

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

Prezentacja

Charakterystyka

Prezentacja polega na przygotowaniu, przedstawieniu i omówieniu określonego tematu przed panelem ekspertów (np. asesorów).

Jedną z technik w ramach metody prezentacji jest poster - przygotowanie i prezentacja plakatu. W tym wypadku temat jest ujęty w formie graficznej a wszystkie istotne treści są pokazane jednocześnie.

Podczas trwania prezentacji lub bezpośrednio po niej - także w odniesieniu do techniki posteru - eksperci oraz publiczność mają możliwość zadawania kandydatowi dodatkowych pytań. Odbywa się to w formie zorganizowanej sesji. Odpowiadając na pytania, kandydat może się wykazać pogłębioną wiedzą na dany temat, wyjaśnić wątpliwości, odnieść się szerzej do wybranych komentarzy ekspertów czy też obronić przyjęte w tezy lub rozwiązania.

Prezentacja (w tym technika posteru) jest często wykorzystywana jako metoda wspomagająca inne metody stosowane w walidacji. Jej zastosowanie nierzadko ma na celu doprecyzowanie oraz pogłębienie wiedzy o efektach uczenia się osiągniętych przez kandydata.

Ramka 1. Projektowanie sposobu sprawdzania prezentacji (w tym techniki posteru)

Ogólne zasady, którymi powinno się kierować przy projektowaniu sposobu sprawdzania prezentacji (w tym techniki posteru):

1. Należy dopilnować, aby kandydat wiedział, co jest głównym celem prezentacji i które jej elementy będą podlegały analizie.
2. Należy poinformować kandydata, ile czasu ma trwać prezentacja i czy jest po niej przewidziana sesja pytań i odpowiedzi.
3. Należy poinformować kandydata o tym, w jaki sposób, przez kogo (czy tylko przez asesora czy kogoś jeszcze) oraz według jakich kryteriów będzie oceniana prezentacja. Od tego zależy prawidłowe zastosowanie metody, ponieważ bez tych informacji kandydat może położyć nacisk na nieistotne elementy (np. jeśli zastosowana jest technika posteru, kandydat może skupić się na efektownej grafice zamiast na treści).
4. Należy przygotować arkusz oceny prezentacji - taki sam dla wszystkich posługujących się nim osób.

Należy pamiętać, że gdy weryfikacji podlega przede wszystkim 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 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 przestać odpowiadać tak szczegółowo lub szczerze. Rodzi to też stres u osoby podchodzącej do walidacji, co może skutkować gorszym wynikiem.

Jednocześnie metoda ta może być podatna na tzw. efekt asesora - sposób oceniania kandydata na podstawie ogólnego wrażenia lub stawiania zawsze skrajnych bądź zawsze średnich ocen.

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

Etapy walidacji, na których rekomenduje się stosowanie danej metody

Metoda prezentacji może być stosowana na każdym z trzech etapów walidacji.

Według danych Cedefopu (agencji zajmującej się rozwojem i promocją edukacji zawodowej oraz uczenia się przez całe życie w Unii Europejskiej), najczęściej wykorzystuje się ją do weryfikacji efektów uczenia się – tak było w 17 z 33 państw objętych badaniem. Rzadziej wykorzystuje się tę metodę na pozostałych etapach walidacji:

- na etapie identyfikowania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych kandydata – w 4 państwach;
- na etapie dokumentowania – w 3 państwach.

Zakres efektów uczenia się, które można sprawdzać daną metodą

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

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

Metoda prezentacji pozwala na sprawdzenie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych na wszystkich poziomach PRK.

Aby osiągnąć spodziewany efekt, konieczne jest:

- odpowiednie określenie tematu prezentacji (jej zakresu merytorycznego) – dotyczy on najczęściej wiedzy oraz umiejętności związanych z jej wykorzystaniem, umiejętności logicznego myślenia, wskazywania ciągów przyczynowo-skutkowych;
- ułożenie kryteriów oceniania – w nich można uwzględnić np. umiejętności komunikacyjne kandydata i jego umiejętności posługiwania się konkretnymi narzędziami.

Wiedza: Metodą prezentacji można sprawdzić wiedzę na wszystkich poziomach PRK, w zależności od tematu. Głębokość rozumienia wiedzy można sprawdzić za pomocą posteru.

Umiejętności: Za pomocą prezentacji można zademonstrować umiejętności z różnych poziomów PRK, w szczególności te związane z wykorzystaniem wiedzy i umiejętności komunikacyjnych, a także – w zależności od przyjętych kryteriów oceniania, zwłaszcza w odniesieniu do posteru – umiejętności pracy w grupie. Nie jest wskazane posługiwanie się tą metodą przy weryfikacji efektów uczenia się dotyczących doboru i użytkowania narzędzi i materiałów.

Kompetencje społeczne: Metoda prezentacji pozwala na sprawdzenie wąskiego zakresu kompetencji społecznych. W tej sytuacji rekomenduje się stosowanie tej metody w połączeniu z innymi.

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

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

Mocne i słabe strony prezentacji

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> • za pomocą prezentacji można zidentyfikować efekty uczenia się kandydata, sprawdzić jego wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne • prezentacja umożliwia zadawanie pytań pogłębiających, co wpływa na wiarygodność wyniku • metoda ta – zwłaszcza technika posteru – pozwala na sprawdzenie umiejętności kognitywnych (zwłaszcza głębi zrozumienia, analizowania i krytycznej oceny) i umiejętności twórczych • prezentacja pozwala na weryfikację umiejętności retorycznych i komunikacyjnych kandydata (takich jak konstruowanie wypowiedzi, stosowanie argumentów, kierowanie przebiegiem dyskusji) oraz ich zastosowania przed publicznością (m.in. mówienie publiczne, radzenie sobie ze stresem, reagowanie na pytania) 	<ul style="list-style-type: none"> • nie każda kwalifikacja będzie zawierać efekty uczenia się, które można przedstawić i ocenić za pomocą prezentacji • metoda ta jest czasochłonna, w związku z tym raczej nie nadaje się do weryfikacji dużych grup kandydatów

Ograniczenia w stosowaniu

Jednym z ograniczeń w stosowaniu prezentacji (w tym techniki posteru może być fakt, że metoda ta opiera się w znacznej mierze na wypowiedzi ustnej, czasem przed większą publicznością, co może zniechęcać niektóre osoby bądź zaważyć na wyniku. Ponadto, w zależności od wybranej techniki (poster, prezentacja z pomocą multimediiów lub bez), przygotowanie wystąpienia może wymagać od kandydata wiedzy i umiejętności, które nie są bezpośrednio związane z kwalifikacją (np. obsługa komputera, szeroko pojęte umiejętności artystyczne).

Ograniczeniem w stosowaniu tej metody przez instytucje certyfikujące mogą być koszty. Kandydatów sprawdza się z reguły pojedynczo i wymagany jest do tego co najmniej jedna przeszkolona osoba. Zastosowanie prezentacji (w tym techniki posteru) w odniesieniu do kilku osób jednocześnie wymaga przygotowania odpowiednich kryteriów oceny i narzędzi sprawdzania. Jednak za pomocą tej metody można sprawdzić zarówno wiedzę, umiejętności (w tym głębię rozumienia i umiejętności z wyższych poziomów PRK), jak i kompetencje społeczne.

Osoby sprawdzające mogą mieć wątpliwości, czy kandydat przygotował prezentację (lub poster) samodzielnie. Rozwiązaniem tego problemu może być uwzględnienie w przebiegu wystąpienia sesji pytań i odpowiedzi, a także stworzenie odpowiednich kryteriów oceniania (np. zwracanie szczególnej uwagi na umiejętności komunikacyjne).

Czynnikiem ograniczającym rekomendowanie tej metody przez podmioty opisujące kwalifikacje może być przekonanie o niskim poziomie jej trafności lub brak zaufania. Tymczasem w innych krajach metoda ta jest

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

stosunkowo popularna. Według danych Cedefopu z 2016 r. prezentacja była stosowana w 21 z 33 państw europejskich objętych badaniem. Ponadto, technika posteru jest szeroko przyjęta w szkolnictwie wyższym.

Konieczne zasoby kadrowe i organizacyjno-materialne

Aby móc zastosować metodę prezentacji niezbędny jest udział osoby sprawdzającej. Powinna ona mieć wiedzę i umiejętności konieczne do poprawnego zinterpretowania prezentacji (w tym wygłoszonej przy pomocy posteru oraz bez korzystania z multimediów) oraz wnioskowania na ich podstawie o efektach uczenia się kandydata. Szczególnie ważne w tym wypadku jest:

- zachowanie bezstronności, inaczej wyniki uzyskane dzięki prezentacji mogą zależeć od indywidualnych cech osoby, która przystąpiła do walidacji, a nie tylko od osiągniętych przez nią efektów uczenia się,
- umiejętność odróżnienia aspektów technicznych prezentacji, zwłaszcza z użyciem multimediów i posteru, od wiedzy, umiejętności i kompetencji które mają być za ich pomocą zidentyfikowane lub ocenione.

Podczas prezentacji możliwy jest także udział innych osób w charakterze publiczności. Ponadto wskazane jest wyznaczenie osoby/osób odpowiedzialnych za procedowanie aplikacji kandydata.

Koszty stosowania metody prezentacji można podzielić na związane z:

- przygotowaniem i udoskonalaniem scenariusza walidacji, który uwzględnia stosowanie prezentacji;
- zapewnieniem kadry - wysokość kosztów będzie w tym wypadku zależała od przewidzianych ról (asesor, osoba przyjmująca aplikację, osoba udzielająca informacji itp.) oraz liczby osób biorących udział w procesie (np. kilku asesorów, publiczność), a także (pośrednio) od liczby kandydatów;
- zapewnieniem środków technicznych (np. komputera, rzutnika, tablicy multimedialnej);
- zapewnieniem odpowiedniego pomieszczenia do wygłoszenia prezentacji;
- dodatkowymi kosztami, jeśli prezentacja ma być połączona z innymi metodami ([testem teoretycznym](#), [obserwacją w warunkach symulowanych](#), [rozmową](#), [analizą dowodów i deklaracji](#)).

Możliwości łączenia prezentacji z innymi metodami

Prezentacja może być uzupełniona przez [test teoretyczny](#) albo [wywiad swobodny](#) w ramach sesji pytań i odpowiedzi.

Metoda ta może być także łączona z obserwacją w warunkach [symulowanych](#) (zadanie praktyczne i projekt) oraz z obserwacją [w warunkach rzeczywistych](#).

Ponadto poste, prezentacja multimedialna bądź nagranie z prezentacji może służyć jako dowód na osiągnięcie wymaganych efektów uczenia się i być przedmiotem [analizy dowodów i deklaracji](#).

Przykładowe techniki

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

Prezentacja z użyciem multimediiów

Przygotowanie prezentacji multimedialnej wymaga zgromadzenia informacji na dany temat, opracowania i przedstawienia ich w atrakcyjnej dla odbiorcy formie przy użyciu odpowiedniego oprogramowania.

Weryfikacji podlegają m.in.: kreatywność, twórcze podejście do tematu, posługiwanie się technologiami informacyjnymi, planowanie i organizacja pracy własnej. W zakresie kompetencji społecznych weryfikacji podlega kultura komunikowania się kandydata.

Mocne strony prezentacji z użyciem multimediiów:

- forma multimedialna pozwala na przedstawienie dodatkowych treści, dzięki którym kandydat może zademonstrować większą liczbę osiągniętych efektów uczenia się.

Słabe strony prezentacji z użyciem multimediiów:

- przygotowanie prezentacji w takiej formie wymaga od kandydata wiedzy i umiejętności technicznych, często wykraczających poza zakres kwalifikacji;
- kandydat zamiast na treści, może skupić się na stronie wizualnej prezentacji, konieczne jest zatem szczegółowe określenie kryteriów oceny i przedstawienie ich kandydatowi.

Prezentacja bez użycia multimediiów

Prezentacja bez użycia multimediiów to zazwyczaj referat ustny. Można go zdefiniować jako tekst przygotowany do wygłoszenia w kręgu zainteresowanych osób, którego celem jest przekazanie wiedzy na konkretny temat. Można w nim także zamieścić krytyczny komentarz.

Przyjmuje się, że takie wystąpienie nie powinno trwać dłużej niż 15-20 minut.

Referat jest szczególnie polecany do prezentowania wiedzy o charakterze naukowym (w tym głębi jej zrozumienia) – czyli na poziomach PRK od 6 do 8.

Poster (plakat)

Poster to sposób zaprezentowania szerszej publiczności treści i wniosków na konkretny temat w postaci graficznej (zazwyczaj na papierze w dużym formacie). Przedstawieniu plakatu może towarzyszyć komentarz ustny, gdyż informacje są na nim zamieszczane w sposób hasłowy i skrótowy.

Jest to metoda często używana do przedstawiania grupowych projektów badawczych w szkolnictwie wyższym.

Dobry poster powinien charakteryzować się:

- zawartością zgodną z tematem,
- czytelną grafiką.

W tej technice prezentacji można zastosować sesje pytań i odpowiedzi.

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

Mocne strony posteru:

- pozwala określić głębię rozumienia wiedzy, umiejętności logicznego myślenia i syntezy wiedzy (poster wymaga od kandydatów selekcji faktów, przedstawienia najważniejszych czynników w ciągu przyczynowo-skutkowym);
- pozwala ocenić kreatywność kandydata;
- weryfikacja posterów jest krótka i zwięzła;
- weryfikacja posteru może być dokonana nie tylko przez asesora, ale także przez innych kandydatów;
- weryfikacja posteru może być dokonana w dowolnym czasie, także bez udziału kandydata.

Słabe strony posteru:

- aby w pełni wykorzystać potencjał metody, instytucja certyfikująca powinna jednoznacznie określić kryteria oceny (kandydat musi wiedzieć, w jakim stopniu zawartość merytoryczna i sposób jej zaprezentowania podlegają ocenie);
- kandydat może zbyt się skupić na efektach wizualnych, a nie na treści;
- osoby postronne (doradcy, nauczyciele, rówieśnicy) mogą mieć wpływ na zawartość posteru.

Poniżej przedstawiono przykładowe kryteria oceny posteru, na podstawie materiałów Uniwersytetu w Ulsterze (Wydział Informatyki i Inżynierii Zasobów IT).

Tabela 1. Przykładowe kryteria oceny posteru

Kryteria oceny	Komentarz
Treść	
Przejrzyście określony problem	
Zwięźle przedstawiony problem	Kandydat podsumował istotę problemu, a nie tylko go powtórzył.
Zaproponowanie rozwiązania	
Przedstawienie modelu	Kandydat wziął pod uwagę wszystkie istotne fakty i informacje. Wyjaśnił główne założenia i relacje. Wykorzystał własną wiedzę i doświadczenie w rozsądny i odpowiedni sposób.
Użycie odpowiednich narzędzi matematycznych	Do przedstawienia i rozwiązania problemu kandydat posłużył się stosownymi narzędziami i zasobami matematycznymi.
Przedstawienie rozwiązania za pomocą matematyki	Kandydat osiągnął prawidłowe wyniki matematyczne. Posłużył się właściwą terminologią matematyczną. Zwięźle przedstawił użycie stosownych metod.
Przedstawienie wniosków	Wnioski są związane z założeniami modelu. Podana jest odpowiedź. Model został użyty do opisanie i wyjaśnienia danego zjawiska oraz do stworzenia prognozy.
Zaprezentowanie treści	
Logiczne przedstawienie treści	Układ treści jest logiczny i łatwy do prześledzenia.

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

Efektywne użycie różnych czcionek	Nagłówki są pogrubione. Podkreślenia użyto tam, gdzie zachodziła taka potrzeba.
Efektywne użycie ilustracji	Użyte ilustracje są konieczne a zarazem wystarczające do zrozumienia tekstu.
Poster jest estetyczny	
Tekst jest zwięzły	Ogólna prezentacja nie jest za długa. Napisana jest poprawnym językiem.
Demonstruje znajomość tematu w rozmowie	Opcjonalne – zależy od głównego celu posteru i tego, czy przewidziana jest sesja pytań i odpowiedzi.

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 analizy dowodów i deklaracji

Uwarunkowania wewnętrzne efektu asesora

Ze względu na osobowość asesora i błędy atrybucji istnieje prawdopodobieństwo ulegania różnym błędom oceniania niezależnym od zastosowanej metody.

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

Występuje tu ryzyko błędów atrybucji.

Połączenie prezentacji z odpowiedzią ustną może redukować efekt asesora.

Uwarunkowania zewnętrzne efektu asesora

Wpływ na ocenę mogą mieć m.in.: sposób przygotowania prezentacji odpowiadający lub nieodpowiadający wyobrażeniom asesora lub wynikający z źle lub nieprecyzyjnie zdefiniowanych wymagań; nieodpowiednie kryteria oceny; niskie umiejętności kandydata dotyczące przygotowania prezentacji niezwiązane z weryfikowanymi efektami uczenia się; nieumiejętne połączenie przez kandydata obrazu ze słowem, stres związany z prezentacją na forum; niedopasowanie czasu trwania prezentacji do przedmiotu oceny (w tym wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) lub osobowości kandydata; oczekiwania instytucji dotyczące zdawalności.

Wpływ etapu weryfikacji na efekt asesora

Przygotowanie walidacji

Wpływ na ocenę mogą mieć m.in.: niedostateczna wiedza asesora o specyfice, formach i narzędziach prezentacji (referatu, postera, multimedialnych); nieznamość ograniczeń tej metody w weryfikacji efektów uczenia się.

Weryfikacja

Wpływ na ocenę mogą mieć m.in.: niedocenywanie prezentacji i komentarza w środkowej części (lepiej zapamiętuje się początek i koniec prezentacji i wypowiedzi); zaburzenia w trakcie prezentacji (np. reakcje publiczności).

Stawianie dodatkowych pytań może pozytywnie lub negatywnie wpłynąć na przebieg walidacji.

Decyzja o wyniku walidacji

Wpływ na ocenę mogą mieć m.in.: zbyt duża koncentracja na wcześniej przygotowanej prezentacji albo na komentarzu do prezentacji; duża różnica jakości pomiędzy prezentacją a komentarzem; ulotność ustnej wypowiedzi; brak możliwości powrotu do wypowiedzi lub niechęć sięgania do nagrania ze względu np. na czas; dominacja ogólnego wrażenia; różnice w odbiorze wypowiedzi kandydata przez asesorów; większy wpływ początkowych i końcowych wypowiedzi na podjęcie decyzji o wyniku.

Wnioski końcowe

Prezentacja łączy pisemny opis z ustnym komentarzem i daje możliwość zadawania pytań oraz udzielania przez kandydata odpowiedzi, przez co jest bardziej wszechstronną i elastyczną metodą weryfikacji efektów uczenia się i daje szansę na bardziej obiektywną ocenę.

Prezentacja ma wady i zalety pisemnych i ustnych form wypowiedzi, ale łącznie może być dobrą podstawą do weryfikacji efektów uczenia się - pod warunkiem dobrego przygotowania kandydata oraz asesorów.

Poster daje mniej możliwości prezentacji efektów uczenia się w porównaniu z prezentacją multimedialną, ale w połączeniu np. z wywiadem stwarza dobre warunki do oceny wybranych efektów uczenia się. Referat niesie ograniczenia audialnych form weryfikacji kompetencji.

Strategia minimalizowania efektu asesora w odniesieniu do prezentacji

Efekt asesora można minimalizować poprzez następujące działania:

- odróżnianie umiejętności technicznych związanych z przygotowaniem prezentacji od zawartości merytorycznej i zachowania kandydata;

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

- nagranie audio-video;
- przygotowanie karty oceny prezentacji (kategorie oceny, wagi dla prezentacji i słownego komentarza);
- poinformowanie kandydata o głównym celu prezentacji, o elementach (obszarach) podlegających ocenie, kryteriach według których będzie oceniana prezentacja, czasie jej trwania oraz o planowanej (bądź nie) sesji pytań i odpowiedzi;
- w przypadku sesji pytań i odpowiedzi dbałość o uporządkowanie przebiegu sesji: kolejność zadawanych pytań w ramach danego obszaru, a następnie przejście do kolejnego obszaru;
- unikanie i przeciwdziałanie chaosowi dyskusyjnemu;
- zapewnienie dobrych warunków podczas prezentacji (w tym dobre warunki lokalowe, estetyka wnętrza, odpowiednia pora, dobra atmosfera, zapewnienie właściwego sprzętu).

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 merytorycznego przebiegu walidacji. Upewnienie, że kandydat zrozumiał przekaz. 6. Tam gdzie to możliwe, zapewnienie anonimowości kandydata i asesora, np. przy sprawdzaniu testów. 	<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 wpływ na minimalizowanie efektu asesora w odniesieniu do błędów związanych z cechami osoby oceniającej.</p> <ul style="list-style-type: none"> • mentoring

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

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.

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 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

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

- 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 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/

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

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

Cedefop (2009). *Europejskie wskazówki dotyczące walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego*. Luksemburg: Publications Office.

Chan, C. (2009). *Assessment: Presentation*. Assessment Resources@HKU, University of Hong Kong Pobrane z: https://ar.cetl.hku.hk/am_presentations.htm

Jobling, E. (2017). *Assessment by Poster*. Coventry University.

Rożek, R. (2006). *Prezentacja jako nowa jakość wspomaganie procesu nauczania*. Dąbrowa: Zespół Szkoły Podstawowej i Gimnazjum im. Jana Pawła II. Pobrane z: <https://docplayer.pl/7274301-Prezentacja-jako-nowa-jakosc-wspomagania-procesu-nauczania.html>

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

Trigwell, K. (1992). *Information for UTS staff on Assessment*. Sydney: UTS.

Wójcik-Hetman i D., Żmijowska-Wnęk, E. (2015). *Przewodnik dla nauczycieli nt. korelacji programów przedmiotowych*. Wrocław: DobreKadry.

Strony internetowe:

Assessment Resources AR@HKU: <http://ar.cetl.hku.hk/index.php>

Cedefop. *European Inventory on validation of non-formal and informal learning* [baza danych]; <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

Egzamin Zawodowy – portal dla technika: <http://www.egzaminzawodowy.info/>

Jaknapisać.com: <http://www.jaknapisac.com/jak-napisac-referat/>

Recipy for Success: http://myt4l.com/index.php?v=pl&page_ac=view&type=tools&tool=rubricmake

University of Technology in Sydney: http://www.iml.uts.edu.au/assessment/types/class_present/index.html



Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

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