

JAZYKOVÉ TESTOVÁNÍ

Při jazykovém rozvoji zaměstnanců je třeba hodnotit neboli měřit různé parametry. Slovo test raději nahradme slovem měření, méně to zaměstnance stresuje a lépe vystihuje jeho účel. Pojďme se podívat, co všechno můžeme v cizích jazycích hodnotit, jak to dělat efektivně, a nakonec i příjemně.

Před začátkem nebo na začátku rozvojového projektu je užitečné komplexně zmapovat situaci mezi zaměstnanci. K tomu slouží jazykový audit.

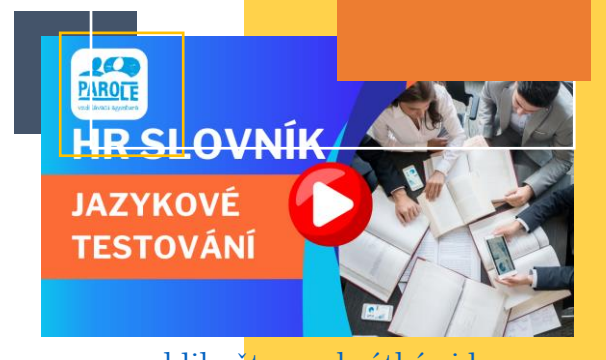
Jazykový audit

- zjišťuje aktuální jazykové úrovně zaměstnanců na 6 úrovních,
- stanovuje konkrétní jazykové potřeby a potažmo cíle v rámci profese i mimo ni,
- doporučuje optimální výukové metody pro každého jednotlivce,
- shromáždí důležité informace pro praktický průběh rozvoje

Výstupní zpráva => plán výuky!

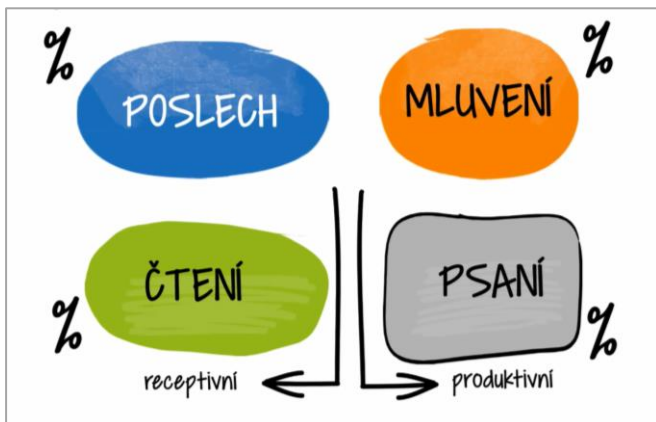
HR SLOVNÍK

Vzdělavatelé se nezřídka vyjadřují nesrozumitelně. A to je škoda, neboť jejich poslání má naopak spočívat v usnadňování a zjednodušování. Pojďme se podívat na některé matoucí pojmy v oblasti rozvoje zaměstnanců.



[klikněte pro krátké video](#)





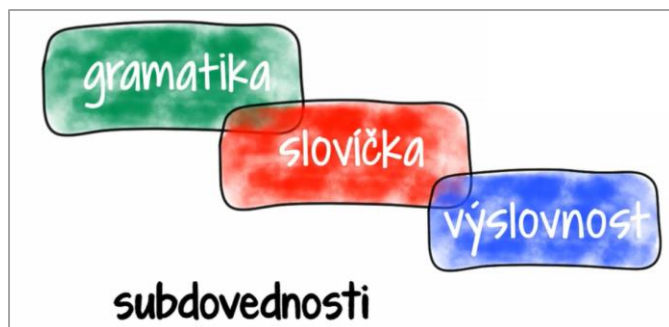
4 dovednosti

Hodnoceny mohou být některé nebo všechny čtyři dovednosti:

- mluvení a
- čtení, neboli receptivní dovednosti,
- poslech a
- psaní, neboli produktivní dovednosti.

Gramatika, slovíčka, výslovnost a další oblasti jazyka tvoří tzv.

subdovednosti vedoucí ke zvládnutí 4 dovedností:



Typy testů

Rozřazovací test umožňuje rozřazení účastníků a jejich umístění do odpovídajících skupin. Pouze seřadit zaměstnance podle úrovně. Může být online, max. 60 minut.

Postupový test měří pokrok účastníka ve vztahu k cílům identifikovaným vstupním auditem, nebo ve vztahu k probranému ucelenému bloku jazykového materiálu, max. 60 minut.

Diagnostický test odhalí oblasti dovedností, se kterými mají zaměstnanci obtíže, mají v nich mezery, a také se vyskytly rozdíly v dovednostech účastníků. 30 – 60 minut.

Výkonnostní test poskytuje informaci, zda zaměstnanec dosahuje předem stanovené úrovně. Využíván pro postup na určitou pozici v práci nebo získání certifikátu.

„Slovo test raději nahradíme slovem měření, méně to zaměstnance stresuje a lépe vystihuje jeho účel.“

Kdy použít který test

1. Před zahájením rozvoje

Je vhodné provést alespoň **rozřazovací test**, ideálně však **jazykový audit**. Výsledky slouží HR pro stanovení cílů a rozsahu rozvoje a lektorům pro tvorbu plánů.

2. V průběhu rozvoje

V průběhu rozvoje chceme vědět, k jakému zlepšení za dané období došlo. **Postupový test** formou % výsledků, nebo **výkonnostní test**.

3. Po skončení rozvoje

Pro vyhodnocení efektivity lze volit mezi **jazykovým auditem** a **postupovým testem**. Výsledky by měly mít podobu % vyjádření přiblížení ke stanoveným cílům, úrovně SERR a slovního hodnocení dosažených dovedností.