



KURS PRZYGOTOWANIA PRZEWODNIKÓW I EWALUATORÓW PROCESU IDENTYFIKACJI I UZNAWANIA WYNIKÓW UPRZEDNIEGO KSZTAŁCENIA

AUTORZY

Hana Čiháková

Helena Marinková

Mario Stretti

SPIS TREŚCI

1. WSTĘP	1
2. ZNACZENIE PROCESU UZNAWANIA WYNIKÓW UPRZEDNIEGO KSZTAŁCENIA I JEGO POŻĄDANE CECHY	1
3. PROBLEMY PROCESU UZNAWANIA DANE CHARAKTEREM UZNAWANYCH WYNIKÓW.....	2
4. ROLE POŁĄCZONE Z PROWADZENIEM PROCESU UZNAWANIA I POTRZEBNE DLA NICH PRZYGOTOWANIE	6
5. PROFIL ABSOLWENTA - PRZEWODNIKA.....	9
6. PROFIL ABSOLWENTA – EWALUATORA.....	10
7. CHARAKTERYSTYKA PROGRAMU	13
8. MODUŁ A (7 – 8 GODZIN)	14
9. MODUŁ B (7 – 8 GODZIN).....	14
10. MODUŁ C (7 – 8 GODZIN).....	15

1. WSTĘP

Szkolenie to ma na celu przygotowanie do wykonywania funkcji przewodnika/doradcy i ewaluatora w procesie uznawania wyników uprzedniego kształcenia. Funkcje te nie są identyczne – poniżej scharakteryzowane zostały główne zadania, zarówno przewodnika jak i ewaluatora. Dlatego też kurs zapewnia tylko uzyskanie podstawowych wiadomości i umiejętności koniecznych do wykonywania obu funkcji. Ubiegający się o rolę przewodnika zaliczają moduły A i B, ubiegający się o rolę ewaluatora moduły A i C. W miarę stopniowego wdrażania systemu uznawania wyników uprzedniego kształcenia w praktyce, wymagania w stosunku do obu funkcji będą uściślane i pogłębiane.

Ze względu na to, że proces uznawania w nowoprzyjętych państwach członkowskich Unii Europejskiej jest rzeczą nową, uważamy że koniecznością jest dobre przygotowanie do jego realizacji tych, którzy będą go oferować jako usługę kształcenia dla dorosłych. Potrzeba omawianego przygotowania jest oczywista nie tylko ze względu na przytoczone wyżej okoliczności, ale jest również zalecana tzw. Zasadami ogólnoeuropejskimi w celu identyfikacji i walidacji wyników kształcenia nieformalnego i incydentalnego (dalej zwane ZO) (Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning)¹. Zasada „obowiązku uczestników” zobowiązuje ich do tego, aby zapewnili doradztwo i dostarczanie informacji o systemie uznawania oraz wykorzystanym podejściu wobec jednostki (klienta).

2. ZNACZENIE PROCESU UZNAWANIA WYNIKÓW UPRZEDNIEGO KSZTAŁCENIA I JEGO POŻĄDANE CECHY

Znaczenia procesu uznawania wyników uprzedniego kształcenia nie trzeba zbyt rozwijać. Poniżej przedstawiony jest przegląd jego zalet:

W czym pomaga system uznawania?

Jednostkom:

- identyfikuje ich silne strony i predyspozycje
- ukierunkowuje karierę i cele życiowe
- identyfikuje wiadomości i umiejętności
- zwiększa pewność siebie i skuteczność na rynku pracy

Instytucjom kształcącym:

- zwiększa liczbę dorosłych uczestników
- prowadzi do lepszego wykorzystania źródeł (zapobiega dublowaniu)

¹ 9175/04 EDUC 101 SOC 220 Draft Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning

- zwiększa korzyści w Kształceniu Ustawicznym i rozwoju kariery
- umożliwia elastyczne i odpowiedzialne szkolenie oraz realizację programów kształcenia (odpowiedzialność – zgoda co do potrzeb kształcenia jednostek i pracodawców)

o Pracodawcom

- maksymalizuje umiejętności i informacje pracodawców
- umożliwia lepsze zrozumienie umiejętności, informacji oraz potrzeb pracodawców
- pomaga w wyborze, rozwoju, zwalnianiu pracowników
- zwiększa efektywność poprzez zapobieganie dublowania podczas szkolenia
- w sposób systematyczny definiuje, dokumentuje i poświadcza umiejętności i informacje pracowników
- pomaga podczas udoskonalania opisu działalności roboczej

Główne pożądane cechy procesu oceniania są sformułowane w Zasadach ogólnoeuropejskich:

- Przystępność – proces musi być przystępny dla wszystkich i umożliwiać rozpoznawanie pojedynczych potrzeb i zdolności jednostek
- Transparentność – cały proces musi być transparentny; nie tylko kryteria oceniania, ale też cały proces oraz jego etapy muszą być w sposób właściwy zrozumiałe przez jego uczestników
- Efektywność – podkreśla ważną rolę doradztwa i potrzebę dobrze wyszkolonego personelu – dążenie do osiągnięcia najlepszego wykorzystania inwestowanych źródeł
- Wysoka jakość – zapewnienie jakości treści i narzędzi oceniania
- Relewancja – wyniki procesu muszą zostać uznane przez jednostki, pracodawców, kształcących, organizacje zawodowe i instytucje publiczne
- Elastyczność – istnieje potrzeba wykorzystywania różnych narzędzi oceniających według potrzeb różnych jednostek (kredyty na kształcenie, wyniki pracownicze, rozwój kariery, certyfikaty itd.)
- Prawo do sprawdzenia wyników – każdy uczestnik procesu musi mieć prawo do sprawdzenia wyników procesu w postępowaniu odwoławczym

3. PROBLEMY PROCESU UZNAWANIA DANE CHARAKTEREM UZNAWANYCH WYNIKÓW

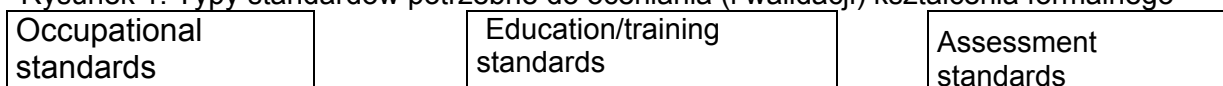
Tak samo jak w przypadku innych procesów społecznych przy uznawaniu wyników uprzedniego kształcenia trzeba odróżnić jego formalnie normatywną (prawną i administracyjną) stronę i powiązane z nią aspekty jego celu i przebiegu

oraz jego stroną faktyczną i powiązane z nią problemy jego realizacji. Zostawiamy tutaj stronę formalną, a to przede wszystkim dlatego, że w różnych krajach może być odmienna (na przykład we Francji celem procesu uznawania wyników uprzedniego kształcenia jest również nadawanie odpowiednich certyfikatów ekwiwalentnych certyfikatom z kształcenia formalnego, ale w Republice Czeskiej np. ustawa o uznawaniu wyników Dalszego kształcenia nie bierze go pod uwagę, proces uznawania musi być uzupełniony odpowiednim egzaminem wyznaczonym w kształceniu formalnym, aby klient mógł uzyskać stosowny certyfikat). Odwrotnie jest z problemami realizacji faktycznego procesu uznawania, które w różnych krajach są analogiczne.

Problemy procesu uznawania wyników uprzedniego kształcenia łączą się z charakterem tychże wyników (dalszym wielkim zakresem problemów jest wyznaczenie i klasyfikacja ich pola. Z procesem uznawania wyników uprzedniego kształcenia jest połączony cały szereg problemów wynikających z faktu, że **kształcenie incydentalne jest przeważnie kształceniem opartym na doświadczeniach**. Uzyskane w ten sposób kompetencje są z trudem porównywalne z wynikami kształcenia formalnego, natomiast inny jest zarówno sposób ich identyfikacji (rozpoznawania) jak i sposób ich oceniania dla celów uznawania.

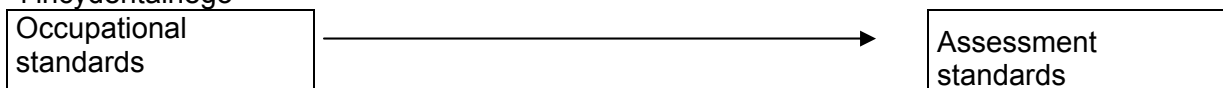
Kształcenie formalne jest ukierunkowane przede wszystkim na realizację wcześniej ustalonych zamierzonych wyników kształcenia i odtąd również na sprawdzenie i ocenianie wyników w taki sposób wcześniej określonego kształcenia celowego. W procesie uznawania wyników uprzedniego kształcenia jest odwrotnie, są tutaj sprawdzane i szacowane w dużej mierze **wyniki kształcenia niecelowego, doświadczalnego (incydentalnego)**. Tym niemniej chodzi zawsze o ich porównanie z analogicznymi wynikami kształcenia formalnego a do szacowania ich ekwiwalencji trzeba jakiejś wspólnej skali.

Rysunek 1: Typy standardów potrzebne do oceniania (i walidacji) kształcenia formalnego



Źródło: Colardyn i Bjørnåvold, 2003

Rysunek 2: Typy standardów potrzebne do oceniania (i walidacji) kształcenia nieformalnego i incydentalnego



Źródło: Colardyn i Bjørnåvold, 2005

“Stosunek pomiędzy standardami zawodowymi a standardami oceny ułatwia walidację nieformalnego i incydentalnego kształcenia. Nie istnieją żadne ograniczenia (constrains), kiedy chodzi o formy czy następstwa kształcenia (co jest pozytywne w tym sensie, że są akceptowane wyniki różnego kształcenia się (a variety of learning outcomes is accepted), negatywne w tym sensie, że proces kształcenia może być mylnie uważany za oczywistość). Nacisk jest na tym co

oceniać (standardy zawodowe) i jak oceniać (standardy oceny). Stosunek pomiędzy standardami zawodowymi a standardami oceny tkwi w samej istocie oceniania) a bez tego wyraźnego (ang. *explicite*) połączenia procedura walidacyjna nie była by wykonalna.²

Kształcenie celowe jest wcześniej **przemyślane** (przez odpowiedniego pedagoga, twórcę dokumentów naukowych itd.), respektuje szereg zaleceń i zasad **dydaktycznych**, uwzględnia specyficzne indywidualności kształcących się, ich predyspozycje do studiowania itd. Kształcenie celowe ma przeważnie **charakter eksplicytny** (kształcąca się osoba uświadamia sobie, że uczy się i dlaczego się uczy oraz jak się uczy) i w większości wykorzystuje metody dedukcyjne (tj. wychodzi z zasad ogólnych do ich realizacji w poszczególnych przypadkach). Oczekuje się w nim, że kształcący się wie, czego się nauczył i jest zdolny do zaprezentowania tego (np. podczas egzaminu pisemnego)³ Kształcenie celowe jest **realizowane według kurikulum**, które jest już dzisiaj często identyfikowane za pomocą treści i celów nauczania zapisywanych w kategoriach wiedzy i umiejętności (czy kompetencji, kwalifikacji), które kształcący się ma osiągnąć, a przy tym identyfikowaniu w większości jest (czy też raczej powinien być) uwzględniany też aspekt **oceny osiągniętych wyników** kształcenia. Kształcenie celowe w większości nie dotyczy kontekstu sytuacyjnego, i dlatego podkreśla raczej zasady ogólne niż ich specyficzne zastosowanie, te mają tutaj często tylko charakter ilustracyjny. W trakcie kształcenia celowego i kierowanego kształcącemu się jest przekazywane sprzężenie zwrotne w celu poprawy jego wyników nauczania (ocena formatywna) i kończone bywa często jakąś formą końcowej ogólnej oceny osiągniętych wyników kształcenia w stosunku do kurikulum (ocena sumaryczna).

Kształcenie niecelowe przeciwnie do ww, bezpośrednio w odpowiednich życiowych rolach i sytuacjach (kształcenie się oparte na doświadczeniach) ma przeważnie **charakter implicytny**, kształcący się często nawet nie uświadamia sobie zakresu swojego kształcenia, czy też samego faktu że się kształci (dlatego w tym połączeniu mówi się o identyfikacji, więc rozpoznaniu wyników kształcenia). Kształcenie niecelowe często jest **przypadkowe i niesystematyczne**, nie postępuje według wcześniej przemyślanego planu, lecz jest częścią reagowania na sytuację, w której kształcący się znajduje. Dlatego też w kształceniu doświadczalnym w większym stopniu wykorzystuje się metody indukcyjne, a kształcenie się w większości nie przebiega z rozróżnianiem wiadomości i umiejętności. W trakcie kształcenia niecelowego kształcący się nie ma kierowanego sprzężenia zwrotnego, jest ono tutaj oparte znowu tylko na jego doświadczeniu i działalności praktycznej oraz ewentualnie na przypadkowych i niesystematycznych ingerencjach ludzi z jego otoczenia sytuacyjnego. **Wyniki kształcenia doświadczalnego nie są przewidywalne w sposób prosty** i wyraźny wpływ na nie wywiera kontekst, w którym kształcenie przebiega.

² COLARDYN D., BJØRNÅVOLD, J.: The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning National policies and practices in validating non-formal and informal learning. Cedefop Panorama series; 117 Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005.

³ HAGER, P: Recognition of Informal learning: challenges and issues. *Journal of Vocational Education and Training*. Rocznik 50, 1998, nr 4, s. 521-535

Obrazowo możemy różnice głównych charakterystyk celowego i niecelowego kształcenia się wyrazić poniższą tabelką:

Kształcenie celowe	Kształcenie niecelowe
prześlądane dydaktycznie	przypadkowe
kierowane	niekierowane
systematyczne	niesystematyczne
eksplicytne	implicytne
przeważnie dedukcyjne	przeważnie indukcyjne
wyniki wcześniej formułowane	wyniki nie są planowane
ocena formatywna – sprzężenie	sprzężenie zwrotne – tylko
zwrotne	własna działalność, doświadczenie
ocena sumaryczna – certyfikat; np. świadectwo końcowe	

Dlatego też przy opisie kompetencji i przede wszystkim przy tworzeniu kryteriów w standardach oceny koniecznym jest przedstawić wyżej pokazane charakterystyki kształcenia niecelowego. Określenie kompetencji i kryterium dla ich sprawdzenia powinny być nastawione w taki sposób, aby podczas sprawdzania umożliwiały w maksymalnym stopniu wykorzystanie działalności praktycznej klienta (zademonstrowanej bezpośrednio, ewentualnie potwierdzonej wynikami i/lub wiarygodnymi sprawozdaniami o jej przebiegu)

Klient procesu uznawania wstępuje do procesu **jako zupełnie nieznaną jednostką**, podczas gdy uczeń czy student w swoim szkolnym środowisku kształci się szereg lat, zna rytm szkoły i nauczania oraz swoich nauczycieli, a nauczyciele znają jego, stale go obserwują i oceniają. Tego wszystkiego w procesie uznawania brakuje. Dlatego.....

- nauczyciele go stale obserwują i oceniają. Dlatego w procesie uznawania jest potrzebna rola tzw. **przewodnika**, który klienta przez cały proces prowadzi, pomaga mu w wytworzeniu portfolio dowodów, motywuje go do wytrwania w procesie itd. Pierwszym zadaniem przewodnika jest zmapowanie historii studiowania i historii pracy zawodowej klienta. Ostatnim zadaniem, które przewodnik realizuje wobec klienta jest jego zmotywowanie do dalszego kształcenia i znalezienie dla niego (ewentualnie pomocy w znalezieniu i wyborze) odpowiedniej oferty kształcenia.

- „Wielkie” egzaminy realizowane podczas kształcenia formalnego (np. egzamin końcowy, matura) mają w zasadzie charakter przykładowy. Uczeń czy student z wielu zadań czy tematów losuje tylko określoną liczbę, którą dalej opracowuje, odpowiada itd. Sprawdzenie jego kompetencji z tego powodu jest tylko wybiórcze a wybór jest przypadkowy. Metoda ta pokazuje, że wyniku kształcenia ucznia czy studenta – zanim jest dopuszczony do realizacji tych egzaminów – są stale i szczegółowo w przeciągu całego jego kształcenia kontrolowane i oceniane

(ocena formatywna). W porównaniu z tym klient, który nie musi spełniać żadnych uprzednich wymogów, wstępuje do procesu uznawania bezpośrednio, i dlatego **koniecznym jest sprawdzenie każdej pojedynczej kompetencji przedstawionej w standardzie oceny.**

Z tego powodu w procesie uznawania są wykorzystywane różne **metody sprawdzania**. Jedną z możliwości są referencje, np. **referencje pracodawcy** (opinia o produktywności i ewentualnie różnych indywidualnych charakterystykach klienta, przy czym za udzielanie nieprawdziwych informacji grozi pracodawcy sankcja finansowa lub też ściganie karne). Kolejną możliwością jest przyjęcie **jako tzw. udokumentowany dowód wyniku pracy, np. produkt klienta**, który klient wyprodukował poza procesem uznawania. Jednakże metodą, która jest najczęściej wykorzystywana przez ewaluatorów przy sprawdzaniu (kiedykolwiek jest to możliwe), jest **obserwowanie** działalności praktycznej klienta w symulowanej lub rzeczywistej sytuacji roboczej (podobnie jak to jest w przypadku praktycznej części egzaminów końcowych i podczas kształcenia formalnego, ale ze wspomnianą różnicą wobec niego).

Podobnie jak egzaminy końcowe, również proces uznawania jest (czy też powinien być) przeprowadzany komisyjnie. Każdy ewentualny **ewaluator** musi być dobrze przygotowany do swojej czynności w komisji oceniającej, odpowiada bowiem za jakość, obiektywność i prawidłowość procesu sprawdzania i oceniania.

Doradcy/przewodnicy i ewaluatorzy muszą być przygotowani i zdolni do komunikowania się z szerokim spektrum klientów z różnym zapleczem socjalnym i pochodzących z różnych środowisk, muszą być zdolni do dostosowania swojej komunikacji do charakterystyk klientów z różnych środowisk socjoekonomicznych.

4. ROLE POŁĄCZONE Z PROWADZENIEM PROCESU UZNAWANIA I POTRZEBNE DLA NICH PRZYGOTOWANIE

Role doradcy i ewaluatora na płaszczyźnie ogólnej są w jasny sposób rozdzielone; praca doradcy kończy się z chwilą, kiedy portfolio jest dokończony i przedłożony do zatwierdzenia (oceny) a przewodnik znowu włącza się do procesu uznawania dopiero na jego końcu, podczas końcowej rozmowy motywacyjnej z klientem. Oczywiście czasami i w niektórych sytuacjach ewaluator może grać rolę również w początkowej fazie informacyjnej, np. przy wykorzystywaniu metod przy pomocy doradcy lub samooceniającym narzędziem. To wymieszanie obu ról może jednak powodować problemy w procesie zapewniania jakości.

W procesie uznawania w niektórych firmach może pojawić się również nowa rola zawodowa, np. „weryfikator” (verifier – irlandzka instytucja FÁS), który może zostać ustanowiony jako kontrola standaryzacji i kontrola jakości oceniania portfola i egzaminów, lub „screener” (screener – holenderskie centra informacyjne ECABO), którego zadaniem jest dokładne określenie słabych stron lub braków w dokumentach, wskazujące ewaluatorom, na które elementy mają zwrócić uwagę przy ocenianiu osoby.

Przewodnik:

Podstawowym zadaniem przewodnika jest towarzyszenie klientowi podczas całego procesu uznawania, motywowanie go do jego kontynuowania i pomyślnego zakończenia. Przewodnik pomaga klientowi w jak największym zakresie identyfikować (rozpoznawać) wyniki jego uprzedniego kształcenia, współdziała w ich formułowaniu. Zapewnia zdobywanie odpowiednich dokumentów, pozwalających klientowi udowodnić, że posiada wymagane kompetencje. Przewodnik na podstawie procesu uznawania proponuje klientowi możliwości jego dalszego kształcenia.

Ewaluator:

Ewaluator odpowiada za kontrolę, czy klient rzeczywiście posiada kompetencje wymienione w zespole porównawczym (w Republice Czeskiej tzw. standard oceny, odpowiadający odpowiedniemu standardowi kwalifikacyjnemu) danej kwalifikacji. Potrafi fachowo, na wysokim poziomie i obiektywnie ocenić dokumenty, za pomocą których klient udowadnia swoje dotychczasowe doświadczenia nabyte w życiu osobistym i procesie pracy, w tym certyfikaty uzyskane podczas nieformalnego szkolenia, kształcenia, opinie informujące o jego doświadczeniach uzyskanych w działalności praktycznej jak również świadectwa zdobyte podczas kształcenia formalnego. Ewaluator fachowo, na wysokim poziomie oraz bezstronnie ocenia aktualne fachowe kompetencje klienta podczas ich weryfikacji. Ewaluator powinien być doskonałym fachowcem w dziedzinie, którą ocenia, powinien również śledzić nowe trendy w tym kierunku.

Ewaluator w procesie uznawania nie jest obecnie w żadnym kraju uznawany jako zawód czy niezależna kwalifikacja zawodowa, jego praca jest uznawana jako część istniejącej działalności/zatrudnienia; w niektórych przypadkach ewaluatorami mogą być doświadczeni nauczyciele praktycznego szkolenia zawodowego (w Republice Czeskiej obecnie określane jako zawodowi pedagogowie, wcześniej mistrzowie wychowania zawodowego) lub eksperci z organizacji sektorowych.

W praktyce jednakże wymagania stawiane ewaluatorom i przewodnikom w poszczególnych krajach, ba nawet firmach różnią się. Końcowy wniosek grupy roboczej H uważa, że zjawiskiem kluczowym walidacji jest obiektywizm. Przewodnicy i ewaluatorzy powinni pracować w zgodzie z kodeksem, posiadać zawodowe umiejętności oraz dostęp do systematycznego początkowego i dalszego kształcenia zawodowego.

Umiejętności zawodowe:

- Podstawowe kwalifikacje w dziedzinie, która jest przedmiotem oceny;
- Kwalifikacje ewaluatora są co najmniej na tym samym poziomie jak u osoby ocenianej;
- Wykazać dalszy rozwój fachowych zawodowych umiejętności za określoną liczbę lat;
- Ustalona liczba lat doświadczenia w dziedzinie, sektorze czy branży/gałęzi profesji, która jest oceniana;
- Rozległe doświadczenie w zawodzie czy sektorze, wiedza o standardach roboczych w praktyce są uważane za kluczowe i dają się im pierwszeństwo przed specjalizacją

Soft skills:

- Podstawowe umiejętności komunikacyjne (szczególnie ochota i zdolność słuchania (drugiej osoby), umiejętność prowadzenia rozmowy, przekazywanie sprzężenia zwrotnego);
- Pomocny, cierpliwy i empatyczny stosunek;
- Tolerancyjna osobowość zdolna do samorefleksji;
- Pozytywne podejście do uznawania (APL);
- Wewnętrzna motywacja do zostania ewaluatorem

Ewaluatora dodatkowo powinien dozorować „instruktor”, który posiada przynajmniej roczne doświadczenie w dziedzinie oceny kompetencji.

Wspólne wymagania kwalifikacyjne dla przewodników i ewaluatorów

Obiektywizm może być wzmocniony przez pośrednictwo przygotowania zawodowego i systematycznego wytwarzania sieci przewodników i ewaluatorów. Oczekuje się, że obie grupy pracowników będą swoje umiejętności zawodowe stale uzupełniać i rozwijać. Każdy przewodnik i ewaluator musi posiadać dokładną początkową kwalifikację, pomyślnie zakończony jeden lub więcej stosownych kursów oraz udokumentować to dyplomem lub świadectwem czy wykazaniem porównywalnego doświadczenia zawodowego o takiej samej wartości.

Zachodzi potrzeba, aby przewodnik i ewaluator przy ocenianiu jednostki brali pod uwagę jego indywidualność i byli zdolni na tej podstawie do oceny trafności wykorzystania różnych metod ocen i narzędzi w danym przypadku. Na ewaluatora nie powinien być wywierany również wpływ standardów klasyfikacyjnych i praktyk oceny szkół, lub praktyk oceny umiejętności, które prowadzą firmy. Ewaluator musi zapewnić, żeby zasady oceny były jasne dla jednostek, które wykorzystują proces uznawania. Ewaluator powinien dobrze znać standardy oceniania. Powinien wykorzystywać odpowiednie narzędzia dla porównania umiejętności, które posiada kandydat w stosunku do standardów, tak aby mógł określić poziom jego umiejętności. Powinien również wykorzystywać swoją wiedzę na temat narzędzi oceniania w poszczególnych przypadkach tak, aby zapewnić potrzebną jakość uznawania za którą ponosi odpowiedzialność.

Dwa typy kompetencji przewodników i ewaluatorów są uważane za podstawowe: kompetencja zawodowa i soft skills. Umiejętności zawodowe mogą być udokumentowane dyplomami, certyfikatami, życiorysami, szczególnie życiorysami, resume (itd. soft skills np. za pomocą interview).

Tematyka wymaganych kompetencji pojawiła się podczas roboczego seminarium w Lizbonie 19. – 20. 04. 2004 r organizowanym przez IEFP z udziałem ewaluatorów z różnych krajów członkowskich organizacji EVTA, którego celem było przedyskutowanie standardów dla przewodników i ewaluatorów.

5. PROFIL ABSOLWENTA - PRZEWODNIKA

Wyniki kształcenia

- opisać proces uznawania i jego poszczególne części
- wyjaśnić klientom granice i możliwości procesu uznawania;
- znać i przestrzegać kodeksu etycznego procesu oceniania i uznawania wyników poprzedniego kształcenia
- znać legislacyjną ramę APEL (uznawanie poprzedniego kształcenia)
- znać Wspólną ramę w celu zapewnienia jakości w OVP
- znać możliwe sposoby uzyskania kwalifikacji
- znać świat pracy i orientować się w nim
- umieć identyfikować motywację ubiegającego się
- znać podstawową terminologię z dziedziny kształcenia dorosłych i uznawania wyników poprzedniego kształcenia
- umieć charakteryzować wymagania dot. uznawania poprzedniego kształcenia zawarte we Wspólnych zasadach europejskich
- wspólnie z klientem tworzyć teczkę „dowodów“, dokumentujących uzyskane przez niego kompetencje zawodowe
- ustalać aktualne (odpowiednio do procesu uznawania wyników poprzedniego kształcenia) edukacyjne potrzeby klienta;
- w razie potrzeby proponować dalszą drogę kształcenia klienta (odpowiednio do procesu uznawania wyników poprzedniego kształcenia);
- wyjaśnić klientowi, jakie ma możliwości kariery zawodowej biorąc pod uwagę przygotowywany Narodowy System Kwalifikacji (pełne i częściowe kwalifikacje)
- rozumieć wymagania i czynności wymagane w poszczególnych kwalifikacjach
- umieć przeprowadzać rozmowę doradczą
- znać podstawy metodologii pedagogicznej i statystyki

Możliwości zastosowania: po uzyskaniu autoryzacji (na podstawie ustawy o uznawaniu wyników dalszego kształcenia) absolwent może wykonywać rolę przewodnika podczas procesów uznawania poprzedniego kształcenia w ramach wymienionej ustawy o uznawaniu wyników dalszego kształcenia (Republika Czeska).

Wymogi wstępne:

Przewodnik: wykształcenie wyższe uzupełnione studiami pedagogicznymi (patrz nauczyciel przedmiotów zawodowych), co najmniej 5 lat stażu pracy w zakresie oświaty i wychowania

6. PROFIL ABSOLWENTA – EWALUATORA

Kompetencje indywidualne

Ocena całości	Ewaluator jest zdolny do holistycznego oceniania procesu uznawania i ma zdolność do ukierunkowania się na klienta
Uwaga na detale	Ewaluator jest uważny; posiada zdolności do zajmowania się szczegółami
Spostrzegawczość kulturalna i językowa	Ewaluator jest indywidualnością empatyczną i z wielką uwagą podchodzi do ludzi wielokulturowego środowiska
Niezależność	Ewaluator prowadzi ocenianie sam z wykorzystaniem metody obserwowania i formularza ewaluacyjnego
Integralność	Ewaluator jest uczciwy i jest w stanie przestrzegać normy etyczne w czynnościach związanych z zatrudnieniem, respektuje prywatność ocenianego
Spostrzegawczość interpersonalna	Ewaluator jest nastawiony na interpersonalną werbalną i niewerbalną komunikację i jest zdolny do przedstawienia siebie na miejscu ocenianego, respektuje ocenianego
Spostrzegawczość interpersonalna	Ewaluator jest zdolny do uświadomienia sobie własnego oddziaływania na innych ludzi swoim zachowaniem (szczególnie w sytuacjach egzaminacyjnych)
Gotowość do słuchania	Ewaluator zadaje odpowiednie pytania i uważnie słucha ocenianego
Wsparcie	Ewaluator jest zdolny zapewnić, aby klient czuł się rozluźniony
Wytrwałość	Ewaluator jest wytrwały i nie ucieka od problemu
Tolerancja	Ewaluator jest odporny na stres
Praca z innymi	Ewaluator porównuje wynik swojej własnej oceny z wynikiem (wnioski) drugiego ewaluatora oraz jest razem z nim gotowy i zdolny do tego, aby dojść do wspólnej decyzji, lub:....ewaluatora, z którym ma dojść do wspólnej decyzji, a jest gotów i zdolny rzeczowo się z nim porozumieć

Wyniki kształcenia

1. Kompetencje ogólne

- znać proces uznawania i jego poszczególne części
- umieć wyjaśnić granicę i możliwości procesu uznawania klientom
- znać i respektować kodeks etyczny procesu oceniania i uznawania wyników uprzedniego kształcenia
- znać i respektować etyczny kodeks procesu oceniania i uznawania wyników uprzedniego kształcenia
- znać legislacyjną ramę APEL (uznawanie uprzedniego kształcenia)
- znać Wspólną ramę w celu zapewnienia jakości w OVP
- znać świat pracy i orientować się w nim
- znać podstawową terminologię z dziedziny kształcenia dorosłych i uznawania wyników uprzedniego kształcenia
- umieć scharakteryzować wymagania dot. uznawania uprzedniego kształcenia zawarte w Zasadach ogólnoeuropejskich
- umieć przekazać klientowi sprzężenie zwrotne w zachęcający sposób, który jest odpowiedni do poziomu jego wiary w siebie
- mieć zdolność bycia obiektywnym
- mieć umiejętności obserwacji i oceniania
- znać kodeks ewaluatora

2. Kompetencje potrzebne do oceniania dowodów

- znać różne techniki i metody w ocenianiu
- znać dozwolone dowody, które można wykorzystać do identyfikacji i oceniania uprzedniego kształcenia
- znać metody służące do uzyskania „dowodów” potwierdzających kompetencje zawodowe klienta
- umieć prowadzić rozmowę z klientem w celu uzyskania autentycznego świadectwa o jego kompetencjach; np. metoda STAR: Situation, Task of Objective, Action, Result – S – pytać się o konkretną sytuację, T – pytać się o konkretne zadanie, A – pytać się o konkretną czynność kandydata, R – pytać się o wynik
- umieć wykorzystywać również inne techniki prowadzenia rozmowy oparte na teoretycznym podejściu, np. rozmowy badawcze (sondażowe) w celu wspomoczenia klientów w uświadomieniu sobie swoich kompetencji (kwalifikacji)
- umieć ocenić „dowody” potwierdzające już uzyskane kompetencje zawodowe klienta (np. „opinie” pracodawcy, współpracowników, ewentualnie klientów lub certyfikaty z kształcenia nieformalnego)
- umieć ocenić portfolio i przedłożony dokument o kompetencjach na podstawie kilku kryteriów: autentyczności, aktualności, trafności/stosowności, ilości
- umieć porównać kompetencje opisane w dokumencie przedłożonym przez klienta z kompetencjami w standardzie oceny ;
- umieć pracować w odpowiedni sposób z odpowiednim standardem oceny

3. Kompetencje potrzebne do realizacji egzaminu praktycznego

- być zdolnym do organizowania i koordynowania egzaminu praktycznego (wyposażenie stanowiska pracy, narzędzia,...) w celu standaryzacji testowanej sytuacji
- być zdolnym obserwować zachowanie klienta i wyniki oraz procesy w trakcie oceniania (ewaluacja procesu; ewaluacja produktu, obiektywność obserwowania)
- umieć zapisać obserwacje na formularz obserwacyjny
- umieć kierować rozmową oceniającą (zbadać uzasadnienie ze strony ocenianego; upewnić się co się kryje za zachowaniem; testować przedkładane umiejętności)
- być zdolnym do interpretowania i ewaluowania aktywności, które odnoszą się do wymaganych kompetencji (jakość)
- umieć zrozumieć zależności pomiędzy kompetencjami a standardami (wykorzystywać strukturalną siatkę oceniającą, decydować, które kryteria są osiągnięte i do jakiego standardu)
- radzić się innych ewaluatorów (niezależnie obserwować i umieć osiągnąć konsensus)
- umieć sporządzić jasne, szczegółowe i strukturalne sprawozdanie końcowe opisujące kompetencje klienta, które dostarczy jasnych informacji komisji oceniającej, przewodnikowi i klientowi

Kodeks etyczny dla przewodnika i ewaluatora

- Ewaluator nie informuje nikogo o treści egzaminu/testu praktycznego.
- Przewodnik i ewaluator nie rozmawiają o wynikach uznawania s osobami z zewnątrz
- Właścicielem wyniku jest osoba oceniana.
- Ewaluator umożliwia osobie ocenianej, aby w trakcie egzaminu czuła się rozluźniona.
- Klient jest zaznajomiony z procesem uznawania.
- Klient jest zaznajomiony ze swoimi prawami.
- Klient wie jak może się odwołać od decyzji.
- Klientowi udziela sprzężenie zwrotne o wynikach uznawania.
- Sprawozdanie i wyniki są tajne.
- Sprawozdanie i wyniki są własnością osoby ocenianej.
- Klient wie, które dane zostały zapisane.
- Klient musi wyrazić zgodę, w przypadku kiedy firma chce wykorzystać wyniki w innych celach.
- Klient, przewodnik i ewaluator podpisują kodeks.

Możliwości zastosowania:

Po uzyskaniu autoryzacji (na podstawie ustawy o uznawaniu wyników dalszego kształcenia) absolwent może wykonywać rolę przewodnika podczas procesów uznawania uprzedniego kształcenia w ramach wymienionej ustawy o uznawaniu wyników dalszego kształcenia (Republika Czeska).

Wymogi wstępne:

Przewodnik: wykształcenie średnie/wykształcenie wyższe i 5 lat stażu pracy (najlepiej w oświacie, ale niekoniecznie) w przedmiotowej dziedzinie.

7. CHARAKTERYSTYKA PROGRAMU

Założenia i cele programu kształcenia

Doradcy/przewodnicy i ewaluatorzy powinni ukończyć kurs kształcenia w celu zdobycia wiadomości i umiejętności w zakresie rozpoznawania i uznawania kształcenia nieformalnego i incydentalnego, ich roli i odpowiedzialności powiązanej z tą rolą oraz metod wykorzystywanych w danym procesie ogólnie i w ich roli specjalnie.

Charakterystyka programu kształcenia

Kurs podzielony został na 3 moduły:

Moduł A – Kształcenie ustawiczne oraz proces identyfikacji i uznawania uprzedniego kształcenia

Moduł B – Poradnictwo i prowadzenie klienta w procesie uznawania wyników uprzedniego kształcenia

Moduł C – Ocena wyników uprzedniego kształcenia

Organizacja nauczania – trzydniowy kurs 20 - 25 godzin, tzn. 7 - 8 godzin dziennie, kurs podzielony jest na trzy moduły, w każdym dniu odbędzie się nauka innego modułu.

Metody pracy – dyskusja interaktywna, praca w zespołach, dyskusja zespołowa, dyskusja ukierunkowana, studium przypadku, prezentacje, przykłady i analiza przykładów ludzi, którzy pomyślnie przeszli przez proces uznawania; interaktywne posiedzenia, studiowanie materiałów - tekstów we własnym zakresie

Struktura modułów kształcenia, czas trwania, kolejność

Moduł A – Kształcenie ustawiczne oraz proces identyfikacji i uznawania uprzedniego kształcenia

Moduł B – Poradnictwo i prowadzenie klienta w procesie uznawania wyników uprzedniego kształcenia

Moduł C – Ocena wyników uprzedniego kształcenia

8. MODUŁ A (7 – 8 GODZIN)

Kształcenie ustawiczne oraz proces identyfikacji i uznawania uprzedniego kształcenia

TREŚĆ:

1. Wstęp do problematyki kształcenia ustawicznego
2. Kształcenie incydentalne, nieformalne i formalne, zalety uznawania uprzedniego kształcenia dla instytucji, pracodawców i jednostki (czym jest uznanie, cele uznania, grupy celowe; definicje kształcenia formalnego, nieformalnego i incydentalnego; jakie są kompetencje i jakie są narzędzia wykorzystywane przy ich pomiarze)
3. Rola i funkcje przewodników i ewaluatorów
4. Kodeks etyczny dla przewodników i ewaluatorów
5. Techniki, które są wykorzystywane w procesie uznawania (rozmowa kryterialna – oparty na kryteriach, np. metoda STAR, metoda rogeriańska/Rogierian method...; aktywne słuchanie; przejawianie empatii; dostarczanie wsparcia emocjonalnego; wyjaśnianie i strukturalizowanie, parafrazowanie i podsumowywanie; używanie pytań otwartych; udzielanie sprzężenia zwrotnego)
6. Proces uznawania uprzedniego kształcenia w trzech krokach: rozpoznanie, udokumentowanie i uznanie wyników uprzedniego kształcenia
7. Polityka europejska w dziedzinie rozpoznawania i uznawania uprzedniego kształcenia
8. Powiązania procesu rozpoznawania i uznawania uprzedniego kształcenia z (strategicznymi) właściwymi dokumentami narodowymi i regionalnymi, w tym oparcia w narodowym systemie prawnym
9. Europejskie projekty w zakresie rozpoznawania i uznawania uprzedniego kształcenia
10. Pozytywne wzory w zakresie rozpoznawania i uznawania uprzedniego kształcenia w praktyce wybranych krajów Europy.

9. MODUŁ B (7 – 8 GODZIN)

Poradnictwo i prowadzenie kandydata/klienta w procesie uznawania wyników uprzedniego kształcenia

TREŚĆ:

1. Charakterystyka procesu poradnictwa i prowadzenia klienta w procesie uznawania uprzedniego kształcenia;
2. Pomoc w objaśnianiu celów i oczekiwań ze strony klienta w ramach tego procesu;
3. Inwentaryzacja rezultatów uprzedniego kształcenia – identyfikacja zakresu nabytych zdolności, umiejętności i kompetencji;
4. Pomoc w inwentaryzacji wyników kształcenia incydentalnego (doświadczenia nabyte w pracy, praca wolontariusza, doświadczenia osobiste, hobby itd.);

5. Pomoc w inwentaryzacji wyników kształcenia nieformalnego (szkolenia organizowane przez pracodawcę, przez akredytowane i nieakredytowane instytucje itp.);
6. Pomoc w inwentaryzacji rezultatów kształcenia formalnego i jego poziomu
7. Pomoc w zdobywaniu właściwych dokumentów wyjściowych dla późniejszej oceny (certyfikaty, zaświadczenia pracodawcy, opis rezultatów uprzedniego kształcenia w kwestionariuszu itd.);
8. Planowanie dalszego kształcenia (identyfikacja celów, opracowanie planu nauki, wybór odpowiednich kursów, programów i instytucji kształceniowych).

10. MODUŁ C (7 – 8 GODZIN)

Ocena wyników uprzedniego kształcenia

Zawartość:

1. Charakterystyka, kryteria i zapewnienie obiektywności procesu oceniania wyników uprzedniego kształcenia, rola ewaluatora
2. Ocena portfolio poprzez przyjęcie przedłożonych dokumentów przy wykorzystaniu zatwierdzonych kryteriów; narzędzia: strukturalne portfolio; standardy oceniające; spis kontrolny dla ewaluacyjnego portfolio; raster dla rozmowy. Jakość złożonego pisemnie lub ustnie dokumentu: autentyczność, aktualność, trafność/odpowiedniość, ilość, różnorodność dokumentów/świadectw; stosunek pomiędzy przedłożonym dokumentem a kompetencjami
3. Ocena wyników uprzedniego kształcenia na podstawie standardów oceniających
4. Ocena wyników czynności praktycznych i sytuacji modelowych (celem ogólnym jest wyszkolenie ewaluatora w ocenianiu na podstawie praktycznego doświadczenia i obserwowania na stanowisku pracy; metody: analiza portfolio, rozmowa, próba praktyczna, obserwacja na stanowisku pracy, proces i produkt ewaluacji, narzędzia: standardy oceniające, samoocena, raster oceniający, wykorzystywanie rastru obserwującego; wyciąganie wniosków podczas wykorzystania rastru)
5. Problematyka uznania wyników uprzedniego kształcenia (przyznanie certyfikatu, kompletne lub częściowe kwalifikacje, oferta zatrudnienia lub sposób postępowania w zatrudnieniu – w przypadku tzw. zakładowych assessment centres itd.)
6. Zapewnienie i zasady postępowania odwoławczego
7. Umiejętność komunikacyjna i umiejętność prowadzenia rozmowy

Nazwa modułu:	Kształcenie ustawiczne i proces rozpoznania i uznania poprzedniego kształcenia	Kod modułu:	A
Czas trwania:	7- 8 godzin		
Typ modułu:	Teoretyczno-praktyczny	Ważność od	01. 01. 2006
Wymogi wstępne:	Przewodnik: wykształcenie wyższe uzupełnione studiami pedagogicznymi (patrz nauczyciel przedmiotów zawodowych), co najmniej pięcioletni staż pracy w oświacie i wychowaniu. Ewaluator: wykształcenie wyższe lub średnie, 5 lat stażu pracy (najlepiej w oświacie, ale nie jest to konieczne) w danej branży.		
Zwięzła adnotacja określająca cele:			
Aby doradcy/przewodnicy i ewaluatorzy mogli na wysokim poziomie pomagać klientom procesie uznawania poprzedniego kształcenia i jednocześnie kontrolować, czy klient posiada wszystkie kompetencje wymagane przez standard oceny, muszą zdobyć podstawowe wiadomości dotyczące zagadnień kształcenia ustawicznego i przede wszystkim opanowali cały system uznawania wyników poprzedniego kształcenia.			
Oczekiwane rezultaty:			
Uczestnik uzyska podstawowe wiadomości w dziedzinie kształcenia ustawicznego oraz zrozumie system uznawania wyników poprzedniego kształcenia:			
<ul style="list-style-type: none"> - objaśni podstawowe przesłanki i zasady kształcenia ustawicznego; - potrafi odróżnić kształcenie incydentalne, nieformalne i formalne; - opisz system uznawania wyników poprzedniego kształcenia i jego podstawowe etapy w jego kraju i w jego firmie; - charakteryzuje oczekiwane wady i zalety systemu wobec różnych podmiotów (organizacje, pracodawcy i jednostki); - wyjaśni jaką ma wartość APL dla jednostki i wspólnoty; - wyjaśni zależność pomiędzy doświadczeniem a kompetencjami (kwalifikacjami) uzyskanymi podczas kształcenia formalnego, nieformalnego, incydentalnego w kontekście APL; - wyjaśni zakres metod i narzędzi wykorzystywanych w APL w jego kraju i wyjaśni które z nich odnoszą się do jego specyficznego kontekstu; - wykorzystuje fachowe pojęcia w stosunku do swej roli przewodnika czy ewaluatora; - wyjaśni swoje obowiązki w stosunku do kodeksu dla przewodników i ewaluatorów; - charakteryzuje rolę i funkcje przewodników w procesie uznawania; - charakteryzuje rolę i funkcje ewaluatorów w procesie uznawania; - charakteryzuje podstawowe wymagania tzw. zasad ogólnoeuropejskich; - zna Wspólną płaszczyznę dla zapewniania jakości w OVP - charakteryzuje związek pomiędzy procesem uznawania wyników poprzedniego kształcenia a NSK lub EQF; - jest zorientowany w problematyce krajowego porządku prawnego w dziedzinie uznawania; - respektuje kodeks etyczny procesu oceniania i uznawania wyników poprzedniego kształcenia 			

Treść modułu:

- problematyka kształcenia ustawicznego
- kształcenie incydentalne, nieformalne i formalne, zalety uznawania uprzedniego kształcenia dla instytucji, pracodawców i jednostek
- rola i funkcje doradców/przewodników i ewaluatorów
- proces uznawania uprzedniego kształcenia w czterech krokach – poradnictwo, rozpoznanie i udokumentowanie, uznanie wyników uprzedniego kształcenia
- europejska polityka w zakresie rozpoznawania i uznawania uprzedniego kształcenia
- powiązania procesu rozpoznawania i uznawania uprzedniego kształcenia z (strategicznymi) właściwymi dokumentami narodowymi i regionalnymi, w tym oparcia w narodowym systemie prawnym
- europejskie projekty w zakresie rozpoznawania i uznawania uprzedniego kształcenia
- Pozytywne wzory w zakresie rozpoznawania i uznawania uprzedniego kształcenia w praktyce wybranych krajów Europy

Zalecane metody nauczania:Dyskusja interaktywna:

- dyskusję poprowadzi lektor, którego zadaniem będzie jednocześnie uzupełniać ją odpowiednimi informacjami i korygować poglądy uczestników;
- w celu stworzenia odpowiedniej atmosfery podczas nauki należy wykorzystywać doświadczenia uczestników, rozwijać je i wywoływać u nich głębsze przemyślenia nad tematem;

Dyskusja zespołowa:

- rzecznicy grup zaprezentują wnioski swej grupy pozostałym, poszczególne wnioski poddane zostaną dyskusji, istotne jest naprowadzenie uczestników na objaśnienie wspomnianych związków;
- stałe korygowanie ze strony lektora;
- podsumowanie przez lektora;

Forma ukończenia: Świadectwo ukończenia programu dalszego kształcenia pracowników pedagogicznych

Ocena wyników uczestników:

Ocena wyników uczestników jest tylko słowna, w procesie będą brać udział zarówno uczestnicy jak i lektorzy Ocena ma przede wszystkim znaczenie formalne ,co nie oznacza, że wszystkie wnioski uczestników otrzymają pozytywną ocenę.

Zalecana literatura:

Zeszyt roboczy opracowany dla celów nauczania

Nazwa modułu:	Poradnictwo i prowadzenie kandydata/klienta w procesie uznawania wyników uprzedniego kształcenia	Kod modułu:	B
Czas trwania:	7- 8 godzin		
Typ modułu:	Teoretyczno-praktyczny	Ważność od	01. 01. 2006
Wymogi wstępne:	Przewodnik: wykształcenie wyższe uzupełnione studiami pedagogicznymi (patrz nauczyciel przedmiotów zawodowych), co najmniej pięcioletni staż pracy w oświacie i wychowaniu.		

Zwięzła adnotacja określająca cele:

Aby doradcy/przewodnicy mogli na wysokim poziomie pomagać klientom przed procesem uznawania uprzedniego kształcenia, w trakcie i po nim, a jednocześnie klienta motywować do zakończenia całej procedury, koniecznym jest aby uzyskali podstawową wiedzę dotyczącą poradnictwa i prowadzenia klienta w tym procesie.

Oczekiwane rezultaty:

Uczestnik uzyska podstawowe wiadomości w dziedzinie kształcenia ustawicznego oraz zrozumie system uznania wyników uprzedniego kształcenia:

- wyjaśni granice i możliwości procesu uznawania klientom
- respektuje kodeks etyczny procesu oceniania i uznawania wyników uprzedniego kształcenia
- zna legislacyjną płaszczyznę APEL (uznawanie uprzedniego kształcenia);
- zna możliwe sposoby uzyskania kwalifikacji;
- zna świat pracy i jest w nim zorientowany
- rozpoznaje motywację ubiegającego się
- zna podstawową terminologię z dziedziny kształcenia dorosłych i uznawania wyników uprzedniego kształcenia
- charakteryzuje podstawowe wymagania odnośnie uznawania uprzedniego kształcenia zawarte w Zasad ogólnoeuropejskich;
- stworzy z klientem portfolio „dowodów” potwierdzających uzyskane wcześniej przez niego kompetencje zawodowe
- rozpoznaje aktualne (w stosunku do procesu uznawania wyników uprzedniego kształcenia) potrzeby kształcenia klienta;
- jeśli zajdzie potrzeba wnioskuje o dalszą drogę kształcenia klienta (w stosunku do procesu uznawania wyników uprzedniego kształcenia);
- wyjaśni klientowi możliwości jego dalszej realizacji roboczej wobec przygotowywanego Narodowego systemu kwalifikacji (kompletne i częściowe kwalifikacje);
- rozumie życzenia i czynności wymagane w poszczególnych kwalifikacjach
- prowadzi rozmowę doradczą
- zna podstawy metodologii pedagogicznej i statystyki

Treść modułu:

- Charakterystyka procesu poradnictwa i prowadzenia klienta w procesie uznawania uprzedniego kształcenia;
- Pomoc w objaśnianiu celów i oczekiwań ze strony klienta w ramach tego procesu;
- Inwentaryzacja rezultatów uprzedniego kształcenia – identyfikacja zakresu nabytych zdolności, umiejętności i kompetencji (kwalifikacji)
- Pomoc w inwentaryzacji wyników kształcenia incydentalnego (doświadczenia nabyte w pracy, praca wolontariusza, doświadczenia osobiste, hobby itd.);
- Pomoc w inwentaryzacji wyników kształcenia nieformalnego (szkolenia organizowane przez pracodawcę, przez akredytowane i nieakredytowane instytucje itp.);
- Pomoc w inwentaryzacji rezultatów kształcenia formalnego i jego poziomu
- Pomoc w zdobywaniu właściwych dokumentów wyjściowych dla późniejszej oceny (certyfikaty, zaświadczenia pracodawcy, opis rezultatów uprzedniego kształcenia w kwestionariuszu itd.);
- Planowanie dalszego kształcenia (identyfikacja celów, opracowanie planu nauki, wybór odpowiednich kursów, programów, instytucji kształceniowych).
- Umiejętność komunikacyjna i umiejętność prowadzenia rozmowy (techniki kryterialne prowadzenia rozmowy opartej na kryteriach; metoda STAR, metoda rogeriańska, itd., aktywne słuchanie, przejawianie empatii, dostarczanie wsparcia emocjonalnego, objaśnianie i strukturalizowanie, parafrazowanie i podsumowywanie, wykorzystywanie pytań otwartych, udzielanie sprzężenia zwrotnego)

Zalecane metody nauczania:Dyskusja interaktywna:

- dyskusję poprowadzi lektor, którego zadaniem będzie jednocześnie uzupełniać ją odpowiednimi informacjami i korygować poglądy uczestników;
- w celu stworzenia podczas nauki odpowiedniej atmosfery należy wykorzystywać doświadczenia uczestników, rozwijać je i wywoływać u nich głębsze przemyślenia nad tematem;

Dyskusja zespołowa:

- rzecznicy grup zaprezentują wnioski swej grupy pozostałym, poszczególne wnioski poddane zostaną dyskusji, istotne jest naprowadzenie uczestników na objaśnienie wspomnianych związków;
- stałe korygowanie ze strony lektora;
- podsumowanie przez lektora;

Granie roli:

scenariusz dla ewaluatora i klienta, sprzężenie zwrotne do rozmowy, typy dotyczące przykładów z praktyki, używanie objaśniających pytań, głębokie/szczegółowe pytania, podkreślanie typowych błędów ewaluacyjnych, np. osobiste uprzedzenia ...

Brainstorming:

- jak się wystrzec typowych błędów ewaluacyjnych (przy wykorzystaniu studium przypadku)

Forma ukończenia: Świadectwo ukończenia programu dalszego kształcenia pracowników pedagogicznych

Ocena wyników studentów:

Ocena wyników uczestników jest tylko słowna, w procesie będą brać udział zarówno uczestnicy jak i lektorzy. Ocena ma przede wszystkim znaczenie formalne, co nie oznacza, że wszystkie wnioski uczestników otrzymają pozytywną ocenę.

Zalecana literatura:

Zeszyt roboczy opracowany dla celów nauczania

Nazwa modułu:	Ocenianie wyników uprzedniego kształcenia	Kod modułu:	C
Czas trwania:	7 - 8 godzin Ilość kredytów:		
Typ modułu:	-Teoretyczno-praktyczny	Ważność od	01. 01. 2006
Wymogi wstępne:	Ewaluator: wykształcenie wyższe lub średnie, 5 lat stażu pracy (najlepiej w oświacie, ale nie jest to konieczne) w danej branży.		
Zwięzła adnotacja określająca cele: Aby ewaluatorzy mogli na wysokim poziomie pomagać klientom w procesie uznawania uprzedniego kształcenia i jednocześnie kontrolować, czy klient posiada wszystkie kompetencje wymagane przez standard oceny, muszą zdobyć podstawowe wiadomości dotyczące zagadnień kształcenia ustawicznego i opanowali cały system uznawania wyników uprzedniego kształcenia.			
Oczekiwane rezultaty: Uczestnik uzyska podstawowe wiadomości w dziedzinie kształcenia ustawicznego oraz zrozumie system uznania wyników uprzedniego kształcenia: <ul style="list-style-type: none"> - zna świat pracy i jest w nim zorientowany; - zna różne techniki i sposoby postępowania w ocenianiu; - pracuje stosowną metodą z odpowiednim standardem oceny; - zna wymagania dotyczące wyposażenia stanowiska pracy potrzebne do sprawdzenia <ul style="list-style-type: none"> - wyników uprzedniego kształcenia; - zna dopuszczalne rodzaje dokumentów, które można wykorzystać do identyfikacji <ul style="list-style-type: none"> - oceny uprzedniego kształcenia - zna metody służące do uzyskania „dowodów” potwierdzających kompetencje zawodowe klienta; - ocenia „dowody” potwierdzające uzyskane wcześniej kompetencje zawodowe klienta (np.„opinie” pracodawcy, współpracowników, ewentualnie klientów czy certyfikaty z kształcenia nieformalnego); - w sposób efektywny wykorzystuje techniki komunikacyjne podczas ewaluacji portfola i egzaminu praktycznego; - udziela sprzężenia zwrotnego do wyników testu; - prowadzi z kandydatem rozmowę o metodach pracy i uzasadnia je; - analizuje techniki komunikacyjne klienta 			
Treść modułu: <ul style="list-style-type: none"> - Charakterystyka, kryteria i zapewnienie obiektywności procesu oceniania wyników uprzedniego kształcenia, rola ewaluatora - Ocena wyników uprzedniego kształcenia na podstawie standardów oceny - Ocena założeń dokumentujących wyniki uprzedniego kształcenia - Ocena wyników czynności praktycznych i sytuacji modelowych - Problematyka uznania wyników uprzedniego kształcenia (przyznanie certyfikatu, kompletne lub częściowe kwalifikacje, oferta zatrudnienia lub metoda postępowania w zatrudnieniu – w przypadku tzw. zakładowych assessment centres itd.) - Zapewnienie i zasady postępowania odwoławczego - Kodeks etyczny procesu oceny i uznawania wyników uprzedniego kształcenia 			

- Umiejętność komunikacyjna i umiejętność prowadzenia rozmowy (techniki kryterialne prowadzenia rozmowy opartej na kryteriach; metoda STAR, metoda rogeriańska, itd., aktywne słuchanie, przejawianie empatii, dostarczanie wsparcia emocjonalnego, objaśnianie i strukturywanie, parafrazowanie i podsumowywanie, wykorzystywanie pytań otwartych, udzielanie sprzężenia zwrotnego)

Zalecane metody nauczania:

Dyskusja interaktywna:

- dyskusję poprowadzi lektor, którego zadaniem będzie jednocześnie uzupełniać ją odpowiednimi informacjami i korygować poglądy uczestników;
- w celu stworzenia podczas nauki odpowiedniej atmosfery należy wykorzystywać doświadczenia uczestników, rozwijać je i wywoływać u nich głębsze przemyślenia nad tematem;

Dyskusja zespołowa:

- rzecznicy grup zaprezentują wnioski swej grupy pozostałym, poszczególne wnioski poddane zostaną dyskusji, istotne jest naprowadzenie uczestników na objaśnienie wspomnianych związków;
- stałe korygowanie ze strony lektora;
- podsumowanie przez lektora;

Granie roli:

scenariusz dla ewaluatora i klienta, sprzężenie zwrotne do rozmowy, typy dotyczące przykładów z praktyki, zadawanie pytań objaśniających, głębokie/szczegółowe pytania, podkreślanie typowych błędów ewaluacyjnych, np. osobiste uprzedzenia ...

Brainstorming:

- jak się wystrzec typowych błędów ewaluacyjnych (przy wykorzystaniu studium przypadku)

Ćwiczenia praktyczne:

- Wykorzystywanie wzoru portfola dla celów dyskusji i ewaluacji
- Porównanie i ocena dokumentów w stosunku do standardów oceny:
- Praktyczna analiza specyficznych przykładów; napisanie krótkiego sprawozdania; ćwiczenia w parach, dyskusja; tworzenie indywidualnej oceny przez poszczególnych ewaluatorów, potem dyskusja o osiągnięciu kompromisu przy ocenianiu

Analiza studium przypadku na video:

- Granie z podziałem na funkcje z podziałem na cztery role: klient, ewaluator, współewaluator i obserwator
- Napisanie sprawozdania o osobie obserwowanej
- Osiągnięcie kompromisu ewaluatora, współewaluatora i obserwatora

Forma ukończenia: Świadectwo ukończenia programu dalszego kształcenia pracowników pedagogicznych

Ocena wyników studentów:

Ocena wyników uczestników jest tylko słowna, w procesie będą brać udział zarówno uczestnicy jak i lektorzy. Ocena ma przede wszystkim znaczenie formalne ,co nie oznacza, że wszystkie wnioski uczestników otrzymają pozytywną ocenę.

Zalecana literatura:

Zeszyt roboczy opracowany dla celów nauczania