

Метод балансу компетенцій

Практичний посібник для консультантів



Метод
Балансу
Компетенцій

Метод балансу компетенцій

Практичний посібник для консультантів



Варшава 2020

Автори:

Роксана Первенецька
Зузанна Чіховська

Рецензія:

Єва Баця
Єва Бодзінська-Гузик
Барбара Гурка

Мовне редагування:

Томаш Оршулак

Склад:

Войцех Мацейчик

Ілюстрація на обкладинці:

Shutterstock.com

© Copyright by: Інститут освітніх досліджень, Варшава 2020

Видавництво:

Інститут освітніх досліджень
вул. Górczewska
801-180 Варшава
тел. +48 22 241 71 00; www.ibe.edu.pl

Видання співфінансується Європейським Союзом з Європейського соціального фонду в рамках проекту "Підтримка реалізації другого етапу впровадження Інтегрованої системи кваліфікацій на рівні центрального управління та установ з присвоєння кваліфікацій і забезпечення якості".

Безплатний екземпляр

1. Вступ	5
1.1. Що повинна знати та вміти особа, яка проводить баланс компетенцій? ...	7
1.2. Принципи проведення балансу	8
1.3. Вибрані поняття.....	9
1.4. Переваги балансу компетенцій	10
2. Хід роботи за Методом балансу компетенцій	5
2.1. Вступ до балансу компетенцій і визначення мети, яку клієнт хоче досягти	6
2.2. Визначення знань, умінь та соціальних компетенцій	11
2.3. Підготовка портфоліо.....	17
2.4. План подальшого розвитку та зворотний зв'язок	22
2.5. Підсумок балансу	26
3. Використання МБК за межами центрів зайнятості	27
3.1. Використання МБК у роботі зі школярами	27
3.2. Використання МБК у вищій освіті.....	30
СЗ.3. Використання МБК у процесах рекрутингу	32
3.4. Використання МБК для валідації результатів навчання	32
Бібліографія	34
Вебсайт.....	35

1. Вступ

Метод балансу компетенцій (МБК) призначений для того, щоб розпізнати, описати та задокументувати наявні компетенції, а також підготувати плани розвитку в цій сфері.

Його можна застосовувати в різних контекстах. До них належать, зокрема:

- у процесі консультування (в центрах зайнятості, академічних бюро кар'єри, школах, психолого-педагогічних консультаціях, громадських організаціях, проєктах для осіб, що перебувають під загрозою соціального відчуження, або в рамках комерційних консультативних послуг); для виявлення компетенцій осіб, які прагнуть вступити до ВНЗ в рамках процедури визнання результатів навчання;
- управління людськими ресурсами в компаніях з метою рекрутингу та управління талантами;
- у процесі валідації (підтвердження результатів навчання), який проводять установи з сертифікації, що надають ринкові кваліфікації.

Історія створення методу балансу компетенцій

Відповідно до Рекомендації Ради Європейського Союзу щодо валідації неформального та інформального навчання 2012 р., громадяни, а особливо безробітні або ті, хто перебуває під загрозою безробіття, повинні мати можливість пройти баланс компетенцій. Цей процес має допомогти людині проаналізувати власний професійний досвід, визначити, що вона знає і вміє, а також спланувати кар'єрний шлях. Баланс також може бути корисним у підготовці до валідації результатів навчання (див. розділ 3.4).

Майже кожна країна ЄС запровадила механізми для забезпечення балансу компетенцій. Вони представлені, зокрема, у звіті «Skills Audits: tools to identify talent» (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2018).

Метод балансу компетенцій, описаний у цьому матеріалі, був розроблений у Польщі 2015 року. Його підготував Інститут освітніх досліджень у співпраці з Воєводським управлінням праці в Кракові. З 2016 року він застосовується у Малопольщі в межах проєкту "Kierunek Kariera". Більше інформації можна знайти на сайті проєкту та у Базі Добрих практик, що стосуються валідації та забезпечення якості.

У 2018–2020 роках Інститут освітніх досліджень працював над адаптацією МБК до специфіки роботи кар'єрних консультантів поза центрами зайнятості та до потреб різних цільових груп. Ми обрали метод design thinking, починаючи з діагностики ситуації, залучення до роботи користувачів, створення прототипу, його тестування та вдосконалення.

Спочатку ми провели дослідження щодо використання балансу компетенцій у Польщі та у вибраних країнах за межами Європи (Канада і Сінгапур).

Наступним кроком став аналіз даних і фокус-група з консультантками з Воєводського управління праці в Кракові, які застосовують метод у повсякденній практиці.

Після цього ми провели воркшоп з design thinking. Ми запросили потенційних користувачів МБК: кар'єрних консультантів, коучів кар'єри, фахівців із HR.

За результатами роботи воркшопу було створено прототип у вигляді вебсайту та розроблено інструменти для проведення балансу компетенцій онлайн.

Прототип був протестований під час пілотного дослідження за участю 12 кар'єрних консультанток. Вони провели баланс компетенцій зі своїми клієнтами, використовуючи розроблені інструменти. Відгуки як консультанток, так і клієнтів дали змогу підготувати фінальну версію матеріалів, до яких входить і ця брошура. *Метод балансу компетенцій*. Практичний посібник для консультантів пройшов наукове рецензування.

Був створений сайт з інформацією для кар'єрних консультантів та осіб, які розглядають можливість проходження балансу. Також було підготовлено цифровий інструмент Моє Portfolio, який можна використовувати для фіксації компетенцій, створення портфоліо та розробки планів розвитку.

Що ви знайдете в цій брошурі?

Матеріал складається з чотирьох частин. З першої частини ви дізнаєтеся, що має знати та вміти особа, яка проводить баланс за допомогою МБК. У другій частині ви знайдете принципи проведення балансу, а в третій - покрокову схему перебігу балансу. У четвертій частині ми вказали, в яких додаткових контекстах можна застосовувати метод балансу компетенцій.

1.1. Що повинна знати та вміти особа, яка проводить баланс компетенцій?

Особи, які використовують МБК, повинні володіти певним набором компетенцій, щоб ефективно підтримати клієнта.

Кар'єрний консультант має змотивувати людину і правильно пояснити їй переваги проходження балансу. Адже це часто тривалий процес, який вимагає значної залученості з боку клієнта.

Ще однією важливою навичкою є побудова з людиною, яка проходить баланс, довірливих відносин і створення безпечного простору для розмови про різні аспекти життя. Баланс стосується не лише професійних та освітніх питань, він часто зачіпає й особисте життя, що для багатьох людей може бути пов'язане зі складними емоціями.

Метод балансу компетенцій в діагностичній частині ґрунтується на частково структурованих інтерв'ю. Тому надзвичайно важливо, щоб консультанти володіли принципами та мали досвід у проведенні біографічних і поведінкових інтерв'ю (див. розділ 2.2).

Крім того, консультант повинен — залежно від потреб і можливостей клієнта — користуватися додатковими діагностичними інструментами (наприклад, тестами на здібності, інтереси та навички; інструментами оцінки мотивації) і, де потрібно, мати відповідні дозволи на їх використання.

Під час проведення балансу важливими є знання про ринок праці (або окремі його сектори), освіту й курси, а також про джерела інформації з цих питань. Консультант повинен також володіти знаннями про ідею навчання впродовж життя, систему кваліфікацій, Інтегровану систему кваліфікацій і процес валідації. Ця інформація потрібна для складання плану розвитку клієнта.

Ключовим є також уміння аналізувати й узагальнювати інформацію, щоб на завершені балансу ефективно підсумувати та обговорити з клієнтом результати, враховуючи його цілі й потреби. Важливим є також уміння розробляти плани, засновані на розвитку компетенцій.

Воеводське управління праці у Кракові розробило ринкову кваліфікацію "Проведення процесу балансування компетенцій". Запропоновані там результати навчання можуть бути дуже корисними для тих, хто хоче запровадити баланс компетенцій у свою роботу консультанта.

1.2. Принципи проведення балансу ¹

Добровільність

Участь у балансі є добровільною. Це означає, що процес не розпочнеться без згоди клієнта, який у будь-який момент може від нього відмовитися.

Власність

Усі рішення щодо напрямку та обсягу дій під час балансу належать клієнту. Це стосується також підготовлених матеріалів і рішення про те, що з ними робити далі.

Конфіденційність та приватність

Розмова з кар'єрним консультантом повинна відбуватися в приватних умовах. Усе, чим особа, яка бере участь в балансі, ділиться з консультантом, залишається між ними. Лише клієнт вирішує, чи передавати результати балансу третім особам (наприклад, потенційному працедавцю).

Принципи були сформульовані на основі МБК з 2015 року та семінару з кар'єрними консультантами, проведеного восени 2019 року.

Роль консультанта

Баланс компетенцій значною мірою базується на самостійній роботі клієнта (саморефлексія, підготовка портфоліо). Роль консультанта полягає в підтримці, він стає провідником у цьому процесі. Він ставить запитання, які допомагають усвідомити власні компетенції; підбирає додаткові інструменти, які допомагають побачити ширшу картину себе; підтримує клієнта в роботі між зустрічами (наприклад, даючи вправи для виконання вдома або форми для заповнення). Насамперед консультант допомагає сформулювати словами уміння, знання та соціальні компетенції, а також впорядкувати їх відповідно до мети, якої прагне досягти клієнт.

1.3. Вибрані поняття

У тексті наведено іконки, що вказують на елементи, на які слід звернути увагу:



увага



інструмент



зустріч/час



мета
(визначення,
зміна)



перелік
компетенцій
/ портфоліо



план
подальшого
розвитку

Наведені нижче поняття визначені для використання під час роботи за Методом. Це означає, що в інших контекстах вони можуть мати дещо інше значення.

Компетенції

Під терміном "компетенції" ми розуміємо:

- знання — обізнаність у певній сфері, володіння інформацією з певної теми,
- уміння — здатність виконувати певну діяльність, зокрема практичне застосування знань,
- соціальні компетенції — відповідальність і самостійність у використанні знань та умінь, а також так звані м'які навички.

В Інтегрованій системі кваліфікацій існує поняття результатів навчання (див. розділ 3.4), яке для цілей Методу балансу компетенцій, щоб зробити мову простішою і ближчою до досвіду клієнтів, ми вирішили замінити на термін "компетенції".

Більше про те, як описувати компетенції, ви знайдете у подальшій частині матеріалу.

Визначення компетенції

Це процес, який дозволяє:

- визначення, у яких сферах людина має знання, уміння та соціальні компетенції, а в яких потребує доповнення прогалин,
- визначити та перерахувати компетенції, якими володіє особа.

Більше про це можна дізнатися у подальшій частині матеріалу.

Підготовка портфоліо

Під цим терміном розуміємо процес збору доказів (наприклад, виконаних особою робіт, відгуків керівників) та описів ситуацій, що підтверджують наявність конкретних компетенцій.

Більше про це можна дізнатися у подальшій частині матеріалу.

1.4. Переваги балансу компетенцій

Метод балансу компетенцій корисний у роботі з людьми, що перебувають у різних життєвих ситуаціях — від тих, хто потребує широкої діагностики компетенцій, до тих, хто прагне отримати конкретну роботу чи підвищення.

Баланс компетенцій може принести низку переваг. До них належать:

1. Полегшення підготовки до працевлаштування

- складання та підготовка списку компетенцій, який можна використати при підготовці до працевлаштування.

Це дозволяє швидше створювати нові версії резюме та ефективніше шукати роботу.

- доповнення резюме раніше ігнорованими або недооціненими компетенціями, які є результатом не лише професійної діяльності (наприклад, знаннями та навичками, набутими під час хобі).

Це може бути особливо важливим для осіб з невеликим професійним досвідом або після тривалої перерви у працевлаштуванні.

- підготовка до обговорення своїх сильних сторін під час співбесіди.

Поєднання компетенцій з конкретним досвідом і доказами допомагає людині впевнено й переконливо розповідати про те, що вона має потрібні для посади компетенції. Це також може підвищити впевненість клієнта у власних силах.

2. Планування кар'єри та професійного розвитку

- визначення напрямку кар'єри з ширшої перспективи, ніж попередній професійний шлях.

Баланс дозволяє ідентифікувати компетенції з різних сфер життя, включаючи здобуті поза роботою. Завдяки цьому з'являється можливість подивитися на себе під новим кутом і значно розширити горизонт можливих сценаріїв кар'єри чи освіти. Це також може полегшити думки про більш радикальні зміни, про які клієнт раніше навіть не здогадувався.

- підготовка реалістичних планів на основі вже наявних ресурсів клієнта.

Проаналізувавши, що людина знає та вміє, а чого ще ні, можна перевірити свої цілі через призму наявності бази для розвитку в обраному напрямку навіть без офіційних підтверджень у професійному резюме. Крім того, плани можна коригувати відповідно до наявних здібностей.

- прописування перспектив розвитку у вигляді плану, що показує крок за кроком шлях до поставленої мети.

Це може стати важливим елементом, що створює відчуття безпеки. Особливо корисно для тих, хто робить досить суттєві зміни у своєму професійному житті й потребує чіткого визначення реальних поворотних моментів.

- полегшення прийняття освітніх рішень.

У результаті балансу можна виявити прогалини у компетенціях. Це знання допомагає легше обрати навчальний заклад чи курси. Водночас баланс може виявити сильні сторони людини. Це дозволяє, наприклад, відмовитися від формальної стежки освіти (баланс показав, що особа має багато компетенцій в певній сфері й навчання є краще) або вибрати сферу, в якій розвиватися далі.

- полегшення прийняття освітніх рішень.

У результаті балансу можна виявити прогалини у компетенціях. Це знання допомагає легше обрати навчальний заклад чи курси. Водночас баланс може виявити сильні сторони людини. Це дозволяє, наприклад, відмовитися від формальної стежки освіти (баланс показав, що у вас багато компетенцій в певній сфері й навчання є краще) або вибрати сферу, в якій розвиватися далі.

3. Виявлення та організація власних ресурсів

- розширення перспективи в осмисленні ресурсів, корисних на ринку праці.

Розширення розуміння компетенцій на інші сфери — поза професійною діяльністю — є важливою частиною балансу компетенцій. Клієнти часто здивовані тим, скільки вони знають і вміють, оскільки зазвичай не беруть до уваги хобі чи поза професійний досвід. Це особливо важливо для молодих людей або тих, хто має великі перерви у працевлаштуванні. Розширення перспективи дозволяє людині побачити, що вона володіє багатьма цінними для ринку праці компетенціями, і завдяки цьому підвищити власну самооцінку.

- підтримка зовнішнього консультанта у визначенні сильних сторін та ключових компетенцій.

Консультанти допомагають помітити й оцінити компетенції, які клієнти раніше не вважали істотними або які здавалися їм загальноприйнятими у сфері діяльності. Це призводить до невиправданого занижування та ігнорування власних ресурсів.

- знаходження провідних мотивів, здавалося б, у непослідовних біографіях людей.

Погляд через призму компетенцій дозволяє зібрати воєдино всі елементи, що

об'єднують професійний і поза професійний досвід. Тоді можна показати клієнтам, що їхня кар'єра має певний напрямок розвитку. Завдяки цьому вони зможуть свідомо продовжувати його або змінювати.

- пізнання себе та своїх сильних сторін порівняно з іншими консультаційними процесами.

Клієнти, які мали досвід професійного консультування, підкреслюють, що баланс забезпечує більш детальний аналіз сильних і слабких сторін, ніж інші методи, які застосовують консультанти.

4. Підвищення самооцінки

Психологічне зміцнення, яке дає підсумок досвіду і компетенцій, може стати однією з ключових переваг участі в МБК.

Особи, які переглядають повний список своїх компетенцій, часто дивуються його довжині та різноманітності. Погляд на себе з точки зору різного досвіду (не лише того, де навчався чи працював) та думка консультанта також мають позитивний ефект. У результаті у людини може зрости почуття власної гідності, вона отримає позитивне підкріплення, погляне на себе в новому світлі та помітить власний професіоналізм.

Деякі учасники пілотного впровадження Методу балансу компетенцій зазначали, що підвищення віри у власні експертні знання та можливості дало їм додаткове відчуття безпеки. Це може призвести до збільшення активної ролі в управлінні власною кар'єрою — "взяти кермо власної кар'єри у свої руки".

Важливим аспектом Методу балансу компетенцій є те, що після проходження всього процесу, окрім упорядкування знань про себе, клієнт отримує відчутні результати, які може використовувати у різних ситуаціях, оновлювати та розвивати. Адже основними продуктами балансу є список компетенцій та портфоліо — докази володіння компетенціями, зібрані й описані в одному місці, а також детальний план розвитку з конкретними кроками для досягнення мети. На основі списку компетенцій можна також створити резюме, а клієнти, які користуються "Moje Portfolio", можуть зробити це за допомогою функціоналу в цьому застосунку.

2. Хід роботи за Методом балансу компетенцій

Баланс компетенцій повинен проводитися консультантом, який володіє необхідними компетенціями та дотримується принципів, викладених вище. Процес складається з декількох етапів (рисунок 1).

Рисунок 1. Етапи роботи під час застосування Методу балансу компетенцій



Варто пам'ятати, що баланс служить насамперед клієнту. Тому його можна адаптувати під потреби конкретної людини.

Наведені вище кроки не обов'язково мають відповідати кількості зустрічей у співвідношенні 1:1.

Певні дії в межах балансу можуть відбуватися паралельно. Наприклад, ви можете разом з клієнтом поступово записувати виявлені знання, уміння та соціальні компетенції та починати на цій основі формувати портфоліо ще до завершення етапу діагностики.

Залежно від мети й потреб клієнта можна реалізувати лише окремі елементи балансу.



Тривалість балансу буде різною для кожної людини. Він складається як із зустрічей (особистих або онлайн), так і самостійної роботи клієнта.



Співпраця з людиною, яка хоче визначити свої професійні або освітні цілі в результаті балансу, може вимагати 4–6 зустрічей (мінімум 2). Натомість із клієнтом, який уже уточнив мету, з якою приступає до балансу, найімовірніше доведеться зустрітися 3–4 рази. Клієнт, який прагне отримати конкретну роботу або кваліфікацію, зазвичай намагатиметься скоротити процес консультування. Можливо, ви зустрінетесь лише 1–2 рази.

Рекомендуємо, щоб одна зустріч тривала близько 1,5 години. Однак тривалість можна підлаштувати під потреби клієнта та організаційні можливості.

Додаткові поради щодо проведення балансу

1. Консультант, який проводить баланс компетенцій, повинен мати досвід проведення біографічних та поведінкових інтерв'ю. Консультанту варто ознайомитися з принципами навчання впродовж життя та Інтегрованою системою кваліфікацій.

2. Зустрічі в межах балансу можуть відбуватися як особисто, так і онлайн — це залежить від домовленості з клієнтом.

3. Баланс можна проводити, використовуючи аркуш паперу й ручку, а також будь-який шаблон портфоліо.

Можна також використовувати:

- форми для запису виявлених компетенцій;
- електронний інструмент "Moje Portfolio".

2.1. Вступ до балансу компетенцій і визначення мети, яку клієнт хоче досягти

Першим кроком у балансі компетенцій є ознайомлення клієнта з цим процесом: пояснення, що таке баланс, з чого він складається та які переваги може принести, а також представлення принципів роботи за Методом балансу компетенцій.

Основне на цьому етапі — визначити, якої освітньої або професійної мети прагне досягти людина. Чого людина хоче досягти за допомогою балансу? Що вже знає про себе, а що сподівається дізнатися у результаті цього процесу?

У таблиці 1 наведено шість вигаданих персонажів різного віку. Кожен з них потребує допомоги консультанта з різних причин. На їхньому прикладі ми демонструємо перебіг балансу за допомогою МБК. Ці описи є результатом воркшопу design thinking (див. розділ 1).

Таблиця 1. Загальний профіль особи

Збігнєв (63 роки)	За кілька років він вийде на пенсію. Він не знає, як він буде справлятися з фінансовими проблемами, тому хотів би й надалі працювати. Він майже 30 років пропрацював у компанії, що виробляє транспортні засоби, і вважає, що знає багато в цій галузі. Однак він не впевнений, що цей досвід може бути корисним на іншій роботі. Він також знає, як важко знайти роботу в такому віці. Крім того, він не має
-----------------------------	--

	досвіду пошуку роботи й не орієнтується на ринку праці. Збіг'неву потрібна допомога, щоб чітко визначити свої компетенції та зрозуміти, у якій галузі їх можна застосувати.
Марія (22 роки)	Навчається на спеціальності "міжнародні відносини" Щоб заробити, працює у вихідні на рецепції у фітнес-клубі У неї багато інтересів, але немає жодного справжнього покликання. Для неї важлива стабільна робота з гарною атмосферою, але вона не знає, у якій галузі чи на якій посаді могла б працювати. Вона вважає, що багато чого не знає, хоча все життя добре вчилася. Вона почувається розгубленою — ніколи серйозно не задумувалася про себе та свої цілі. Марія потребує допомоги, щоб краще пізнати себе, зрозуміти свої компетенції та впорядкувати власні цінності.
Томаш. (45 років)	Томаш протягом багатьох років працював менеджером у компанії, що займалася оцифруванням фільмів і фотографій. Однак через проблеми зі здоров'ям він мав кількарічну перерву в роботі. Повернутися до попередньої професії він не може, тому хоче знайти нове заняття в подібній галузі. У нього великий досвід і спеціалізовані знання. Він знає, у чому добре себе проявляє, проте йому важко визначити, де саме й на якій посаді він міг би реалізувати себе сьогодні, адже ринок змінився. Він не може знайти себе під час співбесід — жодна з них поки не завершилася успішно. Але Томаш не розуміє, чому саме. Томашу потрібна допомога в тому, щоб чітко назвати свої вміння та привабливо представити їх потенційному працедавцю.
Олена (17 років)	Олена приїхала з України вивчати менеджмент (в Україні складають випускні іспити раніше, ніж у Польщі). Стипендія не покриває всіх її витрат на проживання, тому вона хоче знайти роботу - бажано, пов'язану з керівництвом колективом, але їй влаштувала б і тимчасова робота. Раніше вона допомагала батькам вести пансіонат — зокрема, працювала на рецепції, вела соціальні мережі та керувала роботою інших. У Польщі, як неповнолітня і без громадянства, вона має дуже обмежені можливості знайти роботу. Вона не володіє вільно польською мовою, що є додатковим бар'єром. Олені потрібна допомога, щоб зрозуміти, що їй потрібно, щоб якомога швидше знайти роботу.
Катажина (35 років)	Катажина працює в невеликій компанії, що займається маркетингом. За кілька місяців вона переїжджає до Варшави, тому шукає нову роботу. Її цікавить рекламна агенція, яка співпрацює зі стартапами. Агенція саме проводить набір на посаду старшого менеджера, що передбачає керівництво кількома командами. До цього часу Катажина очолювала невелику команду з кількох осіб і замислюється, чи справді володіє навичками, необхідними для нової посади.

	Вона зайнята і не хоче витратити багато часу на консультації. Катажина хоче дізнатися, наскільки її знання й уміння відповідають вимогам обраної посади. Вона готова швидко підвищити свою кваліфікацію.
Павел (29 років)	Павел - екскурсовод. Багато років він активно займається у скаутському клубі, де є інструктором. Павел хотів би отримати ринкову кваліфікацію, пов'язану з проведенням заходів з молоддю віком 12–15 років. Він розраховує, що завдяки цьому отримає сертифікат, який визнається і за межами скаутської організації. Це також може стати йому в пригоді, якщо в майбутньому він вирішить змінити роботу. Йому потрібна допомога в підготовці портфоліо — це елемент, який оцінюватиме комісія. Водночас він не до кінця впевнений, чи не слід йому пройти додаткове навчання в одній з обов'язкових галузей.
Евеліна (16 років)	Евеліна навчається у другому класі кулінарного технікуму. Незабаром їй потрібно буде обрати предмети для складання іспиту на атестат зрілості. У неї немає чітко сформованих інтересів, а вибір школи був дещо випадковим — у її місті не було великого вибору технікумів. Вона хоче якомога швидше почати працювати та мати власні гроші, але не зацікавлена у кар'єрі в галузі гастрономії. Після закінчення школи вона хотіла б поїхати у більше місто або за кордон. До консультанта вона потрапила завдяки шкільним заходам. Її батьки не дуже підтримують цю ідею. Вони вважають, що Евеліна спершу повинна закінчити технікум, а потім піти працювати. Вони побоюються, що вона захоче залишити школу, яка їй не до душі, або захоче вступити до університету, що стане фінансовим тягарем для родини.

Як видно з наведених прикладів, один клієнт може потребувати допомоги у визначенні своєї мети (як Збігнєв, Марія та Евеліна), а інший уже має мету та уявлення про те, як її досягти (як Томаш і Олена). Є також особи, які сформулюють свою мету лише після того, як дізнаються результати балансу (як Катажина і Павел).

1. Обсяг визначених компетенцій

Якщо мета клієнта - отримати роботу в конкретній галузі, ймовірно, не потрібно робити детальну ідентифікацію всіх компетенцій, якими він володіє. Знаючи мету, яку людина хоче досягти, легше підібрати запитання для інтерв'ю та, за потреби, додаткові інструменти. Сфера, в якій можуть виникнути прогалини в компетенції, також може впливати з мети клієнта. Людина, яка не дуже добре володіє комп'ютером, але хоче працювати у взуттєвому магазині, скоріше захоче дізнатися, чи потрібно їй розвивати комунікативні навички.

Розпочинаючи баланс, людина може ще не мати чітко визначених професійних чи освітніх цілей (як показує приклад Марії). Однак це не означає, що вона немає жодних очікувань. Ви повинні їх обговорити та разом визначити подальші кроки під час балансу.

2. Елементи балансу

Людина, якій потрібна допомога у підготовці портфоліо для конкретної вакансії чи ринкової кваліфікації, не обов'язково захоче розробляти план розвитку (терміни подання документів зазвичай короткі, а в цьому випадку вона знає, що і коли потрібно зробити).

3. Обсяг портфоліо

Людина, яка проходить баланс для якомога ширшої діагностики, може вирішити зібрати докази на підтвердження кожної виявленої компетенції.

Натомість той, хто хоче перекваліфікуватися, може вважати це зайвим і зосередитися на підготовці доказів володіння ключовими компетенціями у потрібній сфері.

4. Обсяг та форма зворотного зв'язку

Зворотний зв'язок — це підсумок усього процесу, підготовлений консультантом для людини, яка проходить баланс, і він має стосуватися результатів окремих етапів балансу. Чим ширший обсяг балансу, тим більше потрібно зазначити у такому підсумку (і тим більше часу потрібно для його підготовки). Залежно від потреб клієнта може вистачити підсумку всього процесу та обговорення портфоліо й плану розвитку, або ж може бути доречно підготувати письмовий зворотний зв'язок, що підсумовує роботу клієнта над балансом.

5. Плани розвитку

План розвитку має допомогти досягти мети, яку клієнт перед собою ставить. Зазвичай у ньому визначаються дії, які людина має виконати, щоб реалізувати свій намір.

Іноді мета клієнта зумовлює кроки, які необхідно зробити. Це стосується і Катажини, яка має намір знайти роботу. Результат балансу може допомогти деталізувати цей план (наприклад, додати кроки, пов'язані з усуненням незначних прогалин у компетенціях), але не змінить його суті.

6. Кількість зустрічей і дії, які клієнт виконує самостійно

Кожна з вищезазначених дій потребує часу. Розгорнута діагностика компетенцій, яка складається з біографічного інтерв'ю, поведінкового інтерв'ю та додаткових інструментів (наприклад, Інструмент дослідження компетенцій, розроблений Міністерством сім'ї, праці та соціальної політики), вимагає більше зустрічей, ніж з'ясування, чи відповідає клієнт вимогам, що містяться в оголошенні про вакансію.

Збирання доказів на підтвердження компетенцій може зайняти у клієнта більше часу, якщо він вирішить підготувати об'ємне портфоліо.

Часто під час (або внаслідок) балансу мета клієнта змінюється. Людина може її конкретизувати, доповнити новими цілями або взагалі від неї відмовитися. Це природно, і важливо бути відкритими до такої можливості. Це означає, що під час проведення балансу може виникнути потреба змінити початкові домовленості.

Можливий перебіг першої зустрічі

Перша зустріч має на меті зібрати основну інформацію про клієнта. Протягом цього часу ви можете:

- визначити очікування клієнта;
- обговорити перебіг балансу та результати, яких очікуєте досягти;
- узгодити принципи роботи (можна зафіксувати їх у вигляді контракту);
- встановити часові рамки, виходячи з мети клієнта (наприклад, очікувана кількість зустрічей, терміни);
- домовитися про дату наступної зустрічі та про те, що на ній буде зроблено;
- визначити, що клієнт повинен буде зробити самостійно між зустрічами;
- розпочати визначення компетенцій (таблиця 2)

Таблиця 2. Приклад перебігу першої зустрічі

Збігнєв (63 роки)	Збігнєв вирішив скористатися балансом після першої розмови зі своєю консультанткою. Він коротко розповів свою ситуацію та дізнався основну інформацію про метод балансу компетенцій. Консультантка, серед іншого, пояснила йому переваги, які він може отримати від участі в балансі. Разом вони узгодили правила подальшої роботи, а також дату та обсяг першої зустрічі в межах балансу.
Томаш (45 років)	Практично всю першу зустріч із консультанткою Томаш провів, розповідаючи про свою ситуацію та окреслюючи очікування щодо балансу. Він чув різні думки про цей метод і хотів перевірити їх, перш ніж приймати будь-яке рішення. Консультантка зосередилася насамперед на тих перевагах, які Томаш може отримати. Найбільше йому сподобалась можливість описати свої компетенції мовою, що відповідає змісту оголошень про роботу (Томаш любить, коли все оформлено "в письмовій формі" — він вважає це більш переконливим). З цією ідеєю вони почали складати план подальших зустрічей, приблизно визначивши їхню кількість і теми, якими займатимуться. Наприкінці консультантка запропонувала йому своєрідне домашнє завдання — він мав підготувати список ситуацій із попередньої роботи, у яких, на його думку, продемонстрував ключові знання та навички.
Павел (29 років)	Павел обговорив із консультанткою свою мету. Разом вони ознайомилися зі змістом кваліфікації та вимогами щодо перевірки компетенцій (валідації). Консультантка допомогла йому інтерпретувати ці положення. На цій основі вони визначили подальші дії, зокрема передбачуваний обсяг діагностики та форму портфолію. Ще під час цієї ж зустрічі вони розпочали біографічне інтерв'ю.

2.2. Визначення знань, умінь та соціальних компетенцій

На цьому етапі ви допомагаєте клієнту з'ясувати, що він уже знає і вмє, виходячи з його професійного та поза професійного досвіду, а також історії навчання (рисунок 2).

Рисунок 2. Етап визначення компетенції



Клієнт може розпочати проходження балансу з різних причин, і вони суттєво впливатимуть на обсяг виявлених компетенцій або на використані інструменти.

В результаті складання балансу людина може визначити або уточнити свої освітні та професійні цілі. Це означає, що вона потребуватиме якомога ширшої діагностики компетенцій, а також здібностей, інтересів та цінностей (таблиця 3).

Таблиця 3. Приклад Марії

Консультант провів із Марією біографічне та поведінкове інтерв'ю. Окрім того, вона виконала тест "Якорі кар'єри Шейна". Щоб краще визначити її здібності, консультант також запропонував їй пройти тест "Ключ до кар'єри". Їй було найважче виокремити конкретні компетенції в різних видах діяльності ("робота на рецепції вимагає хорошого контакту з людьми, це така м'яка навичка, чи не так?"). Цей етап зайняв дві зустрічі, проте саморефлексія та розмова з консультантом під час балансу допомогли Марії усвідомити власні цінності, схильності та таланти. Завдяки цьому вона звузила сферу діяльності, у якій хотіла б працювати. На цьому етапі консультант порадив Марії ознайомитися з реаліями ринку праці (на основі рекомендованих ним джерел). Дівчина дізналася більше про те, на які посади вона може претендувати під час навчання в університеті.

Працюючи з людиною, яка має певну мету, ви, ймовірно, зосереджуватиметеся на визначенні знань та навичок, які є найбільш корисними для досягнення мети (наприклад, зміна галузі). У цьому випадку не обов'язково вказувати все, що клієнт знає і вмє (таблиця 4).

Таблиця 4. Приклад Олени

Баланс компетенцій Олени почався з біографічного інтерв'ю. Дівчина розповіла про перебіг свого навчання, плани та сподівання, які пов'язує з перебуванням у Польщі, а також про роботу в пансіонаті своїх батьків.

Консультант зосередився в основному на останньому аспекті й, не припиняючи зустрічі, перейшов до поведінкового інтерв'ю. Він детально розпитав про обов'язки, які Олена виконувала в пансіонаті. Олена вела соціальні мережі, чергувала на рецепції кілька годин раз на тиждень і, за потреби, заміняла батька, контролюючи роботу прибиральниць.

Після опису завдань Олени вони разом почали міркувати, яких саме навичок вимагало кожне з них.

Це зайняло у них ще одну зустріч, але в результаті Олена зрозуміла, що ведення соціальних мереж пансіонату батьків вимагало від неї знань і навичок, які є цінними на ринку праці — і вона зможе використати їх в інших сферах.

У перервах між зустрічами Олена розв'язувала тест "Якорі кар'єри Шейна" та шукала інформацію щодо польського ринку праці (на основі джерел, вказаних консультантом).

Наприкінці цього етапу балансу вони визначили сфери для подальшої роботи та потреби у навчанні. Олена дізналася, що їй буде легше знайти роботу, якщо вона розвине вміння працювати в команді та самопрезентацію. Їй також слід доповнити знання про організаційну культуру (наприклад, до цього часу вона мала незначне уявлення про дрескод).

Клієнт також може хотіти визначити, наскільки він відповідає конкретним вимогам (наприклад, компетенціям, наведеним в описі посади або результатам навчання в описі кваліфікації). Це означає, що відповідною точкою в цьому випадку буде перелік компетенцій.

Вашим завданням буде допомогти клієнту визначити, чи відповідають його знання, уміння та соціальні компетенції цим вимогам (таблиця 5).



Однак це не означає, що ви повинні ігнорувати інші компетенції, які виявите в результаті діагностики, тим більше, що вони можуть бути використані в різних контекстах (наприклад, цифрові навички, комунікативні навички, робота в команді).

Таблиця 5. Приклад Катажини

Катажина підготувала список ситуацій і досвіду, що підтверджують наявність компетенцій, відповідних вимогам вакансії в оголошенні. Потім вона надіслала цей список консультанту, і вони обговорили його під час онлайн-зустрічі.

В результаті Катажина переконалася, що має більшість необхідних компетенцій, а ті, яких бракує, може досить швидко доповнити.

Вона скористалася допомогою консультанта, щоб чітко представити наявні компетенції, ключові для обраної посади. Кожну з них вона підкріпила прикладами з попередніх місць роботи.

Для виявлення знань, умінь та соціальних компетенцій ми пропонуємо використовувати біографічні та поведінкові інтерв'ю (таблиця 6).



Біографічне інтерв'ю

- дозволяє дізнатися історію та минулий і теперішній досвід клієнта у різних сферах життя (професійного, поза професійного та особистого);
- дозволяє визначити потенційні сфери, у яких можна шукати знання, уміння та соціальні компетенції клієнта.



Поведінкове інтерв'ю

- дозволяє ідентифікувати компетенції шляхом аналізу конкретних подій і ситуацій з минулого;
- рекомендуємо використовувати модель STAR (Situation, Task, Action, Result); для потреб МБК пропонуємо модифікацію:
- обговорюючи дії клієнта, запитуйте про компетенції, яких потребувало виконання завдання, та попросіть оцінити кожну з них за шкалою від "немає" до "повністю розвинена";
- обговорюючи результати діяльності, ви запитуйте клієнта, чого він навчився, виконуючи певну функцію або перебуваючи в тій чи іншій ситуації.

Таблиця 6. Приклад Збігнєва

Збігнєв думав, що вміє збирати лише автобуси. Коли його запитали, які вміння йому потрібні в першу чергу, він назвав ті, що необхідні для роботи механіка. Він чув про "м'які навички", але не надавав їм особливого значення. На його думку, справжній фахівець повинен насамперед добре знатися на своїй справі ("вміти виявити й усунути несправність, уміти зібрати транспортний засіб"). Усе, що виходить за межі "твердих" умінь, він називав професійним досвідом.

Консультантка почала з обговорення його досвіду з різних сфер життя. У межах біографічного інтерв'ю консультантка запитала, зокрема, про професійний досвід, освіту, курси, семінари та сертифікати, захоплення, громадську діяльність, знання іноземних мов. Це зайняло майже дві зустрічі.

В результаті вони визначили кілька областей, на яких слід зосередитися під час поведінкового інтерв'ю. Воно полягало в розмові про окремі дії Збігнєва та компетенції, яких кожна з них вимагала. Додатково консультантка попросила Збігнєва скористатися Інструментом дослідження компетенцій.

В результаті з'ясувалося, що Збігнєв має багато навичок, не пов'язаних з механікою (в тому числі кулінарні, математичні, управління командою з кількох осіб).

Під час інтерв'ю ви разом з клієнтом визначаєте, що він робив до цього часу – як у контексті роботи, так і освіти чи хобі. Відправною точкою може бути список вимог (наприклад, оголошення про роботу чи конкретна кваліфікація). Ви разом згадуєте конкретні ситуації й на їх основі називаєте знання, уміння та соціальні компетенції, які клієнт у цій ситуації продемонстрував (або яких тоді навчився). В залежності від клієнта, ви вирішите, скільки триватиме кожне з цих інтерв'ю. Зазвичай одне плавно переходить в інше, без чіткої межі.



Відправною точкою для інтерв'ю може бути освітня та професійна історія, заздалегідь записана клієнтом, тобто перелік шкіл, у яких він навчався, або посад, які він обіймав, а також інші види діяльності, якими він займався в рамках хобі або сімейних обов'язків.



Може виявитися, що CV або освітньо-професійна історія клієнта містить достатньо інформації, щоб він міг досягти своєї мети. У такій ситуації можна скоротити біографічне інтерв'ю або повністю від нього відмовитися.

У межах балансу ви можете використовувати багато методів та інструментів для діагностики (наприклад, тести професійних схильностей) Ви обираєте їх залежно від потреб клієнта та того, на якому етапі балансу ви перебуваєте (наприклад, під час діагностики чи під час розробки плану розвитку).



У деяких випадках клієнт може самостійно оцінити свої компетенції (щодо конкретного списку вимог). Однак варто запропонувати йому відповідні інструменти й надати поради, як це зробити. Завжди корисно разом обговорити результати такої самооцінки.



Залежно від потреб клієнта на цьому етапі ви можете завершити баланс компетенцій.

В результаті діагностики ви з'ясуєте сильні сторони клієнта (компетенції, схильності). Ця частина балансу також дозволить визначити, у чому йому ще потрібно підвищити кваліфікацію. Відправною точкою для визначення прогалин у компетенціях може бути мета, визначена на початку.



У результаті етапу визначення компетенцій клієнт може визначити, уточнити або змінити свої освітні та професійні цілі.

Як показує приклад Марії, у межах балансу можна використовувати – окрім біографічного й поведінкового інтерв'ю – багато методів і діагностичних інструментів (наприклад, тести професійних схильностей). Ви обираєте їх відповідно до потреб клієнта.



Приклади інструментів додаткової діагностики

- Інструмент дослідження компетенцій – дозволяє дослідити 18 професійних компетенцій (розділених на особисті, соціальні та

- менеджерські); призначений для використання у центрах зайнятості та Добровільних трудових корпусах;
- Опитувальник професійної спрямованості – діагностичний інструмент, який дозволяє визначити професійні інтереси (існують дві версії: для дорослих і для молоді);
- Тест "Якір кар'єри Шейна" - визначає сфери, в яких людина хоче розвиватися професійно (в тому числі мотивацію до роботи);
- особистісні тести;
- психологічні тести;
- метафоричні картки (можна використовувати різні доступні на ринку набори карток, наприклад з гри Dixit, або зробити власні, вирізаючи фото чи зображення з кольорових журналів);
- вправи ліній життя.

Наступним етапом є фіксація результатів діагностики (таблиця 7). Пов'язування досвіду клієнта з компетенціями на основі біографічного та поведінкового інтерв'ю полегшує визначення знань, умінь та соціальних компетенцій клієнта. Залежно від мети клієнта, варто також зафіксувати інші елементи, виявлені під час діагностики, такі як схильності, цінності та таланти.

Як описувати компетенції?

Під час опису компетенцій ви будете посилалися переважно на наявні стандарти:

- вимоги вакансії (якщо вони стосуються знань, умінь та соціальних компетенцій);
- профілі посад;
- освітні програми для конкретних професій;
- кваліфікації, що містяться в Інтегрованому реєстрі кваліфікацій.

Іноді, однак, потрібно буде назвати знання, уміння й соціальні компетенції, яких немає у вимогах, але які клієнт продемонстрував. Тоді варто пам'ятати про таке:

- використані формулювання мають бути однозначними – не повинні викликати сумнівів або мати різні тлумачення; кожен повинен розуміти їх однаково, наприклад, формулювання "готовий до співпраці" можна трактувати по-різному, зокрема як "зараз хоче співпрацювати", "знає принципи співпраці";
- записи мають бути зрозумілі іншим – потрібно уникати скорочень і надмірних узагальнень; іноді доречно використовувати менш спеціалізовану лексику (особливо при описі навичок, корисних у різних галузях).

Для опису компетенції, пропонуємо використовувати операційні дієслова. Це дієслова, що називають дії, які можна спостерігати, перевіряти й оцінювати. Іншими словами, вони описують дії, що підлягають вимірюванню.

Більше про них можна дізнатися у Каталозі методів валідації, підготовленому Інститутом освітніх досліджень.

Таблиця 7. Приклад Олени

Олена вела сайт батьківського пансіонату в соцмережах. Намагаючись визначити конкретні компетенції, вона спочатку поділила аркуш на колонки: знання, уміння, соціальні компетенції. Останню колонку вона позначила знаком питання, бо не була впевнена, чи використання Фейсбуку справді цього вимагає. Потім вона записала в дуже загальних рисах, яких компетенцій це від неї вимагало ("знання Фейсбуку, Інстаграм, Твіттеру", "користування комп'ютером"). За допомогою консультанта вона почала розбивати ці записи на дрібніші частини та деталізувати їх. У результаті у колонках з'явилися такі компетенції:

- знання: знання правил етикету; знання функцій Фейсбуку, Твіттеру та Інстаграм;
- уміння: редагування фото-, аудіо- та відеоматеріалів; створення анімованих gif-файлів; переклад термінології соціальних мереж з англійської на українську; підготовка постів з урахуванням характеру платформи та цільової аудиторії; використання Фейсбуку, Твіттеру та Інстаграм для контакту з клієнтами;
- соціальні компетенції: вміння справлятися зі стресом, пов'язаним з кібербулінгом; вирішення конфліктів.

Варто пам'ятати, що список компетенцій є основою для роздумів над тим, що саме потрібно клієнту в конкретному контексті – з нього можна вибрати найважливіші елементи з огляду на певну роботу, кваліфікацію тощо. Чим ширший перелік, тим універсальнішим буде його застосування в майбутньому. Слід зазначити, що це потребує більшого обсягу роботи. Деякі клієнти вважають за краще зосередитися на одній сфері, а не проходити повний баланс і записувати всі компетенції, які вони здобули протягом життя.

2.3. Підготовка портфоліо

Обов'язковою частиною методу балансу компетенцій є підготовка портфоліо, тобто переліку визнаних компетенцій клієнта з доказами володіння ними (рисунок 3).

Рисунок 3. Етап підготовки портфоліо



Те, наскільки об'ємним буде портфоліо – скільки компетенцій планується описати та пов'язати з доказами – залежить від мети, яку клієнт визначив разом із консультантом під час проходження балансу.



Підготовка портфоліо

- розмова з клієнтом про те, як він може підтвердити наявність компетенцій, записаних на попередньому етапі (пам'ятайте, що як консультант ви не оцінюєте зібрані докази, а лише допомагаєте скласти їх перелік);
- визначення та присвоєння доказів окремим компетенціям - це може бути створення списку або фізичного портфоліо.

Чому варто підготувати портфоліо?

Як консультант ви можете розпізнати певні компетенції у людини, але не можете видати їй довідку на кшталт: "Особа X знає Y і вміє Z". Крім того, якщо клієнт не вірить у те, що він має певні компетенції та здібності, він ніколи не буде свідомо їх використовувати або може ніколи їх не розвинути. Підготовка портфоліо може у цьому допомогти.

Під час цього процесу людині доводиться докладати певних розумових зусиль. Вона має замислитися над кожною компетенцією; підібрати або описати докази, що підтверджують її наявність; іноді обрати один чи два найкращі приклади з кількох. Це часто виснажливий і тривалий процес. Однак в результаті клієнт краще усвідомлює те, що він знає і вміє. Одночасно після завершення балансу він має відчутне підтвердження своїх компетенцій у вигляді доказів, зібраних у портфоліо.

Основні переваги підготовки портфоліо:

- посилення впевненості клієнта та позитивний психологічний ефект

Однією з ключових переваг підготовки портфоліо є зміцнення впевненості клієнта у тому, що він справді володіє конкретними компетенціями й за потреби зможе це підтвердити.

Збір доказів особливо сильно впливає на підвищення самооцінки. Це може бути важливо, особливо для клієнтів у складній професійній ситуації (наприклад, після звільнення, тривалого безробіття тощо), а також для тих, хто не має багатого професійного досвіду.

- усвідомлення цінності поза професійних досягнень

Збір доказів разом із консультантом може допомогти побачити цінність підтверджень, пов'язаних із захопленнями чи хобі (наприклад, художні ескізи архітекторів), які, на перший погляд, здаються малозначущими або недооцінюються оточенням порівняно з результатами професійної роботи. Тут важливо зовнішнє підтвердження того, що такі докази мають цінність. Без нього клієнт часто знецінює їх

- навичка переконливо розповідати про себе, свої компетенції та сильні сторони

Це особливо важливо у контексті проходження співбесід чи рекрутингу. Якщо клієнт підготував портфоліо, ви матимете впевненість, що він зможе підтвердити й пояснити кожен пункт, зазначений у своєму резюме.

- переосмислити, впорядкувати та сканувати свої дипломи, сертифікати тощо

Це особливо корисно для клієнтів, які, наприклад, беруть участь у конкурсах на заміщення вакантних посад у державних установах або беруть участь у публічних тендерах.

У випадку створення електронного портфоліо додатковою перевагою є наявність сканованих документів у хмарному сховищі. Це дозволяє мати доступ до них навіть поза домом.

- підготовка виняткового резюме

Під час роботи над портфоліо клієнт зазвичай проводить глибокий самоаналіз і ретельно обдумує, що саме він знає і вміє. Завдяки цьому у резюме можна вказати не загальні фрази на кшталт "робота з людьми" чи "комунікабельність", а конкретні навички, які справді вирізняють людину серед інших кандидатів.

- визначення подальших професійних цілей

Роздуми над тим, які докази наявні, особливо формальні документи, можуть допомогти окреслити професійні цілі ("які навички я вже довів документально; яка вага зібраних доказів; у якому напрямку можу розвиватися?"). Це може стати відправною точкою для пошуку напрямку змін у кар'єрі.

- перевірка потреби підтвердження компетенцій дипломами чи сертифікатами

Збір різних типів доказів дозволяє уникнути витрат часу на формальне підтвердження компетенцій, на які вже є багато неформальних підтверджень (вміло зібрані неформальні докази можуть замінити, наприклад, післядипломну освіту).

Якщо клієнт планує отримати ринкову кваліфікацію, зібрані докази допомагають оцінити власний рівень умінь. Це дозволить йому вирішити, як продовжити своє навчання (наприклад, чи потрібен навчальний курс, чи краще коротке стажування).

- вироблення звички збирати докази на постійній основі
- Підготовка портфоліо навчає зберігати рекомендації, відео, фотографії своїх досягнень, зразки робіт, статті, опубліковані в Інтернеті, проєкти, письмові підтвердження участі в тренінгах, конференціях чи волонтерських ініціативах.

Це дозволяє уникнути ситуацій, коли через роки отримати такі докази стає важко або взагалі неможливо.

Які докази можуть підтверджувати компетенції?

Доказом компетенції може бути практично будь-який продукт особи, а також думка інших про її компетентність або опис ситуації (таблиця 8)

Таблиця 8. Приклад Збігнєва

Збігнєв підготував вичерпне портфоліо, що включає докази визнаних компетенцій.

За допомогою консультантки він додав у портфоліо не лише свідоцтва про закінчення професійного училища та різних курсів.

Він також додав детальний опис того, як він навчав молодших колег користуватися новим інструментом, і думку свого безпосереднього керівника з цього приводу. Він використав також фрагмент промоційного відео його компанії з ярмарку вакансій, де демонстрував тести безпеки зібраних автобусів (завдяки цьому він показав свої знання у цій темі, а також уміння презентувати та комунікувати).



Варто заохочувати клієнтів створювати фізичне портфоліо (тека для паперових дипломів, сертифікатів або тека на комп'ютері чи у хмарі для сканів і інших файлів) – завдяки цьому всі документи будуть зібрані й впорядковані в одному місці. Однак, з точки зору консультаційного процесу, просте обмірковування того, які докази можуть підтвердити компетенції, та створення їхнього списку разом з описом служить тій самій меті, що й зібрані фізичні документи – це вчить клієнта мислити в термінах підтвердження компетенцій. Також це може стати практичною допомогою під час працевлаштування (наприклад, допоможе пригадати ключові докази перед співбесідою).

Важливо, щоб докази стосувалися конкретних знань, умінь та соціальних компетенцій і щоб їх можна було продемонструвати третій стороні.

Приклади доказів наявності компетентності:

- зразки роботи, наприклад технічні креслення, фотографії, описи проєктів, звіти, аудіо- та відеозаписи;
- записи професійної діяльності, наприклад нотатки, електронні листи, робочі картки;
- рекомендаційні листи та рекомендації від керівництва, колег та громадських організацій, за умови, що вони стосуються компетенцій (наприклад, навичок роботи в команді);
- рефлексивні щоденники;
- саморефлексійні есе;
- резюме (наприклад, CV, Europass);
- інформація про волонтерство;
- результати тестів та екзаменів;
- сертифікати про закінчення курсів;
- сертифікати, свідоцтва, дипломи (як про формальну освіту, так і про професійну підготовку);
- наукові ступені та звання.

Як створити портфоліо?

Відправною точкою для підготовки портфоліо є питання: "Як я можу найкраще продемонструвати комусь, що я дійсно володію знаннями з предмета / навичками / соціальною компетенцією?". Залежно від відповіді, до портфоліо додаються конкретні докази, або їх опис. Варто також додати коментар з описом ситуації, у якій була продемонстрована компетенція.

Слід пам'ятати, що один доказ (чи його опис) може підтверджувати кілька компетенцій, так само як до однієї компетенції можна додати кілька доказів (чи їх описів). Важливо, однак, чітко визначити, які саме докази призначені для підтримки тієї чи іншої компетенції (таблиця 9).

Таблиця 9. Приклад Павла

Подаючи заявку на отримання кваліфікації, Павел мав надати портфоліо з доказами наявності компетенцій у сфері організації дозвілля молоді – воно мало бути оцінене екзаменатором.

Павел пройшов у скаутській організації курс з планування навчальних заходів і додав відповідний сертифікат до портфоліо. Проте він не був упевнений, що ще може підтвердити наявність решти результатів навчання.

Разом із консультанткою вони дійшли висновку, що доцільно включити до портфоліо описи проведення кількох різних занять, які він організовував для скаутських груп.

Павел також додав до цього рекомендацію від організатора шкільної екскурсії, яку він проводив у місті за маршрутом „Слідами Януша Корчака та його книжок”.

Консультантка допомогла йому описати документи так, щоб було чітко видно, які саме компетенції вони підтверджують.



Клієнт може ігнорувати деякі докази - особливо ті, що не стосуються роботи (наприклад, хобі або волонтерство). Тому варто обговорювати їх разом під час консультації.



Клієнт сам вирішує, які компетенції він хоче підтвердити доказами. Це можуть бути: всі компетенції, які були визначені на етапі діагностики; ключові навички в певній сфері; компетенції, відібрані для конкретного процесу рекрутингу.



Однак ніщо не заважає підготувати якомога ширше портфоліо, яке буде розглядатися як "доказова база". Залежно від потреб при наступному працевлаштуванні, клієнт може вибрати з бази необхідні докази (при наступній зміні місця праці буде достатньо нового переліку компетенцій і пов'язаних із ними історій і документів).

Підготовка портфоліо може бути потенційно найдовшим етапом роботи.

Тому ми рекомендуємо ознайомити клієнта з цим на ранньому етапі та запропонувати йому з самого початку записати свої компетенції.

Таким чином, навіть якщо ви ще не визначили всі компетенції, клієнт почне думати про можливі докази. Це також може допомогти йому краще спрямувати своє мислення.

Як консультант, ви є помічником у цьому процесі. Ви допомагаєте клієнту назвати конкретні компетенції. Ви надаєте йому рекомендації щодо опису ситуації та збору доказів. Ви надаєте інформацію, які типи доказів можуть підтверджувати наявність компетенцій і як їх можна представити, наприклад, працедавцю. Однак на цьому етапі саме клієнт виконує більшу частину роботи.



Якщо метою клієнта є участь у працевлаштуванні, де портфоліо є обов'язковою умовою, варто зосередитися на тому, щоб:

- дотриматися структури портфоліо, визначеної працедавцем, навчальною або сертифікаційною установою; якщо вимоги не вказані, можна скористатися пропозицією, поданою у Каталогі методів валідації, розробленому Інститутом освітніх досліджень;
- підготувати докази в необхідній формі - електронній або паперовій;
- збирати матеріальні докази, а не лише їхні описи (тобто включати в портфоліо конкретні зразки робіт) - якщо не вимагається інше;
- подбати про те, щоб докази були максимально актуальними.



Портфоліо може бути паперовим або електронним. Якщо ви разом із клієнтом оберете цифровий варіант, варто скористатися інструментом Moje Portfolio.

Він дозволяє клієнту - самостійно або за допомогою консультанта - визначити та записати компетенції, знайти докази цих компетенцій і підготувати план подальшого розвитку.

Користуючись Moje Portfolio, клієнт після визначення компетенції, вибору й опису доказів, зберігає їх у вигляді файлів і посилань, щоб мати все в одному місці.

Він також може обмежитися складанням лише списку, а докази зберігати в іншому місці, наприклад, у себе на комп'ютері.

При підготовці портфоліо можна скористатися формою. Вона доступна у форматі DOC і може бути вільно відредагована відповідно до потреб клієнта. За необхідності форму можна роздрукувати.

2.4. План подальшого розвитку та зворотний зв'язок

Завершальним етапом балансу компетенцій є підготовка плану розвитку (рисунок 4).

Рисунок 4. Етап створення плану розвитку



Головна мета плану розвитку полягає в тому, щоб крок за кроком визначити, що необхідно зробити для досягнення мети або цілей клієнта (таблиця 10).

Таблиця 10. Приклад Катажини

У результаті діагностики з'ясувалося, що Катажина повинна опанувати використання цифрового інструменту для управління роботою кількох команд, який використовується в обраній рекламній агенції.

Найближчим часом у її місцевості не було доступних курсів з роботи з цим інструментом, однак Катажина знайшла навчальні матеріали та пробну версію в Інтернеті. Вона вже мала певний досвід у використанні подібних застосунків (у попередній роботі користувалася Trello). Разом із консультантом вони дійшли висновку, що це – гарна відправна точка для самостійного навчання, і розподілили ці дії на 3 дні.



План подальшого розвитку

- дає змогу досягти мети, яку поставив клієнт, розпочинаючи баланс компетенцій або в результаті його проведення (мета може змінитися в процесі);
- стосується як сильних сторін клієнта (наприклад, вибір професійної сфери), так і тих сфер, де потрібно доповнити знання (наприклад, пройти навчання, ознайомитися зі специфікою галузі);
- варто підготувати його, спираючись на зміст портфоліо;
- має бути складений письмово, але може мати різну форму (наприклад, мапа подальших дій, лінія життя);
- варто включати дати виконання завдань або досягнення цілей - з точністю до найближчого місяця;
- варто обговорити з клієнтом як частину зворотного зв'язку.

Чому варто готувати план розвитку?

Завдяки плану розвитку клієнт може оптимально використати результати процесу консультування. Визначення сильних сторін і прогалин у компетенціях – це лише перший крок. Підготовка плану дозволяє спрямувати мислення людини на те, як вона може використати свої компетенції, а також – що, в якій послідовності й в який термін потрібно зробити. Навіть якщо реалізувати план не вдасться повністю, вже саме окреслення подальшого шляху дозволяє зробити цілі реалістичними й обмежити "бажане" мислення про кар'єру. Одночасно підготовка плану розвитку може зміцнити клієнта – вона дає відчуття впливу на ситуацію та визначає ціль (або цілі), яких потрібно досягти у встановлений термін. Додатковою перевагою плану розвитку під час балансу компетенцій є його навчальна функція. Завдяки цьому клієнт навчиться ставити цілі та планувати подальші дії.



Щоб план розвитку виконував навчальну роль, варто пояснити клієнту, що таке розвиткові та професійні цілі.

Можна дати поради, як розбивати великі цілі на менші завдання, планувати їх у часі та визначати для себе "віхи".

Як розробити план розвитку?

План розвитку може з'явитися на різних етапах балансу компетенцій. Це залежатиме насамперед від мети конкретної людини.

Готуючи план, можна спиратися на складений раніше перелік компетенцій. Визначення того, що клієнт знає й уміє, а чого ще ні, допомагає вирішити, у якому напрямку він може рухатися далі. Це особливо важливо для людей, які лише завдяки балансу визначили свої подальші цілі (приклад: Збігнєв чи Марія).

Однак буває й так, що план складається на самому початку балансу. Зазвичай це відбувається тоді, коли клієнт має настільки чітку мету, що вона сама по собі є своєрідним планом (наприклад: Катажина або Павел). Визначення плану на початку процесу допомагає клієнтові зосередитися на ресурсах, важливих для доопрацювання або перевірки мети. Такий план, звичайно, можна модифікувати й оновлювати відповідно до наявних ресурсів.



Клієнти, які мають конкретні цілі (наприклад, підготуватися до співбесіди), можуть сумніватися, чи потрібно складати план розвитку.

Плани досі можуть бути корисними тут - вони зосереджені на окресленні майбутнього в обраній галузі або розвитку спеціалізації в професії. Окрім планування особистого розвитку, роздуми про майбутнє можуть мати дуже практичний вимір. Наявність планів, які виходять далі за межі "лише до найближчої співбесіди", може допомогти добре показати себе під час процесу рекрутації (наприклад, у разі запитань про те, де клієнт бачить себе у майбутньому).

Незалежно від того, чи план буде створений на початку, чи під час балансу компетенцій, при його підготовці варто визначити мету (або кілька цілей) для досягнення. Вони мають бути:

- конкретизовані – зрозумілі; формулювання мають бути однозначними й не залишати простору для довільного трактування;
- вимірювані – сформульовані так, щоб можна було чисельно оцінити ступінь їх реалізації або чітко перевірити їх виконання;
- досяжними - надто амбітні цілі підривають впевненість у їх досягненні, а отже, й мотивацію до їх реалізації;
- важливими - вони мають бути важливим кроком вперед, і водночас представляти певну цінність для того, хто буде їх реалізовувати;
- визначені в часі – кожна ціль повинна мати чітко визначений часовий горизонт, у межах якого клієнт планує її досягти.

Цілі можуть бути такими, що розвивають, тобто зосередженими на подоланні розриву між тим, що є зараз, і тим, чого клієнт хоче досягти (наприклад, здобуття знань з певної теми, вивчення мови на вищому рівні). Цілі також можуть бути освітніми (наприклад, вибір школи або курсів) або професійними (наприклад, зміна праці).

Далі варто розбити головну, довгострокову мету на конкретні (оперативні) та дрібніші дії, що ведуть до її досягнення (за подібним принципом складаються Індивідуальні плани дій). Їх можна візуалізувати, розташувавши на часовій шкалі (таблиця 11).

Таблиця 11. Приклад Марії		
Марія вивчає міжнародні відносини. Завдяки МБК та співпраці з консультантом вона планує знайти роботу у сфері міжнародної торгівлі з Китаєм. З цією метою вона розробила план розвитку на основі часової шкали.		
2023		МЕТА: знайти роботу в компанії, що займається торгівлею з Китаєм
2022 (лютий)		ДІЯ: подати заявку на стажування
2022 (січень)		ДІЯ: пошук інформації про компанії, що торгують з Китаєм
2021 (жовтень)		ДІЯ: записатися на заняття з культурних зв'язків у бізнесі КОМПЕТЕНЦІЯ: знайомість з принципами роботи в міжнародному середовищі КОМПЕТЕНЦІЯ: знає культурні відмінності між Польщею та Китаєм і враховує їх у діловому спілкуванні.
2021 (лютий)		ДІЯ: записатися на заняття з міжнародного права КОМПЕТЕНЦІЯ: знає основи міжнародного права
2021 (січень)		ДІЯ: записатися на додатковий курс китайської мови КОМПЕТЕНЦІЯ: володіє китайською мовою на рівні B2

Деталізація головної мети на проміжні кроки особливо важлива для клієнтів, які мислять про свою кар'єру надто "бажано". Поетапний опис процесу допоможе їм візуалізувати, скільки кроків треба зробити, щоб досягти мети.

Під час створення або зміни плану можна переглянути компетенції, визначені під час балансу, та перевірити початкові ідеї. Варто врахувати: що є реально здійсненим, до чого клієнт вже має певні передумови або який подальший напрям кар'єри підказують наявні ресурси. Перегляд компетенцій в такому випадку може підтримати клієнта і показати йому, що він має підґрунтя для реалізації обраного ним сценарію.

Під час написання плану розвитку слід враховувати час, за який має бути досягнута поставлена мета. Не обов'язково вказувати конкретну дату – достатньо точності до місяця. Цей термін може змінюватися. Важливо, щоб він був визначений заздалегідь як орієнтир, до якого слід прагнути – це допомагає зробити мету більш реальною. У плані можна також визначити проміжні цілі разом із діями, які необхідно виконати. Корисним є поєднання графіка виконання конкретних завдань для всіх планів на одній часовій шкалі. Це допомагає вам визначити та дізнатися, як досягнення різних цілей може впливати одне на одне.



Для підготовки плану розвитку можна використовувати електронний інструмент. Моє Portfolio, редагована форма або робота з власними матеріалами (у найпростішому варіанті, намалювавши на аркуші паперу часову шкалу і записавши поруч цілі та заходи із запланованими датами).

2.5. Підсумок балансу

Баланс компетенцій має завершуватися підсумком усіх етапів і роботи, яку клієнт виконав за підтримки консультанта. Зворотний зв'язок може бути усним або письмовим. Наскільки він буде детальним, залежить від підходу консультанта або кар'єрного коуча.

Момент надання та обговорення підсумку залежить від конкретної ситуації – він може відбуватися після кожного елементу балансу. Важливо не забути обговорити з клієнтом час і форму передачі зведеного балансу на початку процесу, щоб він знав, що очікувати.

3. Використання МБК за межами центрів зайнятості

Ви вже знаєте, якими є різні етапи балансу компетенцій. Ви усвідомлюєте, які вигоди може принести цей процес. Ви знаєте принципи, якими слід керуватись. Нижче показано, у яких додаткових контекстах можна застосовувати Метод балансу компетенцій.

3.1. Використання МБК у роботі зі школярами

Учні 7-8 класів початкових шкіл, а також учні середніх шкіл стоять перед вибором подальшого освітнього або професійного шляху.



Використовуючи метод балансу компетенцій, ви можете допомогти їм уточнити свої інтереси, визначити сильні сторони та області, які потребують подальшої роботи. Завдяки цьому вони зможуть поставити цілі та прийняти усвідомлені рішення щодо подальшого навчання або виходу на ринок праці (таблиця 12).

У цьому випадку роль консультанта полягає в наступному:

- допомогти учневі визначити або скоригувати освітні й професійні цілі (наприклад, зіставивши уявлення про певний вид роботи з інформацією про очікування працедавців);
- виявлення сильних сторін, талантів і потенціалу молодої особи;
- порадити, у якому виді діяльності можна застосувати ці компетенції;
- підтримати в плануванні дій, які дозволять досягти поставлених цілей – передусім у виборі правильної освітньої стежки (це можна зробити, зокрема, пропонуючи різні форми здобуття необхідних компетенцій).

Робота з молоддю за допомогою балансу також може відбуватися під час уроків з профорієнтації. Її головна мета – підвищити обізнаність учнів про ідею навчання протягом усього життя. У зв'язку з цим важливо поєднати діагностику сильних і слабких сторін з інформацією про ринок праці (зокрема, розвінчанням стереотипів, наданням знань про різні галузі) і показати, що навчання – це процес, який відбувається не лише в школі.

Tabela12. Приклад Евеліни

Шістнадцятирічна Евеліна навчається у другому класі кулінарного технікуму, але дедалі чіткіше усвідомлює, що ця школа – не для неї.

Вперше вона почула про баланс компетенцій на годині класного керівництва. Кар'єрний консультант, який проводив заняття, надіслав всім учням та їхнім батькам детальну інформацію зі своїми контактними даними та інформацією про те, як домовитися про зустріч. Оскільки Евеліна неповнолітня, на першу зустріч вона прийшла з батьком, який повинен був підписати згоду на її участь у балансі компетенцій.

Можна використовувати роботу в групі. У роботі з молоддю буде корисно визначити типи завдань і ситуацій, в яких вони почуваються комфортно і які мотивують їх до дії



Діагностуючи компетенції, варто використовувати насамперед розмову (інтерв'ю). Також можна:

- скористатися оцінками, що проводяться оточенням (оцінка 360 градусів);
- створювати ситуації, в яких молода особа може проявити свої компетенції (наприклад, рольові ігри).

У роботі з молоддю можна також:

- показати можливості, які відкриває мислення про цілі, і в цьому контексті вказати, як баланс компетенцій може їм стати у пригоді та як вони можуть самостійно користуватися ним у майбутньому (таблиця 13);
- звертатися до ситуацій з їхнього життя й оточення;
- готувати завдання, пов'язані з виявленими компетенціями, наприклад: "навчи бабусю користуватися комп'ютером" і представляти їх як "місію" або "виклик", а не як "домашнє завдання";
- застосовувати візуалізації (наприклад, лінію життя) та матеріали, багаті на зображення й схеми;
- допомогти усвідомити шлях до омріяної мети (таку функцію виконує план розвитку).

Таблиця 13. Що відбувалося на етапі діагностики компетентності Евеліні

Консультант дав Евеліні заповнити опитувальник професійної спрямованості, щоб допомогти їй замислитися щодо роботи, якою вона хотіла б займатися в майбутньому. Результат показав, що Евеліні подобалося б працювати з інструментами, машинами чи технічними пристроями, а також керувати іншими людьми та шукати інновації й нові рішення.

Потім консультант перейшов до елементів поведінкового інтерв'ю, розпитуючи Евеліну про те, чим вона займається в школі та поза нею, що їй добре вдається, а що викликає труднощі. Виявилося, що дівчина часто ремонтує різну техніку вдома та любить розбирати пристрої, щоб зрозуміти, як вони працюють. У школі вона не захоплюється професійними предметами, але любить інформатику та математику, хоча для вивчення останньої їй не вистачає терпіння, а оцінки з неї не найкращі.

Перед наступною зустріччю Евеліна мала запитати кількох осіб зі свого оточення про свої сильні сторони.

Як допоміжний матеріал вона отримала від консультанта список рис.



Важливим фактором у роботі з неповнолітніми особами є участь їхніх батьків.

Вони повинні дати згоду на співпрацю з консультантом і можуть брати участь у самому процесі. Перевагою для них буде обізнаність, адже на основі результатів проведеного балансу їм буде легше підтримувати своїх дітей у реалізації прийнятих рішень і надавати їм поради в майбутньому.



Проведення балансу з молоддю потребує кількох зустрічей. Зазвичай це від 4 до 6 зустрічей – залежно від того, як проходить співпраця та скільки завдань молода особа може виконати самостійно, а в яких потребує підтримки.

Варто при цьому зберігати узгоджений і відносно незмінний графік зустрічей, але залишати простір для гнучкості у формах роботи та використаних інструментах.

Визначаючи тривалість усього процесу, можна врахувати час для зустрічей із батьками – після завершення балансу (спільне обговорення результатів) або перед його початком (презентація методу та час на прийняття рішення про співпрацю з консультантом). Загалом цей процес може тривати близько 2 місяців.

Між зустрічами повинні бути приблизно двотижневі перерви. Це дозволить молодим людям самостійно виконувати нескладні завдання і дасть їм час на роздуми (таблиця 14). Немає перешкод для того, щоб частину роботи виконували вдома. Однак результати мають обговорюватися під час зустрічей.

Таблиця 14. Результат застосування МБК у випадку Евеліни

Евеліна в результаті роботи з консультантом вирішила вступити до університету. Вона зрозуміла, що досягнення своєї мети (отримання добре оплачуваної роботи) варто розтягнути в часі на кілька років, якщо в результаті з'явиться шанс займатись тим, що їй подобається. Тим часом вона може використати вже наявні вміння, щоб утримувати себе під час навчання, не обтяжуючи бюджет родини.

Вона усвідомила, що хоча не в захваті від гастрономічного технікуму, там вона здобуває навички, які можуть стати в пригоді при тимчасовій роботі. Крім того, дрібні ремонти, які вона виконує вдома та в майстерні дядька, – це також джерело корисних компетенцій.

Упорядкування компетенцій і створення плану розвитку також дало Евеліні конкретні аргументи, щоб переконати батьків у правильності обраного нею шляху.

3.2. Використання МБК у вищій освіті

За допомогою Методу балансу компетенцій (МБК) можна визначити, які знання, уміння та соціальні компетенції має конкретна особа, а також описати їх мовою результатів навчання.



Баланс може бути використаний у процесі підтвердження результатів навчання (альтернативного шляху вступу до університету для осіб із професійним досвідом).

Співробітник закладу вищої освіти може застосувати біографічне та поведінкове інтерв'ю, щоб визначити, які компетенції має кандидат на навчання. Це особливо корисно для тих осіб, які значну частину знань і навичок здобули на роботі.

Перелік компетенцій дозволяє порівняти їх із результатами навчання, визначеними у програмі навчання.

У межах балансу кандидат також може підготувати портфоліо з доказами наявності необхідних результатів навчання (за підтримки працівника вишу або за допомогою онлайн-інструменту "Moje Portfolio", запропонованого Інститутом освітніх досліджень). Це може полегшити прийняття комісією рішення про зарахування особи до університету. Крім того, у разі позитивного рішення можна зарахувати окремі предмети або їхні модулі й надати відповідну кількість пунктів ECTS. Додатковою перевагою є те, що весь процес документується без необхідності використовувати додаткові форми.



Метод МБК також можуть застосовувати консультанти в академічних центрах кар'єри, працюючи зі студентами та випускниками вишів.

У цьому випадку особливою перевагою балансу є підготовка портфолію, яке можна використовувати під час подання заявки на різні посади, а також складання плану розвитку.



Проведення балансу зі студентами може вимагати кількох зустрічей. Варто зберігати встановлений і по можливості стабільний графік, але дозволяти собі гнучкість у формах зустрічей і використовуваних інструментах.



Також можна розглянути можливість застосування МБК для осіб, які щойно вступили до вишу – щоб допомогти їм у підготовці плану розвитку на період навчання.

С3.3. Використання МБК у процесах рекрутингу

Баланс компетенцій можна використовувати під час зовнішнього та внутрішнього набору працівників.



Щоб оптимально застосувати баланс компетенцій, працедавець має описати знання, уміння та соціальні компетенції, потрібні на конкретній посаді.

Метод балансу компетенцій можна застосувати на таких етапах:

- етап подачі письмової заявки

Кандидат проходить баланс компетенцій відповідно до вимог, визначених у вакансії. Завдяки цьому він може вказати у своїй заявці, яким вимогам відповідає або які компетенції має. Якщо кандидат підготував портфоліо, він може надати докази своїх знань і навичок (наприклад, дипломи, опис свого досвіду, опис конкретних успіхів, ситуацій, виконаних завдань).

- етап усного рекрутингу

Рекрутер оцінює кандидата під час співбесіди. Він може опиратись на результати балансу компетенцій (наведені, наприклад, у CV) або портфоліо, подане під час письмового етапу.



Крім інтерв'ю, рекрутер може використовувати тести, симуляції, Assessment Centre та інші HR-інструменти.

- етап підсумковий

На цьому етапі кандидату можна надати зворотний зв'язок. Варто вказати, що було підставою для пропозиції роботи або відхилення заявки (з посиланням на конкретні необхідні компетенції).



Результати балансу можна також використати як відправну точку для визначення потреб у навчанні в компанії.

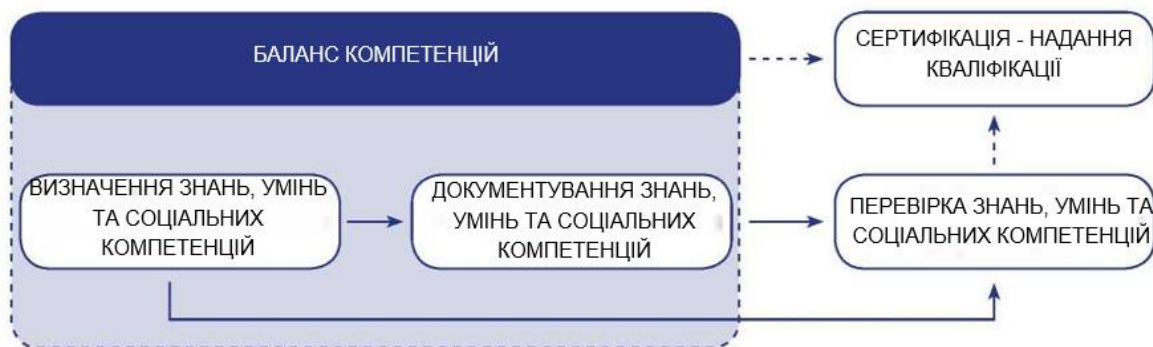
Використання балансу компетенцій суттєво не затягне процес рекрутації. Проте дозволяє зосередитися на реальних знаннях, уміннях та соціальних компетенціях кандидата, а не лише на його формальній освітній чи професійній історії.

3.4. Використання МБК для валідації результатів навчання

Валідація – це процес перевірки, чи має особа, яка претендує на здобуття певної кваліфікації (диплома чи свідоцтва), необхідні знання, вміння та соціальні компетенції.

Те, як і де ця особа навчалась, не має значення. Валідація в Польщі відбувається в три етапи: визначення, документування та перевірка результатів навчання (рисинок 5).

Рисунок 5. Етапи валідації та місце балансу компетенцій у цьому процесі



У рамках Інтегрованої системи кваліфікацій уповноважені установи можуть надавати ринкові кваліфікації - тобто дипломи та свідоцтва, розроблені суб'єктами господарювання. Щоб отримати кваліфікацію, необхідно успішно пройти процес валідації.



Баланс компетенцій може бути першим кроком у процесі валідації. Він дозволяє визначити, які знання, вміння та соціальні компетенції має особа, яка готується до валідації. Також він допомагає зібрати докази наявності цих компетенцій.

Якщо компетенції, виявлені під час проведення балансу, відповідають тим, які необхідні для отримання певної кваліфікації, клієнт може прийняти рішення про участь у процесі валідації.

Опис ринкових кваліфікацій

Опис ринкових кваліфікацій в ІСК базується на результатах навчання, які охоплюють знання, вміння та соціальні компетенції, необхідні для виконання завдань, передбачених в межах певної кваліфікації. У цьому матеріалі для спрощення ми називаємо їх компетенціями. Якщо метою проходження балансу є підтвердження компетенцій і здобуття ринкової кваліфікації, відправною точкою повинен стати опис кваліфікації, доступний в Інтегрованому реєстрі кваліфікацій. Консультант, який описує компетенції клієнта, повинен порівнювати їх із результатами навчання, зазначеними в описі кваліфікації. У цьому випадку важливо звернути особливу увагу на мову та використовувати операційні дієслова (наприклад, характеризувати принципи охорони праці, що діють на робочому місці).

Бібліографія

Bodzińska-Guzik, E. (2019). Bilansowanie kompetencji, czyli wsparcie dla każdego. *Kwartalnik Doradca Kariery*, nr 2019/2.

Bodzińska-Guzik, E., Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A. (2015). *Metoda bilansu kompetencji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Ciećwierz, A. (2020). *Wywiad Behawioralny*. Podcast „Raczkuję w HR”. Pobrano z <https://crossweb.pl/podcasty/007-agnieszka-ciecwierz-wywiad-behawioralny/>

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2018). *Skills audits. Tools to identify talent: final report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A. i in. (2016). *Walidacja - nowe możliwości zdobywania kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych. Jurek, P. Metody pomiaru kompetencji zawodowych. *Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego*, 54.

Parlament Europejski, Rada Unii Europejskiej (2008). Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie. *Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej*, C 155, 8.7.2009, s. 11-18.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2019, poz. 991).

Вебсайт

База Добрих практик для валідації та забезпечення якості:
<http://validacja.ibe.edu.pl/dobrepraktyki/>

База знань про Інтегровану систему кваліфікацій: <https://kwalifikacje.edu.pl/baza-wiedzy/>

Каталог методів валідації: <http://www.kwalifikacje.edu.pl/metody/pl/>

Малопольський потяг до кар'єри: <https://kierunek.pociagdokariery.pl/artukul/Bilans-Kariery>

Інтегрований реєстр кваліфікацій: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/>

Метод балансу компетенцій

	Метод балансу компетенцій. Практичний посібник для консультантів
	Метод балансу компетенцій. Практичний посібник для консультантів

Парні

Вступ	
-------	--

Непарні 5 -11

Хід роботи за Методом балансу компетенцій	
---	--

непарні

Використання МБК за межами центрів зайнятості	
---	--

39 непарна сторона

Вебсайти	
----------	--