

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

Wywiad swobodny

Charakterystyka

Wywiad swobodny polega na wymianie pytań i odpowiedzi w formie nieustrukturyzowanej rozmowy pomiędzy osobą prowadzącą wywiad a osobą przystępującą do walidacji.

Wywiad swobodny może być mniej lub bardziej ukierunkowany. Jego cele są z góry określone, natomiast przebieg nie jest ustrukturyzowany i zależy od odpowiedzi oraz postawy osoby przystępującej do walidacji. Osoba przeprowadzająca wywiad zna tylko ogólny plan zagadnień, które powinny zostać poruszone podczas rozmowy z kandydatem.

Pytania mają charakter otwarty, skłaniający do tworzenia dłuższych, wielowątkowych odpowiedzi. Są spontanicznie formułowane w trakcie rozmowy – nie ma wcześniej przygotowanej listy pytań, a kolejność ich zadawania nie jest narzucona. W miarę potrzeb poszczególne wątki mogą być rozwijane przez osobę prowadzącą wywiad poprzez zadawanie pytań pogłębiających lub doprecyzowujących.

Wywiad swobodny może być prowadzony np. przez doradcę lub asesora. Wyniki zastosowania tej metody zależą w dużej mierze od umiejętności prowadzącego (m.in. uzyskiwania istotnych informacji za pomocą pytań pogłębiających, właściwego pokierowania rozmową).

Wywiad swobodny jest rekomendowany głównie jako metoda pomocnicza, uzupełniająca inne. Może też posłużyć do wstępnego identyfikowania efektów uczenia się kandydata. Z tego powodu jest szczególnie przydatny na etapie identyfikowania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (np. w połączeniu z analizą dowodów i deklaracji).

Ze względu na stopień standaryzacji, wywiady swobodne można podzielić na:

- mało ukierunkowane – rozmowa bez ustalonego scenariusza, ale z ustalonym celem i tematem;
- ukierunkowane;
- ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji.

Brak wystandaryzowanych pytań uniemożliwia bezpośrednie porównywanie wyników wywiadów przeprowadzonych z różnymi kandydatami i utrudnia ich obiektywną weryfikację. Z drugiej strony niski stopień sformalizowania ułatwia prowadzącemu dopasowanie zakresu, rodzaju i trudności poruszanych zagadnień do potrzeb i możliwości osoby przystępującej do walidacji.

Należy przy tym pamiętać, że gdy weryfikacji podlega wypowiedź kandydata, wszelkie zaburzenia w rozmowie (np. zmiana tematu), mogą mieć wpływ na ostateczny wynik. Jest to szczególnie szkodliwe, gdy nowy wątek dotyczy efektów uczenia się, które nie były ujęte w scenariuszu rozmowy. Asesor, który postępuje w ten sposób, nierzetelnie wykonuje swoje obowiązki. Jednak nawet w przypadku mniej istotnych zaburzeń, efekt takiego postępowania może np. zmienić atmosferę sprawdzania. W rezultacie kandydat może przestać odpowiadać tak szczegółowo lub szczerze. Rodzi to też stres u osoby podchodzącej do walidacji, co może skutkować gorszym wynikiem.

Przestrzeganie reguł wynikających z ról asesora, kandydata oraz dodatkowych (narzuconych przez daną metodę i technikę) jest jednym z czynników pomagających w zachowaniu neutralności i obiektywności walidacji. W gestii asesora prowadzącego wywiad leży m.in. dbanie o swobodę wypowiedzi oraz o poruszenie wszystkich tematów

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

dyskusji.

Etapy walidacji, na których rekomenduje się stosowanie danej metody

Wywiad swobodny jest najczęściej stosowany na etapach identyfikowania i weryfikacji efektów uczenia się.

Potwierdzają to wyniki badania Cedefopu (agencji zajmującej się rozwojem i promocją edukacji zawodowej i uczenia się przez całe życie w Unii Europejskiej). Wskazują one, że wywiad – niezależnie od jego odmiany (swobodny, [ustrukturyzowany](#)) – jest uznawany za metodę najbardziej odpowiednią na etapach weryfikacji (21 krajów) i identyfikowania (17 krajów) efektów uczenia się.

Ze względu na dużą elastyczność wywiad swobodny jest szczególnie przydatny do identyfikowania efektów uczenia się uzyskanych poza edukacją formalną.

Zakres efektów uczenia się, które można sprawdzać daną metodą

Wskazówki dotyczące efektów uczenia się, które można sprawdzać za pomocą wywiadu swobodnego, 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.

Wywiad swobodny można wykorzystać do badania zarówno umiejętności i kompetencji społecznych, jak i wiedzy (w tym wiedzy ukrytej) osób przystępujących do walidacji.

Wiedza

Za pomocą wywiadu swobodnego można sprawdzić efekty uczenia się z zakresu wiedzy na wszystkich poziomach Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Umiejętności

Metodę wywiadu swobodnego rekomenduje się do sprawdzania umiejętności dotyczących:

- obliczania, analizy, syntezy i prognozowania informacji na poziomach 4–7 PRK (zwłaszcza śledzenia nowości i rozwoju danej dziedziny; analizy lub diagnozy działalności zawodowej i prognozowania rozwoju sytuacji);
- organizacji pracy w zakresie korygowania działań (na poziomach 6–7 PRK) oraz obiegu informacji (odbiór i przekaz informacji na 3 poziomie PRK; działania związane z pracą w zespole i z klientem na poziomach 4–6 PRK);
- użytkowania dóbr na 5 poziomie PRK;
- uczenia się i rozwoju zawodowego w zakresie własnego rozwoju (na wszystkich poziomach PRK) i wspierania

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

rozwoju innych osób (w odniesieniu do oceny ich potrzeb i ukierunkowania rozwoju na poziomach 5-7 PRK; pełnienia funkcji mentora na poziomach 5-6 PRK; przekazywania wiedzy zawodowej na 7 poziomie PRK).

Kompetencje społeczne

Wywiad swobodny można wykorzystać przede wszystkim do sprawdzania efektów uczenia się związanych z:

- przestrzeganiem reguł na poziomach 1-3 i 5-8 PRK;
- współpracą w zakresie komunikowania się (na poziomach 2-4 PRK) i nawiązywania i rozwijania relacji w środowisku zawodowym (na wszystkich poziomach PRK, z czego na poziomach 5-8 PRK możliwe jest łączenie wywiadu swobodnego z innymi metodami);
- przyjmowaniem odpowiedzialności na poziomach 2-7 PRK (z wyjątkiem kompetencji związanych z rzetelnym wykonywaniem powierzonych zadań i kontrolowaniem jakości pracy własnej i zespołu).

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

Mocne i słabe strony wywiadu swobodnego

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> • wywiady swobodne są stosunkowo łatwe i tanie do opracowania i przeprowadzenia • umożliwiają zbadanie umiejętności kognitywnych i kompetencji społecznych w szerszym zakresie niż testy teoretyczne • umożliwiają bieżące dostosowanie przebiegu walidacji do odpowiedzi kandydata poprzez zadawanie pytań pogłębiających, dzięki czemu pozwalają dokładniej zbadać efekty uczenia się osoby przystępującej do walidacji niż np. testy teoretyczne czy wywiady ustrukturyzowane (zwłaszcza kwestionariuszowe) • pozwalają uniknąć problemów związanych z interpretacją pytań, gdyż prowadzący wywiad ma możliwość sprawdzenia, w jakim stopniu kandydat zrozumiał dane pytanie (i w razie potrzeby odpowiednio je sparafrazować lub doprecyzować), co zwiększa trafność metody • metoda jest uznawana za odpowiednią do sprawdzania wiedzy ukrytej 	<ul style="list-style-type: none"> • niska powtarzalność wyników – przebieg wywiadu zależy w dużej mierze od odpowiedzi kandydata, nie ma też ustalonej listy pytań • czasochłonność – na przeprowadzenie wywiadu swobodnego należy poświęcić ok. 30-90 min.; ponadto w zależności od natury wywiadu oraz jakości pytań i uzyskanych odpowiedzi, analiza i interpretacja wyników może zająć dużo czasu • rezultaty mogą zależeć od stylu komunikowania się, doświadczenia i cech osobowości asesora, a także od cech osobowości kandydata • metoda ta jest szczególnie podatna na tzw. efekt egzaminatora – subiektywne oceny asesora mogą wywrzeć negatywny wpływ na wynik walidacji • rzetelność metody na etapie weryfikacji może być niska, ponieważ wywiad swobodny nie ma narzuconej struktury i za każdym razem uzyskiwane są inne wyniki

Ograniczenia w stosowaniu

Cechy osobowości i umiejętności komunikacyjne osoby prowadzącej wywiad (doradcy walidacyjnego, asesora) oraz osoby przystępującej do walidacji mogą być czynnikami ograniczającymi stosowanie wywiadu swobodnego. Stosując tę metodę należy mieć na względzie, że informacje uzyskane od kandydatów są subiektywne – zależą od ich poziomu szczerości, otwartości i umiejętności przekazywania wiedzy, opierają się na twierdzeniach i subiektywnym postrzeganiu różnych kwestii. Sposobem na zmniejszenie roli wspomnianych czynników subiektywnych jest

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

odpowiednie sformułowanie pytań.

Przeprowadzenie wywiadu wymaga czasu. Za jego pomocą można sprawdzić tylko jedną osobę na raz, konieczne są do tego odpowiednie warunki.

Konieczne zasoby kadrowe i organizacyjno-materialne

W stosowaniu tej metody kluczowe są doświadczenie i umiejętności komunikacyjne osób prowadzących wywiad, jak również ich dogłębna znajomość efektów uczenia się, tak by mogli wyodrębnić informacje istotne i podlegające weryfikacji. W celu zmniejszenia wpływu czynników subiektywnych na wyniki wywiadu, konieczne jest odpowiednie przeszkolenie prowadzących oraz stworzenie odpowiednich procedur.

W sytuacji, gdy wywiad swobodny będzie jedyną metodą stosowaną w walidacji, może być konieczne zatrudnienie koderów/specjalistów odpowiedzialnych za interpretację wyników. Ponieważ odpowiedzi poszczególnych kandydatów mogą być bardzo różne, przygotowanie wywiadu i późniejsza interpretacja wyników wymaga większej niż w wypadku wywiadu ustrukturyzowanego pracy związanej z klasyfikacją pytań i interpretacją odpowiedzi. Jeśli przewiduje się, że do walidacji przystąpi duża liczba kandydatów, należy zapewnić odpowiednią liczbę doradców lub asesorów.

W celu zapewnienia sprawiedliwej weryfikacji oraz zmniejszenia stresu i stworzenia atmosfery sprzyjającej skupieniu się kandydatów na odpowiedziach na pytania, istotne jest prowadzenie walidacji w środowisku przyjaznym dla osób przystępujących do walidacji. Przygotowując zasoby organizacyjne i materialne na potrzeby przeprowadzania wywiadu swobodnego, należy pamiętać o zapewnieniu odpowiedniego miejsca spotkania, środkach technicznych potrzebnych do zarejestrowania jego przebiegu (dyktafony, mikrofony, kamery, lustra weneckie), oprogramowaniu wspomagającym proces kodowania wyników i uzyskaniu zgody kandydata na rejestrowanie przebiegu wywiadu.

Instytucje certyfikujące powinny liczyć się z koniecznością zaangażowania dodatkowych zasobów w przypadku kandydatów z niepełnosprawnością słuchu. Przeprowadzenie wywiadu może wymagać dodatkowych umiejętności zarówno od asesorów, jak i od kandydatów (np. znajomość języka migowego).

Możliwości łączenia wywiadu swobodnego z innymi metodami

Wywiad swobodny jest najczęściej stosowany jako metoda uzupełniająca, pogłębiająca zasób informacji o wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach społecznych kandydata, uzyskanych za pomocą innych metod.

Podobnie jak wywiad [ustrukturyzowany](#), na etapie weryfikacji ta metoda może służyć do sprawdzania wiedzy i uzupełnić lub nawet zastąpić [test teoretyczny](#). Ma też istotną funkcję wspomagającą zastosowanie [obserwacji w warunkach symulowanych](#) (zadania praktyczne), [obserwacji w warunkach rzeczywistych](#), [prezentacji](#) (sesja pytań i odpowiedzi) i [analizy dowodów i deklaracji](#). Ponadto, technika rozmowy może być wykorzystana w ramach [bilansu kompetencji](#).

Z danych Cedefopu wynika, że często stosuje się połączenie wywiadu (w tym swobodnego) z analizą dowodów i deklaracji. Jest to podstawowa metoda walidacji m.in. w Szwajcarii, Francji, Holandii i Luksemburgu.

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

Przykładowe techniki

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

Wywiad swobodny mało ukierunkowany (rozmowa bez ustalonego scenariusza, ale z ustalonym celem i tematem)

W tej technice pytania zadawane osobom przystępującym do walidacji nie są z góry zaplanowane czy skategoryzowane. Prowadzący posługuje się tzw. dyspozycjami do wywiadu, czyli ustalonym celem wywiadu oraz luźno sformułowanymi tematami, które może omówić z kandydatem w dowolny sposób.

Zaletą tej techniki jest możliwość dostosowywania przebiegu rozmowy do potrzeb kandydata. Zadaniem osoby prowadzącej jest stworzenie atmosfery sprzyjającej otwartemu wypowiedzianiu się i umiejętne zadawanie pytań nakierowujących, które zachęcą kandydata do szczerych i obszernych wypowiedzi.

Rozmowa bez ustalonego scenariusza, ale z ustalonym celem i tematem, w dużym stopniu koncentruje się na osobie kandydata. W porównaniu z innymi metodami i technikami daje mu najwięcej swobody. To kandydat decyduje o tym, co powie na dany temat. Jest to dla niego szczególnie korzystna sytuacja, ponieważ może wybrać obszar, w którym jest ekspertem i dysponuje największą wiedzą.

Ponieważ prowadzący ma tylko ogólny plan zagadnień, które należy poruszyć w rozmowie z kandydatem, a pytania mające niemal zawsze charakter otwarty są formułowane na bieżąco, to nie można w tej technice stosować standaryzowanych narzędzi. Ponadto przebieg i rezultat każdego z wywiadów jest inny. Dlatego trafność i rzetelność walidacji za pomocą tej techniki, zwłaszcza na etapie weryfikacji, zależy przede wszystkim od umiejętności i doświadczenia osoby prowadzącej wywiad i opracowującej jego wyniki.

Ta technika może być wykorzystywana przede wszystkim na etapie identyfikowania efektów uczenia się. Na etapie weryfikacji konieczna jest rejestracja przebiegu procedury walidacyjnej (np. za pomocą kamery lub dyktafonu) w celu późniejszego kodowania odpowiedzi kandydata oraz ułatwienia ewentualnej procedury odwoławczej od decyzji asesorów.

Wywiad swobodny ukierunkowany

W wywiadzie ukierunkowanym osoba prowadząca również dysponuje tzw. dyspozycjami do wywiadu, jednak zadaje więcej pytań otwartych niż podczas rozmowy bez ustalonego scenariusza. Zadawane pytania są ukierunkowane – dotyczą zazwyczaj zagadnień szczegółowych, na podstawie których doradca lub asesor będzie mógł uzyskać konkretne informacje wymienione w dyspozycjach do wywiadu. Prowadzący ma jednak dużą swobodę w formułowaniu i zmienianiu pytań w zależności od potrzeb i odpowiedzi kandydata.

Istnieje możliwość przygotowania wzorów pytań przed wywiadem, jednak prowadzący nie musi ich wykorzystywać, jeśli uzna, że nie są adekwatne w odniesieniu do konkretnego kandydata.

Pozyskiwanie informacji tą techniką powinno być rejestrowane (film, dyktafon) lub zapisywane w formie notatek.

Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji

W tej technice rozmowa jest prowadzona na podstawie standaryzowanej listy pożądanych informacji, które osoba prowadząca powinna uzyskać od kandydata. Zagadnienia do listy mogą być ustalone na podstawie wyników wcześniej przeprowadzonej obserwacji lub rozmowy bez ustalonego scenariusza.

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

O ile standaryzowana lista poszukiwanych informacji ma formę zamkniętą i niezmienną pod względem treści (identyczną dla każdego kandydata), to pytania zadawane osobie przystępującej do walidacji nie mają ściśle określonej formy. Osoba przeprowadzająca wywiad może je dowolnie przekształcać i dostosowywać do potrzeb konkretnego kandydata.

Pytania w tej technice są zwykle dość szczegółowe i zawężają zakres pozyskiwanych informacji. Mogą być otwarte lub zamknięte, a ich formę należy dostosować do możliwości osoby przystępującej do walidacji.

Wywiad powinien być rejestrowany (np. za pomocą kamery lub dyktafonu).

Przykłady zastosowania wywiadu swobodnego

Przykłady na zastosowanie wywiadu swobodnego są zawarte w [Bazie Dobrych Praktyk. Walidacja, zapewnianie jakości walidacji i certyfikowania](#).

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

- [opiekuna dziecięcego](#) w Estonii – technika rozmowy,
- [zarządzanie gospodarowaniem odpadami: transport – odpady niebezpieczne](#) w Szkocji – technika rozmowy,
- [asystenta administracyjnego](#) we Włoszech – technika rozmowy i wywiadu swobodnego ukierunkowanego.

Bibliografia

Białek, M., Budny, M., Matysiak, W. i Wykrotka, M. (2015). *Opis metody i narzędzia do identyfikacji efektów uczenia się zgodnie z metodologią bilansu kompetencji* [niepublikowany raport]. Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy.

European Commission, Cedefop i ICF International (2014). *European inventory on validation of validation of non-formal and informal learning 2014. Thematic report: validation methods*. Luxembourg: Publication Office.

European Commission, DG Education and Culture i Cedefop (2010). *European inventory on validation of validation of non-formal and informal learning 2010. Thematic Report: Assessment methods*. Luxembourg: Publication Office.

Flick, U. (2010). *Projektowanie badania jakościowego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Konecki, K. (2000). *Techniki badań jakościowych*. W: K., Konecki, *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe PWN.

United States Office of Personnel Management (2008). *Structured Interviews: A Practical Guide*. Washington, DC.

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>