

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

Analiza dowodów i deklaracji

Charakterystyka

Analiza dowodów i deklaracji polega na zbadaniu dokumentów i wytworów danej osoby pod kątem tego, w jakim stopniu mogą one świadczyć o osiągnięciu przez kandydata wybranych efektów uczenia się.

Tabela 1. Przykłady dowodów i deklaracji podlegających analizie

Przykładowe dowody	Przykładowe deklaracje*
<ul style="list-style-type: none"> • próbki pracy (np. rysunki, fotografie, opisy projektów, raporty, nagrania audio i video) • zapisy aktywności zawodowej (np. notatki, e-maile, karty pracy) • wyniki wykorzystania innych metod (m.in. symulacji, obserwacji, testów, wywiadów, prezentacji, bilansu kompetencji – w tym w formie elektronicznej) • zaświadczenia o ukończonych kursach • certyfikaty, świadectwa, dyplomy • stopnie i tytuły naukowe 	<ul style="list-style-type: none"> • dzienniki refleksyjne • listy polecające i referencje (od pracodawców, współpracowników, organizacji społecznych) • życiorys (np. CV Europass) • eseje autorefleksyjne • informacje o pracy wolontariackiej
<p>* deklaracje to stwierdzenia danej osoby (lub osób jej otoczenia) o jej efektach uczenia się; z tego powodu nie powinny nigdy być jedyną podstawą wydania decyzji o nadaniu kwalifikacji</p>	

Dowody i deklaracje poddawane analizie powinny być:

- dobrane do efektów uczenia się, które mają potwierdzać – oznacza to, że czynności pozwalające na wygenerowanie dowodów oraz deklaracje kandydata powinny odnosić się do konkretnej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, a jeśli celem analizy jest weryfikacja efektów uczenia się zawartych w kwalifikacji – świadczyć o spełnieniu określonych dla nich kryteriów weryfikacji;
- autentyczne – powinny dotyczyć lub być wypracowane przez kandydata; jeśli przedstawione dowody powstały we współpracy z innymi, powinno się wyraźnie wskazać, które elementy (bądź w jakim stopniu) są wytworem kandydata;
- wystarczające – dowody i deklaracje powinny odnosić się do wszystkich efektów uczenia się, które wybrano do analizy; jednocześnie powinny dostarczać tyle informacji, by na ich podstawie możliwe było wydanie osądu o wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach społecznych kandydata;
- aktualne – co do zasady dowody i deklaracje powinny pozwolić kandydatowi na wykazanie bieżącej zdolności do podejmowania działań, w związku z czym - w miarę możliwości - powinny być nowo pozyskane.

Aby móc przeprowadzić analizę dowodów i deklaracji na etapie weryfikacji, instytucja certyfikująca powinna określić:

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

- jakiego rodzaju dowody są dopuszczalne i w jakiej formie powinny być przedstawione,
- jakie dodatkowe kryteria powinny spełniać (jeśli będzie taka potrzeba),
- jakie są reguły oceniania (na jakiej podstawie zostanie wydana decyzja).

Cel analizy dowodów i deklaracji może być różny w zależności od etapu walidacji, na którym jest ona dokonywana:

- Na etapie identyfikowania może pomóc kandydatowi lub doradcy walidacyjnemu w określeniu efektów uczenia się posiadanych przez kandydata.
- Na etapie dokumentowania służy kandydatowi lub doradcy do dobrania odpowiednich dowodów w formie, która pozwoli przedstawić je osobie trzeciej.
- Na etapie weryfikacji służy asesorowi walidacyjnemu do stwierdzenia, czy osiągnięte efekty uczenia się zostały potwierdzone w sposób wystarczający.

Jedną z najważniejszych umiejętności asesora przy tej metodzie jest właściwa interpretacja i ocena dowodów i deklaracji. Mogą one przybierać różne formy, np. dokumentów, materiałów audiowizualnych, zdjęć, próbek pracy.

Pod uwagę należy brać tylko to, co wskazuje na posiadanie efektów uczenia się podlegających ocenie. Ten sam dowód (deklarację) można wykorzystać w odniesieniu do kilku kwalifikacji. Może on też dotyczyć różnych efektów uczenia się.

Przykład

Kandydat może dołączyć do portfolio nagranie wideo. Jeśli służy ono za dowód dokumentujący proces tworzenia dzieła, to asesor nie powinien oceniać walorów estetycznych.

Jeśli jednak sprawdzana jest umiejętność wykonywania nagrań wideo w ramach kwalifikacji o charakterze artystycznym, treść filmu jest potencjalnie mniej istotna, niż jego walory estetyczne.

Etapy walidacji, na których rekomenduje się stosowanie danej metody

Metoda analizy dowodów i deklaracji może być zastosowana na każdym z trzech etapów walidacji.

Etap identyfikowania efektów uczenia się

W procesie identyfikowania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych może się okazać, że kandydat dysponuje próbkami pracy, zaświadczeniami o ukończonych kursach, referencjami i innymi dokumentami, które świadczą – w sposób pośredni lub bezpośredni – o jego efektach uczenia się. Przeanalizowanie tych dowodów może pomóc w określeniu:

- a. jaką wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne ma kandydat,
- b. czy te efekty uczenia się odpowiadają wymaganiom określonym w kwalifikacji,
- c. o jakie inne kwalifikacje może się ubiegać kandydat.

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

Analizy dowodów i deklaracji przy identyfikowaniu efektów uczenia się dokonuje kandydat lub doradca walidacyjny. Pełni ona rolę pomocniczą. Oznacza to między innymi, że można przeprowadzić analizę nawet wtedy, gdy nie jest uwzględniona w dalszych etapach walidacji, a także wówczas, gdy kandydat nie ubiega się o uzyskanie kwalifikacji.

Etap dokumentowania

Na etapie dokumentowania gromadzi się dowody świadczące o osiągnięciu przez kandydata wymaganych efektów uczenia się, w tym wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych określonych na etapie identyfikowania. Rezultatem końcowym powinno być takie przygotowanie dowodów, aby mogły być przedstawione osobie trzeciej (np. poddane ocenie podczas weryfikacji bądź zaprezentowane potencjalnemu pracodawcy w portfolio).

Analiza dowodów i deklaracji przygotowanych przez kandydata na tym etapie ma posłużyć do wybrania tych, które:

- a. potwierdzają efekty uczenia się wymagane dla kwalifikacji, o uzyskanie której ubiega się kandydat;
- b. spełniają wymagania dotyczące formy i kryteria określone przez instytucję certyfikującą.

Analizy na tym etapie dokonuje kandydat. Wskazana jest przy tym pomoc doradcy walidacyjnego.

Etap weryfikacji

Asesor walidacyjny przeprowadza analizę przyjętych do weryfikacji dowodów i deklaracji w odniesieniu do efektów uczenia się zawartych w kwalifikacji. Jego zadaniem jest stwierdzenie, czy przedstawione dokumenty i wytwory (np. próbki pracy) świadczą o posiadaniu przez kandydata wymaganej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

Zakres efektów uczenia się, które można sprawdzać daną metodą

Informacje dotyczące zakresu efektów uczenia się, które można sprawdzać za pomocą analizy dowodów i deklaracji, mają charakter przybliżony. Opierają się na analizie wymagań dotyczących efektów uczenia się zawartych w Polskiej Ramie Kwalifikacji (PRK), które powinna spełniać każda kwalifikacja włączona do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Analiza dowodów i deklaracji może być przeprowadzona w odniesieniu do wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych na wszystkich poziomach Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK).

Wiedza: Część dowodów analizowanych w ramach tej metody będzie rezultatem działania albo udokumentowaniem procesu. Na niższych poziomach PRK (1-4) w takich wypadkach wiedzy często nie da się pokazać wprost. Możliwe jest wtedy zastosowanie dodatkowej metody (np. rozmowy, testu) bądź uwzględnienie deklaracji poświadczonych przez osoby trzecie (np. przez pracodawców).

Jednocześnie przygotowanie portfolio czy napisanie eseju autorefleksyjnego pozwala pokazać głębię rozumienia, co jest szczególnie przydatne w odniesieniu do złożonych zagadnień i kwalifikacji na wyższych poziomach PRK (5-8).

Umiejętności: W zależności od dowodu można wnioskować o umiejętnościach ze wszystkich poziomów PRK.

Kompetencje społeczne: Metoda analizy dowodów i deklaracji może być szczególnie przydatna do sprawdzania niektórych kompetencji społecznych. W procesie oceniania można się oprzeć zarówno na dowodach (np. wynik obserwacji, nagranie zachowania, opis przebiegu wolontariatu), jak i na deklaracjach (np. opinia innych osób, esej refleksyjny). Należy pamiętać, że deklaracje nie powinny być jedyną podstawą pozytywnego wyniku walidacji.

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

[Wskazówki dotyczące efektów uczenia się, które można sprawdzić za pomocą metody Analiza dowodów i deklaracji](#)

Mocne i słabe strony analizy dowodów i deklaracji

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> • analiza konkretnych wytworów umożliwia stosunkowo miarodajną ocenę, czy kandydat ma wymagane efekty uczenia się • analiza dowodów i deklaracji jest wszechstronna – może być przeprowadzona w odniesieniu zarówno do wiedzy, jak i do umiejętności i kompetencji społecznych na wszystkich poziomach PRK i wszystkich etapach walidacji • określenie osiągniętych efektów uczenia się może przyczynić się do pogłębionej autorefleksji u kandydata (podnieść poziom jego samoświadomości), co może prowadzić m.in. do łatwiejszego informowania innych (np. potencjalnych pracodawców) o wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach społecznych, bardziej świadomego ich rozwijania, a także zwiększenia możliwości ich wykorzystania • wskazanie przez kandydata własnych osiągnięć może usprawnić przebieg walidacji poprzez lepsze dostosowanie procesu do potrzeb • metoda ta jest stosunkowo tania 	<ul style="list-style-type: none"> • asesor ocenia dostarczone przez kandydata dowody i deklaracje, nie mając z nim bezpośredniego kontaktu – co oznacza, że jeśli są one niekompletne bądź w inny sposób niewystarczające, ostateczna decyzja może nie odzwierciedlać rzeczywistych efektów uczenia się kandydata (można temu zaradzić łącząc tę metodę z wywiadem) • przygotowywanie dowodów i deklaracji poddawanych analizie jest czasochłonne i potencjalnie kosztowne – to może zniechęcać osoby przystępujące do walidacji • deklaracje dotyczące osiągniętych efektów uczenia się w wypadku wielu osób mogą być mało wiarygodne i wymagać dodatkowego poświadczenia (np. przez pracodawcę, opiekuna praktyk)

Ograniczenia w stosowaniu

Ograniczeniem w stosowaniu analizy dowodów i deklaracji przez instytucje certyfikujące może być obawa o wiarygodność walidacji. Asesor rozpatruje tylko dokumenty i wytwory przedstawione przez kandydata. W takiej sytuacji istnieje ryzyko, że ocena będzie niepełna, zwłaszcza jeśli część dowodów i deklaracji zostanie odrzucona (np. z przyczyn formalnych). Mogą się pojawić również wątpliwości dotyczące autentyczności dokumentów i wytworów przedstawianych przez kandydata.

W obydwu wypadkach jednym z rozwiązań może być udział doradcy walidacyjnego w procesie przygotowania dowodów i deklaracji. Jest to wskazane także dlatego, że zebranie wystarczających dowodów i deklaracji na osiągnięcie efektów uczenia się wymaga dobrej znajomości opisu kwalifikacji lub wsparcia doradcy walidacyjnego. Jakkolwiek konieczność zaangażowania dodatkowych zasobów kadrowych może być sama w sobie zniechęcająca dla instytucji certyfikującej, to udział doradcy może przynieść także szereg korzyści.

Ramka 1. Zalety udziału doradcy walidacyjnego w procesie analizy dowodów i deklaracji

Udział doradcy walidacyjnego w procesie analizy dowodów i deklaracji ma następujące zalety:

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

- perspektywa wsparcia może zachęcić osoby, które bez tego nie przystąpiłyby do walidacji;
- zmniejsza się ryzyko odrzucenia przedstawionych przez kandydata dowodów i deklaracji, np. ze względu na niespełnianie wymogów formalnych lub niekompletność dokumentacji, ponieważ doradca pomaga w selekcji i może wskazać braki przed przystąpieniem do etapu weryfikacji;
- wsparcie doradcy w skompletowaniu dowodów na posiadanie wymaganych efektów uczenia się i dopasowaniu portfolio do wymagań zawartych w kwalifikacji zmniejsza ryzyko błędnej oceny ze strony asesora;
- zmniejsza się ryzyko przedstawienia przez kandydata fałszywych dowodów i deklaracji.

Utrudnieniem w stosowaniu analizy dowodów i deklaracji mogą być ograniczenia w używaniu metod i technik, które pozwalają na wygenerowanie dowodów. Na przykład, aby móc przeanalizować wyniki obserwacji w miejscu pracy, należy najpierw porozumieć się z pracodawcą w celu jej przeprowadzenia. Ograniczenie to występuje na etapie dokumentowania efektów uczenia się.

Czynnikiem ograniczającym rekomendowanie tej metody przez podmioty opisujące kwalifikacje może być niski poziom zaufania do jej trafności. Tymczasem według danych Cedefopu (agencji zajmującej się rozwojem i promocją edukacji zawodowej w Unii Europejskiej) z 2016 r. portfolio - rozumiane jako zbiór dowodów - było stosowane w 27, a analiza deklaracji - w 24 z 34 państw europejskich objętych badaniem. Ponadto, w celu zapewnienia większej trafności walidacji można połączyć analizę dowodów i deklaracji z innymi metodami. Na przykład [we Francji](#) podstawą walidacji jest ocena dossier przygotowanego przez kandydata, która w uzasadnionych wypadkach jest uzupełniana rozmową z komisją egzaminacyjną.

Konieczne zasoby kadrowe i organizacyjno-materialne

Aby móc zastosować metodę analizy dowodów i deklaracji, niezbędny jest udział odpowiednio przeszkolonego asesora. Osoba ta powinna mieć wiedzę i umiejętności konieczne do poprawnego zinterpretowania dowodów i deklaracji oraz do wnioskowania na ich podstawie o efektach uczenia się kandydata. Jeśli metoda ma być łączona z innymi metodami/technikami to asesor powinien również potrafić je zastosować.

Dodatkowo wskazany jest udział odpowiednio przeszkolonego doradcy walidacyjnego. Osoba ta powinna mieć wiedzę i umiejętności konieczne do:

- wskazania rodzajów dokumentów i wytworów, które mogą świadczyć o wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach kandydata;
- wnioskowania na podstawie dowodów i deklaracji o efektach uczenia się kandydata;
- poprawnego zinterpretowania przedstawionych dowodów i deklaracji;
- przedstawienia kandydatowi listy dowodów i deklaracji, które dopuszcza dana instytucja certyfikująca i pomocy w ich selekcji i przygotowaniu.

Ponadto wskazane jest wyznaczenie osoby/osób odpowiedzialnych za procedowanie aplikacji kandydata.

Do przeprowadzenia analizy dowodów i deklaracji mogą być przydatne:

- materiały informacyjne dla kandydata o walidacji, w tym na temat wymagań instytucji certyfikujących dotyczących dopuszczalnych dowodów i deklaracji,
- obowiązujące formularze (np. aplikacja zgłoszeniowa, szablon portfolio),
- środki techniczne konieczne do zapoznania się z przedłożonymi dokumentami i wytworami (np. odtwarzacz CD/DVD, komputer),
- zasoby materialne niezbędne w wypadku zastosowania dodatkowych metod.

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

Koszty związane z zastosowaniem tej metody można podzielić na związane z:

- przygotowaniem i udoskonalaniem scenariusza walidacji uwzględniającego analizę dowodów i deklaracji;
- zapewnieniem kadry – ich wielkość będzie zależeć od tego, ile ról zostanie przewidzianych w procesie (czy oprócz asesora potrzebny jest także doradca walidacyjny, osoba przyjmująca aplikację, udzielająca informacji itp.) oraz liczby osób biorących udział w procesie (np. kilku asesorów, kilku doradców), a także (pośrednio) od liczby kandydatów;
- zapewnieniem środków technicznych (np. odtwarzacza CD/DVD do obejrzenia nagrania, komputera do zapoznania się z ePortfolio);
- przechowywaniem dowodów i deklaracji – w zależności od ustaleń wewnętrznych instytucji certyfikującej;
- dodatkowymi kosztami, jeśli analiza dowodów i deklaracji ma być połączona z innymi metodami.

Możliwości łączenia analizy dowodów i deklaracji z innymi metodami

Analiza dowodów i deklaracji może być uzupełniana przez [wywiad swobodny](#) (rozmowę) lub [wywiad ustrukturyzowany](#) – stosuje się to np. we Francji, Holandii, Portugalii. Dzięki temu w razie wątpliwości doradca lub asesor ma możliwość bezpośredniej rozmowy z kandydatem. Te metody mogą być łączone na wszystkich etapach walidacji.

Dodatkowo, analiza dowodów i deklaracji może być łączona z debatą [ustrukturyzowaną](#) i [swobodną](#). Na etapie weryfikacji możliwe jest połączenie analizy z [testem teoretycznym](#), obserwacją w [warunkach symulowanych](#) (zadania praktyczne), obserwacją w [warunkach rzeczywistych](#) bądź [prezentacją](#) – w zależności od tego, jakie efekty uczenia się mają być sprawdzone. Analizie mogą być też poddane wyniki bilansu kompetencji (przeprowadzanego na etapie identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się).

Przykładowe techniki

Technika to podejście w ramach danej metody wykorzystywane do zbierania i analizowania danych świadczących o posiadaniu przez daną osobę efektów uczenia się.

Portfolio

Portfolio może być stosowane:

- a. w procesie uczenia się – jako metoda kształcenia, która pozwala oceniać dotychczasowe osiągnięcia oraz planować, a następnie realizować dalszy rozwój edukacyjny, zawodowy, osobisty,
- b. jako kolekcja wytworów danej osoby.

W obydwu wypadkach struktura, dobór zawartości, forma dowodów potwierdzających osiągnięcie efektów uczenia się i sposób oceny portfolio będzie inny. Ponieważ walidacja nie uwzględnia procesu kształcenia, portfolio w Katalogu metod stosowanych w walidacji jest rozumiane jako kolekcja wytworów kandydata poddawana analizie w ramach walidacji.

Zanim kandydat zacznie przygotowywać portfolio, instytucja certyfikująca powinna określić:

- formę (postać papierowa lub elektroniczna) i strukturę portfolio;
- standardy dopuszczenia dowodów potwierdzających osiągnięte efekty uczenia się, w tym ich formę, jakość i wystarczalność;
- standardy oceny zarówno poszczególnych dowodów, jak i portfolio jako całości.

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

Struktura portfolio może być różna ze względu na jego cel, grupę odbiorców a nawet rodzaj kwalifikacji. W związku z tym nie ma jednego, uniwersalnego wzoru portfolio. Poniżej przedstawiona jest jedna z możliwości.

Ramka 2. Przykładowa struktura portfolio

Portfolio może zawierać:

- stronę tytułową,
- spis zawartości,
- oświadczenie o prawdziwości zawartych w portfolio informacji oraz o potwierdzaniu przez przedstawione dokumenty stanu faktycznego,
- dane kontaktowe,
- informacje o kandydacie,
- macierz dokumentów,
- dowody i deklaracje na posiadanie efektów uczenia się.

Wskazane jest, aby w procesie przygotowywania portfolio kandydat miał zapewnione wsparcie (np. ze strony doradcy).

Osoby przygotowujące dowody i deklaracje na posiadanie efektów uczenia się (zarówno kandydat, jak i osoby go wspomagające, np. doradca) muszą:

- znać standardy, w odniesieniu do których będzie przebiegać walidacja (np. opis kwalifikacji);
- znać kryteria dopuszczenia dowodów przez instytucję certyfikującą;
- posługiwać się odpowiednimi narzędziami i technologiami, jeśli portfolio ma postać elektroniczną.

Mocne strony portfolio

- metoda ta ma walor edukacyjny, ponieważ w procesie przygotowania portfolio kandydat musi zgromadzić dowody i deklaracje na posiadanie efektów uczenia się oraz opisać je w odpowiedni sposób, co wymaga zastanowienia się m.in. nad: zdobytą wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami społecznymi, swoimi mocnymi i słabymi stronami, ewentualną dalszą nauką oraz tym, co najlepiej świadczy o osiągniętych efektach uczenia się
- w portfolio można zgromadzić i wyeksponować wiele różnych rodzajów dowodów, w tym zwłaszcza dowody na posiadanie konkretnych umiejętności (np. próbki pracy) oraz na głębię rozumienia (np. eseje autorefleksyjne)
- raz przygotowane portfolio może służyć różnym celom (np. oprócz walidacji, może posłużyć do zaprezentowania potencjalnemu pracodawcy próbek pracy), choć każdorazowo wymaga to wprowadzenia w nim pewnych zmian
- portfolio może być zastosowane na wszystkich etapach walidacji
mogą w nim być zawarte dowody i deklaracje poświadczające wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne na wszystkich poziomach PRK
- ze względu na swój charakter portfolio jest metodą szczególnie korzystną dla osób podchodzących do walidacji, ponieważ może być przygotowywane samodzielnie bądź z pomocą doradcy, w miejscu i czasie wybranym przez kandydata, z uwzględnieniem wybranych przez niego dowodów

Słabe strony portfolio

- metoda ta jest pracochłonna i czasochłonna

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

- jest krytykowana za formę oceny, często uwzględniającą przekonywanie komisji przez kandydata do wartości zgromadzonej dokumentacji
- jedną z części składowych przygotowania portfolio jest autorefleksja kandydata – aby jej dokonać, musi się on zapoznać ze standardami, w oparciu o które prowadzona jest walidacja, co może zniechęcać niektóre osoby do zakończenia tego procesu

Ocena dzieła

Szczególnym przypadkiem analizy dowodów jest ocena dzieła. Opiera się na wydaniu osądu o posiadaniu przez kandydata wymaganych efektów uczenia się na podstawie dostarczonego przez niego produktu lub utworu, wykonanego na polecenie i zgodnie ze wskazaniem asesora. Oznacza to, że z reguły kandydat nie może przedstawić do oceny najlepszej próbki swojej pracy, co jest możliwe w wypadku, kiedy tworzy portfolio.

Osoba przystępująca do walidacji nie musi w tej sytuacji wykazywać swoich umiejętności w warunkach kontrolowanych (w sali egzaminacyjnej) przed asesorem. Osiągnięcie efektów uczenia się jest ustalane pośrednio na podstawie spełnionych kryteriów wykonania danego produktu czy utworu. Przykładem może być ocena dzieła artystycznego.

Przykłady zastosowania analizy dowodów i deklaracji

Przykłady na zastosowanie analizy dowodów i deklaracji są zawarte w [Bazie Dobrych Praktyk. Walidacja, zapewnianie jakości walidacji i certyfikacji](#).

Metoda ta jest stosowana m.in. w wypadku kwalifikacji:

- [fryzjera](#) we Francji – technika portfolio,
- [zarządzanie gospodarowaniem odpadami: transport – odpady niebezpieczne](#) w Szkocji – technika portfolio,
- [asystenta administracyjnego](#) we Włoszech – technika portfolio.

Przykład opracowany na podstawie materiałów projektu „Validation of skills and knowledge for strengthening the positions of low-qualified employees in the labour market – ValidAid”

Nazwa	Międzynarodowy projekt skierowany na walidację kompetencji osób niskow kwalifikowanych w sektorach IT, finansów i handlu „Validation of skills and knowledge for strengthening the positions of low-qualified employees in the labour market - ValidAid”
	Projekt był prowadzony od października 2010 do września 2013 roku.
Kraj	Austria, Bułgaria, Francja, Islandia, Litwa i Portugalia
Kontekst funkcjonowania	W skład konsorcjum projektowego weszło 7 instytucji z 6 krajów, w tym uniwersytety, instytuty badawcze, podmioty zajmujące się poradnictwem i doradztwem oraz instytucje szkolące.
Nazwa kwalifikacji	Sprzedawca w sektorach IT, finansów i handlu

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

<p>Krótki opis stosowania danej metody</p>	<p>Celem projektu było przygotowanie tzw. Certification Portfolio (dosłownie: „portfolio certyfikacyjne”), które będzie stosowane w walidacji do potwierdzania efektów uczenia się potrzebnych sprzedawcy w sektorach IT, finansów i handlu.</p> <p>Zawartość portfolio obejmuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CV, • zapis ścieżki edukacyjnej – dyplomy, referencje itp., • poświadczenie doświadczenia zawodowego w dziedzinie sprzedaży – certyfikaty itp. <p>Przygotowanie portfolio ma na celu przedstawienie zakresu zadań zawodowych kandydata w dziedzinie sprzedaży i umiejętności wymaganych do ich wykonania. Tym samym pozwala kandydatowi dokonać autorefleksji i samooceny przed przystąpieniem do walidacji.</p> <p>Weryfikacji portfolio dokonuje odpowiednio przeszkolony asesor.</p>
<p>Stosowane samodzielnie czy z pomocą doradcy</p>	<p>Na etapie identyfikowania i dokumentowania portfolio może być przygotowane samodzielnie przez kandydata. Zaleca się jednak pomoc doradcy i – oprócz autorefleksji kandydata – zasięgnięcie opinii przełożonego odnośnie do zawartości.</p>
<p>Czynniki, jakie stały za wyborem danej metody</p>	<p>Przygotowanie przez kandydata Certification Portfolio jest jednym z etapów procedury walidacji. Portfolio stanowi podstawę do rozmowy z asesorem.</p>
<p>Przebieg procedury</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Kandydat powinien zebrać świadectwa, dyplomy i referencje, które są powiązane z jego pracą w sklepie. 2.Jeśli dokumentacja jest niewystarczająca lub niekompletna, kandydat we współpracy z doradcą powinien dostarczyć dodatkowe informacje dotyczące kształcenia, odbytych szkoleń lub wykonywanych zadań zawodowych. 3.W ostatnim kroku kandydat, z pomocą doradcy, powinien przygotować CV. <p>Do opracowania portfolio kandydat powinien użyć komputera. W celu ułatwienia tego zadania i dopilnowania, by żadne ważne informacje nie zostały pominięte, doradca powinien dostarczyć kandydatowi szablon portfolio. Dzięki temu wszystkie portfolio będą miały tę samą strukturę, co ułatwi proces oceny. Doradca monitoruje przygotowanie portfolio i udziela kandydatowi wsparcia w ciągu całego procesu.</p> <p>Opisy pracy mają na celu dostarczenie jasnego obrazu zadań kandydata w miejscu pracy (sklep detaliczny) i umiejętności, które są niezbędne do ich realizacji. Ważne jest zatem, aby dokładnie opisać jego pracę, uwzględniając wszystkie istotne szczegóły. Aby uzyskać wszechstronny obraz zdolności kandydata, oprócz zdefiniowania zadań zawodowych, konieczne jest opisanie procesu pracy z kilku różnych perspektyw, takich jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • w jaki sposób kandydat wykonuje swoje zadania; • jakie cele są osiągnięte dzięki jego pracy; • jakie obowiązki lub odpowiedzialność ma kandydat; • czy współpracuje z inną osobą lub innymi ludźmi i w jaki sposób. <p>Warto również opisać, jak kandydaci wykonują swoje zadania w różnych kontekstach, na przykład zdolność do:</p> <ul style="list-style-type: none"> • radzenia sobie z zadaniami, które wymagają zrozumienia krajowej i międzynarodowej ekonomii, a także zrozumienia kontekstu gospodarczego i społecznego, w którym działa sektor detaliczny, np.: jak wydarzenia i sytuacje we

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

	<p>wspólnocie i w otaczającym świecie wpływają na działalność sklepu;</p> <ul style="list-style-type: none">• samodzielnej oceny tego, które produkty i usługi sklepu najlepiej odpowiadają potrzebom klientów;• dbania o klientów w profesjonalny sposób;• stosowania norm etycznych i zachowania tajemnicy zadań zawodowych;• posługiwania się właściwą terminologią;• bycia elastycznym i otwartym na informacje. <p>Tak przygotowane portfolio pozwala kandydatom na wszechstronną autorefleksję na temat ich wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, jak również pozwala zaprezentować je osobom trzecim, w tym asesorowi.</p> <p>Następnie asesor przeprowadza rozmowę z kandydatem, opierając się na zawartości portfolio i samoocenie kandydata. Celem tego spotkania jest ustalenie, które efekty uczenia się powinny zostać poddane weryfikacji i w jaki sposób. Do wyboru są metody: obserwacji w warunkach symulowanych (studium przypadku, inscenizacja), analizy próbek pracy, obserwacji w warunkach rzeczywistych (w miejscu pracy), testów teoretycznych i wywiadu.</p> <p>Asesor wydaje decyzję, uwzględniając wyniki zastosowanych metod oraz porównując je z autorefleksją kandydata przygotowaną w procesie opracowywania portfolio.</p>
Wyniki procesu walidacji	<p>Jeśli wyniki metod weryfikacji są zbieżne z autorefleksją kandydata, weryfikację uznaje się za pomyślną.</p> <p>Jeśli występują jakieś rozbieżności, asesor określa ich zakres. Następnie albo stwierdza, że kandydat nie ma wymaganych efektów uczenia się, albo pozwala mu na wykonanie dodatkowych zadań.</p>
Zasoby organizacyjne i materialne	<p>Zasoby materialne</p> <p>Do przygotowania portfolio konieczne jest użycie komputera i dostarczonego przez doradę formularz.</p> <p>Zasoby kadrowe</p> <p>Doradca</p> <p>Głównym zadaniem doradcy jest:</p> <ul style="list-style-type: none">• informowanie o projekcie ValidAid w fazie rekrutacji;• przeprowadzanie wywiadu ankietowego, opracowanie – we współpracy z kandydatami – planu różnych etapów procesu;• inicjowanie i nadzorowanie przygotowania portfolio;• inicjowanie procesu samooceny kandydata;• nawiązanie kontaktu z asesorami;• zapewnianie wsparcia i doradztwa podczas walidacji;• uczestniczenie w pracach grupy roboczej przygotowującej walidację i rozwijającej narzędzia walidacyjne. <p>Do roli doradcy należy w pierwszej kolejności wybierać osoby mające kompetencje z zakresu poradnictwa i doradztwa.</p> <p>Szkolenie doradców powinno obejmować prowadzenie walidacji z naciskiem na przygotowywanie portfolio. Ponadto doradcy powinni brać udział w opracowywaniu i</p>

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

<p>ulepszaniu narzędzi walidacyjnych.</p> <p>Asesor</p> <p>Asesor powinien być bezstronny i nie mieć wcześniejszego kontaktu z osobami, które przystępują do walidacji.</p> <p>Asesor może być trenerem zewnętrznym lub ekspertem zatrudnionym w związku zawodowym, organizacji akademickiej, stowarzyszeniu branżowym itp. Rolę asesora mogą pełnić m.in. nauczyciele zawodowi i specjaliści w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi. Osoba taka musi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • być wiarygodna i bezstronna; • mieć kompetencje zawodowe w danej dziedzinie i wiedzę na temat obowiązujących standardów; • znać standardy, z uwzględnieniem których prowadzona jest weryfikacja; • mieć doświadczenie jako asesor; • mieć wysokie kompetencje komunikacyjne, empatię i pozytywne podejście do walidacji. <p>Asesorzy wspomagający</p> <p>Kiedy jedną z metod weryfikacji jest obserwacja w miejscu pracy kandydata, może być wymagany udział osób działających w imieniu asesora. W niektórych okolicznościach rolę takich asesorów wspomagających może pełnić bezpośredni przełożony kandydata.</p>	<p>Opisana procedura przygotowania portfolio została opracowana na potrzeby projektu i skierowana do konkretnej grupy osób (sprzedawców w dziedzinie IT, finansów i handlu).</p>
<p>Ograniczenia w stosowaniu</p>	<p>Opisana procedura przygotowania portfolio została opracowana na potrzeby projektu i skierowana do konkretnej grupy osób (sprzedawców w dziedzinie IT, finansów i handlu).</p>
<p>Uwagi</p>	<p>n/a</p>

Bibliografia

Bacia, E. (2014). Walidacja efektów uczenia się uzyskanych poza systemem edukacji formalnej jako nowe wyzwanie dla polityki na rzecz uczenia się przez całe życie. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych. Pobrane z

<http://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/publikacje/PDF/Walidacja.pdf>

Barrett (2010). Balancing the Two Faces of ePortfolios. *Educação, Formação & Tecnologias*, 3(1), 6–14. Pobrane z

<http://eft.education.pt/index.php/eft/article/viewFile/161/102>

Białek, M., Brudny, M., Matysiak, W. i Wykrotka, M. (2014). Wstępne wytyczne dla procesów identyfikacji i dokumentacji efektów uczenia, obejmujących metody i narzędzia. Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy [materiał niepublikowany].

Butler, S. M. i McMunn, N. D. (2006). *A Teacher's Guide to Classroom Assessment. Understanding and Using Assessment to Improve Student Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.

Duvekot, R. i Schuur, K. (red.). (2014). *Building Personalized Learning. A handbook for creating a common theoretical background on concepts regarding personalized learning*. Vught: EC_VPL.

EuroPortfolio (2015). Wdrożenie e-portfolio. Przewodnik dla nauczyciela. Pobrane z

http://www.eportfolio.eu/wiki/index.php/Wdro%C5%BCenie_e-portfolio._Przewodnik_dla_nauczyciela

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

Finger, G. i Jamieson-Proctor, R. (2009). Assessment Issues and New Technologies.: ePortfolio Possibilities. W: C. Wyatt-Smith, J. J. Cumming (red.), Educational Assessment in the 21st Century. Springer.

Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A., Pierwieniecka, R., Sławiński, S., Tauber, M. i Walicka, S. (2016). Walidacja – nowe możliwości zdobywania kwalifikacji. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A., Pierwieniecka, R., Tauber, M. i Walicka, S. (2017). Zagraniczne systemy walidacji. Przegląd rozwiązań. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Joostenten Brinke, D., Sluijsmans, D. M. i Jochems, W. M. (2010). Assessors' approaches to portfolio assessment. Assessment of Prior Learning procedures. Assessment & Evaluation in Higher Education, 35(1), 55–70. Pobrane z http://dspace.ou.nl/bitstream/1820/3073/1/joosten-ten%20Brinke%20et%20al_2010_AEHE.pdf

Kubiszyn, T. i Borich, G. (2010). Educational Testing and Measurement. Classroom Application and Practice. New York: Wiley.

Lynch, B. i Shaw, P. (2005). Portfolios, power and ethics. TESOL Quarterly, 39(2), 263–297. Pobrane z <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.2307/3588311/epdf>

Muchacka, B., Kaleta-Witusiak, M. i Walasek-Jarosz, B. (2013). Autorefleksja i analiza pracy własnej. Casebook ze wskazówkami dla praktyków. Kielce: Staropolska Szkoła Wyższa w Kielcach.

NVR (2010). E-tools and Validation – areas of significance and dilemmas. Pobrane z http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=413

Rumsey, D. (1994). Assessment practical guide. Canberra: Australian Government Publishing Service. Pobrane z <http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A39513>

Strivens, J., Waranet Strivens, R., Wad, R., Guàrdia, L., Maina, M., Barberà, E., Alsina, I. i Wolf, B. (2014). E-Portfolio competency recognition and accreditation framework [dokument roboczy]. Pobrane z <https://docs.google.com/document/d/1OEIHt9u1H6WtjHDc1gZjOj58h4HsQtm4mRqemsj1cjs/edit>

Szymczak, J. (2015). Model rozwijania refleksyjności u (przyszłych) nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej – założenia, istota, motywy konstruowania i nadawania mu wymiaru praktycznego. Problemy Wczesnej Edukacji, 1(28), 140–153.

ValidAid (2010). Final version of methods and tools for evaluation of the low-qualified employees who will take part in the validation procedures in sector “Trade”, “IT and Communications” and sector “Finance”. Work Package, 6, 23–24. Pobrane z <http://www.validaid.eu/images/validaidkit/methodstools.pdf>

Strony internetowe:

Cedefop. European Inventory on validation of non-formal and informal learning [baza danych]. Pobrane z <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

Portal Europortfolio: <http://www.eportfolio.eu/>

Reflection for learning: <https://sites.google.com/site/reflection4learning/Home>