

## Ewaluacja i walidacja w usługach rozwojowych

---

Webinar – 21.11.2023

---

Piotr Piasecki



---

Usługa rozwojowa to odpowiednio zdiagnozowana potrzeba, dobrana sytuacja edukacyjna i metody transferu efektów uczenia się do praktyki.

---



---

# EWALUACJA

---

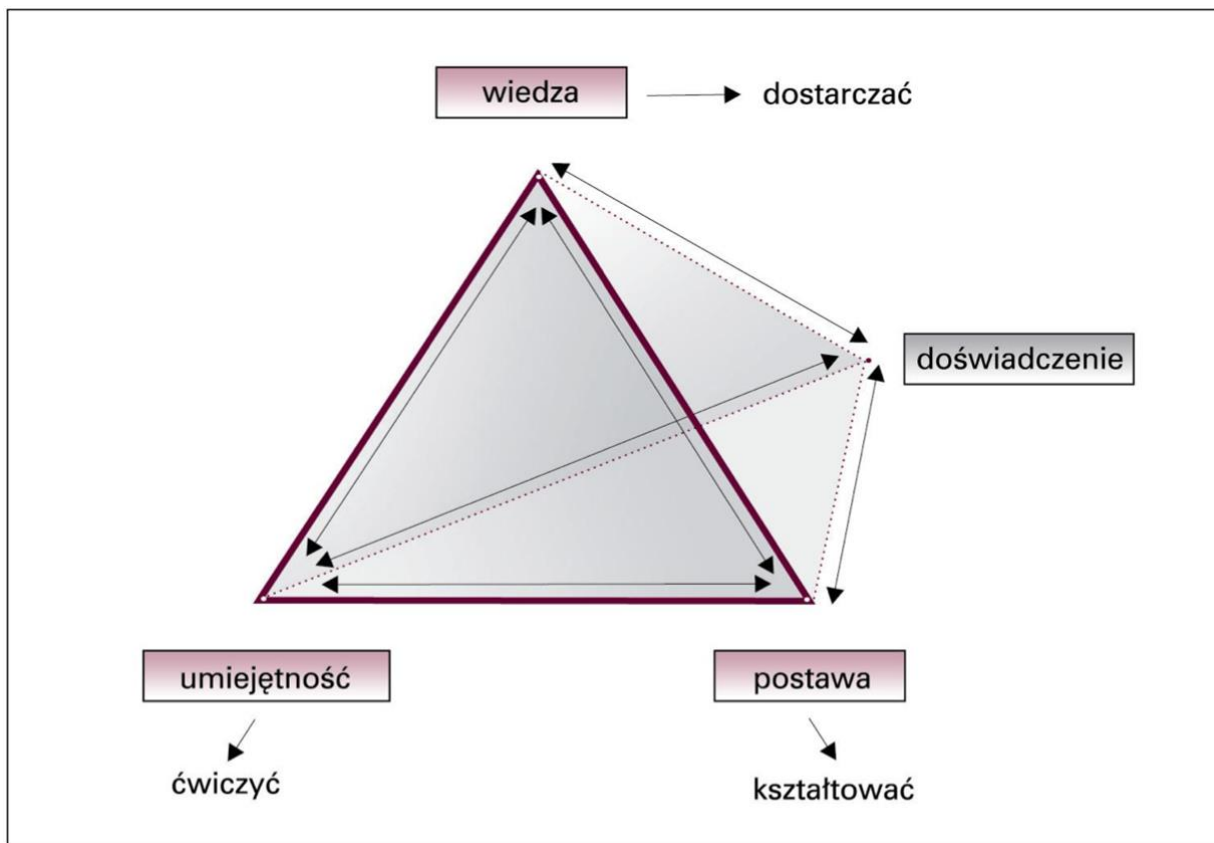


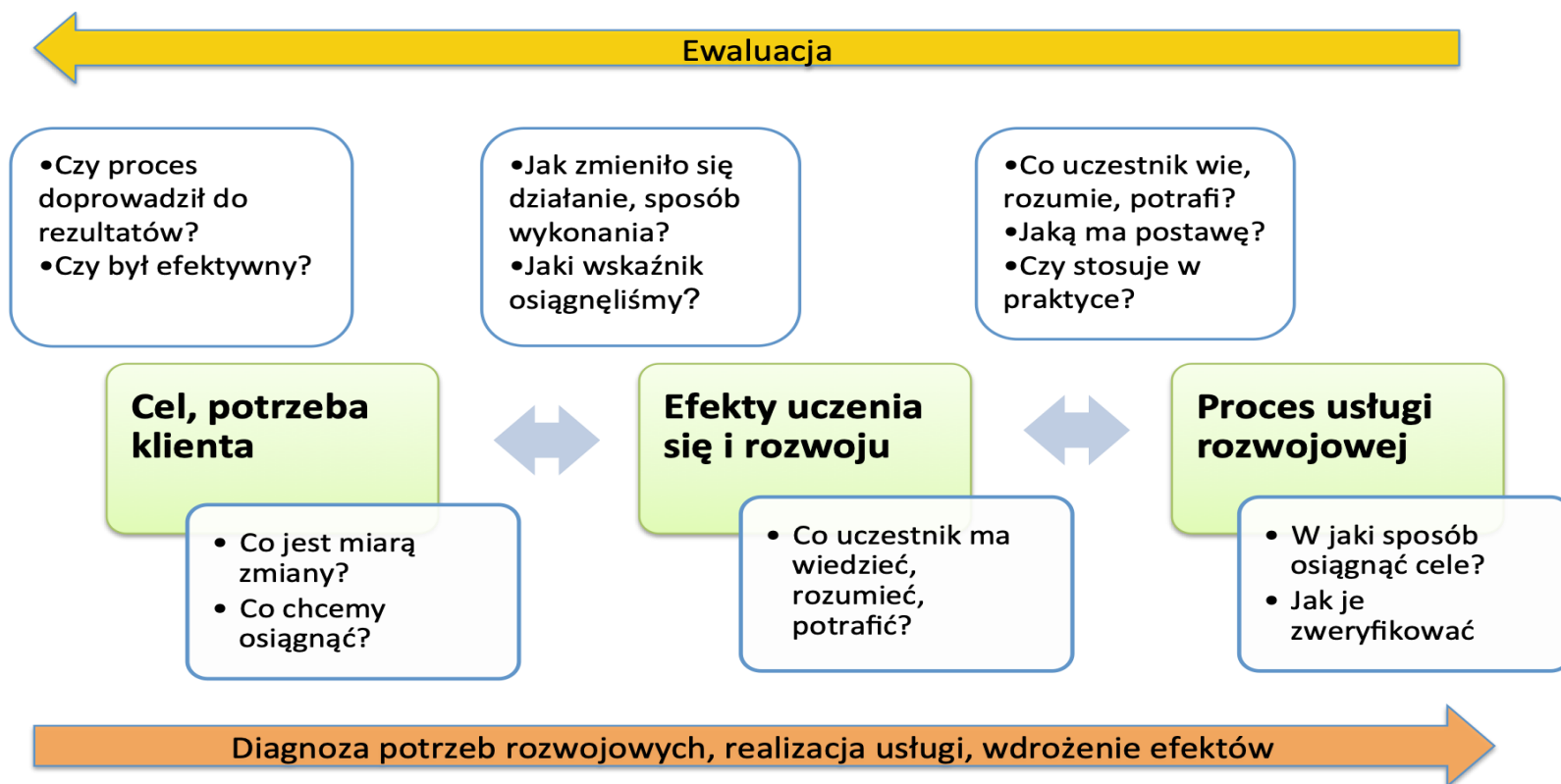
## Ranga diagnozy potrzeb

Diagnoza potrzeb rozwojowych jest procesem przekładania oczekiwań na cele rozwoju i uczenia się i z tego powodu powinna być traktowana priorytetowo i obligatoryjnie

Opisywanie celów rozwoju warto opisać językiem efektów uczenia się, bo jedynie wówczas wywoła to potrzebę większej staranności i większego zaawansowania procesów diagnozy potrzeb

# Co to jest sytuacja edukacyjna?





Ewaluacja ma za zadanie ocenić czy szkolenie opłacało się i odnosi się do pytań takich jak:

- Czy umiejętności znalazły zastosowanie?
- Czy wykonanie poprawiło się?
- Czy szkolenie było opłacalne?
- Czy materiały i pomoce zostały wykorzystane w sposób efektywny?
- Jakie korzyści osiągnęli uczestnicy?
- Jakie korzyści osiągnęła organizacja?

Walidacja jest częścią procesu ewaluacji i ma za zadanie ocenienie czy szkolenie udało się i odnosi się do pytań takich jak:

- Czy cele uczenia się zostały osiągnięte?
- Czy cele umożliwiające działanie zostały osiągnięte?
- W efekcie czy szkolenie spełniło założenia i osiągnęło swój cel.



## Walidacja jest podzielona na dwa obszary

### Walidacja wewnętrzna

Pomiar stwierdzający czy program szkolenia osiągnął swoje wytyczne behawioralne i rezultaty szkolenia.

### Walidacja zewnętrzna

Pomiar stwierdzający czy program szkolenia oparty był na słusznym rozpoznaniu potrzeb szkolenia odnoszących się do organizacyjnych kryteriów efektywności.



---

# Poszukiwanie efektywności

Od poziomu 1 do poziomu 5

---



## Poziomy oceny efektów szkolenia



*MODEL  
KIRKPATRICKA*



## Sprawdzanie postępów w nabywaniu nowych umiejętności

- Opis poprawnego wykonywania czynności
- Zadania praktyczne z oceną wyniku wykonania
- Zadania praktyczne z obserwacją wykonania (np. z wykorzystaniem listy kontrolnej, nagrania video)

## Sprawdzanie stopnia zmian postaw i zachowań

- Badanie wykorzystaniem wywiadów lub kwestionariuszy
- Grupowy wywiad zogniskowany
- Obserwacja i analiza zachowań z zastosowaniem obiektywnego systemu kategoryzacji

## Sprawdzanie stopnia zmian postaw i zachowań

- Analiza zachowań z wykorzystaniem nagrań audio i video
- Analiza zachowań z wykorzystaniem anonimowego klienta
- Analiza danych z systemu ocen okresowych

# Metody walidacji w świecie cyfrowym

**Narzędzia do samodzielnej  
oceny (self-administered  
assessment)**

**„Adaptive learning exams”**

– narzędzia  
zsynchronizowane ze ścieżką  
uczenia się

**„Digital simulations”** -

scenariusz z nawigacją -  
osiągnięcie optymalnych lub  
nieoptymalnych wyników

**„Performance recording  
tools”** - nagrania do oceny  
postępów

**„Gamification”** - pomiar i  
analizy postępów gry

**„Digital field journals”** -  
wpisy ze skalami punktacji

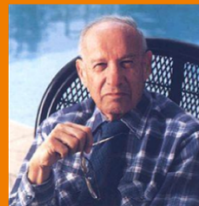


# ROI w inwestycjach w kapitał ludzki

Donald Kirkpatrick



Poziom 1: Reakcje  
Poziom 2: Uczenie  
Poziom 3: Zachowania  
Poziom 4: Rezultaty dla organizacji



Peter F. Drucker

*Nie da się zarządzać tym,  
czego nie jesteś w stanie zmierzyć*



Jack Phillips

Mierzenie efektów szkolenia, które:

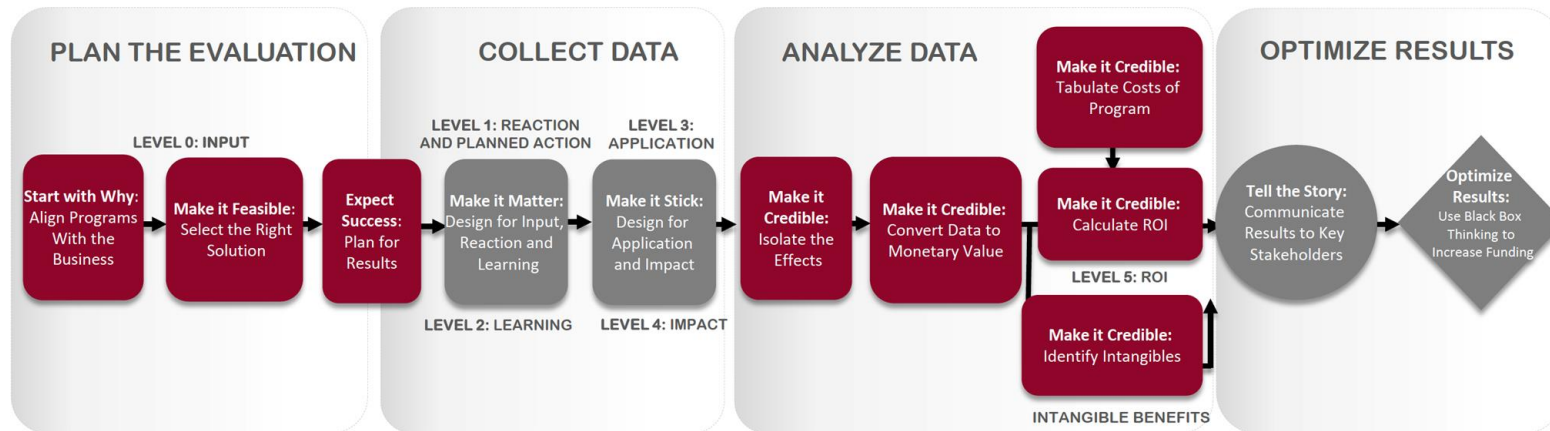
1. Mają charakter **finansowy**
2. Pojawiają się w **określonym przedziale czasu**



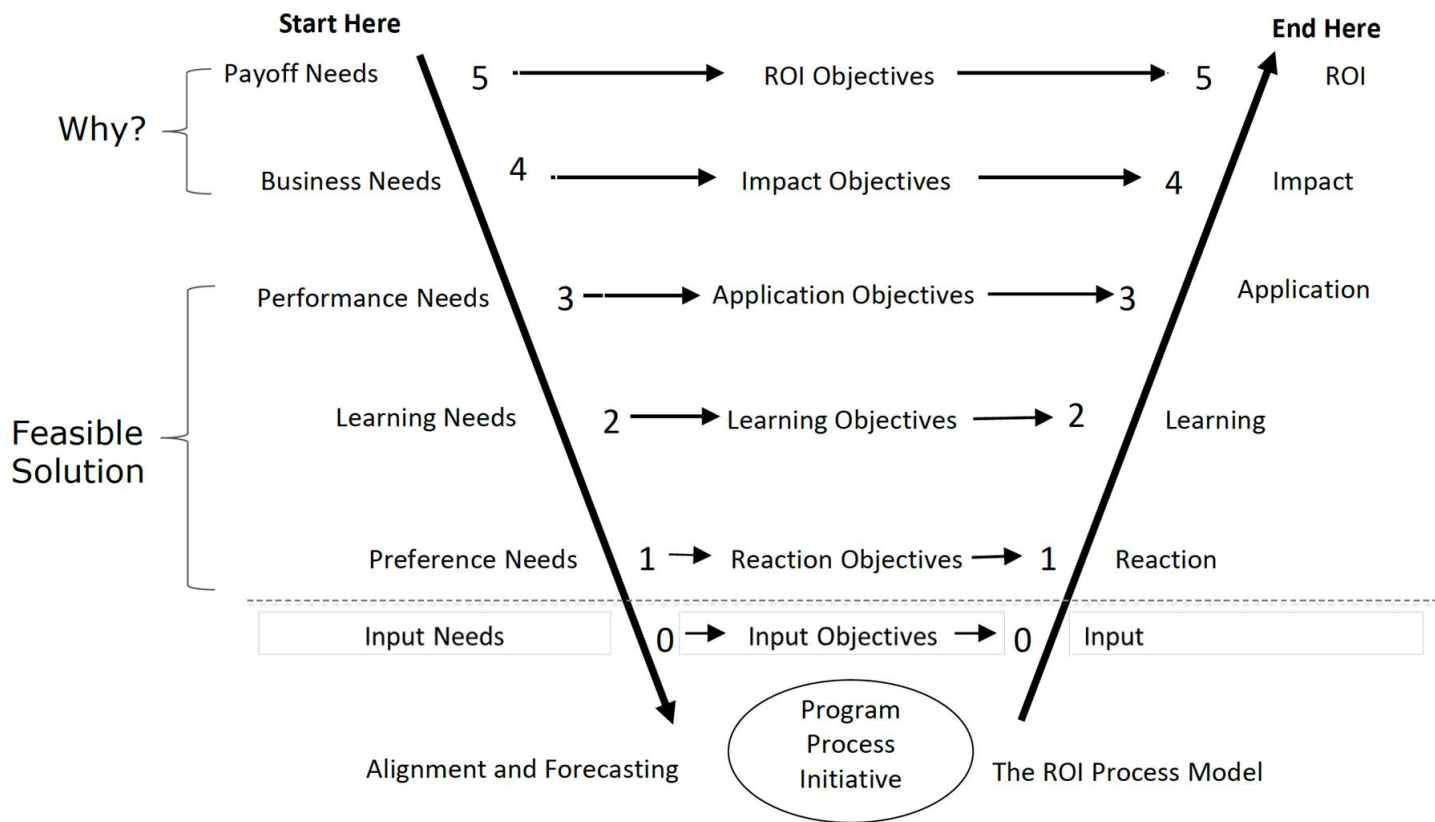


# The ROI Methodology Process Model

Designing for the Delivery of Business Results



# Alignment Model



## „Impact maps” - służą powiązaniu efektów uczenia się z efektami biznesowymi

Przykład tzw. „Impact map” dla mentoringu

Zdolności	efektywność pracy	Rezultaty biznesowe
<p><b>At the end of training, participants will have gained greater...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- awareness of possible career paths in the organization</li> <li>- self-knowledge pertaining to career goals and values</li> <li>- confidence in seeking management positions</li> <li>- competency in key areas of management and leadership</li> <li>- knowledge of networking strategies and techniques</li> <li>- knowledge of techniques and strategies for improving time management</li> </ul>	<p><b>The transfer of capability to the job will result in...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- an increase in the number applying for management positions</li> <li>- an increase in the number applying for transfers or stretch assignments</li> <li>- an increase in the number applying to management development programs</li> <li>- improved manager and leadership competencies</li> <li>- an expanded professional network</li> <li>- improved time management</li> </ul>	<p><b>If job performance outcomes are achieved, the resulting benefit to the unit or organization will be ...</b></p> <p><b>TANGIBLE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- decreased time to proficiency (<i>saved training costs</i>)</li> <li>- Increased number of suitable applicants for management positions (<i>decreased recruiting costs</i>)</li> <li>- Decreased number of 'acting' managers (<i>increased productivity of units in meeting targets</i>)</li> </ul> <p><b>INTANGIBLE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Increased retention (<i>decreased turnover costs</i>)</li> <li>- Increased employee engagement</li> <li>- decreased stress</li> <li>- Decreased absenteeism</li> </ul> <p><b>STRATEGIC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Support for the succession planning strategy</li> </ul>



## DORADZTWO DOTYCZĄCE ŚRODKÓW OCHRONY ROŚLIN SZKOLENIE UZUPEŁNIAJĄCE

Celem kursu jest: **Ograniczenie ryzyka związanego ze stosowaniem i obrotem środków ochrony roślin**, w tym: **przekazanie słuchaczom zasobu wiadomości z zakresu:**

- prowadzenia sprzedaży oraz konfekcjonowania środków ochrony roślin,
- charakterystyki środków ochrony roślin,
- integrowanej ochrony roślin z uwzględnieniem przepisów prawnych i zagadnień BHP.

Czas trwania: 7 godzin dydaktycznych

cele uczenia się na poziomie efektywności zawodowej (4)  
cele uczenia się na poziomie zachowań i postaw (3)  
cele uczenia się na poziomie umiejętności (2)

kluczowe złożenia dotyczące walidacji



## 5 zestawów efektów uczenia się



Stosowanie podejścia opartego  
na wiedzy o procesie uczenia  
się



Kontraktowanie sytuacji  
edukacyjnej (jej  
środowiska, celów,  
struktury, ról)



Projektowanie sytuacji edukacyjnej



Wspieranie samodzielnego uczenia się



Ewaluowanie sytuacji edukacyjnej

## Ewaluowanie sytuacji edukacyjnej

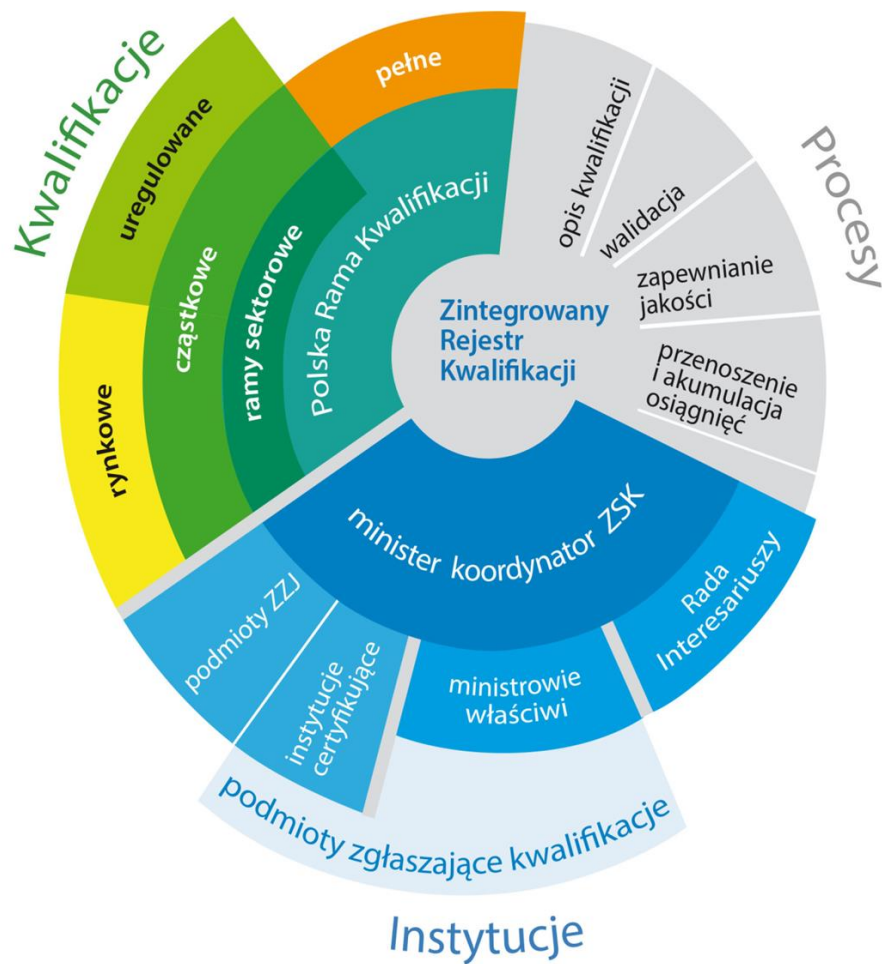
- Wspiera uczących się w samodzielnej ocenie procesu uczenia się
- Analizuje stopień osiągnięcia uzgodnionych celów
- Doskonalą umiejętności kreowania sytuacji edukacyjnej

---

ZSK

---







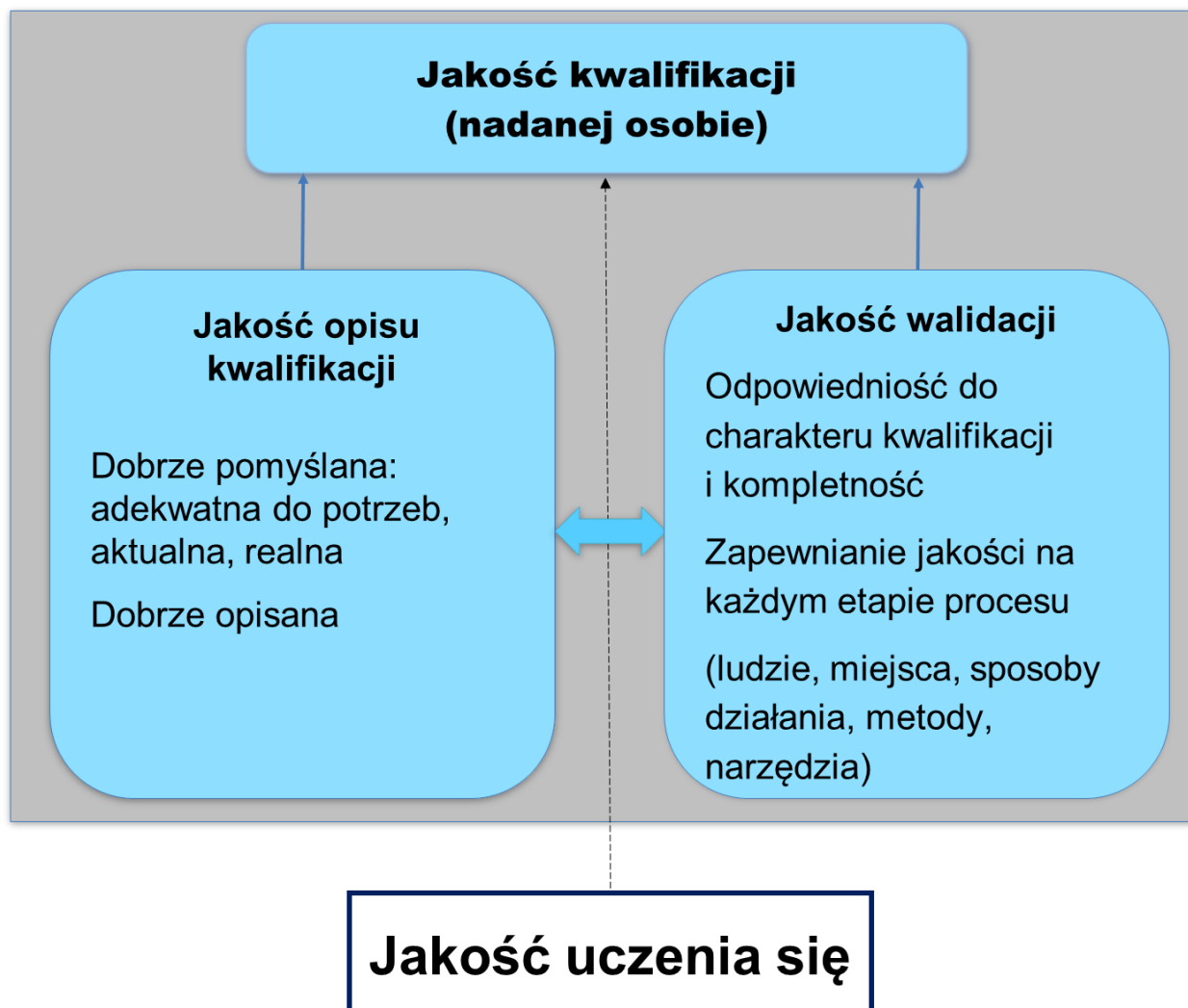
- Kwalifikacje oparte o efekty uczenia się
- Wiedza
- Umiejętności
- Kompetencje społeczne

- Kształcenie formalne
- Kształcenie pozaformalne (kwalifikacje rynkowe)
- Nieformalne uczenie się (walidacja)

**Dobrowolność**  
• dobrowolność

## Główne elementy zintegrowanego systemu kwalifikacji





## JAKIE MUSZĄ BYĆ EFEKTY UCZENIA SIĘ

JEDNOZNACZNE

REALNE

ZROZUMIAŁE

SPÓJNE



## EFEKTY UCZENIA SIĘ

### UMIEJĘTNOŚĆ

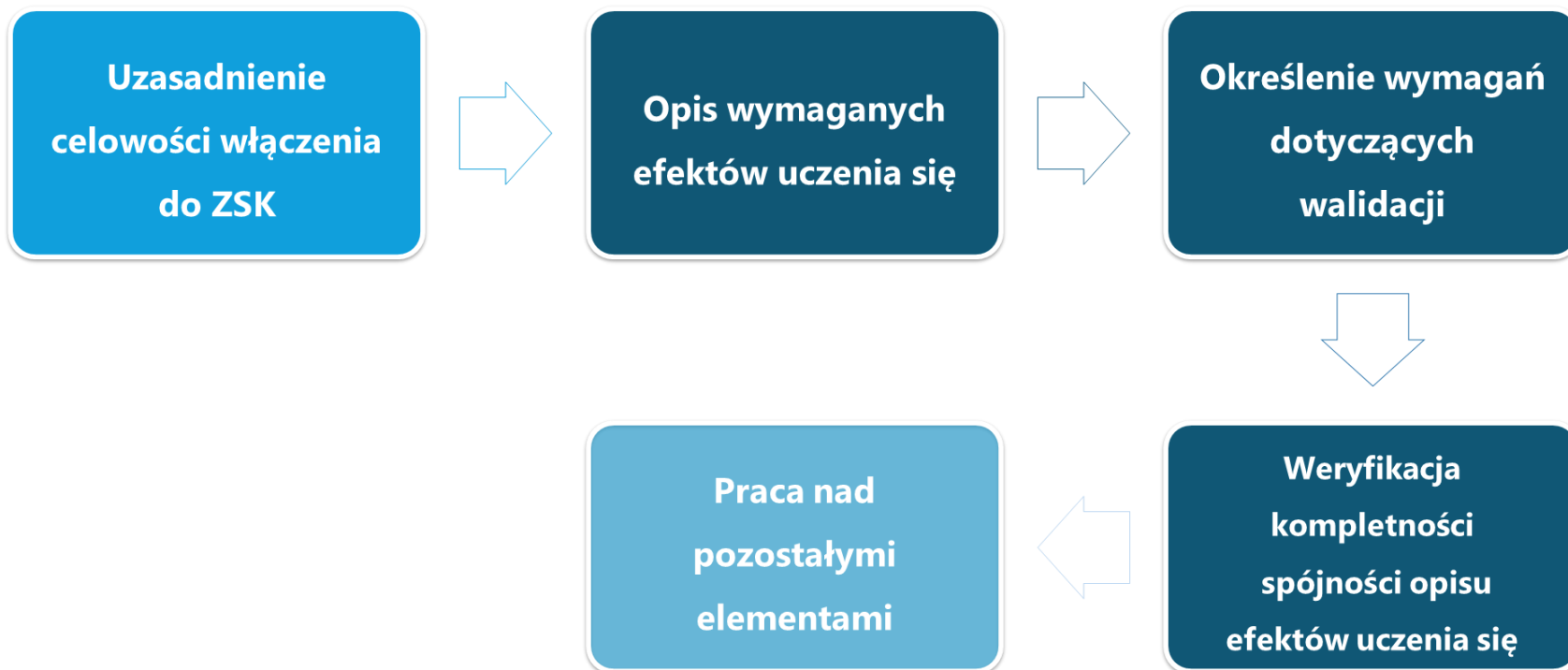
Nazwa **działania**, które osoba posiadająca kwalifikację gotowa jest przeprowadzać. Działanie **nie jest przypadkowe**, jest regulowane normami technicznymi i społeczno-moralnymi, których reprezentacja znajduje się w umyśle osoby „działającej”.

### KRYTERIA WERYFIKACJI

Nazwy **czynności**, które musi wykonać osoba posiadająca kwalifikację, **abyśmy mogli powiedzieć, że jest w stanie przeprowadzać działanie wskazane jako „Umiejętność”**. Nazwy czynności determinują metody weryfikacji.



## OPISYWANIE KWALIFIKACJI RYNKOWEJ



### WALIDACJA NOWE MOŻLIWOŚCI ZDOBYWANIA KWALIFIKACJI



8 6 4

 Fundusze Europejskie  
Wiedza Edukacja Rozwój

 IBE  kwalifikacje dla każdego

 Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny

### THE VALIDATION OF LEARNING OUTCOMES IN POLAND – NEW OPPORTUNITIES FOR ATTAINING QUALIFICATIONS



8 6 4

 European Funds  
Knowledge Education Development

 IBE  kwalifikacje dla każdego

 European Union  
European Social Fund



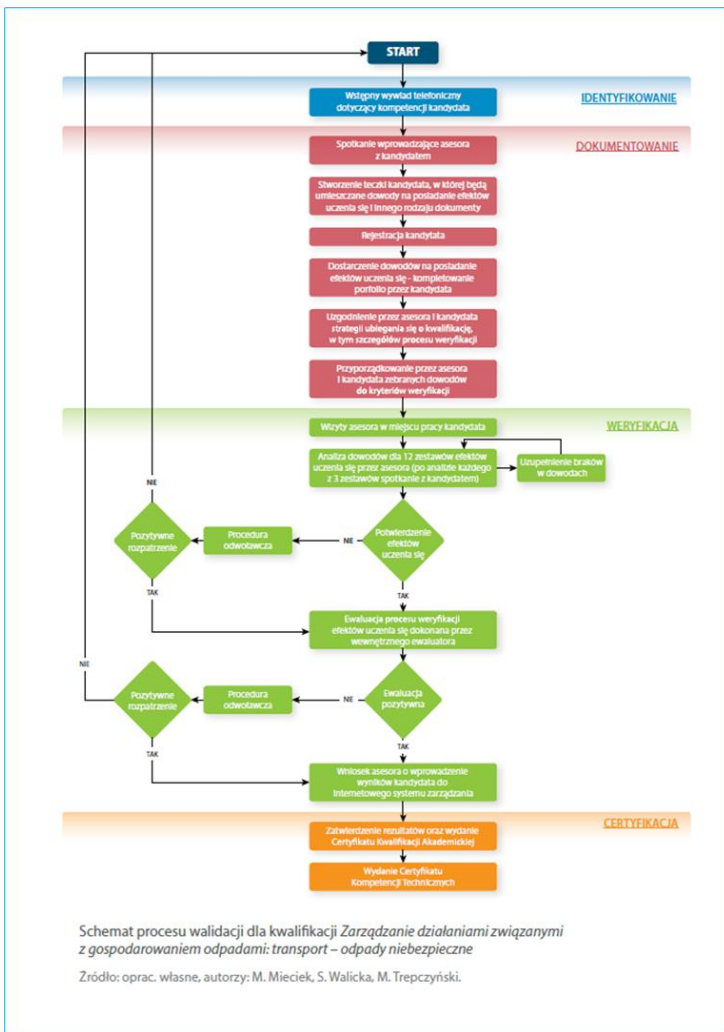
## Baza on-line dobrych praktyk



### Szkocja

- International Centre for the Environment Resource Management and Sustainability Limited, ICERMS [www.icerms.com](http://www.icerms.com)
- Zarządzanie działaniami związanymi z gospodarowaniem odpadami: transport – odpady niebezpieczne (poziom 7 Szkockiej Ramy Kwalifikacji, poziom 5 ERK)
- na podstawie ekspertyzy autorstwa Scotta Crossetta





## Identyfikowanie:

- wstępny wywiad telefoniczny z kandydatem

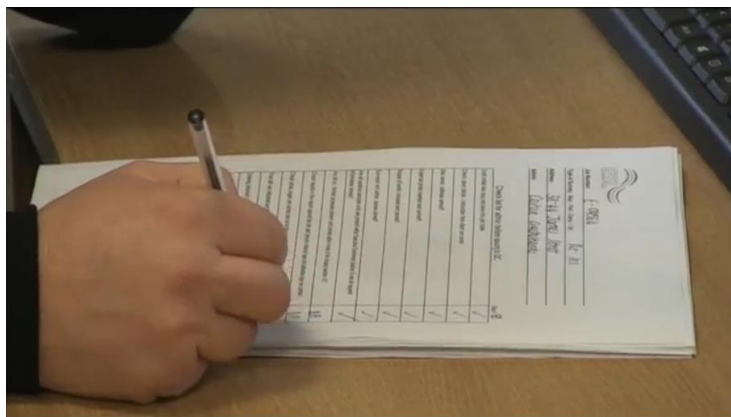




## Dokumentowanie (1/2):

- spotkanie wprowadzające
- założenie teczki – portfolio (Dropbox)
- rejestracja kandydata





## Dokumentowanie (2/2):

- dostarczenie dowodów – kompletowanie portfolio
- uzgodnienie strategii zdobycia kwalifikacji
- przyporządkowanie dowodów kryteriom weryfikacji



## Weryfikacja (1/2):

- wizyty asesora w miejscu pracy kandydata
- analiza dowodów dla 12 zestawów efektów uczenia się (po analizie każdego 3 zestawów spotkanie asesora z kandydatem)

---

# MIKROPOŚWIADCZENIA

---



## Zalecenie Rady Unii Europejskiej z 22 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności (2022/C 243/02).

Mikropoświadczenia oznaczają opis efektów uczenia się, które osoba ucząca się uzyskała przy niewielkim nakładzie uczenia się. Efekty te zostały ocenione na podstawie przejrzystych i jasno określonych kryteriów. Aktywności edukacyjne prowadzące do uzyskania mikropoświadczeń są opracowywane tak, aby osoba ucząca się zdobyła konkretną wiedzę, umiejętności i kompetencje, które odpowiadają na potrzeby społeczne, osobiste i kulturowe lub na potrzeby rynku pracy.

Mikropoświadczenia są własnością osoby uczącej się i mogą być udostępniane i przenoszone. Mogą być samodzielne lub łączone w większe poświadczenia. Mikropoświadczenia podlegają zapewnianiu jakości według uzgodnionych standardów w stosownym sektorze lub obszarze działalności.

# MIKROPOŚWIADCZENIA

Zgodnie z oficjalną definicją Komisji Europejskiej [mikroświadczanie](#)

[jest dowodem efektu uczenia się, który uczący się osiągnął po krótkim cyklu uczenia się.](#) (Open Badges.



---

**BUR**

---





## KWALIFIKACJE

- to określony zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych w drodze edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez instytucję uprawnioną do certyfikowania.

**Kwalifikacje rynkowe włączone do ZSK**

**Kwalifikacje niewłączone do ZSK**



## WALIDACJA

- to sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji. Walidacja poprzedza certyfikowanie. Walidacja powinna być prowadzona w sposób trafny (weryfikowane są te efekty uczenia się, które zostały określone dla danej kwalifikacji) i rzetelny (wynik weryfikacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidację wieńczy podjęcie i wydanie decyzji, jakie efekty uczenia się zostały potwierdzone w jej trakcie, jakie zaś nie.

## CERTYFIKACJA

- to proces, w wyniku którego osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, po uzyskaniu pozytywnego wyniku walidacji, otrzymuje od uprawnionego podmiotu certyfikującego dokument potwierdzający nadanie określonej kwalifikacji. Certyfikowanie następuje po walidacji, w wyniku wydania pozytywnej decyzji stwierdzającej, że wszystkie efekty uczenia się wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte

## INSTYTUCJA CERTYFIKUJĄCA

- Podmiot, który uzyskał uprawnienia do certyfikowania, spełniając wymogi określone w ustawie o ZSK z dnia 22 grudnia 2015 r., a w okresie przejściowym także podmiot, który spełnia podstawowe wymogi określone w ustawie o ZSK. Instytucjami certyfikującymi mogą być np.: uczelnie, szkoły, okręgowe komisje egzaminacyjne, instytucje szkoleniowe, stowarzyszenia zawodowe, organy administracji publicznej.

- Zgodnie z art. 47 ust. 2 ustawy o ZSK, instytucje certyfikujące mogą przekazywać proces walidacji do instytucji walidujących, np. centrów egzaminacyjnych, instytucji szkoleniowych posiadających stosowne akredytacje, szkół. W przypadku upoważnienia instytucji walidującej do przeprowadzenia walidacji, odpowiedzialność za prawidłowo przeprowadzany proces spoczywa na instytucji certyfikującej (Art. 47 ust. 3 ustawy o ZSK)

- Aby zapewnić jakość walidacji i certyfikowania, instytucje certyfikujące muszą zapewnić rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji (Art.63 ust. 3 pkt 1 ustawy o ZSK).

## UZNAWANIE KWALIFIKACJI

- potwierdzenie uzyskania kwalifikacji w zawodzie
- dokument wydany przez organy władz publicznych lub samorządów zawodowych na podstawie ustawy lub rozporządzenia
- potwierdza uprawnienia do wykonywania zawodu na danym stanowisku (tzw. uprawnienia stanowiskowe) i jest wydawany po przeprowadzeniu walidacji
- kwalifikacja jest rozpoznawalna i uznawana w danej branży/sektorze (certyfikat otrzymał pozytywne rekomendacje od co najmniej 5 pracodawców danej branży/ sektorów lub związku branżowego, zrzeszającego pracodawców danej branży/sektorów)
- wypracowano system walidacji i certyfikowania efektów uczenia się na poziomie międzynarodowym



# POTWIERDZENIE NABYCIA KOMPETENCJI



- **ETAP I** – Zakres – zdefiniowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie zakresu tematycznego wsparcia, który będzie poddany ocenie.

- **ETAP II** – Wzorzec – określony przed rozpoczęciem form wsparcia i zrealizowany w projekcie/usłudze rozwojowej standard wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań (wraz z informacjami o kryteriach i metodach weryfikacji tych efektów).

- **ETAP III** – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie kryteriów opisanych we wzorcu (etap II) po zakończeniu wsparcia udzielanego danej osobie, przy zachowaniu rozdzielności funkcji pomiędzy procesem kształcenia i walidacji (np. walidacja jest prowadzona przez zewnętrzny podmiot w stosunku do instytucji szkoleniowej lub w jednej instytucji szkoleniowej proces walidacji jest prowadzony przez inną osobę aniżeli proces kształcenia)

- **ETAP IV** – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się) po zakończeniu wsparcia udzielanego danej osobie. Nabywanie kompetencji potwierdzone jest uzyskaniem dokumentu zawierającego wyszczególnione efekty uczenia się odnoszące się do nabytej kompetencji.

## CEL EDUKACYJNY

- musi wskazywać do podejmowania jakich działań przygotowany będzie Uczestnik usługi po jej zakończeniu.
- Cel edukacyjny jest przedstawiany za pomocą związłego opisu efektów uczenia się.
  - a) prowadzi do rozwoju kompetencji
  - b) prowadzi do uzyskania kwalifikacji.

## CEL BIZNESOWY

- musi być sformułowany zgodnie z zasadą SMART
- Powinien określać wskaźniki pozwalające na ocenę realizacji usługi.
- Przez efekt usługi należy rozumieć rozwiązanie wypracowane dla Przedsiębiorstwa (doradztwo).
- Wskaźniki ilościowe (np. ilość nowych klientów)
- Wskaźniki jakościowe (np. satysfakcja klientów)

Bardzo dziękuję za uwagę

Piotr Piasecki – Przewodniczący Rady

email: [piotr.piasecki@pifs.org.pl](mailto:piotr.piasecki@pifs.org.pl)

