

Scenariusz stacjonarnego seminarium dotyczącego narzędzia cyfrowego Moje Portfolio

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

Moje Portfolio to darmowa aplikacja, która pozwala gromadzić informacje o doświadczeniach, kompetencjach i dowodach poświadczających wiedzę i umiejętności. Praca w narzędziu Moje Portfolio może być prowadzona samodzielnie lub przy wsparciu doradcy. W przypadku wsparcia doradcy jego główną rolą jest pomoc w odkryciu potencjału klienta/ucznia, jego mocnych stron, a także nazwaniu jego kompetencji. Praca ta powinna prowadzić do zgromadzenia dowodów nabytej wiedzy i umiejętności oraz kompetencji społecznych, a przez to do wzmocnienia poczucia wartości osoby i zdrowej samooceny, oraz jednocześnie do wskazania obszarów do rozwoju.

Przy każdym module znajdują się informacje o jego celu i szacunkowy minimalny czas potrzebny do zrealizowania. Seminarium ma wymiar praktyczny i obejmuje ćwiczenia na komputerze w aplikacji Moje Portfolio. Organizator zapewnia komputery w sali szkoleniowej.

Celem seminarium jest przekazanie uczestnikom wiedzy i umiejętności związanych z:

- korzystaniem z narzędzia Moje Portfolio (MP) przez użytkownika-klienta i doradcę,
- podstawowymi pojęciami z zakresu uczenia się przez całe życie i w szczególności z ZSK (np. “kompetencje”, “kwalifikacje”),
- sposobem gromadzenia dowodów poświadczających naszą wiedzę i umiejętności,
- rolą kompetencji w budowaniu ścieżki zawodowej,
- walidacją i zdobywaniem kwalifikacji.

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

- korzystać z konta użytkownika Mojego Portfolio: wprowadzać informacje o doświadczeniach i kompetencjach, załączać dowody, tworzyć teczki tematyczne, generować CV, udostępniać treści, wysyłać i odbierać wiadomości, wpisywać plany rozwojowe,
- korzystać z Mojego Portfolio jako osoba wspierająca rozwój innych (ucznia, klienta): przedstawiać możliwe zastosowania narzędzia, wyjaśniać zasady korzystania z poszczególnych typów kont, komunikować się za pomocą aplikacji, w razie potrzeby pomagać w obsłudze aplikacji,
- identyfikować i nazywać kompetencje na podstawie różnego typu doświadczeń własnych lub klienta/ucznia,
- wskazywać odpowiednie dowody do zidentyfikowanych kompetencji,
- korzystać z treści zawartych w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji,

- wyjaśnić, czym są efekty uczenia się, kompetencje i kwalifikacje.

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

Metody pracy: wykład, runda indywidualnych wypowiedzi, praca indywidualna, praca w grupach (analiza przypadku i dyskusja), dyskusja na forum, praktyczne ćwiczenia w aplikacji.

Materiały:

- prezentacja (zalecana),
- flipchart lub tablica z flamastrami,
- materiały do ćwiczenia - studium przypadku
 - Uwaga: w załączonych materiałach znajduje się opis osoby. Należy go potraktować jako przykład, możliwe jest opracowanie własnych. Warto przy tym pamiętać, że opisy powinny zawierać informacje o doświadczeniach związanych nie tylko z formalną edukacją, czy wyuczonym zawodem, ale wskazywać na możliwe zasoby kompetencji rozwijanych przez uczenie się pozaformalne i nieformalne.
- materiały dodatkowe:
 - Załącznik nr 4 - Czasowniki operacyjne - materiał pomocniczy),
 - Załącznik nr 5 - Przykład wypełnionego Formularza Identyfikowania Kompetencji (dostępny także na stronie internetowej [Metody Bilansu Kompetencji](#)),
 - Załącznik nr 6 - Przykładowa kwalifikacja,
- kartki i długopisy dla uczestników (do notowania).

Wymagania techniczne:

- komputery/laptopy z podłączeniem do Internetu dla prowadzącego i uczestników seminarium (warunek korzystania z narzędzia cyfrowego),
- przygotowane konta szkoleniowe dla trenera "konto użytkownika" i "konto doradcy" – rekomendowane jest posiadanie dwóch kont użytkownika: pustego oraz uzupełnionego informacjami dla osoby omawianej podczas seminarium. Konto doradcy powinno zawierać udostępnione teczkę (np. teczkę udostępnioną z konta użytkownika-persony).

Słownik pojęć:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Scenariusz seminarium dotyczącego Mojego Portfolio

| Przebieg | Czas | Materiały | Cel |
|---|----------|---|--|
| Wprowadzenie (30 minut) | | | |
| <p>Rozpoczęcie seminarium</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener wita uczestników, przedstawia siebie i wszystkie osoby po stronie organizatora. ➤ Trener przedstawia i omawia cel spotkania, zagadnienia oraz zakładane efekty uczenia się. ➤ Trener omawia sprawy organizacyjne – czas trwania szkolenia i przerw (w trakcie rejestracji każdy uczestnik otrzymuje program). ➤ Trener ustala z uczestnikami zasady pracy podczas seminarium. | 10 minut | <ul style="list-style-type: none"> - flipchart - opcjonalnie: prezentacja | <ul style="list-style-type: none"> - zapoznanie uczestników z celami i planem seminarium - omówienie zasad pracy podczas seminarium |
| <p>Poznanie się</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener przedstawia swoje doświadczenie związane z tematyką szkolenia, a następnie prosi uczestników, by każdy po kolei przedstawił się (imię, skąd przyjechałam/em - instytucja, miejscowość) i odpowiedział na pytania: <ul style="list-style-type: none"> ○ Jakie są Państwa doświadczenia związane z doradztwem (zawodowym, edukacyjnym, całonocnym)? ○ Z jakimi wyzwaniami mierzą się Państwo w ramach tych doświadczeń? ○ Czego chcieliby się Państwo dziś dowiedzieć lub nauczyć? <p>Trener podsumowuje wypowiedzi uczestników i odnosi się do nich.</p> | 20 minut | <ul style="list-style-type: none"> - flipchart - opcjonalnie: prezentacja | <ul style="list-style-type: none"> - poznanie grupy - poznanie potrzeb i oczekiwań uczestników wobec szkolenia - zbudowanie relacji |

Sesja I: Kompetencje w kontekście zmian na rynku pracy (60 minut)

| | | | |
|--|-----------------|--|--|
| <p>Dynamika przemian rynku pracy – od zawodu do kompetencji</p> <p>Trener omawia poniższe zagadnienia w celu zwrócenia uwagi uczestników na stale następujące zmiany na rynku pracy, wynikające zarówno z przemian technologicznych jak i społecznych (np. wejście nowych pokoleń na rynek pracy itp.). Celem tej sekcji jest podkreślenie roli kompetencji w doborze ścieżki kariery i zarządzaniu nią oraz zderzenie tego podejścia z dotychczasowym sposobem myślenia nt. kariery zawodowej.</p> <p>➤ Zmiany w aspiracjach zawodowych i wyobrażeniach o pracy - perspektywa nastolatków</p> <p>Trener rozpoczyna od dyskusji, prosi uczestników by powiedzieli, jakie ich zdaniem zawody chcą wykonywać współczesne nastolatki w Polsce, a następnie pokazuje wyniki aktualnych badań (np. raport Aspiracje dziewczynek w Polsce. Raport Fundacji Inspiring Girls Polska. Warszawa 2021, który wskazuje na zawody takie jak: youtuberka, instagramerka, tiktokerka).</p> <p>Podkreśla, że sposób myślenia o zawodach oraz wzorce i pragnienia młodych osób pokazują zupełnie inną niż znana nam dorosłym rzeczywistość rynku pracy (np. linearna ścieżka kariery, rozwój w ramach wyuczonego zawodu, awans w górę).</p> <p>➤ Zmiany zawodów w perspektywie 20 lat</p> <p>Trener przedstawia prognozy oparte na badaniach i analizach eksperckich (np. raporty publikowane przez World Economic Forum). Podkreśla, że choć prognozy bywają przesadzone, to pokazują kierunek i szybkie tempo zmian. Należy wskazać na aktualne trendy, takie jak ten, że 20% pracowników wykonuje pracę, którą do 2030 r. prawdopodobnie zastąpią roboty (źródło: <i>Future of skills. Employment in 2030, Pearson, 2017</i>)</p> | <p>20 minut</p> | <p>- flipchart</p> <p>- opcjonalnie: prezentacja</p> | <p>- zapoznanie uczestników ze znaczeniem kompetencji w kontekście przemian rynku pracy i wyzwań społecznych</p> <p>- wyjaśnienie zmiany wzoru kariery zawodowej</p> |
|--|-----------------|--|--|

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>➤ Zmiany w zapotrzebowaniu na zawody</p> <p>Trener omawia zawody odchodzące i wschodzące a następnie podaje ich przykłady.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Zawody, na które spada zapotrzebowanie w związku z automatyzacją (slajd). Zwraca uwagę, że zastosowanie maszyn wymaga pojawienia się nowych pracowników, którzy je projektują, budują, obsługują i serwisują. ○ Nowe zawody, nieznane jeszcze 20 lat temu, a dziś coraz powszechniejsze, np. youtuber/podcaster, groomer, nostalgista. Ich powstanie wynika z potrzeb rynku. Zawody, na które prognozuje się bardzo wysokie zapotrzebowanie (w obszarach od zdrowia psychicznego, opieki medycznej, przez edukację, aż po nowe technologie), co wynika z aktualnej sytuacji demograficznej oraz zdrowotnej społeczeństw, jak również przemian technologicznych. <p>➤ Deficyty zawodów i kompetencji</p> <p>Trener porusza kwestię obecnych deficytów w zawodach i kompetencjach, podkreślając, jakie są zdaniem pracodawców najważniejsze braki w obszarze umiejętności technicznych i społecznych. Odnosi się do danych z najświeższych badań, np. corocznych raportów wydawanych przez biura European Employment Services, czy ManpowerGroup. Dane za rok 2023 wskazują, że najbardziej deficytowe umiejętności techniczne dotyczą analizy danych i IT, zaś kompetencje miękkie - współpracy i pracy zespołowej.</p> <p>➤ Rosnąca mobilność pracowników</p> <p>Trener omawia zjawisko rosnącej mobilności zawodowej tj. zmiany stanowisk, miejsc pracy, zawodu. Powołuje się na możliwie najświeższe dane. Należy podkreślić znaczenie braku przywiązania do miejsca zamieszkania i pracy wśród młodych pokoleń.</p> | | | |
|---|--|--|--|

| | | | |
|---|----------|---|--|
| <p>➤ Podsumowanie - od zawodu do kompetencji</p> <p>Trener podsumowuje poruszone zagadnienia wskazując, iż dotychczasowy model edukacji w szkole, a następnie pracy na całe życie odchodzi do przeszłości. Omawia nowy wzór biografii/kariery zawodowej układającej się w bardziej nieregularny i patchworkowy wzór, której najważniejszym elementem składowym są kompetencje.</p> | | | |
| <p>Jakie kompetencje warto rozwijać? Kompetencje uniwersalne, kluczowe, transwersalne.</p> <p>Ćwiczenie nr 1 - Które kompetencje rozwijać?</p> <p>Załącznik nr 1 - Pytania dla trenera moderującego dyskusję i rama kompetencji transwersalnych - przekrojowych.</p> <p>Trener przechodzi do pytania, w jaki sposób radzić sobie w obliczu postępującej zmiany wzoru kariery i konieczności nabywania nowych umiejętności.</p> <p>Trener prosi uczestników, by wybrali od jednej do trzech kompetencji, które są ich zdaniem najbardziej przydatne do radzenia sobie na dzisiejszym i przyszłym rynku pracy.</p> <p>Trener zadaje uczestnikom pytania pomocnicze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Czy są kompetencje, co do których możemy mieć pewność, że nie przestaną być za chwilę potrzebne? - Czy są kompetencje, w które warto inwestować, które na pewno ułatwią nam poruszanie się na rynku pracy, niezależnie od zmian technologicznych i innych? <p>Uwaga: Ćwiczenie nr 1 można wykonać za pomocą dostępnych narzędzi internetowych, np. slido.com. W takiej sytuacji uczestnicy wchodzą na stronę www.slido.com, wpisują numer wygenerowany na cele ćwiczenia (można umieścić go na slajdzie). Następnie, wpisują kompetencje, a trener wyświetla na ekranie rezultaty. Ćwiczenie można przeprowadzić również za pomocą karteczek (post-it), na których uczestnicy zapisują kompetencje, a następnie przyklejają je na flipchartcie. W takiej sytuacji trener najpierw odczytuje i grupuje odpowiedzi.</p> | 20 minut | <ul style="list-style-type: none"> - flipchart - narzędzie internetowe pozwalające na zbudowanie chmury pojęć (np. slido.com) lub karteczki post-it - opcjonalnie: prezentacja | <ul style="list-style-type: none"> - zapoznanie uczestników z wybranymi klasyfikacjami kompetencji i znaczeniem kompetencji uniwersalnych i transwersalnych |

| | | | |
|---|----------|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener odwołując się do wybranych odpowiedzi z ćwiczenia wprowadza pojęcia kompetencji uniwersalnych, kluczowych i podstawowych oraz transversalnych i po kolei je omawia. ➤ Trener omawia znaczenie kompetencji w kontekście polityki uczenia się przez całe życie. Tłumaczy, co możemy robić z kompetencjami tj. rozwijać, identyfikować, dokumentować, potwierdzać czy uznawać. Zwraca uwagę, iż przydają się do tego różne narzędzia, a jednym z nich jest ZSK. | | | |
| <p>ZSK jako odpowiedź na wyzwania uczenia się przez całe życie</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener wyjaśnia, czym jest ZSK i informuje, że został on wprowadzony ustawą o ZSK, a w jego ramach Polska Rama Kwalifikacji oraz Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (patrz: słownik pojęć). ➤ Trener tłumaczy, czym jest pojawiające w każdej z podanych nazw słowo “kwalifikacja”, omawia przy tym terminy: efekty uczenia się (kompetencje) i walidacja (patrz: słownik pojęć). ➤ Trener zwraca uwagę, że na niektórych dyplomach czy certyfikatach pojawia się znak “PRK” i wyjaśnia, czym jest Polska Rama Kwalifikacji <ul style="list-style-type: none"> ○ Podaje poziomy dla kwalifikacji z oświaty (jako najbardziej rozpoznawalnych; https://prk.men.gov.pl/polska-rama-kwalifikacji-prk/). ○ Wyjaśnia, na czym polega porównywalność kwalifikacji między krajami poprzez Europejską Ramę Kwalifikacji (https://www.youtube.com/watch?v=2R-Og_A-KoU). ○ Wyjaśnia logikę progresji kompetencji poprzez odwołanie do ogólnych charakterystyk poziomów. ➤ Trener powinien zasygnalizować, że wszystkie kwalifikacje, które mają numer PRK można znaleźć w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji. Wyjaśnia, czym jest ZRK: <ul style="list-style-type: none"> ○ informuje, jakiego rodzaju kwalifikacje można znaleźć w ZRK, | 20 minut | <ul style="list-style-type: none"> - materiały o PRK (rysunek pokazujący poziomy - przykład kwalifikacji pełnej i częściowej z numerami PRK - przykładowa kwalifikacja z ZRK - opcjonalnie: prezentacja | <ul style="list-style-type: none"> - zapoznanie uczestników z podstawowymi informacjami nt. ZSK (PRK, ZRK) - przedstawienie podstawowych pojęć używanych w ZSK - pokazanie przykładowych kwalifikacji w ZRK oraz użyteczności znajdujących się tam efektów uczenia się w pracy doradcy |

| | | | |
|--|----------|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ wyjaśnia warunki włączenia kwalifikacji do ZSK (z oświaty - automatycznie, pozostałe wg. procedur określonych ustawą o ZSK). ○ Pokazuje dwa rodzaje numeracji PRK (arabska i rzymska) w widoku rejestru oraz na konkretnych kwalifikacjach, tłumaczy różnicę. <p>➤ Pokazuje, z jakich elementów składa się opis przykładowej kwalifikacji w ZRK. Najlepiej, by była to kwalifikacja, do której uczestnicy odnoszą się będą podczas późniejszej pracy z personą w ćwiczeniu 2 poniżej.</p> <p>➤ Trener zwraca uwagę, że w ramach rozwoju ZSK powstał szereg narzędzi mających służyć rozwojowi uczenia się przez całe życie w Polsce, kierowanych do różnych grup. Przykładami tych narzędzi są Moje Portfolio, Metoda Bilansu Kompetencji, aplikacje: WiemCoUmiem, MałeZRK, Kompas Szkolnictwa Branżowego. Zapowiada, iż część z nich zostanie krótko przedstawiona na końcu szkolenia.</p> | | https://mbk.ibe.edu.pl/ https://wiemcoumiem.ibe.edu.pl/ https://malezrk.ibe.edu.pl/ https://szkolnictwo.ibe.edu.pl/ | |
| PRZERWA 15 minut | | | |
| Sesja II Zapoznanie z narzędziem “Moje Portfolio” w teorii i praktyce (120 minut) | | | |
| Podstawowe informacje dot. narzędzia (65 minut) | | | |
| <p>Wprowadzenie do Mojego Portfolio</p> <p>➤ Trener wyjaśnia, czym jest narzędzie Moje Portfolio (MP), dla kogo jest przeznaczone i w jakim celu może być wykorzystywane. Na tym etapie warto podkreślić, że głównymi grupami docelowymi MP są indywidualni użytkownicy pracujący samodzielnie lub przy wsparciu doradcy. Seminarium ma na celu zapoznanie uczestników z poszczególnymi funkcjami każdego z rodzajów kont.</p> | 15 minut | - przykład wypełnionego Formularza Identyfikowania Kompetencji | - zapoznanie z funkcjami narzędzia Moje Portfolio - zapoznanie z ideą narzędzia |

| | | | |
|---|--|---------------------------------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener wyjaśnia, co odróżnia Moje Portfolio od innych narzędzi służących do generowania CV. Ta różnica polega na gromadzeniu informacji w podziale na trzy kategorie: doświadczenia, kompetencje i dowody, co ma pomóc użytkownikowi w przedstawieniu swojego życiorysu od strony kompetencji, również zdobytych w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego w oparciu o dowody, a nie same fakty biograficzne, jak w tradycyjnym CV. ➤ Trener omawia, jak rozumiane jest doświadczenie - każde może być źródłem kompetencji, ważne są doświadczenia edukacyjne, zawodowe, ale również doświadczenia związane z aktywnością społeczną, realizacją pasji i zainteresowań, wykonywaniem obowiązków w życiu rodzinnym itd. ➤ Trener tłumaczy, jak rozumiane są kompetencje – składają się na nie wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne. Współcześnie podkreśla się znaczenie kompetencji miękkich (społecznych), uniwersalnych, kompetencji związanych z uczeniem się, nie tylko kompetencji technicznych, specjalistycznych, “twardych”. ➤ Trener omawia, jak warto nazywać kompetencje - tj. w sposób jednoznaczny, zrozumiały, podkreślając możliwość odnoszenia się do różnych klasyfikacji czy ram kompetencji. Trener wspomina o możliwości używania czasowników operacyjnych (patrz: załącznik do scenariusza), które pozwalają sprecyzować konkretne kompetencje, są używane też w efektach uczenia się w opisach kwalifikacji zawartych w ZRK. ➤ Trener wyjaśnia, czym są dowody oraz podaje przykładowe dowody, którymi mogą być zarówno świadectwa, certyfikaty, jak i próbki pracy, nagrania, opinie przełożonych etc. ➤ Trener pokazuje i omawia przykład wypełnionego Formularza Identyfikowania Kompetencji, który można pobrać i wydrukować (lub wyświetlić na ekranie) ze strony MBK (https://mbk.ibe.edu.pl/do-pobrania/), gdzie rozpisany jest przykład Katarzyny, dla której jednocześnie stworzono konto przykładowe na stronie MP. | | <p>- opcjonalnie: prezentacja</p> | <p>MP (logika kompetencji, waga uczenia się nieformalnego)</p> <p>- omówienie pojęć: doświadczenia, kompetencji i dowodu w kontekście przygotowania portfolio</p> |
|---|--|---------------------------------------|---|

| | | | |
|--|-----------------|--|--|
| <p><u>Ćwiczenie nr 2 - Poszukiwanie doświadczeń, kompetencji i dowodów - studium przypadku.</u></p> <p>Załącznik nr 2 - Ćwiczenie nr 2. Kompetencje, doświadczenia i dowody - analiza historii Maćka - opis osoby.</p> <p>Załącznik nr 3 - Ćwiczenie nr 2. Kompetencje, doświadczenia i dowody - analiza historii Maćka - tabela do wypełnienia.</p> <p>Kompetencje, doświadczenia i dowody - tabela do uzupełnienia.</p> <p>➤ Trener wyjaśnia zadanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Wszyscy uczestnicy otrzymają do przeczytania historię fikcyjnej osoby, która zawiera informacje o celu, z jakim osoba przyszła do doradcy oraz jej różnych doświadczeniach (tekst znajduje się w załączniku nr 2 na końcu scenariusza). Jeśli trener chciałby samodzielnie przygotować taki opis, warto, by wskazywał on na doświadczenia z obszaru aktywności społecznej, życia rodzinnego, czy zainteresowań i pasji lub na doświadczenia w pracy, ale nie związane w sposób oczywisty z głównym obszarem wykonywanych zadań (to, czego uczy się nieświadomie; kompetencje, których używa się niejako “przy okazji” wykonywania właściwych zadań). ○ Następnie w grupach 2-3 osobowych uczestnicy będą mieli za zadanie zastanowić się, jakie kompetencje mogą być tej osobie pomocne w osiągnięciu celu, z jakich doświadczeń one wynikają, oraz jakie dowody mogłyby świadczyć, że te kompetencje posiada. ○ Trener wyświetla slajd z pytaniami do ćwiczenia lub zapisuje je na flipcharcie. <ul style="list-style-type: none"> 1. Jakie kompetencje Maćka mogą być przydatne w pracy przewodnika? 2. W ramach jakich doświadczeń Maciej mógł je zdobywać i rozwijać? W jakich miejscach? W jakich sytuacjach? | <p>40 minut</p> | <ul style="list-style-type: none"> - materiały do ćwiczenia: opis przypadku i tabelka do pracy (lub zwykła kartka), by uczestnicy mogli zapisywać swoją pracę - flipchart (do zapisania efektów pracy) | <ul style="list-style-type: none"> - trening umiejętności identyfikowania kompetencji |
|--|-----------------|--|--|

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>3. Jak mógłby udowodnić, że posiada te kompetencje? Jakie mógłby mieć lub wytworzyć dowody, które potwierdzały te kompetencje i przekonaly np. potencjalnego pracodawcę, że świetnie się nadaje na przewodnika?</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Trener rozdaje materiały niezbędne do wykonania ćwiczenia: studium przypadku oraz tabelkę z trzema kolumnami - kompetencje, doświadczenia i dowody (można zapisywać wnioski z pracy również na zwykłej kartce) (patrz: załączniki na końcu scenariusza). ○ podaje czas na wykonanie zadania: 10-15 minut. <p>➤ W trakcie realizacji ćwiczenia trener monitoruje pracę grup oraz przygotowuje tablicę lub flipchart do zapisywania wyników pracy (tabela z trzema kolumnami: kompetencja, doświadczenia, dowód).</p> <p>➤ Po zakończeniu pracy trener prosi, by każda z grup po kolei podzieliła się informacją o jednej kompetencji oraz przypisanych jej doświadczeniach i dowodach. Zapisuje informacje na tablicy/flipcharcie (w przypadku flipchartu należy potem powiesić karty w widocznym miejscu). Po zapisaniu informacji, trener pyta uczestników, czy ktoś jeszcze chciałby dodać jakieś doświadczenia i dowody. Kładzie szczególny nacisk na dowody - jeśli padło mało propozycji dowodów, to ukierunkowuje grupę w stronę wskazania dowodów z uczenia się formalnego i nieformalnego. Następnie przechodzi do kolejnej grupy. Każda z grup powinna mieć możliwość przedstawienia części efektów swojej pracy.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Trener moderuje pracę, zadając pytania pomocnicze: <ul style="list-style-type: none"> ● Co mają Państwo na myśli, kiedy mówicie o kompetencji x? Co to znaczy, co ta osoba potrafi robić, w jakich sytuacjach? Czy możemy to doprecyzować? (doprecyzowanie kompetencji) ● Czy to jest jedna kompetencja, czy dwie różne? Czy chodzi o to... czy o to...? (doprecyzowanie kompetencji) | | | |
|---|--|--|--|

| | | | |
|--|----------|---|----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • A czy inne rodzaje doświadczeń mogły również mieć wpływ na kształtowanie się czy wzmacnianie tej kompetencji? • A czy dowodem nie byłoby również y? • A czy ten dowód rzeczywiście świadczy o posiadaniu tej kompetencji, a nie innej? Czy możemy znaleźć bardziej trafny dowód? A może należy przeformułować sposób, w jaki nazwaliśmy kompetencję? • A czy taki dowód jest wiarygodny? Jak można zwiększyć jego wiarygodność? <p>➤ Trener wyjaśnia, iż w tym przypadku mieliśmy określony cel i wiedzieliśmy, jaki rodzaj kompetencji był potrzebny osobie, dlatego też rozpoczęliśmy od kompetencji. Możemy sobie jednak wyobrazić sytuację, w której do doradcy przychodzi osoba, która potrzebuje diagnozy swoich kompetencji - w takim przypadku warto wyjść od pytania o różne doświadczenia i na tej podstawie wspólnie zastanowić się, jakie kompetencje w ramach tych doświadczeń mogła rozwijać.</p> | | | |
| <p>➤ Trener podsumowuje temat kompetencji, doświadczeń i dowodów za pomocą slajdu podsumowującego (lub rozdaje wydruki z podsumowaniem):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ kompetencje należy nazywać w sposób jednoznaczny i najlepiej z użyciem czasowników operacyjnych; ○ doświadczenia - kompetencje rozwijane są nie tylko w edukacji formalnej i pozaformalnej, nie tylko intencjonalne; często rozwijamy umiejętności bezwiednie, nieświadomie, w życiu codziennym, opiekując się innymi, realizując zainteresowania, działając w radzie szkolnej czy wspólnocie mieszkaniowej; ○ dowody – jak różne mogą być, jakie kryteria powinny spełniać, by były trafne i wiarygodne? (aktualne, autentyczne, wystarczające, dobrane do efektów uczenia się). | 10 minut | <p>- wydruk z podsumowaniem</p> <p>- opcjonalnie: prezentacja</p> | - podsumowanie |

PRZERWA 15 minut

Praca w narzędziu "Moje Portfolio" - ćwiczenia praktyczne (cz. 1) (55 minut)

| | | | |
|---|-----------------|--|--|
| <p>Zakładanie konta</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener przechodzi na stronę Moje Portfolio https://mojeportfolio.ibe.edu.pl/ i pokazuje uczestnikom, jak się zarejestrować w aplikacji. ➤ Uczestnicy samodzielnie zakładają konto użytkownika w narzędziu, trener monitoruje i pomaga w razie potrzeby. | <p>10 minut</p> | <ul style="list-style-type: none"> - komputer z dostępem do Internetu dla prowadzącego | <ul style="list-style-type: none"> - praca z aplikacją Moje Portfolio - zakładanie konta |
| <p>Zakładka "Doświadczenia"</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener otwiera puste konto (bez danych), wchodzi w zakładkę „Moje Portfolio” i pokazuje znajdujące się w nim kategorie: (1) doświadczenia (2) kompetencje, (3) dowody, omawia ich typy i jednocześnie pokazuje, w jaki sposób wprowadza się do nich dane (wpisując fikcyjne informacje do pustego profilu we wszystkich zakładkach kolejno). <ul style="list-style-type: none"> ○ Trener pokazuje, w jaki sposób wprowadzać doświadczenia, wskazuje na ewentualne różnice w zakresie podawanych informacji w poszczególnych kategoriach doświadczeń; ○ Pokazuje, jak wprowadzać kompetencje na przykładzie wybranego doświadczenia. Informuje, że dodawanie kompetencji działa tak samo w każdym doświadczeniu. Wyjaśnia, skąd się biorą podpowiedzi kompetencji - są to np. efekty uczenia się zaczerpnięte z opisów kwalifikacji z ZRK; | <p>15 minut</p> | <ul style="list-style-type: none"> - komputery z dostępem do Internetu dla uczestników - puste konto użytkownika szkoleniowe - wypełnione konto użytkownika szkoleniowe (konto osoby, która była przedmiotem ćwiczenia) | <ul style="list-style-type: none"> - praca z aplikacją Moje Portfolio - zakładka "Doświadczenia" - poznanie zasad funkcjonowania narzędzia i jego użyteczności w pracy doradcy |

| | | | |
|---|----------|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ trener pokazuje, jak załączyć dowód do wprowadzonej wcześniej kompetencji. Podkreśla, że raz dołączony dowód można dodać do kompetencji z dysku aplikacji (nie trzeba ponownie ładować za każdym razem); ○ należy wspomnieć o podpowiedziach, które znajdują się w różnych częściach narzędzia, zawierających m.in. przykłady informacji, jakie należy wpisać w danym miejscu. <p>➤ Trener prosi uczestników, by skorzystali z zakładki "Doświadczenia" wprowadzili informacje dotyczące osoby, nad którą wcześniej pracowali w ćwiczeniu 2, w kategorii „doświadczenie życiowe i aktywność społeczna” (jedno lub dwa doświadczenia + po dwie-trzy kompetencje do każdego z nich).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Uwaga: alternatywnie można poprosić uczestników o wprowadzenie informacji na swój temat do różnych kategorii. ○ Uwaga techniczna: w przypadku korzystania z komputerów wynajętych nie będzie możliwe załączanie dowodów (ich wcześniejsze wgrywanie byłoby zbyt kłopotliwe). Tym bardziej trzeba pokazać, jak dodajemy dowody. | | | |
| <p>Zakładka "Kompetencje i dowody"</p> <p>➤ Trener omawia zakładkę "Kompetencje i dowody" przechodząc przez poszczególne jej elementy:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ wyjaśnia kategorie kompetencji w tej zakładce i zwraca uwagę, iż informacje wprowadzone wcześniej już się tu wyświetlają, ○ pokazuje, w jaki sposób dodawać kompetencje i dowody w tej części, ○ wyjaśnia znaczenie poszczególnych ikon i pokazuje jak działa każda z nich (edycja, podgląd, usuwanie), ○ wskazuje na możliwość samooceny poziomu danej kompetencji przy użyciu gwiazdek. | 15 minut | | <ul style="list-style-type: none"> - praca z aplikacją Moje Portfolio - zakładka "Kompetencje i dowody" - poznanie zasad funkcjonowania narzędzia i jego użyteczności w pracy doradcy |

| | | | |
|--|----------|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener prosi uczestników o: <ul style="list-style-type: none"> ○ wprowadzenie w zaprezentowany wcześniej sposób dodatkowej kompetencji osoby z ćwiczenia 2, określenie poziomu przy użyciu gwiazdek i powiązanie z już wprowadzonym doświadczeniem, ○ wprowadzenie kompetencji językowej. | | | |
| <p>Zakładka „Informacje o sobie”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener pokazuje zakładkę „Informacje o sobie” i prosi uczestników, by wypełnili ją danymi osoby z ćwiczenia 2 (lub ewentualnie własnymi). | 5 minut | | - praca z aplikacją Moje Portfolio - zakładka “Informacje o sobie” |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener podsumowuje temat wprowadzania informacji do modułu “Moje Portfolio”. <ul style="list-style-type: none"> ○ Podkreśla, iż określenie swoich kompetencji i ich właściwe nazwanie, a następnie dobranie właściwych dowodów może być wyzwaniem. Nie jest to czynność czysto techniczna, wymaga autorefleksji i świadomości swoich kompetencji. Jest to ważny aspekt wsparcia osoby przez doradcę. Lista kompetencji i dowodów może powstać w wyniku rozmowy doradczej, np. w ramach Metody Bilansu Kompetencji (etap identyfikowania i dokumentowania kompetencji). ○ Podkreśla, iż może to być czasochłonna i wymagająca praca, dlatego warto zmotywować klienta do systematycznego gromadzenia dowodów oraz opisywania kompetencji, co powinno ułatwić proces przygotowania portfolio. | 10 minut | | - przedstawienie znaczenia roli doradcy w tworzeniu Mojego Portfolio |
| PRZERWA OBIADOWA 45 minut | | | |

Praca w narzędziu "Moje Portfolio" - ćwiczenia praktyczne (cz. 2) (60 minut)

| | | | |
|---|----------|---|---|
| <p>Moduł "Teczki i CV" - Tworzenie teczek, generowanie CV i ich udostępnianie</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener otwiera moduł "Teczki i CV" i przeprowadza uczestników przez jego kolejne funkcjonalności związane z teczkami: <ul style="list-style-type: none"> ○ informuje o automatycznym tworzeniu się teczki głównej zawierającej wszystkie wprowadzone do narzędzia informacje i pokazuje jej podgląd, ○ pokazuje możliwość zakładania teczek tematycznych na przykładzie – tworzy teczkę, dowolnie wybierając do niej informacje wprowadzone we wcześniejszej fazie szkolenia, ○ zwraca uwagę na konieczność zapisania tytułu teczki i CV, ○ wyjaśnia znaczenie poszczególnych ikon i pokazuje, jak działa każda z nich (edycja, podgląd, usuwanie). ➤ Trener otwiera moduł "Teczki i CV" i omawia kolejne funkcjonalności narzędzia związane z CV: <ul style="list-style-type: none"> ○ wyjaśnia, w jaki sposób wybiera się informacje do CV i demonstruje przykładowe CV, ○ pokazuje i omawia dostępne szablony, ○ zwraca uwagę na konieczność zapisania tytułu CV, ○ pokazuje i omawia widok powstałego CV, ○ wyjaśnia znaczenie poszczególnych ikon i pokazuje jak działa każda z nich (edycja, podgląd, usuwanie). | 20 minut | <ul style="list-style-type: none"> - komputer z dostępem do Internetu dla prowadzącego - komputery z dostępem do Internetu dla uczestników - puste konto użytkownika szkoleniowe - konto szkoleniowe doradcy - opcjonalnie wydruk opisu kwalifikacji, którą mogłaby zdobyć persona (do planowania rozwoju) | <ul style="list-style-type: none"> - praca z aplikacją Moje Portfolio - zapoznanie się z obsługą teczek, generatora CV, zasad udostępniania treści doradcy |
|---|----------|---|---|

| | | | |
|--|----------|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener prosi uczestników o stworzenie teczki tematycznej (np. pt. „Uczenie się nieformalne”) poprzez wybranie wcześniej wprowadzonych informacji, a następnie o wygenerowanie na tej podstawie CV. ➤ Trener podaje adres konta szkoleniowego doradcy i prosi uczestników, by udostępnił na ten adres przygotowane dokumenty. | | | |
| <p>Moduł “Wiadomości”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener pokazuje widok wiadomości na koncie testowym, pokazuje, w jaki sposób nawiązać kontakt z doradcą i napisać do niego wiadomość oraz przesłać dokumenty przez komunikator. ➤ Trener pokazuje widok udostępnionych dokumentów. ➤ Trener prosi uczestników, by napisali na wskazany przez trenera adres wiadomość wraz z załączonym dokumentem. | 5 minut | | - praca z aplikacją Moje Portfolio - zapoznanie się z obsługą modułu wiadomości i teczki |
| <p>Konto doradcy</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener loguje się na wcześniej zarejestrowane konto szkoleniowe doradcy i omawia jego widok ogólny, zakładki i różnice w stosunku do konta użytkownika. ➤ Trener pokazuje, w jaki sposób wyświetlają mu się udostępnione lub wysłane przez komunikator dokumenty oraz wiadomości. W tym momencie należy podkreślić fakt, że doradca ma jedynie podgląd udostępnionych plików, bez możliwości edycji. Ideą przewodnią jest brak możliwości ingerencji w udostępnione treści, a zmiany mogą być sugerowane klientowi w module “Wiadomości”, bo to klient jest właścicielem wszystkich materiałów w Moim Portfolio i to klient powinien dokonywać zmian, jeśli uzna je za zasadne. | 10 minut | | - praca z aplikacją Moje Portfolio - zapoznanie się z funkcjonalnością konta doradcy |

| | | | |
|--|----------|---|---|
| <p>Moduł “Planowanie rozwoju”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener przedstawia kolejny moduł Mojego Portfolio: “Planowanie rozwoju” i pokazuje, jakie informacje można wprowadzać w tej części i w jaki sposób. ➤ Trener omawia zasadę SMART w kontekście planowania rozwoju. Oznacza to, że każdy cel powinien być: <ul style="list-style-type: none"> - skonkretyzowany – tzn. jednoznaczny i zrozumiały; - mierzalny – tzn. można sprawdzić stopień jego realizacji; - osiągalny – ponieważ zbyt ambitny cel podkopuje wiarę w jego osiągnięcie; - istotny – z punktu widzenia jakości życia osoby, która będzie go realizowała; - określony w czasie – ponieważ warto zarysować jakieś ramy czasowe, w jakich ma być zrealizowany. ➤ Trener prosi uczestników, by w grupach, w których pracowali poprzednio, zapisali cel rozwojowy osoby z ćwiczenia nr 2 i określili kroki, jakie mogą ją do niego doprowadzić, a następnie, by każdy z osobna wprowadził ich opis na swoim koncie w zakładce “Plan Rozwoju”. ➤ W ćwiczeniu można posłużyć się opisem kwalifikacji z ZRK, nawiązując do przedstawionych tam efektów uczenia się i na tej podstawie przygotować plan rozwoju. | 25 minut | | <ul style="list-style-type: none"> - praca z aplikacją Moje Portfolio - zapoznanie się z funkcją tworzenia planu rozwoju - trening planowania rozwoju w oparciu o kompetencje |
| Podsumowanie i zamknięcie seminarium (30 minut) | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener demonstruje konto użytkownika uzupełnione wszelkiego rodzaju informacjami o osobie z ćwiczenia nr 2 w poszczególnych zakładkach. Celem jest pokazanie jak może wyglądać teczka z załączonymi różnego rodzaju dowodami. | 30 minut | - wypełnione konto użytkownika szkoleniowe (konto osoby, która była przedmiotem ćwiczenia nr 2) | - podsumowanie części teoretycznej i praktycznej |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trener podsumowuje funkcjonalności Mojego Portfolio: dzieli flipchart na dwie sekcje: Użytkownik i Doradca. Wspólnie z uczestnikami spisuje listę funkcjonalności, jakie są dostępne dla tych dwóch grup osób korzystających z Mojego Portfolio. ➤ W następnym kroku trener podkreśla rolę doradcy w procesie tworzenia portfolio i planu rozwoju osoby/klienta (wgląd w teczki, CV, plany rozwoju, możliwość prowadzenia konwersacji dotyczącej treści, brak możliwości ingerencji w udostępnione materiały). ➤ Trener zaprasza do wspólnego podsumowania. Prosi, by każdy po kolei podzielił się refleksjami na temat narzędzia, odpowiadając na trzy pytania: <ul style="list-style-type: none"> 1. Czy widzi Pan(i) możliwość zastosowania Mojego Portfolio w swojej pracy zawodowej? 2. Czy widzi Pan(i) użyteczność Mojego Portfolio w jakiś innych kontekstach, grupach? 3. Jakie widzi Pan(i) możliwe ograniczenia, trudności w korzystaniu z narzędzia? <p>Trener może zapisywać hasłowo odpowiedzi na tablicy lub flipcharcie.</p> ➤ Trener prosi o wypełnienie ankiety ewaluacyjnej i dziękuje za uwagę. | | <ul style="list-style-type: none"> - flipchart - opcjonalnie prezentacja - ankieta ewaluacyjna | <ul style="list-style-type: none"> - zebranie informacji zwrotnej - dyskusja |
|--|--|---|--|

Lista załączników:

1. Załącznik nr 1 - Ćwiczenie nr 1. Pytania dla trenera moderującego dyskusję i rama kompetencji transwersalnych - przekrojowych.
2. Załącznik nr 2 - Ćwiczenie nr 2. Kompetencje, doświadczenia i dowody - analiza historii Maćka - opis osoby.
3. Załącznik nr 3 - Ćwiczenie nr 2. Kompetencje, doświadczenia i dowody - analiza historii Maćka - tabela do wypełnienia.
4. Załącznik nr 4 - Czasowniki operacyjne - materiał pomocniczy.
5. Załącznik nr 5 - Przykład wypełnionego Formularza Identyfikowania Kompetencji.
6. Załącznik nr 6 - Przykładowa kwalifikacja.

Załącznik nr 1

Ćwiczenie nr 1. Pytania dla trenera moderującego dyskusję i rama kompetencji transwersalnych - przekrojowych

1. W jaki sposób radzić sobie w obliczu postępującej zmiany wzoru kariery i konieczności nabywania nowych umiejętności?
2. Czy są kompetencje, co do których możemy mieć pewność, że nie przestaną być za chwilę potrzebne?
3. Czy są kompetencje, w które warto inwestować, które na pewno ułatwią nam poruszanie się na rynku pracy, niezależnie od zmian technologicznych i innych?

Rama kompetencji transwersalnych (przekrojowych) dostępna pod linkiem:

https://www.transvalproject.eu/wp-content/uploads/2022/02/D2.3-Transversal-Competence-Framework_PL.pdf

Załącznik nr 2

Ćwiczenie nr 2 -Kompetencje, doświadczenia i dowody - analiza historii Maćka

- Opis osoby - historia Maćka.

Polecenie: Zapoznaj się z historią Maćka. Czytając tekst, zwróć uwagę na umiejętności bohatera.

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

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

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

Doradca wysłuchał Maćka i zwrócił mu uwagę na fakt, iż mimo młodego wieku i braku wyższego wykształcenia, jego doświadczenia pozaszkolne pokazują, że ma on wiele wartościowej wiedzy i wiele umiejętności. Może też się pochwalić wieloma przykładami tego, jak używa ich w praktyce. Maćkowi trudno było jednak samodzielnie zidentyfikować, nazwać i opisać swoje umiejętności. Doradca zachęcił go do skorzystania z narzędzia Moje Portfolio.

Załącznik nr 3

Ćwiczenie nr 2. Kompetencje, doświadczenia i dowody - analiza historii Maćka - tabela do wypełnienia.

Polecenie: zastanów się, jakie kompetencje mogą pomóc Maćkowi w osiągnięciu jego celu, z jakich doświadczeń one wynikają, oraz za pomocą jakich dowodów, mógłby przekonać kogoś, że te umiejętności posiada. Postaraj się zidentyfikować 3 kompetencje oraz co najmniej po 3 dowody dla każdej z nich.

| KOMPETENCJE jakie posiada (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne) | DOŚWIADCZENIA w ramach których mógł je rozwijać, wykorzystywać | DOWODY jakie może posiadać lub wytworzyć, by przekonać innych o swojej wiedzy i umiejętnościach |
|---|--|---|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

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

Załącznik nr 4

Czasowniki operacyjne - materiał pomocniczy.

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

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

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

Załącznik nr 5

Przykład wypełnionego Formularza Identyfikowania Kompetencji

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

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

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

Załącznik nr 6

Przykładowa kwalifikacja: Przewodnictwo turystyczne

Przewodnictwo turystyczne

Poziom kwalifikacji: 4 PRK

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się:

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

| Zestawy efektów uczenia się: | Efekty uczenia się: |
|---|--|
| 1. Prawno-metodyczne podstawy pracy przewodnika turystycznego | <ol style="list-style-type: none"> 1. Omawia formalno-prawne podstawy pracy przewodnika turystycznego 2. Omawia metodykę pracy przewodnika turystycznego |
| 2. Wiedza o wybranym obszarze | <ol style="list-style-type: none"> 1. Omawia wiedzę historyczną 2. Omawia wiedzę z zakresu historii sztuki (architektura, malarstwo, rzeźba, rzemiosło) i kultury 3. Omawia wiedzę geograficzno – przyrodniczą 4. Omawia wiedzę etnograficzną |
| 3. Przygotowanie scenariusza wycieczki | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gromadzi informacje potrzebne do przeprowadzenia wycieczki 2. Przygotowuje scenariusz wycieczki w oparciu o zgromadzone materiały oraz w odniesieniu do specyfiki grupy i tematu wycieczki |
| 4. Orowadzanie po trasie wycieczki | <ol style="list-style-type: none"> 1. Utrzymuje kontakt z grupą uczestników 2. Buduje narrację przewodnicką, oprowadzając po trasie 3. Prowadzi wycieczkę podczas przejazdu autokarem 4. Orowadza pieszo grupę w terenie 5. Orowadza grupę w obiekcie |

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