZ V. (1975).  
Una pauta para la evaluación de centros educativos, Revista Española de Pedagogía, (130), p. 117–150.
- GARCÍA RAMOS J. M. (1989).  
Extensión de la evaluación. En R. Pérez Juste y J.M. García Ramos, Diagnóstico, evaluación y toma de decisiones. Madrid: Rialp, p. 315–385.
- GOODMAN P., PENNINGS J. (Eds.) (1977).  
New perspectives on organisational effectiveness. San Francisco: Jossey-Bass.
- GUBA E. G., LINCOLN Y. S. (1981).  
Effective evaluation. San Francisco: Jossey-Bass.
- JOINT COMMITTEE on Standards for Educational Evaluation (1981).  
Standards for evaluations of educational programs, projects, and materials. Nueva York: McGraw-Hill.
- JORESKOG K. G. (1978).  
Structural analysis of covariance and correlation matrices, Psychometrika, (43), p. 443–477.
- LAWLER E. ir kiti (Eds.) (1980).  
Organisational Assessment. Nueva York: Wiley Sons.
- LINN R. L. (1986).  
Quantitative methods. En M. C. Wittrock (Ed.), Handbook of research on teaching, Nueva York: Macmillan, p. 92–118.



- LOEHLIN J. C. (1987).  
Latent variable models, LEA, Hillsdale, N. J.
- LONG J. S. (1987).  
Covariance structure models. An introduction to LISREL, Beverly Hills, CA: SAGE.
- U.S. Department of H.E.W., Office of Education, Washington, D.C. (2000).
- MCMAHON A. ir kiti(1984).  
GRIDS Handbook. Londres: Longman.
- NATIONAL Council on Educational Statistics (1991).  
Educations counts: An indicator system to monitor the nation's educational health, U.S. Department of Education, Washington, D.C.
- NEVO D. (1983).  
The conceptualization of educational evaluation: An analytical review of the literature, Review of Educational Research, 53, p. 117–128.
- NEVO D. (1994).  
Combining internal and external evaluation: A case for school-based evaluation, Studies in Evaluation, 20, p. 87–98.
- NORTHWEST Regional Laboratory (1985).  
Building Level Effectiveness Survey, N.R.E.L., Portland.
- OAKES J. (1989).  
What educational indicators? Educational Evaluation and Policy Analysis, 11 (2), p. 181–199.
- PEDHAZUR E. J. (1982).  
Multiple regressions in behavioural research: Explanations and prediction. Nueva York: Rinehart and Winston.
- Quality criteria/ Standards Broschure and CD-Rom "QS-Kompendium" (2000).  
Broschure No. 24, p. 75, Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).
- REED D. ir kiti (1987).  
Social control and the qualitative and quantitative. Communication in the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Washington, DC.
- RICHARDS C. (1988).  
A typology of educational monitoring-systems. Evaluation and Policy Analysis, 10 (2), p. 106–116.
- ROSALES C. (1990).  
Evaluar es reflexionar sobre la enseñanza (Madrid: Nancea).
- SANCHO J. (1993).  
Evaluar, conocer, transformar y mejorar. Aula de Innovación Educativa, (6), p. 47–51.
- SANTOS M. A. (1993).  
La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora. Archidona, MA: Aljibe.
- SCRIVEN M. (1967).  
The methodology of evaluation. En R. E. Stake (Ed.), AERA Monograph Series on Curriculum Evaluation N.º 1, Rand McNally, Chicago.
- SOLER E. (Coord.) (1993).  
Fundamentos de supervisión educativa. Madrid: La Muralla, S.A.
- STUFFLEBEAM D. L. (1983).  
The CIPP model for programme evaluation. En G. F. Madaus, G. F. y otros (Eds.), Evaluation models. Boston: Kluwer-Nijhoff, p. 117–141.
- STUFFLEBEAM D. L. (1991).  
Evaluation guide for evaluations of programs, services, and organisations. Kalamazoo, MI: CREATE.



- STUFFLEBEAM D. L. ir kiti (1971).  
Educational evaluation and decision making. Peacock, Itasca, Ill.
- TENBRINK T. & Cooper J. M. (2003).  
An Educator's Guide to Classroom Assessment Boston, Houghton Mifflin.
- U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION (1991).  
America 2000: An education strategy Department of Education, Washington, D.C.
- WALBERG H. J. (1976).  
Psychology of learning environments: Behavioural, structural or perceptual?.  
En S. L. Schulman (Ed.), Review of Research on Education, (4), Itaska, IL: Peacock.
- YORKE D. (1987).  
Indicators of institutional achievement: some theoretical and empirical considerations.  
16 (1), p. 3–20.

## T-Kit leidinių serija

### **T-Kit Nr. 1**

Organizacijų valdymas

### **T-Kit Nr. 2**

Kalbos mokymosi metodologija

### **T-Kit Nr. 3**

Projektų valdymas

### **T-Kit Nr. 4**

Tarpkultūrinis mokymasis

### **T-Kit Nr. 5**

Tarptautinė savanorių tarnyba

### **T-Kit Nr. 6**

Mokymo pagrindai

### **T-Kit Nr. 7**

Formuojant pilietiškumą, jaunimą ir Europą

### **T-Kit Nr. 8**

Socialinė įtrauktis

### **T-Kit Nr. 9**

Rėmimo šaltiniai ir finansų valdymas

[http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/T\\_Kits.html](http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/T_Kits.html)



Mokomoji medžiaga  
**T-Kit Nr. 10**  
Ugdomasis vertinimas  
darbo su jaunimu srityje



## Naudotų internetinių šaltinių sąrašas

- Europos Tarybos Jaunimo ir sporto direktoratas  
[www.coe.int/youth](http://www.coe.int/youth)
- Europos Komisijos programa „Jaunimas“  
[www.europa.eu.int/comm/education/youth.html](http://www.europa.eu.int/comm/education/youth.html)
- Europos Tarybos ir Europos Komisijos partnerystės programa jaunimo srityje  
[www.youth-partnership.net](http://www.youth-partnership.net)
- Europos jaunimo forumas  
[www.youthforum.org](http://www.youthforum.org)
- „Visi skirtingi – visi lygūs“ kampanija už įvairovę, žmogaus teises ir dalyvavimą  
<http://alldifferent-allequal.info>
- Neformalaus švietimo enciklopedija  
[www.infed.org](http://www.infed.org)
- Elektroninis žurnalas apie mokomuosius mokslinius tyrimus ir vertinimą  
<http://www.uv.es/RELIEVE/>
- Europos kokybės organizacija, Briuselis  
[www.eoq.org](http://www.eoq.org)
- Europos vertinimo organizacija  
[www.Eureval.org](http://www.Eureval.org)
- Tarptautinė jaunimo ir lankytojų tarnyba  
[www.ijab.de/dija/ikl](http://www.ijab.de/dija/ikl)
- Programų vertinimo centras, Melburnas  
<http://www.edfac.unimelb.edu.au/EPM/CPE/>
- Vertinimas Europos Komisijoje  
<http://europe.eu.int/comm/dg19/en/evaluation/index.htm>
- Ne Europos Sąjungos narėms valstybėms teikiamos pagalbos vertinimas  
<http://www.europa.eu.int/comm/scr/evaluation/index.htm>
- Tarptautinė vertinimo tyrimų grupė  
<http://www.c3e.fr/Inteval/home.htm>
- Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (OECD/PUMA) – Veiksmingumo valdymas (OECD)  
[http://www.oecd.org/document/27/0,2340,en\\_2649\\_34629\\_2088411\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/27/0,2340,en_2649_34629_2088411_1_1_1_1,00.html)



# Pastabos



117



Mokomoji medžiaga  
T-Kit Nr. 10  
Ugdomasis vertinimas  
darbo su jaunimu srityje



### BELGIJA

La Librairie Européenne -  
The European Bookshop  
Rue de l'Orme, 1  
B-1040 BRUXELLES  
Tel.: +32 (0)2 231 04 35  
Fax: +32 (0)2 735 08 60  
E-mail: [order@libeurop.be](mailto:order@libeurop.be)  
<http://www.libeurop.be>

### Jean De Lannoy

Avenue du Roi 202 Koningslaan  
B-1190 BRUXELLES  
Tel.: +32 (0)2 538 43 08  
Fax: +32 (0)2 538 08 41  
E-mail: [jean.de.lannoy@dl-servi.com](mailto:jean.de.lannoy@dl-servi.com)  
<http://www.jean-de-lannoy.be>

### KANADA

Renouf Publishing Co. Ltd.  
1-5369 Canotek Road  
OTTAWA, Ontario K1J 9J3, Canada  
Tel.: +1 613 745 2665  
Fax: +1 613 745 7660  
Toll-Free Tel.: (866) 767-6766  
E-mail: [order.dept@renoufbooks.com](mailto:order.dept@renoufbooks.com)  
<http://www.renoufbooks.com>

### ČEKIJOS RESPUBLIKA

Suweco CZ, s.r.o.  
Klecakova 347  
CZ-180 21 PRAHA 9  
Tel.: +420 2 424 59 204  
Fax: +420 2 848 21 646  
E-mail: [import@suweco.cz](mailto:import@suweco.cz)  
<http://www.suweco.cz>

### DANIJA

GAD  
Vimmelskaftet 32  
DK-1161 KØBENHAVN K  
Tel.: +45 77 66 60 00  
Fax: +45 77 66 60 01  
E-mail: [gad@gad.dk](mailto:gad@gad.dk)  
<http://www.gad.dk>

### SUOMIJA

Akateeminen Kirjakauppa  
PO Box 128  
Keskuskatu 1  
FIN-00100 HELSINKI  
Tel.: +358 (0)9 121 4430  
Fax: +358 (0)9 121 4242  
E-mail: [akatilaus@akateeminen.com](mailto:akatilaus@akateeminen.com)  
<http://www.akateeminen.com>

### PRANCŪZIJA

La Documentation française  
(diffusion/  
distribution France entière)  
124, rue Henri Barbusse  
F-93308 AUBERVILLIERS CEDEX  
Tél.: +33 (0)1 40 15 70 00  
Fax: +33 (0)1 40 15 68 00  
E-mail: [commande@ladocumentationfrancaise.fr](mailto:commande@ladocumentationfrancaise.fr)  
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr>

### Librairie Kléber

1 rue des Francs Bourgeois  
F-67000 STRASBOURG  
Tel.: +33 (0)3 88 15 78 88  
Fax: +33 (0)3 88 15 78 80  
E-mail: [francois.wolferrmann@librairie-kleber.fr](mailto:francois.wolferrmann@librairie-kleber.fr)  
<http://www.librairie-kleber.com>

### VOKIETIJA

AUSTRIJA  
UNO Verlag GmbH  
August-Bebel-Allee 6  
D-53175 BONN  
Tel.: +49 (0)228 94 90 20  
Fax: +49 (0)228 94 90 222  
E-mail: [bestellung@uno-verlag.de](mailto:bestellung@uno-verlag.de)  
<http://www.uno-verlag.de>

### GRAIKIJA

Librairie Kauffmann s.a.  
Stadiou 28  
GR-105 64 ATHINAI  
Tel.: +30 210 32 55 321  
Fax: +30 210 32 30 320  
E-mail: [ord@otenet.gr](mailto:ord@otenet.gr)  
<http://www.kauffmann.gr>

### VENGRIJA

Euro Info Service kft.  
1137 Bp. Szent István krt. 12.  
H-1137 BUDAPEST  
Tel.: +36 (06)1 329 2170  
Fax: +36 (06)1 349 2053  
E-mail: [euroinfo@euroinfo.hu](mailto:euroinfo@euroinfo.hu)  
<http://www.euroinfo.hu>

### ITALIJA

Licosa SpA  
Via Duca di Calabria, 1/1  
I-50125 FIRENZE  
Tel.: +39 0556 483215  
Fax: +39 0556 41257  
E-mail: [licosa@licosa.com](mailto:licosa@licosa.com)  
<http://www.licosa.com>

### MEKSIKA

Mundi-Prensa México,  
S.A. De C.V.ío Pánuco,  
141 Delegación Cuauhtémoc  
06500 MÉXICO, D.F.  
Tel.: +52 (01)55 55 33 56 58  
Fax: +52 (01)55 55 14 67 99  
E-mail: [mundiprensa@mundiprensa.com.mx](mailto:mundiprensa@mundiprensa.com.mx)  
<http://www.mundiprensa.com.mx>

### NYDERLANDAI

De Lindeboom Internationale  
Publicaties b.v.  
M.A. de Ruyterstraat 20 A  
NL-7482 BZ HAAKSBERGEN  
Tel.: +31 (0)53 5740004  
Fax: +31 (0)53 5729296  
E-mail: [books@delindeboom.com](mailto:books@delindeboom.com)  
<http://www.delindeboom.com>

### NORVEGIJA

Akademika  
Postboks 84 Blindern  
N-0314 OSLO  
Tel.: +47 2 218 8100  
Fax: +47 2 218 8103  
E-mail: [support@akademika.no](mailto:support@akademika.no)  
<http://www.akademika.no>

### LENKIJA

Ars Polona JSC  
25 Obroncow Street  
PL-03-933 WARSZAWA  
Tel.: +48 (0)22 509 86 00  
Fax: +48 (0)22 509 86 10  
E-mail: [arspolona@arspolona.com.pl](mailto:arspolona@arspolona.com.pl)  
<http://www.arspolona.com.pl>

### PORTUGALIJA

Livraria Portugal  
(Dias & Andrade, Lda.)  
Rua do Carmo, 70  
P-1200-094 LISBOA  
Tel.: +351 21 347 42 82 / 85  
Fax: +351 21 347 02 64  
E-mail: [info@livrariaportugal.pt](mailto:info@livrariaportugal.pt)  
<http://www.livrariaportugal.pt>

### RUSIJA

Ves Mir  
9a, Kolpacnyi per.  
RU-101000 MOSCOW  
Tel.: +7 (8)495 623 6839  
Fax: +7 (8)495 625 4269  
E-mail: [orders@vesmirbooks.ru](mailto:orders@vesmirbooks.ru)  
<http://www.vesmirbooks.ru>

### ISPANIJA

Mundi-Prensa Libros, s.a.  
Castelló, 37  
E-28001 MADRID  
Tel.: +34 914 36 37 00  
Fax: +34 915 75 39 98  
E-mail: [libreria@mundiprensa.com](mailto:libreria@mundiprensa.com)  
<http://www.mundiprensa.com>

### ŠVEICARIJA

Van Diermen Editions – ADECO  
Chemin du Lacuez 41  
CH-1807 BLONAY  
Tel.: +41 (0)21 943 26 73  
Fax: +41 (0)21 943 36 05  
E-mail: [info@adeco.org](mailto:info@adeco.org)  
<http://www.adeco.org>

### JUNGTINĖ KARALYSTĖ

The Stationery Office Ltd  
PO Box 29  
GB-NORWICH NR3 1GN  
Tel.: +44 (0)870 600 5522  
Fax: +44 (0)870 600 5533  
E-mail: [book.enquiries@tso.co.uk](mailto:book.enquiries@tso.co.uk)  
<http://www.tsoshop.co.uk>

### JUNGTINĖS AMERIKOS

VALSTIJOS ir KANADA  
Manhattan Publishing Company  
468 Albany Post Road  
CROTON-ON-  
HUDSON, NY 10520, USA  
Tel.: +1 914 271 5194  
Fax: +1 914 271 5856  
E-mail: [Info@manhattanpublishing.com](mailto:Info@manhattanpublishing.com)  
<http://www.manhattanpublishing.com>

Council of Europe Publishing/Editions du Conseil de l'Europe

F-67075 Strasbourg Cedex

Tel. +33 (0)3 88 41 25 81. Faks. +33 (0)3 88 41 39 10. El. paštas [publishing@coe.int](mailto:publishing@coe.int) –

Interneto svetainė <http://book.coe.int>



**T-Kit. Ugdomasis vertinimas darbo su jaunimu srityje**

Tiražas 1 000 egz. Užsakymas Nr. 7 748  
Spausdino UAB „Baltijos kopija“, Kareivių g. 13B, 09109 Vilnius

# Ugdomasis vertinimas darbo su jaunimu srityje

## „T-Kit“ Nr. 10



1998 metais Europos Taryba ir Europos Komisija nusprendė imtis bendrų veiksmų Europos jaunimo darbuotojų mokymo srityje. Taigi abi institucijos inicijavo Partnerystės susitarimą, kurio tikslas buvo „remti aktyvų Europos pilietiškumą ir pilietinę visuomenę, skatinant Europos mastu dirbančių jaunimo lyderių ir jaunimo darbuotojų mokymą“. Nuo tada šis susitarimas buvo keletą kartų atnaujintas ir buvo inicijuoti papildomi susitarimai „jaunimo klausimų mokslinių tyrimų“ bei „Europos ir Viduržemio jūros regiono valstybių bendradarbiavimo“ srityse.

Nuo 2005 m. visas partnerystės veiklos kryptis sujungė vienas Partnerystės susitarimas, kuriame pagrindinis dėmesys skiriamas šiems klausimams: Europos pilietiškumui, žmogaus teisių švietimui ir tarpkultūriniam dialogui, darbo su jaunimu ir jaunimo mokymo kokybei bei pripažinimui, geresniam jaunimo klausimų supratimui ir žinioms, jaunimo politikos plėtrai. Tokiu būdu Europos Tarybos ir Europos Komisijos Partnerystės programa sujungė šių abiejų institucijų patirtį neformalaus ugdymo, jaunimo politikos, jaunimo klausimų mokslinių tyrimų ir praktinio darbo su jaunimu srityse.

Šių dviejų institucijų bendradarbiavimas apima platų veiklos ir leidinių spektrą, tarp jų ir mokomųjų leidinių seriją „T-Kit“. „T-Kit“ leidiniai – tai patyrusių jaunimo vadovų parašyti leidiniai ir ugdymo veiklai pritaikyti parankūs vadovėliai.

Visos Partnerystės programos veiklos kryptys ir leidiniai stiprina susijusių institucijų patirties ir geros praktinės veiklos mainus, jie įeina į jų struktūrinį dialogą ir prisideda prie abiejų partnerių politinių tikslų įgyvendinimo. Nuo 1998 metų daugiau nei 1 200 jaunų žmonių tiesiogiai dalyvavo šioje veikloje, o dar didesnis jų skaičius galėjo pasinaudoti šia patirtimi per Partnerystės programos leidinius.

*Partnerystės programos iniciatyva „T-Kit“ leidiniai leidžiami anglų, prancūzų ir vokiečių kalbomis. Kai kurie iš jų yra išleisti ir kitomis kalbomis pagal atskirų valstybių iniciatyvas. Kviečiame apsilankyti interneto svetainėje [www.youth-partnership.net](http://www.youth-partnership.net), kurioje rasite atnaujintą informaciją apie „T-Kit“ leidinius ir jų vertimus.*

Partnerystės programa su Europos Komisija

Europos Taryba – NGBEN

1, Quai Jacoutot, F-67075 Strasbourg Cedex

Tel. +33 (0)3 90 21 50 57, faks. +33 (0)3 88 41 27 77

<http://www.youth-knowledge.net>