

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

Debata ustrukturyzowana

Charakterystyka

Debata ustrukturyzowana polega na zorganizowanej i moderowanej (kierowanej) dyskusji w grupie osób poprzez wymianę argumentów dotyczących wybranego tematu. Może przebiegać według określonego scenariusza.

Temat debaty ustrukturyzowanej jest z góry ustalony. Powinien być sformułowany w taki sposób, aby zaangażować uczestników w dyskusję. Jednocześnie nie może być łatwy ani szybki do rozstrzygnięcia, ponieważ debata nie przyniesie wówczas spodziewanego rezultatu.

Wiele technik debaty ustrukturyzowanej wymaga przydzielenia uczestnikom określonych ról. W niektórych sytuacjach może być konieczne wcześniejsze przygotowanie się osób biorących udział w dyskusji – zdobycie niezbędnych informacji i przygotowanie argumentów na poparcie przyjętych tez.

Zadaniem uczestników debaty może być np. aktywny udział w rozwiązywaniu problemów oraz udzielanie odpowiedzi na pytania problemowe na podstawie wspólnych dociekań, rozważań i wniosków.

Prowadzący debatę ustrukturyzowaną (tzw. moderator) wprowadza w temat dyskusji i pilnuje jej przebiegu (w tym zachowania podziału na role), udzielając głosu uczestnikom. Każda debata powinna się zakończyć krótkim podsumowaniem rezultatów i omówieniem najważniejszych wniosków – z reguły to także należy do obowiązków moderatora.

Za pomocą tej metody można zweryfikować umiejętności kognitywne kandydata oraz kompetencje społeczne (np. sposób odnoszenia się do osób prezentujących odmienne stanowiska czy radzenia sobie w różnych kontekstach i narzuconych rolach). Uczestnik debaty ustrukturyzowanej powinien wykazać się m.in.: pogłębioną wiedzą na dany temat, umiejętnością prezentowania własnego stanowiska (w tym umiejętnością komunikowania się i tworzenia spójnych wypowiedzi), a także umiejętnością oceny stanowiska innych osób.

Asesor przysłuchuje się debacie i weryfikuje efekty uczenia się poszczególnych kandydatów. Istotne są jego kompetencje w zakresie umiejętności interpretacji zachowania uczestników podczas dyskusji, jak również umiejętności stosowania narzędzi do weryfikacji debaty.

Wyniki uzyskane za pomocą tej metody są z reguły powtarzalne niezależnie od miejsca i czasu prowadzenia 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 debaty. 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 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

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

poruszenie wszystkich tematów dyskusji w wyznaczonym czasie.

Etapy walidacji, na których rekomenduje się stosowanie danej metody

Debatę ustrukturyzowaną najczęściej stosuje się do diagnozowania 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 ustrukturyzowanej, mają charakter orientacyjny.

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

Debata ustrukturyzowana pozwala na sprawdzenie wiedzy (i stopnia jej rozumienia) oraz 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,
- sięganie do różnych źródeł,
- formułowanie myśli i wypowiedzanie ich na forum publicznym,
- poprawne argumentowanie i kontrargumentowanie,
- patrzenie na problemy z różnych perspektyw,
- umiejętność wymiany koncepcji z innymi ludźmi,
- rozumienie innych ludzi i korzystanie z ich doświadczeń,
- krytyczne spojrzenie na własne koncepcje i ich weryfikowanie,
- umiejętność uczestniczenia w zespołowym rozwiązywaniu problemów.

Debata ustrukturyzowana umożliwia kandydatowi zaprezentowanie swojej wiedzy i kompetencji społecznych. 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 ustrukturyzowana](#)

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

Mocne i słabe strony debaty ustrukturyzowanej

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 myśleniem, kojarzeniem faktów i komunikowaniem się z innymi • pozwala na sprawdzenie grupy osób w tym samym czasie • łatwo ją zorganizować 	<ul style="list-style-type: none"> • w zależności od zastosowanej techniki, walidacja za pomocą tej metody może być czasochłonna (do czasu trwania samej debaty należy dodać czas potrzebny uczestnikom na przygotowanie się) • w zależności od zastosowanej techniki (np. debaty oksfordzkiej) walidacja może wymagać znacznych nakładów finansowych (np. na wynajem sali, zatrudnienie osób w charakterze publiczności) • 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 celach i przebiegu debaty prowadzonej za pomocą wybranej techniki, inaczej osiągnięte przez nich wyniki mogą być zaniżone.

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

Kandydaci powinni być dokładnie poinformowani o zasadach prowadzenia debaty ustrukturyzowanej, jej celu i kryteriach oceniania. W przeciwnym razie ich wyniki mogą być zaniżone z powodu braku odpowiedniego przygotowania (np. do debaty oksfordzkiej).

Ograniczeniem w stosowaniu tej metody przez instytucje certyfikujące może być konieczność zgromadzenia grupy osób. Dotyczy to zarówno kandydatów (np. debata oksfordzka wymaga dwóch zespołów składających się z sześciu do ośmiu osób), jak i odpowiedniej liczby asesorów, a w wypadku niektórych technik debaty – także publiczności. Przekłada się to na koszty (np. kadrowe, wynajmu sali) oraz może mieć wpływ na termin walidacji (zależny od zebrania grupy kandydatów i dostępności kadry).

Konieczne zasoby kadrowe i organizacyjno-materialne

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

W przeprowadzaniu debaty ustrukturyzowanej konieczny jest udział odpowiednio przeszkolonego moderatora, który ma zapobiegać m.in. dominowaniu w dyskusji osób z natury dużo mówiących, przekroczeniu czasu, odejściu od tematu). Osoba ta powinna mieć wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne z zakresu m.in.:

- celu, przebiegu i sposobu prowadzenia debaty ustrukturyzowanej;
- 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 ustrukturyzowana może wymagać udziału więcej niż jednego asesora. Osoby te powinny mieć wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne z zakresu:

- celu i przebiegu debaty ustrukturyzowanej;
- 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 debaty);
- branży, w której przeprowadzana jest walidacja.

Ponadto w debacie może być konieczny udział dodatkowych osób w charakterze publiczności lub obserwatorów. Ich rola będzie zależała od zastosowanej techniki. Na przykład może wymagać zadawania pytań kandydatom (debata panelowa) lub głosowania za tym, która strona dyskusji lepiej przedstawiła swoje racje (debata oksfordzka).

Do przeprowadzenia debaty ustrukturyzowanej konieczne są:

- odpowiednie przygotowanie debaty (m.in. wybór techniki, określenie tematu, podział na role, udzielenie uczestnikom informacji niezbędnych do przygotowania się do dyskusji, przygotowanie kart ocen),
- odpowiednio zaaranżowana i duża sala (jej wielkość i ustawienie sprzętów zależy od zastosowanej techniki) – wszyscy uczestnicy dyskusji powinni się dobrze słyszeć i utrzymywać ze sobą kontakt wzrokowy,
- środki techniczne, w tym np. środki niezbędne do zaprezentowania reguł dyskusji (flipchart, tablica, rzutnik multimedialny itp.), mikrofony i sprzęt nagłaśniający, sprzęt do nagrywania (kamera, dyktafon – tylko po uzyskaniu zgody kandydatów na rejestrowanie przebiegu debaty).

Możliwości łączenia debaty ustrukturyzowanej z innymi metodami

Stosowanie debaty ustrukturyzowanej ma zazwyczaj charakter pomocniczy – tą metodą pozyskuje się informacje uzupełniające dane otrzymane za pomocą innych metod, np. obserwacji w warunkach [rzeczywistych](#) i [symulowanych](#).

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

Akwarium

Charakterystyczne dla tej techniki jest prowadzenie dyskusji na wybrany temat przez kilku wybranych uczestników zgromadzonych w kręgu. Pozostałe osoby biorące udział w spotkaniu siedzą wokół uczestników debaty i pełnią funkcję obserwatorów.

Obserwatorami mogą być asesory. Ich zadaniem jest analizowanie przebiegu dyskusji pod kątem doboru i skuteczności argumentacji, respektowania zasad oraz ogólnego przebiegu rozmowy. Funkcja moderatora jest ograniczona do pilnowania, aby przestrzegano reguł dyskusji i czasu jej trwania. Nie powinien on natomiast ingerować w przebieg dyskusji.

Jest to technika zorientowana na proces – ważniejsza jest obserwacja zachowania uczestników, niż wynik debaty (co wypracowano). Pozwala w szczególności na weryfikowanie kompetencji społecznych, a także na sprawdzenie umiejętności debatowania, formułowania argumentów, przedstawiania własnego stanowiska i trzymania się tematu.

Debata oksfordzka

Debata oksfordzka (zwana także studencką) jest techniką opartą na prowadzeniu sporu przez dwa zespoły uczestników, prezentujące przeciwne stanowiska w danej sprawie. Przebiegowi debaty przygląda się grupa obserwatorów.

W debacie oksfordzkiej bierze udział od sześciu do ośmiu osób, które są podzielone na dwa równe zespoły. Jeden z nich broni danej tezy (tzw. propozycja), drugi usiłuje tę tezę obalić (tzw. opozycja).

Ponadto w debacie uczestniczą:

- marszałek (moderator),
- sekretarz (pomocnik moderatora),
- publiczność (obserwatorzy),
- asesory.

Debata odbywa się według ściśle określonych reguł, które są pokrótce zaprezentowane w Ramce 1.

Ramka 1. Reguły debaty oksfordzkiej

1. Każdy członek zespołu odgrywa inną, uzgodnioną wcześniej z grupą rolę. Jeden z członków zespołu przedstawia stanowisko grupy, drugi argumentuje, trzeci kontrargumentuje punkt widzenia drużyny przeciwnej, czwarty zaś podsumowuje.
2. Spośród pozostałych uczestników debaty wybiera się dwie osoby, które będą pełniły funkcję marszałka (moderatora) oraz sekretarza (pomocnika moderatora).
3. Marszałek jest moderatorem dyskusji. Wita uczestników, prezentuje temat debaty i obie strony sporu. W trakcie jej trwania udziela głosu mówcom i publiczności oraz pilnuje przestrzegania porządku dyskusji. Na koniec informuje wszystkich uczestników o wyniku debaty i krótko ją podsumowuje. Ma też obowiązek podziękować wszystkim uczestnikom debaty.
4. Sekretarz jest pomocnikiem marszałka. Do jego zadań należy pilnowanie czasu przeznaczonego na wypowiedzi uczestników debaty, zadawanie pytań oraz przekazywanie informacji.
5. Członkowie obu zespołów zabierają głos naprzemiennie – najpierw strona propozycji („za”), potem strona opozycji („przeciw”).

Wystąpienia pierwszych trzech uczestników powinny trwać pięć minut, natomiast osoba podsumowująca stanowisko swojego zespołu ma na to około siedmiu minut. W razie przekroczenia czasu marszałek powinien odebrać mówcy głos lub udzielić pozwolenia na dokończenie podjętej myśli.

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

Przed rozpoczęciem debaty członkowie obu zespołów mogą się do niej przygotować. Polega to na badaniu materiałów źródłowych i formułowaniu argumentów, które planują przedstawić.

Debata rozpoczyna się od głosowania publiczności „za” lub „przeciw” stawianej tezie. Pozwala to na późniejsze stwierdzenie, która ze stron użyła bardziej przekonujących argumentów oraz ile osób zdołała nakłonić do swoich racji.

Następnie obydwie zespoły wygłaszają swoje przemówienia z zachowaniem przytoczonych tu reguł. W tym czasie zarówno drużyna przeciwna, jak i publiczność, mogą zwracać się do osoby przemawiającej z pytaniami (zadawanie pytania nie może trwać dłużej niż 20 sekund). Jednak przez 30 sekund na początku i na końcu wypowiedzi nie można przerywać mówcy (czyli zadawać pytań lub podawać dodatkowych informacji). Osoba, której zadano pytanie, może odmówić odpowiedzi. Jeśli tego nie zrobi, czas potrzebny na zadanie pytania jest wliczany do czasu przeznaczanego na całe wystąpienie.

Po przemówieniach podsumowujących przedstawicieli obu stron debaty do dyskusji mogą się włączyć członkowie publiczności (każdy ma na wypowiedź nie więcej niż cztery minuty).

W następnym kroku odbywa się ponowne głosowanie publiczności. Widzowie decydują, która ze stron debaty była ich zdaniem bardziej przekonująca i czy teza została obroniona. Pod uwagę brane są następujące kryteria: umiejętność prowadzenia dyskusji i przekonywania oraz użyta argumentacja.

Debatę zamyka podsumowanie dokonane przez moderatora lub asesora. Obejmuje zarówno wartość merytoryczną dyskusji, jak i umiejętności poszczególnych dyskutantów niezbędne do uczestniczenia w debacie.

Debata oksfordzka wymaga specjalnej organizacji przestrzeni sali, która pozwoli na usadzenie uczestników spotkania w taki sposób, aby byli podzieleni na zwolenników i przeciwników danej tezy oraz osoby, które nie dokonały jeszcze wyboru stanowiska.

Członkowie obu zespołów powinni siedzieć naprzeciwko siebie w pierwszych rzędach. Miejsca za nimi zarezerwowane są dla tej części publiczności, która jest zwolennikiem danej strony. W ławach środkowych, ustawionych prostopadle do debatujących, zasiadają osoby, które nie opowiadają się jeszcze za żadną ze stron. Miejsce przeznaczone dla marszałka (moderatora) znajduje się w przeciwległym końcu sali, na podwyższeniu. Obok niego siada sekretarz debaty. Zgodnie z tradycją zespół reprezentujący argumenty „za” zajmuje miejsce po prawej stronie marszałka, a zespół przeciwny – po lewej. Uczestnikom debaty nie wolno zmieniać miejsc i opuszczać sali do momentu przerwy między wystąpieniami.

Debata panelowa

Technika debaty panelowej charakteryzuje się prowadzeniem dyskusji przez wyznaczoną grupę osób, (tzw. „panel”) pod kierunkiem osoby pełniącej funkcję moderatora.

Zazwyczaj grupa panelistów przygotowuje się do dyskusji przed debatą, informując moderatora, o czym ma zamiar mówić w czasie debaty. Zadaniem moderatora jest udzielanie głosu panelistom i słuchaczom.

Paneliści powinni prezentować odmienne punkty widzenia, aby w debacie pojawiły się zróżnicowane stanowiska. Ich wypowiedzi są obserwowane przez grupę słuchaczy pełniących funkcję zarówno obserwatorów, jak i uczestników dyskusji (w wyznaczonym czasie).

Po wypowiedziach wszystkich panelistów głos zabierają obserwatorzy. Mogą oni zadawać panelistom pytania, komentować ich wypowiedzi, a także prezentować własny punkt widzenia.

Na koniec debaty moderator komentuje wypowiedzi panelistów oraz słuchaczy, a także podsumowuje wyniki debaty.

Debata wielokrotna

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

Debata wielokrotna jest techniką, która łączy ze sobą debatę plenarną z dyskusją w małych grupach. Jej celem jest znalezienie najlepszego rozwiązania dla postawionego problemu.

Ten rodzaj debaty przebiega w trzech fazach. W pierwszej fazie moderator definiuje problem, który jest następnie krótko omawiany przez każdego z uczestników. Następnie osoby biorące udział w debacie dzielą się na zespoły, którym przydziela się poszczególne problemy do rozwiązania. Przedmiotem dyskusji w grupach może być to samo zagadnienie, które zostało poruszone podczas debaty plenarnej, albo jeden z jego elementów.

W drugiej fazie wszystkie zespoły dyskutują w swoim gronie na temat możliwych rozwiązań, spośród których ostatecznie wybierane jest jedno. Zadaniem uczestników jest także przygotowanie uzasadnienia dla swojej decyzji.

W trzeciej fazie liderzy poszczególnych zespołów przedstawiają wyniki prac na sesji plenarnej, podczas której podlegają one dyskusji. Na koniec wszyscy uczestnicy wybierają najlepsze rozwiązanie problemu. Może się to odbywać za pomocą:

- a. przegłosowania jednej z propozycji rozwiązań;
- b. podania rozwiązań alternatywnych, jeżeli w dyskusji pojawi się kilka odpowiednich rozwiązań określonego problemu;
- c. uzasadnienia przyjętego wyboru przez uczestników debaty;
- d. zebrania argumentów przez moderatora i ostatecznego uzasadnienia przyjętego rozwiązania;
- e. przedstawienia przez moderatora wniosków na temat osiągnięcia założonych celów.

Asesor ocenia pracę poszczególnych zespołów i ich liderów w formie pisemnej (ocena opisowa), a także przebieg dyskusji plenarnej, wskazując uczestników najbardziej aktywnych oraz mających największy wkład w rozwiązanie problemu (wypełnienie karty oceny).

Debata wielokrotna pozwala na sprawdzenie wielu różnych umiejętności i kompetencji społecznych jednocześnie, zwłaszcza w zakresie rozwiązywania problemów, pracy zespołowej i kierowania zespołem. Umożliwia wymianę informacji, a także prezentowanie przez uczestników wiedzy oraz różnych punktów widzenia.

Debata „za” i „przeciw”

Jest to technika podobna do debaty oksfordzkiej. Uczestnicy w podziale na dwie grupy analizują określony problem z dwóch różnych punktów widzenia. Na koniec wspólnie podejmują decyzję w danej sprawie.

Asesor wybiera temat debaty, określa jej zasady oraz dzieli uczestników na zwolenników i przeciwników danej tezy. Nie komentuje jednak wypowiedzi dyskutantów i nie orzeka o wyniku debaty.

Otwieranie dyskusji, przydzielanie i odbieranie głosu uczestnikom oraz czuwanie nad sprawnym przebiegiem i kulturą dyskusji należy do moderatora (moderatorów).

Ocena, która strona stosowała lepszą argumentację i była bardziej przekonująca, należy do obserwatorów (wypełniają oni karty obserwacji) lub słuchaczy (metodą głosowania). Wszystkie głosy „za” i „przeciw” są zapisywane np. na tablicy. W trakcie podsumowania ustala się, które argumenty otrzymały najwięcej głosów.

Ta technika jest przydatna w sprawdzaniu umiejętności krytycznego myślenia i argumentowania, rozwiązywania problemów, poszukiwania i porządkowania informacji oraz weryfikowania różnych tez.

Przykłady zastosowania debaty ustrukturyzowanej

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

Poniższy przykład przedstawia wykorzystanie debaty oksfordzkiej do weryfikacji efektów uczenia się studentów.

Nazwa instytucji	Uniwersytet w Reading
Kraj pochodzenia	Wielka Brytania
Kontekst funkcjonowania instytucji	<p>Centrum Wsparcia Zapewniania Jakości i Rozwoju na Uniwersytecie w Reading rekomenduje metodę debaty oksfordzkiej do kształcenia i weryfikacji efektów uczenia się studentów.</p> <p>Centrum jest odpowiedzialne za wspieranie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozwoju i zwiększania jakości kształcenia i uczenia się, • rozwoju wewnętrznych procedur związanych z zapewnianiem jakości, • rozwoju zawodowego kadry. <p>Do jego zadań należy dbanie o to, aby procesy zapewniania jakości były dostosowane do swoich celów i wydajne, oraz informowanie o postępach w nauczaniu i uczeniu się na uniwersytecie.</p>
Nazwa kwalifikacji	<p>Program: <i>Approaches to sustainable development</i> („Podejście do zrównoważonego rozwoju”)</p> <p>Liczba studentów: 20–40</p>
Krótki opis stosowania danej metody	<p>W systemie anglosaskim stosowanie debaty oksfordzkiej jako narzędzia uczenia się jest dobrze ugruntowane (np. Oxford Union Society organizuje tego typu debaty od 1823 r.).</p> <p>Deбата oksfordzka może też służyć jako narzędzie sprawdzania tych efektów uczenia się, które pomaga rozwijać (np. związanych z pracą zespołową, syntezą informacji, wykorzystaniem wiedzy, komunikowaniem się – w szczególności z prowadzeniem dyskusji).</p>
Możliwości samodzielnego zdobycia informacji o metodzie/z pomocą doradcy	<p>Informacje o regułach debaty i sposobie jej weryfikacji można uzyskać od kadry akademickiej. Ponadto studenci są zachęceni do samodzielnego pozyskiwania informacji na ten temat.</p>
Czynniki, jakie stały za wyborem danej metody w danych okolicznościach	<p>W tym programie nauczania debatę stosuje się, gdyż pozwala ona sprawdzić:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wiedzę na temat zrównoważonego rozwoju i jej rozumienie, • umiejętności komunikacyjne, w szczególności argumentowanie i prezentowanie na forum publicznym. <p>Studenci bardzo pozytywnie oceniają debatę jako narzędzie uczenia się lub weryfikacji efektów uczenia się. Ich zdaniem metoda ta jest dynamiczna i interesująca, zarówno ze względu na wymagający charakter samej debaty, jak i motywujący sposób przygotowywania się do niej.</p> <p>Negatywne komentarze są na ogół związane z kwestią oceny pracy zespołu oraz z osobami „cichymi” z natury, które często nie odnajdują się w sytuacji debaty.</p>
Przebieg procedury	<p>Członek kadry dydaktycznej musi zdecydować, jakie kwestie będą przedmiotem debaty. Pytania mogą zostać sformułowane przez samych studentów (jakie ich zdaniem są dwie najpilniejsze kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem).</p>

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

	<p>Asesor zawczasu powinien przygotować dla studentów przewodnik dotyczący struktury debaty, czasu trwania poszczególnych etapów oraz funkcji, jakie mają pełnić członkowie poszczególnych zespołów. Przedstawia on także studentom ogólny zarys tematu debaty oraz dzieli ich na zespoły. Tematyka często skupia się wokół aktualnych kwestii, ale należy ją dobrać tak, by obie strony mogły przedstawić realistyczne argumenty. Asesor może też wskazać podstawową bibliografię, choć studenci powinni sami poszukać źródeł.</p> <p>Optymalna wielkość zespołu to pięć osób, co oznacza, że w każdą debatę zaangażowanych jest 10 studentów (połowa przedstawia argumenty „za”, a druga połowa – argumenty „przeciw”).</p> <p>W debacie można dyskutować na więcej niż jeden temat, co pozwala sprawdzić dużą liczbę osób naraz (np. jeśli debata ma dotyczyć czterech tematów, to w dyskusję może być zaangażowanych 40 studentów; podczas gdy poszczególne zespoły prezentują swoje argumenty, pozostali uczestnicy mogą odgrywać rolę widzów).</p> <p>Każdy zespół przygotowuje się w czasie dwóch tygodni przed debatą, w tym opracowuje prezentację, która jest następnie przedstawiana w trakcie przemówienia otwierającego.</p> <p>Debata z reguły przebiega w następujący sposób:</p> <ul style="list-style-type: none"> • publiczność głosuje „za” lub „przeciw” danej tezie, • wnioskujący przedstawiają piętnastominutową ustną prezentację dotyczącą ich punktu widzenia danej sprawy, • następuje sesja pytań zadawanych przez drużynę przeciwną i publiczność, • każda z drużyn przedstawia dziesięciminutowe podsumowanie problemu (przygotowane przez zespół) i stara się uwzględnić w nim odpowiedzi na najważniejsze pytania postawione podczas debaty, • publiczność ponownie głosuje. <p>Marszałek (moderator) przedstawia krótkie wprowadzenie do debaty, dba o jej przebieg zgodnie z zasadami fair play, procedurą i w wyznaczonym czasie.</p> <p>Po zakończeniu debaty każdy z uczestników przygotowuje raport na temat, który został poruszony w debacie (maksymalnie 1500 słów). Zalecane jest, aby przynajmniej dwóch członków kadry dydaktycznej weryfikowało efekty uczenia się studentów w trakcie każdej debaty.</p>
<p>Wyniki procesu walidacji</p>	<p>Wyniki debaty stanowią podstawę do określenia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.zawartości merytorycznej i organizacji debaty (na podstawie wcześniej przygotowanych kryteriów) – najpierw dla całego zespołu, a następnie w podziale na poszczególne osoby na podstawie wzajemnej oceny członków grupy; 2.indywidualnych raportów na temat poruszony w debacie (także na podstawie wcześniej ustalonych kryteriów).
<p>Zasoby organizacyjne i materialne</p>	<p>Wymagane zasoby obejmują m.in. odpowiednio dużą salę, pozwalającą na ustawienie sprzętów zgodnie z regułami debaty oksfordzkiej i pomieszczenie wszystkich uczestników.</p> <p>Dla powodzenia debaty oksfordzkiej konieczne jest dysponowanie kadrami, która umie stosować tę technikę i oceniać uzyskane za jej pomocą wyniki. Proces debatowania wymaga także sprawnego zarządzania przez moderatora.</p>
<p>Ograniczenia w stosowaniu</p>	<p>Ograniczeniem mogą być braki kadrowe i organizacyjno-materialne (niewystarczająca liczba osób umiających zastosować tę metodę, brak dostępu do odpowiedniej sali) oraz</p>

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

udzielanie studentom niewystarczających informacji, co wpływa na poziom ich przygotowania i w rezultacie – na osiągnięte przez nich wyniki.

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 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 ustrukturyzowanej

Uwarunkowania wewnętrzne efektu asesora

Przy tej metodzie - ze względu na osobowość asesora, liczbę uczestników dyskusji, ulotność/ niejednoznaczność słowa i niepowtarzalność sytuacji - istnieje duże prawdopodobieństwo ulegania błędom oceniania niezależnym od zastosowanej metody, w szczególności błędom atrybucji.

Uwarunkowania zewnętrzne efektu asesora

Przy tej metodzie należy zwrócić uwagę na rodzaj i sposób stawiania pytań - może to mobilizować albo deprymować kandydata.

Wpływ na ocenę mogą mieć m.in.: styl mówienia i formułowania myśli przez kandydata, brak precyzji w udzielaniu

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

odpowiedzi na pytania, oczekiwania instytucji dotyczące zdawalności; niedopasowanie czasu trwania debaty 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; treść i przebieg dyskusji odbiegające od efektów uczenia się, które mają być zweryfikowane ze względu na inny kierunek dyskusji niż zamierzony; brak porozumienia między moderatorem dyskusji i asesorem; za duża liczba uczestników dyskusji, 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.: niedostateczna wiedza o różnych typach dyskusji i ich; błędny dobór metody dyskusji do celu i przedmiotu oceny; ramowy charakter scenariusza dyskusji (pytania zbyt ogólne); charakter pytań (zbyt otwarte lub zamknięte/wąskie); pytania przygotowane przez moderatora niedopasowane do celu i przedmiotu oceny (np. przygotowane bez konsultacji z asesorem, doradcą walidacyjnym); błędnie skonstruowane pytania w stosunku do kandydatów jako grupy.

Weryfikacja

Wpływ na ocenę mogą mieć m.in.:

- jeśli asesor pełni także rolę moderatora dyskusji - konieczność bieżącego dopasowania scenariusza dyskusji do kandydatów i udzielanych odpowiedzi odwracające uwagę od oceniania; pokusa pytania o szczegóły, podpowiadania, skupiania się na interesujących moderatora/ asesora treściach w pytaniach dodatkowych; trudność w dzieleniu uwagi pomiędzy słuchanie i kodowanie treści dyskusji; lepiej zapamiętuje się początek i koniec wypowiedzi; niedocenywanie odpowiedzi udzielonych w środkowej części dyskusji;
- jeśli asesor nie pełni roli moderatora - brak wpływu na przebieg dyskusji, co może prowadzić do niedopasowania pytań do potrzeb oceny.

Decyzja o wyniku walidacji

Wpływ na ocenę mogą mieć m.in.: niejednoznaczność/ ulotność ustnej wypowiedzi; brak możliwości powrotu do wypowiedzi lub niechęć sięgania do nagrania ze względu na czas; dominacja ogólnego wrażenia; 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 dawkę 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.

Warto wziąć pod uwagę udział minimum dwóch asesorów (w zależności od liczby dyskutantów) do oceny kandydatów biorących udział w dyskusji.

Strategia minimalizowania efektu asesora w odniesieniu do debaty ustrukturyzowanej

Efekt asesora można minimalizować poprzez następujące działania:

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

- konsultowanie z praktykami w danej dziedzinie pytań do dyskusji;
- konsultowanie koncepcji dyskusji i pytań z doradcą walidacyjnym/ innym asesorem;
- przygotowanie karty oceny dyskusji (kategorii oceny, metody kodowania);
- nagrywanie dyskusji;
- ustalenie reguł przebiegu debaty;
- rozdzielenie funkcji moderatora dyskusji i asesora;
- ustalenie z moderatorem dyskusji zasad współpracy (sposobu prowadzenia spotkania), w tym zwrócenie uwagi na zagrożenia wynikające ze zmiany tematu dyskusji;
- przeprowadzenie co najmniej dwóch sesji dyskusji grupowej;
- udział co najmniej dwóch asesorów w zależności od wielkości grupy dyskusyjnej) oraz obserwatorów (publiczności) z prawem do zadawania pytań;
- wybór tematu do dyskusji angażujący wszystkich kandydatów;
- udzielenie głosu w dyskusji zgodnie z przyjętymi regułami;
- 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.

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 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 	<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 <p>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</p>

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

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 doształcanie.

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

Błędy uwarunkowane cechami asesora

Należą do nich m.in.:

- mała złożoność struktur poznawczych – człowiek słabo różnicuje świat, przecenia podobieństwa pomiędzy

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

- 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 jako jak:

- forma weryfikacji efektów uczenia się: w zależności od tego, czy weryfikacja jest ustna, pisemna, czy mieszana, może być obarczona 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

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

- 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

Buchwald, B. (2017). *Ekspertyza dotycząca niestandardowych metod sprawdzania efektów uczenia się* [materiał niepublikowany].

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.

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

Karmelita, M. *Metody aktywizujące na lekcjach przedmiotów humanistycznych*. Pobrane z:
http://www.zsjanuszkowice.pl/07_publicacje_i_strony_nauczycieli/karmelita_02.pdf

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

Strony internetowe:

California State University Northridge: <http://www.csun.edu/~ds56723/phil338/hout338rubric.htm>

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

HKU Assessment Resources: <http://ar.cetl.hku.hk>



Dofinansowane przez
Unię Europejską



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