

Pytania wielokrotnego wyboru...

czyli żmud, trud i jakość

Photo by Zdeněk Macháček on Unsplash

Złote zasady i muśnięcie bezsensu

*Nie wiesz, gdzie? Strzelaj w B!** - to jedna z najbardziej pamiętnych (i jak czas pokazał) całkiem skutecznych strategii rozwiązywania testów, jaką otrzymaliśmy w gimnazjum od naszego wychowawcy i nauczyciela fizyki. Było to w przeddzień badania diagnostycznego, które miało zmierzyć poziom naszej gotowości do edukacji w przedmiotach ścisłych. Najwyraźniej, z jakichś statystycznych przyczyn, projektanci testów lubią chować poprawną odpowiedź na drugim miejscu. Z testem poszło nam chyba nie najgorzej. :)

** W sytuacjach podbramkowych zasadę tę stosuję po dziś dzień... (przyp. autora)*

Ta historia to tylko przykład na jeden z wielu problemów z pytaniami testowymi. Zróbmy mały eksperyment. Poniżej zamieszczę pytanie testowe - to nic, że w niezrozumiałym języku. Wyobraźcie sobie, że jesteście na naprawdę ważnym egzaminie i zależy Wam bardzo na jego wyniku. Dlatego też, nawet jeśli pytanie i odpowiedź są dla waszego mózgu jakimś niezrozumiałym bełkotem, to i tak macie nadzieję trafić. Zatem spróbujmy!

Kuidas sul läheb?

- a. *Tunnen end päris hästi*
- b. *Mulle meeldib tuunikala võileib*
- c. *Ma ei tea, mida sa mõtled, aga arvan, et võiksime seda ärireisil arutada*
- d. *Mida iganes*

O ile nie obudziła się w Was przekora, to zaznaczylibyście pewnie (jak jak) odpowiedź C. Ponieważ gdzieś z tyłu naszej głowy funkcjonuje złota zasada nr 2. Brzmi ona tak: *Jeśli nie masz pojęcia, strzelaj w najdłuższą odpowiedź*. To mądra zasada. Zakładamy, że twórca testu najmocniej przyłożył się do tego, aby poprawna odpowiedź była bez zarzutu. Niepoprawne odpowiedzi jako niepoprawne, zostały potraktowane po macoszemu. Poza tym, świta nam również niejasno, że realne odpowiedzi są zwykle pełne niuansów. Coś jest poprawne, ale pod warunkiem, że sytuacja jest taka i taka... etc. Skoro tak jest, opisanie tego nie zmieści się w dwóch słowach.

W życiu dorosłym, z testami jest jeszcze jeden kłopot. Przypominają nam w swej formie i treści lata szkolne, pełne abstrakcyjnej wiedzy, którą należało na jakiś czas zachować w pamięci. Testy zwykle przypominają teleturniej telewizyjny *Milionerzy*. Nagle staje na Twojej drodze encyklopedyczne pytanie, które nijak się ma do Twojego życia, ale żąda udzielenia poprawnej odpowiedzi. Potem i ono, i Ty idziecie dalej każdy swoją drogą*. Testy i ich pytania wracają do alternatywnej rzeczywistości, którą Cathy Moore w książce *Map it: The Hands-on Guide to Strategic Training Design* nazywa *Testlandem* - zaczarowanym światem pełnym punktów, stockowych ludzi i elementów do przeciągania we właściwe miejsce (tzw. ćwiczenia *drag and drop*). Ty zaś wracasz po prostu do swojej pracy, gdzie ludzie (Bogu dzięki) wyglądają zwyczajnie, bez sztucznego uśmiechu, a jedyną rzeczą do przeciągania są plątające się po podłodze kable.

**To jest właśnie ten moment, kiedy możemy poczuć lekkie muśnięcie bezsensu... (przyp. autora)*





Pytania, które są historią

Możemy jednak znaleźć inny sposób, który przywróci pytaniom testowym prawo do istnienia w realnym świecie. Po pierwsze, zakładamy, że nasz cel edukacyjny wychodzi poza imperatyw: *Mają to wiedzieć i już!*. Co do zasady, nie chodzi nam już więcej o samą, abstrakcyjną wiedzę, ani o punkty przyznawane za jej pamięciowe opanowanie. Chcemy uczyć, aby zmieniło się coś w działaniu. Chodzi nam o decyzje podejmowane na podstawie wiedzy.

Skoro tak, to przywołajmy hipotetyczną (ale też realistyczną!) sytuację, w której będzie do podjęcia taka właśnie decyzja. Dlatego pomyśl o pisaniu pytania testowego, jak o opowiadaniu historyjki. Musimy najpierw zbudować jej kontekst i pokazać bohaterów. Oczywiście pokrótce, tylko na tyle, na ile to konieczne dla przedstawienia dylematu. Na potrzeby tego artykułu, załóżmy, że trenujemy asertywność:

Sandra jest nową pracowniczką firmy, jeszcze na okresie próbnym. Zmieniła pracę ze względu na przepracowanie w poprzednim miejscu: nienormowane nadgodziny, konieczność nadrabiania wieczorami albo weekendami. Tu miało być inaczej. Tymczasem jest piątek, a jej menadżerka Anna właśnie zapytała ją, czy może przyjść do pracy też jutro na trzy, cztery godziny. *Bardzo Cię przepraszam, ale musimy zdążyć zamknąć ten projekt. To wyjątkowa sytuacja...* Co ma zrobić Sandra?

Jak widzisz, to też może być pytanie testowe (nad możliwymi odpowiedziami zaraz się wspólnie zastanowimy), a jednak nie jest ono ani abstrakcyjne, ani oczywiste. Nie wystarczy tu też znać ogólne zasady asertywności, dobrze je znać, ale kontekst potrafi zmienić wszystko. A w życiu - inaczej niż w *Milionerach* - często nie ma jednoznacznie dobrych i jednoznacznie złych możliwości odpowiedzi. Wchodzimy w przestrzeń szarości, zamiast czarno-białego *Testlandu*.

Podsumujmy, co o projektowaniu pytań, wiemy do tej pory. Oto cztery fundamenty, bez nich cała sprawa się nam sypnie:

I. DECYZJA. Skup się na działaniach. Pytaj o to, co ktoś postanowi zrobić, a nie o to, co wie.

II. KONTEKST. Sytuacja, w jakiej podejmujemy decyzję ma znaczenie. Nikt nie podejmuje prawdziwych decyzji w życiowej próżni.

III. REALIZM. Nie przenoś sytuacji do jakiegoś bajkowego świata. Niech to będzie wydarzenie bliskie życiu.

IV. KONSEKWENCJE. Zamiast o punktach za poprawną odpowiedź, pomyśl, jaki byłby efekt danej decyzji (o tym powiemy szerzej już za moment).

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Skromne, acz potężne narzędzie

Tak właśnie na pytania typu *Multiple Choice* patrzy wspomniana już wcześniej Cathy Moore. Nawet bowiem, jeśli nie chcesz, aby podczas twoich zajęć albo w twoim e-learningu pojawiły się pytania testowe, to i tak dobrze je sobie napisać. Potraktuj je jako narzędzie analityczne, które przy okazji solidnie Cię zdyscyplinuje. Dobrze przygotowane pytanie, z odpowiedziami i feedbackiem, nie przepuści bowiem fuszerki. Czeka nas oznajmiony w podtytule: żmud i trud, ale na końcu: rzetelna jakość. A teraz przejdźmy do zasad konstruowania odpowiedzi testowych.

Słowo-klucz to subtelność! Bądźmy subtelni, także pisząc o nie najlepszych rozwiązaniach. Brakiem subtelności, byłoby np. podanie jako jednej z możliwości takiej odpowiedzi:

a. *Sandra wścieka się i bez słowa wychodzi z biura, trzaskając drzwiami. Nie przyjdzie jutro do pracy. Trzeba przecież postawić granice!*



Takie rozwiązanie jest radykalne, a przez to mało prawdopodobne. Unikaj takiej przerysowanej dramaturgii, bo nikt nie weźmie na poważnie pod rozagę zaznaczenie takiej alternatywy. To niedobrze, chcemy przecież zaprosić naszych uczniów do pogłównowania. Pomyśl o tym w ten sposób: tu nie będzie jednej idealnej odpowiedzi i pozostałych całkiem szalonych czy destrukcyjnych. Odpowiedzi będą na jednym spektrum, od najsłuteczniejszej do najmniej skutecznej. Kaąda moąe być nieco poprawna i nieco niepoprawna. Brzmi, jak życie, prawda?

Skąd zatem wziąć ciekawsze alternatywy? Poszukajmy najlepiej w doświadczeniach, jakie mamy. Czy byłeś/aś świadkiem podobnej sytuacji, a może ktoś Ci o tym, kiedyś opowiadał? Podpytaj znajomych. A jakie możliwości Ty sam wziąłbyś pod rozagę, będąc na miejscu Sandry?

Pomyśl o naszym temacie (asertywności) i zastanów się też, jakie są powszechne trudności czy najczęstsze błędy, kiedy chcemy odmówić albo zaznaczyć swoje granice. Co zrobiłaby Sandra, gdyby była całkowitą nowicjuską w tej kompetencji i nie umiała być jeszcze asertywna? A co zrobiłaby dla odmiany, jeśli byłaby już pewną siebie i pełną szacunku dla siebie i dla innych osobą?

To pozwoli Ci napisać bliższe rzeczywistości opcje do wyboru (zwróć uwagę, że są podobnej długości):

- a. Sandra szybko kalkuluje, że nie ma jeszcze umowy na dłużej i trzeba się wykazać. Gorliwie i z uśmiejchem zgadza się na prośbę przełożonej. Czuje lekki dyskomfort, ale przynajmniej szefowa jest zadowolona.
- b. Sandra przypomina sobie od razu poprzednią pracę i czuje się w kropce. Prosi przełożoną o chwilę namysłu, ale ponieważ zależy jej na tej pracy i chce to pokazać, po niedługim czasie daje znać, że przyjdzie jutro pomóc.
- c. Sandra postanowiła sobie, że nie będzie już pracować w weekendy. Zatem od razu odpowiada menadżerce, że nie jest to możliwe. Szefowa kiwa głową i odchodzi. Sandra zastanawia się potem, jak zostało to odebrane.
- d. Sandra dopytuje menadżerkę o szczegóły, mówi jej też, że pewnoś wolnych od pracy weekendów jest dla niej ważna. Sandra zgadza się popracować dłużej jeszcze w piątek, żeby pomóc zespołowi.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Najbardziej Wkurzający Rodzic Świata

The World's Most Annoying Parent - tak Cathy Moore pisze o Wszechwiedzającym Narratorze, jaki zwykle udziela Wszechwiedzającej Odpowiedzi po tym, jak odpowiesz na pytanie w teście. *Tvoja odpowiedź jest niepoprawna. Właściwym rozwiązaniem jest odpowiedź A...* Czasem słyszymy do tego pouczenia: *Przeczytaj raz jeszcze rozdział...* Albo groźniej: *Błąd! Otrzymujesz 0 punktów. Masz jeszcze jedną szansę.* To feedback narzucany siłą autorytetu. A przecież zamiast oznajmiać regułę, możemy pokazać co się wydarzy.

Chodzi o to raczej, aby kontynuować historię. W życiu po podjęciu decyzji, nie mierzymy się z punktami, ale czymś znacznie poważniejszym: z konsekwencjami naszych decyzji. Mogą być one lepsze lub gorsze, ale to one są dla nas informacją zwrotną. Jeśli zatem mamy już pytanie-historię oraz cztery realistyczne i w miarę subtelne odpowiedzi, to opracujemy feedback dla każdej z nich. Co się może wydarzyć, jeśli postanowimy A, B, C lub D? Pamiętaj, żeby unikać całkiem czarno-białych scenariuszy, ale jednocześnie dać znać, że niektóre decyzje otwierają większe możliwości niż inne.

- a. Sandra szybko kalkuluje, że nie ma jeszcze umowy na dłużej i trzeba się wykazać. Gorliwie i z uśmiejchem zgadza się na prośbę przełożonej. Czuje lekki dyskomfort, ale przynajmniej szefowa jest zadowolona.

Konsekwencje: Sandra przyszła do pracy w sobotę i wydaje się, że szefowa jest dla niej bardzo miła. Niestety, po jakimś czasie sytuacja się powtarza i potem jeszcze raz... Sandra ma dziwne przeczucie, że znalazła się w niemal identycznej sytuacji, jak w poprzednim środowisku pracy. Czuje złość na siebie i żal do szefowej.



b. Sandra przypomina sobie od razu poprzednią pracę i czuje się w kropce. Prosi przełożoną o chwilę namysłu, ale ponieważ zależy jej na tej pracy i chce to pokazać, po niedługim czasie daje znać, że przyjdzie jutro pomóc.

Konsekwencje: Sandra pomogła zespołowi, a szefowa kilka razy zapytała ją, czy to nie duży kłopot. Po jakimś czasie, sytuacja się powtórzyła. Sandra czuje się nieswojo, wie, że niczego nie ustaliła z menadżerką i szuka dobrych wymówek, aby nie pracować w sobotę.

c. Sandra postanowiła sobie, że nie będzie już pracować w weekendy. Zatem od razu odpowiada menadżerce, że nie jest to możliwe. Szefowa kiwa głową i odchodzi. Sandra zastanawia się potem, jak zostało to odebrane.

Konsekwencje: Sandra nie przyszła w sobotę, ale nie jest do końca zadowolona z rozwoju sytuacji. Ma wrażenie, że oddaliła się od zespołu, a szefowa nie daje jej żadnych większych i ciekawszych zadań.

d. Sandra dopytuje menadżerkę o szczegóły, mówi jej też, że pewność wolnych od pracy weekendów jest dla niej ważna. Sandra zgadza się popracować dłużej jeszcze w piątek, żeby pomóc zespołowi.

Konsekwencje: Sandra jest zadowolona z siebie i rozwiązanie okazało się działać. Menadżerka nie prosi ją już o pracę w weekendy, za to ustaliły wspólnie podejście do nadgodzin w dniach roboczych.

Tutaj są lepsze i gorsze rozwiązania, ale nie ma ciosanego siekierą podziału na: *jedyną słuszną* opcję i pozostałe zupełnie bez sensu. Sandra ma podstawy do każdego z tych zachowań, dlatego decyzja jest tak ciekawa.

Może zaintrygowało Cię to, że w konsekwencjach, że nie odwołałem się już do tego, że Sandra jest na umowie na okres próbny. Potraktowałem to jako dystraktor. Możesz w opisie kontekstu również taki zostawić, aby osoba odpowiadająca zdecydowała czy brać dany czynnik w ogóle pod uwagę. Ja akurat, uznałem, że w tym przypadku, sprawa nie stoi na ostrzu noża i Sandra nie zostanie raczej zwolniona tylko dlatego, że odmówiła.

Jeśli chcesz, może zbudować dwustopniowy feedback. Drugi feedback może być opcjonalny i będzie krył się pod pytaniem: *Dlaczego tak się stało?* albo *Dlaczego historia potoczyła się w ten sposób?* Tam, możesz wyjaśnić więcej, a nawet przemycić jakąś teorię.

I jeszcze jedna sprawa: dawaj często szansę na poprawę. Zwykle, mamy je w życiu i w pracy. Jeśli ktoś wybrał nieoptymalną możliwość, np. opcję A w przypadku Sandry (tę całkiem nieasertywną) i konsekwencje są dla bohaterki przykre, to może warto dać drugą szansę? Nie mówię tu o powtarzaniu tego samego pytania, ale kolejnym pytaniu, które pozwoli coś zmienić na lepsze w tej historii. Sandra może przecież omówić się na rozmowę z menadżerką... i będzie to początek dla całkiem nowego pytania-historii.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Post Scriptum

Napisałem wcześniej, że warto usiąść nad skonsultowaniem tego typu pytania, nawet jeśli nie użyjesz go bezpośrednio w tej formie. To nie musi być test w e-learningu. To może być równie dobrze scenka, którą przeprowadzisz z grupą na warsztatach stacjonarnych albo moderowana dyskusja. Albo interaktywna gra typu *role playing*, gdzie uczeń wciela się w postać Sandry i przechodzi przez dłuższą historię z całą serią podobnych pytań. Podsumujmy:

I. Buduj pytania, które same w sobie są mini-historiami.

II. Pamiętaj o czterech fundamentach: Decyzja, Kontekst, Realizm i Konsekwencje.

III. Bądź subtelny w pisaniu odpowiedzi. Niech wszystko trzyma się skali szarości.

IV. Zamiast rozstrzygać, co jest dobre, a co złe, opisz co się może wydarzyć. Feedback to konsekwencje.