




Instrukcja obsługi

„Karty kompetencji. Narzędzie wspierające opisywanie kwalifikacji w zakresie kompetencji osobistych, społecznych oraz umiejętności uczenia się”

Cele kart kompetencji

Karty stanowią narzędzie wsparcia procesu opisywania kwalifikacji w poszczególnych sektorach w formie zestawu kart kompetencji:

-  osobistych,
-  społecznych,
-  w zakresie umiejętności uczenia się.

W Zaleceniach Rady Unii Europejskiej z 22 maja 2018 roku kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się są definiowane jako zdolność do autorefleksji, skutecznego zarządzania czasem i informacjami, konstruktywnej pracy z innymi osobami, zachowania odporności oraz zarządzania własnym uczeniem się i karierą zawodową. Obejmują one zdolność radzenia sobie z niepewnością i złożonością, umiejętność uczenia się, wspierania swojego dobrostanu fizycznego i emocjonalnego, utrzymania zdrowia fizycznego i psychicznego oraz zdolność do prowadzenia prozdrowotnego i zorientowanego na przyszłość trybu życia, odczuwania empatii i zarządzania konfliktami we włączającym i wspierającym kontekście.

Przygotowane narzędzie służy do określenia tzw. kompetencji miękkich, szczególnie istotnych dla efektywnej realizacji zadań związanych z danym sektorem. Celem tak opracowanych kart jest przede wszystkim:

- ułatwienie opisywania kwalifikacji w określonych sektorach;
- umożliwienie autodiagnozy posiadanych kompetencji.

Karty kompetencji – jako narzędzie wspierające opisywanie kwalifikacji w zakresie kompetencji osobistych, społecznych oraz umiejętności uczenia się – zostały przygotowane dla 10 sektorów.

Wybrane sektory:



SPORT



BANKOWOŚĆ



IT



HANDEL



USŁUGI ROZWOJOWE



TURYSTYKA



MARKETING



MOTORYZACJA



BUDOWNICTWO








PRZEMYSŁ MODY

W ramach każdego z sektorów wskazano 10 kompetencji najistotniejszych z punktu widzenia zadań zawodowych wykonywanych w ramach danego sektora.

| Nazwa sektora | Wybrane kompetencje |
|---|--|
| <p data-bbox="194 220 255 240">SPORT</p>  | <ol data-bbox="415 204 792 432" style="list-style-type: none"> 1. Motywowanie innych 2. Dążenie do osiągnięć/zorientowanie na cel 3. Empatia 4. Zarządzanie stresem 5. Przewodzenie innym osobom 6. Samodzielność w działaniu 7. Instruowanie innych osób 8. Doradzanie innym 9. Budowanie relacji z klientem/podopiecznym 10. Otwartość na zmiany |
| <p data-bbox="163 480 286 501">BANKOWOŚĆ</p>  | <ol data-bbox="415 464 762 692" style="list-style-type: none"> 1. Budowanie relacji z klientem 2. Myślenie analityczne 3. Budowanie zaufania 4. Umiejętność stosowania się do procedur 5. Organizacja własnej pracy 6. Podejmowanie decyzji 7. Czytanie ze zrozumieniem 8. Rozwiązywanie problemów 9. Praca w zespole 10. Dążenie do osiągnięć/zorientowanie na cel |
| <p data-bbox="213 740 236 761">IT</p>  | <ol data-bbox="415 724 893 952" style="list-style-type: none"> 1. Myślenie analityczne 2. Kreatywność 3. Wyszukiwanie informacji (research) i przetwarzanie ich 4. Samodzielność w działaniu 5. Dążenie do osiągnięć/zorientowanie na cel 6. Orientacja na klienta 7. Organizacja własnej pracy 8. Rozwiązywanie problemów 9. Rozwijanie i wykorzystywanie myślenia matematycznego 10. Umiejętność konsekwentnego i wytrwałego uczenia się |
| <p data-bbox="185 1000 264 1021">HANDEL</p>  | <ol data-bbox="415 984 781 1212" style="list-style-type: none"> 1. Budowanie relacji z klientem 2. Dążenie do osiągnięć/zorientowanie na cel 3. Organizacja własnej pracy 4. Automotywacja 5. Budowanie zaufania 6. Rozwiązywanie problemów 7. Kreatywność 8. Negocjacje 9. Myślenie analityczne 10. Otwartość na zmiany |
| <p data-bbox="127 1260 324 1281">USŁUGI ROZWOJOWE</p>  | <ol data-bbox="415 1244 874 1473" style="list-style-type: none"> 1. Kreatywność 2. Myślenie analityczne 3. Przekazywanie informacji o faktach 4. Empatia 5. Podejmowanie decyzji 6. Automotywacja 7. Budowanie relacji z klientem 8. Zdolność wykorzystywania istniejącego zasobu wiedzy 9. Budowanie zaufania 10. Rozwiązywanie problemów |

W ramach każdego z sektorów wskazano 10 kompetencji najistotniejszych z punktu widzenia zadań zawodowych wykonywanych w ramach danego sektora.

| Nazwa sektora | Wybrane kompetencje |
|---|---|
| <p>TURYSTYKA</p>  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Wykorzystywanie technologii komunikacyjno-informacyjnych w pracy 2. Orientacja na klienta 3. Stosowanie zasad etyki i savoir-vivre 4. Wykorzystywanie wiedzy w krytyczny i systematyczny sposób 5. Obsługa klienta 6. Organizacja własnej pracy 7. Wyszukiwanie informacji (research) i przetwarzanie ich 8. Organizowanie procesu własnego uczenia się/doskonalenia 9. Zdolność dostosowania się do panujących reguł 10. Kreatywność |
| <p>MARKETING</p>  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Myślenie analityczne 2. Orientacja na klienta 3. Otwartość na zmiany 4. Podejmowanie decyzji 5. Dążenie do osiągnięć/zorientowanie na cel 6. Kreatywność 7. Ustalanie priorytetów 8. Przekonywanie innych osób 9. Zarządzanie zmianą 10. Praca w zespole |
| <p>MOTORYZACJA</p>  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Rozwiązywanie problemów 2. Kreatywność 3. Zdolność wykorzystywania istniejącego zasobu wiedzy 4. Praca w zespole 5. Wykorzystywanie wiedzy w krytyczny i systematyczny sposób 6. Czytanie ze zrozumieniem 7. Myślenie analityczne 8. Samodzielność w działaniu 9. Organizacja własnej pracy 10. Umiejętność konsekwentnego i wytrwałego uczenia się |
| <p>BUDOWNICTWO</p>  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Praca w zespole 2. Organizacja własnej pracy 3. Dążenie do osiągnięć/zorientowanie na cel 4. Umiejętność stosowania się do procedur 5. Zarządzanie projektami 6. Instruowanie innych osób 7. Przyjmowanie odpowiedzialności 8. Organizowanie procesu własnego uczenia się/doskonalenia 9. Budowanie relacji z klientem 10. Zarządzanie czasem |
| <p>PRZEMYSŁ MODY</p>  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kreatywność 2. Budowanie relacji z klientem 3. Organizacja własnej pracy 4. Praca w zespole 5. Samodzielność w działaniu 6. Zarządzanie czasem 7. Empatia 8. Dążenie do osiągnięć/zorientowanie na cel 9. Obsługa klienta 10. Otwartość na zmiany |

Ze względu na fakt, iż karty kompetencji mają mieć zastosowanie w różnych sektorach gospodarki, a w ich ramach nierzadko można jeszcze rozróżnić dodatkowe branże (np. w turystyce można wyróżnić także gastronomię, hotelarstwo, organizację turystyki/pilotażu, czy też przewodnictwo i animację czasu), niezwykle istotne było zastosowanie uniwersalnego języka i zwrotów, które pozwolą użytkownikowi na ich odpowiednie dostosowanie do potrzeb danego sektora lub analizowanego obszaru. W związku z tym, karty zostały przygotowane w sposób, który pozwala na pracę z nimi różnym podmiotom funkcjonującym w ramach poszczególnych sektorów. Treść kart umożliwiła przede wszystkim:

- dopasowanie zakresu merytorycznego poszczególnych kompetencji do indywidualnych uwarunkowań i potrzeb przedsiębiorstwa lub organizacji;
- rozwinięcie i uszczegółowienie wybranych kryteriów weryfikacji w ramach danego efektu;
- wskazanie konkretnych narzędzi, programów, metod i technik w ramach każdej z kompetencji.

Przykład wykorzystania kart

Karty kompetencji mogą znaleźć zastosowania w trzech kluczowych obszarach:

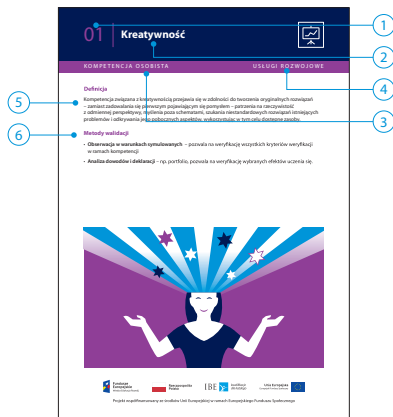
- Osoby zainteresowane opisywaniem i włączeniem kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w ramach jednej z branż mogą wykorzystywać karty jako materiały wzorcowe w prowadzonych pracach, analizując poszczególne elementy kart, ze szczególnym uwzględnieniem definicji kompetencji, metod walidacji, wskazanych efektów uczenia się oraz kryteriów weryfikacji.
- Doradcy zawodowi mogą używać kart do pomocy przy udzielaniu porad i wskazówek w wyborze kierunku kształcenia oraz zawodu, a także wykorzystywać je w procesie analizy indywidualnych uwarunkowań i predyspozycji kandydata. Karty stanowią również element edukacyjny w obszarze aktualizacji posiadanej wiedzy o pożądanych w danej branży kompetencjach osobistych, społecznych oraz w zakresie uczenia się.
- Kandydaci starający się o określone stanowisko pracy w danej branży mogą użyć kart jako narzędzia ewaluacji posiadanych kompetencji.

Karty kompetencji są zatem narzędziem wielofunkcyjnym, które może spełniać rolę informacyjną, edukacyjną oraz diagnostyczną.

Zasady korzystania

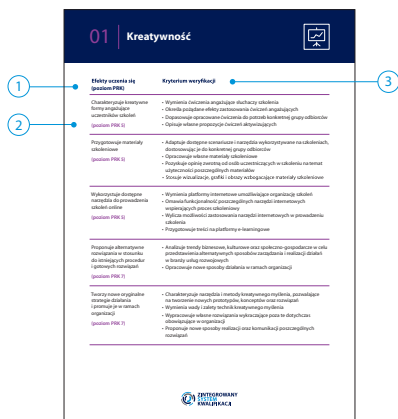
Karty wspierające proces opisywania i identyfikacji kwalifikacji dla poszczególnych sektorów są dwustronne – wykorzystany jest ich awers i rewers.

Pierwsza strona karty zawiera następujące elementy:



1. Numer kompetencji, określający jej miejsce na liście rankingowej
2. Nazwę kompetencji
3. Typ kompetencji – osobista, społeczna lub w zakresie uczenia się
4. Informacja o sektorze/branży
5. Definicja kompetencji
6. Proponowane metody walidacji (od 2 do 3 propozycji)

Na drugiej stronie karty znajdują się następujące informacje:



1. Efekty uczenia się
2. Informacja o poziomie PRK
3. Proponowane kryteria weryfikacji

Metody walidacji kompetencji

Analiza dowodów i deklaracji

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. Do przykładowych dowodów zaliczyć można m.in.:

- stopnie i tytuły naukowe;
- zaświadczenia o ukończonych kursach, certyfikaty, świadectwa, dyplomy;
- próbki pracy (np. rysunki, fotografie, opisy projektów, nagrania audio i video);
- zapisy aktywności zawodowej (np. karty pracy, notatki, wiadomości mailowe).

Z kolei do deklaracji zalicza się zwłaszcza:

- listy polecające, referencje;
- życiorysy oraz eseje autorefleksyjne;
- informacje o pracy wolontariackiej.

Dopuszczone do procesu walidacji dowody i deklaracje powinny być dobrane do efektów uczenia się, które mają potwierdzać oraz być wystarczające do jednoznacznego stwierdzenia, że kandydat posiada daną kompetencję. Ponadto dowody i deklaracje powinny być aktualne oraz nie budzić wątpliwości do co autentyczności. Metoda analizy dowodów i deklaracji może być realizowana poprzez dwie techniki, czyli podejścia w ramach danej metody, wykorzystywane do zbierania i analizowania danych świadczących o posiadaniu przez daną osobę efektów uczenia się: portfolio oraz ocena dzieła.

Zastosowanie metody analizy dowodów i deklaracji wymaga udziału odpowiednio przeszkolonego asesora. Osoba pełniąca tę rolę powinna mieć wiedzę i umiejętności konieczne do poprawnego zinterpretowania dowodów i deklaracji oraz do wnioskowania na ich podstawie o efektach uczenia się kandydata. Metoda może być przeprowadzona w odniesieniu do efektów związanych z wiedzą, umiejętnościami oraz kompetencjami społecznymi na wszystkich poziomach Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK). W przypadku kompetencji „miękkich”, stanowiących kluczowy element niniejszego opracowania, należy zauważyć, że metoda ma ograniczoną możliwość zastosowania. Metoda może być przydatna do sprawdzania niektórych kompetencji społecznych, na podstawie dowodów, takich jak nagranie zachowania czy certyfikaty ukończonych szkoleń lub deklaracje (np. opinia innych osób).

Bilans kompetencji

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. Bilans kompetencji jest co do zasady zbiorem metod walidacji. 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.

Bilans wymaga współpracy z doradcą walidacyjnym oraz szczerzej odpowiedzi na pytania i podjęcia wysiłku związanego z gromadzeniem dowodów na osiągnięcie kompetencji. Kluczowe jest zatem zbudowanie odpowiedniej relacji pomiędzy doradcą a kandydatem oraz wzajemne porozumienie odnośnie do celów stawianych przez kandydata i sposobów, w jaki mają być osiągnięte. Metoda może być stosowana do identyfikowania i dokumentowania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych na wszystkich poziomach PRK.

Debata swobodna

Debata swobodna polega na wymianie argumentów na określony temat. Odbyna się w grupie, a uczestnicy mają dużą swobodę, ponieważ nie przypisuje się im konkretnych funkcji ani nie narzuca sposobu prezentowania stanowisk. Temat dyskusji lub problem do rozwiązania powinien zostać narzucony przez moderatora. Dla debaty swobodnej nie należy opracowywać z góry założonego scenariusza (co nie oznacza rezygnacji z pewnych schematów postępowania), jej przebieg jest warunkowany przez pomysły, sugestie i rozwiązania pojawiające się w trakcie dyskusji. Poszczególni uczestnicy dyskusji mają równe prawa oraz swobodę wypowiedzi, ponadto nie pełnią z góry ustalonych ról. Zadaniem uczestników debaty może być np. twórcze rozwiązanie problemów lub ocena faktów i zjawisk. Przykładowe techniki związane z metodą debaty swobodnej to debata plenarna oraz burza mózgów.

Kluczowa rola w debacie swobodnej przypada asesorowi, którego zadaniem jest obiektywna interpretacja zachowania uczestników podczas dyskusji. Za profesjonalny przebieg debaty odpowiedzialność ponosi moderator (funkcję moderatora i asesora można łączyć). Debata tego typu nie wymaga dużych zasobów organizacyjno-materiałnych i standaryzacji narzędzi. Jednak jej wyniki mogą być za każdym razem inne. W ramach walidacji weryfikacji podlegają wypowiedzi kandydata, jego postawy i reakcje na wypowiedzi innych uczestników. Metoda ta daje możliwość zbadania zachowania kandydatów w różnych sytuacjach (np. radzenia sobie ze stresem w sytuacjach problemowych i pod presją czasu).

Debatę swobodną można przeprowadzić na dowolny temat. Pozwala to na sprawdzenie efektów uczenia się, związanych z wiedzą i stopniem jej rozumienia na każdym poziomie Polskiej Ramy Kwalifikacji. Ponadto ta metoda umożliwia sprawdzenie szeregu umiejętności i kompetencji społecznych.

Debata ustrukturyzowana

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 ustalony z góry. Ponieważ celem debaty jest sprawdzenie zaangażowania jej uczestników w dyskusję, główny problem, będący przedmiotem dyskusji, nie może być zbyt prosty i możliwy do rozwiązania w sposób jednoznaczny. W przeciwieństwie do debaty nieustrukturyzowanej, w tej metodzie uczestnikom przydzielone zostają określone role. Zadaniem uczestników debaty może być np. aktywny udział w rozwiązywaniu problemów oraz udzielanie odpowiedzi na pytania problemowe na podstawie wspólnych dociekań, rozważań i wniosków. Debata ustrukturyzowana może być szczególnie użyteczna w ocenie kompetencji społecznych, które ujawniają się w sytuacjach współdziałania z innymi ludźmi.

Kluczowa rola w debacie swobodnej przypada asesorowi, którego zadaniem jest obiektywna interpretacja wypowiedzi oraz postaw uczestników podczas dyskusji. Asesor powinien przysłuchiwać się debacie i weryfikować efekty uczenia się poszczególnych kandydatów. Rolę tę może pełnić osoba, która posiada kompetencje w zakresie oceny posiadanych efektów oraz umiejętności interpretacji zachowania uczestników podczas dyskusji. Debatę ustrukturyzowaną, podobnie jak nieustrukturyzowaną, prowadzi moderator.

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. Przykładowe techniki w ramach metody to: debata panelowa, debata oksfordzka, debata „za” i „przeciw”.

Wywiad swobodny

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.

W trakcie wywiadu swobodnego asesor lub osoba prowadząca wywiad zadaje pytania o charakterze otwartym, które skłaniają do tworzenia dłuższych wypowiedzi. W metodzie nie wykorzystuje się z góry ustalonego scenariusza, poszczególne pytania są spontaniczne i formułowane w trakcie rozmowy z kandydatem. Osobie prowadzącej wywiad pozostawia się swobodę w zakresie rozwijania lub pomijania poszczególnych wątków. Wyniki zastosowania tej metody zależą w dużej mierze od umiejętności prowadzącego (m.in. uzyskiwania istotnych informacji za pomocą pytań pogłębiających, właściwego pokierowania rozmową). Wywiady swobodne można podzielić na trzy zasadnicze grupy:

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

Należy pamiętać, że brak wystandaryzowanych pytań zasadniczo uniemożliwia bezpośrednie porównywanie wyników osiągniętych przez poszczególnych kandydatów. W związku z powyższym wywiad swobodny powinien być stosowany w połączeniu z innymi metodami walidacji, które umożliwiają wyższy poziom standaryzacji wyników. Wywiad swobodny można wykorzystać do badania zarówno umiejętności i kompetencji społecznych, jak i wiedzy (w tym wiedzy ukrytej) osób przystępujących do walidacji.

Wywiad ustrukturyzowany jest najczęściej stosowany jako metoda uzupełniająca, pogłębiająca zasób informacji o wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach społecznych osoby przystępującej do walidacji oraz jako metoda weryfikacji efektów uczenia się. Wywiad ustrukturyzowany może być również stosowany w ramach bilansu kompetencji do identyfikowania efektów uczenia się danej osoby.

Wywiad ustrukturyzowany

Wywiad ustrukturyzowany polega na zadawaniu serii wystandaryzowanych pytań zamkniętych i analizie odpowiedzi. Wywiad jest przeprowadzany na podstawie scenariusza, którego struktura jest podporządkowana celom, jakie zamierza się osiągnąć w trakcie walidacji. Stosowanie jednolitego narzędzia pozwala na pełną porównywalność wyników osiągniętych przez poszczególnych kandydatów. Ze względu na rodzaj i sposób zbierania informacji, wywiady ustrukturyzowane można podzielić na:

- biograficzne (częściowo ustrukturyzowane);
- kompetencyjne/behawioralne (częściowo ustrukturyzowane);
- kwestionariuszowe (przeważnie w pełni ustrukturyzowane).

Zastosowanie pytań zamkniętych ułatwia porównywanie wyników wywiadów przeprowadzonych z różnymi kandydatami. Z jednej strony pozwala na zminimalizowanie subiektywnej oceny prowadzącego wywiad, z drugiej zaś na zapewnienie odpowiedniej jakości zastosowanych narzędzi.

Wywiad ustrukturyzowany jest najczęściej stosowany jako metoda uzupełniająca wobec innych metod, pozwalająca na pogłębienie zasobu informacji i wiedzy oraz umiejętności i kompetencji osoby przystępującej do walidacji. Może być wykorzystany do przeanalizowania konkretnego przypadku lub problemu, analizy przyczynowo-skutkowej, uporządkowania różnych elementów według określonych instrukcji czy rozwiązania problemu. Należy zauważyć, że wywiad ustrukturyzowany służy potwierdzaniu w szczególności efektów uczenia się, związanych z wiedzą, ale może służyć również jako metoda walidacji umiejętności oraz kompetencji społecznych.

Prezentacja

Prezentacja polega na przygotowaniu, przedstawieniu i omówieniu określonego tematu przed panelem ekspertów (np. asesorów). Prezentacja może być łączona z wywiadem nieustrukturyzowanym – w jej trakcie eksperci mogą zadawać dodatkowe pytania. 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 tezy lub rozwiązania. Metoda jest często wykorzystywana jako wspomagająca, pozwalająca na pogłębienie wiedzy o efektach uczenia się, osiągniętych przez kandydatów. W trakcie prezentacji ocenie podlega przede wszystkim sama wypowiedź kandydata, jak również jego postawa i komunikaty niewerbalne.

Metoda prezentacji pozwala na sprawdzenie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych na wszystkich poziomach PRK. Uzasadnione jest jednak twierdzenie, że metoda ma ograniczone zastosowanie w potwierdzaniu kompetencji o charakterze osobistym, społecznym oraz w zakresie uczenia się.

Test teoretyczny

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. Test stanowi najbardziej wystandaryzowaną metodę walidacji – wyniki testów teoretycznych łatwo porównać oraz odnieść do zewnętrznych standardów. Testy przebiegają w warunkach kontrolowanych, a za ich pomocą można sprawdzić jednocześnie wiele osób. Kolejną zaletą testu jest możliwość wyboru jego formy – może mieć zarówno charakter ustny, jak i pisemny (w tym przy wykorzystaniu narzędzi informatycznych). Testy ustne mogą (ale nie muszą) mieć wystandaryzowane pytania, identyczne dla wszystkich kandydatów. Ich zaletą jest możliwość zbadania głębi rozumienia danego zagadnienia przez kandydata.

Za pomocą testu teoretycznego można sprawdzać wiedzę, zwłaszcza faktograficzną, ze wszystkich poziomów PRK. Zakłada się, że przy wykorzystaniu testu teoretycznego możliwe powinno być określenie „jakości” wiedzy, nie zaś jej „ilości”. Metoda ta jest przeznaczona głównie do weryfikowania wiedzy i umiejętności kognitywnych, natomiast zakres umiejętności praktycznych i kompetencji społecznych, które można zweryfikować za jej pomocą, jest dość ograniczony.

Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Obserwacja w warunkach rzeczywistych polega na analizie działania kandydata w rzeczywistych warunkach realizacji zadań określonych w opisie kwalifikacji. Obserwacja dokonywana jest przez asesora, który ma ograniczony wpływ na warunki, w jakich prowadzona jest walidacja przy wykorzystaniu tej metody. Jego zadaniem jest jedynie obserwowanie sposobu postępowania kandydata i weryfikacja posiadanych efektów uczenia się.

Obserwacja w warunkach rzeczywistych umożliwia uzyskanie informacji o efektach uczenia się, dotyczących: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Jednakże największą trafnością charakteryzuje się w wypadku tych efektów, które da się zaobserwować bezpośrednio (umiejętności).

Obserwację można zakończyć dopiero wtedy, gdy zebrane dane pozwolą sprawdzić uzyskanie efektów uczenia się, właściwych dla danej kwalifikacji. Oznacza to, że metoda nie może zostać wykorzystana do efektów uczenia się, możliwych do weryfikacji w ściśle określonych i niezbyt powtarzalnych warunkach (np. tylko w trakcie trwania określonej pory roku). Ponadto obserwacja w warunkach rzeczywistych może być czasochłonna – warunkiem niezbędnym do potwierdzenia posiadania różnych efektów uczenia się mogą być rozciągnięte w czasie, co wydłuża również proces samej walidacji.

Obserwacja w warunkach symulowanych

Obserwacja w warunkach symulowanych (symulacja) polega na analizie działania kandydata w warunkach zbliżonych do rzeczywistych, stworzonych na potrzeby procesu walidacji. Symulacja jest stosowana najczęściej w sytuacjach, gdy obserwacja w warunkach rzeczywistych jest zbyt czasochłonna lub niemożliwa do realizacji ze względu na konieczność zapewnienia bezpieczeństwa wszystkich uczestników procesu walidacji. Podczas symulacji ocenie mogą podlegać: sposób wykonania zadania, zachowanie kandydata, wytwory różnego pracy. Metoda ma charakter standaryzowany – każdy kandydat poddawany obserwacji w warunkach symulowanych realizuje zadania w takich samych warunkach i jest oceniany w ten sam sposób. Techniki możliwe do zastosowania w trakcie walidacji tą metodą to: projekt, zadanie oraz gra symulacyjna.

Obserwacja w warunkach symulowanych umożliwia weryfikację szerokiego wachlarza efektów uczenia się, w tym w zakresie umiejętności i kompetencji interpersonalnych, analitycznych, komunikacyjnych i organizacyjnych, a także potwierdzenia wiedzy niezbędnej do ich wykorzystania.

Wszystkie wymienione powyżej metody walidacji mogą zostać wykorzystane przy potwierdzaniu przez kandydatów posiadania kompetencji osobistych, społecznych oraz w zakresie uczenia się, które przedstawiono w poprzednich częściach niniejszego opracowania. Poszczególne metody mają jednak różny potencjał do zastosowania w przypadku kompetencji zdefiniowanych w niniejszym opracowaniu.



**ZINTEGROWANY
SYSTEM
KWALIFIKACJI**