

Корицька-Фортуна, С. (2025)

## Методи та інструменти в балансі компетенцій - практичний підхід

Інститут освітніх досліджень – Державний науково-дослідний інститут

Публікація "Методи та інструменти в балансі компетенцій – практичний підхід" авторства Сільвії Корицької-Фортуни є експертною розробкою, спрямованою на освітніх і кар'єрних консультантів, кар'єрних коучів, тренерів, а також фахівців, зацікавлених у плануванні кар'єри та розвитку компетенцій клієнтів. Основна мета роботи — представити практичне застосування Методу балансу компетенцій (МБК) у роботі як з окремими особами, так і з групами, різними за віком, досвідом і освітніми потребами.

### 1. ВСТУП

У вступній частині авторка визначає мету роботи, значення самосвідомості у плануванні професійного шляху, а також подає контекст використання балансу компетенцій в індивідуальному та інституційному консультуванні.

### 2. КОМПЕТЕНЦІЇ

Описано різні визначення й класифікації компетенцій, з особливим акцентом на поділ компетенцій на: тверді, м'які, ключові, базові, спеціалізовані та трансверсальні. Було підкреслено важливість трансверсальних компетенцій в контексті змін на ринку праці та збільшення ролі автоматизації.

### 3. КОМПЕТЕНЦІЯ КОНСУЛЬТАНТА

Представлено вимоги до кар'єрного консультанта, який проводить баланс компетенцій, залежно від рівня його досвіду — від новачка до експерта. Наголошено на необхідності знання діагностичних інструментів, навичок проведення інтерв'ю, а також знань про ринок праці та систему кваліфікацій.

### 4. ПРОЦЕС БАЛАНСУ КОМПЕТЕНЦІЙ

Визначено чотири основні етапи МБК відповідно до Інтегрованої системи кваліфікацій: постановка цілей, визначення компетенцій, підготовка портфоліо та планування розвитку. Кожен етап детально описано разом із практичними рекомендаціями та порадами щодо інтерпретації результатів.

### 5. ІНСТРУМЕНТИ

Найбільша частина публікації присвячена опису конкретних інструментів, які використовуються на різних етапах балансу компетенцій, поділених на шість груп:

- інструменти аналізу контексту (наприклад, вступна анкета, формуляр описової інформації),
- інструменти визначення цілі (наприклад, контракт, модель GROW, карта SMART, метод Волта Діснея, картезіанські запитання),

- інструменти визначення компетенцій (наприклад, SWOT-аналіз, лінія часу, колесо розвитку, біографічне та поведінкове інтерв'ю),
- інструменти для створення портфоліо (наприклад, Europass, Moje Portfolio),
- інструменти планування та оцінки (наприклад, ментальна карта, постлист),
- інструменти, що підтримують увесь процес (наприклад, піраміда логічних рівнів).

## 6. ПЛАТНІ ІНСТРУМЕНТИ ТА ПЛАТФОРМИ

Розглянуто платні діагностичні інструменти (наприклад, FRIS®, MBTI, NEO-PI-R, Career Direct) та платформи електронного навчання й сертифікації, із зазначенням їх функцій і корисності в роботі кар'єрного консультанта.

## 7. АДАПТАЦІЯ МЕТОДУ ДО РІЗНИХ ГРУП

У цій частині описано специфіку роботи з різними групами: учнями, студентами, молоддю, дорослими особами та особами з особливими освітніми потребами. Вказано, як обирати інструменти та адаптувати процес балансу до різноманітних потреб клієнтів.

## 8. ПІДСУМКИ ТА ВИСНОВКИ

Зібрано ключові спостереження та рекомендації для фахівців з кар'єрного консультування. Авторка наголошує на необхідності індивідуалізованого підходу, розвитку компетенцій консультанта та дотримання етичних меж у роботі.

## 9. ЗВЕДЕННЯ ІНСТРУМЕНТІВ

Наведено табличне зведення інструментів, розподілених відповідно до етапів процесу МБК, разом з авторськими рекомендаціями щодо їх практичного застосування.

## 10. БІБЛІОГРАФІЯ

Публікація завершується списком джерел, зокрема літературою з коучингу, кар'єрного консультування та документами, пов'язаними з Інтегрованою системою кваліфікацій.