



Методи суддівської освіти

**Методичні рекомендації щодо
оцінювання професійної
підготовки суддів**



*За підтримки
Європейського Союзу*

**Європейська мережа
суддівської освіти**

2017 р.

Примітка про авторські права

Цей посібник складено винятково у навчальних цілях.

Якщо не зазначено інше, всі тексти та матеріали, включені до цього посібника, є винятковою власністю Європейської мережі суддівської освіти (EJTN).

Повне або часткове відтворення змісту цього посібника без прямого письмового дозволу EJTN забороняється.

Ознайомлення з витягами з цього посібника, їхнє відтворення чи переклад дозволяються винятково для цілей індивідуального навчання. При цьому виключається продаж чи будь-яке інше використання матеріалів у зв'язку з комерційними цілями. Будь-яке публічне використання цього посібника чи посилання на нього має супроводжуватися підтвердженням з боку EJTN як джерела та зазначенням автора тексту, на який робиться посилання.

Відмова від відповідальності

Зміст цього посібника, а також погляди, висловлені в ньому, відображають винятково погляди EJTN, і Європейська комісія не несе жодної відповідальності за будь-яке їхнє використання.



Європейська мережа суддівської освіти



За підтримки Європейського Союзу



Організація з безпеки та
співробітництва в Європі
Координатор проектів в Україні

Переклад посібника українською мовою здійснено Координатором проектів ОБСЄ в Україні у межах проекту «Удосконалення суддівської освіти і навчання», що впроваджується спільно з Національною школою суддів України.

Погляди, висловлені в цій публікації, належать виключно авторам і не обов'язково збігаються з офіційною позицією Координатора проектів ОБСЄ в Україні.

Усі права захищені. Зміст цієї публікації можна безкоштовно копіювати та використовувати для освітніх та інших некомерційних цілей за умови посилання на джерело інформації.

Зміст

Методичні рекомендації щодо оцінювання	4
Загальна інформація про посібник	4
Вступ. Оцінювання та EJTN	4
Модель оцінювання, запропонована Кіркпатріком – короткий вступ	6
1. Рівень 1 – Реакція – Вступ	7
1.2. Інструменти	7
1.3. Інструменти EJTN, що вже використовуються	8
1.4. Рекомендації	8
2. Рівень 2 – Навчання – Вступ	10
2.2. Інструменти	10
2.3. Інструменти EJTN, що вже використовуються	11
2.4. Рекомендації	11
3. Рівень 3 – Зміна поведінки – Вступ	13
3.2. Інструменти	13
3.3. Інструменти EJTN, що вже використовуються	15
3.4. Рекомендації	15
4. Рівень 4 – Результати – Вступ	17
4.2. Інструменти	17
4.3. Інструменти EJTN, що вже використовуються	18
4.4. Рекомендації	18
Додатки	19
Додаток 1: Рівень 1 – Анкета оцінювання	19
Додаток 2: Рівень 1 – Оцінювання за допомогою анкети вражень	21
Додаток 3: Рівень 2 – Самооцінювання	22
Додаток 4: Рівень 2 – Матриця інструментів оцінювання	23
Додаток 5: Рівні 1-4 – Пояснення, інструменти та критерії – стислий підсумок	24

Методичні рекомендації щодо оцінювання

Загальна інформація про посібник

Методичні рекомендації EJTN (Європейської мережі суддівської освіти) щодо оцінювання є спробою підтримати тренерів та надавачів освітніх послуг у їхній роботі з оцінювання навчальних заходів. У цих методичних рекомендаціях представлено огляд попередньої роботи, що була здійснена EJTN у цій сфері, діяльність EJTN, пов'язану з методологією оцінювання, а також викладено фактологічну інформацію про складне мистецтво оцінювання.

Проте загалом методичні рекомендації EJTN щодо оцінювання мають на меті стати **корисним інструментом**, що буде простим у використанні, матиме практичне застосування та надасть практичні приклади.

Ці методичні рекомендації не проводять розмежування між очним, онлайн чи змішаним навчанням, оскільки оцінюється **ефективність** навчання, а не методи. У цих методичних рекомендаціях розглядається лише оцінювання **безперервного навчання**.

Ці методичні рекомендації були розроблені та підготовлені групою експертів у складі пані Керолайн Холст Ахбек (Caroline Holst Åhbeck), пані Наталі Гліме (Nathalie Glime) та пані Отілії Пакурарі (Otilia Racurarî) під керівництвом пана Луки Перілі (Luca Perilli), керівника робочої групи EJTN з розробки посібника «Методи суддівської освіти». Цей посібник призначений для **постійного використання**.

Вступ. Оцінювання та EJTN

Оцінювання є важливою складовою системного підходу до професійної підготовки та навчання.

Професійний підхід до підготовки починається з визначення *потреб у навчанні та навчальних цілей*. Аналізуючи *потреби у навчанні*, ви визначаєте дисбаланс між наявними знаннями і навичками та знаннями і навичками, які потрібні в організації/інституції, зважаючи на що організатор навчання може планувати навчальний захід. Заплановані *навчальні цілі* визначають, що саме учасники мають знати або вміти після закінчення навчання, що вони не знали або не вміли раніше. Навчальні цілі повинні бути конкретними, вимірюваними, досяжними, актуальними та своєчасними, тобто бути SMART-цілями навчання.

Навчальні цілі варто враховувати ще під час планування та розробки навчального заходу. Навчальні цілі тісно пов'язані з методами викладання та подання матеріалу, тому, плануючи навчальний захід, організатор навчання повинен також обрати прийнятні *методи подання матеріалу* для досягнення необхідних результатів / цілей. Крім того, варто враховувати контекст і значення оцінювання, щоб встановити цілі та обрати відповідні інструменти оцінювання. Розробка моделі оцінювання з урахуванням навчальних цілей полегшить визначення того, яку саме інформацію необхідно зібрати і як це зробити. Тим не менш, до початку розробки оцінювання потрібно розглянути питання, подані нижче, які дозволять визначитися з **інструментами оцінювання**:

- **Чому** проводиться оцінювання?
- **Що** оцінюється?
- **Хто** проводить оцінювання?
- **Коли** проводиться оцінювання?

Європейська мережа суддівської освіти вже упродовж певного часу займається питаннями оцінювання підготовки суддів.

У 2015 та 2016 роках робоча група з розробки посібника **«Методів суддівської освіти» (МСО)** організувала два семінари з оцінювання, які зробили вагомий вплив на розробку цих методичних рекомендацій. Обидва семінари були присвячені вимірюванню результатів навчання та ефективності підготовки, як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі. Темою першого семінару було *«Завдання належного оцінювання на рівні реакцій»*, тоді як другий семінар був зосереджений на темі: *«Особливе завдання довгострокового оцінювання»*. На першому семінарі була представлена інформація щодо референтного стану справ щодо оцінювання на рівні реакцій (рівень 1) у різних країнах ЄС. Учасники першого семінару через півроку отримали анкету, метою якої було провести повторне оцінювання цього заходу у довгостроковій перспективі. Результат опитування був представлений аудиторії другого навчального заходу, який був зосереджений на довгостроковому оцінюванні (рівні 2-4).

Робота, здійснена EJTN до, під час та після проведення цих двох семінарів забезпечила досягнення двох конкретних результатів: створення модельного інструменту ретроспективного оцінювання семінару (який доступний онлайн) та електронну анкету для довгострокового оцінювання (також доступна онлайн), які наразі використовуються для учасників проекту EJTN з кримінального судочинства.

Крім того, EJTN зібрала та проаналізувала сучасну практику оцінювання суддів разом із реалізацією пілотного проекту з європейських стандартів професійної підготовки суддів – Лоту № 1 *«Вивчення сучасної практики професійної підготовки суддів та прокурорів»*¹ (доступний онлайн). Цей курс дозволив сформулювати дев'ять висновків у таких сферах: «визначення кращих практик», «можливість екстраполяції практик», «потреба професійної підготовки суддів та прокурорів у взаємодії з широкими верствами суспільства», «інтерактивність», «суддівські навички та суддівське мистецтво», «нові інструменти і методології», «оцінка потреб у підготовці та оцінювання навчання» (висновок № 7), «навчання права Європейського Союзу», «цінність транскордонної підготовки».

Крім того, оцінюванню підготовки та навчання також присвячене друге видання посібника EJTN з методології суддівської освіти, який вийшов у світ у 2016 році². Посібник (доступний онлайн) має на меті допомогти організаторам і керівникам європейських тренінгів для суддів та прокурорів у належному концептуальному плануванні комплексних навчальних програм, а також необхідності глибокого знання сучасної методології навчання. У п'яти розділах цього посібника розглядаються роль та компетенції тренера, планування навчальної програми, сучасні методи професійної підготовки та їхня розробка, організація навчальних заходів та оцінювання.

Враховуючи унікальність цього посібника, Європейська комісія визнала його цінність на рівні ЄС і переклала усіма мовами Європейського Союзу також задля забезпечення його доступності максимально широкій аудиторії.

Ці методичні рекомендації узагальнюють роботу, виконану EJTN у сфері оцінювання професійної підготовки суддів, з урахуванням запропонованої Кіркпатріком³ моделі чотирьох рівнів оцінювання.

1 Тендер JUST/2012/JUTR/PR/0064/A4.

2 Перший варіант посібника було підготовлено у 2013 році і переглянуто та оновлено в грудні 2015 року групою EJTN з розробки «Методів суддівської освіти» (МСО).

3 Дональд Кіркпатрік (Donald Kirkpatrick) (15 березня 1924 року – 9 травня 2014 року) був почесним професором Вісконсинського університету в США і колишнім президентом «Американського товариства професійної підготовки та розвитку» (ASTD). Він найбільше відомий створенням надзвичайно впливової моделі «чотирьох рівнів» оцінювання навчання.

Модель оцінювання, запропонована Кіркпатріком – короткий вступ

В основу більшості моделей оцінювання навчальних заходів покладена модель чотирьох рівнів оцінювання, розроблена Д. Кіркпатріком. Зазначені рівні можна стисло охарактеризувати таким чином:

- Рівень 1 – Якою була **реакція** учасників на навчальний захід?
- Рівень 2 – Наскільки учасники засвоїли необхідні знання і навички та сформували необхідне ставлення в результаті підготовки, тобто **навчання**?
- Рівень 3 – Які **зміни** відбулися у поведінці учасників на робочому місці (після проходження навчання)?
- Рівень 4 – Якими є загальні **результати** або, у більш глобальному плані, яка користь від навчального заходу (для судової системи)?

Чотирирівнева модель Кіркпатріка є систематичним способом оцінювання навчальних програм. Під час просування від одного рівня до іншого процес ускладнюється і потребує більше часу. Але він також надає більш цінну інформацію (див. узагальнене пояснення чотирьох рівнів у Додатку 5).

В основу наявної методики оцінювання навчальних заходів ЕЈТН для суддів також покладено модель Кіркпатріка.

1. Рівень 1 – Реакція – Вступ

Рівень 1 стосується оцінювання, зосередженого на самому учасникові, тобто на навчальному заході, розробленому під потреби та інтереси учасників, орієнтованому на місце роботи та розробленому з урахуванням необхідних компетенцій.

Ви використовуєте рівень 1 оцінювання для збору інформації про реакції учасників на навчальний процес з кінцевою метою:

- підтвердити, що були досягнуті очікувані результати та цілі навчання;
- проаналізувати якість підготовки (відповідність, ефективність, корисність);
- визначити, як можна покращити навчальний захід.

1.2. Інструменти

Для рівня 1 існує безліч ефективних інструментів оцінювання. Вони є більш чи менш складними, але всі вони вимірюють реакції учасників. Деякі інструменти, що найчастіше застосовуються, наведені нижче з коротким поясненням:

- **Дебрифінг (опитування після навчального заняття) / отримання зворотного зв'язку** – За допомогою цього інструменту можна отримати відгуки учасників (а також тренерів та / або експертів) безпосередньо після навчального заняття. Тренінг може бути розрахований на одне заняття, частину дня або повний курс підготовки. Цим інструментом можна користуватися при проведенні тренінгів на робочому місці або на дистанційних тренінгах після спливу певного часу. Інформацію можна збирати на окремих аркушах паперу, усно або за допомогою електронних інструментів. Залежно від того, коли проводиться оцінювання навчального заходу, – одразу чи через певний час, – використовуються різні питання. Див. зразки питань нижче:
 - У чому полягають переваги тренінгу; як щодо його недоліків?
 - Які знання або навички Ви одразу почнете використовувати у своїй роботі?
 - Чи були корисними, на Вашу думку, різні методи навчання? Які саме і чому?
 - Що Ви можете сказати про викладацькі навички різних експертів / тренерів?
 - Що, на Вашу думку, варто було б змінити у тренінгу? Чому?
 - Інші коментарі?
- **Фліпчарти – стікери для нотаток** – Написання коментарів / надання відповідей на запитання на фліпчартах або стікерах для нотаток працює так само, як і інструмент, описаний вище. Єдина відмінність полягає в тому, що це робиться під час навчального заходу / заняття, а фліпчарти чи стікери для нотаток збираються тренером / координатором навчального заходу перед закінченням навчання. Можна використовувати питання, аналогічні наведеним вище. Інший, альтернативний, варіант полягає в тому, щоб зосередитися на спеціальній темі, наприклад, змісті, методах навчання або тренерах.
- **Звіт координатора навчального заходу** – Іншим способом збору даних про безпосередні реакції учасників є надання координатору навчального заходу завдання написати звіт про навчальний захід. Звіт може бути складений у довільній формі або за зразком. Зразок звіту, який використовується у навчальних заходах EJTN є доступним онлайн.
- Інший спосіб збору даних про реакції учасників полягає в тому, щоб зібрати **фокус-групу**, залучивши деяких учасників після закінчення навчального заходу. Одна людина, інтерв'юєр, ставить питання і робить нотатки (конкретний приклад фокус-групи, так званої *групи-довіда-*

ча, можна знайти в пілотному проекті – «Європейські стандарти професійної підготовки суддів та прокурорів» - Лот № 1). Можна використовувати запитання, аналогічні наведеним вище.

- **Анкета оцінювання** – Анкета оцінювання може бути як якісною, так і кількісною, залежно від питань, що використовуються. Питання якісного оцінювання використовуються для отримання розуміння основних причин, думок та мотивів, а також дають уявлення про думки учасників, що дозволяє глибше зануритися в досвід навчання. Питання кількісного оцінювання використовуються для кількісного аналізу поглядів учасників на тренінг або тренерів, а отримані дані можуть бути перетворені на придатні для використання статистичні дані. Вони використовуються для кількісного аналізу ставлень, думок та узагальнення результатів.
- Див. зразок анкети оцінювання у Додатку 1.
- **Анкети вражень** – Оцінювання, яке є коротким, прямим і дуже простим, але обмеженим у використанні, проводиться за допомогою так званої «анкети вражень». Анкета вражень складається з низки тверджень, своє ставлення до яких учасники оцінюють за допомогою різних смайликів.
- Див. зразок оцінювання за допомогою анкети вражень у Додатку 2.

1.3. Інструменти EJTN, що вже використовуються

Майже кожен навчальний заклад вже проводить оцінювання на рівні 1, і тому багато з перелічених вище інструментів вже використовуються EJTN. Широко використовується надання зворотного зв'язку на фліпчартах або стікерах для нотаток, і після кожного навчального заходу EJTN складається звіт координатора заходу. Насамкінець, анкети вражень та анкети оцінювання є часто використовуваними інструментами: анкета EJTN, що вже використовується, є доступною онлайн.

1.4. Рекомендації

- Якщо Ви маєте намір отримати прямий і швидкий зворотний зв'язок про навчальний захід, рекомендовано наприкінці навчального заходу використовувати інструмент оцінювання, з яким працюють учасники, наприклад, отримання зворотного зв'язку / дебрифінг, написання коментарів / надання відповідей на питання на фліпчарті чи стікерах для нотаток. Миттєвий зворотний зв'язок також надають анкети вражень, але структура цих анкет не дозволяє учасникам коментувати свої відповіді. Використання інструментів швидкого зворотного зв'язку рекомендовано, коли навчальний заклад організовує один і той самий навчальний захід декілька разів протягом короткого періоду часу. Навчальний заклад все одно хоче отримати якийсь зворотний зв'язок про навчальний захід, навіть якщо між заняттями немає достатньо часу для того, щоб учасники могли заповнити анкету регулярного оцінювання.
- Результат оцінювання використовується для розробки тренінгів, перегляду змістового наповнення, обміну тренерами тощо, що означає, що отримані дані або результати оцінювання повинні бути надані людям, що займають різні посади у навчальному закладі, наприклад, директорам, менеджерам тренінгів, координаторам навчальних заходів, тренерам та зацікавленим сторонам.
- Звіт про навчальний захід є гарним інструментом для порівняння бачення учасників про тренінг з баченням координатора, задля отримання іншої перспективи тренінгу.
- Можливе використання фокус-груп, якщо важливо провести ретельне обговорення результатів навчального заходу.

Рекомендації щодо анкет оцінювання:

- У разі використання анкети оцінювання важливо забезпечувати гнучкість при її розробці. Зразок анкети, наведений у додатку, складається з різних частин, за допомогою яких оцінюються різні аспекти навчання. Зразки питань можна використовувати у наявному вигляді або змінити їх відповідно до ваших потреб.
- Анкета опитування повинна містити як закриті, так і відкриті питання. Переконайтеся в тому, щоб було достатньо місця для відповідей учасників на відкриті питання. Перевагу варто надавати електронній анкеті оцінювання, оскільки так буде легше аналізувати дані; до того ж, ІТ-система, що використовується, зазвичай має багато корисних функцій.
- Для відповідей на закриті запитання може застосовуватися чотири- або п'ятибальна шкала. Якщо використовується чотирибальна шкала, три бали відображають позитивну оцінку, а один – негативну (наприклад, відмінно, дуже добре, добре та погано). У випадку використання п'ятибальної шкали, існує два негативних варіанти відповідей: погано і дуже погано. Має також передбачатися альтернативний варіант відповіді: не був присутній / присутня або не застосовується.
- Обсяг анкети оцінювання не повинен перевищувати трьох сторінок, 10-15 запитань.
- Ознайомте учасників з анкетю оцінювання на початку навчального заходу і нагадуйте їм про анкету протягом заняття.
- Виділіть щонайменше 10-15 хвилин наприкінці навчального заняття для заповнення учасниками форм зворотного зв'язку.
- У випадку використання електронної анкети оцінювання її можна направити учасникам *до* або *після* навчального заходу. Направлення анкети учасникам до закінчення навчального заходу має багато переваг: учасники можуть дати відповіді на питання під час навчального заходу, що означає, що ви матимете можливість опитати багатьох респондентів, які матимуть багато думок про змістове наповнення та тренерів. Перевага направлення анкети оцінювання після закінчення навчального заходу полягає в тому, що перша реакція учасників заходу вже буде в минулому і є більше шансів отримати кориснішу інформацію, але від меншої кількості учасників.
- Рекомендовано, щоб анкету оцінювання заповнило якнайбільше учасників; тому їм варто нагадати про анкету після тренінгу. Збільшити кількість учасників, які пройшли опитування, можна двома способами: відправивши їм нагадування електронною поштою та/або не видаючи їм сертифікат про проходження навчання доти, доки вони не заповнять анкету оцінювання.
- Анкета оцінювання заповнюється анонімно; для надання відповідей учаснику дається два тижні.

2. Рівень 2 – Навчання – Вступ

Дорослі фахівці, як правило, вчать самостійно. Судді та прокурори мають власні способи, як інтегрувати те, що було вивчено під час навчального заходу, у свою повсякденну роботу.

Рівень 2 використовується для оцінювання рівня:

- засвоєних знань;
- здобутих навичок;
- виробленого професійного ставлення.

Загалом методи навчання не заважають навчальному процесу. Як очне, так і заочне навчання може охоплювати всі три аспекти навчання залежно від того, як сплановано та структуровано тренінг. Як завжди, при плануванні тренінгу важливо встановити *навчальні цілі*. Це допомагає як тренерам, так і учасникам зосередитися на результатах.

2.2. Інструменти

Основним завданням кожного тренера та організатора тренінгу є забезпечення оволодіння знаннями. Проте наразі більшість європейських тренерів та надавачів освітніх послуг не приділяють особливої уваги оволодінню учасниками знаннями, тобто здобуттю знань, навичок чи формуванню світогляду та ставлення.

Перевірка рівня здобутих знань та / або навичок здійснюється за допомогою обмеженої кількості інструментів. Є два основних варіанти:

1. Безпосередня оцінка конкретних знань, практичних навичок та ставлення:
 - Тестування
 - План дій
 - Самооцінювання
 - Групове оцінювання
2. Використання сучасних технологій, які забезпечують ефективні способи організації та аналізу результатів оцінювання:
 - Експрес-опитування («клікери»).

2.3. Інструменти EJTN, що вже використовуються

Експрес-опитування («клікери») – це універсальний навчальний інструмент, що підвищує взаємодію під час навчання та дозволяє ефективніше оцінювати результати навчання. Учасники використовують ручні пристрої (клікери) та взаємодіють з викладачем / експертом та змістом навчальної програми, відповідаючи на запитання або письмово виконуючи оціночні завдання у класі. Використання експрес-опитування («клікерів») EJTN зазвичай передбачає підготовку низки питань, питань з кількома варіантами відповідей або питань, які передбачають лише відповідь «так» або «ні», які використовуються при відкритті та закритті кожного семінару. Учасникам пропонується проголосувати за правильні відповіді на ці питання під час відкриття семінару та ще раз під час закриття семінару, щоб забезпечити вимірювання результатів запропонованого навчання.

Цей інструмент рекомендовано використовувати для того, щоб налагодити взаємодію серед учасників (при відкритті семінару), для «початкового оцінювання» (знайомство учасників з темами до початку заняття, а потім знову наприкінці заняття) та підвищення взаємодії під час навчальних заходів.

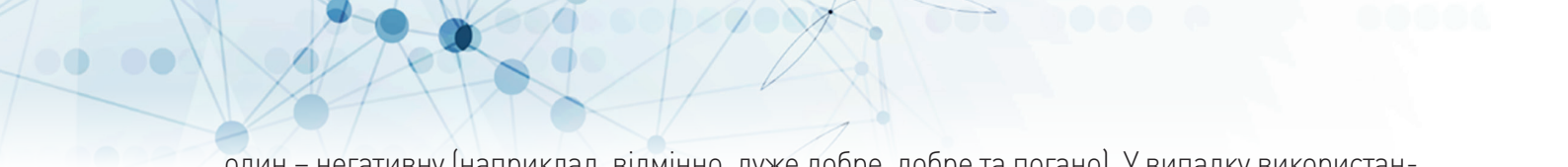
2.4. Рекомендації

Головне питання, яким варто керуватися при підготовці оцінювання навчання, досить просте: чи засвоїли учасники запланований навчальний матеріал?

Проте відповідь на це питання може бути різною, залежно від того, чи були встановлені навчальні цілі та складений план навчання відповідно до попередніх умов: дирекція / виконавчий орган має виявляти щирий інтерес до навчального заходу та / або оцінювання. Дирекція / виконавчий орган має довести наявність щирої зацікавленості у вагомому інвестуванні у навчання. Організатор навчання повинен встановити тісний зв'язок між тренінгом та організаційними і стратегічними цілями. Рівень висвітлення навчального заходу у медіа та / або залучення слухачів і зацікавлених сторін має бути високим. Планується тривалий цикл навчальної діяльності (тобто тренінг є не разовим заходом, а повторюється щороку).

Рекомендації щодо використання навчальних інструментів

- Якщо Ви маєте намір отримати прямий і швидкий зворотний зв'язок про навчальний захід, рекомендовано наприкінці навчального заходу використовувати інструмент оцінювання, з яким працюють учасники, наприклад, отримання зворотного зв'язку / дебрифінг, написання коментарів / надання відповідей на питання на фліпчарті чи стікерах для нотаток.
- Тренери мають підготувати тест (анкету) залежно від того, що саме має оцінюватися (навчальні цілі).
- Анкета оцінювання повинна містити як закриті, так і відкриті питання. Це можуть бути тестові завдання з декількома варіантами вибору; завдання на встановлення відповідності; завдання, які передбачають відповідь «так» або «ні»; завдання, що вимагають стислої описової відповіді; оцінювання в балах з коментуванням. Переконайтеся в тому, щоб у формах тестів (анкет) було достатньо місця для відповідей учасників на відкриті питання. Перевагу варто надавати електронній анкеті оцінювання, оскільки так буде легше аналізувати дані; до того ж, IT-система, що використовується, зазвичай має багато корисних функцій.
- Для відповідей на закриті питання може застосовуватися чотири- або п'ятибальна шкала. Якщо використовується чотирибальна шкала, три бали відображають позитивну оцінку, а



один – негативну (наприклад, відмінно, дуже добре, добре та погано). У випадку використання п'ятибальної шкали, існує два негативних варіанти відповідей: погано і дуже погано. Має також передбачатися альтернативний варіант відповіді: не був присутній / присутня або не застосовується.

- Обсяг анкети оцінювання не повинен перевищувати трьох сторінок, 10-15 запитань.
- Наприкінці навчального дня / днів учасникам можна запропонувати скласти план дій для відображення того, як вони застосовуватимуть отримані знання і чого вони хочуть досягти. У разі присутності декількох суддів / прокурорів з однієї і тієї самої юрисдикції, вони можуть працювати над планом дій разом.
- Організатори тренінгу можуть попросити учасників надіслати план дій електронною поштою через певний час. Рекомендований термін – два тижні. Учасники можуть поділитися своїми планами дій у мережі учасників.
- План дій може бути пов'язаний із ситуаційними дослідженнями з ключем; учасник може виконати вправу відповідно до контрольного списку запитань для аналізу поведінки шляхом заповнення шаблону.
- Самооцінювання: На початку заняття учасникам потрібно запропонувати сформулювати на папері свої особисті потреби в навчанні / навчальні інтереси, зосередившись на здобутті знань, розвитку навичок та формуванні професійного ставлення. Наприкінці заняття учасники можуть перечитати складений ними перелік потреб / інтересів, представлений на початку семінару. Див. приклад самооцінювання та порядок її використання у Додатку 3.
- Групове оцінювання може використовуватися після виконання будь-якого завдання з вирішення проблеми / ситуаційного дослідження / проведення навчального експерименту тощо, що виконується у невеликих групах (3-5 учасників). Можна використовувати анкети, які передбачають надання індивідуальних відповідей після закінчення роботи в групах, та / або анкети, на яку всі члени групи мають відповісти шляхом обговорення у групі. Запитання стосуються процесів індивідуального та групового навчання. (Див. Додаток 4).
- Експрес-опитування («клікери») можна використовувати для того, щоб налагодити атмосферу серед групи учасників при відкритті семінару; як інструмент початкового оцінювання для перевірки знання учасниками тем до початку заняття, а потім наприкінці заняття. Цей інструмент також можна використовувати для підвищення взаємодії та зацікавленості у семінарах, ставлячи питання та заохочуючи до надання миттєвих відповідей, як інструмент оцінювання після закінчення семінару, для опитування або голосування, щоб дізнатися про побажання учасників.

3. Рівень 3 – Зміна поведінки – Вступ

У запропонованій Кіркпатріком моделі оцінювання програм навчання від реакції до результатів рівень 3 можна охарактеризувати як такий, що відображає, як саме учасники застосовують на робочому місці знання, отримані ними під час навчання.

Рівень 3 використовується для того, щоб:

- підтвердити, що були досягнуті очікувані результати та цілі навчання. Чи змінили учасники свою поведінку після проходження навчання?
- визначити, як можна покращити або змінити програму навчання, якщо очікувані результати та цілі навчання досягнуті не були. Він дає важливий зворотний зв'язок, що дозволяє переглянути навчальний процес – до, під час і після навчального заходу – залежно від того, що сприяє, а що не сприяє змінам у ефективності роботи.

Оцінювання на рівні 3 є більш складним частково через те, що необхідно якийсь час почекати, поки учасники повернуться на робоче місце і застосують знання, отримані ними під час навчання. По-друге, оцінювання є більш складним через необхідність урахування зовнішніх факторів, тобто можливості застосування учасниками нових навичок на робочому місці та рівня залученості / заохочення керівників / зацікавлених сторін.

Якщо оцінювання на рівні 1 використовується тренерами та організаторами навчального курсу практично в усіх навчальних заходах, оцінювання на рівні 3 використовується лише для 30-40% навчальних заходів. Цей тип оцінювання обов'язково потрібно застосовувати для проведення змістовних та точних оцінювань на рівні 4.

3.2. Інструменти

Оцінювання зазвичай проводяться через три-шість місяців після проходження навчання шляхом прямого спостереження, тестування або анкетування (у паперовій або електронній формі) або проведення інтерв'ю (наприклад, фокус-групи).

Для оцінювання на рівні 3 пропонується два інструменти оцінювання: анкетування та спостереження, а також один метод навчання: інтервізія.

- **Анкетування** – Цей інструмент, який було запроваджено на рівні 1, також може використовуватися для оцінювання на рівнях 2 та 3. Оцінювання навчального процесу працює таким чином: навчальна діяльність дає результати, які відповідають розвитку нових навичок, і ці навички змінюють поведінку учасників, а отже, дають бажаний ефект у робочій ситуації.

Анкетування на рівні 3 використовується для вимірювання можливих змін у поведінці учасників і зосереджене на навчальних цілях. Для правильного оцінювання необхідно чітко сформулювати цілі навчального заходу. Перелік цілей використовуватиметься як критерій оцінювання. Це здається логічним, але не завжди застосовується.

У цьому прикладі наводяться загальні питання, які мають бути конкретизовані залежно від навчальних цілей, які переслідує навчальний захід.

Приклади загальних питань:

- Як Ви готувалися до початку тренінгу?
- Чи задовольнив тренінг Ваші очікування / потреби у навчанні? Якщо ні, прокоментуйте, будь ласка.
- Наскільки / як часто Ви використовуєте те, про що дізналися під час тренінгу, у своїй роботі? Щомісяця, щотижня, щодня.
- Чому Ви не використовуєте свої нові навички частіше? (Вони жодним чином не стосуються Вашої роботи? Немає можливості їх використовувати на робочому місці? Керівництво не заохочує Вас їх використовувати? Інше)
- Чи сприяв навчальний захід необхідним змінам у Вашій робочій практиці? Якщо так, у яких сферах? Якщо ні, прокоментуйте, будь ласка.
- Які складові тренінгу виявилися найбільш корисними у Вашій роботі? Інші коментарі стосовно застосування здобутих теоретичних знань на практиці.
- Як можна покращити тренінг?
- **Спостереження** – це спосіб збору даних шляхом спостереження за поведінкою людини (для отримання додаткової інформації див. розділ 3.4).
- **Інтервізія** (зустріч з колегами) – це структурований метод, під час якого учасники обговорюють свою поведінку разом з колегами. Учасники збираються у невеликих групах, щоб обговорити конкретні питання. Після детального обговорення кожного питання учасники отримують поради та відгуки від членів групи. Цей процес дає учасникам можливість підбити підсумки і застосовувати те, що вони дізналися у безпечному навчальному середовищі.

Інтервізія – це навчання:

- для надавачів навчальних послуг: поінформованість, аналіз, простір для рішень, пошук альтернативних рішень, розробка ідей;
- для групи: навчання вмінню ставити правильні запитання, давати поради, активно слухати, визнавати, розрізняти основні та другорядні питання та емоції, розвивати гнучкість у спілкуванні на різних рівнях;
- для організації: коли фахівці навчаються, це в цілому має позитивний вплив на організацію.

Інтервізія не є першочерговим інструментом оцінювання. Проте вона дозволяє реалізувати цикл навчання, описаний Девідом Колбом⁴. Навчання вважається ефективним, якщо людина успішно проходить через навчальний цикл, що складається з чотирьох етапів: (1) наявність конкретного досвіду, (2) спостереження і рефлексія щодо цього досвіду та (3) формування абстрактних концепцій (аналіз) та узагальнень (висновків), які потім (4) використовуються для перевірки гіпотези в майбутніх ситуаціях, що сприяє отриманню нового досвіду.

⁴ Девід. Е. Колб (David A. Kolb) (1939 р.н.) – американський теоретик у сфері освіти, інтереси та публікації якого зосереджені на питаннях навчання на основі досвіду, індивідуальних та соціальних змін, кар'єрного росту, освіти керівників і фахівців.

3.3. Інструменти EJTN, що вже використовуються

- Анкета оцінювання у межах проекту з кримінального судочинства. Один із прикладів анкети довгострокового оцінювання (на рівнях 2 та 3), проведеного EJTN для проекту EJTN «Кримінальне судочинство» є у відкритому доступі онлайн.
- З прикладом кращих практик довгострокового оцінювання можна ознайомитися у проекті «ЛОТ № 1: Кращі практики оцінювання» (доступний онлайн). Одна з кращих практик у межах Лоту № 1 стосується поєднання декількох анкет опитування. Перед початком тренінгу учасникам надсилається початкова анкета визначення потреб з питаннями про їхню професійну підготовку, досвід, мотивацію для участі у тренінгу з точки зору очікувань. Після тренінгу можна надіслати анкету на рівні 1 для визначення безпосереднього зворотного зв'язку. Анкета середньострокового оцінювання може бути надіслана через декілька місяців потому для вимірювання застосування результатів навчання.

3.4. Рекомендації

- Оцінювання має проводитися через три-шість місяців після закінчення навчального заходу. Питання, що ставляться, повинні відображати навчальні цілі заходу. Цілі повинні передбачати оволодіння учасниками відповідними навичками для того, щоб вони могли відповідним чином змінити ситуацію на робочому місці.
- Оцінювання повинне включати питання про актуальність тренінгу для повсякденної роботи учасників. Якщо тематика тренінгу є неактуальною, учасники не будуть використовувати здобуті навички.
- Оцінювання повинне включати питання про підготовку до тренінгу (Як учасники готувалися до навчального заходу? Якщо вони добре підготувалися, це може означати, що учасники вважають навчальний захід важливим або таким, що має значення для їхньої роботи).
- Оцінювання повинне включати питання про частоту використання отриманих знань та навичок (Як часто учасники використовують те, чому вони навчилися під час тренінгу? Щодня, щотижня, щомісяця...). Учасники повинні також пояснити свої відповіді за допомогою альтернативних варіантів, а саме: чому отримана інформація не має значення для їхньої роботи – чи немає можливості її використовувати на робочому місці, чи, можливо, керівництво не заохочує до її використання.

Рекомендації стосовно спостережень

- Спостереження можуть використовуватися, наприклад, під час реального слухання справи, але також можуть використовуватися як вправи під час навчального заходу. У такому випадку важливо, щоб ситуація була схожою на робочу.
- Визначте об'єкт спостереження: подумайте про те, за чим будете спостерігати, і оберіть декілька основних об'єктів спостереження для збору даних про них: наприклад, поки одні будуть спостерігати за використанням вербальної техніки, інші можуть зосередити увагу на невербальному спілкуванні під час судових засідань.
- Ставлячи узагальнені питання, Ви отримуєте узагальнені відповіді. Питання мають бути деталізовані і передбачати уточнення. Наприклад, емпатія в невербальному спілкуванні: Чи дивиться суддя на відповідача, коли говорить до нього / неї? Так / ні? Як? Як довго? Скільки



разів? Чи дивиться суддя у вічі відповідачу, коли він / вона говорить? Так / ні? Як довго? Скільки разів? Тощо.

- Надавайте прості у використанні форми спостережень, що містять питання і контрольний список.
- На першому етапі, коли люди ще не знайомі з цим методом, вони надають короткий зворотний зв'язок і зосереджують увагу на позитивних аспектах. На більш пізньому етапі зворотний зв'язок може бути більш деталізованим і більш критичним.

Рекомендації стосовно інтервізії

- Інтервізія є складовою навчального процесу: це тренінгова діяльність у навчальному середовищі, яка дозволяє обмінюватися досвідом, обговорювати питання та отримувати зворотний зв'язок від колег, а також проводити (само-)оцінювання. Цей метод може використовуватися для покращення як особистої, так і групової ефективності виконання роботи. Підвищення професіоналізму учасників інтервізії впливає на індивідуальне, групове та організаційне зростання.
- Використовуйте інтервізію для стимулювання та оптимізації робочого процесу.
- У процесі інтервізії учасники визначають план дій та рівень відкритості під час обміну досвідом. Вони повинні почуватися безпечно та комфортно у групі, і не має бути жодних ієрархічних відмінностей чи суддівства. Обговорення проводяться у конфіденційному режимі під керівництвом коуча, який пройшов спеціальну підготовку.

4. Рівень 4 – Результати – Вступ

Суспільство, що змінюється, висуває нові, підвищені очікування щодо якості правосуддя. Це не лише неупередженість, чесність, досвід та професіоналізм суддів, але й доступність, своєчасність, ефективність правосуддя, а також єдність і послідовність судової практики. Навчання для суддів було адаптоване для задоволення потреб суддів, щоб вони могли задовольнити очікування суспільства. Навчання для суддів дедалі більше зосереджується на таких питаннях, як етика, мистецтво суддівства, лідерські якості та управління.

Які ж кінцеві результати навчання? Рівень 4 визначає загальний успіх навчального заходу. Оцінювання результатів навчання суддів – це систематичне оцінювання навчальних програм з точки зору їхнього впливу на якість правосуддя та судових рішень.

Це оцінювання потребує найбільше коштів та часу, але при цьому залишається невизначеність щодо його ефективності, оскільки воно рідко проводиться.

Рівень 4 використовується для оцінювання:

- ефективності навчання: здатності забезпечувати бажаний результат, чи були досягнуті навчальні цілі, а також чи відповідають отримані результати запланованим;
- впливу навчання на покращення ефективності роботи судів та органів прокуратури;
- сталості навчання: для оцінювання того, чи проводить навчальний заклад належні навчальні заходи для розвитку відповідних компетенцій, що використовуються в судах та органах прокуратури.

4.2. Інструменти

- **Анкетування** – (див. рівень 1 для ознайомлення з детальною інформацією) цей інструмент призначений для вимірювання часу, витраченого суддями та прокурорами на професійну освіту і навчання (попри те, що цей інструмент вимірює кількість, він не дозволяє оцінити якість).
- **Оцінювання колегами або інтервізія** – (див. рівень 3 для ознайомлення з детальною інформацією). Цей інструмент передбачає рефлексію та отримання зворотного зв'язку про результати навчання. Він може включати діалог між судами нижчих і вищих інстанцій або між суддями та юристами про спільні для всіх результати навчання.
- **Плани дій** – для реалізації методичних рекомендацій та кращих практик щодо навчання, що були розроблені або обговорені під час навчальних заходів.
- **Звіт суду** – готується керівництвом суду для моніторингу того, як тренінг вплинув на практику суду чи на організацію його роботи.
- **Відвідування засідань експертних комітетів суду** (у складі яких працюють науковці та фахівці-юристи) – для оцінювання того, як тренінг вплинув на практику суду чи на організацію його роботи.
- **Опитування щодо рівня задоволеності користувачів судових послуг** (учасників судових процесів та їхніх представників) – цей інструмент можна використовувати для оцінювання того, як навчальний захід вплинув на доступ до правосуддя, ставлення до учасників судового процесу або доброчесність суддів.
- **Опитування щодо рівня мотивації та задоволеності персоналу** – для оцінювання впливу тренінгів, які пройшли представники керівного складу суду.

4.3. Інструменти EJTN, що вже використовуються

- Реалізуючи програми обміну голів судів та генеральних прокурорів, EJTN отримує зворотний зв'язок від учасників щодо кращих практик обміну, які вони планують реалізовувати у своїх судах. Через декілька місяців EJTN збирає інформацію про впровадження кращих практик.
- Кращі практики реалізації планів дій у контексті навчання керівного складу судів та органів прокуратури були визначені у межах пілотного проекту «Європейські стандарти професійної підготовки суддів та прокурорів» – Лоту № 1 «Вивчення кращих практик професійної підготовки суддів та прокурорів»⁵ (доступний онлайн).

4.4. Рекомендації

- Інтерв'язію та оцінювання колегами можна проводити регулярно для оцінювання змін у апараті судів та органів прокуратури після проходження навчання. Конкретними показниками якості є створення планів дій або практичних рекомендацій з реалізації чи протоколів, які можуть передбачати залучення адвокатів або зовнішніх зацікавлених сторін для впровадження кращих практик.
- Звіт суду може регулярно готуватися керівництвом судів для моніторингу змін у практиці суду та оцінювання єдності та послідовності судової практики. Конкретними показниками є періодичні робочі консультативні наради суду, присвячені обговоренню навчальних програм та результатів навчання.
- Опитування щодо рівня задоволеності користувачів судових послуг (учасників судових процесів та їхніх представників) може періодично проводитися для того, щоб оцінити зміни, які відбулися стосовно доступності судів та ефективності судочинства після закінчення навчання: доброчесності суддів, їхньої здатності спілкуватися з учасниками судового процесу та ставленні до них, управлінні часом, використанні мови у судових рішеннях та судовому процесі тощо. Конкретними показниками якості є: керівні принципи судів щодо доступу до суду та захисту вразливих учасників процесу; розробка професійних стандартів, що відображають уявлення суддів та прокурорів про якість судочинства.
- Періодичні опитування щодо рівня мотивації та задоволеності персоналу можуть проводитися для оцінювання впливу тренінгу з лідерства та управління на організацію. Показниками є нові робочі процеси або організаційні зміни, що відбулися після проходження навчання.

5 Пункт 8.3.2

Додатки

Додаток 1: Рівень 1 – Анкета оцінювання

Питання, наведені для прикладу, поділяються на основні та додаткові. Якщо використовувати всі питання, обсяг анкети буде дуже великим, тому, перш ніж розробляти анкету оцінювання на рівні 1, уважно проаналізуйте, яку саме інформацію Вам необхідно зібрати і як це зробити.

Тип питання	Приклади питань	Приклади відповідей
Частина 1. Щодо очікувань та актуальності (необов'язкова, але рекомендована частина)		
Якісне	Якими були Ваші очікування від навчального заходу?	Відкрите запитання
Кількісне	Чи виправдалися Ваші очікування?	Так / ні
Якісне	Якщо Ви відповіли «ні», тоді чому?	Відкрите запитання
Кількісне	Наскільки актуальним був навчальний захід для Ваших обов'язків як судді / прокурора / керівника?	Оцінювання за 4- або 5-бальною шкалою (наприклад: надзвичайно актуальний, актуальний, частково актуальний, практично неактуальний, неактуальний)
Частина 2. Щодо підготовки до навчального заходу (необов'язкова, але рекомендована частина)		
Кількісне	Як Ви готувалися до початку навчального заходу? (Це може бути або відкрите питання, або питання з кількома варіантами відповідей)	Питання з кількома варіантами відповідей, наприклад: Я читав / читала про навчальний захід, навчальну програму тощо. Я обговорював / обговорювала навчальний курс і свої очікування від нього зі своїми колегами та / або своїм керівником. Я здійснив / здійснила деяку підготовку / усю необхідну підготовку до навчального заходу, яка передбачалася. Я нічого не робив / не робила, тому що... Інше (відкрите питання)
Кількісне	Наскільки матеріали до навчального курсу допомогли Вам у підготовці та навчанні?	Оцінювання за 4- або 5-бальною шкалою (наприклад: повністю допомогли, суттєво допомогли, частково допомогли, не дуже допомогли, взагалі не допомогли)
Частина 3. Щодо змістового наповнення / результатів навчання (основна частина)		
Використовуйте питання А для отримання інформації про кожен важливий аспект змістового наповнення / кожен результат навчального заходу і використовуйте питання В та С один раз для всього змістового наповнення та кожного результату навчання, для підбиття підсумків		
Кількісне	А) {опишіть зміст навчального заходу / результат навчання:} Наскільки було досягнуто очікуваний результат?	Оцінювання за 4- або 5-бальною шкалою (наприклад: повністю досягнуто, суттєво досягнуто, частково досягнуто, практично не досягнуто, взагалі не досягнуто)
Якісне	В) Яку частину змістового наповнення Ви вважаєте особливо корисною для Вашого професійного життя?	Відкрите запитання

Якісне	С) Як можна покращити змістове наповнення?	Відкрите запитання
Частина 4. Щодо тренерів / експертів (основна частина)		
Використовуйте питання для кожного тренера / експерта, який був залучений, але воно має бути не-обов'язковим для фасилітаторів тощо.		
Кількісне	{ім'я тренера / експерта:} Як Ви оцінюєте здатність тренера / експерта пояснювати зміст / тему, забезпечувати цікаве змістове наповнення та залучати учасників до навчального процесу, тобто його тренерські здібності?	Оцінювання за 4- або 5-бальною шкалою (наприклад: відмінно, дуже добре, добре, погано та дуже погано).
Якісне	Прокоментуйте проставлені бали, будь ласка	Відкрите питання
Частина 5. Щодо методів (основна частина)		
Якісне (Кількісне, якщо використовується альтернативне питання з кількома варіантами відповідей)	Які навчальні методи, що використовувалися, Ви оцінили найвище?	Відкрите питання або оцінювання за шкалою від 1 до 5 у списку використаних методів, наприклад: Лекція ____ Семінар ____ Обговорення у групі ____ Практичний семінар ____ Лабораторне заняття ____ Тощо ____
Якісне	Чому? Або при оцінюванні за шкалою прокоментуйте корисність та ефективність тощо	Відкрите питання
Частина 6. Щодо навчального заходу в цілому (основна частина)		
Кількісне	З огляду на загальну тему, тривалість навчального заходу була:	Оцінювання за 4- або 5-бальною шкалою (наприклад: занадто короткою, короткою, належною, трохи довгою, занадто довгою)
Якісне	Прокоментуйте, будь ласка	Відкрите питання
Кількісне	Як Ви в цілому оцінюєте змістове наповнення, методологію та корисність навчального заходу	Оцінювання за 4- або 5-бальною шкалою (наприклад: відмінно, дуже добре, добре, погано, дуже погано)
Якісне	Прокоментуйте, будь ласка	Відкрите питання
Кількісне	Чи рекомендували б Ви тренінг своїм колегам?	Оцінювання за 4- або 5-бальною шкалою (наприклад: точно рекомендувати, можливо, частково, ні, точно не рекомендувати)
Якісне	Прокоментуйте, будь ласка	Відкрите питання
Якісне	Інші коментарі щодо навчального заходу?	Відкрите питання

Додаток 2: Рівень 1 – Оцінювання за допомогою анкети вражень

Оцінювання на рівні 1, яке є коротким, прямим і дуже простим, але обмеженим у використанні, проводиться за допомогою так званої «анкети вражень». Анкета вражень складається з низки тверджень, своє ставлення до яких учасники оцінюють за допомогою різних смайликів, наприклад:

Приклад твердження	Приклади смайликів
Мої очікування виправдалися.	    
Навчальний захід у цілому був актуальним для мене як судді / прокурора / керівника.	    
Змістове наповнення (X,Y, Z...) було актуальним для мене як судді / прокурора / керівника (одне твердження стосовно кожного аспекту змістового наповнення).	    
Результат навчання (X,Y, Z...) було досягнуто (одне твердження стосовно кожного результату навчання).	    
Я був / була задоволений / задоволена вмінням експерта / тренера (X, Y Z...) пояснювати зміст / тему, забезпечувати цікаве змістове наповнення та залучати учасників до навчального процесу (одне твердження стосовно кожного тренера / експерта).	    
Я був / була задоволений / задоволена навчальними методами, що використовувалися.	    
Я був / була задоволений / задоволена тривалістю навчального заходу.	    
Я б рекомендував / рекомендувала тренінг своїм колегам.	    

Додаток 3: Рівень 2 – Самооцінювання

Ви можете використовувати цей інструмент на початку навчального заняття.

ІНСТРУКЦІЯ. Попросіть учасників сформулювати на папері їхні особисті потреби у навчанні / навчальні інтереси. Заповніть таблицю / запишіть на роздатковому матеріалі / стікері для приміток (зосередьтеся на здобутті знань, розвитку навичок та формуванні професійного ставлення).

Мої потреби в навчанні / навчальні інтереси:

Ви можете використовувати цей інструмент наприкінці навчального заняття:

ІНСТРУКЦІЯ. Перечитайте Ваш список потреб / інтересів, складений на початку семінару. Заповніть таблицю / запишіть на роздатковому матеріалі / стікері для приміток (зосередьтеся на здобутті знань, розвитку навичок та формуванні професійного ставлення)

<i>Я дізнався / дізналася</i>	<i>Для мене залишилося не до кінця зрозумілим / Мені ще потрібно уточнити</i>	<i>Я застосовуватиму</i>

Після цього може відбутися обговорення у групі. Усе залежить від відповідального тренера / експерта та волі учасників.

Додаток 4: Рівень 2 – Матриця інструментів оцінювання

Представлені інструменти можна використовувати в усіх формах навчання, як очній, так і заочній.

Інструменти оцінювання	Приклади	Способи подання навчального матеріалу	Час
Тестування	Тестові завдання з кількома варіантами відповідей	У паперовій формі	До початку навчального заходу / тренінгу
	Завдання на встановлення відповідності	Онлайн	Під час навчального заходу / тренінгу
	Завдання, які передбачають відповідь «так» або «ні»	В усній формі	Наприкінці навчального заходу / тренінгу
	Завдання, що вимагають стислої описової відповіді	Експрес-опитування («клікери»)	
	Оцінювання в балах з коментуванням		
План дій	План дій	У паперовій формі Онлайн	Наприкінці навчального заходу / тренінгу
Самооцінювання	Ситуаційні дослідження з ключем Контрольний список спостереження за поведінкою Шаблони вправ, орієнтованих на підвищення ефективності роботи	У паперовій формі	До початку навчального заходу / тренінгу
		Онлайн	Під час навчального заходу / тренінгу
			Наприкінці навчального заходу / тренінгу
Групове оцінювання	Ситуаційні дослідження з ключем Контрольний список спостереження за поведінкою Шаблони вправ, орієнтованих на підвищення ефективності роботи. Спостереження за колегами з використанням аркуша спостережень	У паперовій формі	Під час навчального заходу / тренінгу
		Онлайн	Наприкінці навчального заходу / тренінгу

Перший варіант групового оцінювання. Індивідуальне анкетування після роботи в групах

Інструкція. Протягом 5-10 хвилин запишіть свої відповіді на питання, що наведені нижче.

Приклади питань:

Наскільки ефективно Ваша група працювала разом над вирішенням проблеми / ситуаційним дослідженням / навчанням на основі досвіду?

Оцініть за шкалою від одного до п'яти або від одного до чотирьох балів.

Надайте один конкретний приклад того, чого Ви навчилися завдяки командній роботі і чого Ви, можливо, не змогли б навчитися, працюючи самостійно?

Надайте один конкретний приклад того, чого інші члени групи навчилися у Вас?

Запропонуйте щось одне, що можна зробити для покращення навчання у групі?

Групове оцінювання. Другий варіант. Групове анкетування

Інструкція. У Ваших групах приділіть 10 хвилин обговоренню навчального процесу під час Вашої спільної роботи.

Приклади питань:

Які три речі Ви дізналися, працюючи в групі?

Що можна зробити для удосконалення групового навчання?

З якими проблемами Ви стикалися під час виконання завдання з вирішення проблеми та у процесі групового навчання? Чому?

Додаток 5: Рівні 1-4 – пояснення, інструменти та критерії – стислий підсумок

Рівень	Пояснення рівня	Ресурс(и) / Інструменти	Цілі
1. Реакція <i>Відповідно до моделі Кіркпатріка на цьому рівні рекомендовано вимірювати 100 % усієї навчальної діяльності</i>	Якої думки учасники були про навчальний захід? Тобто, вимірювання початкового рівня задоволеності.	Дебрифінг / отримання зворотного зв'язку Фліпчарти – стікери для нотаток Звіт координатора навчального заходу Анкета оцінювання Анкети вражень	Кожен захід повинен бути зосереджений на тому, щоб чомусь навчити учасників
2. Результат навчання <i>Рекомендований обсяг вимірювання – 60/80 %</i>	Чи навчилися учасники того, що було заплановано? Чи досягли учасники заздалегідь поставлених організаторами навчальних цілей та / або власних навчальних цілей?	Тестування / анкетування План дій Самооцінювання Групове оцінювання Експрес-опитування («клікери»)	Навчальний захід має навчальні цілі, які лежать в основі навчальної програми (змістове наповнення та методи подання матеріалу)
3. Застосування та реалізація на практиці <i>Рекомендований обсяг вимірювання – 30 %</i>	Чи застосовують учасники отримані знання на практиці?	Анкетування Спостереження Інтервізія	Навчальний захід має навчальні цілі, пов'язані з бажаним застосуванням на практиці: як ми хочемо, щоб учасники повели поведінку після тренінгу?
4. Вплив на організацію <i>Рекомендований обсяг вимірювання – 10-20 %</i>	Яким є вплив на організацію? Як покращилася якість судочинства?	Анкетування Оцінювання колегами або інтервізія Плани дій Звіт суду Відвідування засідань експертних комітетів суду Опитування щодо рівня задоволеності користувачів судових послуг Опитування щодо рівня мотивації та задоволеності персоналу.	Навчальний захід має навчальні цілі, пов'язані з бажаним впливом на організацію діяльності суду та якість судочинства.