

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;

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

- standardy oceny zarówno poszczególnych dowodów, jak i portfolio jako całości.

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 potwierdzeniu 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

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

- metoda ta jest pracochłonna i czasochłonna
- 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	<p>Międzynarodowy projekt skierowany na walidację kompetencji osób niskowkwalifikowanych w sektorach IT, finansów i handlu „Validation of skills and knowledge for strengthening the positions of low-qualified employees in the labour market - ValidAid”</p> <p>Projekt był prowadzony od października 2010 do września 2013 roku.</p>
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.

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

Nazwa kwalifikacji	Sprzedawca w sektorach IT, finansów i handlu
Krótki opis stosowania danej metody	<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>
Stosowane samodzielnie czy z pomocą doradcy	<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>
Czynniki, jakie stały za wyborem danej metody	<p>Przygotowanie przez kandydata Certification Portfolio jest jednym z etapów procedury walidacji. Portfolio stanowi podstawę do rozmowy z asesorem.</p>
Przebieg procedury	<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

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

	<p>międzynarodowej ekonomii, a także zrozumienia kontekstu gospodarczego i społecznego, w którym działa sektor detaliczny, np.: jak wydarzenia i sytuacje we 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>
<p>Wyniki procesu walidacji</p>	<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>
<p>Zasoby organizacyjne i materialne</p>	<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>

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

	<p>Szkolenie doradców powinno obejmować prowadzenie walidacji z naciskiem na przygotowywanie portfolio. Ponadto doradcy powinni brać udział w opracowywaniu i 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>
Ograniczenia w stosowaniu	Opisana procedura przygotowania portfolio została opracowana na potrzeby projektu i skierowana do konkretnej grupy osób (sprzedawców w dziedzinie IT, finansów i handlu).
Uwagi	n/a

Efekt asesora

Efekt asesora można zdefiniować jako błędy i różnice w ocenianiu efektów uczenia się w procesie walidacji, które są zależne od asesora i wpływają na wyniki weryfikacji efektów uczenia się.

Efekt asesora można podzielić na następujące kategorie:

Efekt asesora zależny od zastosowanej metody walidacji			Efekt asesora niezależny od zastosowanej metody walidacji (powszechne błędy oceniania)		
Uwarunkowania wewnętrzne efektu asesora	Uwarunkowania zewnętrzne efektu asesora	Wpływ etapu weryfikacji na efekt asesora	Błędy uwarunkowane cechami asesora	Błędy atrybucji	Błędy związane z tematyką oraz formą oceniania
Są one specyficzne dla poszczególnych	Należą do nich: osoba kandydata,	Inne błędy mogą się pojawić przy	To czynniki i cechy osoby oceniającej	Asesor przypisuje większe	Przykłady można znaleźć tutaj .

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

<p>metod.</p> <p>Przykłady można znaleźć tutaj.</p>	<p>czas, miejsce, kultura organizacyjna instytucji, skład komisji oceniającej.</p> <p>Przykłady można znaleźć tutaj.</p>	<p>przygotowaniu walidacji, w przebiegu weryfikacji oraz przy podjęciu decyzji o wyniku walidacji.</p> <p>Przykłady można znaleźć tutaj.</p>	<p>obniżające trafność postrzegania, co w konsekwencji powoduje błędy w ocenianiu.</p> <p>Przykłady można znaleźć tutaj.</p>	<p>znaczenie cechom ocenianego niż np. niekorzystnym uwarunkowaniem zewnętrznym.</p> <p>Przykłady można znaleźć tutaj.</p>
---	--	--	--	--

Minimalizacja efektu asesora ma prowadzić do zwiększenia rzetelności i obiektywności w ocenianiu efektów uczenia. Strategie minimalizowania efektu asesora można znaleźć [tutaj](#).

Błędy specyficzne dla analizy dowodów i deklaracji

Uwarunkowania wewnętrzne efektu asesora

Analiza dowodów i deklaracji wymaga często dodatkowo przeprowadzenia wywiadu z osobą, która przystępuje do walidacji.

Jakkolwiek sama analiza zgromadzonej dokumentacji może w dużej mierze prowadzić do obiektywnych wniosków, to sposób przeprowadzenia rozmowy będącej uzupełnieniem metody może zawierać świadome lub nieświadome motywy, sympatie bądź antypatie asesora, co z kolei może wpływać na obiektywizm. Istnieje ryzyko ulegania stereotypom; może pojawić się rozbieżność między oczekiwaniami asesora a sposobem przygotowania dokumentacji przez kandydata.

Uwarunkowania zewnętrzne efektu asesora

Zastosowanie analizy dowodów w walidacji musi być poprzedzone określeniem rodzaju dowodów, które będą podlegały ocenie, oraz formy ich przygotowania (elektroniczna/papierowa).

Wpływ etapu weryfikacji na efekt asesora

Przygotowanie walidacji

Rekomenduje się współpracę kandydata z doradcą walidacyjnym w celu poprawnego (formalnie) i kompletnego przygotowania portfolio; występuje ryzyko minięcia się przygotowanego na tym etapie narzędzia oceny z zawartością portfolio kandydata.

Weryfikacja

Weryfikacja efektów uczenia się przy pomocy analizy dowodów (portfolio) może wymagać zastosowania dodatkowych metod weryfikacji efektów uczenia się, np. wywiad, esej autorefleksyjny, obserwacja, co może mieć łącznie wpływ na efekt asesora.

Decyzja o wyniku walidacji

Wybór tej metody powinien być poprzedzony określeniem narzędzia oceny, np. arkusza oceny. W procesie istotny jest udział doradców walidacyjnych i asesorów potrafiących w kompetentny sposób ocenić przedstawione dowody. Deklaracje nie powinny być jedyną podstawą pozytywnego wyniku walidacji.

Wnioski końcowe

Przygotowanie adekwatnych do oceny zasobów często jest czasochłonne, wymaga wsparcia (np. doradcy

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

walidacyjnego), a dodatkowo może wymagać uzupełnienia informacji, np. poprzez rozmowę z osobą ocenianą.

Kandydat musi być szczegółowo poinformowany o oczekiwania asesora wobec dowodów; istotna jest współpraca asesor-doradca walidacyjny, także na etapie przygotowania portfolio.

Konieczne jest opracowanie/określenie narzędzia pomiaru, np. arkusza oceny.

Strategia minimalizowania efektu asesora w odniesieniu do analizy dowodów i deklaracji

Efekt asesora można minimalizować poprzez następujące działania:

- konsultowanie dowodów i deklaracji z praktykami w danej dziedzinie,
- współpraca asesorów z doradcami walidacyjnymi przy jednoczesnym zachowaniu dystansu do ocenianych dowodów i opinii doradcy,
- przygotowanie lub poinformowanie kandydata o możliwości zastosowania dodatkowo rozmowy (wywiadu, testu itp.),
- określenie progu zdawalności na podstawie narzędzia pomiaru, np. arkusza oceny,
- ostrożne wyciąganie wniosków tylko na podstawie dowodów.

Zasady i narzędzia minimalizowania wpływu efektu asesora

Minimalizowanie ryzyka efektu asesora oznacza zapobiegania takim błędom i różnicom popełnianym przez asesora w ocenianiu efektów uczenia się w procesie walidacji, które wpływają na wyniki weryfikacji efektów uczenia się.

Ogólne zasady minimalizowania wpływu efektu asesora	Narzędzia rozwojowe dla asesorów, aby zmniejszyć prawdopodobieństwo wystąpienia efektu asesora
<p>Ryzyko występowania efektu asesora ma związek z wiedzą i umiejętnościami, jakie posiada asesor w związku z ocenianiem za pomocą różnorodnych metod oraz z postawą, jaką prezentuje, m.in. wobec norm etycznych, swojej pracy oraz samodoskonalenia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dobór asesorów ze względu na posiadane przez nich efekty uczenia się oraz znajomość i doświadczenie w stosowaniu określonych metod walidacji. 2. Pozytywne oczekiwania asesora wobec kandydatów, bazujące na indywidualizacji i podmiotowości w ocenianiu. Uwrażliwienie na czynniki społeczne, ale nie poddawanie ich ocenie czy uwzględnianie w ocenie (np. niepełnosprawność kandydata, narodowość itp.). 3. Ostrożne korzystanie z informacji zawartych w dokumentach kandydata, nieuleganie opiniom osób trzecich zawartych w dokumentach kandydata; dystans do opinii np. doradców walidacyjnych na temat kandydata, czy innych osób związanych z kandydatem. 4. Współpraca z otoczeniem procesu walidacyjnego: doradcami walidacyjnymi, moderatorami, obserwatorami. Ustalanie przebiegu weryfikacji oraz określenie, jakie metody i w jakim zakresie będą 	<p>Metody rozwojowe pozwalają na minimalizowanie czynników i ryzyka występowania wypalenia zawodowego, a także efektu asesora. Należą do nich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • superwizja <p>Superwizja to udzielanie wsparcia metodycznego i merytorycznego danej osobie przez superwizora (osobę z większym doświadczeniem, której wiedza i umiejętności są potwierdzone, np. rekomendacją trenerską Polskiego Towarzystwa Psychologicznego III stopnia).</p> <p>Do zadań superwizora/superwizorki należy w szczególności zbudowanie relacji kształcącej, stworzenie przestrzeni dla refleksji, rozwoju i zmiany, eksplorowanie obszarów, które do tej pory były niedostępne dla osób poddających się superwizji, pomoc przy dokonaniu zmiany w funkcjonowaniu w roli zawodowej.</p> <p>Proces superwizji kończy się informacją zwrotną, w której superwizor doradza i/lub uczy konkretnych umiejętności i strategii interwencyjnych. Dzięki tej metodzie minimalizowane będzie ryzyko efektu asesora w odniesieniu do błędów uwarunkowanych cechami osoby oceniającej oraz w odniesieniu do błędów atrybucji.</p> <ul style="list-style-type: none"> • coaching

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

wykorzystywane w danym przypadku.

5. Ukierunkowanie i poinformowanie kandydata o głównym celu weryfikacji, sposobach oceny i etapach weryfikacji. Gotowość do składania dodatkowych wyjaśnień i objaśnień na wniosek kandydata, dotyczących technicznego i merytorycznego przebiegu walidacji. Upewnienie, że kandydat zrozumiał przekaz.
6. Tam gdzie to możliwe, zapewnienie anonimowości kandydata i asesora, np. przy sprawdzaniu testów.
7. Przygotowanie i przedstawienie informacji zwrotnej niezależnie od wyniku weryfikacji z dbałością o komunikowanie pozytywnych aspektów przebiegu procesu, szczególne uzasadnienie dla aspektów niedostatecznych (negatywnych).
8. Oddzielenie „człowieka od problemu”, uwrażliwienie na przebieg procesu a nie na osobę kandydata.
9. Unikanie weryfikacji przez pryzmat emocji („patrzenie przez różowe okulary” versus „patrzenie przez czarne okulary”).
10. Systematyczna samokontrola, refleksja nad własnym działaniem; korzystanie z badania opinii kandydatów na temat przebiegu walidacji (wykorzystanie np. ankiety ewaluacyjnej); ciągłe doskonalenie.

Coaching pozwala na przyspieszenie tempa rozwoju, osiągnięcia celów i polepszenia efektów działań. Stanowi również podstawę do zweryfikowania podejścia do wykonywanych obowiązków. Może prowadzić do podniesienia poczucia własnej wartości, co może mieć wpływ na minimalizowanie efektu asesora w odniesieniu do błędów związanych z cechami osoby oceniającej.

- **mentoring**

Mentoring może być wykorzystana w początkowym okresie pracy asesora, kiedy zdobywa on doświadczenie. Skorzystanie ze wsparcia bardziej doświadczonego mentora, znającego pułapki wykonywanej funkcji, pozwoli na poznanie zagrożeń, błędów oceniania. Dzięki tej metodzie asesor będzie potrafił szybciej zauważyć popełniane przez siebie błędy w ocenianiu i wyeliminować bodźce, które do nich prowadzą.

- **tutoring**

Tutoring to metoda rozwijania kreatywności i samodzielnego myślenia podczas cyklicznych spotkań tutora z podopiecznym. W odróżnieniu od mentoringu, tutoring to praca w obszarze wartości, talentów i celów. Zadaniem tutora jest wspieranie podopiecznego, aby ten pracował autentycznie, świadomie i spójnie, a nie dopasowywał się powierzchownie lub konformistycznie do jakiegoś zewnętrznego wzorca.

Tutoring bazuje na mocnych stronach podopiecznego, a jeżeli nie są w pełni uświadomione, ma za zadanie je uwypuklić. Istotna w tutoringowi jest również świadomość słabych stron, nad którymi należy pracować, aby je minimalizować lub wyeliminować.

Tutoring w minimalizowaniu efektu asesora może mieć zastosowanie na każdym etapie pełnienia tej funkcji. Możliwość rozwoju czy też samouświadomienia mocnych stron stanowi kluczowy bodziec do analizy zaangażowania w pracę. Refleksja, która towarzyszy tutoringowi może mieć znaczenie w uświadomieniu sobie nieetycznych zachowań w procesie walidacji.

- **trening intrapsychiczny**

Trening intrapsychiczny umożliwia poszerzenie i pogłębienie świadomości dotyczącej problemów emocjonalnych, ich przyczyn, jak i konsekwencji. Pozwala na lepsze zrozumienie siebie, efektywniejsze wykorzystywanie swoich predyspozycji, przezwyciężanie wewnętrznych ograniczeń i poznania swoich możliwości. Jego celem jest także zwiększenie samoświadomości i samoakceptacji. Pozwala na spojrzenie w głąb siebie, a w konsekwencji efektywniejsze tworzenie relacji z innymi ludźmi.

Efekt asesora niezależny od stosowanej metody walidacji - powszechne błędy oceniania

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

Błędy uwarunkowane cechami asesora

Należą do nich m.in.:

- mała złożoność struktur poznawczych – człowiek słabo różnicuje świat, przecenia podobieństwa pomiędzy sobą a innymi;
- niski poziom inteligencji poznawczej i emocjonalnej prowadzi do problemów ze stosowaniem wiedzy do poznawania innych oraz trudności w rozpoznawaniu emocji innych;
- wysoki poziom neurotyczności i nieakceptowanie samego siebie prowadzi m.in. do negatywnych stanów emocjonalnych, co ogranicza zasoby poznawcze wykorzystywane do oceny innych;
- konkretność umysłu, spostrzeganie innych na zasadzie "czarno-białej", mała tolerancja na wieloznaczność – schematyzm w myśleniu i działaniu, powielanie opinii;
- stany napięć i konfliktów wewnętrznych prowadzą do tzw. widzenia przez „czarne okulary” – dostrzegania przede wszystkim słabszych stron osób ocenianych;
- wysoki poziom autorytarności wyraża się m.in. w destruktywności i cynizmie, co przekłada się na uogólnioną wrogość w stosunku do ludzi oraz skłonność do deprecjacji innych;
- egocentryzm czyli koncentracja na własnej osobie nie sprzyja przejmowaniu perspektywy innego, uwzględniania złożonych uwarunkowań wpływających na zachowania innych;
- uległa bądź agresywna postawa życiowa: uległość sprzyja manipulowaniu przez innych; agresywna postawa wywołuje konflikty z otoczeniem i ogranicza zdolność do kompromisu;
- zależność od autorytetów i stereotypów prowadzi do niesamodzielności w ocenie innych, sprzyja manipulowaniu przez innych oraz wrogości wobec innych;
- machiawelizm jako cecha osobowości (siła nastawienia do manipulowania innymi) to tendencja do działania egoistycznego, instrumentalnego traktowania innych, u podstaw czego leży trafność spostrzegania, oceny innych;
- zaniżona lub zawyżona samoocena prowadzi do nieadekwatnej oceny siebie i innych;
- niechęć do wglądu we własną psychikę, brak motywacji do doskonalenia siebie ogranicza samowiedzę, prowadzi m.in. do schematyzmu i konserwatyzmu w ocenie innych;
- rutyna zawodowa prowadzi do stopniowego ograniczania wiedzy o sobie i innych.

Błędy atrybucji

Do podstawowych błędów atrybucji zalicza się:

- uleganie stereotypom: postrzeganie innych przez pryzmat utartych sądów, np. dotyczących płci, wykształcenia, wykonywanego zawodu, pochodzenia, religii;
- efekt halo: tendencja do automatycznego, pozytywnego (efekt aureoli) lub negatywnego (efekt Golema) przypisywania cech osobowościowych na podstawie pierwszego wrażenia. Na efekt halo duży wpływ ma wygląd zewnętrzny, którego uogólniona ocena może powodować obniżenie lub podwyższenie oceny w innych obszarach;
- błąd łagodności i surowości: błąd łagodności polega na przecenianiu zalet innych ludzi i niedocenianiu wad, występuje częściej w stosunku do osób, które oceniający (asesor) zna dłużej; błąd surowości objawia się zaniżaniem oceny osób wcześniej nieznanymi (pojawia się rzadziej, niż błąd łagodności);
- błąd tendencji centralnej: polega na unikaniu ekstremalnych stopni charakterystycznych dla danej skali ocen, czyli na wykluczaniu ocen najwyższych i najniższych; błąd ten jest spowodowany jej najczęściej nadmierną ostrożnością i niepewnością oraz przekonaniem o braku wystarczających informacji o osobach ocenianych.

Błędy związane z tematyką oraz formą oceniania

Rozbieżności w ocenianiu mogą zależeć od czynników takich jak:

- forma weryfikacji efektów uczenia się: w zależności od tego, czy weryfikacja jest ustna, pisemna, czy mieszana, może być obciążona różnymi błędami (np. na weryfikację ustną mogą mieć wpływ błędy atrybucji, na weryfikację pisemną - np. styl opisu, poprawność językowa, charakter pisma);
- charakter efektów uczenia się: jeśli do oceny wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych stosuje się niewłaściwą (nieodpasowaną do tego) metodę, ostateczny wynik będzie błędny; prace pisemne, zadania oraz wypowiedzi ustne w dziedzinach związanych z humanistyką ocenia się różnorodnie ze względu na niejednoznaczny charakter tematyki w dziedzinach humanistycznych (w naukach ścisłych najczęściej nie ma

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

- takiego problemu);
- efekt kontrastu: wystawienie wyższej oceny za poprawną odpowiedź po serii odpowiedzi słabych i odwrotnie – wystawianie niższej oceny po serii dobrych odpowiedzi; przy ocenianiu osób w zespole (np. debata) ocena tej samej osoby może różnić się w zależności od pozostałych uczestników - dodatni kontekst powoduje obniżenie oceny, zaś ujemny jej podwyższenie;
 - efekt pierwszeństwa i świeżości: surowiej oceniane są błędy, które pojawiają się na początku, a nie na końcu pracy pisemnej czy wypowiedzi ustnej; w debatach: argumenty mówcy, który przemawia jako pierwszy, wywierają większy wpływ na słuchaczy niż argumenty dalszych mówców; w wywiadzie pierwsze poprawne/oczekiwane odpowiedzi prowadzą do wyższej oceny ogólnej i odwrotnie – niepoprawne/ niezgodne z oczekiwaniami odpowiedzi prowadzą do zaniżania oceny;
 - reputacja miejsca: nazwa instytucji (miejsca), z której pochodzi kandydat może mieć wpływa na ocenę, np. „ośrodek zagraniczny”; firma o dużym prestiżu;
 - patrzenie przez różowe i czarne okulary: uczucia i nastrój oceniającego (asesora) mają wpływ na ocenę innych osób i ich wytworów;
 - projekcja zachowań/ kompetencji: asesor wyżej ocenia kompetencje, które sam posiada, ponieważ mimowolnie lubimy ludzi podobnych do siebie;
 - skrajne reakcje oceniającego (asesora): pragnienie bycia bardzo profesjonalnym, bądź bardzo przyjacielskim powoduje popadanie w skrajności (od bycia zbyt pobłażliwym i nieformalnym do wysoko rozwiniętej surowości);
 - błędy w metodach i narzędziach weryfikacji efektów uczenia się:
 - niewłaściwy dobór metody/ narzędzia do przedmiotu oceny,
 - różne predyspozycje kandydata do poszczególnych form weryfikacji;
 - niekorzystne warunki towarzyszące weryfikacji powodujące dyskomfort fizyczny.

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.educom.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

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*.

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

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>

Solarczyk-Szwec, H., Machałowska, K. (2020). *Efekt asesora i minimalizowanie ryzyka efektu asesora w ZSK - ekspertyza*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych [materiał niepublikowany]

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>