

# Kurs treningowy dla mediatorów kulturowych



**Część V**  
**Metodologia**  
**oceny**

© TIME project partnership, 2016

[www.mediation-time.eu](http://www.mediation-time.eu)

*Edycja dokumentu:*

Olympic Training and Consulting Ltd

*Opracowanie:*

Hellenic Open University

Olympic Training and Consulting Ltd

*Kontakt:*

Olympic Training and Consulting Ltd (project coordinator), [www.olympiakokek.gr](http://www.olympiakokek.gr)



*This project has been funded with support from the European Commission. The TIME project reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

## Spis treści

1. Wprowadzenie .....	4
2. Harmonogram i struktura oceny .....	5
3. Metodologia oceny szkolenia teoretycznego .....	6
3.1. Opis .....	6
3.2. Typy oceny szkolenia teoretycznego .....	7
4. Metodologia oceny szkolenia praktycznego .....	12
4.1. Opis .....	12
4.2. Narzędzia oceny, częstotliwość zbierania i raportowania .....	15
4.3. Rekomendowane typy oceny efektów uczenia się.....	16
5. Ocena końcowa .....	17
6. Bibliography .....	18

# 1. Wprowadzenie

Poprzez proces oceny prowadzący i nadzorujący szkolenia będą wiedzieć, czy cele kształcenia teoretycznego i praktycznego zostały spełnione, to znaczy – czy zamierzone efekty kształcenia zostały osiągnięte. Jednocześnie, dzięki ocenie uczestnicy są informowani o ich postępach oraz lukach, jakie muszą wypełnić, i w razie potrzeby może być dokonana korekta. Oczywiście jest, że ocena i nauka powinny być dostosowane do zamierzonych efektów kształcenia kursu:

- Efekty kształcenia mówią nam, *czego* studenci powinni się nauczyć
- Plan oceny pokazuje, jak będą wykazywać swoją naukę<sup>6</sup>

W celu ujednoczenia 21-wiecznych **programów i środowisk nauki**, tradycyjne modele oceny muszą zostać ulepszone. Panuje przekonanie, że «nacisk powinien przechodzić od sumatywnej oceny na ciągłe, diagnostyczne i formatywne ocenianie w całym procesie uczenia się»<sup>7</sup>, co jest zgodne z podejściem konstruktywistycznym stosowanym przez nas w TIME. “Constructivism favours evaluation for and as learning (formative and self-assessment), as opposed to evaluation of learning (summative assessment)”<sup>8</sup>. Taka zmiana jest uważana za decydującą, gdyż pozwala na indywidualne różnice w stosunku do płaszczyzny nauczania i uwzględnia zastosowanie nauki zamiast standaryzowania studentów. W przebiegu nauczania TIME, zgadzamy się z twierdzeniem Andrew Scholtza (2007)<sup>9</sup>, że jeśli “ocena ma mieć znaczenie, powinna w jakiś sposób odzwierciedlać wykonywanie zawodu, powołania lub ćwiczeń, które podlegają ocenie, a jednocześnie dawać uczącym się możliwość do wykazania się swoją wiedzą i umiejętnościami ” i łączyć je z wcześniejszym osobistym doświadczeniem. To ostatnie, jak to już wspomniano, jest uważane za niezbędny składnik kształcenia dorosłych. Jednocześnie jesteśmy świadomi, że wokół konstruktywistycznych technik oceny narosło wiele kontrowersji. Większość nauczycieli nie odmówi znaczenia używania oceniania formatywnego i samooceny; bronią oni jednak również słuszności i rzetelności, które są uznawane za związane ze standaryzowanymi testami (np. ocena sumatywna).

---

<sup>6</sup> <https://teaching.unsw.edu.au/aligning-assessment-learning-outcomes>

<sup>7</sup> [http://www.curtin.edu.au/edusummit/local/docs/Pre-summit\\_brief\\_paper\\_TWG5\\_-\\_Assessment.pdf](http://www.curtin.edu.au/edusummit/local/docs/Pre-summit_brief_paper_TWG5_-_Assessment.pdf)

<sup>8</sup> <http://etec.ctlt.ubc.ca/510wiki/EvaluationConstructivistLearning>

<sup>9</sup> Scholtz, A. (2007). An analysis of the impact of an authentic assessment strategy on student performance in a technology-mediated constructivist classroom: A study revisited. *International Journal of Education and Development Using Information and Communication Technology*, 3(4), 42-53. Źródło: <http://ijedict.dec.uwi.edu/viewarticle.php?id=422>

Tym co podkreślają jest to, że w ramach oceny dokonań studentów, np. ich wiedzy, know-how, umiejętności i/lub kompetencji, muszą zostać osądzone i mierzone w oparciu o określony wcześniej zestaw kryteriów, pożądane efekty kształcenia.<sup>10</sup>

Metodologia i narzędzia oceny sugerowane do szkolenia TIME IMfl opierają się na połączeniu tak konstruktywistycznych zasad oceny, jak i tych bardziej tradycyjnych.

## 2. Harmonogram i struktura oceny

Ocena w szkoleniu ma zwykle trzy odrębne fazy: ocena ex-ante (przed działaniem), ocena podczas trwania szkolenia (bieżąca) i ocena ex post (po fakcie). Każda faza służy różnym celom:

**Ocena ex-ante** jest wykorzystywana do oceny stanu wiedzy uczących się, ich umiejętności, postaw i kompetencji, gdy rozpoczyna się szkolenie. To pomaga trenerom określić specyficzne potrzeby poszczególnych uczących się grup i odpowiednio dostosować kształcenie.

**Bieżąca ocena** z jednej strony posiada funkcję monitorowania, umożliwiającą trenerom i uczniom śledzenie postępów, ocenę skuteczności metod treningowych i dokonywanie zmian w razie potrzeby. Mocne i słabe strony stają się oczywiste i można ustalić osiągnięcie efektów kształcenia w ramach konkretnego tematu. Z drugiej strony, bieżąca ocena stopniowo dostarcza trenerowi istotne informacje niezbędne do końcowej oceny uczniów.

**Ocena ex-post** pozwala uczącym się, trenerom i prowadzącym szkolenia ustalić, czy całość pożądanych efektów uczenia się została osiągnięta poprzez szkolenia i do jakiego stopnia. Zapewnia ostateczny – można powiedzieć – profil uczącego się.

Na szkoleniu IMfl wszystkie trzy etapy oceny muszą zostać wdrożone. Na potrzeby kursu TIME proponuje się następującą strukturę i harmonogram:

**Ex-ante:** Organizator szkoleń jest odpowiedzialny za ocenę umiejętności językowych kandydatów albo poprzez certyfikaty, albo za pomocą testów językowych. Kandydaci nieposiadający wymaganych umiejętności językowych nie powinni być dopuszczeni do udziału w kursie. Trenerzy są odpowiedzialni za **zidentyfikowanie rzeczywistych potrzeb edukacyjnych** grupy uczących się poprzez ukierunkowane działania na początku każdego tematu lub podtematu. Takie działania są zawarte w fazie poszukiwawczej i zwykle zawierają pytania, proste testy i reprezentatywne ćwiczenia. Nie będziemy ich opracowywać w tym dokumencie, ponieważ dla procesu treningowego mają one czysto formatywny charakter.

**Bieżąca:** Ta faza oceny daje się zastosować podczas procedury uczenia i ma wielorakie zastosowanie. Rządzą nią zasady konstruktywistycznego podejścia stosowanego w kursie TIME IMfl. Metody i narzędzia do wykorzystania w bieżącej ocenie podczas szkolenia teoretycznego i praktycznego są opisane w odpowiednich sekcjach.

---

10

**Ex-post:** Proponujemy przeprowadzenie oceny ex post na dwa sposoby: po pierwsze, wyniki bieżącej oceny są gromadzone w teczce każdego uczącego się, dzięki czemu zostaje skonstruowany **indywidualny profil uczącego się**. Po drugie, za pośrednictwem konkretnych zadań po zakończeniu szkolenia, uczący się zostaje poproszony o zademonstrowanie, w jaki sposób jest w stanie łączyć i integrować różne aspekty teoretycznego i praktycznego szkolenia w złożonych sytuacjach. Zadania proponowane dla tej działalności są opisane w sekcji *Ocena Końcowa*. Połączenie łącznej oceny i końcowych zadań składa się na ostateczną ocenę każdego ucznia.

## 3. Metodologia oceny szkolenia teoretycznego

### 3.1. Opis

Po zaprezentowaniu powyżej ogólnych celów i terminów oceny można naszkicować istotną różnicę między **oceną formatywną (bieżącą)** i **sumatywną (ex-post)**. Celem w procesie oceniania kształtującego (formatywnego) jest *monitorowanie* uczenia się studentów w celu dostarczenia im informacji zwrotnych, natomiast ocena podsumowująca (sumatywna) służy *ewaluacji* uczenia się studentów. W ramach szerszej kategorii metod oceny formatywnej zaliczone będą również metody samooceny, jako że ich centralnym punktem jest też potrzeba bycia aktywnymi uczestnikami w ramach ich uczenia się, co wymaga od nich ewaluację ich własnego procesu uczenia się.

Ocenianie kształtujące (formatywne) jest uważane za część procesu instruktazowego, o ile wyniki oceny są wykorzystywane do informowania procesu instruktazowego i procesu uczenia (Black & William, 1998).<sup>12</sup> Sumatywne oceny otrzymuje się zazwyczaj ex post (po zakończeniu każdego modułu), ale również okresowo (np. egzamin/test śródkresowy), w celu ustalenia, w określonym momencie, co uczący się wiedzą, a czego nie. Zanim przystąpimy do przedstawienia pokrótce różnorodności typów oceny, które będą używane w kursie TIME IMfl, przedstawimy rodzaje oceny, które mogą być wykorzystane formatywnie i sumatywnie w kontekście proponowanego szkolenia IMfl. Są one zgodne z metodologią i narzędziami dydaktycznymi opracowanymi w części II: „Metodologia szkolenia”.

#### Rodzaje oceniania kształtującego (formatywnego):

- Aktywne uczestniczenie / obserwacja
- Studium przypadku (także narzędzie samooceny)
- Esej
- Praca w grupach
- Zadania domowe (regularne)
- Journal contribution (także narzędzie samooceny)

---

<sup>12</sup> <http://www.education.com/reference/article/formative-and-summative-assessment/>

- Portfolio (także narzędzie samooceny)
- Prezentacja
- Wzajemna ocena
- Symulacja / odgrywanie ról

#### **Rodzaje oceny podsumowującej (sumatywnej)**

- Aktywność
- Studium przypadku
- Esej
- Egzamin śródsesestralny
- Portfolio
- Prezentacja
- Symulacja / odgrywanie ról
- Egzamin końcowy

Niezależnie od etapu oceny ex-ante, o którym nie będziemy szerzej pisać w dalszej części niniejszego dokumentu, rodzaje oceny zalecane przez nas dla każdej z pozostałych dwóch faz (oceny bieżącej i ex-post) mieszczą się w dwóch opisanych powyżej kategorii, ocenie kształtującej (formatywnej) i podsumowującej (sumatywnej). Ocenianie kształtujące odbywa się w trakcie trwania każdego modułu, podczas gdy ocena podsumowująca – na koniec każdego modułu.

Po pomyślnym ukończeniu szkolenia teoretycznego i praktycznego, proces oceny jest wieńczony końcowym studium przypadku. Bardziej szczegółowa prezentacja końcowego studium przypadku znajduje się w rozdziale „Ocena końcowa”.

## **3.2. Typy oceny szkolenia teoretycznego**

W dalszej części przedstawimy krótko w kolejności alfabetycznej różne typy oceny, które mogą być używane.

Choć sugerowane techniki oceny nie są specyficzne dla treningu międzykulturowego, zostały wybrane na podstawie ich zgodności z zasadami konstruktywizmu i kształcenia dorosłych, które przedstawiono w części II – Metodologia Szkolenia, o ile odzwierciedlają praktykę profilu IMfl.

#### **Aktywne uczestniczenie / obserwacja**

Jedną z form oceniania kształtującego jest obserwowanie, czy uczniowie aktywnie pracują nad swoimi zadaniami lub potrzebują wyjaśnień. Podczas chodzenia po klasie, nauczyciel czasami daje studentom wskazówki i zachętę. Może to zostać zarejestrowane i użyte jako

informacja zwrotna dla studentów albo jako anegdotyczny materiał do podzielenia się z nimi.<sup>24</sup>

### **Aktywność**

Class attendance is considered as an important element of the students' learning process. Obecność i aktywność na zajęciach jest uważana za ważny element procesu uczenia się studentów.

Jednak niektórzy instruktorzy nie są zwolennikami oceniania uczestnictwa w ogóle, ponieważ wyrażają obawy co do niesprawiedliwego traktowania nieśmiałych lub introwertycznych studentów; stawiają oni również na pierwszym planie różnicę pomiędzy uczestnictwem/aktywnością i zaangażowaniem.<sup>25</sup>

### **Mini studium przypadku**

Studia przypadków są niesamowicie popularne jako sposoby oceniania tak formatywnego, jak i sumatywnego. Pokazują rzeczywiste sytuacje z problemami, które należy rozwiązać. Studenci zapoznają się z prawdziwym lub fikcyjnym studium przypadku, indywidualnie lub w grupach, i są proszeni o zidentyfikowanie zestawu problemów, a następnie zastosowanie ich wiedzy na ten temat w danej sprawie. Studia przypadków są potężnym narzędziem edukacyjnym dla rozwijania umiejętności poznawczych uczniów; gdy są prowadzone w grupach mogą poprawić komunikację i team building.<sup>26</sup> Jednocześnie są one bardzo użytecznymi narzędziami oceny, zwłaszcza w kontekście konstruktywistycznym.

### **Esej**

Pisanie esejów może być uznane za tradycyjny sposób oceny. Ale można je łatwo zastosować w konstruktywistycznym podejściu do oceny.

Zwykle jest to praca pisemna napisana przez uczniów, w celu znalezienia odpowiedzi na pytanie lub rozwinięcia tematu ustalonego przez instruktora, zazwyczaj z ustalonym wcześniej limitem słów. Poprzez eseje można ocenić różne efekty uczenia się.

### **Egzamin końcowy (ustny lub pisemny)**

Ustne lub pisemne – w zależności od wiedzy, umiejętności i kompetencji, które muszą zostać poddane ocenie – egzaminy końcowe są typem oceny sumatywnej. W przypadku egzaminów ustnych umiejętności prezentowania stały się istotnym aspektem tego, co jest oceniane. W badanym kontekście egzaminy ustne mogą przybrać formę rozmowy egzaminatora z egzaminowanym; jest to środek do odkrywania tego, czego się uczniowie nauczyli, przy użyciu bardziej zindywidualizowanej ustnej interakcji. Ważnym elementem jest to, że

---

<sup>24</sup> Znane również jako „anecdotal records”. Zob. więcej, np.: [http://www.ehow.com/about\\_5419008\\_types-formative-assessment.html](http://www.ehow.com/about_5419008_types-formative-assessment.html)

<sup>25</sup> <http://www.facultyfocus.com/articles/effective-teaching-strategies/daydreaming-deep-thought-using-formative-assessment-evaluate-student-participation/>

<sup>26</sup> Zob. więcej, np.: <https://teaching.unsw.edu.au/assessment-case-studies-and-scenarios>



prowadzący może wpływać na to, jak przebiega rozmowa, w celu sprawdzenia określonych umiejętności.

### **Praca w grupach**

Praca w grupach pozwala na zaangażowanie rozmaitych umiejętności, wiedzy i doświadczenia, którymi dysponują różni ludzie. Może być to traktowane zarówno jako umiejętności, których się należy nauczyć, jak też środek korzystania z doświadczeń uczestników<sup>27</sup>

### **Zadania domowe (regularne)**

Zadanie domowe pomaga uczniom utrwalić informacje zdobyte klasie; rozwija nawyki uczenia się i samodzielnej nauki. Wypełnia lukę pomiędzy klasą i domem i może być wykorzystane jako część oceny pracy samodzielnej. Może być stosowane do utrwalenia pracy z lekcji lub poszerzenia jej.

### **Prowadzenie dziennika**

Jednym ze sposobów oceny formacyjnej (i samooceny) jest dziennik. Studenci są zobowiązani do regularnego zapisywania swoje przemyśleń i odczuć na temat ich postępów w nauce. Mogą się też zastanowić nad tym, co im się podoba lub nie podoba w konkretnym zadaniu. Ta informacja pokazuje nauczycielowi, jak skuteczny był plan konkretnej lekcji.<sup>28</sup>

### **Test(y) śródkresowe**

Ze względu na wiedzę, umiejętności i kompetencje, które muszą zostać poddane ocenie, testy śródkresowe są rodzajem oceny sumatywnej. Mogą być ustne lub pisemne. W przypadku egzaminów ustnych umiejętności prezentacji stały się istotnym aspektem tego, co jest oceniane.

### **Portfolio**

Portfolia są zbiorem prac uczniów, umożliwiającym ocenę dzięki zaprezentowaniu dowodów wysiłku i osiągnięć w odniesieniu do konkretnych celów instruktażowych (Jardine, 1996).<sup>29</sup> Można je stosować zarówno jako zapis rozwoju studentów w wielu dziedzinach, jak i jako środek sumarycznej oceny.<sup>30</sup>

### **Prezentacja**

Jest to często wykorzystywana do oceny pracy uczniów w ramach projektów indywidualnych lub grupowych. Jest to proces pokazujący i wyjaśniający publiczności dany temat. Ocena w postaci prezentacji składa się z tematu, który student ma zbadać, przedyskutować i przedstawiać. Zazwyczaj po prezentacji są pytania i odpowiedzi.

### **Wzajemna ocena**

---

<sup>27</sup> Zob. więcej: <http://infed.org/mobi/what-is-groupwork/>

<sup>28</sup> [http://www.ehow.com/about\\_5419008\\_types-formative-assessment.html](http://www.ehow.com/about_5419008_types-formative-assessment.html)

<sup>29</sup> <http://www.education.com/reference/article/portfolio-assessment/>

<sup>30</sup> <http://www.unm.edu/~devalenz/handouts/portfolio.html>

Przyczynia się do stworzenia wspólnoty w klasie. Studenci są wystawieni na ocenę ich rówieśników i ich opinie mogą się od siebie różnić. Dzięki wzajemnej ocenie studenci widzą siebie nawzajem jako środki do zrozumienia i sprawdzenia jakości pracy wobec przyjętych wcześniej kryteriów.<sup>31</sup>

### **Symulacja lub odgrywanie ról**

Są one uznawane za formy nauki empirycznej. Studenci uczą się poprzez ich poszukiwania, jako że mają możliwość uczenia usytuowanego w kontekście prawdziwego życia poprzez symulację działalności IMfl.<sup>32</sup> Odgrywanie ról i symulacja znacząco przyczyniają się do uczenia się i oceniania, ponieważ dają okazję do refleksji na temat uczenia się, aby pokazać, jak działa tzw. wiedza milcząca, itp. W znaczących momentach roku akademickiego (takich jak koniec modułu) symulacja / odgrywanie ról może mieć charakter **wystawy lub pokazu** oraz może posłużyć za ocenę sumatywną.

Może przybrać formę otwartą dla publiczności, a członkowie społeczności i lokalni eksperci są często zapraszani do udziału. W ramach szkoleń IMfl metodę **projektów** łączy wiele podobieństw z symulacją i odgrywaniem ról.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup>

<https://www.amle.org/BrowsebyTopic/WhatsNew/WNDet/TabId/270/ArtMID/888/ArticleID/286/Formative-and-Summative-Assessments-in-the-Classroom.aspx>

<sup>32</sup> Jest to podobne do wykonania zadania w zakresie, w jakim wymaga od uczących zastosowania wiedzy w danym kontekście. Tutaj uczniowie są proszeni, aby zastosować swoją wiedzę i umiejętności w rzeczywistych warunkach i ograniczeniach. Te "autentyczne" zadania zapewniają uczestnikom możliwość zrozumienia ich celów i znaczenia.

<sup>33</sup> <http://etec.ctlt.ubc.ca/510wiki/EvaluationConstructivistLearning>

**Tabela 1:** Polecane typy oceny dla modułów.

Typ oceny	Moduł 1	Moduł 2	Moduł 3	Moduł 4	Moduł 5	Moduł 6	Moduł 7
<b>Aktywne uczestniczenie / obserwacja</b>	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Aktywność	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Mini studium przypadku	Y	Y	Y	N	Y	Y	N
Esej	Y	Y	N	N	Y	N	N
Praca w grupach	Y	Y	Y	N	Y	Y	N
Zadania domowe (regularne)	Y	Y	N	N	Y	N	Y
Prowadzenie dziennika	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N
Test(y) śródkresowe	Y	Y	N	N	Y	N	Y
Portfolio	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Prezentacja	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y
Wzajemna ocena	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N
Symulacja / odgrywanie ról	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N
Egzamin końcowy (ustny lub pisemny)	Y	Y	N	N	Y	N	Y

## 4. Metodologia oceny szkolenia praktycznego

### 4.1. Opis

Proces oceny koncentruje się zarówno na procesie wdrażania praktycznych działań szkoleniowych i ostatecznym osiągnięciu pożądanych efektów uczenia się. Głównym punktem zainteresowania jest rozwój zawodowy i doskonalenie uczestników w zrównoważony i zintegrowany sposób, tak by wysokiej jakości usługi IM mogły być świadczone na końcu szkolenia. Ocena jest bieżąca i sumatywna, opierająca się głównie na danych jakościowych, które są zbierane z wielu źródeł, takich jak: samych uczestników, pracowników instytucji przyjmujących, a także z doглядania i sesji coachingowych.

Proponowana metodologia oceny odnosi się do następujących aspektów:

a) **Konsolidacja i zastosowanie wiedzy** zdobytej przez uczestników w trakcie teoretycznej części szkolenia.

b) zakres, w jakim zostały osiągnięty **pożądane efekty uczenia się w zakresie umiejętności i kompetencji**, zgodnie z opisem w części I. To przekłada się na zdolność do wykonywania głównych zadań mediacji międzykulturowych<sup>47</sup>, według określonych standardów jakościowych i etyki zawodowej:

- Pomoc językowa
- Komunikacja
- Rozwój relacji zaufania i skutecznej współpracy między specjalistami i migrantami w trakcie procedur administracyjnych i świadczenia usług
- Dostarczanie migrantom informacji dotyczących procedur administracyjnych, zapewnianie dostępu do usług i zasobów wspierających
- Świadczenie pomocy w obsłudze usług
- Zapobieganie konfliktom i mediacja

c) Dalsze aspekty wykonywania pracy, takie jak:

- **Aktywne uczestniczenie** w procedurach związanych z praktycznym szkoleniem
- **Odpowiedzialność i rzetelność**
- **Postawy i zachowania** wobec odpowiedzialnej kadry i pracowników instytucji goszczącej
- **Zdolność współpracy i pracy zespołowej**

---

<sup>47</sup> Jak zdefiniowano w: *Desired IMfI Profile and Related Learning Outcomes*, Intellectual Output O3 by the TIME partnership (dostępne na: [www.mediation-time.eu](http://www.mediation-time.eu))

- **Umiejętności rozwiązywania problemów, krytyczne myślenie i elastyczność w zależności od wyzwań każdej interwencji**

**Osoba nadzorująca** wybrana przez instytucję szkoleniową jest głównym odpowiedzialnym za gromadzenie i przetwarzanie niezbędnych informacji. Proponujemy, żeby były stosowany następujący zbiór metod:

a) **Obserwacja.** Dzięki tej procedurze osoba oceniająca zauważa w sposób systematyczny zjawiska i zachowania, które mają być przetworzone do produkcji bezpiecznych wniosków. Obserwacja zostanie przeprowadzona zarówno przez ocenianego (samoobserwacja) i innych (obserwacja zewnętrzna). W tym ostatnim przypadku obserwacja będzie prowadzona przez opiekuna podczas sesji nadzoru. Nagrywanie może odbywać się w czasie rzeczywistym lub retrospektywnie. W przypadku samoobserwacji uczestnicy nagrywają zachowania, działania, zadania, etapy rozwiązywania problemów, itp.

b) **Dyskusja** Metoda ta pozwala na współpracę pomiędzy ocenianą osobą i oceniającym. Komunikatywna relacja rozwija się między nimi zgodnie z metodologią nadzoru opisanego w części IV. Dyskusje będą prowadzone w sposób ustandaryzowany, składający się z pytań otwartych, które pozwolą na identyfikację poglądów i postaw uczestników dotyczących realizacji praktycznego szkolenia i wykonywania zadań w instytucji goszczącej. Ponadto analiza zadania, zdarzenia i umiejętności regularnie pokazywanych podczas sesji nadzoru dostarczy dalszych danych, które są wskaźnikiem rozwoju uczestnika. Podczas takich analiz uczestnik zostanie poproszony o opisanie napotkanych międzykulturowych incydentów mediacji i jak usługa została zrealizowana, jakie problemy się pojawiły i jakie znaleziono rozwiązania.

c) **Ocena wykonania zadań.** Dzięki tej procedurze zmiany w zachowaniu uczestnika są mierzone jako rezultat oceny nauczonego materiału. Efekty kształcenia w zakresie umiejętności i kompetencji są oceniane w sposób bardziej bezpośredni. Ocena efektywności może odbywać się na różne sposoby, w tym poprzez listy kontrolne zachowań, rubryk oceny i planów działania. W planach działania uczestnicy proszeni są o opisanie w jaki sposób stosują lub jak zamierzają stosować to, czego się do tej pory nauczyli, dzięki czemu osoba nadzorująca może ocenić umiejętność rozwiązywania problemów, krytyczne myślenie, samodzielność, elastyczność, itp. Należy zauważyć, że w dużym stopniu ocena wykonania zadań odbywa się poprzez obserwację; Jednak harmonogram i wykorzystywane narzędzia są nieco różne.

d) **Ocena od osób trzecich.** Żeby ocena była kompletna, powinna być wzięta pod uwagę również opinia innych osób pracujących bezpośrednio z uczestnikiem szkolenia. Tak personel od instytucji goszczącej, jak i trenerzy posłużą do konsultacji, żeby zaoferować swoje spostrzeżenia na temat zachowania i postępu uczestnika. Poprzez konkretne kwestionariusze

będą proszeni o podanie informacji na temat konkretnych aspektów zaangażowania, postawy i zachowania, które mogą bezpośrednio obserwować i oceniać.

e) **Samooceńca.** Uczestnicy będą poproszeni o ocenę swoich postępów, a także postrzeganych mocnych i słabych stron oraz wyzwań. Umiejętność samooceny i efektywności, a także wykrywanie utrzymujących się trudności pomoże osobie nadzorującej skuteczniej zaplanować sesje nadzoru i lepiej ocenić aspekty równowagi emocjonalnej i odporności ważnej w mediacji międzykulturowej. Stosowane kwestionariusze powinny być zgodne ze złożonością zadania i konkretnymi celami każdego etapu szkolenia.

f) **Analiza danych uzupełniających.** Dane uzupełniające mogą odnosić się do arkuszy obecności, wewnętrznych procedur instytucji goszczących, kwestionariusze obsługi użytkowników, komentarzy, itp. Takie dane są szczególnie użyteczne dla oceny dalszych aspektów wydajności pracy, które nie są zawarte w żądanych efektach uczenia się.

Po zakończeniu szkolenia praktycznego osoba nadzorująca sporządza raport końcowy dla każdego uczestnika, czerpiąc ze wszystkich wyżej wymienionych źródeł.

## 4.2. Narzędzia oceny, częstotliwość zbierania i raportowania

Poniższy schemat wskazuje procedurę oceny zgodnie z powyższą zalecaną metodologią. Wszystkie raporty są składane przez osobę nadzorującą. Nie trzeba dodawać, że mogą istnieć inne systemy zgodne z tą metodologią, które biorą pod uwagę kilka zmiennych specyficznych dla danego kontekstu realizacji.

Metoda	Narzędzie	Częstotliwość zbierania	Raportowanie
Obserwacja	Forma obserwacji Dziennik uczestnika	Cotygodniowe sesje nadzorujące	Co miesiąc
Dyskusja	Questionnaires with open questions Incident analysis	Sesje nadzorujące	W środku i na końcu treningu praktycznego
Wykonywanie zadań	Lista kontrolna wykonywania zadań Rubryki oceny Plany działania (uczestników) Portfolio (uczestników)	W środku i na końcu treningu praktycznego	W środku i na końcu treningu praktycznego
Ocena osób trzecich	Kwestionariusze	W środku i na końcu treningu praktycznego	W środku i na końcu treningu praktycznego
Samoocena	Kwestionariusze	Co miesiąc	W środku i na końcu treningu praktycznego
Dane uzupełniające	Arkusze obecności i inne dane opisane wcześniej	Co tydzień	W środku i na końcu treningu praktycznego

### 4.3. Rekomendowane typy oceny efektów uczenia się uzyskanych w głównych zadaniach

Efekty uczenia się uzyskane w głównych zadaniach IM	Obserwacja	Dyskusja	Wykonywanie zadań	Ocena osób trzecich	Samoocena	Inne dane
Pomoc językowa	X	X		X	X	
Komunikacja	X	X	X	X	X	
Rozwój relacji zaufania i skutecznej współpracy między specjalistami i migrantami w trakcie procedur administracyjnych i świadczenia usług	X	X	X	X	X	X
Uczucie migrantom informacji dotyczących procedur administracyjnych, zapewnianie dostępu do usług i zasobów edukacyjnych	X	X	X	X	X	X
Świadczenie pomocy w obsłudze usług	X	X	X	X	X	X
Pośrednictwo kulturowe	X	X	X	X	X	
Zapobieganie konfliktom i mediacja	X	X	X	X	X	
Udział w wydarzeniach	X	X	X	X	X	X
Diagnozowanie problemu	X	X	X	X	X	
Dalsze aspekty wykonywania pracy	X	X	X	X	X	X



## 5. Ocena końcowa

Po ukończeniu szkolenia teoretycznego i praktycznego, zaleca się, żeby ostateczna ocena odbywała się w postaci jednego lub dwóch złożonych studiów przypadków. Te studia przypadków mogą być zaprojektowane jako elementy scenariuszy, które są zaczerpnięte z wielu "prawdziwych" sytuacjach terenowych spotykanych przez IMfl. Uczestnik będzie musiał zastosować wiedzę teoretyczną i praktyczną zdobytą podczas wszystkich modułów szkoleniowych oraz podczas szkolenia on-the-job w sposób zintegrowany oraz z refleksją krytyczną.

Po metodologii studium przypadku przedstawionej w części II – „Metodologia szkoleń” (sekcja 3.3 i załącznik), końcowe studium przypadku będzie wymagać od uczestnika określenia krytycznych punktów przypadku, zaprojektowania interwencji, a następnie wprowadzenia do dyskusji przed spotkaniem i dyskusji po spotkaniu. Uczestnik powinien być w stanie wykazać, że jest w stanie wykonać zadania mediacji międzykulturowych w odpowiedni, efektywny i profesjonalny sposób, zgodnie z profilem IM opracowanym przez projekt TIME. Ten końcowy test zapewni zarówno trenerom z części teoretycznej i osobom nadzorującym praktyczne szkolenie reprezentatywny obraz tego, co uczestnik jest już w stanie zrobić.

Organizator szkoleń jest odpowiedzialny za projektowanie i wdrażanie końcowych studiów przypadku. Zalecamy podejście zdane-niezdane.

Ocena jakościowa realizowana w trakcie szkolenia teoretycznego i praktycznego, wraz z wynikami końcowego studium przypadku zostanie udokumentowana każdego uczestnika, które może wykorzystać jako pierwsze portfolio.

## 6. Bibliografia

Black, P. & William, D. (1998). Assessment and classroom learning. *Assessment in Education*, 5(1), 7-74

Carrison C. and Ehringhaus, M. (n.d.). Formative and Summative Assessments in the Classroom. Retrieved from:  
<https://www.amle.org/BrowsebyTopic/WhatsNew/WNDet/TabId/270/ArtMID/888/ArticleID/286/Formative-and-Summative-Assessments-in-the-Classroom.aspx>

Cushman, K. (1990). Performance and Exhibitions: The Demonstration of Mastery. Retrieved from:  
<http://archive.essentialschools.org/resources/123.html>

de Valenzuela J. S. Defining Portfolio Assessment. Retrieved from:  
<http://www.unm.edu/~devalenz/handouts/portfolio.html>

Fernsten L. (2009). Portfolio Assessment. Retrieved from  
<http://www.education.com/reference/article/portfolio-assessment/>

Gibson, D and M. Webb (2013). Working Group 5: Assessment as , for and of 21<sup>st</sup> century learning. *International Summit in Education*. Retrieved from:  
[http://www.curtin.edu.au/edusummit/local/docs/Pre-summit\\_brief\\_paper\\_TWG5\\_-\\_Assessment.pdf](http://www.curtin.edu.au/edusummit/local/docs/Pre-summit_brief_paper_TWG5_-_Assessment.pdf)

Ives, C. (2014, 24 January). Daydream or Deep in Thought? Using formative Assessment to Evaluate Students Participation. Retrieved from: <http://www.facultyfocus.com/articles/effective-teaching-strategies/daydreaming-deep-thought-using-formative-assessment-evaluate-student-participation/>

Scholtz, A. (2007). An analysis of the impact of an authentic assessment strategy on student performance in a technology-mediated constructivist classroom: A study revisited. *International Journal of Education and Development Using Information and Communication Technology*, 3(4), 42-53. Retrieved from <http://ijedict.dec.uwi.edu/viewarticle.php?id=422>