

OCTOBER 1, 2022



Skills and Innovation for Adult Social Care

LEADERSHIP IN WORK-BASED LEARNING DIGITAL LEARNING PROGRAMME FOR SOCIAL CARE MANAGERS AND COMMISSIONERS

MODULE 1: DESIGNING EFFECTIVE LEARNING OUTCOMES AND
EVALUATING LEARNING

LAPIS RESEARCH PROJECT
LEARNING FOR ADULT SOCIAL CARE PRACTICE INNOVATIONS AND SKILL DEVELOPMENT
Project no: 2020-1-UK01-KA202-078960



Spis treści

Efekty uczenia się modułu	1
Wprowadzenie	2
Efekty uczenia się	2
Projektowanie skutecznych efektów uczenia się	4
Taksonomia Blooma	4
Metoda ABCD.....	6
S.M.A.R.T.....	7
Ocena uczenia się	8
Model Kirkpatricka	9
Harmonogram oceny	9
Ocena końcowa modułu	10
Ocena w połowie modułu	10
Ciągła ocena	10
Quiz: Sprawdź swoje zrozumienie	11

Efekty uczenia się modułu

- Potrafi jasno zdefiniować, czym są efekty uczenia się i jaki jest ich cel.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



- Identyfikacja i rozróżnianie najbardziej znanych podejść i technik projektowania skutecznych efektów uczenia się i oceny uczenia się.
- Uczestnicy będą mogli wybrać, w jaki sposób samodzielnie zaprojektować efekty uczenia się oraz jak i kiedy oceniać własne moduły.

Wprowadzenie

Podczas tworzenia własnego programu szkoleniowego bardzo często można poczuć się przytłoczonym ilością informacji, które należy uwzględnić, oraz podejściami, które należy zastosować w celu uzyskania wysokiej jakości treści i struktury. Jest to szczególnie prawdziwe, gdy ktoś próbuje tworzyć treści edukacyjne lub moduły szkoleniowe bez wcześniejszego doświadczenia w tym zakresie. W rezultacie większość firm i organizacji poświęca ogromne ilości czasu i zasobów, aby pomóc swoim pracownikom uzyskać wymaganą wiedzę i umiejętności związane z ich pracą. Tylko w Stanach Zjednoczonych organizacje wydają do 50 miliardów dolarów rocznie, aby zapewnić swoim pracownikom formalne szkolenia (Velada et al., 2007). Doprowadziło to kilka znanych organizacji do próby stworzenia własnych modułów szkoleniowych specjalnie dostosowanych do ich potrzeb, ale w jaki sposób te potrzeby są zaspokajane? Jest to jedno z głównych pytań, na które zostanie udzielona odpowiedź w bieżącym module.

Efekty uczenia się

Przed przystąpieniem do tworzenia modułu szkoleniowego ważne jest, aby zrozumieć i odpowiedzieć na następujące pytania

dwa W: Co i Dlaczego.

- Co chcesz zaoferować uczniowi w tym module?
- Dlaczego uczeń potrzebuje tych informacji?

Te dwa pytania wraz z odpowiedziami można podsumować i przetłumaczyć jako efekty uczenia się. Efekty uczenia się to krótki, wysoce skoncentrowany opis tego, co student / uczący się zyska podczas kursu szkoleniowego lub modułu i jak zostanie to ocenione.

Posiadanie jasno zdefiniowanych efektów uczenia się nie tylko pomoże w projektowaniu i tworzeniu modułu, ale także znacznie przyspieszy postępy w nauce poprzez regulację ich

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



uczenia się przy jednoczesnym rozwijaniu skutecznych strategii uczenia się. Każdy moduł

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

Efekty uczenia się można interpretować jako cele i zadania każdego modułu. Inna definicja efektów uczenia się:

"...stwierdzenia dotyczące tego, co dana osoba powinna wiedzieć, rozumieć i/lub być w stanie zrobić po zakończeniu procesu uczenia się, które są zdefiniowane w kategoriach wiedzy, umiejętności, odpowiedzialności i autonomii" (Zalecenia EQF 2017).

Ponadto wykorzystanie efektów uczenia się jest szeroko stosowane do kilku różnych celów, takich jak

- Ramy kwalifikacji i standardy
- Nauczanie i szkolenie
- Rozwój programu nauczania
- Zapewnienie jakości
- Ocena i walidacja uczenia się

Projektowanie skutecznych efektów uczenia się przynosi dwustronne korzyści zarówno nauczycielom, jak i uczniom:

- Nauczyciele
 - Uzasadnienie decyzji projektowych modułów dotyczących logicznej sekwencji do śledzenie tematów, treści itp.
 - Ramy oceny procesu uczenia się studentów
 - Interakcja z uczniami w celu informowania ich o tym, co muszą zrobić, aby robić postępy w nauce.
 - Wyjaśnianie intencji
- Uczniowie
 - Pomaganie uczniom w skupieniu się na obszarach, które są potrzebne do postępów w module.
 - Jasna komunikacja na temat tego, czego oczekuje się od uczestników.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



- Pomaga uczniom monitorować własne postępy, znajdować lub tworzyć strategie uczenia się i dokonywać autorefleksji na temat skuteczności opracowanych przez nich strategii uczenia się.

Projektowanie skutecznych efektów uczenia się

Po uzyskaniu jasnego obrazu tego, czym jest efekt uczenia się i dlaczego ważne jest, aby go uwzględnić, musimy zidentyfikować różne strategie i techniki, które pomogą nam stworzyć własny skuteczny efekt uczenia się. Aby skutecznie reprezentować cele i założenia kursu, należy wziąć pod uwagę takie rzeczy jak:

- ✓ Jaki jest ogólny obraz, który chcesz, aby Twoi uczniowie nabyli i utrzymali w dłuższej perspektywie?
- ✓ Jakie są najważniejsze teorie, podejścia, techniki, pomysły i koncepcje, które uczestnicy powinni przyswoić w ramach modułu?
- ✓ Jakie kompetencje, postawy i wartości powinni posiadać uczniowie, aby kontynuować i utrzymać karierę w danej dziedzinie?
- ✓ W jaki sposób opracowane efekty uczenia się mogą oferować szereg umiejętności dla uczniów o różnym poziomie przygotowania?

Wybór najbardziej efektywnych i odpowiednich efektów uczenia się nie zawsze jest prosty i może być mylący dla osób bez wcześniejszego doświadczenia. Z tego powodu kilku ekspertów stworzyło techniki i wytyczne wspierające procedurę tworzenia skutecznych efektów uczenia się.

Taksonomia Blooma

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

W 1956 roku Benjamin Bloom wraz ze swoim zespołem opublikował ramy skutecznej kategoryzacji celów edukacyjnych. Struktura ta nosiła nazwę **Taksonomii Celów Edukacyjnych** i była znana jako **Taksonomia Blooma** po tym, jak była szeroko stosowana przez nauczycieli i pracowników uczelni. Ramy obejmowały pewne umiejętności i zdolności, które zostały zdefiniowane jako sześć głównych kategorii: Wiedza, Zrozumienie, Zastosowanie, Analiza, Synteza i Ocena. Kategorie te obejmują małe podkategorie, z których wszystkie tworzą spektrum od prostych do złożonych i od konkretnych do abstrakcyjnych:

- **Wiedza** "obejmuje przywoływanie szczegółów i uniwersaliów, przywoływanie metod i procesów lub przywoływanie wzorca, struktury i/lub otoczenia".
- **Zrozumienie** odnosi się do "takiego rodzaju rozumienia lub pojmowania, że osoba wie, co jest przekazywane i może wykorzystać przekazywany materiał lub ideę, niekoniecznie odnosząc je do innych materiałów lub widząc ich najpełniejsze implikacje".
- **Zastosowanie** odnosi się do "użycia abstrakcji w określonych i konkretnych sytuacjach".
- **Analiza** może być interpretowana jako "rozbitcie komunikacji na jej elementy składowe lub części w taki sposób, że względna hierarchia pomysłów jest jasna i/lub relacje między wyrażonymi ideami są wyraźne".
- **Synteza** obejmuje "łączenie elementów i części w celu utworzenia całości".
- **Ocena** odnosi się do "osądów dotyczących wartości materiałów i metod dla danych celów".

W 2001 r. zespół składający się z teoretyków, badaczy, psychologów poznawczych i innych specjalistów opublikował rewizję tej taksonomii zatytułowaną "*Taksonomia nauczania, uczenia się i oceniania*". W publikacji tej autorzy starali się odejść od statycznej perspektywy celów edukacyjnych zdefiniowanych przez Blooma, ale raczej podkreślić dynamiczne podejście, które należy stosować, używając czasowników i gerundiów do tytułowania odpowiednio kategorii i ich podkategorii. Są one nazywane "słowami akcji" lub "czasownikami akcji" i służą do opisania procesów poznawczych, które każdy uczący się będzie wykorzystywał i napotykał w procedurze uczenia się:

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

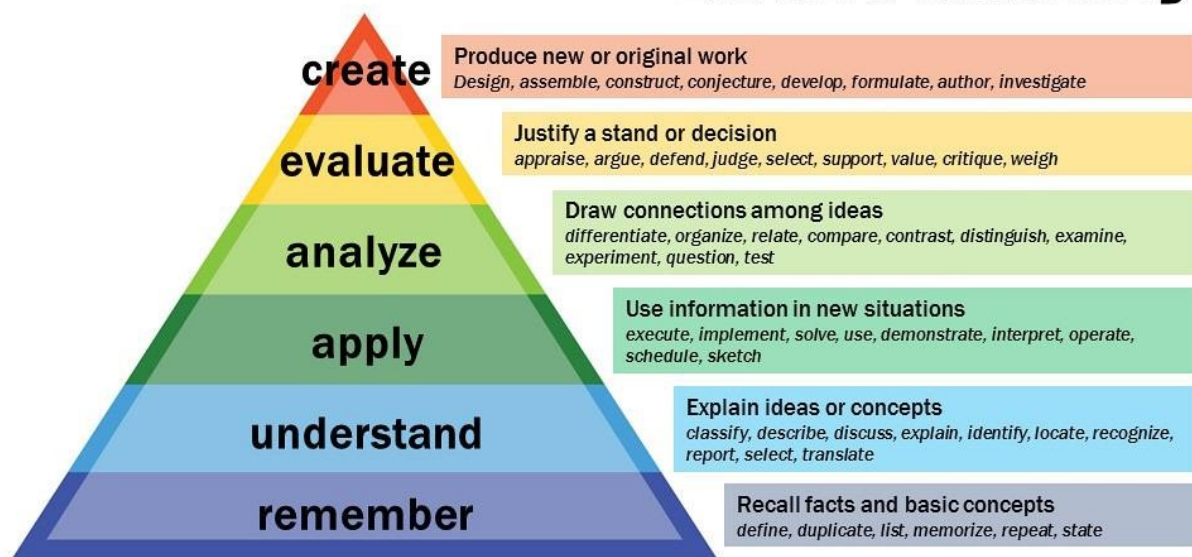
autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

<u>Pamiętaj</u>	<u>Zrozumieć</u>	<u>Zastosuj</u>	<u>Analiza</u>	<u>Ocena</u>	<u>Utwórz</u>
Rozpoznawanie	Tłumaczenie ustne	Wykonanie	Różnicowanie	Sprawdzanie	Generowanie
Przypomnienie	Przykład	Wdrażanie	Organizacja	Krytyka	Planowanie
	Klasyfikacja		Przypisywanie		Produkcja

Czasowniki te mogą być postrzegane jako piramida dla lepszego zrozumienia taksonomii:

Przywoływanie faktów i pojęć (Zapamiętaj) → Wyjaśnianie pomysłów i pojęć (Zrozum) → Wykorzystywanie zdobytych informacji w nowych sytuacjach (Zastosuj) → Identyfikowanie powiązań i podobieństw między różnymi pomysłami (Analizuj) → Uzasadnianie swoich decyzji (Oceń) → Tworzenie oryginalnej pracy (Stwórz)

Bloom's Taxonomy



(Centrum Nauczania Uniwersytetu Vanderbilt (2015), Taksonomia Blooma)

Szczegółowe wyjaśnienie można znaleźć na stronie:
https://www.youtube.com/watch?v=2hE_XjCekfs

Metoda ABCD

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



Inna szeroko stosowana metoda tworzenia efektów uczenia się została stworzona przez Roberta Magera w 1962 roku i jest nazywana metodą ABCD. Metoda ABCD jest prosta i prostsza niż taksonomia Blooma, definiując cel ABDC jako:

- (A) odbiorcy
 - Opis grupy docelowej lub osoby uczącej się
- (B) zachowanie
 - Opisują pracę ucznia, którą należy wykonać. Powinny być zarówno obserwowalne, jak i mierzalne i powinny odnosić się do czasowników opisujących zachowania.
- (C) ondition
 - Jaki jest warunek, w którym oczekuje się, że uczeń wykona pożądane zadanie?
- (D) egree
 - W jaki sposób ma być wykonywane dane zachowanie?

np: "Pod koniec tego modułu pracownicy opieki będą w stanie zidentyfikować i rozróżnić różne procedury higieniczne"

S.M.A.R.T.

Bez względu na to, która technika zostanie wybrana do wykorzystania podczas tworzenia efektów uczenia się, nauczyciel musi pamiętać, że podczas ustalania celów i próby zidentyfikowania tego, co jest potrzebne, podejście SMART jest niezbędne, aby mieć największe szanse na osiągnięcie celów:

- ✓ Konkretny: Dobrze zdefiniowany i jasny
- ✓ Mierzalny: Z konkretnymi kryteriami i sposobami mierzenia postępów w realizacji celu.
- ✓ Osiągalny: Nie niemożliwe do osiągnięcia
- ✓ Istotne (lub powiązane): W ramach zasięgu, wartości i celów grupy docelowej.
- ✓ Określone w czasie: W jasno ustalonych i zdefiniowanych ramach czasowych obejmujących datę początkową i końcową.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

S	M	A	R	T
Specific	Measurable	Attainable	Relevant	Time-Bound
Add in as many details as possible.	Make sure your goal is trackable.	Take time to reflect.	Think about what is important to you.	Keep yourself accountable.
What will you do? Why and by when?	How will you measure your goal?	Can you realistically accomplish this goal within a certain timeline?	Does this goal align with your values and larger objectives and goals?	By when do you want to accomplish this goal? How long will it take?

Ocena uczenia się

Po stworzeniu efektów uczenia się dla modułu i samego modułu ważne jest, aby móc zrozumieć, czy moduł zapewnił uczniom to, czego oczekiwano. Aby określić, co należy poprawić, a co jest już pomocne, nauczyciel musi w jakiś sposób ocenić procedurę uczenia się, którą w tym przypadku jest moduł/kurs. Istnieje wiele sposobów, aby to zrobić, takich jak quizy, wypełnianie formularzy oceny i inne, jednak ważne jest, aby zrozumieć, dlaczego ocena jest potrzebna:

- ✓ Umożliwia ciągłe doskonalenie treści modułu i metod nauczania. używany
- ✓ Zapewni nauczycielom informacje zwrotne na temat jakości uczenia się.
- ✓ Pomoże trenerom/nauczycielom zrozumieć, jakie podejście lub metoda najlepiej pasuje do ich grupy docelowej lub uczniów.
- ✓ Będzie ostrzegać nauczycieli o problemach i być może zasugeruje sposoby ich rozwiązania.
- ✓ Wspiera rozwój

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

Model Kirkpatricka

Model Kirkpatricka został opracowany przez Donalda Kirkpatricka w latach pięćdziesiątych XX wieku w celu oceny szkolenia przełożonych pod względem skuteczności. Jest to jedna z najczęściej stosowanych metod, jeśli chodzi o ewaluację programu szkoleniowego i opiera się na podejściu zorientowanym na wyniki, oceniając, jakie wyniki wystąpiły w porównaniu z wynikami, do których dążył trener na początku. Model zaproponowany przez Kirkpatricka może być wizualizowany jako łańcuch czterech (4) poziomów:



Poziom 1: Bada stopień, w jakim uczniowie pozostali zaangażowani i byli zadowoleni z treści modułu. Na tym poziomie oceniający może uzyskać pierwszy obraz tego, jak moduł został odebrany przez grupę docelową / odbiorców.

Poziom 2: Opiera się na wynikach satysfakcji i bada, czy studenci rzeczywiście zdobyli wiedzę, kompetencje, pewność siebie i umiejętności, do których dążył moduł.

Poziom 3: Ocenia, czy uczniowie chcą lub zamierzają dostosować swoje zachowanie w oparciu o moduł. Mówiąc prościej, poziom 3 odnosi się do możliwości przeniesienia treści modułu do obszaru zastosowania.

Poziom 4: Oceniający ocenia moduł na podstawie namacalnych wyników samego szkolenia.

Harmonogram oceny

Dobrym pytaniem dotyczącym oceny każdego programu nauczania jest to, kiedy ktoś powinien zakończyć ocenę? Większość procedur ewaluacyjnych obserwowanych w codziennym życiu ma miejsce pod koniec programu szkoleniowego, kursu lub modułu. Jednak według Birmingham City

University (Academic Practice Department, 2019) każdy ewaluator ma trzy możliwości wyboru i wszystkie one służą określonemu celowi

Ocena końcowa modułu

Jest to najczęstszy termin ewaluacji, ponieważ daje nauczycielom możliwość oceny modułu przy użyciu holistycznego podejścia, gromadzenia danych i refleksji nad nimi od początku do końca. Umożliwia to nauczycielom obserwowanie każdego sukcesu lub pojawiającego się wyzwania wraz z reakcją uczniów na nie. Zapewnia również dobry sposób na podejmowanie decyzji dotyczących metod nauczania, narzędzi, wykorzystywanych treści itp. Z drugiej strony, nie jest to pilne, co oznacza, że studenci, którzy będą przekazywać informacje zwrotne, nie będą tymi, którzy doświadczają zmian w module/kursie, co może prowadzić do tego, że studenci będą mniej chętni do przekazywania informacji zwrotnych.

Ocena w połowie modułu

Rosnące zainteresowanie można zidentyfikować w ocenie w połowie modułu, ponieważ ma ona największy wpływ na grupę docelową / uczniów. Ocena w połowie modułu lub między kursami tego samego programu szkoleniowego da nauczycielom możliwość wysłuchania uczniów, dostosowania się do ich opinii i pokazania im wprowadzonych zmian. Jest to ważne dla każdego ucznia i znacznie zwiększy jego chęć do uczestnictwa, ponieważ poczuje się zaangażowany i że jego opinie nie tylko mają znaczenie, ale także są brane pod uwagę.

Ciągła ocena

Ciągła ocena jest jak moneta z dwiema stronami. Z jednej strony ma najlepszą szybkość, z jaką nauczyciel może zająć się każdą pojawiającą się kwestią. Jest to bardzo cenne, ponieważ pozwala nauczycielom rozwiązywać małe problemy, zanim staną się dużymi, z którymi nie można sobie łatwo poradzić. Ciągła ocena zapewnia najdokładniejsze informacje zwrotne, ponieważ zazwyczaj koncentruje się na jednym temacie/module w danym czasie. Z drugiej strony, powtarzalna i ciągła ewaluacja może stać się rutynową procedurą, skutkującą niższym poziomem zaangażowania uczniów i ostatecznie niższą wartością informacji zwrotnej.

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiekolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

Quiz: Sprawdź swoje zrozumienie

P1: Który z poniższych elementów nie jest częścią metody ABCD?

- a) Zachowanie
- b) Stopień
- c) Publiczność
- d) Projekt
- e) Stan

Q2: Podczas projektowania skutecznych efektów uczenia się należy:

- a) Dowiedz się, jakie ważne teorie i koncepcje muszą przyswoić Twój uczeń.
- b) Uwzględnienie wcześniejszych doświadczeń ucznia
- c) Mieć jasny obraz tego, co jest potrzebne w danej dziedzinie, aby utrzymać udaną karierę.
- d) Wszystkie powyższe

P3: Jakie jest najlepsze podejście do projektowania skutecznych efektów uczenia się dla sektora opieki społecznej?

- a) Metoda ABCD
- b) Podejście SMART
- c) Najlepsze podejście jest każdorazowo ustalane przez nauczyciela
- d) Taksonomia Blooma

P4: Efektywne efekty uczenia się nie powinny być traktowane priorytetowo, ponieważ stanowią jedynie wartość dodaną do modułu.

- a) Prawda
- b) Fałsz

P5: Efekty uczenia się modułu powinny być krótkie

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.



a) Prawda

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów.

autor, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

b) Fałsz

P6: Czas oceny nie jest ważny, ponieważ informacja zwrotna będzie taka sama niezależnie od czasu.

a) Prawda

b) Fałsz

Podział odpowiedzi:

Q1: D, projektowanie efektów uczenia się jest pożądanym rezultatem zastosowania któregokolwiek z wyżej wymienionych podejść. Projektowanie nie jest częścią metody ABCD.

Q2: D, wszystkie powyższe są niezbędne do zaprojektowania skutecznych efektów uczenia się. Wszystkie one służą

ich cel, gdy są połączone i powinny być priorytetem nauczyciela.

Q3: C, każdy nauczyciel powinien być elastyczny i tworzyć swoje efekty uczenia się w oparciu o potrzeby grupy uczącej się. Nie ma metody lub podejścia, które jest najlepsze ze wszystkich, każde z nich może być stosowane w kilku różnych kontekstach, a do nauczyciela/trenera należy wybór najbardziej odpowiedniego.

P4: Fałszywe, skuteczne efekty uczenia się mogą być postrzegane jako punkt początkowy i końcowy modułu. Określają one, czy moduł będzie skuteczny i ostatecznie spełni swoje cele. W rezultacie są one istotną częścią każdego modułu.

P5: To prawda, efekty uczenia się powinny pozostać krótkie i zwięzłe, ale należy zachować ostrożność, ważne jest, aby były krótkie, aby nie dezorientować ucznia, ale wręcz przeciwnie, muszą zawierać wszystkie wymagane informacje podsumowane prostym zdaniem lub dwoma. Pomoże to również uczniowi skupić się na celu/wyniku nauki podczas uczestnictwa w kursach.

P6: Fałsz, ważne jest, aby określić najlepszy czas na ocenę modułu dla każdej grupy studentów, aby zrównoważyć chęć uczestnictwa i wartość otrzymanych informacji zwrotnych. Każdy czas ma swoje zalety i wady; dlatego nie ma czegoś takiego jak "najlepszy czas" do oceny.