

Bilansowanie kompetencji, czyli wsparcie dla ka?dego

Z terminem bilansowanie kompetencji zetkn??am si? ponad 20 lat temu, kiedy jako m?ody doradca zawodowy uczym si? od kolegów z Francji stosowania podej?cia edukacyjnego w poradnictwie. Wówczas dowiedzia?am si?, ?e nad Sekwan? istniej? Centra Bilansowania Kompetencji, oraz ?e ka?dy obywatel Francji ma zagwarantowan? prawnie mo?liwo?? odbycia bilansu. Dopiero kilkana?cie lat pó?niej mia?am okazj? zobaczy? to w praktyce w Centrum Bilansu w Genewie. W tym czasie koordynowa?am w Wojewódzkim Urz?dzie Pracy w Krakowie pilota?owy projekt, którego jednym z celów by?o opracowanie i przetestowanie metody wspieraj?cej osob? przygotowuj?c? si? do formalnego potwierdzenia tego, co wie i umie zrobi? w konkretnej specjalizacji. Tak powsta?a Metoda Bilansu Kompetencji, wykorzystywana od 2016 roku przez specjalnie do tego przeszkolonych doradców zawodowych Wojewódzkiego Urz?du Pracy w Krakowie.

Dlaczego bilansowanie kompetencji?

Na decyzj? o wprowadzeniu us?ugi bilansowania kompetencji do naszej oferty du?y wp?yw mia?o wej?cie w ?ycie ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, która umo?liwia ka?demu zdobycie kwalifikacji w oparciu o potwierdzenie efektów uczenia si? nabytych w drodze uczenia si? nieformalnego i edukacji pozaformalnej. Bilansowanie kompetencji jest bardzo pomocne w przygotowaniu si? do potwierdzania efektów uczenia si?.

Jak mówi zalecenie Rady UE z 20 grudnia 2012 roku w sprawie walidacji uczenia si? pozaformalnego i nieformalnego, *bilansowanie kompetencji to proces s?u??cy zidentyfikowaniu i przeanalizowaniu wiedzy, umiej?tno?ci i kompetencji osoby indywidualnej, w tym jej uzdolnie? i motywacji, po to, aby opracowa? plan rozwoju zawodowego, plan reorientacji zawodowej lub projekt szkolenia. Bilans kompetencji ma pomóc tej osobie przeanalizowa? w?asne do?wiadczenie zawodowe, samodzielnie oceni? swoj? pozycj? w otoczeniu zawodowym oraz zaplanowa? ?cie?k? kariery lub w niektórych przypadkach przygotowa? si? do walidacji efektów uczenia si? pozaformalnego lub nieformalnego.*

Kolejnym argumentem przemawiaj?cym za wprowadzeniem tej us?ugi do Wojewódzkiego Urz?du Pracy w Krakowie by?a otaczaj?ca nas rzeczywisto?? rynkowa, która wymusza na pracownikach konieczno?? szybkiego dostosowywania swoich umiej?tno?ci do zmieniaj?cych si? potrzeb pracodawców. Osoba, która chce odnosi? sukcesy zawodowe, powinna umie? zarz?dza? w?asn? karier?, zna? swoje umiej?tno?ci, posiada? indywidualny plan rozwoju, aby sta? si? konkurencyjn? na rynku pracy. Pomóc jej mo?e w tym bilansowanie kompetencji.

Dla kogo jest bilansowanie kompetencji?

Us?uga ta ma charakter uniwersalny i mo?e by? proponowana zarówno osobom bezrobotnym, m?odzie?y przedwcze?nie opuszczaj?cej szko??, jak i studentom, osobom pracuj?cym, wolontariuszom, czy osobom powy?ej 50. roku ?ycia. Nale?y pami?ta?, ?e potrzeby ka?dej z tych grup mog? by? ró?nicowane, dlatego wa?ne jest, aby przeprowadzaj?c bilansowanie kompetencji po?wieci? odpowiedni czas na badanie potrzeb i motywacji klienta do podejmowania wysi?ku, jakim jest zaanga?owanie si? w poznanie siebie w oparciu o w?asne

do?wiadczenia, swoich mocnych stron i kompetencji maj?cych wp?yw na rozwój. Drugim wa?nym elementem procesu jest przygotowanie wspólnie z klientem Indywidualnego Planu Rozwoju, który mo?e on umie?ci? w swoim portfolio, razem z pisemn? informacj? zwrotn? od doradcy oraz dokumentami potwierdzaj?cymi jego umiej?tno?ci.

W Wojewódzkim Urz?dzie Pracy w Krakowie z bilansowania kompetencji korzystaj? g?ównie osoby pracuj?ce z niskimi kwalifikacjami i osoby po 50. roku ?ycia. Od 2016 roku doradcy zawodowi przeprowadzili t? us?ug? dla 2560 osób w projekcie „Kierunek Kariera”, o którym wi?cej mo?na przeczyta? na <https://kierunek.pociagdokariery.pl/>.

Przebieg procesu

Przyjrzyjmy si? bli?ej poszczególnym etapom bilansowania kompetencji oraz rolom, jakie pe?ni? w tym procesie doradca zawodowy i klient.

Etap wst?pny

Jest to czas przygotowania klienta i doradcy do dalszej wspólnej pracy. Pozwala nawi?za? bli?sze relacje, pozna? oczekiwania klienta, okre?li? zakres i zasady wspó?pracy. Doradca wyja?nia klientowi przebieg bilansowania kompetencji oraz omawia dokumentacj?, która powstanie w procesie. Przekazuje klientowi równie? ogóln? informacj? o metodzie portfolio i jej korzy?ciach w planowaniu ?cie?ki rozwoju. Etap wst?pny obejmuje jedno spotkanie, trwaj?ce 1-1,5 godziny.

Etap badawczy

Jest to czas na wst?pn? diagnoz? do?wiadcze? klienta, a tak?e na identyfikacj? i dokumentowanie jego kompetencji.

W trakcie tego etapu klient ma mo?liwo?? usystematyzowa? swoje dotychczasowe do?wiadczenia edukacyjno-zawodowe, pozna? swoje atuty, a tak?e zebra? za?wiadczenia, certyfikaty oraz inne dowody, dokumentuj?ce jego kompetencje. Wspólnie z doradc? klient poddaje refleksji swoje dotychczasowe osi?gnięcia, analizuje zainteresowania i wynikaj?ce z nich umiej?tno?ci. Innymi s?owy przygotowuje samodzielnie lub ze wsparciem doradcy przebieg w?asnej historii edukacyjno-zawodowej, obejmuj?cej poszczególne etapy nauki w szkole i ewentualnie na studiach, stanowiska pracy, szkolenia, kursy, a tak?e inne aktywno?ci, np. wolontariat.

Doradca wykorzystuje do diagnozy metod? bilansu kompetencji (MBK)[\[1\]](#), obejmuj?c?:

1. wywiad biograficzny, którego celem jest uzyskanie jak najwi?kszej liczby informacji o historii edukacyjno-zawodowej klienta oraz jego dzia?alno?ci pozazawodowej, aby rozpozna? znacz?ce do?wiadczenia do dalszej analizy;
2. wywiad behawioralny, który pozwala na przeanalizowanie zdarze?, sytuacji z przesz?o?ci klienta oraz ich rezultatów, w celu wy?onienia zasobów, umiej?tno?ci;
3. kart? bilansu kompetencji, czyli dokument, w którym okre?lone si? kompetencje klienta, efekty uczenia si? (obejmuj?ce wiedz?, umiej?tno?ci i kompetencje spo?eczne), a

tak?e do?wiadczenia ?wiadczy?ce o umiej?tno?ciach i dowody (dokumenty) potwierdzaj?ce posiadane umiej?tno?ci – kart mo?e by? kilka.

Na tym etapie bilansowania kompetencji doradca mo?e równie? korzysta? z innych narz?dzi diagnostycznych: Kwestionariusza Zainteresowa? Zawodowych, Testu – Narz?dzia do Badania Kompetencji (zawieraj?cego opis 18 kompetencji w podziale na osobiste, spo?eczne i kierownicze), Testu Schaina (narz?dzia pomagaj?cego okre?li? warto?ci i wskaza? cele rozwojowe). Doradca wykorzystuje tak?e dost?pne materia?y zawodoznawcze.

Etap badawczy obejmuje 3-4 spotkania, trwaj?ce ??cznie 6 godzin.

Nale?y równie? pami?ta?, ?e klient mi?dzy sesjami wykonuje ró?ne zadania zlecone mu przez doradc?, wype?nia dokumentacj?, szuka informacji, które mog? mu pomóc przy tworzeniu Indywidualnego Planu Rozwoju, a przede wszystkim po?wi?ca czas na autorefleksj?.

Etap podsumowuj?cy

Etap ten koncentruje si? na omówieniu z klientem jego profilu kompetencji / zasobów, celów do realizacji oraz Indywidualnego Planu Rozwoju. IPR to dokument przygotowywany przez klienta w uzgodnieniu z doradc?. Obejmuje swoim zakresem cel przyj?ty do realizacji i cele po?rednie, uzgodniony obszar rozwoju zawodowego i kompetencji do doskonalenia, a tak?e szczegó?owy plan realizacji celu.

Doradca po spotkaniu z klientem na tym etapie tworzy profil klienta – pisemn? informacj?, zawieraj?c? syntez? historii edukacyjno-zawodowej klienta, posiadanych przez niego kompetencji oraz kompetencji do rozwoju.

Etap podsumowuj?cy obejmuje jedno spotkanie, trwaj?ce godzin?.

Rol? doradcy w procesie bilansowania kompetencji jest:

1. informowanie o poszczególnych etapach procesu, jego celu, czasie trwania, dokumentacji wykorzystywanej podczas bilansowania oraz planowanym efekcie, jak równie? o aktualnej sytuacji na rynku pracy, szkoleniach i mo?liwo?ciach walidacji;
2. diagnozowanie za pomoc? dost?pnych metod i narz?dzi, w tym rozmowy doradczej, testów, kwestionariuszy, a tak?e opracowanie pisemnej informacji – profilu klienta;
3. wspieranie oraz inspirowanie klienta, utrzymanie gotowo?ci do realizacji zada? mi?dzy sesjami i przygotowania Indywidualnego Planu Rozwoju.

Rol? klienta w procesie bilansowania kompetencji jest z kolei autorefleksja, synteza do?wiadcze?, poszukiwanie informacji, zbieranie dowodów do portfolio, podejmowanie decyzji i wybór celów edukacyjno-zawodowych, a tak?e przygotowanie Indywidualnego Planu Rozwoju.

Dotychczasowe do?wiadczenia doradców zawodowych z Wojewódzkiego Urz?du Pracy w Krakowie w prowadzeniu bilansowania kompetencji pokazuj?, ?e jest ono bardzo pomocne klientom w rozpoznawaniu kompetencji, zdobytych zarówno w ramach edukacji formalnej, jak i pozaformalnej i uczenia si? nieformalnego. Cz?sto bowiem klienci nie s? ?wiadomi, ?e ich

umiejętności zdobyte w pracy i w działalności pozazawodowej mogą być wykorzystywane na wielu stanowiskach. W bilansowaniu kompetencji ważne jest również przygotowanie pisemnej informacji zwrotnej dla klienta, zawierającej poza syntezą dotychczasowej pracy edukacyjno-zawodowej, wskazania co do ewentualnej konieczności uzupełnienia luk kompetencyjnych poprzez udział w kursach, szkoleniach, stażach u pracodawcy, czy uczeniu się w miejscu pracy.

Z pewnością dla doradców zawodowych sam proces bilansowania kompetencji nie jest czymś nowym. Ważne jest natomiast rozpatrywanie go w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, jako elementu procesu walidacji, czyli potwierdzania kompetencji. W ten sposób patrzymy na bilansowanie kompetencji w Małopolsce. W przywołanym wcześniej projekcie „Kierunek Kariera” osoby pracujące, które skorzystały z bilansowania kompetencji – Bilans kariery pogłębiony, mają szansę uzupełnienia / rozwijać / potwierdzić swoje kwalifikacje, wykorzystując do tego celu bony, dofinansowywane z Unii Europejskiej.

Ewa Bodzińska-Guzik

Zaktualizowana wersja artykułu, który ukazał się w 2019 roku w kwartalniku „Doradca Kariery”

[1] Założenia Metody Bilansu Kompetencji oparto o podstawy teoretyczne psychologii poznawczej, podejścia behawioralnego i humanistycznego. Doradca stosujący tę metodę wykorzystuje wywiad biograficzny i behawioralny, aby ułatwić klientowi przeobrażenie jego doświadczeń, wiedzy i umiejętności na język efektów uczenia się, a następnie wskazać wspólnie z nim obszary, w których powinien się rozwijać oraz kompetencje, które mógłby formalnie potwierdzić.