

Wybrane ujęcia i modele teoretyczne oceny efektywności kształcenia

Wstęp

Zachodzące zmiany społeczno-gospodarcze powodują nowe wyzwania w obszarze edukacji. Oczekuje się, że kształcenie będzie czynnikiem wspierającym potrzeby gospodarki i wzrost zatrudnienia. Służyć temu ma adekwatność, czyli odpowiedniość kompetencji pracowników, do wymagań rynku pracy. Monitorowaniu wyników kształcenia, zmniejszaniu rozdziewku między kompetencjami absolwentów a wymaganymi na rynku pracy służy badanie efektywności kształcenia. Bez takiej oceny trudno określić czy zostały osiągnięte założone cele kształcenia, czy absolwenci poszerzyli swój potencjał kompetencyjny, czy dokonał się transfer nowej wiedzy?

Efektywność kształcenia wyraża się w przydatności zawodowej absolwentów i ich mobilności na rynku pracy. Wiedza o tych aspektach ma podstawowe znaczenie dla oceny procesu kształcenia jako efektywnego lub niewystarczającego w zakresie uzyskiwanych kompetencji i realizacji zadań zawodowych, zatrudnianiu się absolwentów i odnajdowaniu swojego miejsca na rynku pracy.

Wysoka efektywność kształcenia wpływa na produktywność i konkurencyjność pracowników i przedsiębiorstw, jest kryterium nowoczesności teorii i praktyki procesu kształcenia. Zatem monitorowanie relacji między edukacją a wynikami pracy zawodowej staje się dzisiaj priorytetowym zadaniem podmiotów zajmujących się kształceniem.

Celem publikacji jest przedstawienie teoretycznych aspektów związanych z problematyką efektywności kształcenia i jej roli w ocenie edukacji i uzyskiwanych kompetencji. Podjęte rozważania koncentrują się na analizie zagadnienia i przedstawieniu wybranych modeli dokonywania oceny efektów kształcenia. Dotyczy ona wszystkich poziomów edukacji, począwszy od szkoły podstawowej, gimnazjalnej, ponadgimnazjalnej, przez edukację na poziomie wyższym, aż po kształcenie ustawiczne. Wyniki tego badania służą ocenie nabytych kompetencji na danym etapie edukacji, przewidzianych programem kształcenia oraz ocenie skuteczności samego

Fot. Anna Omelchenko / Bigstockphoto



Efektywność kształcenia jest zagadnieniem interdyscyplinarnym i wieloparametrycznym. Integruje ono w sobie podejścia: pedagogiczne, społeczne, ekonomiczne. Uwzględnia społeczne potrzeby, rozwój indywidualny jednostki, odnosi się do skuteczności procesu dydaktycznego. Potrzeba badania efektywności kształcenia wynika z istoty edukacji. Proces dydaktyczny jest działalnością planową, polegającą na świadomym realizowaniu wyznaczonych celów kształcenia, przy odpowiednio zaplanowanych treściach, metodach i środkach. W artykule przedstawiono wybrane ujęcia i modele teoretyczne wykorzystywane w ewaluacji procesów kształcenia. Badanie oceny efektywności kształcenia służy stwierdzeniu, w jakim stopniu cele kształcenia zostały osiągnięte, czyli, jakie zmiany zaszły w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw osób uczących się. Wyniki uzyskane w procesach ewaluacyjnych służą udoskonaleniu procesu kształcenia.

Słowa kluczowe: efektywność kształcenia, modele, podejścia, metody

Chosen approaches and models of the effectiveness of education evaluation

Effectiveness of education is an interdisciplinary and a multilayered problem. It consists of several approaches: pedagogical, social and economic. It takes into account social needs, individual progress of entities, it also refers to the effectiveness of the learning process. The need to research such effectiveness comes directly from the concept of education itself. As it is, that process requires a plan which means a conscious realization of selected goals of education along with the properly planned content, methods and means of teaching. The article presents chosen approaches and theoretical models used to evaluate educational processes. Such evaluation is a means to establishing the level of achieved goals, by which one should understand the measure of changes that happened in the scope of knowledge, skills and attitudes of persons undertaking the education. The results coming from the evaluation can be used to improve the educational processes.

Keywords: effectiveness of education, models, approaches, methods

procesu kształcenia. Obecnie coraz częściej mówi się o wynikach kształcenia w kategoriach potrzeb rynku pracy i adekwatności uzyskiwanych przez absolwentów kompetencji zawodowych.

Efektywność kształcenia – ustalenia terminologiczne

Dlaczego mówimy o efektywności kształcenia?

Potrzeba badania efektywności kształcenia wynika z samej istoty edukacji. Proces dydaktyczny jest działalnością planową, polegającą na świadomym realizowaniu wyznaczonych celów, przy świadomie zaplanowanych treściach, metodach i środkach kształcenia. Takie działanie wymaga stwierdzenia, w jakim stopniu cele zostały osiągnięte, czyli jakie zmiany zaszły w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw osób uczących się.

Wyniki oceny efektywności kształcenia służą udoskonaleniu procesu kształcenia. Chodzi bowiem o znalezienie takich form, metod i środków przekazu, które sprzyjają zdobywaniu wiedzy, wzbudzaniu zainteresowań i aktywności uczących się, sprzyjają osiąganiu celów pedagogicznych, a wyniki kształcenia odpowiadają potrzebom społecznym i gospodarczym.

W ujęciu pragmatycznym wyniki oceny efektywności kształcenia służą planowaniu pracy dydaktycznej, sprawowaniu funkcji kierowniczych, kontrolnych i koordynujących przez organizatorów kształcenia. Sprawne planowanie i zarządzanie procesem kształcenia wymaga bowiem ustalenia odchyłań między zamierzoną i uzyskiwaną efektywnością kształcenia. Nie można zakładać, że wszystkie planowane i realizowane działania automatycznie przynoszą pozytywne efekty, lecz należy je obserwować i badać ze względu na to, jakie powodują pożądane i niepożądane skutki. Funkcjonowanie takiego systemu pozwala stwierdzać, że wprowadzane zmiany w procesie kształcenia służą rozwiązywaniu konkretnych problemów pedagogicznych i społecznych, a nie wprowadzaniu zmian samych dla siebie. Mechanizm ten stanowi kryterium odróżniające w procesie kształcenia działania istotne i społecznie użyteczne, od powierzchniowych czy przypadkowych.

Wieloaspektowość problemu efektywności kształcenia

Efektywność kształcenia jest zagadnieniem interdyscyplinarnym. Oceny efektywności kształcenia integrują w sobie nurty odnoszące się do rozwoju zainteresowań i osobowości uczących się, przygotowania do życia zawodowego, zmian w sferze aksjologii, stopnia wykorzystania zdobytych kwalifikacji. Wybór kryterium oceny decyduje o rodzaju rozpatrywanych efektów kształcenia. Najczęściej rezultaty kształcenia analizowane są w ujęciu pedagogicznym, socjologicznym i ekonomicznym.

Z pedagogicznego punktu widzenia efektywność kształcenia rozumiana jest jako zgodność wyników kształcenia z założonymi w programie

kształcenia celami. Odnoszą się one do wiedzy, umiejętności i postaw osób uczących się. Wyznacznikiem efektywności w ujęciu pedagogicznym są osiągnięte cele kształcenia. Ważne zatem, aby były dobrze określone. Po zakończonym etapie kształcenia osoba ucząca się umie określić zakres swojej wiedzy i umiejętności w danym obszarze. Potrafi zastosować zdobytą wiedzę w konkretnych działaniach. Efektywność w tym ujęciu stanowi informację o osiąganych wynikach nauczania i uzyskiwanych promocjach. O efektywności kształcenia decydują również uwarunkowania związane z wykładowcą/nauczycielem, głównie z jego kompetencjami dydaktycznymi i sposobami pracy pedagogicznej, uwarunkowania związane z osobą uczącą się (jej motywacją, zaangażowaniem, kompetencjami intelektualnymi), warunki realizacji procesu kształcenia.¹

W podejściu socjologicznym zwraca się uwagę na indywidualne i społeczne skutki edukacji i jej wpływ na funkcjonowanie grup i jednostek. Ważnym wymiarem procesu kształcenia jest socjalizacja. Kryteria skuteczności kształcenia w tym podejściu odnoszą się głównie do dojrzałości społecznej jednostki i jej systemów wartości.

W ujęciu ekonomicznym efektywność kształcenia to stosunek osiągniętego wykształcenia i możliwości, jakie stwarzają uzyskane kompetencje na rynku pracy do nakładów związanych z procesem kształcenia. Nakłady to głównie czas i środki finansowe. W podejściu ekonomicznym celem nauki jest podwyższanie kwalifikacji zawodowych, co umożliwi uzyskanie dodatkowego czy większego wynagrodzenia. Edukacja jest tu rozumiana jako inwestycja (o charakterze finansowym) w kapitał ludzki. Towarzyszący edukacji wzrost płac, z punktu widzenia pracownika, stanowi motywację do podejmowania nauki równoległe do procesu pracy. Z punktu widzenia pracodawcy wzrost wynagrodzeń pracowniczych świadczy o efektywności pracy. Wyższym wynagrodzeniem towarzyszy zwiększona produktywność. Zatem efektywność kształcenia w ujęciu ekonomicznym stanowi informację o nakładach i wynikach procesu kształcenia. Analizom podlega tu stosunek poniesionych nakładów (i uzyskanych kompetencji) do możliwości zarobkowania w wymiarze indywidualnym, oraz do wyników firmy. Relację między poniesionymi nakładami na naukę, a efektem płacowym określa się mianem stopy zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki.²

T. Lewowicki podkreśla, że analizując problem efektywności kształcenia należy uwzględnić wielostronne funkcje edukacji i związane z nią cele. Autor zauważa, że efektywność kształcenia powinno odnosić się do aksjologii, czyli szeroko pojętych systemów wartości (moralnych, poznawczych, ekonomicznych), rozwoju osobowości, doskonalenia procesu kształcenia, stopnia wykorzystania kwalifikacji, przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy. Powinno się

¹ Jeruszka U. (red.) *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*. IPIPS, Warszawa 2000, s. 42-44.

² Nowacki T. W., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B. *Nowy Słownik Pedagogiki Pracy*. Warszawa 2000, s. 64.

też uwzględniać plany życia osobistego i zawodowego absolwentów/pracowników.³

Zdaniem T. Kotarbińskiego efektywność kształcenia wyraża się w działaniach prowadzących do osiągnięcia zamierzonych celów lub w działaniach ułatwiających ich osiągnięcie.⁴ Cz. Kupisiewicz łączy efektywność kształcenia z wydajnością pracy dydaktycznej, zwłaszcza stosowanych metod i środków kształcenia oraz z ilością przyswojonej przez uczących się wiedzy w danej jednostce czasu.⁵

Efektywność kształcenia jest pojęciem wieloparametrycznym. Uwzględnia poznawczą, informacyjną, operacyjną i ekonomiczną stronę procesu kształcenia. Można ją analizować ją pod kątem stopnia opanowania wiedzy i umiejętności w stosunku do poniesionych nakładów (finansowych, czasu, pracy dydaktycznej). Mówiąc o efektywności kształcenia mamy zatem na uwadze zakres, poziom i trwałość zdobytej wiedzy w jak najkrótszym czasie, umiejętność zastosowania jej w praktyce przez uczących się oraz optymalne (czyli wydajne i oszczędne pod względem czasu, nakładów) działania dydaktyczno-wychowawcze.

W literaturze przedmiotu termin efektywność kształcenia stosuje się zamiennie z takimi określeniami jak *sprawność nauczania*, *skuteczność nauczania*, czy *skuteczność kształcenia*. K. Denek zauważa, że pojęcia te są synonimiczne, jednak nie do końca. O skuteczności kształcenia mówimy wtedy, gdy analizujemy tylko wyniki uczenia się. Natomiast pojęciem efektywności posługujemy się, gdy wraz z wynikami kształcenia analizujemy również poniesione na nie nakłady. Zatem skuteczność jest elementem efektywności kształcenia, która jako pojęcie szersze dodatkowo zakłada osiągnięcie zamierzonego celu w określonym czasie, za pomocą określonych środków. Zamiennie stosowanie tych terminów wynika z łączących je podobieństw. Każde skuteczne kształcenie jest bowiem działaniem celowym. Ponadto łatwiej określić stopień realizacji celów i zadań dydaktyczno-wychowawczych niż poniesione nakłady.⁶

Dopóki mówimy o skuteczności kształcenia, mamy na uwadze przede wszystkim wewnętrzne uwarunkowania kształcenia (czyli cele, treści, metody, formy organizacyjne) i związane z nimi usprawnienia. Skuteczność tę należy odnieść do realnych warunków (np. społeczno-ekonomicznych), w jakich odbywa się kształcenie i określić jego zależność od społecznych potrzeb i oczekiwań. Wówczas możemy mówić o efektywności kształcenia.

³ Lewowicki T. *Przemiany edukacji a pojmowanie i badanie efektywności kształcenia* [w] Zimny Z. M. (red.) *Efektywność kształcenia*. Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Częstochowie, Częstochowa 1993.

⁴ Kotarbiński T. *Traktat o dobrej robocie*. Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1982.

⁵ Cz. Kupisiewicz *O efektywności nauczania problemowego*. Warszawa 1976.

⁶ K. Denek *Pomiar efektywności kształcenia w szkole wyższej*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1980, s. 5.

Postacie efektywności kształcenia

Efektywność kształcenia analizowana jest w kilku aspektach. Ze względu na sprawność procesu dydaktycznego mówimy o efektywności wewnętrznej (szkolnej, uczelnianej). Analizując zawodowe losy absolwentów i możliwości, jakie stwarzają na rynku pracy zdobyte kompetencje mówimy o efektywności zewnętrznej (poza-uczelnianej). Możemy mówić o efektywności w czasie i po zakończeniu procesu kształcenia, o efektywności indywidualnej, czyli dla kształcącego się i o efektywności społecznej, czyli skutków kształcenia dla społeczeństwa. Wyróżniamy efektywność diagnostyczną, inaczej nazywaną formalną i efektywność funkcjonalną (operacyjną, zawodową). Poszczególne aspekty efektywności kształcenia przeplatają się i uzupełniają. Aby móc doskonalić proces kształcenia należy badać je wszystkie. Na potrzeby działań praktycznych efektywność kształcenia rozpatruje się od strony skuteczności systemu dydaktyczno-wychowawczego oraz z punktu widzenia skutków kształcenia dla potrzeb rynku pracy. Mówimy zatem o wewnętrznej i zewnętrznej efektywności kształcenia.⁷

Wewnętrzna efektywność kształcenia zwana inaczej dydaktyczną, diagnostyczną lub formalną, rozumiana jest jako skuteczność procesu kształcenia w zakresie realizacji celów, treści kształcenia, osiągnięć dydaktycznych. Odnosi się do postępów i osiągnięć osoby uczącej się w zakresie jej wiedzy, umiejętności, zmian postaw społeczno-zawodowych, przemian zachodzących w jej świadomości i motywacjach. Efektywność wewnętrzna wiąże się z oceną procesu kształcenia jako całości. Dotyczy relacji zachodzących między jego poszczególnymi elementami, czyli: wykładowcami, osobami uczącymi się, programem kształcenia, stosowanymi metodami i środkami kształcenia, a uzyskiwanymi wynikami przez osoby uczące się. Stanowi jakościowo-ilościową miarę skuteczności procesu kształcenia. Kryteria wewnętrznej efektywności kształcenia łączą się z rozwojem sfery osobowości ucznia i jego działania. Dotyczą zakresu, struktury i trwałości przyswojonej wiedzy oraz umiejętności wykonywania czynności, operowania faktami, oceniania ich, rozwiązywania problemów.

Wskaźnikami wewnętrznej efektywności kształcenia są najczęściej: oceny na świadectwach, wyniki egzaminów, samooceny uczniów dotyczące osiągnięć dydaktycznych w zakresie poszczególnych przedmiotów, bądź w zakresie przygotowania do pracy, drugoroczność, odśwież, sprawność poszczególnych typów szkół, klas, grup.⁸ To także: uniwersalne wartości i cele, zakres przyswojonej ze zrozumieniem wiedzy, czas związany z jej opanowaniem, trwałość i umiejętność zastosowania wiedzy w sytuacjach prostych i złożonych, stopień wdrożenia do stałego uzupełniania wiedzy.⁹

⁷ K. Denek op. cit., s. 44-45.

⁸ Bogaj A. *Stan i uwarunkowania osiągnięć szkolnych uczniów szkół ponadpodstawowych. Diagnoza*. IBE, Warszawa 1989.

⁹ Denek K. *Nowe paradygmaty pomiaru efektywności w szkolnictwie zawodowym*. „Pedagogika Pracy”, 1992,20,2:44.

Tabela. Wybrane modele oceny efektywności kształcenia

Table. Chosen models of the education effectiveness' evaluation

Model oceny efektywności kształcenia	Poziom oceny/charakterystyka	Co się bada/ocenia
Model Donalda L. Kirkpatricka	1. Reakcja	Subiektywne oceny i zadowolenie uczestników z kształcenia: – w jakim stopniu program kształcenia odpowiada potrzebom zawodowym słuchaczy – czy czują się edukacyjnie, zmotywowani, jak oceniają kompetencje wykładowców – jak oceniają harmonogram zajęć – jak oceniają warunki organizacyjne Uzyskane informacje pozwolą na wprowadzenie modyfikacji w procesie kształcenia. Oceny na poziomie reakcji dokonuje się bezpośrednio po zakończeniu zajęć dydaktycznych, czy danej formy edukacyjnej.
	2. Uczenie się	Przyrost wiedzy, zmianę postaw, nabyte umiejętności. Oceny na tym poziomie dokonuje się bezpośrednio po zakończeniu zajęć dydaktycznych, czy danej formy edukacyjnej.
	3. Zachowanie	Wpływ zdobytej wiedzy na funkcjonowanie pracownika w środowisku pracy. Bada się, czy wiedza i umiejętności zdobyte w procesie kształcenia: – są wykorzystywane w pracy zawodowej – odpowiadają wymaganiom środowiska pracy – wpływają modyfikująco na zachowanie w środowisku pracy. Oceny zmian w zachowaniu dokonuje: – absolwent w stosunku do własnych możliwości realizacji pracy na danym stanowisku pracy – pracodawca, zwierzchnik, kierownik w odniesieniu do pracownika (jego wydajności, samodzielności) – osoby współpracujące z absolwentem, mające możliwość obserwacji jego pracy i zachowań.
	4. Wyniki	Korzyści, jakie w wyniku zdobytych kompetencji uzyskuje: – pracownik w wymiarze indywidualnym i zawodowym – przedsiębiorstwo. Ocena polega na badaniu ekonomicznej efektywności kształcenia. Jej wskaźnikami mogą być wymierne rezultaty w postaci np. wzrostu produkcji, jakości usług, wydajności pracowników, spadku kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa, podniesienie poziomu bezpieczeństwa.
Model Anthony'ego C. Hamblina	1. Reakcja	Reakcje osób uczących się na edukację. Reakcja nie jest tu rozumiana jako zadowolenie uczestnika z udziału w edukacji. Reakcje powinny być powiązane z celami kształcenia i wskazywać na osiągnięcie celów, czyli zmianę postaw. Cele kształcenia powinny odzwierciedlać to, czego oczekuje się od absolwenta w środowisku pracy.
	2. Uczenie się	Stopień opanowania pożądaných zachowań na stanowisku pracy. Bada się jakie są efekty kształcenia w zakresie: – wiedzy – umiejętności – postaw.
	3. Zmiana zachowania	Wpływ kształcenia na zachowanie pracownika na stanowisku pracy (najlepiej, gdy ocena dokonywana przed i po szkoleniu/kształceniu).
	4. Zmiana na poziomie organizacji	Wpływ szkolenia/kształcenia na poprawę funkcjonowania firmy.
	5. Cele ostateczne	Wpływ szkolenia/kształcenia na realizację celów ostatecznych firmy: – celów zorientowanych na produkt – mających charakter komercyjny – celów zorientowanych na proces – związanych z jakością oferowanych usług.
Model CIPO	1. Kontekst (Context)	Określa się potrzeby edukacyjne w danym obszarze, czyli: – kto i z jakich przyczyn potrzebuje edukacji – jakie kompetencje będą przedmiotem edukacji.
	2. Nakłady (Input)	Ustala się, jakiego typu edukacja będzie potrzebna do realizacji ww celów. Określa się: – formę organizacyjną edukacji – metody kształcenia – skuteczność edukacji pod kątem poniesionych nakładów.
	3. Proces (Process)	Analizuje się oceny uczestników dotyczące merytorycznych i organizacyjnych uwarunkowań edukacji. Uzyskane wyniki mogą być pomocne w przewidywaniu możliwości posługiwania się wiedzą w praktyce.

	4. Rezultaty (Outcome)	<p>Rezultaty kształcenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> – bezpośrednie – można je zaobserwować po zakończeniu edukacji lub jej etapu. Ocenie podlegają zmiany w zakresie zachowań, postaw, wiedzy z danego zakresu – pośrednie – obserwuje się je po upływie pewnego czasu, który pozwoli na posługiwanie się w pracy nabytymi umiejętnościami – długofalowe – wyrażają się we wpływie rezultatów pośrednich w kontekście działalności organizacji i aktywności zawodowej pracownika.
Model Bushnella	1. Wkład	Określa się, jakich nakładów wymaga dana forma kształcenia.
	2. Proces	Ocenie podlega planowanie i projektowanie szkolenia/kształcenia.
	3. Wyniki	Reakcje uczestników na edukację. Zmiany w zakresie wiedzy i umiejętności uczestników kształcenia. Zmiany w zakresie zachowań i postaw.
	4. Efekty	Wpływ szkolenia/kształcenia na wydajność i jakość pracy pracownika i/lub na wydajność organizacji.
Model Brinkerhoffa	1. Cele szkolenia	Bada się, jakie są potrzeby szkoleniowe. Bada się czy potrzeby szkoleniowe odpowiadają rzeczywistości.
	2. Struktura szkolenia	Bada się, czy struktura programu kształcenia odpowiada potrzebom uczestników kształcenia.
	3. Realizacja programu szkolenia	Bada się, jak jest oceniany program kształcenia w praktyce.
	4. Efekty	Bada się, jaką wiedzę i umiejętności nabyły osoby uczące się.
	5. Wykorzystanie efektów	Bada się, czy uczestnicy wykorzystują wiedzę i umiejętności, które nabyli w czasie kształcenia.
	5. Wpływ (oddziaływanie)	Bada się, czy szkolenie/kształcenie wpłynęło na rozwój indywidualny uczestników. Bada się, czy szkolenie doprowadziło do istotnych zmian w funkcjonowaniu organizacji.
Metoda Jacka J. Phillipsa	<p>Badanie polega na zadaniu uczestnikowi szkolenia/kształcenia 5 pytań i uzyskaniu na nie odpowiedzi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jakie zmiany zauważył po odbyciu szkolenia? 2. Jakie uzyskał korzyści i jakie odnotował osiągnięcia po realizacji programu szkolenia? 3. Jakie efekty uzyskał wprowadzając wspomniane zmiany? 4. Jakie korzyści z wprowadzonych zmian będzie mógł uzyskać w okresie pierwszego roku? 5. Jak ocenia wiarygodność z przedstawionych szacunków (w %)? 	<p>Bada się oceny uczestników kształcenia pod kątem finansowych korzyści, jakie odbyte kształcenie przyniosło organizacji lub pracownikowi na danym stanowisku pracy.</p> <p>Prosi się uczestnika kształcenia o procentowe określenie danej korzyści dla zakładu pracy.</p> <p>Prosi się o podanie konkretnych działań i ulepszeń, które uczestnik kształcenia wprowadził w swojej pracy. Opis tych działań i usprawnień stwarza możliwość weryfikacji szacowanych korzyści finansowych.</p>

Zewnętrzna efektywność kształcenia, nazywana także efektywnością funkcjonalną, faktyczną, operatywną lub zawodową wyraża się w umiejętności wykonywania czynności zawodowych na danym stanowisku pracy lub w danym obszarze pracy oraz w zatrudnialności absolwentów. Zewnętrzną efektywność kształcenia ocenia się przez badanie przydatności zawodowej oraz zawodowych losów absolwentów.

Przydatność zawodowa absolwentów wyraża się w adekwatności kompetencji, czyli umiejętności wykonywania czynności zawodowych na stanowisku pracy. Jest jednym ze wskaźników skuteczności kształcenia. Badanie zawodowych losów absolwentów, czyli mobilności zawodowej pozwala określić,

czy absolwenci podejmują pracę w wyuczonym zawodzie, czy towarzyszy temu wzrost zarobków i awans zawodowy, czy uczestniczą w procesie kształcenia ustawicznego. Umożliwia wykrycie zjawisk i czynników powodujących rozbieżności między treściami kształcenia a treściami pracy.

Zatem zewnętrzna efektywność kształcenia odnosi się do działalności absolwenta w zawodzie i możliwości funkcjonowania na rynku pracy. Pomocna jest w analizie i ocenie, czy kwalifikacje uzyskane przez absolwentów są przydatne w ich aktywności zawodowej i społecznej. Tym samym wskazuje na przygotowanie, w zakresie teoretycznym i praktycznym, pełnienia różnych funkcji społeczno-zawodowych.

Kryteria efektywności zewnętrznej określają zmiany, jakie pod wpływem kształcenia zaszły w osobowości i systemie wartości absolwenta. Kryterium ogólnym zewnętrznej efektywności kształcenia jest stopień przygotowania do pracy zawodowej. Kryterium szczegółowym jest samodzielność i inicjatywa w działalności zawodowej, zdolność przystosowywania się do różnych funkcji zawodowych, innowacyjność w działaniu, mobilność zawodowa, trwałość stosunku pracy, wydajność pracy, zadowolenie z pracy, doskonalenie zawodowe.

Zewnętrzną efektywność kształcenia bada się najczęściej takimi metodami, jak: obserwacja i analiza czynności na stanowisku pracy, zbieranie opinii za pomocą kwestionariuszy ankiet, wywiadów, diagnozowanie albo określanie poziomu wiedzy, umiejętności i postaw, badanie wytworów pracy. Wskaźnikiem zewnętrznej efektywności kształcenia są sposoby uczestnictwa absolwentów w życiu społecznym i zawodowym, oceny jakości przygotowania zawodowego absolwentów dokonywane przez pracodawców i inne podmioty współpracujące z absolwentami.

Zarówno przydatność zawodowa, jak i zawodowe losy absolwentów to główne wskaźniki efektywności kształcenia. Przydatność zawodowa wyraża się w zgodności treści kształcenia z oczekiwaniami środowiska pracy, ocenie własnych możliwości realizacji pracy na danym stanowisku i w ocenie przydatności absolwenta dokonywanej przez jego zwierzchników. Zawodowe losy absolwentów określane są na podstawie możliwości podejmowania pracy zgodnie z uzyskanymi kompetencjami, niepodjęciem czy odchodzenia z pracy w wyuczonym zawodzie.

Pomiędzy wewnętrzną i zewnętrzną efektywnością kształcenia występuje ścisła wzajemna zależność. Jeśli chcemy optymalnie udoskonalić proces kształcenia, należy badać oba rodzaje efektywności. Z brakiem efektów zawodowych spotykamy się najczęściej wtedy, gdy treści programów kształcenia nie uwzględniają najnowszej wiedzy, rozwiązań naukowo-technicznych, gdy proces kształcenia ukierunkowany jest głównie na przekaz werbalny i przyswajanie wiadomości teoretycznych. Wówczas absolwent może uzyskać bardzo dobrą ocenę na świadectwie, co wskazuje na wysoką efektywność wewnętrzną, czyli skuteczność procesu dydaktycznego, a jednocześnie jego wiedza i umiejętności ze względu na strukturę i poziom są mało przydatne w działalności zawodowej, co świadczy o niskiej zewnętrznej efektywności kształcenia.

Wewnętrzna i zewnętrzna efektywność kształcenia posiada jakościowo-ilościowe wskaźniki. Do wskaźników ilościowych należy np. liczba absolwentów określonych szkół, czy kierunków kształcenia, współczynnik zatrudnienia, sprawność kształcenia. Efekty jakościowe wskazują na lepsze przygotowanie absolwentów do pracy zawodowej, odpowiednie ukształtowanie ich postaw, wdrożenie do samodzielnej i twórczej pracy, wykształcenie potrzeby uzupełniania i doskonalenia wiedzy.

Wybrane modele oceny efektywności kształcenia

Ocenę efektywności kształcenia określa się jako gromadzenie informacji i formułowanie sądów na temat danego procesu kształcenia. Pozwala ona określić skuteczność stosowanych programów kształcenia w osiąganiu wyznaczonych celów edukacyjnych oraz dokonywać pomiaru nakładów inwestowanych w edukację, w stosunku do osiągniętych korzyści.

Kształcenie jest jednym z elementów rozwoju kompetencji pracowników i realizacji celów organizacji. Z punktu widzenia pracownika kształcenie sprzyja poszerzaniu horyzontów poznawczych, rozwijaniu kompetencji i zdobywaniu nowych kwalifikacji, samorealizacji. Z perspektywy przedsiębiorstwa edukacja jest czynnikiem wzrostu efektywności pracy, przygotowuje pracowników do pełnienia aktualnych i przyszłych ról w przedsiębiorstwie. Wiedza, jaką pracownicy pozyskują w czasie różnych form edukacji pełni cztery podstawowe funkcje: adaptacyjną, modernizacyjną, innowacyjną i społeczną. Funkcja *adaptacyjna* polega na dostosowaniu wiedzy i umiejętności pracownika do wymagań środowiska pracy i wskazuje wyraźnie na przydatność zawodową pracownika. Funkcja *modernizacyjna* łączy się z potrzebą odnawiania i wzmacniania kompetencji zawodowych. Funkcja *innowacyjna* wyraża się w możliwościach wprowadzania nowych rozwiązań i efektywnych sposobów pracy z wykorzystaniem nowo zdobytej wiedzy. Funkcja *społeczna* odnosi się do relacji interpersonalnych, uczenia się współdziałania w różnych wymiarach (edukacyjnych i zawodowych), integracji wokół wspólnych celów i problemów.¹⁰

Ocena efektywności kształcenia, której podlegają pracownicy, dostarczają istotnej wiedzy o wynikach edukacji w zakresie jej podstawowych funkcji. W literaturze przedmiotu można spotkać różne podejścia do oceny efektywności kształcenia. Są to wielopoziomowe modele, w których zakłada się, że między poszczególnymi poziomami oceny istnieją związki przyczynowo-skutkowe. Większość z tych modeli koncentruje się na ocenie efektywności w odniesieniu do celów, które powinny być osiągnięte w trakcie kształcenia, po jego zakończeniu i w dłuższej perspektywie czasowej, czyli np. po rozpoczęciu pracy lub po powrocie osoby uczącej się na stanowisko pracy.

Analiza efektywności kształcenia spełnia dwie podstawowe funkcje. Jest to *funkcja oceniająca*, polegająca na określeniu, na ile zostały osiągnięte cele kształcenia w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, oraz na zbadaniu, jak absolwenci oceniają proces kształcenia i związane z nim warunki organizacyjne. *Funkcja rozpoznawcza* łączy się z poznaniem opinii absolwentów na temat przydatności zdobytej wiedzy do realizacji zadań zawodowych, a także z badaniem ich zawodowych losów, czyli wpływu uzyskanych kompetencji na zatrudnialność.

Wyniki oceny efektywności kształcenia najczęściej wykorzystywane są do doskonalenia

całego procesu kształcenia, doskonalenia programów kształcenia w zakresie struktury i treści, tworzenia oferty edukacyjnej lepiej dopasowanej do potrzeb osób uczących się i oczekiwań rynku pracy. W konsekwencji czyni to kształcenie bardziej wydajnym w zakresie uzyskiwanych rezultatów jak i ponoszonych nakładów.

W literaturze przedmiotu można spotkać różne modele ewaluacji procesu kształcenia. Do najczęściej stosowanych i do najbardziej popularnych zalicza się model D.L. Kirkpatricka. Analiza osiągniętych wyników jest tutaj prowadzona na czterech poziomach: reakcji na edukację, uczenia się, zmian w zachowaniu i wyników, rozumianych jako korzyści dla pracownika i dla przedsiębiorstwa. Poszczególne poziomy stanowią połączone ze sobą ogniwa. Edukacja w danym zakresie wzbudza reakcję, która powoduje proces uczenia się, ten z kolei prowadzi do zmian w zachowaniu. Zmiany w zachowaniu powodują konkretne wyniki, efekty na poziomie jednostki lub organizacji.¹¹ Oceny uzyskane na pierwszym i drugim poziomie kształcenia dostarczają informacji o reakcjach uczestników oraz zdobytej wiedzy i umiejętności, dotyczą wewnętrznych uwarunkowań procesu kształcenia. Analiza na poziomie zachowań i wyników odnosi się do funkcjonowania pracowników w środowisku pracy i korzyści odnoszonych przez organizację. Wskazuje na zewnętrzną efektywność kształcenia.

Podobnie efekty kształcenia bada się w modelu Anthony'ego C. Hamblina. Jest to rozszerzone w stosunku do modelu D. Kirkpatricka podejście do oceny efektywności kształcenia. Punktem wyjścia w ocenie skutków edukacji są wcześniej określone cele. Przyjmuje się jednocześnie, że w pewnych sytuacjach szczegółowe określenie celów nie jest ani potrzebne ani możliwe. W porównaniu z modelem Kirkpatricka, Hambling wprowadza piątą poziom oceny szkoleń, jako poziom celów ostatecznych związanych z wartościami społecznymi i kulturowymi.¹²

W modelu CIPO ocena kształcenia poprzedzona jest etapem projektowania edukacji. W pierwszym etapie (*Context*) analizuje się sytuację, potrzeby edukacyjne (potrzeby pracowników, organizacji, braki kompetencyjne). Następnie określa się nakłady (*Input*) związane z planowaną edukacją. Kolejny etap (*Process*) to ocena merytorycznych i organizacyjnych uwarunkowań edukacji z punktu widzenia osób uczących się. W czwartym etapie oceny (*Outcome*) brane są pod uwagę wyniki kształcenia, rozumiane jako rezultaty bezpośrednie, pośrednie i długofalowe.¹³ Podobnie ocena efektywności kształcenia przebiega w modelu Bushnella¹⁴ i w modelu

Brinkerhoffa¹⁵. Alternatywną sposobem oceny jest metoda Jacka J. Phillipsa¹⁶. To metoda szacowania korzyści z odbytego kształcenia, dokonanego przez samych uczestników. Mogą oni określać finansowe korzyści, jakie odniosą po odbytej edukacji oni sami i organizacja. Mogą podać informację o konkretnych działaniach, jakie wprowadzili po odbytych kształceniu. Zebrane przy pomocy tej metody dane dotyczą określenia zmian w pracy po odbyciu kształcenia, rezultatów tych zmian i ich oddziaływań.

Blizsze charakterystyki wybranych modeli oceny efektywności kształcenia przedstawiono w tabeli. Występują w nich liczne cechy wspólne, ale także elementy różnicujące. Modele te opierają się na miernikach behawioralnych, ekonomiczno-organizacyjnych, uwzględniają zmiany na poziomie postaw i zachowań.

Podsumowanie

Współcześnie kształcenie traktowane jest coraz częściej jako inwestycja, powinno być zatem oceniane pod kątem uzyskanych efektów. Ocena taka umożliwi stwierdzenie, czy osiągnięto zaplanowane cele oraz czy uczestnicy kształcenia powiększyli swój potencjał kompetencyjny, a w konsekwencji czy nastąpiła zmiana na poziomie postaw i zachowań. Tak rozumiana ocena zamyka edukację na poziomie efektywności kształcenia.

Efektywność kształcenia jest kategorią z pogranicza kilku nauk. Jej wyniki rozpatruje się w ujęciu pedagogicznym, ekonomicznym, czy społecznym. Analizy efektywności kształcenia dostarczają informacji o dydaktycznej skuteczności procesu kształcenia, przydatności zawodowej absolwentów i ich mobilności na rynku pracy.

Wyniki badania efektywności kształcenia stają się stymulatorem modernizacji edukacji, a w konsekwencji lepszego przygotowania absolwentów do pracy zawodowej. Coraz częściej wiedza i kompetencje absolwentów stają się „towarem”, czynnikiem rozwoju i konkurencji przedsiębiorstw, przynoszą wymierne rezultaty. Przyjmując to założenie efektywność kształcenia można definiować jako relację wiedzy i umiejętności absolwentów/pracowników do społecznych potrzeb i kosztów poniesionych na ich przygotowanie.

Zatem edukacja, jako proces, wymaga sekwencji racjonalnych działań gwarantujących sukces w rozumieniu dydaktycznym, społecznym i ekonomicznym. Te działania to analiza i identyfikacja potrzeb edukacyjnych, przygotowanie programu i planu kształcenia, realizacja edukacji w określonej formie i ocena uzyskanych efektów. Każdy z komponentów odgrywa ważną rolę. Jednak szczególne znaczenie wydaje się mieć ocena wyników kształcenia jako elementu podsumowujący i weryfikujący sensowność i zasadność podejmowanych działań, poniesionych nakładów i uzyskanych korzyści.

¹¹ Kirkpatrick D. L. *Cztery poziomy oceny efektywności szkoleń*, Studio Emka, Warszawa 2001, s. 47-92.

¹² Bramley P. *Ocena efektywności szkoleń*. Oficyna Ekonomiczna, Wyd. 3 Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011, s. 28-29.

¹³ Woźniak M., Kozioł M. *Kryteria i metody oceny efektywności szkoleń e-learningowych*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie”, T. 21, Nr 2, grudzień 2012, s.187.

¹⁴ Kościcka-Slesińska E. *Ocena efektów szkoleń*, „Przedsiębiorstwo Przyszłości”. Kwartalnik Wyższej Szkoły Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodakowskiej, 2012,11, 2:75

¹⁵ Tamże, s. 75.

¹⁶ Philips J.J., Stone R.D., Pulliam P.P. *Ocena efektywności w zarządzaniu zasobami ludzkimi*. Human Factor, Kraków 2003, s. 175-178.