

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

Debata swobodna

Charakterystyka

Debata swobodna polega na wymianie argumentów na określony temat. Odbywa się w grupie a uczestnicy mają dużą swobodę, ponieważ nie przypisuje się im konkretnych funkcji ani nie narzuca sposobu prezentowania stanowisk.

Temat dyskusji bądź problem, który należy rozwiązać, jest z góry narzucony przez moderatora. Na przebieg debaty swobodnej mają wpływ pomysły, sugestie bądź rozwiązania pojawiające się w trakcie dyskusji.

Wszyscy kandydaci uczestniczą w debacie na równych prawach i mają swobodę wypowiedzi. W przeciwieństwie do [debaty ustrukturyzowanej](#) nie ma tu podziału na role, brakuje też ściśle określonego scenariusza. Jednak w niektórych technikach (np. burzy mózgów) obowiązują pewne schematy postępowania. Czasami udział w debacie wymaga wcześniejszego przygotowania się, zarówno ze strony uczestników, jak i moderatora (np. w debacie plenarnej).

Zadaniem uczestników debaty może być np. twórcze rozwiązanie problemów lub ocena faktów i zjawisk.

Prowadzący (moderator) z reguły czuwa nad przestrzeganiem zasad prowadzenia dyskusji (np. udziela głosu uczestnikom) i nie ingeruje w jej przebieg.

Kluczową rolę w debacie swobodnej jako metodzie stosowanej w walidacji odgrywa asesor i jego kompetencje w zakresie obiektywnej interpretacji zachowania uczestników podczas dyskusji.

Metoda ta daje możliwość zbadania zachowania kandydatów w różnych sytuacjach (np. radzenia sobie ze stresem w sytuacjach problemowych i pod presją czasu). Uczestnik debaty swobodnej powinien wykazać się m.in.: pogłębioną wiedzą na dany temat, umiejętnością wszechstronnej interpretacji zjawisk, zdarzeń i faktów, umiejętnością komunikowania się (w tym umiejętnością prezentowania własnego stanowiska i tworzenia spójnych wypowiedzi), a także umiejętnością oceny stanowiska innych osób.

Niektóre techniki (np. burza mózgów) pozwalają kandydatom wykazać się m.in. kreatywnością w rozwiązywaniu problemów, umiejętnością analizy i selekcji najlepszych/najkorzystniejszych w danej sytuacji rozwiązań i efektywną współpracą w niezbyt licznych zespołach.

Debata tego typu nie wymaga dużych zasobów organizacyjno-materialnych i standaryzacji narzędzi. Jednak jej wyniki mogą być za każdym razem inne.

Należy pamiętać, że gdy weryfikacji podlega wypowiedź kandydata, wszelkie zaburzenia w rozmowie (np. zmiana tematu przez moderatora), mogą mieć wpływ na ostateczny wynik. Jest to szczególnie szkodliwe, gdy nowy wątek dotyczy efektów uczenia się, które nie były ujęte w scenariuszu walidacji. 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 zmniejszyć swój udział w dyskusji, 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

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

technikę) jest jednym z czynników pomagających w zachowaniu neutralności i obiektywności walidacji. W debatach ważną funkcję pełni moderator, który ma dbać o swobodę i równość wypowiedzi wszystkich uczestników oraz o poruszenie wszystkich tematów dyskusji w wyznaczonym czasie.

Etapy walidacji, na których rekomenduje się stosowanie danej metody

Debatę swobodną najczęściej stosuje się do identyfikowania i weryfikacji efektów uczenia się danej osoby.

Z badania Cedefopu (agencji zajmującej się rozwojem i promocją edukacji zawodowej i uczenia się przez całe życie w Unii Europejskiej) wynika, że debata ([ustrukturyzowana](#) i swobodna) jest stosowana w 13 państwach. W dziewięciu państwach używa się jej zarówno na etapie identyfikowania, jak i weryfikacji efektów uczenia się, a tylko w dwóch – na etapie dokumentowania.

Zakres efektów uczenia się, które można sprawdzać daną metodą

Wskazówki dotyczące efektów uczenia się, które można sprawdzać za pomocą debaty swobodnej, mają charakter orientacyjny.

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

Debatę swobodną można przeprowadzić na dowolny temat. Pozwala to na sprawdzenie efektów uczenia się związanych z wiedzą i stopniem jej rozumienia na każdym poziomie Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Ponadto ta metoda umożliwi sprawdzenie szeregu umiejętności i kompetencji społecznych związanych m.in. z wszechstronną analizą różnych zagadnień i z komunikowaniem się. Należą do nich np.:

- krytyczne myślenie,
- analizowanie i ocenianie np. faktów, zjawisk, metod oraz zależności między nimi,
- formułowanie myśli i wypowiedzianie ich na forum publicznym,
- poprawne argumentowanie i kontrargumentowanie,
- patrzenie na problemy z różnych perspektyw,
- rozumienie innych ludzi i korzystanie z ich doświadczeń,
- krytyczne spojrzenie na własne koncepcje i ich weryfikowanie,
- umiejętność uczestniczenia w zespołowym rozwiązywaniu problemów.

Niektóre techniki debaty swobodnej (np. burza mózgów) umożliwiają kandydatom zaprezentowanie ich kreatywności.

Za pomocą tej metody można także weryfikować umiejętności potrzebne do planowania różnych działań, organizowania pracy i przestrzegania reguł.

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

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

Mocne i słabe strony debaty swobodnej

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none">• pozwala stosunkowo dokładnie zidentyfikować efekty uczenia się kandydata• może być skuteczna w sprawdzaniu wiedzy kandydata oraz szeregu umiejętności związanych z krytycznym i kreatywnym myśleniem, kojarzeniem faktów i komunikowaniem się z innymi• pozwala na sprawdzenie grupy osób w tym samym czasie• może być stosowana w niezbyt dużych grupach (maksymalnie do 20 osób)• łatwo ją zorganizować• w zależności od zastosowanej techniki, wymaga małych lub znikomych nakładów finansowych• pozwala uczestnikom na dużą swobodę wypowiedzi, co jest szczególnie korzystne przy weryfikowaniu efektów uczenia się zwłaszcza z zakresu kompetencji społecznych	<ul style="list-style-type: none">• walidacja za pomocą tej metody może być czasochłonna• wpływ na wyniki mogą mieć czynniki takie jak indywidualne cechy kandydatów, styl ich komunikowania się oraz subiektywne oceny asesorów (metoda ta jest dość podatna na tzw. efekt asesora)

Ograniczenia w stosowaniu

Uczestnicy muszą być dokładnie poinformowani o celu i przebiegu debaty swobodnej przed walidacją, inaczej mogą mieć trudności podczas udziału w debacie lub w poszukiwaniu rozwiązania.

Zastosowanie tej metody może być utrudnione w wypadku kandydatów niedosłyszących, głuchych i głuchoniemych. Osoby, które nie lubią wystąpień publicznych i udziału w dyskusjach, mogą się nie zgodzić na taką metodę weryfikacji.

Ograniczeniem w stosowaniu tej metody przez instytucje certyfikujące może być konieczność zgromadzenia grupy osób. Dotyczy to zarówno kandydatów (np. dyskusja 635 wymaga udziału co najmniej sześciu osób, a najlepiej – sześciu zespołów), jak i odpowiedniej liczby asesorów. Przekłada się to na koszty (np. kadrowe) oraz może mieć wpływ na termin walidacji (zależny od zebrania grupy kandydatów i dostępności kadry).

Konieczne zasoby kadrowe i organizacyjno-materialne

W przeprowadzaniu debaty swobodnej konieczny jest udział odpowiednio przeszkolonego moderatora, inaczej debata może nie doprowadzić do wyniku (np. uczestnicy odejdą od tematu, skończy się czas) lub mogą się pojawić trudności z weryfikacją (np. część osób nie zabierze głosu). Osoba ta powinna mieć wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne z zakresu m.in.:

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

- celu, przebiegu i sposobu prowadzenia debaty nieustrukturyzowanej;
- zarządzania procesami grupowymi;
- aktywizowania uczestników (np. pobudzania do dyskusji osób z natury cichych lub nieśmiałych);
- podsumowywania wydarzeń i wypowiedzi oraz formułowania wniosków;
- zachowania bezstronności.

W zależności od zastosowanej techniki i liczby kandydatów w grupie, debata swobodna może wymagać udziału więcej niż jednego asesora. Osoby te powinny mieć wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne z zakresu: celu i przebiegu debaty swobodnej;

- charakteru efektów uczenia się, które podlegają walidacji;
- prowadzenia obserwacji jednocześnie kilku osób;
- wnioskowania na podstawie wypowiedzi i zachowania uczestników o osiągnięciu przez nich określonych efektów uczenia się;
- posługiwania się narzędziami weryfikacji (np. kartą oceny);
- branży, w której przeprowadzana jest walidacja.

Do przeprowadzenia debaty swobodnej konieczne są:

- odpowiednie przygotowanie debaty (m.in. wybór techniki, określenie tematu lub problemu do rozwiązania, udzielenie uczestnikom informacji na temat celu i przebiegu dyskusji, przygotowanie kart ocen),
- odpowiednio zaaranżowana sala – jej wielkość i ustawienie sprzętów zależy od zastosowanej techniki (np. do debaty plenarnej potrzebna jest duża sala, a do burzy mózgów konieczne jest zapewnienie warunków do pracy w małych grupach); wszyscy uczestnicy dyskusji powinni się dobrze słyszeć i utrzymywać ze sobą kontakt wzrokowy,
- środki techniczne, w tym np. środki niezbędne do zaprezentowania zasad dyskusji (flipchart, tablica, rzutnik multimedialny, itp.), w zależności od techniki – środki potrzebne uczestnikom do pracy (np. środki do pisania, karteczki samoprzylepne, karty pracy), mikrofony i sprzęt nagłaśniający, sprzęt do nagrywania (kamera, dyktafon – tylko po uzyskaniu zgody kandydatów na rejestrowanie przebiegu debaty).

Możliwości łączenia debaty swobodnej z innymi metodami

Ze względu na spore możliwości w zakresie sprawdzania głębi zrozumienia zagadnień, rozwiązywania problemów w twórczy sposób, umiejętności komunikacyjnych i kompetencji społecznych, debata swobodna może być stosowana jako uzupełnienie innych metod walidacji. Należą do nich m.in. obserwacja w [warunkach rzeczywistych](#) i [symulowanych](#).

Niektóre techniki debaty swobodnej (np. burza mózgów) pozwalają na sprawdzanie umiejętności analizy, syntezy i oceny faktów. Dzięki temu mogą być łączone z metodą [testu teoretycznego](#).

Z danych Cedefopu wynika, że debata bywa stosowana jako dopełnienie [analizy dowodów i deklaracji](#) (np. w Norwegii i Lichtensteinie).

Przykładowe techniki

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

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

Burza mózgów

Burza mózgów to technika dyskusji łącząca pracę indywidualną z dyskusją w grupie. Zadaniem uczestników jest wygenerowanie w krótkim czasie wielu różnorodnych, często innowacyjnych lub uzupełniających się propozycji rozwiązania danego problemu. Tym samym wymaga twórczego myślenia i umiejętności w zakresie pracy zespołowej.

Burza mózgów jest zaliczana do debaty swobodnej, ponieważ uczestnicy nie są podzieleni na role i każdy z nich może się wypowiedzieć na tych samych prawach.

Ta technika nazywana jest także m.in.: fabryką pomysłów, giełdą pomysłów, sesją nowych pomysłów, jarmarkiem pomysłów, sesją odroczonej oceny, techniką grupowego samodzielnego i twórczego myślenia.

Za pomocą burzy mózgów można sprawdzić zwłaszcza umiejętności dotyczące rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji i kreatywnego myślenia. Pozwala także na dość obiektywną weryfikację umiejętności komunikowania się i pracy zespołowej.

Burza mózgów przebiega w czterech etapach. Na początku definiowany jest problem (zagadnienie), który będzie przedmiotem dyskusji. Osoba prowadząca powinna poinformować uczestników o zasadach pracy (por. ramka 1).

Ramka 1. Reguły obowiązujące w trakcie pracy techniką burzy mózgów

- Nie wartościuje się zgłaszanych pomysłów – zakłada się, że każdy pomysł jest równie dobry.
- Uczestnicy nie mogą oceniać bądź krytykować zgłaszanych pomysłów.
- Pomysły powinny być sformułowane jasno i zwięźle.
- Wszyscy uczestnicy mają równe prawa do zgłaszania pomysłów.
- Każdy uczestnik może zgłosić za każdym razem tylko jeden pomysł.
- Uczestnicy zgłaszają swoje pomysły bez określonej kolejności.
- Uczestnicy zgłaszają swoje pomysły po udzieleniu im głosu przez moderatora.
- Każdy pomysł powinien być zapisany dokładnie w takiej formie, w jakiej został podany przez uczestnika.
- Obowiązuje zasada nieograniczonej kreatywności uczestników – powinno się ich zachęcać do zgłaszania każdego pomysłu, nawet takiego, który wydaje się słabo powiązany z tematem lub wręcz absurdalny.
- Uczestnikom nie wolno dołączać własnych pomysłów do propozycji zgłoszonych wcześniej lub powtarzać pomysłów, które już padły w trakcie dyskusji.
- Zgłoszone pomysły powinny w jakimś stopniu inspirować następne.
- Zgłaszanie pomysłów trwa do ustalonego przez moderatora momentu.

Następnie uczestnicy zgłaszają pomysły dotyczące problemu/zagadnienia, które są zapisywane i gromadzone (np. za pomocą karteczek samoprzylepnych naklejanych na ścianie).

W kolejnym etapie następuje analiza i selekcja zebranych pomysłów – koncepcje całkowicie niemożliwe do realizacji są odrzucane, a podobne do siebie łączone w grupy.

Na ostatnim etapie na podstawie zgłoszonych propozycji uczestnicy tworzą jedno spójne rozwiązanie problemu. Powinno ono łączyć najlepsze elementy ze wszystkich zaproponowanych rozwiązań. Istnieje też możliwość wybrania najlepszego rozwiązania poprzez głosowanie.

Szczegółowy przebieg dyskusji z wykorzystaniem techniki „burza mózgów” pokazuje tabela 1.

Tabela 1. Przebieg dyskusji „burza mózgów”

Faza I – zdefiniowanie problemu	Faza II – zgłaszanie pomysłów
---------------------------------	-------------------------------

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

<ul style="list-style-type: none"> wprowadzenie do tematu debaty, wstępne zdefiniowanie problemu omówienie sposobu pracy techniką „burzy mózgów” przedstawienie zasad obowiązujących w trakcie pracy sformułowanie problemu przez moderatora (asesora) 	<ul style="list-style-type: none"> zgłaszanie i zapisywanie pomysłów odczytanie zapisanych pomysłów zadawanie przez uczestników pytań dotyczących zgłoszonych pomysłów wyjaśnianie, doprecyzowanie i uzasadnianie zgłoszonych propozycji przez ich pomysłodawców
Faza III – selekcja pomysłów	Faza IV – wybór sposobu rozwiązania problemu
<ul style="list-style-type: none"> dyskusja nad pomysłami (plenarna lub w gronie „ekspertów”) analiza i ocena pomysłów dokonanie wyboru najbardziej przydatnego, najlepszego pomysłu/pomysłów, które będą rozwiązaniem analizowanego problemu 	<ul style="list-style-type: none"> przedstawienie i omówienie wybranych rozwiązań na forum uzasadnienie dokonanego wyboru określenie sposobu wykorzystania pomysłów w praktyce podsumowanie

Zadaniem asesora jest weryfikacja efektów uczenia się uczestników w trakcie debaty. Moderator udziela głosu poszczególnym osobom i pilnuje czasu trwania dyskusji.

Do realizacji burzy mózgów potrzebna jest sala dostosowana do liczby uczestników, tablica lub flipchart do zapisywania pomysłów albo powierzchnia przystosowana do naklejania karteczek. Należy także w widocznym miejscu umieścić informacje z zasadami i wskazówkami prowadzenia burzy mózgów (np. na plakacie lub slajdzie).

Zaletą tej techniki jest m.in. to, że angażuje wszystkich uczestników, każdemu dając możliwość nieskrępowanej wypowiedzi. Zmniejsza to ryzyko, że dyskusja zostanie zdominowana przez pojedynczych uczestników.

Trzeba sobie jednak zdawać sprawę, że taka dyskusja może być trudna do przeprowadzenia w mało aktywnej grupie. Jeżeli zajdzie potrzeba zachęcania uczestników do udziału w burzy mózgów, czas przeznaczony na debatę może się niespodziewanie wydłużyć.

Odmianą burzy mózgów jest dyskusja 635. Informacje na temat tej techniki zawiera ramka 2.

Ramka 2. Dyskusja 635

Dyskusja 635 jest odmianą burzy mózgów. Jej głównym celem jest rozwiązywanie problemów w twórczy sposób lub poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań.

Nazwa techniki pochodzi od reguł obowiązujących w trakcie pracy. Uczestnicy są podzieleni na **sześć grup**. Każda z grup dostaje arkusz pracy, w którym wypisuje **trzy pomysły**, w jaki sposób można rozwiązać dany problem. Następnie arkusze są wymieniane pomiędzy grupami przez **pięć rund**. Każde przejście oblige grupę do znalezienia trzech nowych pomysłów różniących się od uprzednio zapisanych.

Istnieje możliwość przeprowadzenia sesji z sześcioma uczestnikami zamiast sześcioma grupami uczestników. W takim wypadku każdy kandydat podaje trzy rozwiązania, następnie przekazuje swój arkusz innemu uczestnikowi, a w zamian dostaje kolejny, na którym zapisuje dodatkowe pomysły.

Dyskusja 635 łączy pracę samodzielną z pracą i dyskusją w grupie oraz z debatą plenarną.

Podobnie jak burza mózgów, przebiega w czterech etapach. Na początku definiowany jest problem (zagadnienie), który będzie przedmiotem dyskusji. Następnie uczestnicy zgłaszają pomysły (praca indywidualna lub w małych grupach). Zgodnie z zasadami, każdy nowy pomysł powinien inspirować powstanie kolejnego. Ten etap trwa 30 minut. W tym czasie każdy uczestnik (bądź grupa uczestników) powinien zgłosić 18 rozwiązań danego problemu – w

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

rezultacie może powstać nawet 108 unikatowych pomysłów. W kolejnej fazie następuje selekcja zgłoszonych pomysłów (praca w grupach). Na zakończenie wszyscy uczestnicy dyskusji wybierają wspólne rozwiązanie albo rozwiązania (debata plenarna).

Funkcja asesora i moderatora jest taka jak w wypadku burzy mózgów. Obie techniki wymagają podobnych zasobów, z wyjątkiem:

- konieczności zaangażowania w walidację większej liczby asesorów – jeśli dyskusja toczy się w sześciu grupach,
- arkusza pracy (karty, na której każdy uczestnik zapisuje swoje pomysły i którą przekazuje kolejnej osobie).

Debata plenarna

Debata plenarna to technika polegająca na swobodnej dyskusji grupy uczestników na określony temat.

Charakteryzuje się dużą swobodą – nie ma żadnych reguł ograniczających wypowiedzi dyskutantów, poza ogólnymi zasadami i ograniczonym czasem trwania debaty. Powinien być on narzucony z góry i nie przekraczać 60 minut.

Aby debata przebiegała sprawnie, uczestnicy (łącznie z moderatorem) powinni wcześniej zapoznać się z tematem dyskusji i dostępnymi materiałami.

Debata plenarna może przybrać postać dyskusji z zaproszonym gościem. W tej sytuacji osobą inicjującą jest ekspert, który przedstawia swoje stanowisko na określony temat. Jest to punkt wyjścia dla pozostałych uczestników debaty do zadawania pytań i komentowania.

W debatach, które nie są nastawione na walidację, grupa uczestników może liczyć nawet kilkadziesiąt osób. Jednak zaleca się, aby tej techniki nie stosować do więcej niż 20 osób na raz. W większej grupie niektórzy kandydaci mogą mieć trudności z zaprezentowaniem swoich umiejętności, ponadto wymaga ona udziału większej liczby asesorów, a szanse na osiągnięcie konsensusu się zmniejszają.

Ten typ debaty umożliwia uczestnikom zaprezentowanie swojej wiedzy, doświadczeń i pomysłów na dany temat. Pozwala na weryfikację m.in.: umiejętności wnioskowania i komunikowania się, w tym argumentowania, oraz sposobu reagowania na zdania przeciwne.

Zadaniem moderatora jest otwarcie dyskusji, przedstawienie planu debaty, zarządzanie przechodzeniem do kolejnych etapów, oraz podsumowywanie tego, co zostało powiedziane. Moderator powinien także zachęcać uczestników do zabierania głosu, dbać o odpowiednią kulturę dyskusji i przestrzeganie czasu wypowiedzi. Ważne jest, aby tę funkcję pełniła osoba czująca się w niej swobodnie oraz przygotowana merytorycznie do dyskusji.

Mniej doświadczony moderator może mieć trudności z panowaniem nad przebiegiem dyskusji, w tym z dygresjami uczestników, dominacją pojedynczych uczestników, przeciąganiem poszczególnych etapów debaty w czasie.

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

Efekt asesora niezależny od zastosowanej

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

walidacji			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 metod. Przykłady można znaleźć tutaj .	Należą do nich: osoba kandydata, czas, miejsce, kultura organizacyjna instytucji, skład komisji oceniającej. Przykłady można znaleźć tutaj .	Inne błędy mogą się pojawić przy przygotowaniu walidacji, w przebiegu weryfikacji oraz przy podjęciu decyzji o wyniku walidacji. Przykłady można znaleźć tutaj .	To czynniki i cechy osoby oceniającej obniżające trafność postrzegania, co w konsekwencji powoduje błędy w ocenianiu. Przykłady można znaleźć tutaj .	Asesor przypisuje większe znaczenie cechom ocenianego niż np. niekorzystnym uwarunkowaniom zewnętrznym. Przykłady można znaleźć tutaj .	Przykłady można znaleźć tutaj .

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

Błędy specyficzne dla debaty swobodnej

Uwarunkowania wewnętrzne efektu asesora

Ze względu na osobowość asesora, liczbę uczestników dyskusji, słowo mówione i niepowtarzalność sytuacji, przy tej metodzie istnieje wysokie prawdopodobieństwo ulegania różnym błędom oceniania niezależnym od zastosowanej metody, w szczególności błędom atrybucji.

Uwarunkowania zewnętrzne efektu asesora

Wpływ na ocenę mogą mieć m.in.: zaskakujące pytania oraz odpowiedzi innych dyskutantów mogą wywołać u kandydata stres, konsternację, blokadę; nieudana pierwsza odpowiedź kandydata rzutująca na stan psychiczny i dalsze odpowiedzi; styl mówienia, formułowania myśli przez kandydata, brak precyzji w udzielaniu odpowiedzi na pytania, skład grupy dyskusyjnej; oczekiwania instytucji dotyczące zdawalności; niedopasowanie czasu trwania dyskusji do przedmiotu oceny (w tym wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) lub osobowości kandydata; niedopuszczanie kandydata do głosu przez innych rozmówców; nieumiejętne prowadzenie dyskusji przez moderatora; niedostateczne umiejętności lub doświadczenia asesora w prowadzeniu dyskusji grupowych; trudności w jednoczesnym prowadzeniu dyskusji i prowadzeniu oceny.

Przy tej metodzie występuje podatność na błędy atrybucji.

Wpływ etapu weryfikacji na efekt asesora

Przygotowanie walidacji

Wpływ na ocenę mogą mieć m.in.:

jeśli asesor pełni także rolę moderatora dyskusji - konieczność bieżącego dopasowania scenariusza dyskusji do kandydatów i udzielanych odpowiedzi; pokusa pytania o szczegóły, podpowiadania; trudność w dzieleniu uwagi pomiędzy słuchanie i kodowanie treści dyskusji; lepiej zapamiętuje się początek i koniec wypowiedzi; niedocenywanie odpowiedzi udzielonych w środkowej części dyskusji;

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

jeśli asesor nie pełni roli moderatora – brak wpływu na przebieg dyskusji/ dopasowanie pytań do potrzeb oceny.

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

Wpływ na ocenę mogą mieć m.in.: ulotność ustnej wypowiedzi; brak możliwości powrotu do wypowiedzi lub niechęć sięgania do nagrania ze względu na czas; dominacja ogólnego wrażenia; dominacja niektórych uczestników dyskusji; odejście dyskutantów od głównego tematu dyskusji; różnice w odbiorze wypowiedzi kandydata przez asesorów; dominacja asesora wynikająca z doświadczenia, prestiżu instytucji, tytułu naukowego; większy wpływ początkowych i końcowych wypowiedzi na podjęcie decyzji o wyniku walidacji.

Wnioski końcowe

Dyskusja grupowa/ debata nie jest neutralną metodą oceny – jest wynikiem interakcji między asesorem i kandydatami, między asesorem a instytucją certyfikującą oraz asesorów między sobą; mimo starannie sformułowanych pytań i uważności podczas dyskusji, słowo mówione zawiera zawsze pewną dozę niejednoznaczności, przez co głosy w dyskusji mogą być odmiennie odbierane i oceniane przez asesora; wysoka podatność na błędy atrybucji, która prowadzi do subiektywnej oceny; brak możliwości (jeśli nie zapewniono nagrania audio-video) powtórnej oceny dyskusji przez innego asesora.

Strategia minimalizowania efektu asesora w odniesieniu do debaty swobodnej

Efekt asesora można minimalizować poprzez następujące działania:

- konsultowanie założeń debaty z praktykami w danej dziedzinie, z doradcą walidacyjnym/ innym asesorem;
- nagrywanie dyskusji;
- przygotowanie karty oceny dyskusji (kategorii oceny, metody kodowania);
- ustalenie reguł debaty, m.in. z góry określony czas na udzielanie odpowiedzi na pytania, przestrzeganie tego czasu;
- rozdzielenie funkcji asesora i moderatora debaty;
- ustalenie z moderatorem dyskusji zasad współpracy (sposobu prowadzenia spotkania), w tym zwrócenie uwagi na zagrożenia wynikające ze zmiany tematu dyskusji i przejęcie kontroli nad debatą przez dyskutantów;
- przeprowadzenie co najmniej dwóch sesji dyskusji grupowej;
- udział co najmniej dwóch asesorów (w zależności od wielkości grupy dyskusyjnej);
- w zależności od wykorzystywanej techniki - przestrzeganie zasad wynikających ze stosowania danej techniki, np. w burzy mózgów odstąpienie od wartościowania pomysłów;
- zapewnienie dobrej atmosfery podczas dyskusji (w tym dobre warunki lokalowe, estetyka wnętrza).

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.

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

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.

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 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 dokształcanie.

Metody rozwojowe pozwalają na minimalizowanie czynników i ryzyka występowania wypalenia zawodowego, a także efektu asesora. Należą do nich:

- **superwizja**

Superwizja to udzielanie wsparcia merytorycznego i merytorycznego danej osobie przez superwizora (osobę z większym doświadczeniem, której wiedza i umiejętności są potwierdzone, np. rekomendacją trenerską Polskiego Towarzystwa Psychologicznego III stopnia).

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.

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.

- **coaching**

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

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

uwypuklić. Istotna w tutoringach 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

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

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

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 zastosuje się niewłaściwą (niedopasowaną 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 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 wpływ 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

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

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

European Commission, Cedefop i ICF International (2014b). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Norway*. Luxembourg: Publications Office.

European Commission, Cedefop i ICF International (2014c). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Liechtenstein*. Luxembourg: Publications Office.

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

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

Strony internetowe:

Centrum Edukacji Obywatelskiej: <https://glowna.ceo.org.pl/>