

Scenariusz stacjonarnego seminarium dotyczącego Metody Bilansu Kompetencji

Niniejszy scenariusz został przygotowany w ramach projektu „Wspieranie dalszego rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce (ZSK6)”, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych, współfinansowanego z Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego.

Poniższy scenariusz ma na celu wsparcie osób, które chcą poznać Metodę Bilansu Kompetencji (MBK). Przygotowano go z myślą o osobach, które mają już doświadczenie w identyfikowaniu i nazywaniu kompetencji (np. w prowadzeniu rozmów doradczych lub kwalifikacyjnych). Zachęcamy do dostosowania treści seminarium do swojego doświadczenia trenerskiego oraz specyfiki grupy, jej umiejętności i poziomu wiedzy.

Przy każdym module znajdują się informacje o jego celu i szacunkowy minimalny czas potrzebny do jego zrealizowania. Informacje na temat tego, jak przygotować się do prowadzenia poszczególnych modułów, znajdują się w [materiałach dodatkowych](#), obejmujących:

- 1) materiały potrzebne uczestnikom przed rozpoczęciem szkolenia – powinni się z nimi zapoznać przed zajęciami,
- 2) źródła informacji dla prowadzącego,
- 3) slajdy i materiały do wydrukowania na szkolenie,
- 4) wskazówki, w jaki sposób można przeprowadzić szkolenie online.

Celem szkolenia jest przekazanie uczestnikom wiedzy i umiejętności związanych z:

- zasadami prowadzenia bilansu według Metody Bilansu Kompetencji,
- przebiegiem poszczególnych etapów bilansu według MBK,
- narzędziami stosowanymi na poszczególnych etapach MBK,
- zastosowaniem MBK i grupami docelowymi,
- aplikacją Moje Portfolio.

Zakładane efekty uczenia się – uczestnik po seminarium powinien wiedzieć, w jaki sposób:

- zdefiniować najważniejsze pojęcia używane w Metodzie Bilansu Kompetencji,
- ustalać zasady współpracy z klientem,
- budować relację z klientem,
- identyfikować i nazywać kompetencje zgodnie z zasadami Metody Bilansu Kompetencji,
- prowadzić wywiad biograficzny i behawioralny,
- dobierać odpowiednie dowody do zidentyfikowanych kompetencji,
- planować działania rozwojowe w ramach Metody Bilansu Kompetencji.

Uczestnicy: doradcy zawodowi i edukacyjni, coachowie kariery, osoby zajmujące się HR i inni praktycy diagnozowania kompetencji.

Metody pracy: wykład, runda indywidualnych wypowiedzi, praca indywidualna, praca w parach, dyskusja na forum.

Materiały:

- prezentacja (zalecana),
- flipchart lub tablica z flamastrami,
- kartki i długopisy dla uczestników,
- materiały do ćwiczeń:
 - ćwiczenie 2. Definicje (materiał z kluczowymi pojęciami i ich definicjami),
 - ćwiczenie 3. Symulacja pierwszego etapu Metody Bilansu Kompetencji (materiał dla osób wcielających się w klienta + materiał dla osób wcielających się w doradcę – na przykładzie dwóch person),
 - ćwiczenie 4. Symulacja drugiego etapu MBK (instrukcja dla osób wcielających się w rolę doradcy wraz z pytaniami pomocniczymi dostosowanymi do klienta – na przykładzie dwóch person);
 - Uwaga: w załączonych materiałach znajdują się ćwiczenia opracowane dla dwóch person. Należy je potraktować jako przykład, możliwe jest opracowanie własnych przykładów person. Warto przy tym pamiętać, że opisy powinny nie tylko zawierać informacje o doświadczeniach związanych z formalną edukacją czy wyuczonym zawodem, ale też wskazywać na możliwe zasoby kompetencji rozwijanych przez uczenie się pozaformalne i nieformalne.
- materiały dodatkowe:
 - model STAR rekomendowany dla Metody Bilansu Kompetencji,
 - przykład wypełnionego Formularza Identyfikowania Kompetencji (dostępny także na stronie internetowej [Metody Bilansu Kompetencji](#)),
 - czasowniki operacyjne,
 - przykładowa kwalifikacja z ZRK;
- kartki i przybory do pisania dla uczestników.

Wymagania techniczne:

- laptop/komputer z dostępem do internetu (możliwość wyświetlenia prezentacji oraz pokazania aplikacji Moje Portfolio),
- sprzęt pozwalający na wyświetlanie prezentacji (np. rzutnik z ekranem, tablica multimedialna).

Wskazówki dla trenera:

- czas przewidziany na poszczególne moduły jest szacunkowy – rekomenduje się dostosować go do wielkości i doświadczenia grupy oraz warunków czasowych,
- warto wskazać uczestnikom materiały źródłowe na temat MBK oraz aplikacji Moje Portfolio,
- warto zaplanować krótkie przerwy co 1,5 godziny, a w połowie dnia dłuższą przerwę obiadową,
- maksymalna wielkość grupy to ok. 20 osób (parzysta liczba uczestników ułatwi pracę, ponieważ część ćwiczeń jest w parach).

Do przygotowania:

- flipcharty:
 - pytania pomocnicze: o grupy, wyzwania, oczekiwania (ćwiczenie 1),
 - tabela na dowody z kolumnami: kompetencje, dowody (ćwiczenie 4–6),
- wydruki załączników 1–4 do scenariusza (ćwiczenia oraz materiały dodatkowe opisane kolejno w scenariuszu).

Słownik pojęć

Definicje podstawowych pojęć zostały przygotowane na potrzeby seminarium. Szczegółowe definicje kluczowych dla ZSK i ZRK pojęć znajdują się w ustawie o ZSK (Dz. U. z 2020 r. poz. 226 oraz z 2023 r. poz. 2005).

Efekty uczenia się – to, co ktoś wie, rozumie i potrafi wykonać w wyniku uczenia się, ujęte w kategoriach wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych. Innymi słowy, są to kompetencje tej osoby.

Kompetencje społeczne – odpowiedzialność i autonomia w stosowaniu wiedzy i umiejętności oraz tzw. umiejętności miękkie (personalne i interpersonalne).

Kompetencje transwersalne (inaczej: przekrojowe, przenaszalne, uniwersalne) – wyuczalne i sprawdzalne umiejętności, które są powszechnie postrzegane jako niezbędne lub wartościowe dla skutecznego działania w praktycznie każdej sferze pracy, nauki lub życia. Mogą być nabywane i wykorzystywane w różnych kontekstach, a nie tylko w pojedynczym konkretnym kontekście.

Kwalifikacja – zgodnie z definicją zapisaną w Ustawie o ZSK to zestaw lub zestawy efektów uczenia się, których posiadanie zostało oficjalnie potwierdzone przez uprawniony do tego podmiot.

Metoda Bilansu Kompetencji – metoda używana w procesie doradczym, służąca rozpoznaniu, opisaniu i udokumentowaniu kompetencji posiadanych przez osobę oraz przygotowaniu planu rozwoju w tym zakresie.

Model STAR – jedna z metod wywiadu behawioralnego (kompetencyjnego), stosowana głównie w procesach rekrutacyjnych. Opiera się na przekonaniu, że możliwe jest sprawdzenie kompetencji osoby poprzez pytanie o jej zachowania w konkretnej sytuacji. Osobę prosi się o opis konkretnej sytuacji (*Situation*); zadania, jakie miała wykonać (*Task*); działań, jakie podjęła (*Action*) i rezultatów podjętych działań (*Result*).

Portfolio – zbiór dowodów, które świadczą o posiadaniu wyszczególnionych kompetencji.

Umiejętności – zdolność do wykonania danej czynności, w tym wykorzystanie wiedzy w praktyce.

Walidacja – proces sprawdzania i potwierdzania określonej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, który może uwzględniać cztery etapy: identyfikowanie, dokumentowanie, weryfikację oraz certyfikowanie.

Wiedza – znajomość danej dziedziny, posiadanie informacji na dany temat.

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) – część Krajowego Systemu Kwalifikacji zdefiniowana przez Ustawę o ZSK, która określa standardy opisywania kwalifikacji oraz przypisywania poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji, zasady włączania kwalifikacji i ich ewidencjonowania w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji, a także standardy certyfikowania kwalifikacji oraz zapewniania jakości nadawania kwalifikacji. ZSK jest jednym z mechanizmów polityki uczenia się przez całe życie, mającym wspierać rozwój kapitału ludzkiego w Polsce poprzez oferowanie narzędzi służących rozwojowi, identyfikowaniu, potwierdzaniu i uznawaniu kompetencji.

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK) – rejestr publiczny zawierający kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. W Rejestrze znajdują się kwalifikacje nadawane w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego oraz kwalifikacje włączone do niego zgodnie z procedurami określonymi w Ustawie o ZSK. Każda kwalifikacja ewidencjonowana w Rejestrze posiada przypisany jej numer Polskiej Ramy Kwalifikacji, a tym samym Europejskiej Ramy Kwalifikacji.

Scenariusz stacjonarnego seminarium dotyczącego Metody Bilansu Kompetencji (MBK)

Przebieg:	Czas:	Materiały:	Cel:
Sesja I: Podstawowe informacje o Metodzie Bilansu Kompetencji (75 minut)			
Wprowadzenie (30 minut)			
<p>Rozpoczęcie seminarium</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener wita uczestników i przedstawia prowadzących. ➤ Trener przedstawia cele szkolenia: <ul style="list-style-type: none"> ○ poznanie przebiegu bilansu według MBK, ○ poznanie zasad prowadzenia bilansu wg MBK, ○ poznanie narzędzi stosowanych na poszczególnych etapach w MBK, ○ poznanie możliwych zastosowań Metody Bilansu Kompetencji. ➤ Trener omawia sprawy organizacyjne – czas trwania szkolenia i przerw (w trakcie rejestracji każdy uczestnik otrzymuje program). ➤ Trener ustala wspólne zasady pracy. 	10 minut	opcjonalnie: prezentacja flipchart	<ul style="list-style-type: none"> - zapoznanie uczestników z celami i planem seminarium - omówienie zasad pracy podczas seminarium
<p>Określenie potrzeb/potencjału/obaw uczestników (ćwiczenie 1)</p>	20 minut	opcjonalnie: prezentacja	<ul style="list-style-type: none"> - zbudowanie relacji - poznanie grupy

<p>➤ Trener prosi uczestników, aby na kartkach napisali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ z jakimi grupami najczęściej pracują, ○ z jakimi największymi wyzwaniami się mierzą w pracy, ○ jakie są ich oczekiwania w odniesieniu do warsztatu, <p>a następnie prosi uczestników o przedstawienie się (runda wypowiedzi).</p> <p>➤ Trener podsumowuje wypowiedzi uczestników.</p>		<p>flipchart, flamastry dla prowadzącego, długopisy i czyste kartki dla uczestników</p>	<p>- poznanie potrzeb i oczekiwań uczestników wobec szkolenia</p>
--	--	---	---

Metoda Bilansu Kompetencji (MBK) – założenia, zasady, podstawowe pojęcia (45 minut)

<p>Bilans kompetencji – historia i zasady prowadzenia</p> <p>➤ Główne informacje do przekazania uczestnikom szkolenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ bilans kompetencji wpisuje się w zasadę uczenia się przez całe życie, natomiast ZSK to rozwiązanie systemowe dla uczenia się przez całe życie, ○ MBK to jeden ze sposobów prowadzenia bilansu kompetencji, ○ MBK powstała w 2015 r. i jest stosowana w WUP w Krakowie (powstał wtedy materiał – broszura, dostępna na stronie: https://mbk.ibe.edu.pl/do-pobrania), ○ obecna wersja MBK powstała we współpracy z doradcami, jest dostosowana do specyfiki pracy doradców z różnych dziedzin, ○ zasady prowadzenia bilansu kompetencji (należy wyeksponować dobrowolność, własność rezultatów, poufność udziału klienta w procesie), 	<p>15 minut</p>	<p>opcjonalnie: prezentacja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - poznanie historii MBK - wprowadzenie podstawowych informacji nt. MBK - wprowadzenie podstawowych pojęć stosowanych w bilansowaniu kompetencji
---	-----------------	---------------------------------	---

<ul style="list-style-type: none"> ○ rola doradcy, ○ korzyści z bilansu kompetencji. <p>➤ Trener wyświetla informacje o MBK i omawia poszczególne elementy.</p> <p><i>Opcjonalnie:</i> Opowiadając o kontekście powstania MBK, można krótko przedstawić ideę <i>Zalecenia Rady Unii Europejskiej z 20.12.2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego</i> i jej stosowanie w innych państwach, np. we Francji – do decyzji trenera.</p> <p>Materiał do pobrania ze strony: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)</p>			
<p>Definicje stosowane w bilansie kompetencji (cz. I) (ćwiczenie 2)</p> <p>➤ Trener rozdaje wydruki ćwiczenia 2 i prosi, żeby każdy uczestnik dopasował definicje zamieszczone po prawej stronie (oznaczone cyframi 1–14) do następujących pojęć :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ wiedza ○ umiejętności ○ kompetencje społeczne ○ portfolio ○ kwalifikacja ○ efekty uczenia się <p>POPRAWNE ODPOWIEDZI:</p> <p>wiedza – 2, 5, 12; umiejętności – 3, 6, 10; kompetencje społeczne – 4, 7, 9;</p>	15 minut	opcjonalnie: prezentacja flipchart, wydruki ćwiczenia 2	- wprowadzenie głównych pojęć dot. MBK

<p>portfolio – 1, 8, 11; kwalifikacja – 13; efekty uczenia się – 14</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Podsumowanie ćwiczenia przez trenera. ➤ Trener wyświetla na slajdzie definicje z MBK. <p>UWAGA: może wywiązać się dyskusja na temat różnic definicyjnych – gdyby się przeciągała, warto podkreślić, że na tym szkoleniu mowa jest o Metodzie Bilansu Kompetencji i przyjęte tu definicje są uproszczone na potrzeby różnych kontekstów, w których MBK może być stosowana oraz w celu zrozumienia ich przez osoby przechodzące bilans.</p>			
<p>Definicje stosowane w bilansie kompetencji (cz. II)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener wyświetla na slajdzie listę pojęć: <ul style="list-style-type: none"> ○ wywiad biograficzny ○ wywiad behawioralny ○ kompetencje transwersalne ○ model STAR ➤ Trener sprawdza znajomość tych pojęć wśród uczestników, wspólnie podawane są uproszczone definicje stosowane w MBK (patrz: słownik pojęć) ➤ Trener pyta uczestników o wykorzystanie tych narzędzi w pracy <p>UWAGA: w przypadku grupy początkującej trener podaje definicje, uprzedzając, że będą szczegółowo omówione na kolejnych etapach seminarium.</p>	15 minut	opcjonalnie: prezentacja	<ul style="list-style-type: none"> - wprowadzenie głównych pojęć dotyczących MBK - sprawdzenie znajomości narzędzi używanych w pracy doradcy - zebranie informacji na temat wykorzystania wymienionych narzędzi w codziennej pracy

Przerwa kawowa (15 minut)

Sesja II: Metoda Bilansu Kompetencji krok po kroku (160 minut)

Ustalenie celu klienta (30 minut)

<p>Schemat prowadzenia bilansu kompetencji</p> <p>Trener wyświetla slajd ze schematem przebiegu MBK (lub rozdaje wydruki) i krótko (w 2–3 zdaniach) przedstawia każdy z 4 etapów MBK. Sygnalizuje, że dalsza praca na szkoleniu będzie poświęcona ich szczegółowemu omówieniu.</p> <p>Trener podkreśla rolę autonomii klienta w procesie oraz możliwość modyfikacji (aktualizacji) celu na każdym etapie procesu.</p> <p>Etap I MBK – Ustalenie celu bilansu</p> <p>Trener wyświetla informacje o pierwszym etapie bilansu. Wyjaśnia, że na pierwszym spotkaniu z klientem doradca przedstawia mu korzyści z przejścia bilansu, wspólnie ustalają cel, zakres bilansu i harmonogram pracy. Ważne jest, że w trakcie bilansu cel może ulec doprecyzowaniu lub całkowitej zmianie.</p>	10 minut	opcjonalnie: prezentacja opcjonalnie: prezentacja	<ul style="list-style-type: none">- poznanie etapów procesu bilansu kompetencji- wskazanie roli autonomii klienta w procesie- zasady wyznaczania i aktualizacji celu bilansu- poznanie pierwszego etapu bilansu kompetencji – ustalania celu
<p>Ćwiczenie – wstępna rozmowa doradcy z klientem (ćwiczenie 3)</p> <p>Celem ćwiczenia jest ustalenie, jaki cel edukacyjny/zawodowy ma dana osoba i zależnie od niego zaplanowanie przebiegu bilansu.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Uczestnicy dobierają się w pary – jedna osoba wciela się w doradcę, druga w klienta.➤ Osoby wcielające się w rolę klientów dostają krótki opis osoby, w którą się wcielają.	20 minut	opcjonalnie: prezentacja wydruk z ćwiczenia 3 (2 osoby rozdawane parom na zmianę oraz arkusze dla doradców)	<ul style="list-style-type: none">- przećwiczenie ustalania celu na podstawie rozmowy z klientem

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Osoby wcielające się w rolę doradców dostają listę pytań pomocniczych do zadania klientowi (umieszczone na arkuszu ćwiczenia 3). ➤ Pary mają 10 minut na przeczytanie tekstu ćwiczenia i rozmowę. ➤ Wątki do rozmowy podczas ćwiczenia: <ul style="list-style-type: none"> ○ cel, jaki chciałby osiągnąć klient, ○ dookreślenie oczekiwań/potrzeb klienta, ○ ustalenie zasad/trybu pracy (sposób pracy – spotkania, prace domowe etc.), ○ ustalenie czasu – ile będzie spotkań, jak często będą się odbywały. ➤ Na koniec pary prezentują na forum efekty rozmowy (w zależności od liczebności grupy wszystkie pary lub te, które się zgłoszą) – maks. 10 minut ➤ Trener podsumowuje ćwiczenie na forum. 			
---	--	--	--

Identyfikowanie kompetencji (60 minut)

<p>Etap II MBK – Identyfikowanie kompetencji</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener wyjaśnia, czym jest identyfikowanie kompetencji w MBK. ➤ Przedstawia kolejno stosowane na tym etapie metody i narzędzia: <ul style="list-style-type: none"> ○ wywiad biograficzny, ○ wywiad behawioralny, ○ opcjonalne narzędzia uzupełniające, ○ formularz identyfikowania kompetencji. ➤ Omawia pierwszy krok identyfikowania kompetencji – wywiad biograficzny: <ul style="list-style-type: none"> ○ czym jest wywiad biograficzny w ramach MBK, czym różni się od innych kontekstów jego użycia, np. badań biograficznych, ○ czemu służy wywiad biograficzny w MBK, jaki ma być jego rezultat: uzyskanie przez doradcę od klienta informacji na temat doświadczeń z obszarów edukacji, pracy, aktywności społecznej i życia osobistego w celu zidentyfikowania tych doświadczeń, które mogą wskazywać na potencjalne kompetencje osoby, ○ wywiad biograficzny ma charakter narracyjny i pozwala nie tylko na wgląd w fakty, ale również odsłania cechy klienta, jego temperament i osobowość, samoświadomość, poczucie wartości i szereg istotnych dla doradcy informacji. ➤ Pokazuje i omawia fragment wypełnionego formularza identyfikowania kompetencji (jak mógłby wyglądać po wywiadzie biograficznym). 	<p>10 minut</p>	<p>opcjonalnie: prezentacja</p> <p>wydruk materiałów dodatkowych – model STAR i formularz identyfikowania kompetencji</p>	<ul style="list-style-type: none"> - przedstawienie uczestnikom podstawowych metod identyfikowania kompetencji w MBK, czyli wywiadu biograficznego i behawioralnego – ich definicji, sposobu zastosowania i oczekiwanych rezultatów. - zapoznanie uczestników z przykładem wypełnionego formularza identyfikowania kompetencji oraz pytań przydatnych podczas wywiadu behawioralnego
--	-----------------	---	--

<p>➤ Omawia drugi krok identyfikowania kompetencji – wywiad behawioralny:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ czym jest wywiad behawioralny w ramach MBK, czym różni się od innych kontekstów jego użycia, np. rozmowy rekrutacyjnej, ○ czemu służy wywiad behawioralny w MBK, jaki ma być jego rezultat: określenie konkretnych kompetencji przez analizę konkretnych zdarzeń i sytuacji z przeszłości, ○ omawia model STAR jako przykład sposobu prowadzenia wywiadu behawioralnego – uwaga, jest to wariacja na temat metody, dostosowana stricte do potrzeb MBK. W klasycznym zastosowaniu modelu STAR punktem wyjścia dla pytań jest lista kompetencji. W przypadku MBK może tak być, jeśli ktoś chce się zastanowić, czy spełnia określone wymagania kompetencyjne, ale częściej będziemy mieli do czynienia z sytuacją, w której dopiero chcemy rozpoznać kompetencje osoby, w której mają być one punktem dojścia, nie zaś wyjścia – analiza konkretnych zdarzeń i sytuacji ma pozwolić na zidentyfikowanie kompetencji. <p>➤ Trener pokazuje i omawia fragment wypełnionego formularza identyfikowania kompetencji (jak mógłby wyglądać po wywiadzie biograficznym i behawioralnym).</p>			
---	--	--	--

<p>Próbka wywiadu behawioralnego (ćwiczenie 4) (ok. 20 minut na ćwiczenie + 15 minut na omówienie)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Przeprowadzenie próbki wywiadu behawioralnego w oparciu o wybrane doświadczenie: <ul style="list-style-type: none"> ○ Uczestnicy wracają do pracy w parach „doradca–klient”. Mogą zamienić się rolami, ○ „Klient” wciela się w fikcyjną postać na potrzeby ćwiczenia i opowiada o jej doświadczeniach, ○ Rezultatem ćwiczenia ma być lista kilku kompetencji zidentyfikowanych na podstawie wywiadu w odniesieniu do wybranego doświadczenia, zanotowanych na kartkach. ➤ Trener zbiera rezultaty prac i zapisuje na flipcharcie/tablicy dla każdej z person osobno. Zapisuje doświadczenia oraz kompetencje, jakie zidentyfikowały grupy. Zapisując kompetencje, dopytuje, o jakie kompetencje dokładnie chodzi i jak je zapisać zgodnie z omówionymi wcześniej zasadami. ➤ Podsumowanie ćwiczenia – dyskusja na podstawie wrażeń z ćwiczenia: <ul style="list-style-type: none"> ○ czy to było łatwe, czy trudne? ○ czy uczestnicy mają doświadczenia z takimi typami wywiadów? ○ co jest pomocne, a co utrudnia identyfikowanie kompetencji? ○ czy narzędzia, które stosują na co dzień do identyfikowania kompetencji/postaw/talentów, można by zastosować podczas bilansu? ➤ Uzupełnienie przez trenera: wywiad biograficzny i behawioralny można uzupełnić innymi narzędziami, aby ułatwić zebranie wiedzy o kliencie albo wesprzeć go 	35 minut	wydruk z ćwiczenia 4 flipchart na spisywanie kompetencji	- ćwiczenie umiejętności prowadzenia wywiadu behawioralnego w MBK
--	----------	---	---

<p>w myśleniu o swoich mocnych stronach.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Warto zwrócić uwagę, że często potrzeba uprawnień/szkolenia, aby korzystać z profesjonalnych narzędzi przewidzianych dla doradców zawodowych. 			
<p>Etap II MBK cd. – Spisanie kompetencji</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener wyświetla informacje o nazywaniu kompetencji. ➤ Zaznacza, że sposób nazywania kompetencji jest uzależniony od celu, w jakim klient przechodzi bilans. W przypadku przygotowywania się do walidacji, sposób nazywania kompetencji jest bardzo precyzyjny i wymaga użycia czasowników operacyjnych. ➤ Ważne jest zaakcentowanie podziału na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne (można jeszcze raz pokazać definicje). ➤ Trener wprowadza informacje nt. kategoryzacji kompetencji oraz podkreśla szczególną wagę kompetencji transwersalnych. 	15 minut	opcjonalnie: prezentacja flipchart	<ul style="list-style-type: none"> - poznanie sposobu nazywania kompetencji w MBK - poznanie kategorii kompetencji - wprowadzenie pojęcia kompetencji transwersalnych wraz z przykładami

Przerwa kawowa (15 minut)

Identyfikowanie kompetencji – ćwiczenie (15 minut)

Nazywanie kompetencji (ćwiczenie 5)

- Zadaniem uczestników jest przeformułować kompetencje zidentyfikowane podczas wywiadów w ćwiczeniu 4 według przedstawionych zasad (przy użyciu czasowników operacyjnych) – trener to spisuje.
- Uczestnicy pracują w tych samych parach, co podczas wywiadów, opierając się na tym, czego dowiedzieli się podczas fragmentów wywiadów w ćwiczeniu 4.

Nazywanie kompetencji – ćwiczenie opcjonalne (do decyzji trenera)

Rekomenduje się zastosowanie poniższego ćwiczenia, jeśli pozwoli na to czas lub grupa potrzebuje więcej treningu nazywania kompetencji.

Co powinna wiedzieć i umieć osoba, która będzie prowadzić bilans za pomocą MBK? Jak opisać kompetencje doradcy, używając czasowników operacyjnych w odniesieniu do poniższych zagadnień?

- potencjał klienta
- proces bilansowania kompetencji
- wywiad biograficzny i behawioralny
- plan rozwoju zawodowego
- obowiązujące regulacje prawne, normy oraz wytyczne dotyczące etyki zawodowej
- komunikacja

W ramach podsumowania ćwiczenia trener prowadzi krótką dyskusję na forum, aby omówić, jakie umiejętności, wiedzę i cechy powinna mieć osoba prowadząca bilans

15 minut

flipchart

opcjonalnie: prezentacja

- ćwiczenie umiejętności formułowania kompetencji przy użyciu czasowników operacyjnych

<p>kompetencji za pomocą MBK.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener spisuje przykładowe umiejętności, etc. wymienione przez uczestników na flipcharcie. ➤ Trener podsumowuje pracę grup, w razie potrzeby uzupełniając propozycje o następujące kompetencje związane z: <ul style="list-style-type: none"> ○ wiedzę z zakresu doradztwa zawodowego (o rozwoju człowieka, o podejściach doradczych), ○ umiejętnością prowadzenia wywiadów (biograficznego i behawioralnego), ○ znajomością rynku pracy, edukacji i szkoleń, ○ zawodoznawstwem, ○ znajomością źródeł wiedzy na temat zawodów, rynku pracy, edukacji itp., ○ umiejętnością motywowania klienta, ○ umiejętnością budowania relacji opartej na zaufaniu i stworzeniu bezpiecznej przestrzeni do rozmowy, ○ wiedzą nt. idei uczenia się przez całe życie, kwalifikacji, Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i walidacji, ○ znajomością narzędzi diagnozowania kompetencji, ○ umiejętnością tworzenia planów opartych na rozwoju kompetencji, ○ umiejętnością obsługi narzędzia online Moje Portfolio. 			
---	--	--	--

Dokumentowanie kompetencji (20 minut)

<p>Etap III MBK – Przygotowanie portfolio</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener opowiada o tym: <ul style="list-style-type: none"> ○ czym jest portfolio, dlaczego warto je przygotować; ○ że warto mieć dowody do każdej kompetencji; ○ że różne dowody lepiej się sprawdzają do udowodniania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. ➤ <u>Uwaga: warto się tu na chwilę zatrzymać i oddzielić oba ćwiczenia (5 i 6) od siebie, aby nie zlały się w jedno i miały szansę dobrze się ułożyć w grupie.</u> 	5 minut	opcjonalnie: prezentacja	- poznanie specyfiki tworzenia portfolio i sposobów dokumentowania kompetencji
<p>Przypisywanie dowodów do kompetencji (ćwiczenie 6)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener przygotowuje flipchart z tabelką z dwiema rubrykami: Kompetencje i Dowody. ➤ Trener wpisuje tam kompetencje, które spisał w ćwiczeniu 5 (max. 5 kompetencji). ➤ Na forum uczestnicy zastanawiają się, jak można udowodnić posiadanie poszczególnych kompetencji, a następnie wpisują rodzaje dowodów. ➤ Podsumowanie – jeśli nie pojawi się to w dyskusji wcześniej, warto uczulić uczestników, że dowodami są nie tylko dyplomy, świadectwa, zaświadczenia, ale też nagrania, referencje, próbki pracy, opisy wykonywanej pracy, dokumenty, materiały audiowizualne, zdjęcia itp. 	15 minut	flipchart z tabelą na dowody	- poznanie specyfiki tworzenia portfolio i sposobów dokumentowania kompetencji

Planowanie rozwoju, podsumowanie bilansu (20 minut)

<p>Etap IV MBK – Plan dalszego rozwoju</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener powinien poruszyć następujące zagadnienia dot. planu rozwoju w MBK: <ul style="list-style-type: none"> ○ plan rozwoju może powstawać na różnych etapach bilansu kompetencji – będzie to zależało od celu klienta, ○ cel oraz konieczne działania do jego podjęcia, ○ położenie nacisku na kompetencje, które klient musi rozwinąć, aby osiągnąć swój cel, ○ formułowanie planu można zacząć od celu do osiągnięcia, ale czasem łatwiej jest wyjść od stworzonej listy kompetencji i na tej podstawie wesprzeć klienta w podjęciu decyzji, w którą stronę pójść, ○ można zrobić to na kartce papieru, ale Moje Portfolio także ma taką funkcjonalność, a na stronie o MBK dostępny jest pomocny formularz do przygotowywania planów rozwoju, ○ formułowanie celów: konkretne, mierzalne, ambitne, realne i określone w czasie (SMART). ➤ Pokazanie przykładowego planu rozwoju według MBK. ➤ Krótka dyskusja na temat planów rozwoju: jak plany rozwoju w MBK mają się do praktyki uczestników? Czy bardzo się różnią, czy nie? 	10 minut	opcjonalnie: prezentacja	- poznanie etapu tworzenia planu rozwoju w bilansie kompetencji wg MBK
<p>Podsumowanie bilansu kompetencji</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener opowiada, jak można zakończyć bilans – w jakiej formie przekazać informację zwrotną i jaki powinien być jej zakres – 5 minut. 	10 minut	opcjonalnie: prezentacja flipchart	- poznanie sposobów zakończenia bilansu

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Można zapytać uczestników, czy mają jeszcze jakieś propozycje. ➤ Trener podsumowuje, w razie konieczności uzupełniając wymienione przez uczestników aspekty o następujące informacje (5 minut): <ul style="list-style-type: none"> ○ na koniec bilansu kompetencji doradca zawodowy podsumowuje wnioski płynące z procesu – w dowolnej formie (ustnej, pisemnej), zależnie od celu i potrzeb klienta (innego podsumowania będzie potrzebowała młoda osoba wybierająca szkołę średnią, innego ktoś szukający pomysłu na swoją drogę zawodową po studiach, a jeszcze innego osoba przygotowująca się do rozmów kwalifikacyjnych), ○ doradca podsumowuje bilans, dając informację zwrotną odwołującą się do wszystkich etapów bilansu i do celu klienta sformułowanego na początku, ○ warto porównać wyniki bilansu z celem klienta określonym na początku procesu, a jeśli cele się zmieniły w trakcie – krótko podsumować, dlaczego. 			
PRZERWA OBIADOWA (45 minut)			
Sesja III: Narzędzia online i możliwe zastosowania MBK (80 minut)			
<p>Narzędzia stosowane w praktyce doradczej jako uzupełnienie MBK</p> <p>Podstawowymi narzędziami w MBK są wywiady – biograficzny i behawioralny. Ale zależnie od celu bilansu i indywidualnych potrzeb danej osoby doradca zawodowy może stosować dodatkowe narzędzia.</p>	15 minut	<p>opcjonalnie: prezentacja</p> <p>karteczki post-it dla uczestników</p>	<p>- zaprezentowanie i omówienie narzędzi pomocnych w prowadzeniu MBK</p>

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trzonem MBK są wywiady, portfolio i plan rozwoju, ale ważne jest, aby podążać za potrzebami klienta i elastycznie wykorzystywać dodatkowe narzędzia tam, gdzie jest to potrzebne. ➤ Wymiana doświadczeń uczestników odnośnie do metod pracy codziennej – trener prosi o spisanie na karteczkach post-it narzędzi używanych przez doradców w codziennej pracy i przekazanie trenerowi. Następnie zostają one wspólnie dopasowane do poszczególnych etapów MBK przez grupę i ocenione pod kątem adekwatności. ➤ Trener wymienia narzędzia, które znają i stosują w swojej praktyce doradcy, a które mogłyby być przydatne na poszczególnych etapach bilansu kompetencji. ➤ Tutaj warto zauważyć, czym się różni bilans od tych narzędzi. 			
<p>Moje Portfolio jako aplikacja online wspierająca prowadzenie MBK</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener opowiada ogólnie o aplikacji MP – podstawowych funkcjonalnościach, cechach, celu oraz powiązaniu z MBK. ➤ Trener prezentuje wygląd i podstawowe funkcjonalności MP. ➤ Trener dodatkowo przekazuje uczestnikom, że przygotowując portfolio, doradcy mogą skorzystać m.in. z: <ul style="list-style-type: none"> ○ narzędzia online Moje Portfolio, ○ formularza udostępnionego na stronie internetowej o MBK, ○ teczki na papierowe dokumenty lub folderu na komputerze albo w chmurze, np. Google Drive. 	20 minut	<p>opcjonalnie: prezentacja</p> <p>trener może również pokazać w internecie stronę Moje Portfolio i funkcjonalności narzędzia na:</p> <p>https://mojeportfolio.ibe.edu.pl/</p>	<p>- zaprezentowanie aplikacji Mojego Portfolio</p>

<p>Podsumowanie – konteksty zastosowania MBK – korzyści i ograniczenia</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener podsumowuje, czym jest MBK i czemu służy. ➤ Trener przedstawia konteksty, w których można wykorzystać Metodę Bilansu Kompetencji i podkreśla, jakie rezultaty/korzyści można w każdym z tych kontekstów osiągnąć za pomocą MBK: <ul style="list-style-type: none"> ○ urzędy pracy, ○ praca z młodzieżą szkolną – szkoły, poradnie, ○ w szkolnictwie wyższym: biura karier i potwierdzanie efektów uczenia się, ○ w procesach rekrutacyjnych, ○ w walidacji efektów uczenia się (doradztwo walidacyjne) – informacja, że ten temat omówimy za chwilę szerzej, po podsumowaniu. ➤ Trener zbiera opinie uczestników odnośnie do możliwości i zasadności zastosowania przez nich metody MBK – pytanie, czy widzą korzyści, czy widzą ograniczenia w tych różnych/w swoich kontekstach pracy. Trener zapisuje odpowiedzi na flipcharcie. 	15 minut	opcjonalnie: prezentacja	- pokazanie, w jakich kontekstach można wykorzystać MBK
<p>W jaki sposób MBK wpisuje się w walidację efektów uczenia się?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener pokazuje animację pt. „Nowe możliwości rozwoju zawodowego – era walidacji” (https://www.youtube.com/watch?v=RhW5C8_VVso) i omawia temat. ➤ Trener omawia szerzej pojęcie walidacji, jej ideę i zasady, wyjaśnia, czym jest kwalifikacja w ZSK, pokazuje schemat walidacji i gdzie jest miejsce na działania doradcze. 	15 minut	opcjonalnie: prezentacja	- pokazanie bilansu w kontekście walidacji

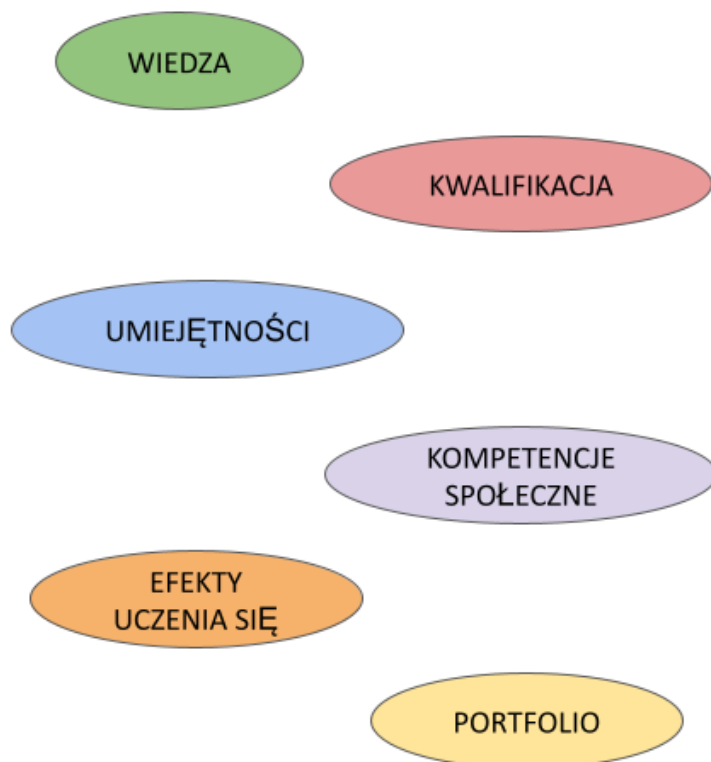
<p>Zasoby internetowe:</p> <p>Strona internetowa MBK</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener pokazuje stronę i jej zawartość, podkreślając, że zasoby mają charakter otwarty i można z nich swobodnie korzystać. <p>Inne narzędzia online wspierające uczenie się przez całe życie</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener wymienia inne aplikacje i narzędzia IBE, które znają i stosują w swojej praktyce doradcy, a które mogłyby być przydatne w pracy doradcy/nauczyciela. 	15 minut	<p>opcjonalnie: prezentacja</p> <p>https://mbk.ibe.edu.pl/</p> <p>https://wiemcoumiem.ibe.edu.pl/</p> <p>https://malezrk.ibe.edu.pl/</p> <p>https://szkolnictwo.ibe.edu.pl/</p>	<ul style="list-style-type: none"> - prezentacja zasobów strony dotyczącej MBK - prezentacja innych aplikacji przydatnych w pracy doradcy i nauczyciela
Podsumowanie i zamknięcie seminarium (30 minut)			
<p>Podsumowanie szkolenia</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener prosi, żeby uczestnicy odnieśli się do spisanych na początku szkolenia potrzeb i odpowiedzieli na pytanie, czy zostały zaspokojone? ➤ uczestnicy dzielą się refleksjami dotyczącymi seminarium, zadają pytania, ➤ uczestnicy wypełniają ankietę ewaluacyjną. 	30 minut	ankiety ewaluacyjne	<ul style="list-style-type: none"> - podsumowanie szkolenia - ewaluacja

Lista załączników:

1. Załącznik nr 1 – Ćwiczenie 2. Definicje.
2. Załącznik nr 2 – Ćwiczenie 3. Symulacja elementów pierwszego etapu MBK – Maciej (opis przypadku).
3. Załącznik nr 3 – Ćwiczenie 3. Symulacja elementów pierwszego etapu MBK – Zbigniew (opis przypadku).
4. Załącznik nr 4 – Ćwiczenie 3. Symulacja elementów pierwszego etapu MBK (instrukcja dla doradcy).
5. Załącznik nr 5 – Ćwiczenie 4. Symulacja elementów drugiego etapu MBK – doradca Macieja.
6. Załącznik nr 6 – Ćwiczenie 4. Symulacja elementów drugiego etapu MBK – doradca Zbigniewa.
7. Załącznik nr 7 – Materiały pomocnicze:
 - a. Przykład wypełnionego Formularza Identyfikowania Kompetencji,
 - b. Model STAR rekomendowany w Metodzie Bilansu Kompetencji,
 - c. Czasowniki operacyjne – przykłady,
 - d. Przykład kwalifikacji.

Stacjonarne seminarium dot. Metody Bilansu Kompetencji

Ćwiczenie 2. Definicje



1. teczka zawierająca dokumentację czyjejś działalności artystycznej, np. rysunki, zdjęcia
2. ogół wiarygodnych informacji o rzeczywistości z umiejętnością ich wykorzystania
3. przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej
4. odpowiedzialność i autonomia w stosowaniu wiedzy i umiejętności oraz tzw. umiejętności miękkie
5. znajomość danej dziedziny, posiadanie informacji na dany temat
6. praktyczna znajomość czegoś, biegłość w czymś
7. zdolność do określonego i adekwatnego reagowania na sytuacje, które spotykają nas, gdy wchodzimy w interakcje z innymi ludźmi
8. dokumentacja czyjejś działalności np. artystycznej
9. udowodniona (w pracy, nauce) zdolność samodzielnego stosowania posiadanych umiejętności z uwzględnieniem zinternalizowanego systemu wartości
10. zdolność do wykonania danej czynności, w tym praktyczne wykorzystanie wiedzy
11. dowody oraz opisy sytuacji, które świadczą o posiadaniu konkretnych kompetencji
12. to informacja zawarta w umyśle człowieka: formalnie uporządkowana, wyrażona w słowach i liczbach, łatwo komunikowalna
13. kompetencje (efekty uczenia się), których posiadanie zostało oficjalnie potwierdzone przez uprawniony do tego podmiot
14. to, co ktoś wie, rozumie i potrafi wykonać w wyniku uczenia się, ujęte w kategoriach wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



IBE



INSTYTUT
BADAŃ
EDUKACYJNYCH

Stacjonarne seminarium dotyczące Metody Bilansu Kompetencji

Ćwiczenie 3. Symulacja elementów pierwszego etapu MBK – Maciej (opis przypadku)

Przeczytaj uważnie opis osoby Macieja i wczuj się w jego sytuację. Jako Maciej przychodzisz na pierwsze spotkanie do doradcy oferującego usługę Metody Bilansu Kompetencji. Zapoznałeś się już z podstawowymi informacjami na temat MBK – czemu służy i jakie są jego zasady. Teraz chcesz doprecyzować swój cel oraz ustalić dogodnie dla Ciebie zasady organizacji spotkań i pracy.

Maciej

Maciek ma 18 lat i kończy właśnie liceum ogólnokształcące w Krakowie. Od lat fascynuje go historia, dużo czyta, wyszukuje informacje w internecie, słucha tematycznych programów i podcastów. Pisze też krótkie teksty do gazetki szkolnej.

Wiele czasu poświęca na harcerstwo, jest drużynowym, niedawno ukończył kurs drużynowych harcerskich i został instruktorem harcerskim – otrzymał stopień „przewodnika”. Odnajduje się w tej roli, lubi pracować z młodzieżą. Ma poczucie, że jest autorytetem dla swoich podopiecznych. Szczególnie lubi organizować gry terenowe i wycieczki, podczas których wykorzystuje swoją wiedzę historyczną. Często chodzi też z kolegami z harcerstwa na piesze wycieczki w góry. Koledzy mówią, że mało kto ma taki dar opowiadania o miejscach i zdarzeniach.

Chociaż Maciek nie miał samych dobrych ocen, to dzięki swojej pasji udało mu się zdobyć przez uczestnictwo w olimpiadzie indeks na swoje wymarzone studia – historię na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie. Maciek ma świadomość, że życie w tym mieście jest drogie i nie może polegać tylko na rodzicach. Będzie musiał dorabiać, aby się utrzymać. Słyszał o wielu dorywczych pracach, rozdawaniu ulotek, pracy w restauracjach, ale zastanawia się, czy nie mógłby robić czegoś, w czym czułby się dobrze, i co pozwoliłoby mu rozwijać swoje zainteresowania. Przyszło mu do głowy, że w weekendy mógłby oprowadzać wycieczki po Krakowie i okolicach. Nie jest jednak pewien, czy poradziłby sobie z dorosłymi klientami tak samo, jak radzi sobie z młodzieżą. Ma też wątpliwości, czy jakiegokolwiek biuro przyjąłoby tak młodą i niedoświadczoną zawodowo osobę, nieposiadającą żadnego specjalistycznego wykształcenia. Dlatego też postanowił zgłosić się do doradcy po poradę.

Niniejszy materiał został przygotowany w ramach projektu “Wspieranie dalszego rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce (ZSK6)”, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych, współfinansowanego z Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego.

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa | tel.: +48 22 241 71 00 | ibe@ibe.edu.pl | www.ibe.edu.pl

NIP: 525-000-86-95 | Regon: 000178235 | KRS: 0000113990 Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



IBE



INSTYTUT
BADAŃ
EDUKACYJNYCH

Stacjonarne seminarium dotyczące Metody Bilansu Kompetencji

Ćwiczenie 3. Symulacja elementów pierwszego etapu MBK – Zbigniew (opis przypadku)

Przeczytaj uważnie opis osoby Zbigniewa i wczuj się w jego sytuację. Jako Zbigniew przychodzisz na pierwsze spotkanie do doradcy oferującego usługę Metody Bilansu Kompetencji. Zapoznałeś się już z podstawowymi informacjami na temat MBK – czemu służy i jakie są jego zasady. Teraz chcesz doprecyzować swój cel oraz ustalić dogodnie dla Ciebie zasady organizacji spotkań i pracy.

Zbigniew (63 lata)

Za kilka lat przejdzie na emeryturę. Nie wie, jak sobie wtedy poradzi finansowo, więc chciałby dalej pracować.

Niemal 30 lat spędził w przedsiębiorstwie produkującym pojazdy komunikacji miejskiej i uważa, że dużo umie w tej dziedzinie. Jednak nie jest przekonany, że te kompetencje mogą być przydatne w innej pracy. Dodatkowo ma wykształcenie techniczne ściśle związane z wykonywanym zawodem. Widzi też, że znalezienie zatrudnienia w tym wieku jest trudne. Poza tym nie ma doświadczenia w szukaniu pracy i nie zna rynku. Zbigniew potrzebuje pomocy w określeniu, jakie dokładnie ma kompetencje i w jakiej branży mógłby je wykorzystać.

Zapytany o umiejętności, Zbigniew myślał, że potrafi tylko montować autobusy, więc na pierwszym miejscu przywoływał te, które były mu potrzebne w pracy mechanika. Słyszał, co prawda, o kompetencjach miękkich, lecz nie przykładał do nich wielkiej wagi. W jego przekonaniu fachowiec powinien znać się przede wszystkim na swojej robocie („umieć zdiagnozować i naprawić wadliwą maszynę, umieć złożyć pojazd”). To, co wykracza poza umiejętności twarde, nazywał doświadczeniem zawodowym.

W toku analizy wykonywanych obowiązków podał szczegółowy opis tego, jak przyuczał młodszych stażem kolegów do obsługi nowego narzędzia, za co otrzymał pozytywną opinię bezpośredniego przełożonego. Bardzo dobrze radził sobie z zarządzaniem niewielkim zespołem podległych mu stażystów, jak również z prowadzeniem dokumentacji dokonywanych napraw. Przypomniał sobie także, że na targach pracy demonstrował testy bezpieczeństwa zmontowanych autobusów, co zostało uwiecznione na filmiku z tego wydarzenia.

Prywatnie Zbigniew bardzo lubi gotować i spędzać czas z rodziną.

Niniejszy materiał został przygotowany w ramach projektu “Wspieranie dalszego rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce (ZSK6)”, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych, współfinansowanego z Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego.

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa | tel.: +48 22 241 71 00 | ibe@ibe.edu.pl | www.ibe.edu.pl

NIP: 525-000-86-95 | Regon: 000178235 | KRS: 0000113990 Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie

Stacjonarne seminarium dotyczące Metody Bilansu Kompetencji

Ćwiczenie 3. Symulacja elementów pierwszego etapu MBK (instrukcja dla doradcy)

Jesteś doradcą oferującym usługę Metody Bilansu Kompetencji. Twój klient otrzymał już podstawowe informacje o MBK – czemu służy i jakie są jego zasady. Teraz twoim zadaniem jest przeprowadzenie rozmowy, w wyniku której ustalisz i zapiszesz:

1. Cel edukacyjny lub zawodowy klienta.
2. Potrzeby i obawy klienta.
3. Preferowany sposób pracy (spotkania stacjonarne/online, zakres pracy własnej).
4. Ramy czasowe bilansu (przewidywana liczba spotkań, ich długość i częstotliwość).

Niniejszy materiał został przygotowany w ramach projektu “Wspieranie dalszego rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce (ZSK6)”, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych, współfinansowanego z Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



IBE



INSTYTUT
BADAŃ
EDUKACYJNYCH

Stacjonarne seminarium dotyczące Metody Bilansu Kompetencji

Ćwiczenie 4. Symulacja elementów drugiego etapu MBK – doradca Macieja

Postaraj się zidentyfikować jedną kompetencję (wiedzę, umiejętność lub kompetencję społeczną), która może pomóc Maciejowi w osiągnięciu jego celu.

Poproś go, by opowiedział, jakiego rodzaju zadania wykonywał lub jakie role podejmował, realizując swoje pasje i działając w harcerstwie. Poniżej znajdziesz przykładowe pytania, które możesz zadać:

- Jakie były Twoje obowiązki jako instruktora harcerskiego?
- Co robisz, aby przygotować się do poprowadzenia wycieczki?
- Jakiej wiedzy, umiejętności wymagają podejmowane przez Ciebie działania?
- Które z kompetencji, których potrzebowałeś do wykonania tego zadania, uznajesz za swój atut?
- Które z kompetencji potrzebowałbyś rozwinąć?
- Jak oceniasz swoją skuteczność w realizacji tego zadania?
- Jakie informacje zwrotne otrzymywałeś od osób, z którymi pracowałeś?

Niniejszy materiał został przygotowany w ramach projektu “Wspieranie dalszego rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce (ZSK6)”, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych, współfinansowanego z Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego.

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa | tel.: +48 22 241 71 00 | ibe@ibe.edu.pl | www.ibe.edu.pl

NIP: 525-000-86-95 | Regon: 000178235 | KRS: 0000113990 Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



IBE



INSTYTUT
BADAŃ
EDUKACYJNYCH

Stacjonarne seminarium dotyczące Metody Bilansu Kompetencji

Ćwiczenie 4. Symulacja elementów drugiego etapu MBK – doradca Zbigniewa

Postaraj się zidentyfikować jedną kompetencję (wiedzę, umiejętność lub kompetencję społeczną), która może pomóc Zbigniewowi w osiągnięciu jego celu.

Poproś go, by opowiedział, jakiego rodzaju zadania wykonywał w ramach swojej pracy lub jakie role podejmował. Poniżej znajdziesz przykładowe pytania, które możesz zadać:

- Jaki był Pana zakres obowiązków/odpowiedzialności w pracy?
- Jakiej wiedzy, umiejętności one wymagały?
- Które z kompetencji, których potrzebował Pan do wykonania tego zadania, uznaje Pan za swój atut?
- Którą z kompetencji potrzebowałby Pan rozwinąć?
- Jak ocenia Pan swoją skuteczność w wypełnieniu tej roli/realizacji tego zadania?
- Jakie informacje zwrotne otrzymywał Pan od osób, z którymi pracował?

Niniejszy materiał został przygotowany w ramach projektu “Wspieranie dalszego rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce (ZSK6)”, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych, współfinansowanego z Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego.

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa | tel.: +48 22 241 71 00 | ibe@ibe.edu.pl | www.ibe.edu.pl

NIP: 525-000-86-95 | Regon: 000178235 | KRS: 0000113990 Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie

Stacjonarne seminarium dotyczące Metody Bilansu Kompetencji

Materiały pomocnicze

PRZYKŁAD WYPEŁNIONEGO FORMULARZA IDENTYFIKOWANIA KOMPETENCJI

Katarzyna (35 lat) przeprowadza się z Częstochowy do Warszawy i ubiega o pracę jako Senior Manager w agencji reklamowej obsługującej start-upy. W tabeli spisała doświadczenia, kompetencje i dowody, które uważa za istotne z punktu widzenia nowej pracy.

Obszar, w którym zdobyła kompetencje	Doświadczenie	Kompetencje
WYKSZTAŁCENIE	ukończenie studiów licencjackich z filologii polskiej – Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy w Częstochowie (2005–2008)	<ul style="list-style-type: none"> stosuje zasady poprawnej polszczyzny redaguje teksty przeznaczone dla różnych grup odbiorców
DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE	praca w trzech agencjach reklamowych w latach 2007–2020 (szczegóły w CV)	<ul style="list-style-type: none"> planuje i prowadzi kampanie reklamowe zarządza niewielkim zespołem (4-osobowym)
KURSY, SZKOLENIA I UPRAWNIENIA	ukończenie szkolenia „Copywriting sprzedażowy” (2013)	<ul style="list-style-type: none"> dobiera komunikat reklamowy do grupy docelowej prezentuje produkt za pomocą różnej długości tekstów
HOBBY I DZIAŁALNOŚĆ SPOŁECZNA	wolontariat w schronisku dla zwierząt w Kielcach (2010–2012)	<ul style="list-style-type: none"> organizuje i prowadzi kampanie w internecie – zbiórki pieniędzy (Facebook, zrzutka.pl)
DOŚWIADCZENIA Z ŻYCIA	opieka nad dwójką młodszego rodzeństwa	<ul style="list-style-type: none"> przedstawianie skomplikowanych koncepcji językiem zrozumiałym dla laików
JĘZYKI OBCE	nauka w szkole średniej i na uniwersytecie, wyjazd do Anglii na 8 miesięcy	<ul style="list-style-type: none"> posługuje się językiem angielskim na poziomie C1
	nauka na uniwersytecie	<ul style="list-style-type: none"> posługuje się językiem niemieckim na poziomie B1

Niniejszy materiał został przygotowany w ramach projektu „Wspieranie dalszego rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce (ZSK6)”, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych, współfinansowanego z Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego.

MODEL STAR REKOMENDOWANY W METODZIE BILANSU KOMPETENCJI¹

Prowadząc wywiad behawioralny, możesz posłużyć się poniższymi pytaniami.

SITUATION – jaka to była sytuacja/rola?

- Proszę opowiedzieć o zdarzeniu, kiedy był(a) Pan(i) ostatnio w tej sytuacji/roli (czas, miejsce, kontekst)?
- Czego dotyczyła ta sytuacja/rola?

TASK – jakie było Twoje zadanie w tej sytuacji/roli?

- Jaki był Pana(-i) zakres obowiązków/odpowiedzialności w tym zadaniu/projekcie?
- Czego oczekiwano od Pana(i) w tym zadaniu/projekcie?
- Czego wymagało od Pana(-i) to zadanie?
- Co było dla Pana(-i) łatwe?
- Co było dla Pana(-i) trudne?

ACTION – jakie podjąłeś działania?

- Jakie były Pana(-i) zachowania w trakcie realizacji tego zadania?
- Jakiej wiedzy wymagało od Pana(-i) wykonanie tego zadania?
- Jakich umiejętności wymagało od Pana(-i) wykonanie tego zadania?
- Na ile ocenia Pan(i) swoją wiedzę, którą wykazał(a) Pan(i) w tym zadaniu?

SKALA od 0 to 100% (od „brak” do „w pełni rozwinięta”)

UWAGA: oceniamy każdy z obszarów wiedzy osobno.

- Na ile ocenia Pan(i) swoje umiejętności, które wykazał(a) Pan(i) w tym zadaniu?

SKALA od 0 to 100% (od „brak” do „w pełni rozwinięta”)

UWAGA: oceniamy każdą umiejętność osobno.

- Które z kompetencji, których potrzebował(a) Pan(-i) do wykonania tego zadania, uznaje Pan(i) za swój atut (tzn. w pełni rozwinięte)?
- Którą z kompetencji potrzebował(a)by Pan(i) rozwinąć, aby jeszcze skuteczniej wykonać to zadanie?

¹ Bodzińska-Guzik, E., Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A. (2015). *Metoda Bilansu Kompetencji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych. Strony 38-39. https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/publikacje/PDF/METODA_BILANSU_KOMPETENCJI.pdf.

Niniejszy materiał został przygotowany w ramach projektu „Wspieranie dalszego rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce (ZSK6)”, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych, współfinansowanego z Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego.

RESULT – jaki był wynik Twoich działań?

- Jaki był wynik Pana(-i) działań?
- Jaką informację zwrotną otrzymał(a) Pan(i) od osób zlecających to zadanie?
- Jaką informację zwrotną otrzymał(a) Pan(i) od osób współpracujących przy tym zdaniu?
- Jaką informację zwrotną otrzymał(a) Pan(i) od klientów/odbiorców, dla których wykonywane było to zadanie?
- Co myślał(a) Pan(i) w tamtej sytuacji?
- Co czuł(a) Pan(i) w tamtej sytuacji?
- Co zrobiłby(-aby) Pan(i) inaczej, gdyby ponownie znalazł(a) się Pan(i) w tej sytuacji/roli?
- Czego nauczył(a) się Pan(i), pełniąc tę funkcję/odgrywając tę rolę/będąc w tej sytuacji?
- Na ile uznaje Pan(i) tę rolę/sytuację za łatwą/trudną dla Pana(-i)?
- Z jakimi wyzwaniem(-ami) zmierzył(a) się Pan(i) w tej roli/sytuacji?
- Jak ocenia Pan(i) swoją skuteczność w wypełnieniu tej roli/realizacji tej sytuacji?

SKALA od 0 to 100%

UWAGA: Jeśli kandydat mówi o skuteczności w różnych obszarach, oceniamy osobno na skali każdy z nich.

CZASOWNIKI OPERACYJNE – PRZYKŁADY

Czasowniki operacyjne można przyporządkować do pięciu kategorii wskazujących na rodzaj sprawdzanych umiejętności:

analityczne	organizacyjne	zarządcze	werbalne i komunikacyjne	techniczno-manualne
<p>analizować, badać, diagnozować, dowodzić, ewaluować, klasyfikować, interpretować, identyfikować, oceniać, prognozować, wykrywać, porównywać, przeliczać, uogólniać, wnioskować, uzasadniać, różnicować</p>	<p>planować, prowadzić, sporządzać, utrzymywać, dostarczać, gromadzić, przechowywać, sortować, przygotowywać, świadczyć usługi, ustawiać, zbierać, zapobiegać</p>	<p>decydować, kierować, integrować, mobilizować, kontrolować, rozwijać, śledzić, wytyczać, wyznaczać</p>	<p>charakteryzować, informować, objaśniać, krytykować, opisywać, przedstawiać, streszczać, wyjaśniać, wykazywać</p>	<p>mierzyć, konstruować, projektować, regulować, uzyskiwać, wykonywać, dobierać, stosować, łączyć, wstawiać</p>

Niniejszy materiał został przygotowany w ramach projektu “Wspieranie dalszego rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce (ZSK6)”, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych, współfinansowanego z Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego.

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa | tel.: +48 22 241 71 00 | ibe@ibe.edu.pl | www.ibe.edu.pl

NIP: 525-000-86-95 | Regon: 000178235 | KRS: 0000113990 Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie

PRZYKŁAD KWALIFIKACJI

Przewodnictwo turystyczne

Poziom kwalifikacji: 4 PRK

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się:

Osoba posiadająca kwalifikację jest przygotowana do samodzielnego oprowadzania turystów po wybranym obszarze z wyłączeniem obszarów górskich zastrzeżonych wyłącznie dla przewodników górskich. Przygotowuje i realizuje scenariusz wycieczki, w tym określa trasę i harmonogram zwiedzania atrakcji turystycznych. Przekazuje turystom specjalistyczne informacje o atrakcjach turystycznych wybranego obszaru, jak również informacje organizacyjne, zapewniające właściwą i bezpieczną realizację wycieczki turystycznej. Jest przygotowana do rozwiązywania nietypowych problemów, które mogą wystąpić w trakcie jej realizacji. Osoba posiadająca kwalifikację realizuje przewodnictwo w poszczególnych miastach, na obszarach województw, powiatów, gmin oraz regionów lub na trasach turystycznych z wyłączeniem obszarów zastrzeżonych dla przewodnictwa górskiego.

Zestawy efektów uczenia się:

Efekty uczenia się:

1. Prawno-metodyczne podstawy pracy przewodnika turystycznego

1. Omawia formalno-prawne podstawy pracy przewodnika turystycznego
2. Omawia metodykę pracy przewodnika turystycznego

2. Wiedza o wybranym obszarze

1. Omawia wiedzę historyczną
2. Omawia wiedzę z zakresu historii sztuki (architektura, malarstwo, rzeźba, rzemiosło) i kultury
3. Omawia wiedzę geograficzno-przyrodniczą
4. Omawia wiedzę etnograficzną

3. Przygotowanie scenariusza wycieczki

1. Gromadzi informacje potrzebne do przeprowadzenia wycieczki
2. Przygotowuje scenariusz wycieczki w oparciu o zgromadzone materiały i w odniesieniu do specyfiki grupy i tematu wycieczki

4. Orowadzanie po trasie wycieczki

1. Utrzymuje kontakt z grupą uczestników
2. Buduje narrację przewodnicką, oprowadzając po trasie
3. Prowadzi wycieczkę podczas przejazdu autokarem
4. Orowadza pieszo grupę w terenie
5. Orowadza grupę w obiekcie

Niniejszy materiał został przygotowany w ramach projektu "Wspieranie dalszego rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce (ZSK6)", realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych, współfinansowanego z Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego.

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa | tel.: +48 22 241 71 00 | ibe@ibe.edu.pl | www.ibe.edu.pl

NIP: 525-000-86-95 | Regon: 000178235 | KRS: 0000113990 Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie