

INH@PTIC VET

PR5 – Narzędzie walidacji kompetencji eksperta VET IN.Haptic

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



This Project has been funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the autor, and the Commission cannot be held responsible for any use which be made of the information contained therein.

SPIS TREŚCI

1	CZĘŚĆ PIERWSZA	02
1.1	Wstęp	03
1.2	Kontekst teoretyczny	04
1.3	Walidacja kompetencji	06
1.4	Istniejące ramy walidacji kompetencji	08
1.4.1	Wytyczne CEDEFOP w sprawie walidacji wcześniejszego uczenia się	08
1.4.2	Cztery fazy walidacji	09
2	CZĘŚĆ DRUGA	11
2.1	Podstawowe zasady i wytyczne	12
2.2	ISO/IEC 17024 – Ogólne wymagania dla jednostek prowadzących certyfikację osób	18
2.3	Wytyczne IMPROVE	21
2.4	MEVOC	23
2.5	Krajowe Kwalifikacje Zawodowe (NVQ) w zakresie doradztwa i poradnictwa zawodowego	24
2.6	Przegląd metodologii oceny kompetencji	26
3	CZĘŚĆ TRZECIA: Metodologia PFI	29
3.1	Elementy do oceny	30
3.2	Narzędzie oceny – PFI i punktacja	31
3.3	Procedura walidacji/Proces oceny	33
3.4	Oceniający	34
3.5	PFI	35
3.5.1	Testy pilotażowe i informacje zwrotne	37
3.5.2	Zalecenia dotyczące ulepszeń	42
3.5.3	Proces przeprowadzania wywiadu	44
3.5.4	Pytania PFI	46
3.5.5	Materiały dla kandydatów przed wywiadem	52
3.5.6	Porównanie wyników oceny i samooceny	53
3.5.7	Dowody dotyczące procesu PFI	54
4	PODSUMOWANIE	71
5	ZAŁĄCZNIKI	72
	• Załącznik A – Formularz oceny indywidualnej	73
	○ Załącznik A.1 – Obliczanie wyniku (Faza działania 1 – Planowanie procesu nauczania VET In.Haptic)	79
	○ Załącznik A.2 – Obliczanie wyniku (Faza działania 2 – Realizacja procesu nauczania VET In.Haptic)	80
	○ Załącznik A.3 – Obliczanie wyniku (Faza działania 3 – Ocena procesu nauczania VET In.Haptic)	81
	○ Załącznik A.4 – Obliczanie wyniku (Faza działania 4 – Zaangażowanie uczniów, rodziców i opiekunów w proces nauczania VET In.Haptic)	82
	• Załącznik B: WYNIK PFI	83
	• ZAŁĄCZNIK C – Narzędzie samooceny	87
	• ZAŁĄCZNIK D – Porównanie między oceną i samooceną	90



Część pierwsza

1.1 WSTĘP

Narzędzie walidacji kompetencji to rezultat projektu **IN-Haptic-VET**, który jest międzynarodowym projektem współfinansowanym przez Komisję Europejską w ramach programu Erasmus+.

Ogólnym celem projektu jest poprawa technicznego przygotowania trenerów i nauczycieli kształcenia zawodowego w zakresie stosowania innowacyjnego podejścia edukacyjnego oraz narzędzi dla uczniów z trudnościami w uczeniu się, wykorzystujących potencjał oferowany przez kształcenie dotykowe, dotychczas niestosowane w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Procedura ta określa strukturę procesu analizy, sposób gromadzenia dowodów, środki i sposób oceny dowodów, sposób szkolenia i nadzorowania ocenających itd. Ścieżka wdrożona w ramach projektu umożliwi ocenę trenerów i nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego stosujących integracyjne metody nauczania oparte na haptycznych informacjach zwrotnych w połączeniu z doświadczeniami audiowizualnymi **poprzez analizę kompetencji w oparciu o wyniki**.

Celem oceny jest zweryfikowanie, czy trenerzy i nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego stosujący integracyjne metody nauczania oparte na haptycznych informacjach zwrotnych w połączeniu z doświadczeniami audiowizualnymi realizują swoje zadania zgodnie z domyślnym poziomem optymalnym, więc walidacja koncentruje się na wynikach.

Struktura ścieżki obejmowała identyfikację kluczowych działań, podzielonych na poddziałania, przy czym poszczególne elementy ścieżki są konkretnymi zadaniami roboczymi, które osoba oceniana musi opanować zgodnie z definicją profilu zawodowego.

Ocena przeprowadzana jest w oparciu o kompetencje wykazane podczas wykonywania czynności zawodowych. Celem jest walidacja głównych kompetencji wymaganych i wykazywanych w pracy (wyników pracy). Oczywiście oprócz działań oceniana jest również wiedza i postawy.

W niniejszym tekście przedstawiamy przegląd:

- istniejących ram i wytycznych dotyczących oceny kompetencji,
- głównych wytycznych, na których skupialiśmy się opracowując narzędzie oceny, w tym:
 - a. elementów – kluczowych działań, które stanowiły podstawę przy opracowywaniu narzędzia,
 - b. narzędzi oceny, z naciskiem zwłaszcza na PFI,

- c. procedury oceny,
- d. kwalifikacji oceniających.

1.2 KONTEKST TEORETYCZNY

Dla Europy bardzo ważne jest posiadanie wykwalifikowanych i kompetentnych specjalistów, których kompetencje obejmują zarówno edukację formalną, jak i uczenie się w sposób pozaformalny lub nieformalny. Specjaliści muszą być w stanie wykazać, czego się nauczyli, by wykorzystać tę wiedzę w swojej karierze oraz w dalszym kształceniu i szkoleniu. W związku z tym niezwykle ważne jest tworzenie systemów umożliwiających poszczególnym osobom identyfikację, dokumentowanie, ocenę i certyfikację (= walidację) wszystkich form uczenia się w celu wykorzystania tego uczenia się do rozwoju kariery oraz do dalszego kształcenia i szkolenia (CEDEFOP, 2014).

Biorąc pod uwagę znaczenie i istotność uczenia się poza formalnymi kontekstami kształcenia i szkolenia, Rada Europejska przyjęła zestaw wspólnych europejskich zasad identyfikacji i walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Zasady te, sformułowane na wysokim poziomie abstrakcji, określają kluczowe kwestie, które mają zasadnicze znaczenie dla opracowywania i wdrażania metod i systemów walidacji. Od 2004 r. europejskie wytyczne dotyczące zasad walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego są stosowane w poszczególnych krajach jako punkt odniesienia dla opracowywania wytycznych na poziomie krajowym.

UE i jej kraje członkowskie przez kilka lat pracowały nad zasadami i wspólnymi koncepcjami, które mają wspierać identyfikację i walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Na przestrzeni ostatnich lat w ramach procesu uczenia się równieźniczego i w ścisłej współpracy z Komisją Europejską i CEDEFOP opracowano „Europejskie wytyczne w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego” (CEDEFOP, 2009).

Komisja Europejska i Cedefop zaktualizowały europejskie wytyczne w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (2023). Celem europejskich wytycznych jest wspieranie decydentów i praktyków w opracowywaniu i wdrażaniu rozwiązań służących poszczególnym osobom w procesie walidacji. Ambicją wytycznych jest objaśnienie warunków wdrażania, jednocześnie podkreślając kluczowe wybory, których muszą dokonać strony zainteresowane na różnych etapach procesu. Europejskie wytyczne zostały opracowane w 2009 r., a po przyjęciu

zalecenia Rady doczekały się aktualizacji w 2015 r. Ocena zalecenia z 2012 r. sygnalizowała znaczenie wytycznych dla promowania wspólnego rozumienia walidacji w Europie i wspierania uczenia się rówieśniczego.

Aktualizacja wytycznych z 2021 r. ma na celu utrzymanie ich aktualności w kontekście obecnych i przyszłych zmian, takich jak transformacja cyfrowa i ekologiczna oraz pandemia COVID-19, które wymagają od państw członkowskich wykorzystywania w coraz większym stopniu pełni potencjału swoich obywateli. Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jest skutecznym mechanizmem zaspokajającym tę potrzebę.

Aby wesprzeć aktualizację wytycznych, w czerwcu 2021 r. przeprowadzono ankietę. Komisja Europejska zaprosiła wszystkie strony zainteresowane do udziału w badaniu i podzielenia się swoimi opiniami i doświadczeniami.

Trzecia aktualizacja europejskich wytycznych z 2023 r. jest zgodna z zasadami uzgodnionymi w zaleceniu Rady z 2012 r. w sprawie walidacji i rozszerza je, a także uwzględnia ocenę zalecenia i działania następcze. Wytyczne są wynikiem prowadzonych przez ostatnie 3 lata konsultacji ze stronami zainteresowanymi i ekspertami ds. walidacji.

1.3 WALIDACJA KOMPETENCJI

Ocena kompetencji to **trzyetapowy proces** obejmujący **ocenę, uznanie i walidację**, która jest jedną ze szczególnych form uznawania wcześniejszego uczenia się.

Termin walidacja oznacza „proces potwierdzania przez upoważniony organ, że dana osoba uzyskała efekty uczenia się mierzone zgodnie z odpowiednią normą” (Rada Unii Europejskiej, 2012). Pojęcie kompetencji opiera się na definicji „kompetencji kluczowych” stosowanej przez OECD, zgodnie z którą: *„Kompetencja to coś więcej niż tylko wiedza i umiejętności. Obejmuje ona zdolność do sprostaną złożonym wymaganiom poprzez wykorzystanie i mobilizację zasobów psychospołecznych (w tym umiejętności i postaw) w określonym kontekście. Na przykład zdolność do skutecznego komunikowania się jest kompetencją, która może opierać się na znajomości języka, praktycznych umiejętnościach informatycznych i postawach wobec tych, z którymi dana osoba się komunikuje.”* (OECD, 2005, Rychen/Salganik, 2003). Kompetencja uważana jest za atrybut osobisty, którego można się nauczyć i który może być w mniejszym lub większym stopniu rozwijany (OECD, 2003). Innym kluczowym aspektem znaczenia kompetencji jest to, że jest ona zorientowana na wyniki, co oznacza, że posiadanie kompetencji daje możliwość skutecznego działania w określonej sytuacji dzięki posiadaniu wszystkich odpowiednich umiejętności poznawczych i praktycznych, wiedzy, a także postaw, emocji, wartości i zachowań. Kompetencje uwidaczniają się w działaniu, więc gdy dana osoba musi poradzić sobie z sytuacją lub problemem, model walidacji kompetencji powinien opierać się na takich właśnie sytuacjach lub problemach i określać wskaźniki, które pozwolą ustalić, czy działanie jest skuteczne, czy nie.

Aby poradzić sobie z różnego rodzaju sytuacjami i problemami, trzeba być w stanie skorzystać z szerokiego zakresu zasobów intelektualnych, motywacyjnych i emocjonalnych, które są niezbędne do kompetentnego działania. Oprócz tego konieczna jest umiejętność radzenia sobie ze zmianami i niepewnością oraz nadawania sensu nieznanym/nierutynowym sytuacjom i stosowania lub dostosowywania odpowiednich zasobów, by odnaleźć się w określonych sytuacjach (Weber i in., 2012).

Ogólnie rzecz biorąc, ocena, uznanie i walidacja mogą być podejmowane w celu wspierania praktyków i instytucji w identyfikacji wyników praktyków oraz dawaniu wskazówek, czy poziom danej kompetencji jest wystarczający, by umożliwić danej osobie wykonanie określonego działania. Celem oceny jest również pomoc praktykom w autorefleksji i planowaniu dalszego rozwoju, pracodawcom w planowaniu zadań rozwojowych i procesów rekrutacji oraz organizacjom

szkoleniowym we wzbogacaniu ich programów. Według Evangelisty (2008) istnieje kilka podejść, które można zastosować w odniesieniu do walidacji kompetencji.

Aby uznać dobrze wykonaną pracę i zapewnić takie jej wykonanie, definiujemy kompetentną osobę, która jest w stanie zrobić coś dobrze lub zgodnie z wcześniej ustaloną normą. Istnieje kilka podejść pozwalających zagwarantować wykonywanie działań przez kompetentne osoby. Na przykład, za kompetentną można uznać osobę, która:

- posiada określone kwalifikacje edukacyjne,
- posiada określone doświadczenie,
- posiada określone cechy osobiste – umiejętności, wiedzę itp.,
- **jest w stanie bezpośrednio udowodnić dobre wyniki w ramach konkretnej pracy.**

Zgodnie z zakresem projektu IN-Haptic-VET, w naszej ścieżce oceny zwracaliśmy uwagę przede wszystkim na ostatnie podejście, „**podejście oparte na wynikach**”, które obejmuje demonstrację bezpośredniego wykonania przez osobę określonej czynności.

Ostatnie podejście wydaje się skuteczniejsze, ponieważ:

- skupienie się na kompetencjach bez uwzględnienia wyników może być mylące, gdyż inne metody koncentrują się na innych kryteriach, a nie na kompetencjach w rozumieniu przytoczonej definicji,
- daje nauczycielom/trenerom możliwość dokładnego wglądu w poziom osiągniętych wyników i uzyskania wskazówek do refleksji i dalszego rozwoju.

Po zakończeniu procesu walidacji zazwyczaj następuje certyfikacja – „zewnątrzna ocena odnotowana na piśmie, która zwykle opiera się na egzaminie zewnętrznym, jest zorientowana na wyniki i jest dostosowana do kompetencji zawodowych” (Gnahs, 2010) – realizowana w oparciu o określone normy. Certyfikacja oznacza potwierdzenie przez kompetentny i uprawniony organ, że dana osoba posiada odpowiednie umiejętności, zdolności i kompetencje oraz że zostały one ocenione zgodnie z określonymi normami (CEDEFOP 2009). Certyfikacja zawsze odbywa się w oparciu o wyniki poprzednich etapów, a certyfikat może zostać wydany, jeśli organ certyfikujący ma do tego uprawnienia.

1.4 ISTNIEJĄCE RAMY WALIDACJI KOMPETENCJI

Opracowując ścieżkę oceny, wzięliśmy pod uwagę istniejące wytyczne i ramy walidacji i certyfikacji kompetencji i innych efektów uczenia się. Główne wytyczne naszego narzędzia zostały opracowane w oparciu o następujące źródła:

- CEDEFOP, 2009, 2015 i 2023: „Europejskie wytyczne w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego”,
- ISO/IEC 17024, wyd. 2012, zweryfikowano i potwierdzono w 2018 roku: „Ocena zgodności – Ogólne wymagania dla jednostek prowadzących certyfikację osób”,
- Wytycznych w zakresie doskonalenia,
- EVGP,
- MEVOC,
- EAF,
- NVQ.

1.4.1 Wytyczne CEDEFOP w sprawie walidacji wcześniejszego uczenia się

Walidacja wcześniejszego uczenia się, jak również walidacja kompetencji zyskują na znaczeniu w całej Europie. Ponadto zaangażowanie dużej liczby krajów w działania OECD w tej dziedzinie oraz uczestnictwo w klastrze uczenia się rówieśniczego Komisji Europejskiej wskazują, że walidacja jest postrzegana jako istotny element krajowych polityk w zakresie edukacji, szkoleń i zatrudnienia.

Europejskie wytyczne w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego mają na celu wyjaśnienie warunków opracowywania i wdrażania walidacji. Wytyczne są przeznaczone dla wszystkich osób zaangażowanych w inicjowanie, opracowywanie i wdrażanie walidacji i mają stanowić źródło inspiracji i refleksji.

Opracowywanie i wdrażanie walidacji opiera się na kilku wzajemnie powiązanych elementach, których połączenie może wzmocnić rolę walidacji na poziomie krajowym i europejskim. Wytyczne stawiają jednostkę w centrum procesu, odpowiadając na potrzeby i cele. Zapewniają wgląd w warunki i metodologie walidacji oraz sposób, w jaki proces ten może być koordynowany i realizowany.

Trzecia aktualizacja europejskich wytycznych jest zgodna z zasadami uzgodnionymi w zaleceniu Rady z 2012 r. w sprawie walidacji i rozszerza je, jednocześnie uwzględniając ewaluację zalecenia i działania następcze.

Rada UE (2012) definiuje walidację jako „proces potwierdzania przez uprawniony organ, że dana osoba uzyskała efekty uczenia się mierzone zgodnie z odpowiednią normą”. Walidacja polega, po pierwsze, na uwidocznianiu różnorodnego i bogatego uczenia się, które odbywa się poza formalnym kształceniem i szkoleniem, a po drugie, na przypisywaniu wartości uczeniu się, niezależnie od kontekstu, w jakim do tego uczenia się doszło. Walidacja pomaga osobie uczącej się „wymieniać” efekty uczenia się na przyszłe możliwości uczenia się lub zatrudnienia. Proces ten musi wzbudzać zaufanie, w szczególności poprzez wykazywanie, że spełnione zostały wymogi wiarygodności, ważności i zapewnienia jakości. Dane elementy widoczności i wartości muszą być zawsze brane pod uwagę przy opracowywaniu ustaleń dotyczących walidacji, choć na różne sposoby i w różnych połączeniach.

1.4.2 Cztery fazy walidacji

Aby wyjaśnić podstawowe cechy walidacji, wyodrębniono **cztery fazy: identyfikację, dokumentację, ocenę i certyfikację.**

- „Identyfikacja indywidualnych efektów uczenia się,
- dokumentacja indywidualnych efektów uczenia się,
- ocena indywidualnych efektów uczenia się,
- poświadczenie wyników oceny indywidualnych efektów uczenia się bądź punktów prowadzących do uzyskania kwalifikacji lub innej formy oceny, stosownie do przypadku.” (Rada UE, 2012).

a. Identyfikacja: walidacja obowiązkowo rozpoczyna się od identyfikacji zdobytej wiedzy, umiejętności i kompetencji i jest to moment, w którym osoba oceniana zwiększa swoją świadomość wcześniejszych osiągnięć. Etap ten ma kluczowe znaczenie, ponieważ efekty uczenia się różnią się w zależności od osoby i są nabywane w różnych kontekstach: w domu, w pracy lub w ramach wolontariatu. W przypadku wielu osób odkrycie i zwiększenie świadomości własnych możliwości stanowi cenny wynik tego procesu.

b. Dokumentacja: dokumentacja zwykle następuje po etapie identyfikacji i obejmuje dostarczenie dowodów potwierdzających uzyskane efekty uczenia się. Może to mieć formę portfolio, które

zwykle zawiera CV i historię kariery danej osoby, wraz z dokumentami i/lub próbkami pracy potwierdzającymi jej osiągnięcia w uczeniu się. Walidacja musi być otwarta na różne rodzaje dowodów, od dokumentów pisemnych po próbki pracy i demonstracje praktyki.

c. Ocena: ocena jest zwykle określana jako etap, na którym indywidualne efekty uczenia się są porównywane z określonymi punktami odniesienia i/lub normami. Może to oznaczać ocenę pisemnych i udokumentowanych dowodów, ale może również obejmować ocenę dowodów w innych formach. Ocena ma kluczowe znaczenie dla ogólnej wiarygodności walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Budowa wzajemnego zaufania jest ściśle powiązana z istnieniem solidnych rozwiązań w zakresie zapewniania jakości, które gwarantują krytyczną analizę wszystkich etapów walidacji, w tym oceny.

d. Certyfikacja: ostatni etap walidacji związany jest z certyfikacją – i oceną końcową – zidentyfikowanego, udokumentowanego i ocenionego uczenia się. Może przybierać różne formy, ale zazwyczaj polega na przyznaniu formalnej kwalifikacji (lub częściowej kwalifikacji) (CEDEFOP, 2015).

Oprócz publikacji CEDEFOP z 2009, 2015 r. i 2023 r. „Europejskie wytyczne w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego”, przyczynił się do tego „Europejski klaster ds. uznawania efektów uczenia się” poprzez zestaw bardziej szczegółowych wytycznych dotyczących walidacji.



Część druga

2.1 PODSTAWOWE ZASADY I WYTYCZNE

Z podsumowania publikacji CEDEFOP (*Cedefop (2023). Europejskie wytyczne w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Luksemburg: Urząd Publikacji. Seria referencyjna Cedefop; nr 124.*) należy wziąć pod uwagę następujące podstawowe zasady i wytyczne:

- W centrum walidacji znajduje się osoba.
- Walidacja musi być dobrowolna.
- Należy szanować prywatność osób.
- Należy zagwarantować równy dostęp i sprawiedliwe traktowanie.
- W tworzenie systemów walidacji powinny być zaangażowane strony zainteresowane.
- Proces, procedury i kryteria walidacji muszą być uczciwe, przejrzyste i oparte na zapewnieniu jakości.
- Systemy powinny respektować uzasadnione interesy stron zainteresowanych i dążyć do zrównoważonego uczestnictwa.
- Proces walidacji musi być bezstronny i musi unikać konfliktów interesów.
- Należy zadbać o kompetencje zawodowe osób przeprowadzających ocenę.

Podstawowe zasady leżące u podstaw walidacji: (CEDEFOP, 2009, 2015, 2023).

W centrum walidacji znajduje się osoba

Działania innych agencji zaangażowanych w walidację powinny być rozpatrywane w świetle ich wpływu na daną osobę. Wytyczne CEDEFOP stanowią, że osoby uczestniczące w walidacji muszą wiedzieć i dobrze rozumieć, co wiąże się z ochroną centralnej roli jednostki w ramach walidacji. Po drugie, osoby uczestniczące w walidacji powinny być w stanie przejąć kontrolę nad procesem i decydować o wykorzystaniu wyników. Po trzecie, ważne jest zarządzanie oczekiwaniami. Osoba musi być poinformowana i świadoma wartości dodanej walidacji.

Walidacja musi być dobrowolna

Praktyk przystępuje do walidacji swoich kompetencji z własnej woli, bez jakiegokolwiek przymusu. Walidacja nie powinna być proponowana jako obowiązkowa przez osoby trzecie, np.

pracodawców, organy publiczne czy organizacje zawodowe.

Należy szanować prywatność osób

Personel, który ma do czynienia z danymi osobowymi, musi przestrzegać przepisów o ochronie danych osobowych. Ani informacje podane przez uczestnika, ani informacje o procesie walidacji lub jej wynikach nie mogą być przekazywane osobom trzecim.

Należy zagwarantować równy dostęp i sprawiedliwe traktowanie

Organizacja walidująca musi dopilnować, by wszyscy praktycy, którzy chcą wziąć udział w procedurze walidacji, mieli do niej dostęp. Obejmuje to podjęcie przez organizację działań mających na celu informowanie w przejrzysty i widoczny sposób o możliwościach i szczegółach procesu. Uczestnik procesu walidacji powinien być traktowany w sposób sprawiedliwy, czyli przed rozpoczęciem procesu musi zostać poinformowany o procedurze walidacji, wymaganiach, potrzebnych zasobach i możliwościach, musi być traktowany w taki sam sposób jak inni i na porównywalnych warunkach, a wynik procesu musi opierać się wyłącznie na ocenionych kompetencjach.

W tworzenie systemów walidacji powinny być zaangażowane strony zainteresowane

Do opracowania systemu walidacji dla ocenianych osób konieczna jest współpraca ze stronami zainteresowanymi z danej dziedziny. Europejskie, krajowe, regionalne i lokalne strony zainteresowane powinny być zaangażowane we wszystkie etapy opracowywania przez podmiot systemu walidacji.

Proces, procedury i kryteria walidacji muszą być uczciwe, przejrzyste i oparte na zapewnieniu jakości.

To, co zostało powiedziane na temat zapewniania jakości systemów walidacji, odnosi się również do procesu, procedur i kryteriów walidacji. Jednak w przypadku tych kwestii istotne są również pewne aspekty zawodowe i techniczne. Przy opracowywaniu systemu walidacji należy zdefiniować system zapewniania jakości, który z jednej strony będzie obejmował wyraźne zobowiązanie do przestrzegania kryteriów jakości, a z drugiej strony procedury zapewniania i rozwoju jakości. Procedury te powinny w szczególności obejmować jasny zakres odpowiedzialności za zapewnianie jakości, zdefiniowane mechanizmy zapewniania jakości, struktury ewaluacji i przekazywania informacji zwrotnych, częste przeglądy procesów i procedur, ustawiczne kształcenie i szkolenie

zaangażowanego personelu oraz wysoką przejrzystość modelu zapewniania jakości i podejmowanych działań dla wszystkich zainteresowanych stron. Zapewnianie jakości systemu jest istotnym zadaniem wszystkich zainteresowanych stron. W celu zapewnienia jakości praktyk walidacji, wytyczne CEDFOP proponują dodatkowo wskaźniki jakości takie jak:

- niezawodność,
- ważność,
- dostępność i sprawiedliwość,
- bezpieczeństwo, ochrona i poufność,
- normy/punkty odniesienia do pomiaru kompetencji,
- zrównoważony rozwój,
- widoczność i przejrzystość,
- przydatność do określonego celu,
- efektywność kosztowa.

Systemy powinny respektować uzasadnione interesy stron zainteresowanych i dążyć do zrównoważonego uczestnictwa

W proces opracowywania i utrzymywania systemów walidacji należy zaangażować odpowiednie wspierające strony zainteresowane, ponieważ pomyślny przebieg walidacji leży w ich interesie. Strony zainteresowane mogą odgrywać ważną rolę we wspieraniu, rozwijaniu i utrzymywaniu walidacji osób ocenianych i są ważnymi łącznikami ze społecznościami, którym służą wyniki walidacji. Skład takiego komitetu powinien być zrównoważony pod względem rodzajów stron zainteresowanych.

Proces walidacji musi być bezstronny i musi unikać konfliktów interesów

Walidacja kompetencji jest szansą dla poszczególnych osób ocenianych. Jak wspomniano wcześniej, walidacja jest podejmowana na życzenie kandydata. Kandydat nie może być zmuszany do udziału przez osoby trzecie. „*Interesy danej osoby nie są zagrożone przez interesy osób zarządzających walidacją i innych zainteresowanych stron (brak konfliktu interesów).*” Dlatego organizacja i procedury walidacji oraz osoby zaangażowane muszą być niezależne i neutralne.

Należy zadbać o kompetencje zawodowe osób przeprowadzających ocenę

Na oceniających spoczywa obowiązek „poszukiwania i analizowania dowodów uczenia się danej osoby oraz ustalenia, co spełnia, a co nie spełnia określonych norm”. W związku z tym osoby takie powinny być „zaznajomione z normami i potencjalnie użytecznymi metodami oceny, które mogą zostać wykorzystane do porównania dowodów z normami” (CEDEFOP, 2023). Ponadto oceniający powinni być profesjonalistami w dziedzinie, w której oceniają innych. „Autentyczność sytuacji oceny ulega poprawie, gdy eksperci sektorowi mogą kierować wykorzystaniem instrumentu oceny lub oceniać wyniki jego wykorzystania.” Osoby pełniące tę rolę muszą:

- „być zaznajomione z procesem walidacji (ważność i wiarygodność);
- posiadać doświadczenie w danej dziedzinie;
- być wolne od osobistych interesów w wyniku walidacji (w celu zagwarantowania bezstronności i uniknięcia konfliktów interesów);
- znać różne metodologie oceny;
- być w stanie wzbudzić zaufanie i stworzyć odpowiednie warunki psychologiczne dla kandydatów;
- być zobowiązane do przekazywania informacji zwrotnych na temat dopasowania efektów uczenia się do standardów/referencji walidacji;
- być przeszkolone w zakresie procesów oceny i walidacji oraz posiadać wiedzę na temat mechanizmów zapewniania jakości”;
- działać zgodnie z odpowiednim kodeksem postępowania (CEDEFOP, 2023: 32).

Oprócz podstawowych zasad publikacja CEDEFOP zawiera również dodatkowe wytyczne. Najistotniejsze z punktu widzenia praktyki walidacji wydają się te dotyczące walidacji w bardziej praktycznym ujęciu:

- struktura procedur walidacji;
- metody oceny;
- role w procesie walidacji.

Struktura procedur walidacji

Według CEDEFOP, do oceny istniejących procedur walidacji i wspierania rozwoju nowych procedur walidacji można wykorzystać procesy informowania, oceny i audytu zewnętrznego. Aby uprościć proces na potrzeby niniejszych wytycznych, można przyjąć, że istnieją **trzy odrębne etapy procedur walidacji**. Pierwszym z nich jest **orientacja osoby**, szeroki obszar obejmujący wszystkie aspekty wytwarzania i rozpowszechniania informacji oraz interakcji osób uczących się

z doradcami i innymi istotnymi podmiotami, takimi jak pracodawcy. Drugim obszarem jest **ocena indywidualnego uczenia się**, która obejmuje cały proces oceny od zrozumienia wymogów i norm, przez identyfikację uczenia się, poszukiwanie dowodów i organizowanie ich w celu dokonania oceny, aż po przestrzeganie uzgodnionych procedur oceny i walidacji. Wreszcie następuje **audyt procesu walidacji**, który stanowi etap po walidacji, obejmujący zewnętrzny, niezależny przegląd orientacji i oceny.

Metody oceny

Wytyczne CEDEFOP wskazują, że wykorzystywane metody muszą być przyjmowane, łączone i stosowane w sposób, który odzwierciedla specyfikę rodzaju podejmowanej walidacji. Walidacja kompetencji osób ocenianych wymaga zatem odpowiednich metod. Powszechnie przyjmuje się, że należy wziąć pod uwagę następujące kryteria:

- cel procesu walidacji;
- zakres wiedzy, umiejętności i kompetencji do oceny;
- dogłębność wymaganego uczenia się;
- stopień aktualności wiedzy, umiejętności i kompetencji;
- wystarczalność informacji dla oceniającego do dokonania oceny;
- autentyczność dowodów będących efektami uczenia się kandydata.

Ważnym aspektem, który należy uwzględnić, jest rodzaj wcześniejszego uczenia się i kompetencji, z jakimi mamy do czynienia w przypadku ocenianych osób. Zwłaszcza zakres wiedzy, umiejętności i kompetencji potrzebnych do realizacji danych działań, dogłębność uczenia się wymagana do zdobycia takich kompetencji oraz to, jak aktualna jest wiedza, umiejętności i kompetencje, z którymi mamy do czynienia.

Role w procesie walidacji

Skuteczne funkcjonowanie procesów walidacji zależy zasadniczo od aktywności zawodowej doradców, oceniających i administratorów procesów walidacyjnych. Kluczowe znaczenie mają przygotowanie i ciągłe szkolenie tych osób. Tworzenie sieci kontaktów umożliwiającej wymianę doświadczeń i pełne funkcjonowanie społeczności praktyków powinno stanowić część programu rozwoju dla praktyków. Interakcje między praktykami w ramach jednego procesu walidacji mogą prowadzić do efektywniejszych i skuteczniejszych praktyk wspierających osoby ubiegające się o walidację. Interakcje między różnymi praktykami w ramach jednego procesu walidacji mogą prowadzić do efektywniejszych i skuteczniejszych praktyk wspierających osoby ubiegające się o walidację. Mogą być potrzebne dodatkowe role/funkcje lub ta sama osoba może pełnić więcej niż

jedną rolę na różnych etapach procesu. Jakość i przejrzystość procesu wydają się istotne zarówno dla praktyków ubiegających się o walidację, jak i dla podmiotów zewnętrznych. Dlatego konieczne są szkolenia, dokumentacja i informacje na temat zaangażowanych ról i powiązanych z nimi zadań.

2.2 ISO/IEC 17024 – OGÓLNE WYMOGI DLA JEDNOSTEK PROWADZĄCYCH CERTYFIKACJĘ OSÓB

Oprócz wytycznych CEDEFOP, dodatkowe źródło informacji na temat wymogów w zakresie procesów walidacji stanowi norma ISO 17024 (Evangelista, 2011). Ta norma ISO określa różne wymagania dla organizacji prowadzących certyfikację osób i dlatego może być postrzegana jako zestaw wytycznych uzupełniających wytyczne CEDEFOP, stanowiący dodatkową podstawę do poprawy istniejących systemów walidacji w dziedzinie doradztwa zawodowego.

Zgodnie z ISO 2012, norma „została opracowana w celu osiągnięcia i promowania globalnie akceptowanego punktu odniesienia dla organizacji prowadzących certyfikację osób. Certyfikacja osób jest jednym ze sposobów zapewniania spełniania przez certyfikowaną osobę wymogów systemu certyfikacji. Zaufanie do systemów certyfikacji budowane jest za pomocą globalnie akceptowanego procesu oceny, późniejszego nadzoru i okresowych ponownych ocen kompetencji certyfikowanych osób. Jednym z charakterystycznych zadań jednostki certyfikującej personel jest przeprowadzenie egzaminu wykorzystującego obiektywne kryteria kompetencji i punktacji” (ISO, 17024, 2012).

Norma ISO zawiera jasne przepisy dotyczące następujących kwestii:

- jednostki certyfikujące muszą być niezależne i bezstronne,
- system certyfikacji musi zostać opracowany przez komitet ds. systemu wyznaczony przez jednostkę certyfikującą,
- za opracowanie i utrzymanie systemu certyfikacji odpowiada komitet ds. systemu,
- komitet ds. systemu powinien uczciwie i sprawiedliwie reprezentować interesy wszystkich stron,
- metody i mechanizmy stosowane do oceny kompetencji kandydatów są określane przez jednostkę certyfikującą w porozumieniu z komitetem ds. systemu,
- jednostka certyfikująca ocenia metody egzaminowania kandydatów,
- egzaminy są rzetelne, ważne i wiarygodne,
- należy określić odpowiednią metodologię i procedury (takie jak gromadzenie i przechowywanie danych statystycznych) w celu potwierdzania, co najmniej raz

w roku, rzetelności, wiarygodności i ogólnej wydajności każdego egzaminu oraz korygowania wszystkich zidentyfikowanych niedociągnięć,

- wymogiem systemu certyfikacji może być pomyślne ukończenie (przez kandydata) zatwierdzonego kursu szkoleniowego,
- jednostka certyfikująca bada kompetencje kandydata w oparciu o wymagania systemu w formie pisemnej, ustnej, praktycznej, obserwacyjnej lub w inny sposób.

Wymogi ISO (ISO, 17024, 2012).

Proces certyfikacji i metodologia

Należy określić odpowiednią metodologię i procedury w celu potwierdzenia, co najmniej raz w roku, rzetelności, wiarygodności i ogólnej wydajności każdego egzaminu oraz korygowania wszystkich zidentyfikowanych niedociągnięć.

Kryteria oceny kompetencji powinny zostać określone zgodnie z normami międzynarodowymi i innymi stosownymi dokumentami. Certyfikacji nie mogą ograniczać warunki, takie jak nadmierne wymagania finansowe czy członkostwo w stowarzyszeniu lub grupie.

Norma ISO 17024 przewiduje **trzystopniowy proces certyfikacji**, na który składa się złożenie wniosku, ewaluacja (ocena) i decyzja o certyfikacji.

Po pierwsze, **etap złożenia wniosku** obejmuje **szczegółowy opis procesu certyfikacji oraz wymogu certyfikacji**, a także praw i obowiązków wnioskodawców, w tym kodeksu postępowania. Wniosek jest dokumentowany na formularzu wniosku podpisanym przez wnioskodawcę. Na etapie **ewaluacji (oceny) jednostka certyfikująca potwierdza, że jest w stanie przeprowadzić wnioskowaną certyfikację**, a wnioskodawca posiada wymagane kwalifikacje, doświadczenie i przeszkolenie określone w systemie. Kompetencje kandydata są weryfikowane w oparciu o wymagania systemu w formie pisemnej, ustnej, praktycznej, obserwacyjnej lub w inny sposób. Planowanie i struktura egzaminu powinny zapewniać obiektywną i systematyczną weryfikację i udokumentowanie wszystkich wymogów. Dokumentacja powinna być sporządzona w odpowiedni i zrozumiały sposób i zawierać informacje o wynikach kandydata i wynikach egzaminu (ISO 17024, 2003).

Decyzja o certyfikacji jest trzecim krokiem, który opiera się na **informacjach z ewaluacji/oceny kandydata**. Osoby podejmujące decyzję o certyfikacji nie mogą uczestniczyć w egzaminie ani

szkoleniu kandydata. Jednostka certyfikująca wydaje certyfikat, który ma formę pisma i zawiera co najmniej następujące informacje:

- a) nazwisko osoby certyfikowanej oraz unikatowy numer certyfikatu;
- b) nazwę jednostki certyfikującej;
- c) odniesienie do normy kompetencji lub innych stosownych dokumentów, w tym wersji, na której opiera się certyfikacja;
- d) zakres certyfikacji, w tym warunki i ograniczenia ważności;
- e) datę wejścia w życie certyfikacji i datę jej wygaśnięcia.

Oceniający/Osoby zaangażowane w proces certyfikacji:

Wszystkie osoby powinny zobowiązać się do przestrzegania zasad określonych przez jednostkę certyfikującą. Należy określić kompetencje tych osób, odpowiednie wykształcenie, doświadczenie i wiedzę techniczną. Należy udokumentować odpowiednie kwalifikacje każdej z osób. Oceniający muszą spełniać niezbędne wymagania jednostki certyfikującej w zakresie obowiązujących standardów i kompetencji. Mówiąc bardziej szczegółowo, powinni oni:

- znać system certyfikacji,
- posiadać wiedzę na temat odpowiednich metod egzaminacyjnych i dokumentów,
- posiadać odpowiednie kompetencje w dziedzinie, która jest przedmiotem egzaminu,
- biegle posługiwać się językiem kandydata oraz
- być wolni od jakichkolwiek interesów, by mogli bezstronnie i bez dyskryminacji wydawać osady (oceny).

W przypadku jakiegokolwiek konfliktu interesów egzaminatora, jednostka certyfikująca musi zadbać o to, by poufność i bezstronność egzaminu nie były zagrożone.

2.3 WYTYCZNE IMPROVE

Wytyczne IMPROVE zostały opracowane przez partnerów projektu IMPROVE *Improving Validation of Not-Formal Learning in European Career Guidance Practitioners 510640-LLP-2010-IT-GRUNDTVIG-GMP (2011–2012)*. Wytyczne te koncentrują się głównie na walidacji bieżących wyników praktyków. Według Improve proces walidacji bieżących wyników pracowników musi się opierać na wynikach. Znaczny nacisk na procedurę oceny musi obejmować bezpośrednie badanie wyników pracy kandydata i/lub rekonstrukcję wyników kandydata w pracy, na przykład w ramach wywiadu skoncentrowanego na wynikach (PFI).

Proces i elementy oceny

Zgodnie z wytycznymi Improve, główne cechy, które koncentrują się na procesie i elementach oceny, są następujące:

- Proces i metodologia oceny muszą być takie same dla wszystkich kandydatów i muszą być stosowane w ten sam sposób przez wszystkich oceniających, podczas gdy ramy walidacji, w tym ich struktura, proces oceny, role, system punktacji i kluczowe terminy muszą być jasno opisane i powszechnie dostępne.
- Ocena ma formę bezpośredniego egzaminu kandydata (przeprowadzanego osobiście lub za pośrednictwem wideokonferencji).
- Elementy (główne zadania zawodowe i zadania zawodowe), które kandydaci muszą opanować, muszą zostać wcześniej zdefiniowane poprzez analizę pracy, zapoznanie się z dostępną dokumentacją zawodów oraz badanie pilotażowe. Ustalenia analizy muszą zostać omówione i uzgodnione z praktykami oraz innymi stronami zainteresowanymi z danego sektora.
- Dowody świadczące o opanowaniu głównych zadań zawodowych powinny opierać się na metodach oceny, takich jak bezpośrednia obserwacja osoby podczas wykonywania pracy, dyskusja zawodowa, wywiad skoncentrowany na wynikach (PFI), omówienie studiów przypadku, świadectwa współpracowników i przełożonych, świadectwa klientów, analiza dokumentacji sporządzonej przez osobę podczas wykonywania pracy, analiza portfolio pracy oraz symulacja zadań zawodowych.
- Pomyślna walidacja nie może być uzależniona od posiadania kwalifikacji edukacyjnych, udokumentowanego doświadczenia, uczestnictwa w określonych kursach szkoleniowych ani członkostwa w stowarzyszeniu lub grupie.

- Walidacja może być zainicjowana przez organizację w celu sprawdzenia kompetencji jej pracowników i współpracowników lub przez samego praktyka. W tym drugim przypadku proces walidacji, a w szczególności oceniający, musi gwarantować poufność wyników wobec osób trzecich.
- Oceniający muszą być odpowiednio przeszkoleni w zakresie procesu walidacji i posiadać gruntowne doświadczenie zawodowe w zakresie głównych zadań, które oceniają, a system zapewnienia jakości procedury walidacji musi obejmować profesjonalny nadzór nad oceniającymi i dzielenie się przez nich doświadczeniami z innymi oceniającymi w celach edukacyjnych (Improve Partners, 2012).

2.4 MEVOC

MEVOC to struktura opracowana w ramach europejskiego projektu w latach 2003–2006 (strona internetowa MEVOC 2011), która umożliwia uzyskanie Europejskiego Certyfikatu Doradcy Zawodowego i opiera się na 35 elementach.

ECGC to krok w kierunku osiągnięcia celu europejskiej strategii uczenia się przez całe życie i profesjonalizacji sektora doradztwa zawodowego na poziomie krajowym i międzynarodowym. ECGC – Europejski Certyfikat Doradcy Zawodowego został opracowany na podstawie standardów kompetencji MEVOC dla doradców zawodowych. Głównym celem było stworzenie znormalizowanego i międzynarodowego systemu certyfikacji („certyfikat ECGC”) uznającego formalnie lub nieformalnie zdobyte przez doradców zawodowych wiedzę/umiejętności/kompetencje, kompatybilne z istniejącymi ofertami szkoleniowymi.

Proces i elementy oceny

MEVOC jest strukturą opartą na kompetencjach, co oznacza zestaw cech osobistych poprzedzających wyniki. Certyfikat opiera się na trzystopniowym egzaminie z formatami egzaminacyjnymi dostosowanymi do treści, takimi jak: test online (koncentrujący się na wiedzy specjalistycznej i metodycznej istotnej dla doradców zawodowych), centrum oceny (koncentrujące się na umiejętnościach przekrojowych, patrz definicja poniżej), praca pisemna (koncentrująca się na teorii doradztwa edukacyjnego i doradztwa zawodowego). Istnieje również narzędzie samooceny doradców, pozwalające im weryfikować swoje kompetencje i umiejętności oraz identyfikować deficyty.

W MEVOC oceniane są następujące elementy:

- *umiejętności* (tj. posiadanie umiejętności motywowania klientów lub zdolność do dostarczania istotnych informacji na temat konkretnych kierunków studiów/szkoleń. Przyczyny podziału na posiadanie umiejętności i zdolność nie są jasne);
- *wiedza* (znajomość formalnych i nieformalnych procesów ubiegania się o pracę);
- *postawy* (tj. brak lęku przed nowymi doświadczeniami lub zmianami).

Cech tych, zwanych standardami kompetencji, jest 35 i są podzielone na cztery główne kategorie: **edukacja i kariera, praktyka doradcza, osobowość, umiejętności ICT**. Certyfikat potwierdza zgodność ze standardami jakości niezależnie od sposobu ich uzyskania.

2.5 KRAJOWE KWALIFIKACJE ZAWODOWE (NVQ) W ZAKRESIE DORADZTWA I PORADNICTWA ZAWODOWEGO

NVQ 3 w zakresie doradztwa i poradnictwa zawodowego zostały opracowane przez Employment NTO, angielską organizację odpowiedzialną za opracowywanie i utrzymywanie brytyjskich krajowych standardów zawodowych w zakresie poradnictwa zawodowego. Ramy te pozwalają uzyskać certyfikat w zakresie doradztwa i poradnictwa na kilku poziomach wiedzy specjalistycznej.

Proces i elementy oceny

Według ENTO (2006) ocena powinna koncentrować się na dowodach wynikających z głównych zadań wykonywanych przez kandydata na jego normalnym stanowisku pracy. Wybór metod oceny należy do oceniającego. Zamiast przyjmować podejście element po elemencie, analizujące kolejno każde z kryteriów wydajności, oceniający zachęca kandydatów do wykorzystywania dowodów w jak największej liczbie działań i elementów NVQ. Mapa funkcjonalna opisuje szerokie działania zawodowe, które realizowane są w sektorze zawodowym. Dane czynności zawodowe opisane są w sposób ogólny, by stworzyć obraz rodzaju pracy wykonywanej przez poszczególnych pracowników. Celem mapy zawodów jest zidentyfikowanie akceptowanych, szerokich ról zawodowych na wszystkich poziomach (stanowiskach) w sektorze.

ENTO (2006) wymienia 30 elementów (zadań). Podczas oceny, w zależności od poziomu NVQ, niektóre elementy są obowiązkowe, a inne opcjonalne i mogą zostać wybrane przez kandydata. W ramach każdego zadania wymagane standardy wykonania oraz powiązana wiedza i umiejętności w odniesieniu do danego działania są opisane w formie wyników skutecznego wykonania oraz informacji o wymaganej wiedzy i zrozumieniu. Niektóre standardy obejmują również szereg typowych zachowań leżących u podstaw skutecznego działania. Dla celów oceny, każdy z nich jest podzielony na kilka podelementów (podzadań) o strukturze drzewa. Ocena przeprowadzana jest w oparciu o metody oceny uzgodnione z kandydatem. Zazwyczaj są to: bezpośrednia obserwacja osoby podczas wykonywania przez nią pracy, dyskusja zawodowa, świadectwa współpracowników i przełożonych oraz analiza dokumentacji sporządzonej przez osobę podczas wykonywania przez nią pracy.

ENTO wymienia następujące główne metody oceny: **obserwacja bezpośrednia, dyskusja zawodowa, świadectwa innych osób, zadawanie pytań i analiza wyników aktywności zawodowej kandydata**. Istnieje pięć poziomów NVQ, poczynając od poziomu 1, który koncentruje

się na podstawowych czynnościach zawodowych („Kompetencje obejmujące stosowanie wiedzy w ramach wykonywania szeregu różnych czynności zawodowych, z których większość jest rutynowa i przewidywalna”), a kończąc na poziomie 5 dla kadry kierowniczej wyższego szczebla („Kompetencje obejmujące stosowanie szeregu podstawowych zasad w szerokim i często nieprzewidywalnym kontekście”).

Oceniający współpracuje z przełożonym (weryfikatorem wewnętrznym) w oparciu o centrum oceny. Weryfikatorzy zewnętrzni, zatrudnieni przez instytucje przyznające certyfikaty, mogą dokonywać przeglądu działalności centrów oceny.

2.6 PRZEGLĄD METODOLOGII OCENY KOMPETENCJI

Biorąc pod uwagę istniejące wytyczne i ramy, o których mowa wyżej, staraliśmy się poznać główne aspekty procesu, metodologii i elementów oceny.

W kontekście innowacyjnego podejścia do nauczania i narzędzia dla uczniów z trudnościami w uczeniu się wykorzystującego potencjał oferowany przez szkolenie haptyczne, które nie zostało jeszcze zastosowane w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego, oczywiste jest, że mamy do czynienia ze złożoną, komunikatywną, wysoce osadzoną usługą społeczną, która wymaga najnowszej i aktualnej wiedzy z różnych dziedzin, a także bardzo podstawowej wiedzy na temat procesów komunikacyjnych. Zgodnie z teorią profesjonalizacji (Mieg, 2005; Singer/Ricard, 2009), tego rodzaju zadania zawodowe wymagają kompetencji rozwijanych w trakcie długotrwałego i intensywnego okresu uczenia się, zarówno formalnego, jak i nieformalnego, przy czym formalne uczenie się bez praktycznego doświadczenia i refleksji nigdy nie jest wystarczające. Biorąc to pod uwagę, stosowana metodologia musi pasować do tego rodzaju kompetencji zawodowych.

Dlatego metody stosowane w ramach walidacji kompetencji i wcześniejszego uczenia się powinny spełniać określone kryteria, takie jak:

- **trafność**: narzędzie musi mierzyć to, do pomiaru czego jest przeznaczone,
- **rzetelność**: zakres, w jakim identyczne wyniki są osiągnięte za każdym razem, gdy kandydat jest oceniany w tych samych warunkach,
- **sprawiedliwość**: stopień, w jakim decyzja dotycząca oceny jest wolna od stronniczości (zależność od kontekstu, kultury i stronniczości oceniającego),
- **zakres poznawczy**: czy narzędzie umożliwi oceniającym ocenę zakresu i dogłębności uczenia się kandydatów (lub kompetencji),
- **przydatność do celów oceny**: pewność, że cel narzędzia oceny jest zgodny z jego przeznaczeniem (CEDEFOP, 2023).

Należy zaznaczyć, że nie da się ustandaryzować sposobu, w jaki kompetencje są rozwijane i wykazywane. Oczywiście jest, że kompetencje są połączeniem wiedzy, umiejętności oraz aspektów emocjonalnych i motywacyjnych w ramach określonych działań. Aby uwzględnić ten fakt, walidacja musi obejmować metody umożliwiające obserwację wyników, a nie na przykład samoocenę na podstawie katalogów kompetencji. Przydatne metody walidacji kompetencji, a zwłaszcza kompetencji nauczycieli/trenerów, to:

- **debata**: oferuje kandydatowi możliwość zademonstrowania dogłębnej wiedzy, jak również umiejętności komunikacyjnych;
- **metody deklaratywne**: oparte na własnej identyfikacji i zapisie kompetencji, zwykle potwierdzonym przez osobę trzecią w celu weryfikacji samooceny;
- **wywiady** (BEI i PFI): mogą być wykorzystywane do wyjaśniania kwestii poruszonych w przedstawionej dokumentacji i/lub do przeglądu zakresu i dogłębności uczenia się;
- **obserwacja**: uzyskiwanie dowodów kompetencji od osoby podczas wykonywania codziennych zadań w pracy;
- **portfolio**: wykorzystanie kombinacji metod i instrumentów stosowanych na kolejnych etapach w celu stworzenia spójnego zestawu dokumentów lub próbek pracy pokazujących umiejętności i kompetencje danej osoby na różne sposoby;
- **prezentacja**: może być formalna lub nieformalna i może służyć do weryfikacji umiejętności prezentowania informacji w sposób dostosowany do tematu i odbiorców;
- **symulacja i dowody zaczerpnięte z pracy**: osoby są stawiane w sytuacji, która spełnia wszystkie kryteria rzeczywistego scenariusza w celu oceny ich kompetencji;
- **testy i egzaminy**: identyfikacja i walidacja nieformalnego i pozaformalnego uczenia się poprzez egzaminy w systemie formalnym.

Na potrzeby walidacji trenerów i nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego stosujących integracyjne metody nauczania oparte na haptycznych informacjach zwrotnych w połączeniu z doświadczeniami audiowizualnymi należy rozróżnić różne typy metod walidacji w ramach różnych kategorii, by móc lepiej odnieść się do ich celu oraz mocnych i słabych stron.

- Metody typu A: prezentacja.
- Metody typu B: samoocena i ocena rówieśnicza.
- Metody typu C: metody zorientowane na wyniki.

W procesie walidacji można stosować i łączyć metody wszystkich typów. Oczywiście każda metodologia ma swoje mocne i słabe strony. W odniesieniu do teorii kompetencji okazało się, że metody typu B umożliwiają głębszy wgląd w kompetencje niż metody typu A, a metody typu C umożliwia głębszy wgląd niż metody typu A i typu B. Według zaleceń tylko metody typu C umożliwiają konkretną i prawidłową ocenę, czy dana osoba jest w stanie wykorzystać daną kompetencję adekwatnie do zadania (w określonym otoczeniu i warunkach środowiskowych).

Podejścia oparte na ocenie wyników okazały się najbardziej wiarygodne w oparciu o bezpośrednią obserwację lub rekonstrukcję wyników, podczas gdy inne są pośrednie i opierają się na wcześniejszych wynikach, które są jedynie probabilistycznie powiązane z wykonaniem. Posiadanie kwalifikacji i doświadczenia to przydatne skróty do wstępnego przeglądu kandydatów, ale nie wystarczają do zidentyfikowania kompetentnych pracowników. Ramy oparte na posiadaniu cech osobowych okazały się bardziej podatne na błędy niż te oparte na wynikach. Po zapoznaniu się z istniejącymi ramami i wytycznymi dotyczącymi oceny kompetencji okazało się, że **metodologia oparta na wynikach jest skuteczniejsza i na tej właśnie metodologii skupiliśmy się przy opracowywaniu naszego narzędzia.**



Część trzecia

Metodologia PFI

3.1 ELEMENTY DO OCENY

Aby przeprowadzić walidację kompetencji nauczycieli/trenerów, należy sporządzić listę elementów, które kandydat musi posiadać lub opanować, aby uzyskać walidację, oraz określić poziom wymagany do osiągnięcia każdego z elementów. Elementy naszej oceny oparte są na wynikach analizy pracy przeprowadzonej w Rezultacie Projektu 3 „Profil kompetencji eksperta VET IN.Haptic”, w którym zdefiniowano zadania wykonywane w danej roli. Działania zostały zidentyfikowane w formie schematu blokowego opisującego sposób wykonywania pracy. Zadania główne, zadania i podzadania zostały opisane na drzewie, gdzie połączenie prostszych działań umożliwia wykonanie tych bardziej skomplikowanych. Analiza pracy pozwoliła również zidentyfikować hierarchię zadań, od najważniejszych i najbardziej ogólnych (zadania główne) do mniej ważnych (zadania i podzadania). W ten sposób w Rezultacie 3 opracowano profil eksperta VET IN.Haptic. Profil eksperta opisany został w kategoriach kluczowych działań/kompetencji, które są wspólne pomimo specyfiki krajowej. Dla każdego kluczowego działania zdefiniowano wiedzę i umiejętności, które ekspert powinien opanować w celu uzyskania kwalifikacji.

Nasza ścieżka ma format drzewa. Składa się z kluczowych elementów – podstawowych kluczowych działań podzielonych na kilka czynników – a dla każdego kluczowego elementu istnieją podelementy, na przykład umiejętności i wiedza potrzebne w jego ramach, biorąc pod uwagę znaczenie każdego z kluczowych elementów/działań.

PFI jest skonstruowany w taki sposób, by ocenić pracę eksperta w czterech etapach: **1 – planowanie procesu nauczania VET In.Haptic, 2 – realizacja procesu nauczania VET In.Haptic, 3 – ocena procesu nauczania VET In.Haptic oraz 4 – zaangażowanie uczniów, rodziców i opiekunów w proces nauczania VET In.Haptic.** Następnie dla każdego etapu opracowano pytania dotyczące sposobu, w jaki ekspert zarządza **kluczowymi działaniami** etapu. Aby zadać właściwe pytania odnośnie do każdego kluczowego działania, skupiliśmy się na **głównych czynnościach**, a ponadto na **wymaganej wiedzy, wymaganych umiejętnościach szczegółowych i umiejętnościach przekrojowych.**

3.2 NARZĘDZIE OCENY – PFI I PUNKTACJA

Istnieje wiele narzędzi do zbierania dowodów związanych z cechami osobistymi, ale jako że naszym celem jest ocena wyników w pracy, używamy głównie **wywiadu skoncentrowanego na wynikach (PFI)** (dowód stanowią w nim odpowiedzi na pytania ankietera).

PFI można zdefiniować jako *ustandaryzowaną, ustrukturyzowaną dyskusję zawodową, czyli rozmowę przeprowadzaną przez oceniającego z kandydatem (osobą ocenioną), w trakcie której kandydat opisuje swoje zadania zawodowe i sposób, w jaki jego wyniki spełniają wymogi określone w normach. W PFI pytania koncentrują się na określonych z góry aspektach wyników i wszystkim kandydatom zadawane są te same pytania. Oceniający może jednak zadawać pytania dodatkowe w celu wyjaśnienia wątpliwości lub lepszego zrozumienia. W PFI dowód stanowią odpowiedzi udzielone przez kandydata na potrzeby walidacji. Dla każdego pytania podane są kryteria odpowiedzi „poniżej wartości granicznej”, co oznacza kryteria opisujące, kiedy poziom opanowania lub zachowania kandydata plasuje się poniżej standardu, tak by wszyscy oceniający używali tego samego formatu na potrzeby wywiadu i punktacji. Odnosząc się do systemu punktacji, należy zauważyć, że punktacja może być bardzo subiektywna, dlatego **w możliwie największym stopniu ujednoliciłmy osąd różnych oceniających**, ustanawiając wspólny schemat, jasno określając kryteria oceny i stosując pytania odcinające. Każdy element został oceniony. Oceniający informuje uczestnika, że przerwie odpowiedź, gdy będzie zadowolony z odpowiedzi. Każdemu elementowi oceniający przyznaje ocenę „wystarczającą” lub „niewystarczającą” oraz ją uzasadnia. Skorzystaliśmy z trzystopniowej skali Likerta: każdemu kandydatowi przyznawana jest ocena od 1 do 3, gdzie 3 oznacza, że zebrane dowody dają „całkowitą pewność” co do zdolności kandydata w ramach wybranego zadania głównego; 2 oznacza „średnią pewność”, a 1 oznacza „niską pewność” co do zdolności kandydata. Kandydaci z oceną 1 nie otrzymują akredytacji.*

Wynik	Znaczenie i kryteria
Nie dot.	Nie dotyczy: kandydat nie pracuje w danej dziedzinie
1	Niewystarczający: kandydat poniżej wartości granicznej w jednym z pytań
2	Wystarczający: kandydat przekonująco wykazuje wyniki, ale nie potrafi wyjaśnić osadzonej teorii i zasad

3	Bardzo dobry: kandydat przekonująco wykazuje wyniki i potrafi wyjaśnić osadzoną teorię i zasady
---	---

Aby uzyskać walidację, kandydat musi udzielić odpowiedzi powyżej wartości granicznej na wszystkie pytania w ramach wszystkich elementów, czyli jeżeli w jednym pytaniu dla jednego z elementów ocena będzie poniżej wartości granicznej, wówczas walidacja powiązanego zadania głównego zostanie uznana za nieudaną, ponieważ elementy PFI są uważane za fundamentalne i obowiązkowe dla wyników zgodnych z normą dla każdego z zadań głównych.

3.3 PROCEDURA WALIFACJI/PROCES OCENY

Kształtując procedurę walidacji, musimy wziąć pod uwagę, że **w ramach walidacji konieczne jest znalezienie należytego kompromisu między skutecznością a wagą procedury oceny.** Procedura może być bardzo skuteczna, ale jeśli wymaga poświęcenia znacznej ilości czasu i zasobów ekonomicznych, będzie miała minimalne szanse na ugruntowanie i powszechne wdrożenie. Z drugiej strony, słabością procedury, która wymaga niewiele czasu, ale jest mniej skuteczna, jest minimalna użyteczność.

Proponowana przez nas procedura obejmuje **trzy etapy: informacje o kandydacie, wywiad 1 i wywiad 2.**

Szczegółowa procedura zostanie wyjaśniona w kolejnych częściach, a tutaj przedstawiamy ogólny zarys procesu PFI:

1. Kandydat zgłasza się do oceny.
2. Oceniający kontaktuje się z kandydatem w celu uzgodnienia terminu PFI i przekazuje kandydatowi dodatkowe informacje na temat procesu.
3. Wywiad 1: oceniający przeprowadza rozmowę z kandydatem na temat poszczególnych elementów zgodnie z planem pytań. Dla zapewnienia lepszej oceny udział w nim może wziąć dodatkowy oceniający. Po zakończeniu pierwszego wywiadu oceniający przesyła kandydatowi dodatkowy kwestionariusz samooceny i prosi go o dokonanie samooceny w czasie nie dłuższym niż jeden dzień.
4. Kandydat przesyła oceniającemu kwestionariusz samooceny.
5. Oceniający analizuje kwestionariusz wypełniony przez kandydata, dodając swoje oceny i komentarze.
6. Wywiad 2: Oceniający i kandydat omawiają wyniki pierwszego wywiadu i porównują kwestionariusz oceniającego z kwestionariuszem samooceny.

Wywiady powinny być przeprowadzane twarzą w twarz, ale jeśli osobiste spotkanie z kandydatami jest niemożliwe, mogą być przeprowadzane z pośrednictwem Skype'a. W takim przypadku wypełnione i podpisane przez oceniającego i kandydata załączniki zostaną przesłane pocztą elektroniczną.

3.4 OCENIAJĄCY

Oceniający odgrywają bardzo ważną rolę w procesie oceny. Dlatego oceniający muszą:

- być **odpowiednio przeszkoleni** w zakresie procesu walidacji i posiadać gruntowne doświadczenie zawodowe dotyczące głównych zadań, które oceniają;
- zadeklarować wszelkie **konflikty interesów** i wycofać się z każdej oceny, w przypadku której nie można zapewnić bezstronności i poufności;
- być **zaznajomieni z procesem walidacji** (ważność i wiarygodność);
- być wolni od **osobistych interesów** w wyniku walidacji (w celu zagwarantowania bezstronności i uniknięcia konfliktów interesów);
- **znać różne metodologie oceny**;
- **być w stanie wzbudzić zaufanie** i stworzyć odpowiednie warunki psychologiczne dla kandydatów;
- **znać mechanizmy zapewniania jakości** (CEDFOP, 2023).

System zapewnienia jakości procedury walidacji musi obejmować **profesjonalny nadzór** nad oceniającymi oraz wymianę ich doświadczeń z innymi oceniającymi w celach edukacyjnych. W każdej ocenie udział może brać dwóch oceniających lub można nagrać wywiad, a drugi oceniający może zweryfikować punktację elementów, których wynik to 2.

Rolą oceniającego jest:

- przeprowadzenie PC zgodnie z procedurą,
- przeanalizowanie informacji zwrotnych od kandydatów na temat PC (w tym na temat zachowania i wiedzy oceniających),
- *wsparcie kandydata przy opracowywaniu planu poprawy,*
- prowadzenie rejestru kandydatów i wyników PFI każdego kandydata.

3.5 PFI

Ścieżka wdrożona w ramach projektu ma na celu opisanie procedury oceny i samooceny nauczycieli i trenerów kształcenia i szkolenia zawodowego stosujących integracyjne metody nauczania oparte na haptycznych informacjach zwrotnych w połączeniu z doświadczeniami audiowizualnymi.

Jest to dokument/wytyczna, która opisuje metodologię i narzędzia oceny oraz wskazuje, jak opracować proces analizy, jakie dowody należy zebrać, jakie narzędzia należy wykorzystać, jak ocenić dowody, jak szkolić i nadzorować oceniających itd.

Ścieżka wdrożona w ramach projektu umożliwi ocenę kompetencji nauczycieli i trenerów kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez przyjęcie podejścia OPARTEGO NA WYNIKACH. W rzeczywistości walidacja ma na celu zweryfikowanie, czy trenerzy i nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego stosujący integracyjne metody nauczania oparte na haptycznych informacjach zwrotnych w połączeniu z doświadczeniami audiowizualnymi realizują swoje zadania zgodnie z domyślnym poziomem optymalnym, więc walidacja koncentruje się na wynikach.

Głównym narzędziem wybranym do gromadzenia dowodów wskazujących na dobre opanowanie zadań zawodowych jest **wywiad skoncentrowany na wynikach (PFI)**.

PFI to ustrukturyzowana dyskusja zawodowa, w której wszyscy nauczyciele i trenerzy kształcenia i szkolenia zawodowego muszą odpowiedzieć na te same pytania dotyczące wcześniej zdefiniowanych aspektów doświadczenia zawodowego.

Kolejne rozdziały prezentują proces przeprowadzania wywiadu, szablon pytań, materiały informacyjne dla kandydatów, formularz oceny oraz narzędzie samooceny.

Przedstawiona została szczegółowa procedura z uwzględnieniem:

- narzędzi wykorzystywanych do zbierania dowodów PFI (tabel, załączników itp.),
- wzorów służących do obliczania punktacji PFI, porównywania oceny zewnętrznej z samooceną itp.,
- ogólnych kryteriów przyjętych w celu ustalenia ostatecznych wyników,
- kilku przykładów ułatwiających realizację fazy testów.

Rezultat ten stanowi drugą i ostateczną wersję narzędzia walidacji, opracowaną zgodnie z wynikami fazy testów zrealizowanej przez wszystkich partnerów, która dała nam możliwość ulepszenia narzędzi wykorzystywanych do przeprowadzenia wywiadów skoncentrowanych na wynikach. Podsumowanie wszystkich zebranych informacji zwrotnych i zalecenia dotyczące ulepszeń można znaleźć w kolejnych częściach.

3.5.1 TESTY PILOTAŻOWE I INFORMACJE ZWROTNE

Zgodnie z założeniami projektu, wszyscy partnerzy przeprowadzili testy pilotażowe PFI. Zebraliśmy najważniejsze wyniki i komentarze uczestników testów pilotażowych przeprowadzonych w poszczególnych krajach partnerskich i uzyskaliśmy następujące informacje:

WŁOCHY:

Zaangażowane grupy docelowe: nauczyciele VET, osoby pracujące w obszarze edukacji specjalnej, promocji społecznej i wsparcia psychologicznego

Liczba uczestników: 30

Informacje zwrotne od uczestników:

Włoscy uczestnicy deklarowali, że PFI (wywiad skoncentrowany na wynikach) może być bardzo przydatnym narzędziem do ewaluacji i oceny nauczycieli i praktyków stosujących integracyjne metody nauczania oparte na haptycznych informacjach zwrotnych w połączeniu z doświadczeniami audiowizualnymi w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego, ponieważ opiera się na rzeczywistych działaniach, które pracownik realizuje w swojej codziennej pracy.

Co więcej, czas poświęcony na wywiady pomaga nauczycielowi/trenerowi/ekspertowi zastanowić się nad swoją pracą i stosunkiem do uczniów.

Dodatkowo jest to sposób na przemyślenie osobistych umiejętności nauczyciela/trenera/eksperta oraz instrumentów i narzędzi oferowanych przez system kształcenia i szkolenia zawodowego.

Główne problemy, na które zwrócili uwagę:

- ✓ pytania w ramach PFI i samooceny wymagają wyjaśnienia, ponieważ nie zawsze są dla wszystkich zrozumiałe;
- ✓ struktura i kolejność pytań mogłyby zostać poprawione;
- ✓ nieco zbyt długi czas trwania wywiadu;
- ✓ zbieranie danych było bardzo czasochłonne.

POLSKA:

Zaangażowane grupy docelowe: nauczyciele VET, nauczyciele edukacji specjalnej

Liczba uczestników: 30

Informacje zwrotne od uczestników:

Na potrzeby oceny narzędzia walidacji kompetencji (CVT) opracowanego w ramach projektu VET IN.Haptic przeprowadzono wywiady z 30 nauczycielami specjalizującymi się w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz edukacji specjalnej. Nauczyciele z Polski stwierdzili, że wywiad skoncentrowany na wynikach (PFI) może być przydatnym narzędziem do oceny nauczycieli stosujących integracyjne metody nauczania w połączeniu z doświadczeniami audiowizualnymi w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego. Nauczyciele przekazali cenne informacje zwrotne na temat skuteczności narzędzia w walidacji kompetencji trenerów i nauczycieli uczniów ze specjalnymi potrzebami.

Z wywiadów wyłoniły się kluczowe kwestie, takie jak znaczenie narzędzia dla programów edukacyjnych oraz zdolność do dokładnej oceny umiejętności trenerów i nauczycieli.

Ogólnie rzecz biorąc, nauczyciele pozytywnie ocenili potencjał narzędzia do poprawy procesu oceny trenerów i nauczycieli uczniów ze specjalnymi potrzebami, chociaż wskazali również na potrzebę poprawy, głównie w zakresie przejrzystości narzędzia, jego poszczególnych części, struktury i kolejności pytań, zbyt długiego czasu potrzebnego na przeprowadzenie wywiadu oraz zbyt czasochłonnego procesu gromadzenia danych.

Zwrócono uwagę, że konieczne są szczegółowe instrukcje i dodatkowe materiały wspierające wdrożenie narzędzia.

Niemniej jednak większość respondentów uznała narzędzie za wartościowe i wyraziła chęć włączenia go do własnych metod nauczania.

GRECJA:

Zaangażowane grupy docelowe: nauczyciele edukacji specjalnej

Liczba uczestników: 30

Informacje zwrotne od uczestników:

Na potrzeby oceny narzędzia walidacji kompetencji (CVT) opracowanego w ramach projektu VET IN.Haptic przeprowadzono wywiady z 30 nauczycielami edukacji specjalnej.

Nauczyciele przekazali cenne informacje zwrotne na temat skuteczności narzędzia w walidacji kompetencji uczniów ze specjalnymi potrzebami. Kluczowe tematy wyłaniające się z wywiadów dotyczyły przejrzystości narzędzia, jego adekwatności do programu nauczania i zdolności do dokładnej oceny umiejętności.

Ogólnie rzecz biorąc, nauczyciele wyrazili zadowolenie z potencjału CVT do usprawnienia procesu oceny, ale także zasugerowali obszary wymagające poprawy, takie jak potrzeba bardziej szczegółowych wytycznych i dodatkowych zasobów wspierających wdrożenie.

Większość uczestników uznała narzędzie za wartościowe i wyraziła duże zainteresowanie włączeniem go do swoich metod nauczania.

HISZPANIA:

Zaangażowane grupy docelowe: nauczyciele VET zajmujący się edukacją formalną, nieformalną i pozaformalną

Liczba uczestników: 30

Informacje zwrotne od uczestników:

Na potrzeby oceny narzędzia walidacji kompetencji (CVT) opracowanego w ramach projektu VET IN.Haptic przeprowadzono wywiady z 30 nauczycielami edukacji specjalnej. Nauczyciele podzielili się cennymi opiniami na temat skuteczności narzędzia w ocenie ich kompetencji. Najważniejsze tematy poruszane w dyskusjach dotyczyły łatwości obsługi narzędzia, jego zgodności ze standardami edukacyjnymi oraz skuteczności w mierzeniu umiejętności.

Chociaż nauczyciele wyrazili ogólną aprobatę dla potencjału CVT w zakresie doskonalenia praktyk oceny, zauważyli również obszary wymagające poprawy, takie jak potrzeba jaśniejszych instrukcji i materiałów uzupełniających w celu ułatwienia korzystania z narzędzia. Znaczna liczba uczestników uznała wartość tego narzędzia.

Dodatkowe sugestie:

- ✓ Program pilotażowy

Wdrożenie programu pilotażowego w celu przetestowania CVT w rzeczywistych sytuacjach, a następnie przeprowadzenie wywiadów lub ankiet, by poznać doświadczenia nauczycieli.

- ✓ Mechanizm pozyskiwania informacji zwrotnych

Opracowanie mechanizmu pozyskiwania informacji zwrotnych, w ramach którego nauczyciele mogliby regularnie zgłaszać swoje doświadczenia i sugerować modyfikacje CVT w oparciu o swoje zmieniające się potrzeby.

- ✓ Sieć wsparcia

Dalsze rozwijanie sieci wsparcia wśród nauczycieli, w ramach której mogliby dzielić się doświadczeniami, zasobami i strategiami wdrażania kompetencji, nawiązując współpracę.

- ✓ Nieustanna ocena

Zaproponowanie systemu ciągłej oceny, w ramach którego nauczyciele mogliby regularnie przekazywać informacje zwrotne na temat narzędzia, co umożliwiłoby wprowadzanie zmian i ulepszeń w miarę upływu czasu.

PORTUGALIA:

Zaangażowane grupy docelowe: nauczyciele VET, osoby pracujące w obszarze edukacji specjalnej, promocji

społecznej i wsparcia psychologicznego

Liczba uczestników: Na potrzeby oceny narzędzia walidacji kompetencji (CVT) opracowanego w ramach projektu VET

IN.Haptic przeprowadzono wywiady z 30 nauczycielami specjalizującymi się w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz edukacji specjalnej.

Informacje zwrotne od uczestników:

Portugalscy uczestnicy przekazali cenne informacje zwrotne na temat skuteczności narzędzia w walidacji kompetencji trenerów i nauczycieli uczniów ze specjalnymi potrzebami.

Narzędzie okazało się wartościowe i uczestnicy wyrazili chęć włączenia go do własnych metod nauczania.

Nauczyciele pozytywnie ocenili potencjał narzędzia do poprawy procesu oceny trenerów i nauczycieli uczniów ze specjalnymi potrzebami, chociaż wskazali również na pewne trudności:

- ✓ przejrzystość narzędzia: potrzebne były szczegółowe instrukcje i dodatkowe materiały wspierające wdrożenie narzędzia (pytania w ramach PFI i samooceny wymagają wyjaśnienia, ponieważ nie zawsze są dla wszystkich zrozumiałe);
- ✓ potrzebne były dodatkowe materiały wspierające wdrożenie narzędzia;
- ✓ czas trwania wywiadu jest nieco zbyt długi;
- ✓ zbyt czasochłonny proces gromadzenia danych.

Ogólnie rzecz biorąc, większość uczestników uznała narzędzie za wartościowe i wyraziła duże zainteresowanie włączeniem go do swoich metod nauczania.

3.5.2 ZALECENIA DOTYCZĄCE ULEPSZEŃ

Na podstawie informacji zwrotnych zebranych przez uczestników we wszystkich krajach partnerskich, jesteśmy teraz w stanie zadeklarować, że PFI i narzędzia zaplanowane przez partnerstwo IN.HAPTIC.VET są uważane za bardzo przydatne do ewaluacji i oceny nauczycieli, trenerów i ekspertów VET stosujących integracyjne metody nauczania oparte na haptycznych informacjach zwrotnych w połączeniu z doświadczeniami audiowizualnymi, ale aby ułatwić proces, oceniający muszą przyjąć pewne konkretne zalecenia przed przeprowadzeniem wywiadu.

Zauważyliśmy, że wszyscy partnerzy otrzymali bardzo podobne informacje zwrotne od uczestników fazy testów, które można podsumować następująco:

1. Pytania PFI (zarówno w ramach ewaluacji zewnętrznej, jak i własnej) są czasami trudne do zrozumienia.
2. Struktura i kolejność pytań powinny być bardziej elastyczne i umożliwiać dostosowanie do własnych potrzeb.
3. Przed rozpoczęciem wywiadu należy określić zawód i/lub obszar pracy uczestników.
4. Czas trwania wywiadu jest nieco zbyt długi, a zbieranie danych było bardzo czasochłonne.
5. Zalecane są szczegółowe wytyczne i dodatkowe zasoby wspierające wdrożenie.

Oto zalecenia, których osoby przeprowadzające wywiady/oceniający muszą przestrzegać w ramach procesu PFI:

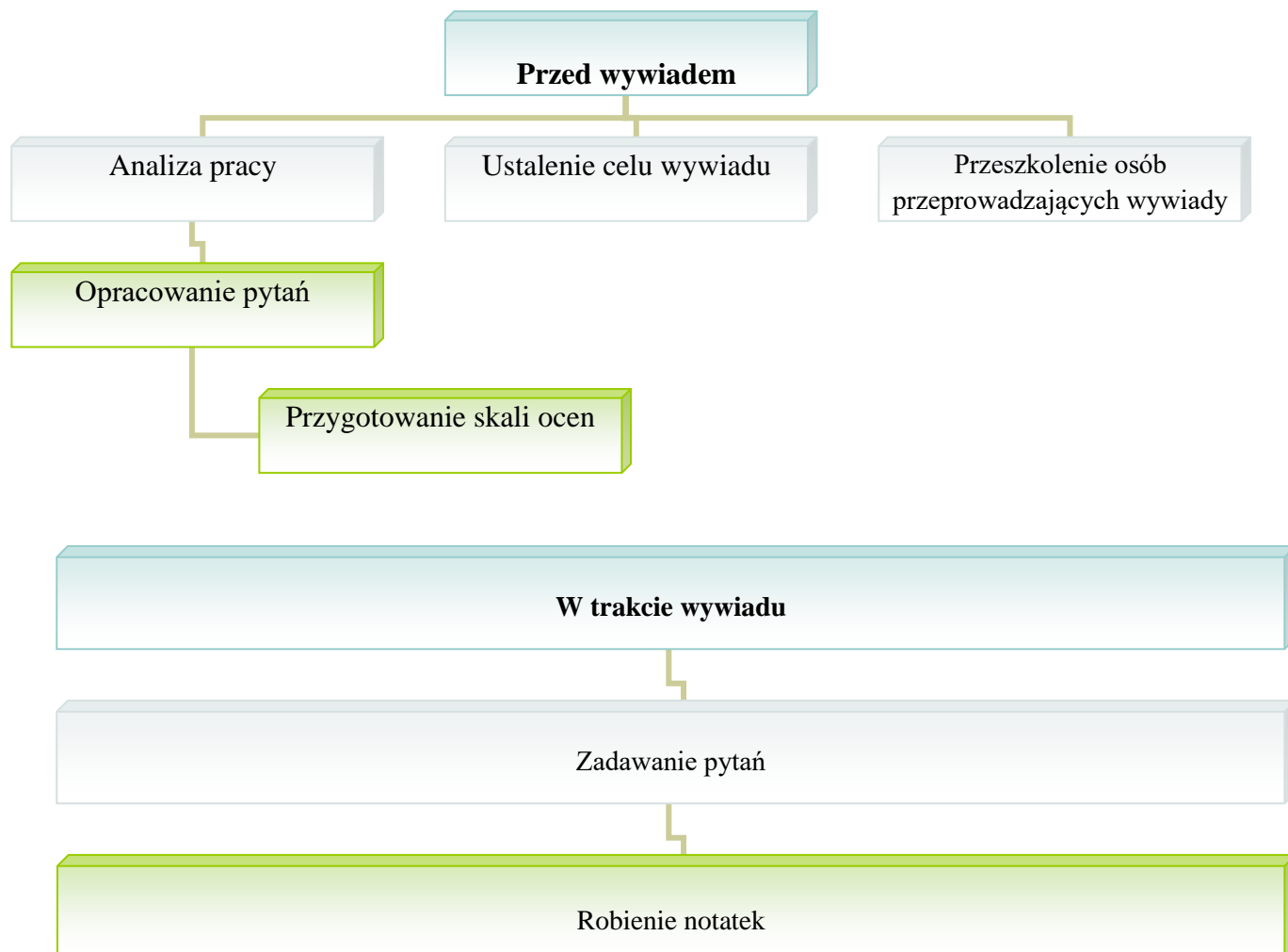
1. Osoba przeprowadzająca wywiad/Oceniający musi przeformułować i wyjaśnić pytania uczestnikom. Musi zweryfikować, czy uczestnicy w pełni zrozumieli pytania, więc pytania PFI (załącznik A) należy traktować jako ogólne wytyczne dla wywiadu. Idealnym miejscem do przeprowadzenia PFI jest miejsce pracy uczestników. W takim przypadku oceniający powinien jedynie obserwować uczestników i oceniać ich na podstawie wyników pracy. Jeśli bezpośrednia obserwacja jest niemożliwa, oceniający musi pomagać uczestnikom zarówno podczas oceny zewnętrznej, jak i własnej, wyjaśniając pytania.
2. Osoba przeprowadzająca wywiad/Oceniający może zmieniać kolejność i strukturę wywiadu PFI w zależności od sytuacji. Ostatecznym celem jest ocena wydajności pracy uczestników,

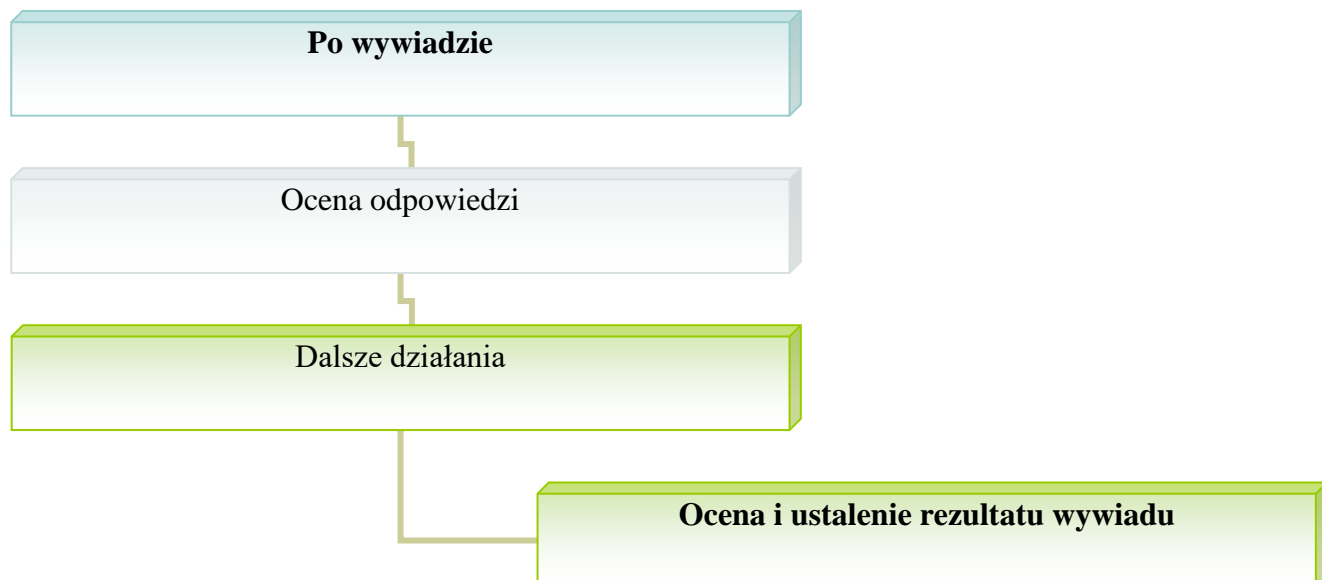
więc nie ma znaczenia kolejność, którą wybierze oceniający, ważne jest, by wszystkie działania związane z pracą uczestników zostały zweryfikowane i ocenione.

3. Jeśli osoba przeprowadzająca wywiad/oceniający zna obszar pracy uczestników (i dlatego w przypadku niektórych pytań wybiera „Nie dotyczy”) i jeśli jest w stanie ocenić ich poprzez obserwację w miejscu pracy, PFI nie zabierze wiele czasu.
4. Należy ustanowić mechanizm pozyskiwania informacji zwrotnych, w ramach którego nauczyciele, trenerzy i eksperci mogliby regularnie zgłaszać swoje doświadczenia i sugerować modyfikacje PFI w oparciu o swoje zmieniające się potrzeby.
5. Następnie należy dalej rozwijać sieci wsparcia wśród nauczycieli, w ramach której mogliby dzielić się doświadczeniami, zasobami i strategiami wdrażania kompetencji, nawiązując współpracę.

3.5.3 PROCES PRZEPROWADZANIA WYWIADU

Aby przeprowadzić wywiad skoncentrowany na wynikach, wykonaliśmy kilka kroków zgodnie z poniższym schematem.





3.5.4 PYTANIA PFI

Faza działania:						
1 – Planowanie procesu nauczania VET In.Haptic						
WPKA	PYTANIA	WYNIK				
KA 4 – Wybór narzędzi i urządzeń potrzebnych do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi	1. Czy znasz co najmniej dwa narzędzia i urządzenia służące do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo?	01. <table border="1"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3
	Nie dot.	1	2	3		
	2. Czy wiesz, jak używać co najmniej dwóch narzędzi i urządzeń wspierających naukę uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi lub zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi?	02. <table border="1"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3
	Nie dot.	1	2	3		
	3. Czy potrafisz wymienić dwa ulepszenia w nauce zapewniane przez narzędzia i urządzenia oparte na doświadczeniach haptycznych w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi?	03. <table border="1"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3
Nie dot.	1	2	3			
4. Jakie narzędzia, urządzenia i zasoby można wykorzystać w nauczaniu, by zaangażować wiele zmysłów uczniów?	04. <table border="1"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3	
Nie dot.	1	2	3			
5. Czy znasz co najmniej dwa systemy wspomagające dla osób z zaburzeniami widzenia na urządzeniach Apple i Android?	05. <table border="1"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3	
Nie dot.	1	2	3			

<p>KA 2 – Definicja celów, które należy osiągnąć w przypadku uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się</p>	<p>6. Czy znasz co najmniej trzy cele dla uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się?</p> <p>7. Jakie umiejętności pedagogiczne wykorzystujesz do tworzenia integracyjnego środowiska uczenia się dla uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się?</p> <p>8. Czy potrafisz wymieniać co najmniej dwa ważne narzędzia dla osób niewidomych i słabowidzących, umożliwiające im dostęp do informacji, komunikacji i nauki?</p>	<p>06. <table border="1" data-bbox="1809 331 2018 403"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table></p> <p>07. <table border="1" data-bbox="1809 472 2018 544"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table></p> <p>08. <table border="1" data-bbox="1809 612 2018 684"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table></p>	Nie dot.	1	2	3	Nie dot.	1	2	3	Nie dot.	1	2	3				
Nie dot.	1	2	3															
Nie dot.	1	2	3															
Nie dot.	1	2	3															
<p>KA 1 – Definicja programu nauczania i ścieżki edukacyjnej uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się: analiza potrzeb</p>	<p>9. Co dla nauczyciela i trenera oznacza zrozumienie potrzeb uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się? Zastanów się i podaj przykłady.</p> <p>10. Jakie potrzeby analizujesz, by ustalić, jakich konkretnie narzędzi do wspierania nauki uczniów z niepełnosprawnościami sensoryczną i trudnościami w uczeniu się użyć?</p> <p>11. W jaki sposób zaspokajasz różnorodne i specyficzne potrzeby uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się w swojej praktyce zawodowej? Zastanów się i podaj przykłady.</p> <p>12. Jakie są najodpowiedniejsze strategie dla osób niewidomych i słabowidzących?</p> <p>13. Czy potrafisz wymienić co najmniej dwa narzędzia, których używasz, by ułatwić proces nauki osób niewidomych w oparciu o zidentyfikowane potrzeby?</p>	<p>09. <table border="1" data-bbox="1809 715 2018 786"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table></p> <p>10. <table border="1" data-bbox="1809 890 2018 962"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table></p> <p>11. <table border="1" data-bbox="1809 1066 2018 1137"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table></p> <p>12. <table border="1" data-bbox="1809 1206 2018 1278"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table></p>	Nie dot.	1	2	3	Nie dot.	1	2	3	Nie dot.	1	2	3	Nie dot.	1	2	3
Nie dot.	1	2	3															
Nie dot.	1	2	3															
Nie dot.	1	2	3															
Nie dot.	1	2	3															

		13. <table border="1" style="display: inline-table;"> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Nie dot.</i></td> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> </tr> </table>	<i>Nie dot.</i>	1	2	3
<i>Nie dot.</i>	1	2	3			

Faza działania:																						
2 – Realizacja procesu nauczania VET In.Haptic																						
WPKA	PYTANIA	WYNIK																				
KA 3 – Projekt dydaktyczno-metodologiczny: przygotowanie lekcji i powiązanych ćwiczeń/działań (treści/materiałów szkoleniowych) w oparciu o doświadczenia dotykowe również w połączeniu z komponentami audio-wideo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Czy znasz co najmniej dwa narzędzia i urządzenia dydaktyczne oparte na doświadczeniach dotykowych dla uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się? 2. Jaka była „pierwsza” pomoc tyflodydaktyczna? 3. Pomoce tyflodydaktyczne możemy dzielić nie tylko ze względu na obszary tematyczne, ale także na pomoce edukacyjne i pomoce operacyjne. Opisz te dwa typy pomocy tyflodydaktycznych. 4. W ostatnich latach dziedzina technologii wspomagającej dla osób niewidomych lub słabowidzących ogromnie się rozwinęła. Jakie ulepszenia w procesie nauczania/uczenia się mogą zapewnić technologie wspomagające (sztuczna inteligencja, widzenie komputerowe itp.)? 5. Czy znasz co najmniej dwie aplikacje/narzędzia przeznaczone do 	<ol style="list-style-type: none"> 01. <table border="1" style="display: inline-table;"> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Nie dot.</i></td> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> </tr> </table> 02. <table border="1" style="display: inline-table;"> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Nie dot.</i></td> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> </tr> </table> 03. <table border="1" style="display: inline-table;"> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Nie dot.</i></td> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> </tr> </table> 04. <table border="1" style="display: inline-table;"> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Nie dot.</i></td> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> </tr> </table> 05. <table border="1" style="display: inline-table;"> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Nie dot.</i></td> <td style="padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">3</td> </tr> </table> 	<i>Nie dot.</i>	1	2	3	<i>Nie dot.</i>	1	2	3	<i>Nie dot.</i>	1	2	3	<i>Nie dot.</i>	1	2	3	<i>Nie dot.</i>	1	2	3
<i>Nie dot.</i>	1	2	3																			
<i>Nie dot.</i>	1	2	3																			
<i>Nie dot.</i>	1	2	3																			
<i>Nie dot.</i>	1	2	3																			
<i>Nie dot.</i>	1	2	3																			

	opracowywania treści i materiałów szkoleniowych dla uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się? Opisz je.					
KA 5 – Przekazywanie uczniom wiedzy specjalistycznej w zakresie prawidłowego wykorzystywania narzędzi edukacyjnych opartych na komponentach audio-wideo i dotykowych	6. Czy potrafisz wymienić co najmniej dwa systemy symulacji wzroku dla osób z zaburzeniami widzenia?	06. <table border="1"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3
	Nie dot.	1	2	3		
	7. Czym jest VoiceOver? Czy korzystasz z tego narzędzia w swojej praktyce zawodowej?	07. <table border="1"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3
Nie dot.	1	2	3			
8. Kluczowym elementem edukacji włączającej jest wykorzystanie zaawansowanych technologii ułatwiających uczniom z zaburzeniami widzenia naukę i dostęp do treści edukacyjnych. Zastanów się i podaj przykłady technologii edukacji włączającej dla osób z zaburzeniami widzenia	08. <table border="1"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3	
Nie dot.	1	2	3			
KA 7 – Organizacja i wdrażanie ukierunkowanych działań i ścieżek, zarządzanie postępami w nauce	9. Jakie ulepszenia w zakresie uczenia się i wiedzy specjalistycznej uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się mogą zapewnić technologie wspomagające?	09. <table border="1"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3
	Nie dot.	1	2	3		
	10. Jakie dodatkowe pomoce lub zasoby są dostępne dla uczniów, by zaradzić wszelkim dotychczasowym stratom w nauce i złagodzić ewentualne przyszłe straty w nauce? Zastanów się i podaj przykłady.	10. <table border="1"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3
Nie dot.	1	2	3			
11. Czy znasz co najmniej dwie metody rozwiązywania problemów związanych z ograniczonym dostępem uczniów do narzędzi i urządzeń wspomagających?	11. <table border="1"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3	
Nie dot.	1	2	3			

Faza działania:						
3 – Ocena procesu nauczania VET In.Haptic						
WPKA	PYTANIA	WYNIK				
KA 8 – Monitorowanie, weryfikacja i ocena wyników osiągniętych przez uczniów	1. Czy znasz co najmniej dwie metodologie i/lub narzędzia służące do monitorowania skuteczności spersonalizowanych ścieżek nauki?	01.	Nie dot.	1	2	3
	2. Które przedmioty zazwyczaj bierzesz pod uwagę w ramach działań monitorujących?	02.	Nie dot.	1	2	3
	3. W jaki sposób monitorujesz informacje zwrotne i oceniasz postępy uczniów? Zastanów się i podaj przykłady.	03.	Nie dot.	1	2	3
KA 9 – Przygotowywanie ocen końcowych uczniów	4. Jakie znaczenie mają oceny końcowe w edukacji uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi?	04.	Nie dot.	1	2	3
	5. W jaki sposób dbasz o to, by uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi osiągnęli efekty uczenia się? Zastanów się i podaj przykłady.	05.	Nie dot.	1	2	3
	6. Jak można zaoferować konstruktywną informację zwrotną po interakcji ze scenariuszami szkoleniowymi dla uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi?	06.	Nie dot.	1	2	3

Faza działania:						
4 – Zaangażowanie uczniów, rodziców i opiekunów w proces nauczania VET In.Haptic						
WPKA	PYTANIA	WYNIK				
KA 6 – Zaangażowanie uczniów w proces uczenia się	1. W jaki sposób można angażować uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi w proces uczenia się? Zastanów się i podaj przykłady.	01.	Nie dot.	1	2	3
	2. Czy w swojej codziennej pracy dzielisz się doświadczeniami i lekcjami dotykowymi z osobami z niepełnosprawnościami sensorycznymi? Zastanów się i podaj przykłady.					



	<p>3. Czy znasz co najmniej dwie metody i narzędzia wspierające uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi w procesie uczenia się? Opisz je.</p>	02.	<i>Nie dot.</i>	1	2	3	
		03.	<i>Nie dot.</i>	1	2	3	
<p>KA 10 – Informowanie i angażowanie rodziców i opiekunów</p>	<p>1. W jaki sposób angażujesz rodziców i opiekunów uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi w proces uczenia się? Zastanów się i podaj przykłady.</p> <p>2. Jak można zaplanować pozytywne komunikaty dla rodziców i opiekunów, tak by nie kontaktować się z nimi tylko wtedy, gdy pojawia się problem? Zastanów się i podaj przykłady.</p> <p>3. Czy znasz co najmniej dwie strategie budowanie pozytywnych relacji z rodzicami i opiekunami uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi?</p>	04.	<i>Nie dot.</i>	1	2	3	
		05.	<i>Nie dot.</i>	1	2	3	
		06.	<i>Nie dot.</i>	1	2	3	

3.5.5 MATERIAŁY DLA KANDYDATÓW PRZED WYWIADEM

Przed wywiadem kandydaci mogą otrzymać następujące materiały:

1. „Zadamy ci kilka pytań dotyczących twojego doświadczenia i kwalifikacji oraz tego, jak radzisz sobie w różnych sytuacjach.
2. Pytania w ramach wywiadu zostały opracowane w celu oceny kompetencji potrzebnych do odniesienia sukcesu na stanowisku nauczyciela, trenera i eksperta VET, który stosuje integracyjne metody nauczania oparte na haptycznych informacjach zwrotnych w połączeniu z doświadczeniami audiowizualnymi.
3. Wszystkim kandydatom zostaną zadane te same pytania i zostaną oni ocenieni według tych samych kryteriów. Po tym, jak udzielisz odpowiedzi, osoby przeprowadzające wywiad mogą zadać pytania uzupełniające w celu wyjaśnienia wszelkich kwestii zawartych w odpowiedziach.
4. Odpowiadając na pytania, możesz opisywać sytuacje w pracy i sposoby radzenia sobie z nimi.
5. Chcielibyśmy, byś powiedział(a) nam, co zrobiłeś(-aś) w każdej sytuacji, nawet jeśli była to praca zespołowa.
6. Odpowiadaj na wszystkie pytania tak konkretnie i szczegółowo, jak to możliwe, opisując sytuację lub problem, co faktycznie zrobiłeś(-aś), o czym myślałeś(-aś), czego chciałeś(-aś) lub co czułeś(-aś), kto był zaangażowany, jaki był twój wkład oraz jaki był wynik lub rezultat twoich działań.
7. Po udzieleniu odpowiedzi na wszystkie pytania otrzymasz kwestionariusz samooceny, który musisz wypełnić, by mieć szansę na autorefleksję, a w drugim kroku na porównanie wyników.”

3.5.6 PORÓWNANIE WYNIKÓW OCENY I SAMOOCENY

Teraz chcemy poznać związek między opcjami odpowiedzi, które każdy oceniający przypisał poszczególnym kluczowym działaniom, a opcjami odpowiedzi, które nauczyciele, trenerzy i eksperci przypisali tym samym kluczowym działaniom.

Aby porównać ocenę zewnętrzną i samoocenę, zostanie obliczony współczynnik porównawczy, który posłuży do analizy uzyskanych wyników. Wartość „współczynnika porównawczego” (CC) może wyrażać słaby lub silny związek między oceną oceniających a opinią kandydata, zgodnie z następującymi kryteriami:

☞ $CC = (-1,5 > -2)$ lub $(1,5 > 2)$ oznacza słaby związek;

☞ $CC = (-0,5 > -2)$ lub $(0,5 > 1)$ oznacza umiarkowany związek;

☞ $CC = (-0,5 > -2)$ lub $(-0,4 > 1)$ oznacza silny związek.

3.5.7 DOWODY DOTYCZĄCE PROCESU PFI

Podsumowując proces, który należy przeprowadzić oraz dowody, które musimy zebrać, by przeprowadzić optymalny proces PFI, można powiedzieć, że:

1. PFI rozpoczyna się od **pierwszego wywiadu**. W ramach tego wywiadu oceniane są następujące elementy zgodnie z fazami wynikającymi z rezultatu projektu nr 3 (PR3).

FAZY
<p>Faza 1 – Planowanie procesu nauczania VET In.Haptic</p> <p style="text-align: center;">Elementy</p> <p>KA4 – Wybór narzędzi i urządzeń potrzebnych do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi</p> <p>KA2 – Definicja celów, które należy osiągnąć w przypadku uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się</p> <p>KA1 – Definicja programu nauczania i ścieżki edukacyjnej uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się: analiza potrzeb</p>
<p>Faza 2 – Realizacja procesu nauczania VET In.Haptic</p> <p style="text-align: center;">Elementy</p> <p>KA3 – Projekt dydaktyczno-metodologiczny: przygotowanie lekcji i powiązanych ćwiczeń/działań (treści/materiałów szkoleniowych) w oparciu o doświadczenia dotykowe również w połączeniu z komponentami audio-wideo</p> <p>KA 5 – Przekazywanie uczniom wiedzy specjalistycznej w zakresie prawidłowego wykorzystywania narzędzi edukacyjnych opartych na komponentach audio-wideo i dotykowych</p> <p>KA 7 – Organizacja i wdrażanie ukierunkowanych działań i ścieżek, zarządzanie postępami w nauce</p>
<p>Faza 3 – Ocena procesu nauczania VET In.Haptic</p> <p style="text-align: center;">Elementy</p> <p>KA8 – Monitorowanie, weryfikacja i ocena wyników osiąganych przez uczniów</p> <p>KA9 – Przygotowywanie ocen końcowych uczniów</p>

Faza 4 – Zaangażowanie uczniów, rodziców i opiekunów w proces nauczania VET

In.Haptic

Elementy

KA6 – Zaangażowanie uczniów w proces uczenia się

KA10 – Informowanie i angażowanie rodziców i opiekunów

2. Podczas tego wywiadu oceniający muszą **przeanalizować czynności zawodowe** ocenianego nauczyciela/trenera/eksperta, obserwując wszystkie kluczowe czynności wykonywane przez niego w ramach swoich obowiązków zawodowych. Dokumentem, którego oceniający powinien użyć podczas przeprowadzania tej analizy, jest przedstawiony już dokument „**PYTANIA PFI**”. Zawiera on wszystkie kluczowe czynności wyodrębnione i sklasyfikowane dzięki naszemu PR3. Dla każdego kluczowego działania przewidziano w nim listę pytań, które oceniający muszą zadać, by ustalić poziom umiejętności i kompetencji ocenianego nauczyciela/trenera/eksperta. Dokument ten przewiduje również punkty graniczne, które mogą pomóc oceniającym w ich analizie. Jest to konieczne, ponieważ **tego rodzaju ocena może być bardzo subiektywna, więc tylko stworzenie i przyjęcie wspólnego szablonu daje nam możliwość uczynienia PFI „matematyczną” oceną.**

Dla każdego z pytań w ramach każdego kluczowego działania przewidziano wartość graniczną.

Na przykład:

WPKA	PYTANIA	WARTOŚCI GRANICZNE
KA 10 – Informowanie i angażowanie rodziców i opiekunów	<ol style="list-style-type: none"> 1. W jaki sposób angażujesz rodziców i opiekunów uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi w proces uczenia się? Zastanów się i podaj przykłady. 2. Jak można zaplanować pozytywne komunikaty dla rodziców i opiekunów, tak by nie kontaktować się z nimi tylko wtedy, gdy pojawia się problem? Zastanów się i podaj przykłady. 3. Czy znasz co najmniej dwie strategie budowanie pozytywnych relacji 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nie jest w stanie podać żadnego przykładu 2. Nie potrafi wymienić sytuacji lub opisany sposób poradzenia sobie z sytuacją jest nieprzekonujący 3. Nie potrafi podać co najmniej dwóch dodatkowych przykładów 4. Nie potrafi podać co najmniej dwóch strategii

	z rodzicami i opiekunami uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi?	
--	---	--

3. Oceniający muszą **przydzielić punkty za każde pytanie przewidziane dla każdego kluczowego działania.**

Metodologia PFI przewiduje, że każde kluczowe działanie zostanie ocenione poprzez analizę jednego pytania/wyniku, co powinno pozwolić oceniającemu zrozumieć, jaki jest poziom kompetencji posiadanych przez osobę ocenianą w odniesieniu do danego konkretnego kluczowego działania. Przewiduje również przyznanie przez oceniającego konkretnej ilości punktów (od 1 do 3) każdemu ocenianemu pytaniu/wynikowi w **ZAŁĄCZNIKU A – FORMULARZ OCENY INDYWIDUALNEJ.** Punkty są przyznawane zgodnie z następującym systemem punktacji:

- **Wynik Nie dot.: nie dotyczy**
- **Wynik 1: niewystarczający.** Kandydat poniżej wartości granicznej w jednym z pytań;
- **Wynik 2: wystarczający.** Kandydat przekonująco wykazuje wyniki, ale nie potrafi wyjaśnić osadzonej teorii i zasad;
- **Wynik 3: bardzo dobry.** Kandydat przekonująco wykazuje wyniki i potrafi wyjaśnić osadzoną teorię i zasady.

Punkty muszą zostać przyznane każdemu pytaniu w ramach każdego kluczowego działania. Na przykład:

WPKA	PYTANIA	WYNIK				
KA 10 – Informowanie i angażowanie rodziców i opiekunów	1. W jaki sposób angażujesz rodziców i opiekunów uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi w proces uczenia się? Zastanów się i podaj przykłady.	01. <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3
	Nie dot.	1	2	3		
	2. Jak można zaplanować pozytywne komunikaty dla rodziców i opiekunów, tak by nie kontaktować się z nimi tylko wtedy, gdy pojawia się problem? Zastanów się i podaj przykłady.	02. <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3
Nie dot.	1	2	3			
3. Czy znasz co najmniej dwie strategie budowanie pozytywnych relacji z rodzicami i opiekunami uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi?	03. <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3	
Nie dot.	1	2	3			

4. Oceniający muszą **zsumować wszystkie punkty przyznane w ramach każdego kluczowego działania.**

PFI to ocena, która odnosi się do wszystkich kluczowych działań wyodrębnionych w profilu eksperta VET IN.HAPTIC. Oznacza to, że oceniający muszą przypisać punkty od 1 do 3 każdemu pytaniu/wynikowi w ramach każdego przewidzianego kluczowego działania. Opracowany dokument przewiduje różną liczbę pytań/wyników do oceny w ramach każdego kluczowego działania, a zatem ostateczny wynik uzyskany przez każdą ocenianą osobę zostanie obliczony zgodnie z następującym wzorem:

$$\text{liczba punktów przyznanych za pytanie 1} + \text{liczba punktów przyznanych za pytanie 2} \\ + \text{liczba punktów przyznanych za pytanie „N”}$$

Oznacza to, że dla każdego kluczowego działania zostanie przewidziana maksymalna liczba punktów, w zależności od liczby pytań ocenianych w odniesieniu do danego kluczowego działania. Po zakończeniu PFI oceniający muszą zsumować wszystkie punkty przyznane za poszczególne kluczowe działania i wypełnić poniższą tabelę, która stanowi ostatnią część **ZAŁĄCZNIKA A – FORMULARZ OCENY INDYWIDUALNEJ:**

Na przykład:

Jeśli ocena kluczowego działania nr 1 jest następująca:

WPKA	PYTANIA	WYNIK
KA4 – Wybór narzędzi i urządzeń potrzebnych do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi	1. Czy znasz co najmniej dwa narzędzia i urządzenia służące do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo?	01. Nie dot. 1 <input checked="" type="checkbox"/> 2 3
	2. Czy wiesz, jak używać co najmniej dwóch narzędzi i urządzeń wspierających naukę uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi lub zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi?	02. Nie dot. 1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3
	3. Czy potrafisz wymienić dwa ulepszenia w nauce zapewniane przez narzędzia i urządzenia oparte na doświadczeniach haptycznych w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi?	03. Nie dot. 1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3
	4. Jakie narzędzia, urządzenia i zasoby można wykorzystać w nauczaniu, by zaangażować wiele zmysłów uczniów?	04. Nie dot. 1 <input checked="" type="checkbox"/> 2 3
	5. Czy znasz co najmniej dwa systemy wspomagające dla osób z zaburzeniami widzenia na urządzeniach Apple i Android?	05. Nie dot. 1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 3

oceniający muszą zsumować wszystkie przyznane punkty:

WPKA	PYTANIA	WYNIK
KA4 – Wybór narzędzi i urządzeń potrzebnych do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi	1	2
	2	3
	3	3
	4	2
	5	3
	Ogółem	13
	ŚREDNIA (CAŁKOWITY WYNIK/LICZBA PYTAŃ)	13/5 = 2,60

i wreszcie muszą wypełnić tabelę „Uzyskany wynik”, wpisując wynik uzyskany dla KA4:

UZYSKANY WYNIK	
KA 4 (5 elementów x 3 maks. wynik)	13/15

Oczywiście ten sam proces należy przeprowadzić dla wszystkich ocenianych działań kluczowych.

5. Oceniający muszą **ustalić, czy oceniany nauczyciel/trener/ekspert zaliczył PFI.**

Kiedy oceniający obliczą wynik uzyskany dla każdego kluczowego działania i wypełnią tabelę, muszą określić ostateczny wynik PFI, wypełniając **ZALĄCZNIK B – WYNIK PFI.** Zgodnie z ogólną zasadą ewaluacji, partnerstwo IN.HAPTIC.VET zdecydowało, że próg, który każdy operator musi osiągnąć, by zaliczyć PFI to **80%**. Oznacza to, że jeśli oceniany nauczyciel/trener/ekspert uzyska co najmniej 80% maksymalnej liczby punktów za każde kluczowe działanie, oceniający mogą ocenić pozytywnie jego pracę w ramach tego konkretnego kluczowego działania.

Wynik jest powiązany z konkretnym kluczowym działaniem: oznacza to, że jeśli nauczyciel/trener/ekspert osiągnie próg dla KA1, ale nie osiągnie go dla KA2, oceniający poświadczą, że zaliczył PFI dla KA1 i nie zaliczył PFI dla KA2.

Jeśli PFI jest wykorzystywany jako egzamin kończący proces formalnego lub nieformalnego uczenia się, możliwe jest powiązanie każdego kluczowego działania z ustaloną liczbą punktów ECVET (zgodnie z czasem trwania ścieżki uczenia się, typologią efektów uczenia się itp.). Wówczas oceniający mogą przydzielić ocenianemu nauczycielowi/trenerowi/ekspertowi tylko punkty ECVET przewidziane za kluczowe działania, dla których osiągnął określony próg.

W naszym przypadku oceniający muszą obliczyć, czy wynik uzyskany przez każdego nauczyciela/trenera/eksperta przekroczył próg czy nie. W tym celu muszą wypełnić tabelę „WYNIK PFI”.

⊕ **Annex B: PFI RESULT (passed in case of 80% of results)**

Activity Phase: 1 - Planning of VET In.Haptic Teaching process				
WPKA	QUESTIONS	TOTAL SCORE (A)	OBTAINED SCORE (B)	RESULT Threshold = 80% (C)
KA 4 - Selection of tools and devices needed for teaching based on tactile experience combined with video-audio and touch components	1.	15		<input type="checkbox"/> YES if B > 12 (80% of 15) <input type="checkbox"/> NO if B < 12 (80% of 15)
	2.			
	3.			
	4.			
	5.			
KA 2 - Definition of objectives to be achieved for students with sensory disabilities and learning disorders	6.	9		<input type="checkbox"/> YES if B > 7 (80% of 9) <input type="checkbox"/> NO if B < 7 (80% of 9)
	7.			
	8.			
KA1 - Definition of the studies program and of the educational path of the students with sensory disabilities and learning disorders: needs analysis	9.	15		<input type="checkbox"/> YES if B > 12 (80% of 15) <input type="checkbox"/> NO if B < 12 (80% of 15)
	10.			
	11.			
	12.			
	13.			
TOTAL SCORE		39		

Activity Phase: 2 - Implementation of VET <u>In.Haptic</u> Teaching process				
WPKA	QUESTIONS	TOTAL SCORE (A)	OBTAINED SCORE (B)	RESULT Threshold = 80% (C)
KA 3 - Didactic-methodological design: preparation of lessons and related exercises/activities (training contents/materials) based on tactile experiences combined with video-audio components	1.	15		<input type="checkbox"/> YES if B > 12 (80% of 15) <input type="checkbox"/> NO if B < 12 (80% of 15)
	2.			
	3.			
	4.			
	5.			
KA 5 - Transfer of know-how to students for the correct use of learning tools based on video-audio and touch components	6.	9		<input type="checkbox"/> YES if B > 7 (80% of 9) <input type="checkbox"/> NO if B < 7 (80% of 9)
	7.			
	8.			
KA 7 - Organization and implementation of targeted activities and pathways, management of learning progression	9.	9		<input type="checkbox"/> YES if B > 7 (80% of 9) <input type="checkbox"/> NO if B < 7 (80% of 9)
	10.			
	11.			
TOTAL SCORE		33		

Activity Phase: 3 - Evaluation of VET <u>In.Haptic</u> Teaching process				
WPKA	QUESTIONS	TOTAL SCORE (A)	OBTAINED SCORE (B)	RESULT Threshold = 80% (C)
KA 8 – Monitoring, verification and evaluation of the results achieved by students	1.	9		<input type="checkbox"/> YES if B > 7 (80% of 9) <input type="checkbox"/> NO if B < 7 (80% of 9)
	2.			
	3.			
KA 9 - Drafting final evaluation of students	4.	9		<input type="checkbox"/> YES if B > 7 (80% of 9) <input type="checkbox"/> NO if B < 7 (80% of 9)
	5.			
	6.			
TOTAL SCORE		18		

Activity Phase: 4 - Involvement of students, parents and caregivers in VET In.Haptic Teaching process				
WPKA	QUESTIONS	TOTAL SCORE (A)	OBTAINED SCORE (B)	RESULT Threshold = 80% (C)
KA 6 - Involve students in the learning process	1.	9		<input type="checkbox"/> YES if B > 7 (80% of 9) <input type="checkbox"/> NO if B < 7 (80% of 9)
	2.			
	3.			
KA 10 - Information and involvement of parents and caregivers	4.	9		<input type="checkbox"/> YES if B > 7 (80% of 9) <input type="checkbox"/> NO if B < 7 (80% of 9)
	5.			
	6.			
TOTAL SCORE		18		

TOTAL SCORE (KA'S SCORES)	
----------------------------------	--

Evaluators' signatures: _____

W tej tabeli muszą wpisać sumę uzyskanych punktów dla każdego kluczowego działania w kolumnie B. Następnie muszą porównać uzyskany wynik z przewidzianym progiem (kolumna C):

- jeśli uzyskany wynik wypada **powyżej progu**, wynik będzie pozytywny, a oceniający zaznaczają **TAK**;
- jeśli uzyskany wynik wypada **poniżej progu**, wynik będzie negatywny, a oceniający zaznaczają **NIE**.

Na przykład:

Jeśli oceniający wiedzą (zgodnie z wcześniejszym przykładem), że „Uzyskany wynik” dla KA1 wynosi 12/15, muszą w następujący sposób wypełnić część dotyczącą KA1 w **ZALĄCZNIKU B – WYNIK PEI**:

Faza działania: 1 – Planowanie procesu nauczania VET In.Haptic				
WPKA	PYTANIA	WYNIK CAŁKOWITY (A)	UZYSKANY WYNIK (B)	Wartość progowa wyniku = 80% (C)
KA 4 – Wybór narzędzi i urządzeń potrzebnych do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi	1.	15	...	<input type="checkbox"/> TAK, jeśli B > 12 (80% z 15) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli B < 12 (80% z 15)
	2.			
	3.			
	4.			
	5.			
KA 2 – Definicja celów, które należy osiągnąć w przypadku uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się	6.	9	...	<input type="checkbox"/> TAK, jeśli B > 7 (80% z 9) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli B < 7 (80% z 9)
	7.			
	8.			
KA1 – Definicja programu nauczania i ścieżki edukacyjnej uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się: analiza potrzeb	9.	15	12	<input checked="" type="checkbox"/> TAK , jeśli B > 12 (80% z 15) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli B < 12 (80% z 15)
	10.			
	11.			
	12.			
	13.			
	14.			
WYNIK CAŁKOWITY		39		

Następnie muszą w następujący sposób zsumować wyniki obliczone dla poszczególnych kluczowych działań przewidzianych w każdej fazie:

FAZA	WPKA	WYNIK
Faza działania: 1 – Planowanie procesu nauczania VET In.Haptic	4	
	2	
	1	
Ogółem		

FAZA	WPKA	WYNIK
Faza działania: 2 – Realizacja procesu nauczania VET In.Haptic	3	
	5	
	7	
Ogółem		

FAZA	WPKA	WYNIK
Faza działania: 3 – Ocena procesu nauczania VET In.Haptic	8	
	9	
Ogółem		

FAZA	WPKA	WYNIK
Faza działania: 4 – Zaangażowanie uczniów, rodziców i opiekunów w proces nauczania VET In.Haptic	6	
	10	
Ogółem		

i wpisać te wyniki w ZAŁĄCZNIKU B – WYNIK PFI – **część WYNIK CAŁKOWITY** **każdej z faz:**

Faza działania: 1 – Planowanie procesu nauczania VET In.Haptic				
WPKA	PYTANIA	WYNIK CAŁKOWITY (A)	UZYSKANY WYNIK (B)	Wartość progowa wyniku = 80% (C)
KA 4 – Wybór narzędzi i urządzeń potrzebnych do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi	1.	15	---	<input type="checkbox"/> TAK, jeśli B > 12 (80% z 15) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli B < 12 (80% z 15)
	2.			
	3.			
	4.			
	5.			
KA 2 – Definicja celów, które należy osiągnąć w przypadku uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się	6.	9	----	<input type="checkbox"/> TAK, jeśli B > 7 (80% z 9) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli B < 7 (80% z 9)
	7.			
	8.			
KA1 – Definicja programu nauczania i ścieżki edukacyjnej uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się: analiza potrzeb	9.	15	---	<input type="checkbox"/> TAK, jeśli B > 12 (80% z 15) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli B < 12 (80% z 15)
	10.			
	11.			
	12.			
	13.			
	14.			
WYNIK CAŁKOWITY		39	---	

I wreszcie muszą w następujący sposób obliczyć sumę wszystkich uzyskanych wyników:

FAZA	WPKA	WYNIK
Faza działania 1 – Planowanie procesu nauczania VET In.Haptic	4	
	2	
	1	
Faza działania 2 – Realizacja procesu nauczania VET	3	
	5	
	7	

In.Haptic		
Faza działania 3 – Ocena procesu nauczania VET In.Haptic	8	
	9	
Faza działania 4 – Zaangażowanie uczniów, rodziców i opiekunów w proces nauczania VET In.Haptic	6	
	10	
Ogółem		

i umieść obliczony wynik w następującej części tabeli „WYNIK PFI” (ostatniej części):

WYNIK CAŁKOWITY (WYNIKI KA)	
------------------------------------	--

6. To działanie kończy pierwszą część procesu PFI.
7. Druga część PFI rozpoczyna się wkrótce po pierwszej części, kiedy oceniający proszą kandydatów **o wypełnienie kwestionariusza samooceny**, opracowanego zgodnie z **ZAŁĄCZNIKIEM C – INSTRUMENT SAMOOCENY**, by wyrazili opinie na temat poziomu osiągniętych przez siebie wyników w ramach każdego kluczowego działania. Tak więc w ramach każdego kluczowego działania muszą przypisać sobie wynik od 1 do 3, zgodnie z następującymi kryteriami:

1: niska wydajność

2: średnia wydajność

3: wysoka wydajność

W tym przypadku nie są zadawane żadne pytania w celu oceny kluczowych działań, ponieważ nauczyciele/trenerzy/eksperti nie mogą ocenić siebie w obiektywny sposób, muszą więc po prostu wyrazić ogólną opinię na temat osiągniętych przez siebie wyników zawodowych.

Na przykład, aby dokonać samooceny kluczowych działań dotyczących Fazy działania 1 – Planowanie procesu nauczania VET In.Haptic, muszą wypełnić poniższą tabelę:

KA	WYNIK			
KA 4 – Wybór narzędzi i urządzeń potrzebnych do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi	Nie dot.	1	2	3
KA2 – Definicja celów, które należy osiągnąć w przypadku uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się	Nie dot.	1	2	3
KA1 – Definicja programu nauczania i ścieżki edukacyjnej uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się: analiza potrzeb	Nie dot.	1	2	3

6. W ciągu nie więcej niż jednego dnia kandydaci dokonują samooceny i przesyłają ją oceniającym.
7. Oceniający muszą **porównać swoją ocenę zewnętrzną z samooceną kandydatów.**

Działanie to jest bardzo ważne, zwłaszcza dla kandydata, ponieważ dzięki niemu może się dowiedzieć, czy zaniża/zawyża osiągnięte przez siebie wyniki zawodowe. Aby porównać ocenę zewnętrzną z samooceną **obliczany jest współczynnik porównawczy**, służący do analizy uzyskanych wyników. Wartość „współczynnika porównawczego” (CC) może wyrażać słaby lub silny związek między oceną oceniających a opinią kandydata, zgodnie z następującymi kryteriami:

☞ Współczynnik porównawczy (CC) = (średni) wynik oceniającego - wynik kandydata

☞ $CC = (-1,5 > -2)$ lub $(1,5 > 2)$ oznacza słaby związek;

☞ $CC = (-0,5 > -2)$ lub $(0,5 > 1)$ oznacza umiarkowany związek;

☞ $CC = (-0,4 > 0,4)$ oznacza silny związek.

Aby przeanalizować to porównanie, oceniający muszą wypełnić poniższą tabelę:

<i>Element/Jednostka</i>	<i>Wynik (samoocena) A</i>	<i>Wynik (ocena) B</i>	<i>Współczynnik CC</i>
Faza działania: 1 – Planowanie procesu nauczania VET In.Haptic			
KA4 – Wybór narzędzi i urządzeń potrzebnych do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi			
KA2 – Definicja celów, które należy osiągnąć w przypadku uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się			
KA1 – Definicja programu nauczania i ścieżki edukacyjnej uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się: analiza potrzeb			
Faza działania: 2 – Realizacja procesu nauczania VET In.Haptic			
KA3 – Projekt dydaktyczno-metodologiczny: przygotowanie lekcji i powiązanych ćwiczeń/działań (treści/materiałów szkoleniowych) w oparciu o doświadczenia dotykowe również			

w połączeniu z komponentami audio-wideo			
KA 5 – Przekazywanie uczniom wiedzy specjalistycznej w zakresie prawidłowego wykorzystywania narzędzi edukacyjnych opartych na komponentach audio-wideo i dotykowych			
KA 7 – Organizacja i wdrażanie ukierunkowanych działań i ścieżek, zarządzanie postępami w nauce			
Faza działania: 3 – Ocena procesu nauczania VET In.Haptic			
KA8 – Monitorowanie, weryfikacja i ocena wyników osiągniętych przez uczniów			
KA9 – Przygotowywanie ocen końcowych uczniów			
Faza działania: 4 – Zaangażowanie uczniów, rodziców i opiekunów w proces nauczania VET In.Haptic			
KA6 – Zaangażowanie uczniów w proces uczenia się			
KA10 – Informowanie i angażowanie rodziców i opiekunów			

gdzie dla każdego kluczowego działania muszą wpisać:

- wyniki samooceny dokonanej przez kandydatów (zgodnie z załącznikiem C) w kolumnie A,



- wyniki PFI (zgodnie z załącznikiem B) w kolumnie B,
 - współczynnik CC, obliczony przy użyciu korelacji dwuwymiarowej oprogramowania SPSS.
8. Aby zakończyć proces PFI, oceniający ponownie spotykają się z kandydatem, by przeprowadzić **drugi wywiad**. W ramach tego wywiadu omawiają wyniki PFI oraz porównanie między oceną zewnętrzną a samooceną.

4. PODSUMOWANIE

PFI może być użytecznym systemem oceny w celu przyznania certyfikatu/kwalifikacji/punktów ECVET po pozaformalnej lub nieformalnej ścieżce kształcenia.

Najważniejszymi trudnościami, które mogą wystąpić w związku z korzystaniem z tego narzędzia, są różnice między krajowymi lub regionalnymi przepisami w dziedzinie identyfikacji, walidacji, certyfikacji i uznawania kwalifikacji zawodowych, obowiązującymi w krajach partnerskich.

„**Narzędzie walidacji kompetencji**” i jego procedury zostały przetestowane, udostępnione i zatwierdzone podczas opracowywania projektu Erasmus + In.Haptic Vet. Po zakończeniu projektu wyniki fazy testowej zostały przeanalizowane w celu zidentyfikowania mocnych stron tej procedury i ewentualnych problemów.

Wartością dodaną, która pozwoli osiągnąć cele projektu i stworzyć *Dobrą Praktykę*, jest wyodrębnienie procesu certyfikacji i uznawania kompetencji wymaganych od trenerów, nauczycieli i ekspertów VET, którzy stosują integracyjne metody nauczania oparte na haptycznych informacjach zwrotnych w połączeniu z doświadczeniami audiowizualnymi. Proces ten będzie stanowił wartość dodaną, gdy PFI umożliwi przyznawanie punktów ECVET, a tym samym uznawanie punktów edukacyjnych i zawodowych.



ZAŁĄCZNIKI

Załącznik A – Formularz oceny indywidualnej

Oceniany kandydat:.....

Data wywiadu:.....

Nazwisko oceniającego.....

Podpis kandydata

Podpis oceniającego

Obszar pracy kandydata

Oceń poniższe elementy według następujących kryteriów:

Wynik	Znaczenie i kryteria
Nie dot.	Nie dotyczy: kandydat nie pracuje w danej dziedzinie
1	Niewystarczający: kandydat poniżej wartości granicznej w jednym z pytań
2	Wystarczający: kandydat przekonująco wykazuje wyniki, ale nie potrafi wyjaśnić osadzonej teorii i zasad
3	Bardzo dobry: kandydat przekonująco wykazuje wyniki i potrafi wyjaśnić osadzoną teorię i zasady

Faza działania:						
1 – Planowanie procesu nauczania VET In.Haptic						
WPKA	PYTANIA	WYNIK				
KA 4 – Wybór narzędzi i urządzeń potrzebnych do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi	6. Czy znasz co najmniej dwa narzędzia i urządzenia służące do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo?	01. <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3
	Nie dot.	1	2	3		
	7. Czy wiesz, jak używać co najmniej dwóch narzędzi i urządzeń wspierających naukę uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi lub zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi?	02. <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3
	Nie dot.	1	2	3		
	8. Czy potrafisz wymienić dwa ulepszenia w nauce zapewniane przez narzędzia i urządzenia oparte na doświadczeniach haptycznych w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi?	03. <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3
Nie dot.	1	2	3			
9. Jakie narzędzia, urządzenia i zasoby można wykorzystać w nauczaniu, by zaangażować wiele zmysłów uczniów?	04. <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3	
Nie dot.	1	2	3			
10. Czy znasz co najmniej dwa systemy wspomagające dla osób z zaburzeniami widzenia na urządzeniach Apple i Android?	05. <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3	
Nie dot.	1	2	3			
KA 2 – Definicja celów, które należy osiągnąć w przypadku uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się	9. Czy znasz co najmniej trzy cele dla uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się?	06. <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3
	Nie dot.	1	2	3		
	10. Jakie umiejętności pedagogiczne wykorzystujesz do tworzenia integracyjnego środowiska uczenia się dla uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się?	07. <table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></table>	Nie dot.	1	2	3
Nie dot.	1	2	3			
11. Czy potrafisz wymienić co najmniej dwa ważne narzędzia dla osób niewidomych						

	i słabowidzących, umożliwiające im dostęp do informacji, komunikacji i nauki?	08. <table border="1" data-bbox="1809 300 2018 368"> <tr> <td>Nie dot.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	Nie dot.	1	2	3																
Nie dot.	1	2	3																			
KA 1 – Definicja programu nauczania i ścieżki edukacyjnej uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się: analiza potrzeb	<p>14. Co dla nauczyciela i trenera oznacza zrozumienie potrzeb uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się? Zastanów się i podaj przykłady.</p> <p>15. Jakie potrzeby analizujesz, by ustalić, jakich konkretnie narzędzi do wspierania nauki uczniów z niepełnosprawnościami sensoryczną i trudnościami w uczeniu się użyć?</p> <p>16. W jaki sposób zaspokajasz różnorodne i specyficzne potrzeby uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się w swojej praktyce zawodowej? Zastanów się i podaj przykłady.</p> <p>17. Jakie są najodpowiedniejsze strategie dla osób niewidomych i słabowidzących?</p> <p>18. Czy potrafisz wymienić co najmniej dwa narzędzia, których używasz, by ułatwić proces nauki osób niewidomych w oparciu o zidentyfikowane potrzeby?</p>	<p>09. <table border="1" data-bbox="1809 416 2018 485"> <tr> <td>Nie dot.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table></p> <p>10. <table border="1" data-bbox="1809 587 2018 655"> <tr> <td>Nie dot.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table></p> <p>11. <table border="1" data-bbox="1809 758 2018 826"> <tr> <td>Nie dot.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table></p> <p>12. <table border="1" data-bbox="1809 896 2018 965"> <tr> <td>Nie dot.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table></p> <p>13. <table border="1" data-bbox="1809 1054 2018 1123"> <tr> <td>Nie dot.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table></p>	Nie dot.	1	2	3	Nie dot.	1	2	3	Nie dot.	1	2	3	Nie dot.	1	2	3	Nie dot.	1	2	3
Nie dot.	1	2	3																			
Nie dot.	1	2	3																			
Nie dot.	1	2	3																			
Nie dot.	1	2	3																			
Nie dot.	1	2	3																			

Faza działania:						
2 – Realizacja procesu nauczania VET In.Haptic						
WPKA	PYTANIA	WYNIK				
KA 3 – Projekt dydaktyczno-metodologiczny: przygotowanie lekcji i powiązanych ćwiczeń/działań (treści/materiałów szkoleniowych) w oparciu o doświadczenia dotykowe również w połączeniu z komponentami audio-wideo	6. Czy znasz co najmniej dwa narzędzia i urządzenia dydaktyczne oparte na doświadczeniach dotykowych dla uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się?	01.	Nie dot.	1	2	3
	7. Jaka była „pierwsza” pomoc tyflodydaktyczna?	02.	Nie dot.	1	2	3
	8. Pomoce tyflodydaktyczne możemy dzielić nie tylko ze względu na obszary tematyczne, ale także na pomoce edukacyjne i pomoce operacyjne. Opisz te dwa typy pomocy tyflodydaktycznych.	03.	Nie dot.	1	2	3
	9. W ostatnich latach dziedzina technologii wspomagającej dla osób niewidomych lub słabowidzących ogromnie się rozwinęła. Jakie ulepszenia w procesie nauczania/uczenia się mogą zapewnić technologie wspomagające (sztuczna inteligencja, widzenie komputerowe itp.)?	04.	Nie dot.	1	2	3
	10. Czy znasz co najmniej dwie aplikacje/narzędzia przeznaczone do opracowywania treści i materiałów szkoleniowych dla uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się? Opisz je.	05.	Nie dot.	1	2	3
KA 5 – Przekazywanie uczniom wiedzy specjalistycznej w zakresie prawidłowego wykorzystywania narzędzi edukacyjnych opartych na	9. Czy potrafisz wymienić co najmniej dwa systemy symulacji wzroku dla osób z zaburzeniami widzenia?	06.	Nie dot.	1	2	3
	10. Czym jest VoiceOver? Czy korzystasz z tego narzędzia w swojej praktyce zawodowej?	07.	Nie dot.	1	2	3
	11. Kluczowym elementem edukacji włączającej jest wykorzystanie zaawansowanych technologii ułatwiających uczniom z zaburzeniami widzenia naukę i dostęp do treści edukacyjnych. Zastanów się i podaj przykłady technologii edukacji włączającej dla osób z zaburzeniami widzenia	08.	Nie dot.	1	2	3

komponentach audio-wideo i dotykowych														
KA 7 – Organizacja i wdrażanie ukierunkowanych działań i ścieżek, zarządzanie postępami w nauce	12. Jakie ulepszenia w zakresie uczenia się i wiedzy specjalistycznej uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się mogą zapewnić technologie wspomagające? 13. Jakie dodatkowe pomoce lub zasoby są dostępne dla uczniów, by zaradzić wszelkim dotychczasowym stratom w nauce i złagodzić ewentualne przyszłe straty w nauce? Zastanów się i podaj przykłady. 14. Czy znasz co najmniej dwie metody rozwiązywania problemów związanych z ograniczonym dostępem uczniów do narzędzi i urządzeń wspomagających?	09. <table border="1" data-bbox="1787 475 1998 544"> <tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table> 10. <table border="1" data-bbox="1787 576 1998 644"> <tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table> 11. <table border="1" data-bbox="1787 676 1998 745"> <tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	Nie dot.	1	2	3	Nie dot.	1	2	3	Nie dot.	1	2	3
Nie dot.	1	2	3											
Nie dot.	1	2	3											
Nie dot.	1	2	3											

Faza działania: 3 – Ocena procesu nauczania VET In.Haptic														
WPKA	PYTANIA	WYNIK												
KA 8 – Monitorowanie, weryfikacja i ocena wyników osiągniętych przez uczniów	1. Czy znasz co najmniej dwie metodologie i/lub narzędzia służące do monitorowania skuteczności spersonalizowanych ścieżek nauki? 2. Które przedmioty zazwyczaj bierzesz pod uwagę w ramach działań monitorujących? 3. W jaki sposób monitorujesz informacje zwrotne i oceniasz postępy uczniów? Zastanów się i podaj przykłady.	01. <table border="1" data-bbox="1787 1021 1998 1090"> <tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table> 02. <table border="1" data-bbox="1787 1090 1998 1158"> <tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table> 03. <table border="1" data-bbox="1787 1158 1998 1227"> <tr><td>Nie dot.</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </table>	Nie dot.	1	2	3	Nie dot.	1	2	3	Nie dot.	1	2	3
Nie dot.	1	2	3											
Nie dot.	1	2	3											
Nie dot.	1	2	3											
KA 9 – Przygotowywanie	4. Jakie znaczenie mają oceny końcowe w edukacji uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi?													

ocen końcowych uczniów	5. W jaki sposób dbasz o to, by uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi osiągnęli efekty uczenia się? Zastanów się i podaj przykłady.	04.	Nie dot.	1	2	3
	6. Jak można zaoferować konstruktywną informację zwrotną po interakcji ze scenariuszami szkoleniowymi dla uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi?	05.	Nie dot.	1	2	3
		06.	Nie dot.	1	2	3

Faza działania:						
4 – Zaangażowanie uczniów, rodziców i opiekunów w proces nauczania VET In.Haptic						
WPKA	PYTANIA	WYNIK				
KA 6 – Zaangażowanie uczniów w proces uczenia się	4. W jaki sposób można angażować uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi w proces uczenia się? Zastanów się i podaj przykłady.	01.	Nie dot.	1	2	3
	5. Czy w swojej codziennej pracy dzielisz się doświadczeniami i lekcjami dotykowymi z osobami z niepełnosprawnościami sensorycznymi? Zastanów się i podaj przykłady.	02.	Nie dot.	1	2	3
	6. Czy znasz co najmniej dwie metody i narzędzia wspierające uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi w procesie uczenia się? Opisz je.	03.	Nie dot.	1	2	3
KA 10 – Informowanie i angażowanie rodziców i opiekunów	4. W jaki sposób angażujesz rodziców i opiekunów uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi w proces uczenia się? Zastanów się i podaj przykłady.	04.	Nie dot.	1	2	3
	5. Jak można zaplanować pozytywne komunikaty dla rodziców i opiekunów, tak by nie kontaktować się z nimi tylko wtedy, gdy pojawia się problem? Zastanów się i podaj przykłady.	05.	Nie dot.	1	2	3
	6. Czy znasz co najmniej dwie strategie budowanie pozytywnych relacji z rodzicami i opiekunami uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi?	06.	Nie dot.	1	2	3

Załącznik A.1 – Obliczanie wyniku

Faza działania 1 – Planowanie procesu nauczania VET

In.Haptic

WPKA	PYTANIA	WYNIK
KA 4 – Wybór narzędzi i urządzeń potrzebnych do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
	Ogółem	
	ŚREDNIA	

WPKA	PYTANIA	WYNIK
KA 1 – Definicja programu nauczania i ścieżki edukacyjnej uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się: analiza potrzeb	9	
	10	
	11	
	12	
	13	
	Ogółem	
	ŚREDNIA	

WPKA	PYTANIA	WYNIK
KA 2 – Definicja celów, które należy osiągnąć w przypadku uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się	6	
	7	
	8	
	Ogółem	
	ŚREDNIA	

Załącznik A.2 – Obliczanie wyniku

Faza działania 2 – Realizacja procesu nauczania VET

In.Haptic

WPKA	PYTANIA	WYNIK
KA 3 – Projekt dydaktyczno-metodologiczny: przygotowanie lekcji i powiązanych ćwiczeń/działań (treści/materiałów szkoleniowych) w oparciu o doświadczenia dotykowe również w połączeniu z komponentami audio-wideo	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
	Ogółem	
	ŚREDNIA	

WPKA	PYTANIA	WYNIK
KA 5 – Przekazywanie uczniom wiedzy specjalistycznej w zakresie prawidłowego wykorzystywania narzędzi edukacyjnych opartych na komponentach audio-wideo i dotykowych	6	
	7	
	8	
	Ogółem	
	ŚREDNIA	

WPKA	PYTANIA	WYNIK
KA 7 – Organizacja i wdrażanie ukierunkowanych działań i ścieżek, zarządzanie postęпами w nauce	9	
	10	
	11	
	Ogółem	
	ŚREDNIA	

Załącznik A.3 – Obliczanie wyniku

Faza działania 3 – Ocena procesu nauczania VET

In.Haptic

WPKA	PYTANIA	WYNIK
KA 8 – Monitorowanie, weryfikacja i ocena wyników osiąganych przez uczniów	1	
	2	
	3	
	Ogółem	
	ŚREDNIA	

WPKA	PYTANIA	WYNIK
KA 9 – Przygotowywanie ocen końcowych uczniów	4	
	5	
	6	
	Ogółem	
	ŚREDNIA	

Załącznik A.4 – Obliczanie wyniku

Faza działania 4 – Zaangażowanie uczniów, rodziców i opiekunów w proces nauczania VET In.Haptic

WPKA	PYTANIA	WYNIK
KA 6 – Zaangażowanie uczniów w proces uczenia się	1	
	2	
	3	
	Ogółem	
	ŚREDNIA	

WPKA	PYTANIA	WYNIK
KA 10 – Informowanie i angażowanie rodziców i opiekunów	4	
	5	
	6	
	Ogółem	
	ŚREDNIA	

Załącznik B: WYNIK PFI (wynik zaliczający: 80%)

Faza działania: 1 – Planowanie procesu nauczania VET In.Haptic				
WPKA	PYTANIA	WYNIK CAŁKOWITY (A)	UZYSKANY WYNIK (B)	Wartość progowa wyniku = 80% (C)
KA 4 – Wybór narzędzi i urządzeń potrzebnych do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi	1.	15		<input type="checkbox"/> TAK, jeśli $B > 12$ (80% z 15) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli $B < 12$ (80% z 15)
	2.			
	3.			
	4.			
	5.			
KA 2 – Definicja celów, które należy osiągnąć w przypadku uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się	6.	9		<input type="checkbox"/> TAK, jeśli $B > 7$ (80% z 9) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli $B < 7$ (80% z 9)
	7.			
	8.			
KA1 – Definicja programu nauczania i ścieżki edukacyjnej uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się: analiza potrzeb	9.	15		<input type="checkbox"/> TAK, jeśli $B > 12$ (80% z 15) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli $B < 12$ (80% z 15)
	10.			
	11.			
	12.			

	13.			
WYNIK CAŁKOWITY		39		
Faza działania: 2 – Realizacja procesu nauczania VET In.Haptic				
WPKA	PYTANIA	WYNIK CAŁKOWITY (A)	UZYSKANY WYNIK (B)	Wartość progowa wyniku = 80% (C)
KA 3 – Projekt dydaktyczno- metodologiczny: przygotowanie lekcji i powiązanych ćwiczeń/działań (treści/materiałów szkoleniowych) w oparciu o doświadczenia dotykowe również w połączeniu z komponentami audio-wideo	1.	15		<input type="checkbox"/> TAK, jeśli $B > 12$ (80% z 15) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli $B < 12$ (80% z 15)
	2.			
	3.			
	4.			
	5.			
KA 5 – Przekazywanie uczniom wiedzy specjalistycznej w zakresie prawidłowego wykorzystywania narzędzi edukacyjnych opartych na komponentach audio-wideo i dotykowych	6.	9		<input type="checkbox"/> TAK, jeśli $B > 7$ (80% z 9) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli $B < 7$ (80% z 9)
	7.			
	8.			

KA 7 – Organizacja i wdrażanie ukierunkowanych działań i ścieżek, zarządzanie postęпами w nauce	9.	9		<input type="checkbox"/> TAK, jeśli $B > 7$ (80% z 9) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli $B < 7$ (80% z 9)
	10.			
	11.			
WYNIK CAŁKOWITY		33		

Faza działania: 3 – Ocena procesu nauczania VET In.Haptic				
WPKA	PYTANIA	WYNIK CAŁKOWITY (A)	UZYSKANY WYNIK (B)	Wartość progowa wyniku = 80% (C)
KA 8 – Monitorowanie, weryfikacja i ocena wyników osiągniętych przez uczniów	1.	9		<input type="checkbox"/> TAK, jeśli $B > 7$ (80% z 9) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli $B < 7$ (80% z 9)
	2.			
	3.			
KA 9 – Przygotowywanie ocen końcowych uczniów	4.	9		<input type="checkbox"/> TAK, jeśli $B > 7$ (80% z 9) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli $B < 7$ (80% z 9)
	5.			
	6.			
WYNIK CAŁKOWITY		18		

Faza działania: 4 – Zaangażowanie uczniów, rodziców i opiekunów w proces nauczania VET In.Haptic				
WPKA	PYTANIA	WYNIK CAŁKOWITY (A)	UZYSKANY WYNIK (B)	Wartość progowa wyniku = 80% (C)
KA 6 – Zaangażowanie uczniów w proces uczenia się	1.	9		<input type="checkbox"/> TAK, jeśli $B > 7$ (80% z 9) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli $B < 7$ (80% z 9)
	2.			
	3.			
KA 10 – Informowanie i angażowanie rodziców i opiekunów	4.	9		<input type="checkbox"/> TAK, jeśli $B > 7$ (80% z 9) <input type="checkbox"/> NIE, jeśli $B < 7$ (80% z 9)
	5.			
	6.			
WYNIK CAŁKOWITY		18		

WYNIK CAŁKOWITY (WYNIKI KA)	
------------------------------------	--

Podpisy oceniających: _____

ZAŁĄCZNIK C – Narzędzie samooceny

Kandydat:.....

Data samooceny:.....

Podpis kandydata.....

Określ, jak skutecznie realizujesz każde z poniższych zadań jako ekspert VET IN.HAPTIC, zgodnie z poniższymi kryteriami:

1: niska wydajność

2: średnia wydajność

3: wysoka wydajność

KA	WYNIK				
KA 4 – Wybór narzędzi i urządzeń potrzebnych do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi	<table border="1" data-bbox="1070 421 1289 551"> <tr> <td data-bbox="1070 421 1150 551"><i>Nie dot.</i></td> <td data-bbox="1150 421 1198 551">1</td> <td data-bbox="1198 421 1246 551">2</td> <td data-bbox="1246 421 1289 551">3</td> </tr> </table>	<i>Nie dot.</i>	1	2	3
<i>Nie dot.</i>	1	2	3		
KA2 – Definicja celów, które należy osiągnąć w przypadku uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się	<table border="1" data-bbox="1070 627 1289 757"> <tr> <td data-bbox="1070 627 1150 757"><i>Nie dot.</i></td> <td data-bbox="1150 627 1198 757">1</td> <td data-bbox="1198 627 1246 757">2</td> <td data-bbox="1246 627 1289 757">3</td> </tr> </table>	<i>Nie dot.</i>	1	2	3
<i>Nie dot.</i>	1	2	3		
KA1 – Definicja programu nauczania i ścieżki edukacyjnej uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się: analiza potrzeb	<table border="1" data-bbox="1070 797 1289 927"> <tr> <td data-bbox="1070 797 1150 927"><i>Nie dot.</i></td> <td data-bbox="1150 797 1198 927">1</td> <td data-bbox="1198 797 1246 927">2</td> <td data-bbox="1246 797 1289 927">3</td> </tr> </table>	<i>Nie dot.</i>	1	2	3
<i>Nie dot.</i>	1	2	3		

KA	WYNIK				
KA 3 – Projekt dydaktyczno-metodologiczny: przygotowanie lekcji i powiązanych ćwiczeń/działań (treści/materiałów szkoleniowych) w oparciu o doświadczenia dotykowe również w połączeniu z komponentami audio-wideo	<table border="1" data-bbox="1070 1184 1289 1314"> <tr> <td data-bbox="1070 1184 1150 1314"><i>Nie dot.</i></td> <td data-bbox="1150 1184 1198 1314">1</td> <td data-bbox="1198 1184 1246 1314">2</td> <td data-bbox="1246 1184 1289 1314">3</td> </tr> </table>	<i>Nie dot.</i>	1	2	3
<i>Nie dot.</i>	1	2	3		
KA5 – Przekazywanie uczniom wiedzy specjalistycznej w zakresie prawidłowego wykorzystywania narzędzi edukacyjnych opartych na komponentach audio-wideo i dotykowych	<table border="1" data-bbox="1070 1523 1289 1653"> <tr> <td data-bbox="1070 1523 1150 1653"><i>Nie dot.</i></td> <td data-bbox="1150 1523 1198 1653">1</td> <td data-bbox="1198 1523 1246 1653">2</td> <td data-bbox="1246 1523 1289 1653">3</td> </tr> </table>	<i>Nie dot.</i>	1	2	3
<i>Nie dot.</i>	1	2	3		
KA7 – Organizacja i wdrażanie ukierunkowanych działań i ścieżek, zarządzanie postępami w nauce	<table border="1" data-bbox="1070 1731 1289 1861"> <tr> <td data-bbox="1070 1731 1150 1861"><i>Nie dot.</i></td> <td data-bbox="1150 1731 1198 1861">1</td> <td data-bbox="1198 1731 1246 1861">2</td> <td data-bbox="1246 1731 1289 1861">3</td> </tr> </table>	<i>Nie dot.</i>	1	2	3
<i>Nie dot.</i>	1	2	3		

KA	WYNIK
----	-------

KA8 – Monitorowanie, weryfikacja i ocena wyników osiągniętych przez uczniów		<i>Nie dot.</i>	1	2	3	
KA9 – Przygotowywanie ocen końcowych uczniów		<i>Nie dot.</i>	1	2	3	

KA	WYNIK					
KA6 – Zaangażowanie uczniów w proces uczenia się		<i>Nie dot.</i>	1	2	3	
KA10 – Informowanie i angażowanie rodziców i opiekunów		<i>Nie dot.</i>	1	2	3	

ZAŁĄCZNIK D – PORÓWNANIE MIĘDZY oceną i samooceną

Współczynnik porównawczy (CC) = (średni) wynik oceniającego - wynik kandydata

☒ CC = (-1,5 > -2) lub (1,5 > 2) oznacza słaby związek;

☒ CC = (-0,5 > -2) lub (0,5 > 1) oznacza umiarkowany związek;

☒ CC = (-0,4 > 0,4) oznacza silny związek.

<i>Element/Jednostka</i>	<i>Wynik (samoocena) A</i>	<i>Wynik (ocena) B</i>	<i>Współczynnik CC</i>
Faza działania: 1 – Planowanie procesu nauczania VET In.Haptic			
KA4 – Wybór narzędzi i urządzeń potrzebnych do nauczania w oparciu o doświadczenia haptyczne w połączeniu z elementami audio-wideo i dotykowymi			
KA2 – Definicja celów, które należy osiągnąć w przypadku uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się			
KA1 – Definicja programu nauczania i ścieżki edukacyjnej uczniów z niepełnosprawnościami sensorycznymi i trudnościami w uczeniu się: analiza potrzeb			
Faza działania: 2 – Realizacja procesu nauczania VET In.Haptic			
KA3 – Projekt dydaktyczno-metodologiczny: przygotowanie lekcji i powiązanych ćwiczeń/działań (treści/materiałów szkoleniowych) w oparciu o doświadczenia dotykowe również w połączeniu z komponentami audio-wideo			
KA5 – Przekazywanie uczniom wiedzy specjalistycznej w zakresie prawidłowego wykorzystywania narzędzi edukacyjnych			

opartych na komponentach audio-wideo i dotykowych			
KA7 – Organizacja i wdrażanie ukierunkowanych działań i ścieżek, zarządzanie postępami w nauce			
Faza działania: 3 – Ocena procesu nauczania VET In.Haptic			
KA8 – Monitorowanie, weryfikacja i ocena wyników osiągniętych przez uczniów			
KA9 – Przygotowywanie ocen końcowych uczniów			
Faza działania: 4 – Zaangażowanie uczniów, rodziców i opiekunów w proces nauczania VET In.Haptic			
KA6 – Zaangażowanie uczniów w proces uczenia się			
KA10 – Informowanie i angażowanie rodziców i opiekunów			

Treść niniejszej publikacji nie musi odzwierciedlać stanowiska lub opinii Komisji Europejskiej, Cedefop, ICF International, członków EQF AG lub członków panelu zapewniania jakości. Ani Komisja Europejska, ani żadna osoba/organizacja działająca w imieniu Komisji nie ponosi za nią żadnej odpowiedzialności.