**ЗАТВЕРДЖЕНО Наказ Національної школи суддів України «03» січня № 5**

**МЕТОДОЛОГІЯ**

**оцінювання підготовки кадрів для системи правосуддя в Національній школі суддів України**

**Київ - 2020**

**ЗМІСТ**

**Вступ**

**Розділ 1. Загальні засади системи оцінювання підготовки кадрів для системи правосуддя в Національній школі суддів України**

* 1. Мета оцінювання
	2. Об’єкт та предмет оцінювання
	3. Суб’єкти оцінювання
	4. Методи оцінювання

**Розділ 2.** **Критерії та інструменти оцінювання**

* 1. Змістовно-методичні критерії
	2. Критерії, що характеризують викладачів (тренерів)
	3. Логістичні критерії
	4. Інструменти оцінювання

**Розділ 3. Аналіз та використання результатів оцінювання в діяльності Національної школи суддів України**

3.1. Аналіз результатів спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді / підготовки та періодичного навчання суддів / підготовки та підвищення кваліфікації працівників апаратів судів

3.2. Планування навчальних програм та заходів підготовки

3.3. Розробка нових та вдосконалення вже розроблених навчальних курсів, програм спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді / підготовки та періодичного навчання суддів / підготовки та підвищення кваліфікації працівників апаратів судів

3.4. Підвищення рівня викладання

3.5. Організаційні зміни в діяльності Національної школи суддів України

**Додатки**

**Додаток 1.** Анкета зворотного зв’язку за результатами проведеної підготовки/спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді

**Додаток 2**. Анкета вражень за результатами проведенного тренінгу /семінару /круглого столу

**Додаток 3.** Анкета оцінювання дистанційного навчання

**ВСТУП**

Методологія оцінювання підготовки кадрів для системи правосуддя (далі – Методологія оцінювання) в Національній школі суддів України (далі – НШСУ) розроблена працівниками установи у співпраці та за сприяння Координатора проектів ОБСЄ в Україні.

Методологія оцінювання ґрунтується на Концепції національних стандартів суддівської освіти в Україні, і зокрема, на таких принципах побудови суддівської освіти: здійснення підготовки відповідно до кращого світового досвіду з урахуванням міжнародних стандартів у сфері судочинства; практичній спрямованості суддівської освіти, зокрема, через формування програм, виходячи із суддівських компетенцій (знань, умінь та навичок, властивих професії судді); забезпеченні високої якості і наукової обґрунтованості суддівської освіти; сучасності змісту та випереджувального характеру суддівської освіти, періодичному оновленні навчальних програм і курсів, удосконаленні методики підготовки. Розробка Методології оцінювання здійснювалась з урахуванням видів та форм підготовки/підвищення кваліфікації, що проводяться в НШСУ.

Під час розробки Методології оцінювання були враховані рекомендації Консультативної ради європейських суддів, що містяться у висновку № 4 (2003) щодо належної початкової підготовки та підвищення кваліфікації суддів на національному та європейському рівнях, згідно з якими задля постійного вдосконалення якості підготовки суддів відповідальні за це органи повинні проводити періодичну оцінку програм та методів навчання.

Концептуальні підходи до розробки Методології оцінювання базуються на Методичних рекомендаціях щодо оцінювання професійної підготовки суддів, розроблених Європейською мережею суддівської освіти (European Judicial Training Network). В основу запропонованої EJTN методики оцінювання навчальних заходів для суддів покладено модель почесного професора Вісконсинського університету в США та колишнього президента “Американського товариства професійної підготовки та розвитку” (ASTD) Дональда Кіркпатріка (Donald Kirkpatrick), що передбачає “чотири рівні” оцінювання професійної підготовки, для яких існують ефективні інструменти оцінювання:

* **рівень 1** – загальне сприйняття учасниками проведеного заходу;
* **рівень 2** – засвоєння (набуття нових знань, формування необхідних вмінь та навичок);
* **рівень 3** – застосування набутих знань, умінь та навичок після проходження підготовки (через 1-3 місяці);
* **рівень 4** – ефективність навчання/проведеного заходу через певний проміжок часу (через 6 місяців - 1 рік).

Використання методології оцінювання має сприяти підвищенню ефективності діяльності НШСУ з підготовки кадрів для судової системи шляхом запровадження більш системних підходів до планування її діяльності, формування орієнтованих на потреби слухачів/учасників навчальних програм, визначення пріоритетності тематик під час розробки нових навчальних курсів та напрямків їхнього удосконалення після проведення заходів, добору висококваліфікованого викладацького складу, тощо.

**1. Загальні засади оцінювання підготовки кадрів для системи правосуддя в Національній школі суддів України**

Оцінювання є важливою складовою підготовки висококваліфікованих кадрів для системи правосуддя України (далі – підготовки кадрів).

* 1. **Мета оцінювання** – визначення рівня якості підготовки кадрів для судової системи та виявлення потреб у підвищенні її ефективності. Результати оцінювання є необхідною базою для розробки та планування програм/заходів з підготовки кадрів для судової системи, розробки нових і вдосконалення вже розроблених навчальних курсів, програм підготовки, підвищення рівня викладання в НШСУ, покращення роботи з викладачами (тренерами) тощо.
	2. **Об’єкт оцінювання** – процес підготовки в цілому та окремі навчальні заходи, включаючи очні (лекція, тренінг, семінар, круглий стіл, тощо), он-лайн навчання (вебінар, відеоконференція), дистанційні курси підготовки.
	3. **Предмет оцінювання** – рівень якості підготовки кадрів для судової системи під час проведення навчальних заходів та після них.
	4. **Суб’єкти оцінювання**:
* судді - слухачі/учасники, у тому числі, обрані на адміністративні посади, – під час підготовки та періодичного навчання;
* кандидати на посаду судді – під час проведення спеціальної підготовки;
* працівники апаратів судів – під час підготовки та підвищення кваліфікації;
* працівники відповідального структурного підрозділу, визначеного наказом ректора НШСУ, які здійснюватимуть моніторинг судових рішень учасників заходів з підготовки та періодичного навчання суддів.

**1.4. Методи оцінювання:**

* формально-логічні (успішність);
* інформаційно-аналітичні (кількісні показники);
* порівняльні (ретроспективні, національно-географічні).
1. **Критерії оцінювання**
	1. **Змістовно-методичні критерії:**
* актуальність;
* практичне значення;
* якість розробки матеріалів заходу спеціальної підготовки / підготовки / підвищення кваліфікації;
* ефективність навчальних методів.
	1. **Критерії, що характеризують викладачів**:
* навички викладання та вміння передавати знання (якість, зрозумілість викладання, відповідність рівня складності викладання рівню підготовленості аудиторії);
* уміння ефективно організовувати процес навчання під час спеціальної підготовки / підготовки / підвищення кваліфікації;
* уміння комунікувати з аудиторією (доброзичливість, емпатія, відкритість, залучення аудиторії до взаємодії та активності, здатність надавати зворотний зв’язок);
* уміння працювати в команді (ефективність у взаємодії з колегами).
	1. **Логістичні критерії:**
* організаційні (доступність інформації про захід, своєчасність запрошення на захід, рівень супроводу заходу, урахування індивідуальних потреб учасників, тощо);
* матеріально-технічне забезпечення (задоволеність місцем проведення заходу, обладнанням, роздавальним матеріалом, зручність робочих місць, тощо).
	1. **Інструменти оцінювання:**
* анкета зворотного зв’язку за результатами проведеної підготовки/спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді (додаток 1);
* анкета вражень за результатами проведенного тренінгу /семінару/круглого столу (додаток 2);
* анкета оцінювання дистанційного навчання (додаток 3);
* моніторинг судових рішень учасників підготовки/періодичного навчання/спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, що містяться в Єдиному державному реєстрі судових рішень та ухвалені до участі в заході та через один-три місяці і шість-дванадцять місяців після участі в заході;
* моніторинг результатів кваліфікаційного іспиту та професійної діяльності судді.

Такі інструменти оцінювання, як анкети зворотного зв’язку, зокрема анкета вражень за результатами проведеного тренінгу /семінару/круглого столу, можуть заповнюватися на електронних носіях та шляхом використання клік-опитування, з  використанням системи [SurveyMonkey](https://www.surveymonkey.ru/mp/audience/?ut_source=mp&ut_source2=online-questionnaires&ut_source3=inline&ut_ctatext=SurveyMonkey%2520Audience), тощо.

# З метою максимально швидкого отримання інформації про якість та ефективність заходу (тренінгу /семінару/круглого столу) та визначення динаміки сприйняття учасниками різних аспектів теми, що викладається, викладачами (тренерами) НШСУ під час заходу можуть використовуватися новітні ІТ-досягнення, зокрема, проведення клік-опитування на початку та наприкінці заходу, використання програми Examinare в мобільних телефонах та інше.

**Розділ 3. Аналіз і використання результатів оцінювання в діяльності Національної школи суддів України**

**3.1. Аналіз результатів спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді / підготовки та періодичного навчання суддів / підготовки та підвищення кваліфікації працівників апаратів судів**

Аналіз результатів проведених спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді / підготовки та періодичного навчання суддів / підготовки та підвищення кваліфікації працівників апаратів судів з точки зору їхньої ефективності, якості проведеного заходу, корисності для учасників, засвоюваності матеріалу, що викладався, та можливості подальшого використання отриманих знань, умінь, навичок у практичній діяльності має здійснюватися шляхом:

* узагальнення результатів, отриманих з анкет зворотного зв’язку;
* моніторингу судових рішень суддів - учасників підготовки / періодичного навчання;
* моніторингу результатів кваліфікаційного іспиту та професійної діяльності судді.

До анкети зворотного зв’язку повинні включатися дані щодо:

* категорії слухачів/учасників та місця проведення навчального заходу:
* питання щодо оцінки:
* актуальності теми навчального заходу;
* змістовної наповненості та практичної корисності навчального заходу;
* рівня професіоналізму та підготовленості тренерів/коучів;
* рівня організації та проведення заходу (логістики);
* та у форматі відкритих запитань (з коментарями):
* що найбільше сподобалось у навчальному заході;
* висловлення пропозицій щодо вдосконалення підготовки / періодичного навчання / іншого навчального заходу.

Форми анкет, подані у додатках 1–3, є орієнтовними. В окремих випадках вони можуть бути змінені для оцінювання конкретних навчальних заходів особами, відповідальними за проведення таких заходів. Може застосовуватися спеціалізована анкета оцінювання тренінгу/семінару учасниками заходу.

Аналіз анкет зворотного зв’язку (узагальнені дані щодо отриманих відгуків від учасників щодо якості та ефективності проведеного заходу з підготовки та періодичного навчання суддів / спеціальної підготовки / підготовки та підвищення кваліфікації працівників апаратів судів) має проводитися співробітником того підрозділу НШСУ, який є відповідальним за організацію та проведення конкретного навчального заходу.

Узагальнені результати анкетування передаються керівнику відділу, відповідальному за навчальний захід, для ознайомлення начальника відділу підготовки викладачів (тренерів), викладача відділу підготовки викладачів (тренерів) НШСУ, який в межах своїх посадових обов’язків координує викладацьку діяльність з певного напрямку (основи організації суду та діяльності судді, суддівські компетенції та інш.) або юрисдикції (цивільної, кримінальної, адміністративної або господарської) (далі – викладач-координатор), та керівників навчальних курсів – з метою використання таких результатів відповідним структурним підрозділом для удосконалення змістовного наповнення курсу, його періодичного оновлення задля відповідності сучасним законодавчим вимогам, а також з метою ретельного підбору викладацького складу.

Результати проведеного аналізу нададуть можливість оцінити якість роботи розробників навчальних курсів; визначити фаховий рівень викладачів, володіння ними інтерактивними формами (методами) навчання, що сприяють досягненню чітко визначених навчальних цілей, їхню здатність донести інформацію до аудиторії та сприяти її засвоєнню через формування практичних навичок; визначити рівень організації та проведення заходу, тощо.

Такі результати після їхнього опрацювання відповідними структурними підрозділами НШСУ сприятимуть підвищенню ефективності системи професійної підготовки суддів, кандидатів на посаду судді та працівників апаратів судів, допомагатимуть визначити актуальні теми для планування відповідних програм навчальних заходів.

Моніторинг судових рішень учасників підготовки / періодичного навчання та моніторинг результатів кваліфікаційного іспиту та професійної діяльності судді здійснюватиметься відповідальним за це структурним підрозділом, визначеним наказом ректора НШСУ, шляхом вибіркового дослідження судових рішень, ухваленими суддями - слухачами/учасниками того чи іншого виду підготовки та розміщеними в Єдиному державному реєстрі судових рішень, щодо використання на практиці знань, умінь та навичок, отриманих суддями під час проходження підготовки / періодичного навчання / спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді в Національній школі суддів України.

Процес моніторингу судових рішень регламентується Порядком оцінки ефективності суддівської освіти за компонентом «Моніторинг судових рішень», затвердженим наказом ректора НШСУ.

Після проведення моніторингу його результати передаються керівнику групи з розробки навчального курсу – для доопрацювання та удосконалення його матеріалів з метою підвищення якості та змістовного наповнення курсу.

**3.2. Планування навчальних програм та заходів підготовки**

Планування навчальних програм та заходів підготовки має здійснюватися відповідно до календарних планів та програм на поточний рік, а саме:

* календарного плану (графіку) підготовки суддів з метою підтримання кваліфікації;
* стандартизованих програм підготовки суддів (відповідно до юрисдикцій та з урахуванням суддів, які займають адміністративні посади, тощо);
* календарного плану періодичного навчання суддів з метою підвищення рівня їхньої кваліфікації (семінари, круглі столи, тощо) за рахунок коштів Державного бюджету України та у співпраці з проектами міжнародної технічної допомоги, міжнародними організаціями та фондами;
* програми, навчального плану та графіку спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді;
* календарного плану та програм підготовки працівників апаратів судів;
* плану науково-дослідної роботи НШСУ.

Плануванню навчальних програм повинно передувати з’ясування потреб цільової аудиторії, на яку розрахований той чи інший захід.

Основним шляхом з’ясування потреб цільової аудиторії НШСУ є збір інформації щодо актуальності тем підготовки / періодичного навчання суддів, підвищення кваліфікації працівників апаратів судів та спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді.

Такий збір інформації має здійснюватися шляхом отримання пропозицій від місцевих, апеляційних, вищих спеціалізованих судів та Верховного Суду, територіальних управлінь Державної судової адміністрації України (далі – ТУ ДСА), регіональних відділень НШСУ (далі – РВ НШСУ), органів суддівського самоврядування, проектів міжнародної технічної допомоги Україні, з якими співпрацює НШСУ, а також рекомендацій щодо проходження курсів підвищення кваліфікації, визначених органом, що здійснює кваліфікаційне оцінювання або дисциплінарне провадження щодо суддів.

Визначення потреб цільової аудиторії здійснюється також шляхом використання:

* узагальнених даних, отриманих у результаті проведеного аналізу анкет зворотного зв’язку слухачів / учасників підготовки / періодичного навчання / підвищення кваліфікації / спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді;
* узагальнених даних за результатами моніторингу судових рішень суддів – слухачів/учасників таких заходів.

**3.3. Розробка нових та вдосконалення вже розроблених навчальних курсів, програм спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді / підготовки та періодичного навчання суддів / підготовки та підвищення кваліфікації працівників апаратів судів**

Ефективність суддівської освіти має оцінюватись, виходячи з показників якості роботи суддів та працівників апаратів судів, які пройшли спеціальну підготовку / підготовку та періодичне навчання / підвищення кваліфікації, спроможності суддів самостійно приймати рішення, структурувати та мотивувати процесуальні документи суду, діяти кваліфіковано, проявляти фаховість та компетентність відповідно до виконуваних ними професійних завдань.

З огляду на це, перед НШСУ постають завдання пошуку шляхів удосконалення процесу спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді / підготовки та періодичного навчання суддів / підготовки та підвищення кваліфікації працівників апаратів судів, розробки якісно нових навчальних програм, матеріалів тренінгів/семінарів, удосконалення вже розроблених навчальних курсів та підвищення ефективності форм і методів навчання задля покращення якості його результатів. Ці завдання вирішуються шляхом проведення моніторингових досліджень, заснованих на наукових підходах до їхньої організації, аналізу отриманих результатів, зокрема, шляхом вибіркового моніторингу судових рішень, розміщених у Єдиному державному реєстрі судових рішень.

Можливість отримувати оперативну, достатньо точну та об’єктивну інформацію про поточний стан проведення навчальних заходів може надати аналіз анкет зворотного зв’язку, який носить прогностичний характер, що за необхідності дозволяє своєчасно вносити відповідні корективи в змістовне наповнення навчальних заходів та планувати розробку нових.

Як визначено Концепцією національних стандартів суддівської освіти, навчальні програми та курси розробляються: 1) відповідно до об’єктивних навчальних потреб суддівського корпусу; 2) із врахуванням особливостей цільової аудиторії (юрисдикція, досвід (стаж) роботи на посаді судді, спеціалізація (за необхідності); 3) актуальності проблематики (розробка курсу “на випередження”, а не “пост-фактум”); 4) за активної участі суддівської спільноти.

Розробку стандартизованих програм підготовки суддів для підтримання кваліфікації та тематик семінарів (круглих столів) з метою підвищення рівня їхньої кваліфікації здійснюють групи розробників, створені наказом ректора НШСУ за відповідними напрямками, до складу яких входять досвідчені судді з судів різних інстанцій та юрисдикцій, судді у відставці, викладачі вищих навчальних закладів, науковці, експерти у відповідних галузях права з бездоганною професійною репутацією та високими моральними якостями, працівники структурних підрозділів НШСУ та інші особи, які мають високий рівень знань у відповідній галузі права. Очолює таку групу викладач-координатор відділу підготовки викладачів (тренерів) НШСУ.

Програма спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді розробляється працівниками відділу спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді за погодженням з науковими підрозділами НШСУ з урахуванням тих компетенцій, якими має володіти кандидат на посаду судді, та затверджується Вищою кваліфікаційною комісією суддів України.

Розробкою програм підготовки та підвищення кваліфікації працівників апаратів судів та визначенням тематики такої підготовки / підвищення кваліфікації займаються працівники відділу підготовки апаратів судів з урахуванням пропозицій відділу підготовки викладачів (тренерів).

НШСУ як установа, що забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів для системи правосуддя, може планувати відповідні навчальні заходи з урахуванням результатів узагальненої інформації щодо навчальних потреб.

Епапи втілення навчального заходу:

* у 3–4-му кварталах року, що передують року проведення заходів, відділи підготовки суддів та працівників апаратів судів НШСУ надсилають листи до РВ НШСУ, ТУ ДСА, органів суддівського самоврядування та судів усіх інстанцій і юрисдикцій з метою отримання інформації щодо актуальних тем для включення до програми;
* отримана інформація вона розподіляється, узагальнюється за напрямками та передається викладачам-координаторам;
* викладачі-координатори НШСУ проводять засідання робочих груп, під час яких розглядається отримана інформація, здійснюється оцінка навчальних потреб та на її основі надаються рекомендації щодо її врахування під час формування плану науково-дослідної роботи і визначення пріоритетних тем для розробки, а також при складанні програм підготовки / періодичного навчання/ підвищення кваліфікації.

Розробка нових та вдосконалення вже розроблених навчальних курсів для спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді / підготовки та періодичного навчання суддів / підготовки та підвищення кваліфікації працівників апаратів судів здійснюється згідно з Методикою розробки курсів, Концепцією національних стандартів суддівської освіти, групами розробників, до складу яких входять працівники НШСУ та судді-викладачі. Очолює таку групу працівник НШСУ, який згідно з наказом ректора НШСУ призначений керівником відповідного навчального курсу та представляє один з таких наукових підрозділів:

* відділ наукових досліджень проблем судочинства та науково-методичного забезпечення суддівської освіти;
* відділ науково-методичного забезпечення діяльності судів та органів суддівського врядування;
* відділ науково-методичного супроводження психологічної підготовки суддів;
* відділ міжнародного співробітництва;
* відділ підготовки викладачів (тренерів).

Групою розробників нового навчального курсу визначаються навчальні цілі курсу; розробляється програма курсу; структурується навчальний матеріал відповідно до інтерактивної методики навчання, специфіки проведення тренінгів; розробляються роздавальні матеріали та матеріали для викладачів; здійснюються апробація курсів та їхнє доопрацювання; готуються викладачі з кожного курсу.

Удосконалення вже розроблених навчальних курсів здійснюється з урахуванням моніторингових досліджень, отриманих у результаті проведеного аналізу анкет зворотного зв’язку слухачів / учасників спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, підготовки / періодичного навчання, підвищення кваліфікації та узагальнених даних за результатами моніторингу судових рішень суддів – слухачів/учасників таких заходів.

**3.4. Підвищення рівня викладання**

Науково-методичне забезпечення підвищення рівня викладання в НШСУ, підготовка нових викладачів та підвищення кваліфікації тих, хто вже викладає, здійснюється за допомогою та під контролем відділу підготовки викладачів (тренерів).

За результатами аналізу анкет зворотного зв’язку визначається рівень викладання кожного викладача, встановлюється, які саме навички йому потрібно удосконалити, на що саме потрібно звернути увагу.

 Із метою підвищення професійної компетентності викладачів (тренерів) в НШСУ готуються відповідні тренінги та семінари (методологічні та тематичні). Ці тренінги та семінари сприятимуть розвитку нових навичок викладання й удосконаленню вже набутих, а також допомагатимуть в обміні досвідом та отриманні зворотного зв’язку від досвідчених викладачів (тренерів).

**3.5. Організаційні зміни в діяльності Національної школи суддів України**

З метою підвищення ефективності системи оцінювання професійної підготовки в НШСУ, а також забезпечення оперативної взаємодії між структурними підрозділами НШСУ створюється єдина електрона база даних, що дозволяє здійснювати облік, аналіз, узагальнення, моніторинг та оцінку отриманих даних, їхнє подальше використання для оцінювання діяльності НШСУ.

Для здійснення обліку, аналізу, узагальнення, моніторингу, оцінки отриманих даних та використання результатів оцінювання в діяльності НШСУнаказом ректорастворюються окремі робочі групи, призначаються відповідальні структурні підрозділи, тощо.

За результатами досліджень, що проводяться працівниками НШСУ після проведеної спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді / підготовки та періодичного навчання суддів / підготовки та підвищення кваліфікації працівників апаратів судів, проводяться засідання груп розробників навчальних курсів з метою удосконалення матеріалів, що викладаються, а також надаються пропозиції щодо тематики розробки нових навчальних курсів, що в подальшому враховуються під час планування заходів НШСУ.

Отримані результати дозволять Національній школі суддів України постійно підвищувати якість та змістовне наповнення розроблених навчальних курсів, викладацьку майстерність та ефективність проведених заходів в цілому.

**ДОДАТКИ**

**Додаток 1**

**А Н К Е Т А**

**зворотного зв’язку за результатами підготовки / спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді**

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*(зазначити категорію слухачів, яка проходила підготовку)*

Шановні колеги!

*Працівникам Національної школи суддів України важливо знати думку кожного учасника підготовки щодо якості та ефективності її проведення. З цією метою проводиться опитування учасників підготовки.*

*Опитування є анонімним і здійснюється шляхом оцінювання запропонованих позицій за п’ятибальною шкалою, де 5 балів є найвищою оцінкою, а 1 бал – найнижчою.*

*Просимо Вас надати відповіді на запитання цієї анкети, округливши обрану Вами цифру.*

*Узагальнені результати анкетування враховуватимуться під час оцінки ефективності діяльності НШСУ та при формуванні наступних програм підготовки.*

1. Чи були досягнуті заплановані цілі навчання, які Ви ставили перед собою, коли вирішили взяти участь у підготовці в Національній школі суддів України?

 1 2 3 4 5

1. Оцініть за запропонованою шкалою ефективність форм навчання, які застосовувались під час підготовки?
* Інтерактивна лекція 1 2 3 4 5
* Тренінг 1 2 3 4 5
* Семінар 1 2 3 4 5
1. Наскільки, на Вашу думку, знання, вміння та навички, отримані під час підготовки, будуть для Вас практично корисними?

 1 2 3 4 5

1. Як ви оцінюєте роботу викладачів:

1) Прізвище, ім’я, по-батькові, назва теми лекції \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* Знання теми, що викладається 1 2 3 4 5
* Здатність зацікавити аудиторію та вміння володіти увагою слухачів

 1 2 3 4 5

* Навички володіння інтерактивними методами навчання

 1 2 3 4 5

* Досягнення навчальних цілей 1 2 3 4 5

2) Прізвище, ім’я, по-батькові, назва теми лекції

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* Знання теми, яка викладається 1 2 3 4 5
* Здатність зацікавити аудиторію та вміння володіти увагою слухачів

 1 2 3 4 5

* Навички володіння інтерактивними методами навчання

 1 2 3 4 5

* Досягнення навчальних цілей 1 2 3 4 5
1. Оцініть рівень організації та проведення підготовки:
* Реєстрація учасників 1 2 3 4 5
* Управління часом 1 2 3 4 5
* Формат обговорення запропонованих тем 1 2 3 4 5
* Спосіб комунікації викладачів із суддівською аудиторією

 1 2 3 4 5

1. Що, на Ваш погляд, необхідно зробити для підвищення ефективності системи підготовки в НШСУ?
* Посилити зв'язок тем, що викладаються, з практичною діяльністю;
* Поліпшити навчально-методичне забезпечення тренінгу/семінару-практикуму;
* Поліпшити технічну оснащеність тренінгу/семінару-практикуму;
* Більше приділяти уваги новітнім інформаційним технологіям;
* Інше (зазначте, що саме) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
1. Які форми підготовки, на Вашу думку, доцільно частіше використовувати при проведенні навчання?
* Лекції;
* тренінги;
* круглі столи;
* семінари-практикуми з окремих проблемних питань правозастосування;
* дистанційне навчання;
* інше (вкажіть, що саме).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Напишіть, будь ласка, свої коментарі, пропозиції та зауваження стосовно проведення підготовки в Національній школі суддів України

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Додаток 2**

**А Н К Е Т А В Р А Ж Е Н Ь**

**за результатами проведеного тренінгу/семінару/круглого столу**

Шановні колеги!

*Працівникам Національної школи суддів України важливо знати думку учасників щодо якості та ефективності проведення кожного заходу. З цією метою проводиться опитування учасників Опитування є анонімним та здійснюється шляхом оцінювання запропонованих позицій за п’ятибальною шкалою, де 5 балів є найвищою оцінкою, а 1 бал – найнижчою.*

*Просимо Вас відповісти на запитання цієї анкети, округливши або підкресливши обрану Вами відповідь.*

*Також просимо Вас оцінити* ***своє*** *ставлення до тверджень відповідним смайликом, округливши його.*

*Узагальнені результати анкетування враховуватимуться при подальшому проведенні тренінгів/семінарів.*

**1. Ваші загальні враження від тренінгу/семінару/круглого столу**

|  |  |
| --- | --- |
| Мої очікування виправдалися | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Тематика тренінгу/семінару/круглого столу була актуальною | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Матеріали тренінгу/семінару/круглого столу мали практичну спрямованість  | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Матеріали тренінгу/семінару/круглого столу були якісно розробленими | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Я був/була задоволений/задоволена навчальними методами, що використовувалися | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |

**2. Чи були досягнуті мета та цілі (завдання) навчання, заплановані організаторами навчального заходу?**

 Так Ні Частково

**3. Оцініть за запропонованою шкалою ефективність форм навчання, що застосовувались під час тренінгу/семінару/круглого столу?**

* Інтерактивна лекція 1 2 3 4 5
* Демонстрація відео 1 2 3 4 5
* Рольова гра 1 2 3 4 5
* Мозковий штурм 1 2 3 4 5
* Практичні завдання 1 2 3 4 5
* Запитання для експрес-опитування 1 2 3 4 5
* Модерована дискусія 1 2 3 4 5
* Інше 1 2 3 4 5

**4. Як Ви оцінюєте роботу викладачів?**

1) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (прізвище, ініціали)

|  |  |
| --- | --- |
| Навички викладання та вміння передавати знання  | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Уміння ефективно організовувати процес підготовки/підвищення кваліфікації | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Уміння комунікувати з аудиторією | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Уміння працювати в команді | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Організація та ефективність роботи в малих групах | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| У цілому я був/була задоволений/задоволена вмінням тренера забезпечувати цікаве змістовне наповнення,пояснювати зміст/тему та залучати учасників до навчального процесу | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |

2) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (прізвище, ініціали)

|  |  |
| --- | --- |
| Навички викладання та вміння передавати знання  | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Уміння ефективно організовувати процес підготовки/підвищення кваліфікації | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Уміння комунікувати з аудиторією | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Уміння працювати в команді | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Організація та ефективність роботи в малих групах | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| У цілому я був/була задоволений/задоволена вмінням тренера забезпечувати цікаве змістовне наповнення,пояснювати зміст/тему та залучати учасників до навчального процесу | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |

3) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (прізвище, ініціали)

|  |  |
| --- | --- |
| Навички викладання та вміння передавати знання  | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Уміння ефективно організовувати процес підготовки/підвищення кваліфікації | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Уміння комунікувати з аудиторією | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Уміння працювати в команді | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Організація та ефективність роботи в малих групах | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| У цілому я був/була задоволений/задоволена вмінням тренера забезпечувати цікаве змістовне наповнення,пояснювати зміст/тему та залучати учасників до навчального процесу | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |

4) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (прізвище, ініціали)

|  |  |
| --- | --- |
| Навички викладання та вміння передавати знання  | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Уміння ефективно організовувати процес підготовки/підвищення кваліфікації | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Уміння комунікувати з аудиторією | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Уміння працювати в команді | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Організація та ефективність роботи в малих групах | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| У цілому я був/була задоволений/задоволена вмінням тренера забезпечувати цікаве змістовне наповнення,пояснювати зміст/тему та залучати учасників до навчального процесу | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |

5) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (прізвище, ініціали)

|  |  |
| --- | --- |
| Навички викладання та вміння передавати знання  | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Уміння ефективно організовувати процес підготовки/підвищення кваліфікації | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Уміння комунікувати з аудиторією | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Уміння працювати в команді (взаємодія з іншими викладачами) | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Організація та ефективність роботи в малих групах | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| У цілому я був/була задоволений/задоволена вмінням тренера забезпечувати цікаве змістовне наповнення,пояснювати зміст/тему та залучати учасників до навчального процесу | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |

**5. Як ви оцінюєте організацію тренінгу/семінару/круглого столу?**

|  |  |
| --- | --- |
| Доступність інформації про захід | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Своєчасність запрошення на захід | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Рівень супроводу заходу | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Урахування індивідуальних потреб учасників | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |

**6. Чи задоволені Ви матеріально-технічним забезпеченням заходу?**

|  |  |
| --- | --- |
| Вибір місця проведення заходу | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Надане обладнання | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Забезпеченість роздавальним матеріалом | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Зручність робочих місць | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |

**7. Що Вам найбільше сподобалось у проведеному заході?**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**8. Які пропозиції Ви можете висловити, щоб удосконалити зміст та покращити формат проведення тренінгу/семінару/круглого столу?**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| Я був/була задоволений/задоволена тривалістю навчального заходу  | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |
| Я б рекомендував/ рекомендувала цей тренінг /семінар/круглий стіл своїм колегам | **C:\Users\unytska\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\смайл.jpg** |

**Додаток 3**

**Анкета оцінювання дистанційного навчання**

1. **Щодо очікувань та актуальності**

**1.1.** Якими були Ваші очікування від навчання? (відкрите запитання)

**1.2.** Чи виправдалися Ваші очікування? **ТАК / НІ**

**1.3.** Якщо Ви відповіли “**НІ**”, поясніть, будь ласка, чому?

 (відкрите запитання)

**1.4.** Наскільки актуальною для Вас була тематика дистанційного курсу?

Оцінювання за 3-бальною шкалою:

**1** – не актуально;

**2** – актуально;

**3** – дуже актуально.

1. **Щодо підготовки до навчального курсу**
	1. Як Ви готувалися до початку навчання?
* Я читав(ла) про цей курс, ознайомився(лась) з програмою, тощо.
* Я обговорював(ла) цей курс та свої очікування з колегами.
* Я попередньо вивчив(ла) нормативну базу за тематикою курсу задля з’ясування проблемних питань.
* Я не готувався(лася).
1. **Щодо змістовного наповнення дистанційного курсу**
	1. Наскільки було досягнуто очікуваний результат?

Оцінювання за 3-бальною шкалою:

 **1** – досягнуто частково;

 **2** – досягнуто;

 **3** – перевищило очікування.

* 1. Яку частину змістовного наповнення Ви вважаєте особливо корисною для професійного життя? (відкрите запитання)
	2. Як, на Вашу думку, можна покращити змістовне наповнення курсу? (відкрите запитання)
1. **Викладацький склад. Логістичний супровід**
	1. Як Ви оцінюєте роботу тьютерів

П.І.Б. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

П.І.Б. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

П.І.Б. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

П.І.Б.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Оцінювання за 3-бальною шкалою:

**1** – посередньо;

**2** – добре;

**3** – дуже добре.

* 1. Прокоментуйте проставлені бали (відкрите запитання).
	2. Як Ви оцінюєте роботу адміністратора курсу?

Оцінювання за 3-бальною шкалою:

**1** – посередньо;

**2** – добре;

**3** – дуже добре.

* 1. Прокоментуйте проставлені бали (відкрите запитання).
	2. Як Ви оцінюєте організаційно-технічне забезпечення дистанційного курсу.

Оцінювання за 3-бальною шкалою:

**1** – посередньо;

**2** – добре;

**3** – дуже добре.

* 1. Прокоментуйте проставлені бали (відкрите запитання).
1. **Щодо навчальних інструментів**
	1. Які навчальні інструменти, що використовувалися, Ви оцінили найвище?

Оцінювання за 3-бальною шкалою:

**1** – посередньо;

**2** – добре;

**3** – дуже добре.

* Презентація
* Практичне/ситуативне завдання
* Обговорення на форумі
* Тестування
* Творче завдання
	1. Прокоментуйте проставлені бали (відкрите запитання)
1. **Щодо дистанційного курсу в цілому**
	1. З огляду на загальну тему, тривалість курсу була:

Оцінювання за 3-бальною шкалою:

**1** – не достатньою;

**2** – належною;

**3** – занадто великою.

* 1. Прокоментуйте проставлені бали (відкрите запитання)
	2. Чи було освоєння матеріалу за запропонованим форматом результативним?  **ТАК / НІ**
	3. Якщо Ви відповіли “**НІ**”, поясніть, будь ласка, чому? (відкрите запитання)
	4. Скільки часу Ви присвячували навчанню на курсі?

**1-2** години на день

**3-4** години на день

Більше **4-х** годин на день

* 1. Чи рекомендували б Ви цей дистанційний курс своїм колегам? **ТАК / НІ**
	2. Якщо Ви відповіли “**НІ**”, поясніть, будь ласка, чому? (відкрите запитання)
	3. Ваші загальні коментарі/побажання (відкрите запитання)