

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

Wywiad swobodny

Charakterystyka

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

dyskusji.

Etapy walidacji, na których rekomenduje się stosowanie danej metody

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

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

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

Zakres efektów uczenia się, które można sprawdzać daną metodą

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

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

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

Wiedza

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

Umiejętności

Metodę wywiadu swobodnego rekomenduje się do sprawdzania umiejętności dotyczących:

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

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

- uczenia się i rozwoju zawodowego w zakresie własnego rozwoju (na wszystkich poziomach PRK) i wspierania rozwoju innych osób (w odniesieniu do oceny ich potrzeb i ukierunkowania rozwoju na poziomach 5–7 PRK; pełnienia funkcji mentora na poziomach 5–6 PRK; przekazywania wiedzy zawodowej na 7 poziomie PRK).

Kompetencje społeczne

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

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

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

Mocne i słabe strony wywiadu swobodnego

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

Ograniczenia w stosowaniu

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

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

postrzeganiu różnych kwestii. Sposobem na zmniejszenie roli wspomnianych czynników subiektywnych jest odpowiednie sformułowanie pytań.

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

Konieczne zasoby kadrowe i organizacyjno-materialne

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

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

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

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

Możliwości łączenia wywiadu swobodnego z innymi metodami

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

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

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

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

Przykładowe techniki

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

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

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

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

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

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

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

Wywiad swobodny ukierunkowany

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

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

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

Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą

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

poszukiwanych informacji

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

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

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

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

Przykłady zastosowania wywiadu swobodnego

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

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

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

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	Inne błędy mogą się pojawić przy przygotowaniu walidacji, w przebiegu weryfikacji oraz przy podjęciu	To czynniki i cechy osoby oceniającej obniżające trafność postrzegania, co w konsekwencji	Asesor przypisuje większe znaczenie cechom ocenianego niż np. niekorzystnym	Przykłady można znaleźć tutaj .

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

	oceniającej. Przykłady można znaleźć tutaj .	decyzji o wyniku walidacji. Przykłady można znaleźć tutaj .	powoduje błędy w ocenianiu. Przykłady można znaleźć tutaj .	uwarunkowaniem zewnętrznym. 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 wywiadu swobodnego

Uwarunkowania wewnętrzne efektu asesora

W zależności od osobowości asesora może on ulegać pokusie pomagania kandydatowi lub koncentrować się na błędach w wypowiedzi. Swoboda stawiania pytań wpływa na większą subiektywność oceny kandydata.

Przy zastosowaniu tej metody istnieje ryzyko wystąpienia błędów atrybucji.

Uwarunkowania zewnętrzne efektu asesora

Wpływ na ocenę mogą mieć m.in.: styl mówienia i formułowania myśli przez kandydata; brak precyzji w udzielaniu odpowiedzi na pytania; oczekiwania instytucji dotyczące zdawalności; niedopasowanie czasu trwania wywiadu do przedmiotu oceny lub osobowości kandydata; ograniczona możliwość porównywania kandydatów.

Wpływ etapu weryfikacji na efekt asesora

Przygotowanie walidacji

Wpływ na ocenę mogą mieć m.in.: brak wiedzy o różnych typach wywiadów; niewłaściwy dobór metody do celu i przedmiotu oceny; ramowy charakter scenariusza wywiadu; nieprzewidywalność przebiegu wywiadu.

Weryfikacja

Wpływ na ocenę mogą mieć m.in.: konieczność bieżącego dopasowania scenariusza wywiadu do kandydata i udzielanych odpowiedzi; pokusa pytania o szczegóły, podpowiadania; trudność w dzieleniu uwagi pomiędzy słuchaniem i robieniem notatek z wywiadu; lepiej zapamiętuje się początek i koniec wypowiedzi; niedocenywanie odpowiedzi udzielonych w środkowej części wywiadu.

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; różnice w odbiorze wypowiedzi przez asesorów; większy wpływ końcowych wypowiedzi na podjęcie decyzji o wyniku walidacji.

Wnioski końcowe

Wywiad nie jest neutralną metodą oceny – jest wynikiem interakcji między asesorem i egzaminowanym, między asesorem a instytucją certyfikującą oraz asesorów między sobą.

Mimo starannie sformułowanych pytań i uważności podczas wywiadu, słowo mówione zawiera zawsze pewną dozę niejednoznaczności, przez co wywiad może być odmiennie odbierany i oceniany przez asesorów.

Strategia minimalizowania efektu asesora w

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

odniesieniu do wywiadu swobodnego

Efekt asesora można minimalizować poprzez następujące działania:

- konsultowanie scenariusza wywiadu z praktykami, koncepcji wywiadu i pytań z innym asesorem;
- przeprowadzenie pretestu wywiadu;
- nagrywanie wywiadów;
- rozdzielenie funkcji prowadzącego wywiad od asesora;
- przygotowanie karty oceny wywiadu (kategorii oceny, metody kodowania);
- zapewnienie dobrej atmosfery podczas wywiadu (w tym dobre warunki lokalowe, estetyka wnętrza);
- rekomendowane zaangażowanie koderów/diagnostów.

Zasady i narzędzia minimalizowania wpływu efektu asesora

Minimalizowanie ryzyka efektu asesora oznacza zapobieganie 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. 	<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>

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

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.

• 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 sobą a innymi;
- niski poziom inteligencji poznawczej i emocjonalnej prowadzi do problemów ze stosowaniem wiedzy do poznawania innych oraz trudności w rozpoznawaniu emocji innych;

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

- 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 nieznanych (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,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Strony internetowe:

Cedefop. *European database on validation of non-formal and informal learning* [baza danych];

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/european-database-on-validation-of-non-formal-and-informal-learning>