

Bilans kompetencji

Charakterystyka

Bilans kompetencji polega na zidentyfikowaniu i przeanalizowaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych osoby, w tym jej uzdolnień i motywacji, w celu opracowania planu rozwoju zawodowego lub dalszego uczenia się.

Ramka 1. Czym są kompetencje

Według Słownika Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji termin „kompetencje” oznacza szeroko rozumianą zdolność podejmowania określonych działań i wykonywania zadań z wykorzystaniem efektów uczenia się i własnych doświadczeń. W zależności od kontekstu, kompetencje mogą obejmować np. zakres działania, zakres uprawnień do podejmowania decyzji, merytoryczne przygotowanie do wykonania określonego zadania, predyspozycje danej osoby, jej uzdolnienia oraz dotychczasowe doświadczenie.

Kompetencje bazują w dużym stopniu na określonych efektach uczenia się, ale wykraczają poza nie. Z tego powodu nie można utożsamiać tych terminów, mimo że czasem są one stosowane zamiennie.

Bilans jest zbiorem metod, zawiera m.in. różnego rodzaju [wywiady ustrukturyzowane](#).

Przeprowadzenie bilansu kompetencji w pierwszej kolejności pozwala na określenie mocnych i słabych stron danej osoby i wskazanie możliwych ścieżek dalszego rozwoju. Może też być pierwszym krokiem w procesie walidacji, ponieważ pozwala na zidentyfikowanie i udokumentowanie (czyli dostarczenie dowodów na potwierdzenie) efektów uczenia się.

Istotną rolę w wyborze bilansu kompetencji do identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się odgrywa cel, jaki chce osiągnąć kandydat. Bilans będzie szczególnie użyteczny dla osób, które nie są pewne swojego potencjału lub czują, że potrzebne jest im odpowiednie ukierunkowanie dalszego rozwoju. Może być też przydatny dla tych, którzy chcą wrócić na rynek pracy lub się przekwalifikować.

Choć [model francuski](#) często służy za wzór dla bilansu kompetencji, nie ma jednego scenariusza jego przeprowadzania. Da się w nim wyróżnić jednak co najmniej 3 etapy:

1. rozmowę (lub cykl rozmów) z doradcą – czasem uzupełnioną np. o obserwację, dodatkowe testy czy kwestionariusze – w celu identyfikacji osiągniętych efektów uczenia się kandydata;
2. zgromadzenie dowodów na poparcie hipotezy o osiągnięciu efektów uczenia się;
3. stworzenie planu dalszego rozwoju.

Bilans wymaga współpracy z doradcą, autorefleksji, szczerzej odpowiedzi na pytania i podjęcia wysiłku związanego z gromadzeniem dowodów na osiągnięcie kompetencji. Kluczowe jest zatem zbudowanie odpowiedniej relacji pomiędzy doradcą i kandydatem oraz wzajemne porozumienie odnośnie do celów stawianych przez kandydata i sposobów, w jaki mają być osiągnięte.

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

Ramka 2. Bilans kompetencji jako zbiór metod i jako narzędzie

W wielu państwach europejskich, np. w Holandii, Niemczech i Wielkiej Brytanii, nazwą „bilans kompetencji” określa się działania prowadzone w celu szeroko rozumianego identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się, często podejmowane przez służby zatrudnienia.

W innych krajach, np. we Francji i Walonii (Belgia), jest to konkretne narzędzie, stosowane niezależnie od walidacji, pozwalające na określenie luk kompetencyjnych, planu dalszego uczenia się oraz możliwych ścieżek kariery danej osoby. Taki bilans przeprowadzają odpowiednio przeszkolone osoby, często w przeznaczonych do tego ośrodkach.

W Polsce w 2015 roku opracowano i opisano metodę bilansu kompetencji w ramach projektu Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania, prowadzonego przez Instytut Badań Edukacyjnych w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie (więcej informacji można znaleźć [tutaj](#) i [tutaj](#)).

Etapy walidacji, na których rekomenduje się stosowanie danej metody

Stosowanie bilansu kompetencji rekomenduje się na etapie identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się.

Wyniki bilansu można także uwzględnić na etapie weryfikacji przy zastosowaniu [analizy dowodów i deklaracji](#).

Zakres efektów uczenia się, które można sprawdzać daną metodą

Wskazówki dotyczące efektów uczenia się, które można zidentyfikować i udokumentować za pomocą bilansu kompetencji, mają charakter orientacyjny.

Należy pamiętać, że wybór danej metody zawsze musi wynikać z analizy efektów uczenia się zdefiniowanych dla danej kwalifikacji.

Bilans kompetencji może być zastosowany do identyfikowania i dokumentowania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych na wszystkich poziomach PRK.

Mocne i słabe strony bilansu kompetencji

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

| Mocne strony | Słabe strony |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • pozwala na kompleksowe określenie wiedzy, umiejętności i kompetencji danej osoby, także w sytuacji, w której nie ma ona świadomości posiadanych efektów uczenia się • identyfikowanie i dokumentowanie za pomocą bilansu kompetencji może być szeroki (obejmujące potencjalnie wszystkie efekty uczenia się danej osoby) lub wąskie (jedynie w odniesieniu do efektów uczenia się istotnych dla konkretnej kwalifikacji) • umożliwia zidentyfikowanie i udokumentowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych uzyskanych poza edukacją formalną • kandydat uzyskuje informację o swoich efektach uczenia się i o tym, w jaki sposób może je skutecznie wykorzystać i rozwinąć • kandydat uzyskuje wsparcie w zakresie przygotowania dowodów na osiągnięcie efektów uczenia się (ich udokumentowania) ze strony osoby przeprowadzającej bilans | <ul style="list-style-type: none"> • jest to metoda czasochłonna i potencjalnie kosztochłonna dla kandydata – wymaga co najmniej kilku spotkań z doradcą, co może generować dodatkowe koszty, związane np. z dojazdem czy opłatami za walidację • jest to metoda kosztowna dla instytucji certyfikującej/doradczej – oprócz przeprowadzenia kilku spotkań z kandydatem, w zależności od celu bilansu, doradca może także przygotowywać rekomendacje dotyczące dalszej ścieżki nauki i kariery kandydata; oznacza to konieczność wynagrodzenia doradcy i zapewnienia sali do przeprowadzenia bilansu • bilans kompetencji nie pozwala na weryfikację efektów uczenia się |

Ograniczenia w stosowaniu

Przeprowadzenie bilansu kompetencji z założenia spełnia potrzeby kandydatów – pozwala im na określenie skali i głębi zdobytej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezależnie od sposobu ich uzyskania. Jednak konieczność kilku spotkań z doradcą może wydłużyć czas walidacji (np. z powodu trudności w umówieniu się na spotkanie).

Stosowanie bilansu kompetencji może służyć od realizacji różnych celów. Aby przeprowadzić go jak najlepiej, konieczny jest udział personelu o odpowiednich umiejętnościach. Może to zawęzić krąg instytucji, które mogłyby stosować tę metodę. Ponadto, instytucje certyfikujące mogą decydować się na używanie jej tylko w wąskim zakresie (identyfikowanie i dokumentowanie efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji) bądź w jej miejsce skorzystać z innych metod.

Bilans kompetencji jest szczególnie przydatny dla osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, zagrożonych bezrobociem i dążących do przekwalifikowania się. Z tego powodu stosowanie tej metody powinno być dla kandydata mało kosztowne albo nawet bezpłatne. Dla instytucji certyfikujących może to być jednak czynnik, który zniechęci je do korzystania z bilansu. W wielu krajach europejskich stosowanie bilansu jest dotowane, przeprowadzane przez instytucje państwowe lub podmioty z trzeciego sektora.

Czynnikiem ograniczającym rekomendowanie tej metody przez podmioty opisujące kwalifikacje może być fakt, że bilans nie jest przeznaczony do weryfikacji. Jednak zidentyfikowanie i udokumentowanie efektów uczenia się może prowadzić do skrócenia walidacji i optymalizacji tego procesu. Pozwala on bowiem m.in. na:

- szacowanie szansy powodzenia kandydata (określenie mocnych i słabych stron) oraz odłożenie weryfikacji w czasie, jeśli wymagana jest dalsza nauka; dzięki temu instytucja może oszczędzić zasoby i jednocześnie zmniejszyć ryzyko, że kandydat się zniechęci i nie przystąpi do walidacji;
- udokumentowanie efektów uczenia się, co może być szczególnie przydatne, jeśli na etapie weryfikacji stosowana jest metoda analizy dowodów i deklaracji.

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

Konieczne zasoby kadrowe i organizacyjno-materialne

W przeprowadzaniu bilansu kompetencji wskazany jest udział osoby, która umie go przeprowadzić, np. odpowiednio przeszkolonego doradcy walidacyjnego. Osoba ta powinna mieć wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne z zakresu:

- celu, przebiegu i narzędzi wykorzystywanych w bilansie kompetencji;
- wnioskowania na podstawie przeprowadzonych wywiadów o efektach uczenia się kandydata;
- trafnego wskazywania rodzajów dokumentów i wytworów, które mogą poświadczать wiedzę, umiejętności i kompetencje kandydata;
- sporządzania opinii na temat silnych i słabych stron kandydata i rekomendacji dalszego działania;
- rodzajów dowodów i deklaracji, które dopuszcza dana instytucja certyfikująca, oraz pomocy w ich selekcji i przygotowaniu;
- branży, w której przeprowadzana jest walidacja.

Do przeprowadzenia bilansu konieczne są następujące środki:

- sala do przeprowadzenia wywiadów w warunkach prywatności,
- stosowne narzędzia i formularze (np. formularze wywiadów, karta kompetencji, szablon opinii doradcy lub szablon raportu z bilansu),
- komputer – jeśli poszczególne dokumenty są wypełniane w sposób elektroniczny.
- Koszty stosowania bilansu kompetencji można podzielić na związane z:
 - przygotowaniem narzędzia (chyba, że instytucja korzysta z gotowych wzorców, np. narzędzia opracowanego przez IBE i WUP Kraków) oraz z jego udoskonalaniem;
 - zapewnieniem kadry – wysokość tych kosztów będzie zależała od liczby osób przeprowadzających bilans, ich wykształcenia a także od liczby kandydatów;
 - zapewnieniem środków technicznych (np. komputera do wypełnienia poszczególnych formularzy) – w zależności od ustaleń wewnętrznych danej instytucji;
 - przechowywaniem wyników bilansu – w zależności od ustaleń wewnętrznych danej instytucji.

Możliwości łączenia bilansu kompetencji z innymi metodami

W ramach bilansu kompetencji wykorzystuje się techniki należące do [wywiadu ustrukturyzowanego](#), takie jak wywiad biograficzny i wywiad behawioralny. Ponadto możliwe jest też zastosowanie rozmowy ([wywiad swobodny](#)).

Użycie bilansu pozwala na rezygnację z dodatkowych metod na etapie identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się.

Informacje pozyskane w ramach bilansu na etapie identyfikowania i dokumentowania mogą stanowić wkład do [analizy dowodów i deklaracji](#) na etapie weryfikacji.

Przykładowe techniki

Technika to podejście w ramach danej metody wykorzystywane do zbierania i analizowania danych świadczących o posiadaniu przez daną osobę efektów uczenia się.

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

Rozmowa (wywiad swobodny mało ukierunkowany) – zobacz [wywiad swobodny](#)

Wywiad biograficzny – zobacz [wywiad ustrukturyzowany](#)

Wywiad behawioralny – zobacz [wywiad ustrukturyzowany](#)

Przykłady zastosowania bilansu kompetencji

Przykład polski

Poniższy przykład opracowano na podstawie materiału [Metoda bilansu kompetencji](#).

| | |
|-------------------------------------|--|
| Nazwa | Bilans kompetencji opracowany przez Instytut Badań Edukacyjnych i Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie |
| Kraj | Polska |
| Kontekst funkcjonowania | <p>Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest członkiem Małopolskiego Partnerstwa na Rzecz Kształcenia Ustawicznego, w związku z tym uczestniczy w wielu inicjatywach związanych z uczeniem się przez całe życie i walidacją.</p> <p>W latach 2013–2015 był partnerem w projekcie Budowa krajowego systemu kwalifikacji – pilotażowe wdrożenie krajowego systemu kwalifikacji oraz kampania informacyjna dotycząca jego funkcjonowania, prowadzonym przez Instytut Badań Edukacyjnych. W ramach prowadzonych w projekcie prac nad wytycznymi do procesu identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się stworzono metodę bilansu kompetencji. Od tego czasu była ona stosowana i udoskonalana przez pracowników WUP Kraków.</p> |
| Nazwa kwalifikacji | Metoda bilansu kompetencji może być zastosowana w odniesieniu do każdej kwalifikacji. |
| Krótki opis stosowania danej metody | <p>Opracowany w projekcie bilans kompetencji jest rozumiany jako sposób identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się – zasobów wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych – nabytych w procesie uczenia się.</p> <p>W procesie walidacji bilans kompetencji może być wykorzystywany jako jedno z narzędzi służących do identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się. Dotyczy to zarówno sytuacji, w której osoba przystępująca do procesu zamierza uzyskać kwalifikację (lub jej część), jak i sytuacji, w której kandydat zamierza potwierdzić pojedyncze efekty uczenia się, nieskładające się na konkretną kwalifikację.</p> <p>Zasady stosowania bilansu kompetencji:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.całkowita dobrowolność uczestnictwa w procesie; 2.wszystkie decyzje dotyczące kierunku i zakresu działań są podejmowane przez kandydata; 3.kandydat ma prawo do pełnej informacji o procesie; 4.kandydat ma prawo do uzyskania informacji zwrotnej, w tym wskazania dalszych możliwości rozwoju; |

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

| | |
|---|---|
| | <p>5.proces jest dostosowany do możliwości i potrzeb kandydata (np. zmiany miejsca zamieszkania, utraty albo zdobycia pracy); 6.kandydat ma prawo do prywatności.</p> |
| <p>Stosowane samodzielnie czy z pomocą doradcy</p> | <p>Bilans powinien być przeprowadzany przez odpowiednio przygotowanego do tego doradcę.</p> |
| <p>Czynniki, które zdecydowały o wyborze danej metody</p> | <p>Celem pracowników WUP Kraków było zidentyfikowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji swoich klientów, a także doradzenie im w dalszym rozwoju edukacyjnym i zawodowym. Zdecydowano, że najlepszym sposobem na osiągnięcie tego celu będzie zastosowanie bilansu kompetencji.</p> |
| <p>Przebieg procedury</p> | <p>Przeprowadzanie bilansu kompetencji stosowanego przez WUP Kraków dzieli się na następujące etapy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.analiza formularza aplikacyjnego kandydata (może być wypełniony samodzielnie bądź z pomocą doradcy), 2.przeprowadzenie z kandydatem wywiadu biograficznego, 3.przeprowadzenie z kandydatem wywiadu behawioralnego (kompetencyjnego), 4.przygotowanie przez doradcę karty bilansu kompetencji. <p>Pierwszym etapem jest analiza formularza aplikacyjnego wypełnionego przez kandydata (samodzielnie lub z udziałem doradcy). Pozwala to na wstępne określenie celu doradztwa i zakresu wsparcia oczekiwanego przez kandydata. Dostarcza też doradcy informacje niezbędne do właściwego przygotowania się do kolejnego etapu bilansu, np. pozwala na sformułowanie pytań dotyczących kwestii, które kandydat powinien rozwinąć, uzupełnić lub wyjaśnić w trakcie wywiadu biograficznego.</p> <p>Wywiad biograficzny polega na zebraniu informacji na temat kandydata dotyczących m.in. przebiegu edukacji, doświadczenia zawodowego i działalności pozazawodowej. Jest pierwszym kluczowym etapem bilansu, ponieważ wpływa na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ocenę jakości całego procesu przez kandydatów, • motywację kandydatów do angażowania się w kolejne działania, • otwartość kandydata na udzielanie informacji, a tym samym na zakres wywiadu behawioralnego. <p>Narzędziem do prowadzenia wywiadu biograficznego w bilansie jest pula przykładowych i pomocniczych pytań do każdego z obszarów działalności kandydata.</p> <p>Kolejnym etapem bilansu jest wywiad behawioralny. W jego ramach analizuje się wybrane, konkretne zdarzenia na podstawie opisu zachowania i uzyskanych rezultatów. Tym samym wnioskowanie o uzyskanych przez kandydata efektach uczenia się jest oparte na opisanych przez niego doświadczeniach.</p> <p>Podobnie jak w wywiadzie biograficznym doradca przygotowuje pulę pytań przed spotkaniem z kandydatem. Zakres pytań jest ustalany na podstawie informacji uzyskanych podczas wywiadu biograficznego.</p> <p>Formularz wywiadu behawioralnego zawiera trzy obszary:</p> <ul style="list-style-type: none"> • doświadczenie zawodowe, • obszar osobisty, • kluczowe doświadczenia i wydarzenia w życiu. |

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

| | |
|--|--|
| | <p>Na samym początku doradca informuje kandydata o celu i przebiegu wywiadu behawioralnego. Następnie zadaje pytania z trzech wymienionych wyżej obszarów oraz czyni ustalenia dotyczące dokumentowania efektów uczenia się osiągniętych przez kandydata. Dzięki temu pobudzana jest kreatywność i wzmacniana motywacja kandydata, które są niezbędne do kolejnego etapu procesu, jakim jest dokumentowanie efektów uczenia się.</p> <p>Wywiad behawioralny w ramach bilansu kompetencji jest prowadzony na podstawie modelu STAR, który określa sposób i kolejność zadawania pytań. Wprowadzony został również element pomiaru ilościowego w formie skalowania (0-100%).</p> <p>Ostatnim etapem jest przygotowanie karty bilansu kompetencji. Pełni ona podwójną funkcję – jest zarówno narzędziem, jak i dokumentem. Jako narzędzie umożliwia zestawienie informacji, które zostały zebrane podczas wywiadów. Natomiast jako dokument zawierający zestawienie efektów uczenia się może być wykorzystana w celu opracowania planu dalszego rozwoju lub jako podstawa do pogłębionego identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się.</p> <p>Karta bilansu kompetencji systematyzuje informacje dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zidentyfikowanych efektów uczenia się, 2. powiązania ich z konkretnymi sytuacjami i działaniami kandydata, 3. dowodów, które mogą zostać wykorzystane do udokumentowania osiągniętych efektów uczenia się. <p>Zakres tych informacji jest wyznaczony przez cel walidacji, który kandydat określił w formularzu aplikacyjnym. Mogą być one pomocne przy wyznaczaniu dalszych działań – samodzielnie przez kandydata lub przy wsparciu doradcy. Ponadto na podstawie danych z karty bilansu kompetencji kandydat otrzymuje informację zwrotną.</p> |
| <p>Wyniki procesu walidacji</p> | <p>Efekty zastosowania metody bilansu kompetencji:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie świadomości potencjału kandydata (wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych), • wyznaczenie możliwych ścieżek dalszego rozwoju. <p>Uczestnictwo w bilansie kompetencji ma także wpływ na budowanie dalszej motywacji kandydata do rozwoju.</p> |
| <p>Zasoby organizacyjne i materialne</p> | <p>Opracowania bilansu kompetencji należy dokonywać przy wsparciu doradcy walidacyjnego. Powinien on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mieć odpowiednie przygotowanie w zakresie prowadzenia wywiadu i konstruowania pytań, • specjalizować się w branży, z którą powiązane są potwierdzane efekty uczenia się. <p>Kandydat otrzymuje formularz aplikacyjny. Doradca natomiast dysponuje formularzami wywiadu biograficznego i behawioralnego oraz kartą bilansu kompetencji.</p> <p>Przeprowadzenie bilansu wymaga co najmniej 3 spotkań kandydata z doradcą. Każde z nich powinno trwać około 1,5-2 godz. Konieczne jest zapewnienie odpowiednich warunków tych spotkań (w tym pozwalających na zachowanie prywatności).</p> |
| <p>Ograniczenia w stosowaniu</p> | <p>Opisany powyżej bilans kompetencji jest obecnie stosowany tylko przez WUP Kraków.</p> |

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

Przykład zagraniczny

Poniższy przykład opracowano na podstawie publikacji [Zagraniczne systemy walidacji. Przegląd rozwiązań](#) (Gmaj i in., 2017)

| | |
|---|---|
| Nazwa | <i>Bilan de compétences</i> |
| Kraj | Francja |
| Kontekst funkcjonowania | <p>Bilans kompetencji jest stosowany we Francji od lat osiemdziesiątych XX wieku. Początkowo służył pracodawcom jako pomoc w sformułowaniu planu kształcenia w danym miejscu pracy lub dostosowaniu kompetencji pracowników do nowej struktury. W 1991 r. bilans został wprowadzony jako prawo przysługujące każdemu pracownikowi.</p> <p>Oprócz standardowego bilansu istnieje pogłębiony bilans kompetencji – <i>bilan de compétences approfondi</i> (BCA). Jego celem jest opracowanie indywidualnego planu wejścia kandydata na rynek pracy. Stworzono go z myślą głównie o bezrobotnych, a także o osobach po 50 roku życia, pracownikach niepełnosprawnych, kobietach powracających na rynek pracy np. po urlopie przeznaczonym na opiekę nad dziećmi, osobach nieposługujących się biegle językiem francuskim itp.</p> |
| Nazwa kwalifikacji | nie dotyczy – w systemie francuskim bilans kompetencji jest stosowany zidentyfikowania i udokumentowania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych danej osoby niezależnie od kwalifikacji |
| Krótki opis stosowania danej metody | Bilans kompetencji to narzędzie pozwalające na identyfikację kompetencji zawodowych oraz kompetencji społecznych. |
| Stosowane samodzielnie czy z pomocą doradcy | <i>Bilan de compétences</i> jest zawsze przeprowadzany przez wyszkolonego doradcę. |
| Czynniki, jakie stały za wyborem danej metody | Zgodnie z prawem z 2002 r. każda osoba może poddać się procesowi identyfikacji swoich kompetencji. Bilans kompetencji jest jedną z metod, które można do tego wykorzystać. |
| Przebieg procedury | <p>Bilans kompetencji przebiega w trzech etapach:</p> <ul style="list-style-type: none"> • faza wstępna – ma formę rozmowy doradcy z daną osobą; jej celem jest zdefiniowanie i przanalizowanie potrzeb kandydata oraz przekazanie informacji na temat następnych etapów, metod i technik, które będą użyte, oraz omówienie zasad wykorzystania wyników i wyciągania wniosków; • faza badawcza – w zależności od ustaleń z fazy wstępnej dokonywana jest analiza motywacji i zainteresowań danej osoby, identyfikacja umiejętności i kompetencji społecznych, a także – w razie potrzeby – wiedzy ogólnej. Następnie wskazuje się możliwości dalszego rozwoju zawodowego. Narzędzia i metody użyte w tej fazie zależą od indywidualnych ustaleń. Najczęściej stosuje się: <ul style="list-style-type: none"> ◦ testy psychometryczne, ◦ kwestionariusze (np. zestaw do samobadania wg Hollanda, kwestionariusz kompetencji), |

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

| | |
|-----------------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ◦ analizę próbek wyników pracy, ◦ listy zainteresowań zawodowych; • wnioski – w trakcie rozmowy z kandydatem przedstawia się wyniki fazy badawczej, identyfikuje się czynniki, które mają wpływ na dalszy jego rozwój oraz przedstawia kolejne możliwe kroki, np. uzupełnienia kompetencji bądź uzyskania kwalifikacji. |
| Wyniki procesu walidacji | Proces kończy się sporządzeniem raportu przez doradcę. Muszą się w nim znaleźć informacje na temat okoliczności złożenia wniosku o bilans, celu jego przeprowadzenia, warunków (m.in. źródeł finansowania), kompetencji kandydata oraz planu dalszego rozwoju. |
| Zasoby organizacyjne i materialne | <p>Bilans kompetencji jest zawsze przeprowadzany przez doradcę przeszkolonego w zakresie stosowania tej metody i wszystkich narzędzi, które się przy tym wykorzystuje. Czas przeprowadzania bilansu kompetencji różni się w zależności od kandydata. Nie powinien przekraczać łącznie 24 godzin, rozłożonych na okres minimalnie 3 tygodni, maksymalnie zaś 3 miesiące. Z kolei pogłębiony bilans kompetencji trwa maksymalnie 6 tygodni, natomiast liczba spotkań zależy od indywidualnych potrzeb. W czasie potrzebnym do odbywania spotkań z doradcą pracownikowi przysługuje płatny urlop.</p> <p>Na prośbę pracodawcy bilans kompetencji może zostać przeprowadzony w małych grupach. W ten sposób wyniki są wzbogacone o wkład grupy i wspólną dyskusję na temat indywidualnych projektów i planów zawodowych. Do przeprowadzenia takiego bilansu stosuje się dodatkowe metody pracy w grupie, mające na celu ułatwienie wymiany informacji oraz wzmocnienie motywacji poszczególnych uczestników.</p> |
| Ograniczenia w stosowaniu | Bilans kompetencji jest przeprowadzany tylko w dedykowanych ośrodkach przez odpowiednio przeszkolonych doradców, co ogranicza jego dostępność. |
| Dodatkowe uwagi | <p>Kandydat nie ma obowiązku nikomu udostępniać swoich wyników, jednocześnie może nimi dowolnie dysponować.</p> <p>Jeśli pracodawca zaproponuje pracownikowi przystąpienie do bilansu, a ten odmówi, nie może to stanowić podstawy do zwolnienia.</p> |

Bibliografia

Białek, M., Brudny, M., Matysiak, W. i Wykrotka, M. (2014a). Opis metody i narzędzia do identyfikacji efektów uczenia się zgodnie z metodologią bilansu kompetencji. Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy [materiał niepublikowany].

Białek, M., Brudny, M., Matysiak, W. i Wykrotka, M. (2014b). Wstępne wytyczne dla procesów identyfikacji i dokumentacji efektów uczenia, obejmujących metody i narzędzia. Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy [materiał niepublikowany].

Bodzińska-Guzik, E., Gmaj, I., Grzeszczak, J. i Leyk, A. (2015). Metoda bilansu kompetencji. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych. Pobrano z: http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=962

Cedefop (2014). Terminology of European education and training policy. A selection of 130 key terms. Luxembourg: Publications Office.

Gmaj, I., Grzeszczak, J., Leyk, A., Pierwieniecka, R., Tauber, M. i Walicka, S. (2017). Zagraniczne systemy walidacji: przegląd rozwiązań. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych. Pobrano z: <http://kwalifikacje.edu.pl/wp->

Materiał pobrany ze strony walidacja.ibe.edu.pl/metody

content/uploads/publikacje/PDF/zagraniczne-systemy-walidacji.pdf

Gosseume, V. i Hardy-Dubernet, A. Ch. (2005). Bilans de compétences. Et Bilans de compétences approfondis: vrais ou faux jumeneaux? Première Synthèses, Février, 07.1. Pobrano z: https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200502_n-07-1_bilan-des-competences-et-bilan-des-competences-appfondis.pdf

Instytut Badań Edukacyjnych (2017). Dobra praktyka w zakresie walidacji efektów uczenia się. Francja. Kwalifikacja: Fryzjer. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Pierwieniecka, R. (2015). Metody używane w walidacji efektów uczenia się uzyskanych poza edukacją formalną w wybranych krajach [tekst niepublikowany].

Sławiński, S. (2017). Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Strony internetowe:

Cedefop. European Inventory on validation of non-formal and informal learning [baza danych];
<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>