

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

Obserwacja w warunkach symulowanych (symulacja)

Charakterystyka

Obserwacja w warunkach symulowanych (symulacja) polega na analizie działania kandydata w warunkach zbliżonych do rzeczywistych, stworzonych na potrzeby procesu walidacji.

Zastosowanie obserwacji w warunkach rzeczywistych może być niekiedy zajęciem niebezpiecznym, zbyt czasochłonnym lub budzącym dylemat etyczny obserwatora (np. opieka nad osobą starszą). W takiej sytuacji można zastąpić ją obserwacją w warunkach symulowanych. W takim wypadku osoba projektująca walidację opracowuje i zapewnia warunki sprawdzania, co pozwala m.in. na zaobserwowanie zachowania kandydata w warunkach nietypowych lub niebezpiecznych. Dzięki symulacji możliwe jest także sprawdzenie kompetencji społecznych potrzebnych do budowania i utrzymywania właściwych relacji w miejscu pracy lub umiejętności związanych z wykonaniem zadań za pomocą specjalistycznego (często drogiego) sprzętu, co dodatkowo przemawia za jej wykorzystywaniem.

Obserwacja w warunkach symulowanych nadaje się do sprawdzania szerokiego wachlarza efektów uczenia się. Należą do nich m.in. umiejętności i kompetencje interpersonalne, analityczne, komunikacyjne i organizacyjne oraz konieczna do ich wykorzystania wiedza. Tę metodę można zastosować do zidentyfikowania i weryfikacji efektów uczenia się potrzebnych do tworzenia produktów lub osiągnięcia określonych rezultatów (np. technicznych, manualnych, artystycznych, sprawnościowych), jak również tych, które nie podlegają bezpośredniej obserwacji (abstrakcyjne, ukryte), ale o ich osiągnięciu da się wnioskować np. na podstawie rezultatów wykonanej pracy.

Metoda symulacji jest trafna w wypadku efektów, które są bezpośrednio obserwowalne (umiejętności i niektóre kompetencje społeczne). W przeciwnym razie zaleca się łączenie jej z innymi metodami. Jest to rekomendowane także w odniesieniu do sprawdzania złożonych umiejętności i kompetencji społecznych na poziomach 4-8 Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK). Pozwala to na zmniejszenie tzw. efektu egzaminatora, czyli oceniania kandydata na podstawie ogólnego wrażenia lub stawiania zawsze skrajnych bądź zawsze średnich ocen.

Sprawdzanie w warunkach symulowanych wymaga zaprojektowania obserwacji w taki sposób, aby możliwe było kontrolowanie procesu i reagowanie na niepożądane zdarzenia, niepodlegające ocenie. W tym celu przed zastosowaniem technik symulacyjnych należy przygotować scenariusz, który uwzględnia:

- rodzaj sprawdzanych efektów uczenia się,
- warunki zapewniające utrzymanie zasad bezpieczeństwa lub postępowanie zgodnie z normami etycznymi,
- procedury związane z reagowaniem na zdarzenia wykraczające poza scenariusz zastosowania metody.

Ponadto przed zastosowaniem metody należy upewnić się, czy kandydat zrozumiał, co jest jego zadaniem, a także udostępnić mu wszystkie niezbędne narzędzia lub pomoce, które są niezbędne do jego wykonania.

Z danych Cedefopu (agencji zajmującej się rozwojem i promocją edukacji zawodowej i uczenia się przez całe życie w Unii Europejskiej) wynika, że w krajach europejskich obserwacja w warunkach symulowanych jest w ostatnich latach stosowana coraz częściej. W 2010 r. do walidacji efektów uczenia się używano jej w sześciu krajach, a cztery lata później – już w 12. Metoda ta jest wykorzystywana przez pracodawców w ramach rekrutacji (34% firm objętych badaniem w 10 krajach) lub do oceny pracowników (26% firm). Chętniej stosowana jest przez duże przedsiębiorstwa.

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

Informacje o osiągniętych efektach uczenia się w warunkach symulowanych zbiera się za pomocą tych samych narzędzi, które są wykorzystywane w ramach obserwacji prowadzonej w warunkach rzeczywistych (notatki, próbki pracy oraz skale). Uwzględnienie wyników z zastosowanych narzędzi ilościowych, w tym skal wykonania (np. możliwy i poprawny wynik końcowy – dla zadania praktycznego, gry symulacyjnej lub projektu; średni czas – dla testu sprawnościowego), zwiększa prawdopodobieństwo rzetelnej walidacji.

W trakcie obserwacji w warunkach symulowanych może się zdarzyć, że zadanie praktyczne da się rozwiązać na kilka sposobów, a scenariusz zastosowania metody nie będzie wskazywał na jeden właściwy. Osoba sprawdzająca powinna bezstronnie przeanalizować sposób rozwiązania, nawet jeśli woli inny niż ten, którym posłużył się kandydat.

Etapy walidacji, na których rekomenduje się stosowanie danej metody

Z danych Cedefopu wynika, że niemal zawsze symulację stosuje się na etapie weryfikacji w połączeniu z innymi metodami (np. debatą, wywiadem, analizą dowodów i deklaracji, prezentacją, obserwacją). Jedynie w dwóch krajach (w Portugalii oraz w Wielkiej Brytanii) jest ona wykorzystywana także na etapach identyfikowania i dokumentowania.

Zakres efektów uczenia się, które można sprawdzać daną metodą

Wskazówki dotyczące efektów uczenia się, które można sprawdzać za pomocą obserwacji w warunkach symulowanych, mają charakter orientacyjny. Zostały opracowane na podstawie analizy wymagań zawartych w Polskiej Ramie Kwalifikacji (w charakterystykach II stopnia typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym), dotyczących efektów uczenia się.

Należy pamiętać, że wybór danej metody zawsze musi wynikać z analizy efektów uczenia się zdefiniowanych dla danej kwalifikacji.

Wiedza

Obserwacja w warunkach symulowanych jest ukierunkowana na analizę działania, a jej czas często bywa ograniczony. W związku z tym umożliwia zebranie dowodów świadczących o uzyskaniu podstawowej wiedzy, najczęściej z poziomów 1–4 PRK, odnoszącej się do:

- teorii i zasad (aspekty PRK: metody i rozwiązania, działalność gospodarcza),
- zjawisk i procesów (właściwości, uwarunkowania),
- organizacji pracy (metody i technologie, rozwiązania organizacyjne),
- narzędzi i materiałów.

W wypadku efektów złożonych (z wyższych poziomów PRK), nastawionych na pogłębioną znajomość środowiska pracy, rekomenduje się łączenie symulacji z innymi metodami.

Umiejętności

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

Obserwacja w warunkach symulowanych jest rekomendowana przede wszystkim w odniesieniu do tej kategorii efektów uczenia się. Umożliwia sprawdzenie nabycia wszystkich rodzajów umiejętności, do których odnoszą się charakterystyki PRK typowe dla kwalifikacji o charakterze zawodowym. Nie wymaga dodatkowej weryfikacji za pomocą innych metod.

Im bardziej złożony efekt uczenia się (im wyższy poziom PRK), tym bardziej skomplikowane narzędzia sprawdzania lub kosztowne technologie i urządzenia mogą być konieczne do zastosowania w symulacji. Niektóre efekty z tej kategorii mogą wymagać od kandydata wykonywania zadań, przy których należy przestrzegać zasad BHP.

Kompetencje społeczne

Obserwację w warunkach symulowanych rekomenduje się do sprawdzania efektów uczenia się na niższych poziomach PRK odnoszących się do przestrzegania reguł, współpracy (komunikowania się) i odpowiedzialności.

Metoda ta dobrze się sprawdzi podczas weryfikacji efektów uczenia się związanych z komunikowaniem się w środowisku pracy. Na 3 poziomie PRK można je sprawdzić za pomocą gry symulacyjnej, polegającej na odegraniu scenki. Trafna ocena takich efektów na 4 poziomie PRK wymaga jednak uwzględnienia informacji zdobytych także za pomocą innych metod (analizy dowodów, debaty, wywiadu, prezentacji lub obserwacji w warunkach rzeczywistych).

Niektóre kompetencje społeczne, np. lojalne zachowanie, wiążą się z cechami, które można potwierdzić tylko poprzez zastosowanie analizy dowodów, wywiadu lub odpowiednio długo prowadzonej obserwacji. Stosunkowo trudno wykorzystać symulację do sprawdzania gotowości do współpracy, a zwłaszcza do komunikowania się z otoczeniem miejsca pracy (np. firmami zewnętrznymi).

[Wskazówki dotyczące efektów uczenia się, które można sprawdzić za pomocą metody Symulacja](#)

Mocne i słabe strony obserwacji w warunkach symulowanych

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> • pozwala na sprawdzenie efektów uczenia się, których obserwacja w warunkach rzeczywistych mogłaby być niebezpieczna, czasochłonna lub budziłaby wątpliwości natury etycznej (np. opieka nad osobą starszą) • odpowiednia dla sprawdzania efektów uczenia się z kategorii umiejętności • podczas symulacji ocenie mogą podlegać: sposób wykonania zadania, zachowanie kandydata, wytwory jego pracy • może być stosowana razem z innymi metodami • sposób uzyskania efektów uczenia się nie ma wpływu na przebieg obserwacji w warunkach symulowanych • każdy kandydat poddawany obserwacji w warunkach symulowanych jest oceniany w ten sam sposób 	<ul style="list-style-type: none"> • zastosowanie symulacji jest ograniczone do etapu weryfikacji • może być kosztowna w wypadku kwalifikacji wymagających umiejętności obsługi specjalistycznych urządzeń, aparatury i maszyn; jest bardzo kosztowna, gdy wymaga korzystania ze specjalistycznych urządzeń • czas przeprowadzania obserwacji w warunkach symulowanych jest ograniczony – metoda może nie być trafna, jeśli efekty uczenia się są możliwe do zaobserwowania dopiero po upływie dłuższego czasu (np. lojalność, rozwijanie relacji zawodowych, znajomość trendów w branży) • wyniki obserwacji są szczególnie podatne na zniekształcenie w wyniku tzw. efektu obserwatora, czyli oceniania kandydata na podstawie ogólnego wrażenia lub stawiania zawsze skrajnych bądź zawsze średnich ocen

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

Ograniczenia w stosowaniu

Z punktu widzenia kandydata ograniczenia w stosowaniu metody symulacji mogą wiązać się z jego cechami osobowościowymi lub specjalnymi potrzebami. Techniki wymagające odgrywania ról zawodowych przed gronem obserwatorów mogą blokować osoby introwertyczne lub stresujące się wystąpieniami publicznymi.

Zastosowanie technik, które wymagają stworzenia produktu lub dzieła, może być utrudnione w wypadku osób z ograniczoną sprawnością ruchową. Niekiedy wystarczy danie kandydatowi większej ilości czasu na wykonanie zadania.

Jeśli znajdzie taka potrzeba, przebieg symulacji można dostosować do potrzeb kandydata. Należy jednak dopilnować, by scenariusz sprawdzania nie uległ zmianom mogącym wpłynąć na trafność lub rzetelność walidacji. Niekiedy może się okazać, że zastosowanie innych metod do sprawdzenia tych samych efektów uczenia się (np. analizy dowodów i deklaracji) będzie lepszym rozwiązaniem dla kandydata ze specjalnymi potrzebami.

Z uwagi na konieczność przestrzegania zasad BHP zastosowanie niektórych technik może ograniczać pole obserwacji prowadzonej przez asesora. Jeśli podczas sprawdzania musi on zachować bezpieczną odległość od miejsca wykonywania zadania przez kandydata, wówczas zaleca się rejestrację działań za pomocą sprzętu nagrywającego dźwięk i obraz.

Konieczne zasoby kadrowe i organizacyjno-materialne

Podczas przeprowadzania symulacji informacje o kandydacie zbiera zazwyczaj osoba oceniająca. Do tego zadania można zatrudnić także niezależnego obserwatora, który będzie korzystał ze wskazanych narzędzi. Zebrane w ten sposób wyniki podlegają dalszej analizie przez asesora. Powinien on również dbać o to, aby proces sprawdzania w takiej sytuacji nie odbiegał od zaprojektowanego scenariusza. Konieczność przeszkolenia kadry w zakresie zbierania informacji o kandydacie (stosowanie narzędzi wykorzystywanych do sprawdzania) oraz rzetelnej oceny efektów uczenia się i przejawiania neutralnej postawy wobec kandydata może podwyższać koszty symulacji.

Zastosowanie tej metody przy większej liczbie kandydatów może być czasochłonne i wymagać zatrudnienia wielu sprawdzających lub wykorzystania sprzętu nagrywającego, który umożliwi odtworzenie procesu sprawdzania na etapie weryfikacji.

Jeśli istnieje potrzeba zachowania szczególnych zasad bezpieczeństwa, instytucja certyfikująca powinna zapewnić obecność osoby udzielającej pierwszej pomocy.

Najbardziej kosztownym aspektem stosowania obserwacji w warunkach symulowanych są zasoby organizacyjno-materialne. Aby sprawdzanie tą metodą było wiarygodne i zbliżone do warunków rzeczywistych, należy zapewnić sprzęt i oprogramowanie wykorzystywane w pracy na stanowiskach właściwych dla danej kwalifikacji. Jeśli sprawdzaniu podlegają proste umiejętności (np. obliczanie), to koszty zastosowania tej metody nie muszą być wysokie. Jednak w wypadku kwalifikacji związanych z ochroną zdrowia lub służbą bezpieczeństwa publicznego, budżet symulacji mogą podwyższać koszty sprzętu lub symulatorów.

Materiały, które mogą być potrzebne: narzędzia i maszyny specjalistyczne wykorzystywane na stanowiskach pracy związanych ze sprawdzaną kwalifikacją; stoper lub zegarek do mierzenia czasu wykonywania czynności; dyktafon, kamera lub aparat.

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

W trakcie obserwowania czynności, podczas których wymagane jest zachowanie zasad BHP, wskazane jest używanie odzieży chroniącej głowę (np. czepków, kasków, okularów, gogli, masek, słuchawek, nauszników) oraz tułowie i kończyny (kombinezonów, fartuchów, kamizelek, rękawic, nakolanników, ochronników na obuwiu). Wskazane jest także wyposażenie miejsca, w którym przeprowadzana jest tego rodzaju symulacja, w materiały i środki przeznaczone do udzielania pierwszej pomocy (apteczka) lub przeciwpożarowe (gaśnica odpowiedniego typu, koc gaśniczy).

Jeśli symulacja będzie wymagała skorzystania z programu lub aplikacji komputerowej, wówczas miejsce przeprowadzania walidacji należy wyposażyć w niezbędne urządzenia (tablet, komputer, ekran, myszkę, drukarkę itp.) oraz oprogramowanie wymienione w opisie danej kwalifikacji. W niektórych sytuacjach (np. gdy sprawdzana będzie umiejętność wyszukiwania, porównywania, oceny i analizy informacji potrzebnych do wykonywania zadań zawodowych) kandydatowi należy zapewnić dostęp do źródeł, np. dostęp do Internetu.

Możliwości łączenia obserwacji w warunkach symulowanych z innymi metodami

Metodą, która może uzupełnić symulację, jest [analiza dowodów i deklaracji](#) – przede wszystkim dokumentów świadczących o osiągnięciu przez kandydata niektórych efektów uczenia się (certyfikaty zawodowe, świadectwa pracy, zaświadczenia o odbyciu szkoleń itp.).

Podczas sprawdzania kompetencji społecznych, obok symulacji, można zastosować metody takie jak wywiad [swobodny](#) i [ustrukturyzowany](#), [debatę swobodną](#) i [ustrukturyzowaną](#), [prezentację](#). W wypadku wiedzy zaś – test teoretyczny (w szczególności podczas weryfikacji efektów uczenia się z poziomów 5–8 PRK). Dotyczy to głównie komunikowania się w szerszym środowisku pracy oraz wiedzy związanej ze znajomością i rozumieniem teorii, zjawisk i procesów zachodzących w miejscu pracy czy właściwości, zasad i cech używanych materiałów oraz wykonywanych produktów.

Przykładowe techniki

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

Pod względem technik symulacja jest metodą bardzo zróżnicowaną. Rodzaj techniki zależy nie tylko od kategorii efektów uczenia się, lecz także od branży, w jakiej funkcjonuje dana kwalifikacja. Kandydaci ubiegający się o kwalifikacje związane np. z rachunkowością, ochroną zdrowia lub sztuką mogą być poproszeni o wykonanie zadania praktycznego lub projektu. Elementem wspólnym jest oparty na scenariuszu sposób oceny wykonywanego zadania, uwzględniający postępowanie zgodnie z procedurami lub zwyczajami przyjętymi w danej branży.

Zadanie praktyczne

Szczególnością techniką stosowaną podczas symulacji jest wykonanie zadania praktycznego. Za jego pomocą można sprawdzić efekty uczenia się głównie z kategorii umiejętności. Rezultatem zadania może być próbka pracy, np. wyrób, usługa lub dokumentacja. Sprawdzeniu podlega nie tylko efekt końcowy, lecz także sposób wykonania (np. wybrana metoda dojścia do rozwiązania zadania).

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

W przeciwieństwie do innych technik zadanie praktyczne umożliwia sprawdzenie niewielkiego fragmentu pracy, ponieważ jest ograniczone czasowo lub przez zasoby organizacyjne.

Jedną z odmian zadania praktycznego jest test sprawności fizycznej. Może on obejmować wykonanie pojedynczego ćwiczenia lub serii ćwiczeń sprawdzających wydolność organizmu w określonych warunkach. W tym wypadku ocenie podlega nie tylko wykonanie zadania sprawnościowego, lecz także poziom tego wykonania, mierzony wynikiem uzyskanym przez kandydata.

W wypadku efektów uczenia się, które polegają na wykonaniu dzieła niematerialnego, w tym artystycznego (np. utworu muzycznego), ocenie podlega wyłącznie proces wykonania. Wpływ na ostateczny wynik może mieć rodzaj wybranego utworu (np. ze względu na tempo), a także same kryteria ewaluacji (np. ogólne wrażenie, poziom techniczny, ekspresja, parametry jakości gry).

Ze względu na specyfikę tego rodzaju umiejętności, ocena wykonania może być subiektywna. Można temu zapobiec poprzez włączenie ekspertów z danej dziedziny do grona osób oceniających i przeszkolenie ich w zakresie wykorzystania narzędzi służących do weryfikacji. Dobrym rozwiązaniem może być nagranie momentu wykonywania dzieła, co umożliwi późniejsze odtworzenie go i ewentualną dyskusję na jego temat.

Szczególnym rodzajem zadania praktycznego jest studium przypadku. Ta technika może być stosowana podczas obserwacji w warunkach symulowanych oraz w teście teoretycznym pisemnym.

Ramka 1. Studium przypadku

„Studium przypadku” ma wiele definicji. Pojęcie to odnosi się m.in. do metod badawczych, stosowanych w naukach społecznych oraz do metod dydaktycznych. Z tego powodu może być różnie rozumiana przez poszczególne osoby.

W odniesieniu do walidacji studium przypadku jest techniką sprawdzania efektów uczenia się, która polega na wykonaniu zadania lub udzieleniu odpowiedzi na pytania na podstawie informacji zawartych w opisie konkretnej sytuacji (prawdziwej albo wymyślonej). Wynikiem studium przypadku może być m.in. diagnoza danego zdarzenia, propozycja rozwiązania problemów przedstawionych w opisie przypadku, prognoza dalszego rozwoju sytuacji czy propozycja działania.

Za pomocą studium przypadku można sprawdzić m.in. umiejętność analizy informacji, wyciągania wniosków, krytycznego myślenia oraz zastosowania wiedzy w praktyce. Kandydat może na przykład określić przyczyny danej sytuacji, wskazać główne problemy poruszone w opisie przypadku, wskazać zależności pomiędzy faktami, przewidzieć lub ocenić skutki opisanych działań/zdarzeń.

Mocne strony zadania praktycznego:

- wystandaryzowane narzędzia oceny kandydatów;
- możliwość weryfikacji wycinka pracy, co skraca proces oceny.

Słabe strony zadania praktycznego:

- w wypadku sprawdzania niektórych umiejętności, decyzja asesora może być obciążona tendencjami związanymi z efektem egzaminatora, co oznacza, że przed zastosowaniem tej techniki należy odpowiednio przeszkolić sprawdzających;
- wysokie koszty standaryzacji narzędzi;
- niekiedy dość wysokie koszty organizacyjno-materialne.

Projekt

Projekt pozwala na weryfikację efektów uczenia się koniecznych do wykonania produktu lub usługi. Symulacja

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

prorowadzona tą techniką może wymagać od kandydata odtworzenia danego procesu (np. złożenia komputera z udostępnionych części i uruchomienia go) lub stworzenia nowego przedmiotu/usługi (np. opracowania nowych metod i technologii w miejscu pracy). W pierwszym wypadku ocenie podlega postępowanie zgodne z procedurami przyjętymi na stanowisku pracy, np. o zastrzonym rygorze bezpieczeństwa. W drugim natomiast – umiejętności twórcze lub wymagające zastosowania wiedzy i umiejętności potrzebnych do rozwiązywania problemu.

Wykorzystanie techniki projektu wymaga precyzyjnego sformułowania celu oraz przedstawienia kontekstu problemowego. Treść zadania projektowego powinna określać, jakie parametry będą świadczyły o jego poprawnym wykonaniu. Kandydatom należy również zapewnić niezbędne przybory i narzędzia oraz ilość czasu umożliwiającą wykonanie wszystkich etapów zadania w warunkach bezstresowych. Czas poświęcony na wykonanie projektu powinien obejmować kilka etapów prowadzących do rozwiązania zadania projektowego.

Ramka 2. Etapy rozwiązywania zadania projektowego

Zadanie projektowe jest zazwyczaj rozwiązywane w podziale na następujące etapy:

1. diagnoza sytuacji – oparta na analizie treści zadania i zrozumieniu jego kontekstu (możliwości i ograniczeń),
2. proponowanie rozwiązań – oparte na ocenie możliwości wykorzystania dostępnych narzędzi,
3. krytyczna analiza wariantów – polegająca na ocenie adekwatności i użyteczności każdego rozwiązania,
4. wybór i wykonanie projektu najlepiej spełniającego założone warunki zadania.

Efekt końcowy projektu może mieć kilka form – każda z nich umożliwia sprawdzenie różnych efektów uczenia się, w zależności od poziomu wykonania. Wyróżnia się:

- produkt (usługa lub przedmiot) będący odzwierciedleniem innego produktu;
- model, czyli uproszczona, teoretyczna wersja nowego produktu, która spełnia parametry wykonania określone w zadaniu, odzwierciedla możliwości tego produktu, ale nie uwzględnia jego działania praktycznego (np. model decyzyjny, fizyczny);
- prototyp, czyli projekt stworzony w celu zademonstrowania zdolności kandydata do stworzenia nowego przedmiotu lub usługi, spełniającego parametry określone w zadaniu i funkcjonującego zgodnie z określonymi założeniami.

Ramka 3. Zastosowanie projektu

W odniesieniu do Polskiej Ramy Kwalifikacji projekt może być odpowiednią techniką sprawdzania umiejętności, np. w aspekcie planowania i korygowania planów.

Poszczególne poziomy wykonania projektu odpowiadają kolejnym poziomom PRK tego rodzaju umiejętności. Prześledźmy to na przykładzie.

Jeśli zadanie projektowe ma sprawdzać, czy kandydat potrafi:

- „planować bardzo proste czynności zawodowe pod kierunkiem bardziej doświadczonej osoby” (1 poziom PRK),
- „planować proste działania zawodowe pod kierunkiem bardziej doświadczonej osoby i korygować plan stosownie do okoliczności” (2 poziom PRK),
- „przygotowywać i korygować stosownie do okoliczności plan wykonywania niezbyt złożonych zadań zawodowych” (3 poziom PRK) lub
- „przygotowywać i korygować stosownie do okoliczności plan wykonywania umiarkowanie złożonych zadań zawodowych, własnych oraz kierowanego zespołu w typowych warunkach” (4 poziom PRK),

wówczas odpowiednie będzie polecenie wykonania produktu. Może to być harmonogram pracy osób pracujących na różne zmiany w przedsiębiorstwie lub plan zadań poszczególnych pracowników w danym przedziale czasowym.

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

Jeśli natomiast kandydat powinien wykazać, że potrafi:

- „przygotowywać plan działań dotyczący zadań zawodowych, własnych i kierowanego zespołu, z uwzględnieniem zmiennych, dających się przewidzieć warunków, oraz korygować plan stosownie do okoliczności” (5 poziom PRK) lub
- „przygotowywać plan działalności zawodowej z uwzględnieniem zmiennych, nie w pełni przewidywalnych warunków, oraz korygować plan stosownie do okoliczności” (6 poziom PRK),

stosownie będzie polecenie stworzenia modelu uwzględniającego możliwe zmiany warunków w danym miejscu pracy. W podanym przykładzie może to obejmować uwzględnienie w planie pracy procedury zatrudnienia i wdrożenia nowego pracownika na zastępstwo lub takiej reorganizacji zadań w zespole, która umożliwi przyjęcie i wykonanie niezaplanowanych, pilnych zleceń.

Polecenie stworzenia prototypu byłoby właściwe w sytuacji, gdy kandydat miałby wykazać, że potrafi:

- „opracowywać plan strategiczny dla zespołu pracowniczego/organizacji w dziedzinie działalności zawodowej” (7 poziom PRK) lub
- „opracowywać strategię rozwoju w dziedzinie działalności zawodowej, projektować warunki prawne i organizacyjne sprzyjające rozwojowi dziedziny działalności zawodowej” (8 poziom PRK).

W tej sytuacji konieczne byłoby wykorzystanie umiejętności analitycznych do opracowania planu działania większej grupy pracowników, ukierunkowanego nie tylko na rozwój własnej firmy, lecz także jej otoczenia.

Mocne strony projektu:

- można go wykorzystać do sprawdzenia kilku osób jednocześnie;
- jeśli jest wykorzystywany do sprawdzenia kilku osób, pozwala na obserwację umiejętności takich jak zdolność do pracy w grupie, krytyczne myślenie, argumentowanie, kreatywność.

Słabe strony projektu:

- wykonanie modelu lub prototypu może być czasochłonne; niekiedy może wymagać testowania i korygowania przed uzyskaniem ostatecznej wersji;
- jeśli technika jest stosowana do weryfikacji grupy kandydatów, to może nie być trafna w odniesieniu do osób, które niechętnie podchodzą do pracy w grupie.

Gry symulacyjne

Gry symulacyjne odnoszą się do umiejętności wejścia kandydata w rolę zawodową. Wymagają zazwyczaj rozwiązania problemu dotyczącego grupy pracowników lub firmy. Przedmiotem gry mogą być sytuacje, w których zadaniem kandydatów jest m.in. rozwiązanie problemu i podjęcie decyzji w sprawie związanej z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, doprowadzenie do porozumienia między zainteresowanymi stronami.

Gra powinna opierać się na określonym scenariuszu uwzględniającym temat, rolę i sposób ich przydzielania (np. losowy). Ponadto jest ważne, aby zapewnić uczestnikom pomoce lub dostęp do informacji umożliwiających dojście do rozwiązania.

Gra rozpoczyna się od przedstawienia kontekstu sytuacyjnego, np. w formie krótkiej historii wprowadzającej do zadania, oraz wyjaśnienia zasad sprawdzania efektów uczenia się. Etap wprowadzający jest niezwykle ważny – pozwala wczuć się w sytuację, poznać warunki i czynniki mogące mieć wpływ na sposób dojścia do rozwiązania oraz odgrywanie ról zawodowych poszczególnych uczestników i relacji między nimi. Przed rozpoczęciem gry należy upewnić się, że uczestnicy zrozumieli jej zasady i cele.

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

Gra toczy się w podziale na role. W jedną z nich wciela się moderator (może nim być jeden z asesorów) – osoba, która nie bierze bezpośrednio udziału, lecz czuwa nad przebiegiem gry (kontroluje czas; w razie konieczności udziela wyjaśnień lub moderuje, jeśli dyskusja odbiega od tematu; dba o przestrzeganie reguł, a w razie ich naruszenia – przypomina o zasadach). W toku gry moderator powinien zachować neutralną postawę, ograniczać swoją aktywność i nie wpływać na sytuację. Gdy konieczna jest interwencja, nie powinien oceniać uczestników, doradzać lub naprowadzać na rozwiązanie.

Na zakończenie moderator przeprowadza ćwiczenie podsumowujące, które umożliwi uczestnikom zdystansowanie się i omówienie przebiegu gry. Faza końcowa ma na celu rozładowanie emocji i nie podlega sprawdzaniu. Może odbywać się w grupie bezpośrednio po zakończeniu gry, można ją również przeprowadzić z każdym kandydatem indywidualnie. Uczestnicy sami mogą:

- omówić problemy, które się pojawiły podczas wykonywania zadania;
- ocenić wpływ czynników, które doprowadziły do rezultatu;
- przedstawić inne możliwe rozwiązania;
- dokonać indywidualnej oceny wyniku gry.

Specyficzny dla tej techniki jest wieloosobowy kontekst sprawdzania. Niezależnie od ram określonych w scenariuszu, w trakcie mogą pojawiać się zjawiska właściwe dla procesów grupowych, takie jak rywalizacja, koalicje, postawy dominujące lub pasywne. Efektem gry jest zatem nie tylko rozwiązanie problemu, lecz także – pośrednio – stworzenie relacji między uczestnikami, niekiedy opartych na podziale hierarchicznym (np. pracownicy vs pracodawcy, zwycięzcy vs pokonani). Te ostatnie efekty nie powinny podlegać sprawdzaniu, co bardzo utrudnia zadanie asesorom. Nie powinien on także brać pod uwagę umiejętności aktorskich kandydatów.

Gry symulacyjne są odpowiednie do sprawdzania umiejętności i kompetencji społecznych, przede wszystkim kognitywnych i komunikacyjnych (m.in. umiejętności argumentowania, przekonywania i pracy w grupie). Mogą być stosowane zamiennie z wywiadem i debatą, zwłaszcza w sytuacji sprawdzania większej liczby kandydatów.

Do oceny gry, oprócz wyników z arkusza zawierającego stwierdzenia lub skale, warto wykorzystać nagranie audio. Jest ono bardzo przydatne w sytuacji, gdy sprawdzanych jest kilka osób jednocześnie. W wypadku zaistnienia kwestii spornych umożliwia odtworzenie przebiegu gry i ponowną obserwację jej fragmentów, co jest bardzo ważne wtedy, gdy liczba obserwatorów była mniejsza niż liczba kandydatów.

Mocne strony gry symulacyjnej:

- umożliwia sprawdzenie kilku osób w tym samym czasie;
- jest odpowiednia do symulowania krótkich sytuacji wymagających sprawdzenia efektów uczenia się związanych ze współpracą lub komunikowaniem się.

Słabe strony gry symulacyjnej:

- jest podatna na czynniki inne niż efekty uczenia się kandydata (np. brak bezstronności obserwatorów, procesy grupowe);
- obecność wielu obserwatorów lub sprzętu nagrywającego może budzić stres u kandydatów.

Przykłady zastosowania obserwacji w warunkach symulowanych

Przykład na zastosowanie obserwacji w warunkach symulowanych jest zawarty w [Bazie Dobrych Praktyk. Walidacja, zapewnianie jakości walidacji i certyfikowania](#). Dotyczy kwalifikacji [stolarza](#) w Niemczech.

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

Bibliografia

Cedefop (2014). *Use of validation by enterprises for human resource and career development purpose*. Cedefop reference series No 96. Luxembourg: Publications Office. Pobrano z: http://www.cedefop.europa.eu/files/3065_en.pdf

European Commission, Cedefop i ICF International (2017). *European inventory on validation of non-formal and informal learning – 2016 update*. Synthesis report. Luxembourg: Publications Office.

Łoś, E. i Reszka, A. (2009). *Metody nauczania stosowane w kształtowaniu kompetencji kluczowych. Matematyka. Podręcznik metodyki operacyjnej*. Lublin: Innovatio Press Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji.

Strony internetowe:

Cedefop. *European database on validation of non-formal and informal learning* [baza danych]; <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/european-database-on-validation-of-non-formal-and-informal-learning>