

2.7.5 Kompetence sociální a personální

Evaluací procesy publikované prostřednictvím Carnegie Mellon University (CMU, Pittsburgh, USA) vidí ověřování dosažených klíčových kompetencí oblastí ve třech rovinách (CMU, 2015). Na první úrovni je osobní pohled člena komunity/týmu na komplexní práci skupiny, na druhé úrovni je vzájemné hodnocení spolupráce v širším kontextu a poslední rovina spočívá v určitém sebehodnocení přínosu jednotlivce pro sociální celek. Dále autoři (CMU, 2015) předkládají průřez procesy zpětné vazby učitel – žáci (monitoring skupinových projektů). Doporučují pozorování skupiny, evaluaci žáky předkládaných zpráv o pokroku (progress report), které rozložené v čase utváří obraz o interakcích a vývoji ve skupině (určitá sociometrie). Tato forma zpráv zároveň pomáhá i žákům samotným „rozvíjet metakognitivní dovednosti nezbytné k rozpoznání a řešení problémů“.

Na uvedeném zdroji jsou publikovány také hodnotící nástroje. Formulář pro samohodnocení skupinového procesu pomocí Lickertovy škály hodnotí vzájemné vztahy, ale i podmínky panující ve skupině. Hodnotí se např. důvěra ve skupině, účast na diskuzích, flexibilita nebo existence cílů snažení. Vyplňován je skupinou. Naopak samohodnotící formulář pro jednotlivého účastníka poskytuje vazbu pouze jemu, lze jej chápat jako určitou osobní SWOT analýzu a obsahuje možnosti typu „co mi nejde“ a „co bych měl zlepšit“.

Evaluací dotazník v rámci první roviny, kdy člen týmu hodnotí skupinu a ostatní jednotlivce, je konstruován v rámci zdroje (CMU, 2015, „Peer assessments“) ve variantě procentuální (jednotlivec hodnotí přínosy ostatních v %) nebo opět formou Lickertovy škály v rámci předem vytyčených kategorií (např. přispívá k diskuzi, přispívá k úspěchu projektu) s možností slovního vyjádření. Podobně je konstruován také formulář skupinového hodnocení publikovaný na webu TeacherVision, USA (2017), který obsahuje tvrzení o celé skupině a škálu, do jaké míry je tvrzení pravdivé nebo bylo dodrženo. Naproti tomu formulář určený pro hodnocení skupiny pro učitele pracuje pouze s volbou pravda-nepravda, a to v kategoriích popisujících zejména interakce ve skupině nebo existenci správného výstupu. Dále jsou přidělovány body na základě relevance sebehodnocení samotné skupiny, takže dochází k propojení autoevaluace žáky s nástrojem učitele.

Již zmiňovaná druhá rovina odráží evaluaci rozvoje kompetencí na úrovni celé skupiny, čili skupina se hodnotí sama jako celek. K dispozici jsou dva druhy evaluačních formulářů. Za prvé jsou využívány předdefinované kategorie, např. „existuje skupinový zájem na kvalitním výkonu, někteří členové skupiny nemluví ze strachu, co si ostatní budou myslet, někteří členové se chovají, jako když všechno vědí...“. Za druhé je umožněno skupinám identifikovat problematické situace adresně, např.: jméno, co je jeho silná stránka, co slabá, příklad z reálné situace.

Opět lze zařadit projektovou výuku, práci v týmu nebo archy doplněné o otázky týkající se osobnosti.

2.7.5.1 Doporučení

Zajímavé je, že v rámci rozvoje sociálních a personálních kompetencí učitel spolu s žáky vymezuje určitý rámec pro interakce (CMU, 2015). Tento rámec je realizován tzv. smlouvou o týmu, kterou vytvoří a podepíší všichni zúčastnění. Koncept „smlouvy o týmu“ už sám o sobě podporuje rozvoj sociálních a personálních kompetencí a zabezpečuje identifikaci člena s týmem a jeho součástmi.

Ve velké míře je evaluace úrovně dosažených klíčových kompetencí na úrovni sociální a personální vkládána do rukou přímo žákům. Prakticky až sekundárně může hodnotit vztahy učitel, který je pro spolupracující kolektiv určitým prvkem mimo hru. Zde bychom opravdu