Załącznik nr 2 do OPZ – Instrukcja do opracowania narzędzi walidacji

*IBE/439/2022*

*(wpisać numer wniosku)*

**Stały rozwój oferty kwalifikacji rynkowych dla instytucji oświaty i szkolnictwa wyższego oraz kształtowanie aktywnej postawy uczenia się przez całe życie, zadanie 1, ZSK4**

*Nazwa zespołu*

Dotyczy: **“Opracowanie narzędzi walidacji oraz ich pilotaż w 3 wybranych projektach kwalifikacji rynkowych”**

**Instrukcja do opracowania narzędzi walidacji**

Narzędzia stosowane w walidacji to **konkretne środki w ramach danej techniki wykorzystywane do zbierania i analizowania danych o posiadaniu przez daną osobę efektów uczenia się**. Konstrukcja narzędzia zależy od rodzaju informacji pozyskiwanych od kandydata w ramach wybranej techniki. Narzędzia mogą służyć do zbierania informacji o charakterze ilościowym (np. wynik zadania, czas wykonywania danego działania) lub jakościowym (wypowiedź udzielona podczas debaty, sposób wykonania prezentacji). Przykładem narzędzia może być np. skala służąca do oceny wypowiedzi ustnej kandydata lub notatka tworzona przez asesora podczas obserwacji.

W ramach jednej metody lub techniki można zastosować kilka różnych narzędzi pozwalających na uzyskanie i analizę informacji różnego rodzaju (np. wskaźniki do oceny odpowiedzi na pytania otwarte i kwestionariusz z pytaniami zamkniętymi wraz z towarzyszącą mu skalą ocen).

Odpowiednie skonstruowanie lub dobranie narzędzi jest równie istotne, co wybranie właściwej metody i techniki. Przed wyborem narzędzi walidacji należy określić ich cel. Mogą one służyć do diagnozowania, identyfikowania lub dokumentowania informacji o efektach uczenia się kandydata. Wówczas informacje powinny być poddawane **analizie i interpretacji**. Na etapie weryfikacji zaś narzędzia służą do zbierania danych potrzebnych do dokonania **oceny** efektów uczenia się.

O dobrym dopasowaniu narzędzi do wybranej metody i techniki świadczy m.in. dopasowanie do rodzaju informacji o kandydacie, jakie można za jego pomocą zebrać, by stanowiły dowody na posiadanie określonych w kwalifikacji efektów uczenia się i spełnianiu przez kandydata kryteriów weryfikacji.

Wybierając i opracowując narzędzia instytucja certyfikująca powinna rozważyć kilka istotnych kwestii, takich, jak cel walidacji, jej przebieg, rozkład kosztów i odpowiedzialność za wyniki.

* Jakiego rodzaju informacje o kandydacie i jego efektach uczenia się chce uzyskać i w jakim zakresie? Stosując jedną technikę można przy użyciu różnych narzędzi zebrać inne informacje.
* Jakimi zasobami materialnymi (sprzęt, warunki lokalowe itp.) do przeprowadzania walidacji instytucja dysponuje? Warto wziąć pod uwagę fakt, że wybrane metody, techniki i narzędzia walidacji mogą wiązać się z koniecznością inwestycji w odpowiedni sprzęt czy lokal.
* Jakimi kompetencjami będą dysponować asesorzy przeprowadzający walidację oraz doradcy walidacyjni? Warto pamiętać, że osoby przygotowujące narzędzia muszą posiadać przygotowanie specjalistyczne podobne do doradców i asesorów walidacyjnych – mieć doświadczenie w zakresie oceny efektów uczenia się, jak i kompetencje w dziedzinie, do której należy dana kwalifikacja.[[1]](#footnote-1)

Narzędzia powinny być opracowane zgodnie ze wskazówkami zawartymi w następujących publikacjach/ materiałach:

1) Katalog Metod Walidacji, http://walidacja.ibe.edu.pl/metody/pl/

2) Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A. i in. (2016). *Walidacja – nowe możliwości zdobywania kwalifikacji.* Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.<http://www.kwalifikacje.gov.pl/download/Publikacje/Walidacja_nowe_mozliwosci_zdobywania_kwalifikacji_z_wkladka.pdf>

3) Bielecki, M., Kaczmarek, M. i Rycielska, L. (2020). *Testy wiedzy – tworzenie i stosowanie w weryfikacji efektów uczenia się. Wskazówki dla instytucji certyfikujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

<https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/Test-wiedzy-internet_20_01_2021.pdf>

Klasyfikacja metod walidacji oraz przykładowe próbki narzędzi znajdują się w Załączniku nr 2.

Dla każdego opisu kwalifikacji Wnioskodawca przygotowuje próbki narzędzi walidacji dla min. dwóch metod weryfikujących w sumie dwa efekty uczenia się zgodnie z tabelą stanowiącą Załącznik nr 1.

Załącznik nr 1. Próbki narzędzi walidacji

**KWALIFIKACJA RYNKOWA: ……*(nazwa kwalifikacji)*………….**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Efekty uczenia się** | **Kryteria weryfikacji** | **Metody walidacji**  **(np. test teoretyczny, obserwacja w warunkach symulowanych)** | **Narzędzia walidacji**  **(np. arkusz testu, karta obserwacji dla asesora)** | **Zadanie sprawdzające dane kryterium**  **(np. konkretne pytania z testu, opis konkretnego zadania. Należy podać poprawną odpowiedź oznaczoną innym kolorem)** | **Czas potrzebny do wykonania zadania (min.)** |
| Efekt uczenia się 1 | Kryterium 1 |  |  |  |  |
| Kryterium 2 |  |  |  |  |
| Efekt uczenia się 2 | Kryterium 1 |  |  |  |  |
| Kryterium 2 |  |  |  |  |

Załącznik nr 2

**KLASYFIKACJA METOD I PRZYKŁADOWE NARZĘDZIA WALIDACJI**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Najważniejsze aspekty metod** | **Definicja** | **Przykładowe narzędzia wraz ze wskazówkami przygotowania** |
| **ANALIZA DZIAŁANIA**  Metody, które opierają się na analizie działania kandydata obejmują np. obserwację w warunkach rzeczywistych i obserwację w warunkach symulowanych (symulację).  Za ich pomocą sprawdza się przede wszystkim umiejętności. | **Obserwacja w warunkach rzeczywistych** polega na analizie działania kandydata w rzeczywistych warunkach realizacji zadań określonych w opisie kwalifikacji.  *komentarz*:  Osoba dokonująca obserwacji (najczęściej jest to asesor) ma ograniczony wpływ na warunki, w jakich prowadzona jest obserwacja, ponieważ zapewnia je ktoś inny (najczęściej pracodawca). Obserwujący ma jednak duży wpływ na procesy zbierania i analizy informacji o efektach uczenia się uzyskanych przez kandydata. | **Karta obserwacji dla asesora** – karta powinna obejmować co najmniej możliwość notowania oceny wykonania poszczególnych elementów w odniesieniu do efektów uczenia się i przypisanych im kryteriów weryfikacji oraz uwag/komentarzy asesora do wykonanych czynności |
| **Obserwacja w warunkach symulowanych (symulacja)** polega na analizie działania kandydata w warunkach zbliżonych do rzeczywistych, stworzonych na potrzeby procesu walidacji.  *komentarz*:  Osoba projektująca walidację lub asesor kontroluje warunki i przebieg symulacji, co pozwala m.in. na zaobserwowanie zachowania kandydata w warunkach nietypowych lub niebezpiecznych. | **Instrukcja/polecenie/opis zadania dla kandydata**  **oraz karta obserwacji dla asesora** – karta powinna obejmować co najmniej możliwość notowania oceny wykonania poszczególnych elementów w odniesieniu do efektów uczenia się i przypisanych im kryteriów weryfikacji oraz uwag/komentarzy asesora do wykonanych czynności  Uwaga jeśli w trakcie symulacji wymagany jest czynny udział statysty/ochotnika wykonującego ściśle określone czynności, konieczne jest przedstawienie wraz z opisem zadania dla kandydata i karty dla asesora również **instrukcji dla osoby wcielającej się w określoną rolę** (np. sytuacji problemowych jakie mogą zaistnieć, błędów które ta osoba ma popełnić), aby możliwa była weryfikacji efektów uczenia się i przypisanych im kryteriów weryfikacji w ramach tej metody. |
| **ANALIZA** **WYNIKU**  Metoda, która opiera się na analizie wyników pracy kandydata to test teoretyczny.  Za pomocą testu teoretycznego sprawdza się przede wszystkim wiedzę i umiejętności kognitywne (obejmujące myślenie logiczne, intuicyjne i kreatywne). | **Test teoretyczny** polega na zadawaniu kandydatowi pytań lub wykonywaniu przez niego określonych zadań w zakresie wiedzy i umiejętności kognitywnych oraz na analizie rezultatów tych działań.  *komentarz*:  Testy teoretyczne są powszechnie stosowane i postrzegane jako obiektywny sposób oceniania. Przebiegają w warunkach kontrolowanych. Ich wyniki łatwo odnieść do zewnętrznych standardów. Jednocześnie same podlegają standaryzacji. Za pomocą testów teoretycznych można sprawdzić jednocześnie dużą liczbę osób. | **Arkusz testu wraz z kluczem odpowiedzi** – pytania mogą mieć charakter zamknięty lub otwarty |
| **Test zawierający zadania praktyczne** polega na wykonaniu przez kandydata określonych zadań, które weryfikują umiejętności praktyczne kandydata np. umiejętność obliczeń, wykonywania szkiców, korzystania z urządzeń, gdy istotny dla oceny kandydata jest wynik prac a nie sam proces jego działania. Zatem asesor nie musi uczestniczyć w walidacji podczas rozwiązywania zadań przez kandydata a jedynie później je ocenia. | **Arkusz zawierający instrukcję/polecenie/opis zadania dla kandydata** **wraz z kluczem odpowiedzi/kartą oceny wyników dla asesora** |
| **ANALIZA WYPOWIEDZI**  Metody, które opierają się na analizie wypowiedzi kandydata obejmują wywiady, debaty i prezentację.  Za pomocą wywiadów i debat sprawdza się przede wszystkim wiedzę i kompetencje społeczne, natomiast za pomocą prezentacji - wiedzę i umiejętności.  Wywiady, debaty i prezentacje są często wykorzystywane jako metody wspomagające (tj. łączone z innymi metodami) w celu doprecyzowania oraz pogłębienia zasobu wiedzy o efektach uczenia się osiągniętych przez kandydata. | **Wywiad swobodny** polega na wymianie pytań i odpowiedzi w formie nieustrukturyzowanej rozmowy pomiędzy osobą prowadzącą wywiad a osobą przystępującą do walidacji.  *komentarz:*  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. | **Lista zagadnień do poruszenia podczas rozmowy z kandydatem wraz z arkuszem dla asesora**, który będzie oceniał wypowiedź kandydata.  W przypadku, gdy wywiad swobodny stanowi uzupełnienie innej metody (np. testu zawierającego zadania praktyczne) próbka narzędzia powinna zawierać opis narzędzia uwzględniający cel zastosowania tej metody, wskazanie przypadków w jakich będzie stosowana oraz przykładowych pytań/zagadnień, które mogą być omówione z kandydatem. |
| **Wywiad ustrukturyzowany** polega na zadawaniu serii wystandaryzowanych pytań zamkniętych i analizie odpowiedzi.  *komentarz:*  Struktura wywiadu ustrukturyzowanego jest podporządkowana celom określonym przez osobę projektującą walidację. Wybór poruszanych tematów jest z góry narzucony i służy pozyskaniu konkretnych informacji. Pytania zazwyczaj są identyczne dla wszystkich kandydatów i zadaje się je w tej samej kolejności.  *komentarz wspólny dla wywiadu swobodnego i ustrukturyzowanego:*  Poziom ustrukturyzowania wywiadu może być różny i uwzględniać formy pośrednie, w których pojawia się więcej pytań otwartych. W miarę potrzeb poszczególne wątki mogą być rozwijane poprzez zadawanie pytań pogłębiających lub doprecyzowujących. Zwykle nie są one z góry zaplanowane, a ich treść i forma zależą od odpowiedzi (lub pytań) formułowanych przez kandydata. Dopuszcza się jednak sytuacje, w których zarówno pytania główne, jak i pytania pogłębiające są wcześniej przygotowane. | **Scenariusz wywiadu** zawierający konkretne pytania, na które kandydat musi odpowiedzieć w obecności komisji/asesorów **wraz z kluczem odpowiedzi/kartą oceny odpowiedzi/wypowiedzi dla asesora** |
| **Prezentacja** polega na przygotowaniu, przedstawieniu i omówieniu określonego tematu przed panelem ekspertów (np. asesorów).  *komentarz:*  Podczas trwania prezentacji lub bezpośrednio po niej, 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 prezentacji tezy lub rozwiązania. | **Instrukcja/polecenie/opis zadania do przygotowania prezentacji** **wraz z kartą oceny prezentacji dla asesora** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Analiza DOWODÓW I DEKLARACJI**  Do analizy dowodów i deklaracji wykorzystuje się rezultaty zastosowania innych metod, a także deklaracje i próbki pracy (często zebrane w portfolio).  Za pomocą tej metody można sprawdzić wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne. | **Analiza dowodów i deklaracji** polega na zbadaniu dokumentów i wytworów danej osoby pod kątem tego, w jakim stopniu mogą one świadczyć o osiągnięciu przez kandydata wybranych efektów uczenia się.  *komentarz:*  Aby móc przeprowadzić analizę dowodów i deklaracji na etapie weryfikacji, instytucja certyfikująca powinna określić:   * jakiego rodzaju dowody są dopuszczalne i w jakiej formie powinny być przedstawione, * jakie dodatkowe kryteria powinny spełniać (jeśli będzie taka potrzeba), * jakie są reguły oceniania (na jakiej podstawie zostanie wydana decyzja).   Cel analizy dowodów i deklaracji może być różny w zależności od etapu walidacji, na którym jest ona dokonywana:   * Na etapie identyfikowania może pomóc kandydatowi lub doradcy walidacyjnemu w określeniu efektów uczenia się posiadanych przez kandydata. * Na etapie dokumentowania służy kandydatowi lub doradcy do dobrania odpowiednich dowodów w formie, która pozwoli przedstawić je osobie trzeciej.   Na etapie weryfikacji służy asesorowi walidacyjnemu do stwierdzenia, czy osiągnięte efekty uczenia się zostały potwierdzone w sposób wystarczający. | **Wzór/szablon dowodu lub deklaracji,** który kandydat będzie zobowiązany przedstawić **lub lista uznawanych dowodów** – w przypadku, gdy ocena dowodu ma jedynie charakter formalny  **Karta oceny dowodu dla asesora** – w przypadku, gdy uznawane mogą być różne dowody wymagające merytorycznej oceny |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DIAGNOZA EFEKTÓW UCZENIA SIĘ**  Do diagnozy efektów uczenia się można wykorzystać zbiory metod takie jak bilans kompetencji i *Assessment Center*.  Mogą być zastosowane zarówno wiedzy, jak i umiejętności oraz kompetencji społecznych. | **Bilans kompetencji** polega na zidentyfikowaniu i przeanalizowaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych osoby, w tym jej uzdolnień i motywacji, w celu opracowania planu rozwoju zawodowego lub dalszego uczenia się.  *komentarz*:  Przeprowadzenie bilansu kompetencji w pierwszej kolejności pozwala na określenie mocnych i słabych stron danej osoby i wskazanie możliwych ścieżek dalszego rozwoju. Może też być pierwszym krokiem w procesie walidacji, ponieważ pozwala na zidentyfikowanie i udokumentowanie (czyli dostarczenie dowodów na potwierdzenie) efektów uczenia się.  ***Assessment Center*** polega na zidentyfikowaniu, przeanalizowaniu i ocenie kompetencji grupy osób za pomocą różnorodnych metod i narzędzi podczas pojedynczej sesji, w kontrolowanym środowisku i w warunkach jednakowych dla wszystkich uczestników.  *komentarz*:  *Assessment Center* różni się od pozostałych metod czy grup metod używanych w walidacji tym, że punktem wyjścia do jego stosowania jest zbiór istotnych zachowań i kompetencji, których oczekuje się od kandydata (np. na danym stanowisku pracy).  Tym samym standardy, na których opiera się sprawdzanie za pomocą AC, są z reguły sformułowane na poziomie bardziej ogólnym, niż efekty uczenia się lub kryteria weryfikacji w kwalifikacji. Jednocześnie zazwyczaj nie są obowiązujące dla większej liczby podmiotów. | **Arkusz służący do określenia mocnych i słabych stron kandydata przez asesora**  **Arkusz służący do autoanalizy mocnych i słabych stron kandydata** |

1. oprac. na podstawie materiału roboczego IBE [↑](#footnote-ref-1)