

Sylwia Korycka-Fortuna

Metody i narzędzia w bilansie kompetencji

Podejście praktyczne



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



INSTYTUT BADAŃ
EDUKACYJNYCH
Państwowy Instytut Badawczy

Autorka:

Sylwia Korycka-Fortuna

Doradca edukacyjny i zawodowy, coach kariery,
certyfikowany trener FRIS® oraz Kompas Kariery

Redakcja i korekta: Jacek Łęgiewicz

Projekt okładki: Zuzanna Gułaj

Wydawca:

Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy

ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa

tel. (22) 241 71 00, www.ibe.edu.pl



ISBN: 978-83-68313-66-6

DOI: 10.24131/9788368313666

Publikacja dostępna na licencji Creative Commons

Uznanie Autorstwa 4.0.



Wzór cytowania: Korycka-Fortuna, S. (2025). *Metody i narzędzia w bilansie kompetencji. Podejście praktyczne*. Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy.

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu „Wspieranie dalszego rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce (ZSK 6)”.

Egzemplarz bezpłatny

Spis treści

1. Wprowadzenie	6
1.1. Cel i adresaci ekspertyzy	6
1.2. Definicja i cel bilansu kompetencji	7
1.3. Kontekst wykorzystania bilansów kompetencji w pracy doradcy zawodowego	8
2. Kompetencje	10
2.1. Definicja kompetencji	10
2.2. Klasyfikacja kompetencji	10
3. Kompetencje doradcy zawodowego a prowadzenie bilansu kompetencji	13
4. Proces bilansu kompetencji	15
4.1. Etapy bilansu kompetencji	15
4.2. Przygotowanie doradcy zawodowego do przeprowadzenia bilansu kompetencji	15
4.3. Analiza i interpretacja wyniku bilansu kompetencji oraz zasady i granice rekomendacji	16
5. Narzędzia w bilansach kompetencji	17
5.1. Narzędzia analizy kontekstu i oceny potencjału	18
a. Kwestionariusz wstępny (dla osób z doświadczeniem zawodowym)	18
b. Formularz informacji opisowych (Marciniak i Rogala-Marciniak, 2012)	21
5.2. Narzędzia ustalania celu w Metodzie Bilansu Kompetencji	23
a. Kontrakt	23
b. Metoda Walta Disneya (Marciniak i Rogala-Marciniak, 2012)	25
c. Pytania kartezjańskie (Starr, 2017)	28
d. Model GROW (Marciniak i Rogala-Marciniak, 2012)	29
5.3. Narzędzia identyfikowania kompetencji w Metodzie Bilansu Kompetencji	31
a. Analiza SWOT	32
b. Linia czasu	33
c. Koło rozwojowe	35
d. Wywiad biograficzny (Kaźmierska i Waniek, 2020; Piorunek, 2016)	37
e. Wywiad behawioralny (Metoda STAR w rekrutacji, bdw.; Stemplewska-Żakowicz i Krejtz, 2010)	38

f. Kwestionariusz zainteresowań zawodowych	39
g. Kwestionariusze osobowości lub stylu interpersonalnego	41
5.4. Narzędzia tworzenia portfolio	49
a. Aplikacja Moje Portfolio (Moje Portfolio, bdw.)	49
b. Europass (Europass, bdw.)	51
5.5. Narzędzia tworzenia planów i ewaluacji procesu rozwoju	52
a. Metoda SMART	52
b. Mapa myśli	54
c. Arkusz post	55
5.6. Piramida poziomów logicznych (Marciniak i Rogala-Marciniak, 2012) jako narzędzie wspierające cały proces Metody Bilansu Kompetencji	57
6. Płatne narzędzia i platformy wykorzystywane w Metodzie Bilansu Kompetencji	60
6.1. Zaawansowane testy psychometryczne	60
a. CliftonStrengths (Rath, 2007)	60
b. Myers-Briggs Type Indicator (Tieger i Baron-Tieger, 2012)	62
c. Kompas Kariery® Crown (Kompas Kariery® Crown, bdw.)	63
d. FRIS® (FRIS, bdw.)	64
e. NEO-PI-R (Practest, bdw.)	66
6.2. Płatne platformy e-learningowe i certyfikacyjne	67
7. Specyfika i dostosowanie Metody Bilansu Kompetencji do różnych grup klientów	68
7.1. Uczniowie (edukacja szkolna)	68
7.2. Studenci	70
7.3. Młodzi dorośli	71
7.4. Dorośli	72
7.5. Osoby ze specjalnymi potrzebami	73
a. Metoda Bilansu Kompetencji dla osób z niepełnosprawnościami	73
b. Metoda Bilansu Kompetencji dla cudzoziemców	73
c. Metoda Bilansu Kompetencji dla osób długotrwale bezrobotnych i czasowo nieaktywnych zawodowo	74

8. Podsumowanie i wnioski	75
8.1. Kluczowe spostrzeżenia	75
8.2. Rekomendacje dla doradców zawodowych pracujących z Metodą Bilansu Kompetencji	76
9. Zestawienie narzędzi stosowanych w poszczególnych etapach Metody Bilansu Kompetencji	77
Bibliografia	82

1. Wprowadzenie

1.1. Cel i adresaci ekspertyzy

Decyzje dotyczące kierunku kształcenia, wyboru zawodu a potem kariery są jednymi z ważniejszych, gdyż od nich w dużym stopniu zależy jakość przyszłego życia. Mimo że zmieniający się rynek pracy wymaga dużej elastyczności i mobilności (umiejętności dokonywania zmian, przystosowania się, przekwalifikowania), to niezmiernie istotne jest, aby człowiek świadomie podjął decyzję dotyczącą wyboru ścieżki kariery. Aby wybór był trafny, należy mieć świadomość swoich zasobów czy koniecznych do naprawienia braków, by rozwijać karierę lub zachować zatrudnienie na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy.

Samoświadomość według Daniela Golemana, autora książki „Inteligencja emocjonalna”, to zdolność jednostki do refleksji nad własnymi myślami, emocjami, zachowaniami i tożsamością. Obejmuje świadomość własnych cech, wartości, motywacji oraz wpływu, jaki wywieramy na innych. Jest kluczowym elementem rozwoju osobistego i emocjonalnego, pozwalającym na lepsze rozumienie siebie i świadome podejmowanie decyzji.

Samoświadomość w odniesieniu do kompetencji zawodowej to umiejętność dokonania rzetelnej analizy własnej osoby i jej potencjału, niezwykle cenna w procesie planowania edukacji i kariery.

Prudy Gourguechon, amerykańska psychiatrka, wiąże samoświadomość z umiejętnością gromadzenia i przetwarzania danych (Pal i Mathew, 2020). Gdy Gourguechon próbowała odpowiedzieć na pytanie, jak wygląda nasze życie bez samoświadomości, wśród odpowiedzi znalazły się następujące wnioski:

- Nie znasz swoich silnych i słabych stron.
- Nie wiesz, kiedy i jak twoje emocje zniekształcają twoje myślenie.
- Nie wiesz, co wiesz i czego nie wiesz, więc nie możesz na siebie liczyć, gdy zajdzie potrzeba uzyskania dodatkowych informacji.
- Nie możesz ocenić skuteczności własnego sposobu komunikowania się.
- Nie wiesz, jak twoja komunikacja lub zachowanie wpływają na innych.

Z powyższego zestawienia wynika więc, że samoświadomość jest solidnym fundamentem i kompetencją bazową, bez której rozwój kolejnych kompetencji jest utrudniony lub staje się przypadkowy. Jasny wgląd w to, kim jesteśmy, zwiększa naszą pewność siebie oraz kreatywność, wpływa na lepsze decyzje i skuteczniejsze działanie. Znając swój potencjał, możliwości i ograniczenia możemy elastycznie i kreatywnie dopasować możliwości, jakie pojawiają się na rynku edukacji i pracy, do własnej wizji oraz planować swój rozwój.

Bilans kompetencji to narzędzie wspierające rozwój samoświadomości osoby uczestniczącej w tym procesie. Umożliwia on analizę i ocenę posiadanych przez nią kompetencji, umiejętności i doświadczeń, co znacząco podnosi u niej poziom zrozumienia własnych zasobów. Świadomość własnego potencjału pozwala na podejmowanie trafniejszych decyzji oraz kształtowanie ścieżki edukacyjnej i życia zawodowego dającego maksymalną satysfakcję.

Celem niniejszego opracowania jest szczegółowe omówienie Metody Bilansu Kompetencji opracowanej w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a także narzędzi możliwych do zastosowania w tym procesie. Metoda ta stanowi ustrukturyzowane podejście do diagnozy kompetencji, identyfikacji obszarów rozwoju oraz planowania ścieżki edukacyjnej czy zawodowej. Przedstawione narzędzia przyporządkowane do poszczególnych etapów Metody Bilansu Kompetencji znajdują również szersze zastosowanie w bilansowaniu kompetencji, doradztwie edukacyjnym i zawodowym oraz coachingu kariery.

Opracowanie jest skierowane do doradców edukacyjnych i zawodowych, trenerów kariery, coachów i wszystkich, którzy są zainteresowani świadomym planowaniem edukacji, ścieżki zawodowej lub zmianą przebiegu kariery.

1.2. Definicja i cel bilansu kompetencji

Bilansowanie kompetencji (Czym jest Metoda Bilansu Kompetencji?, bdw.) to ogólny proces identyfikacji i analizy wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych konsultowanej osoby, w tym jej uzdolnień i motywacji, mający na celu opracowanie adekwatnego planu rozwoju zawodowego lub dalszego kształcenia. Jest to szerokie podejście, które obejmuje różnorodne metody i narzędzia oceny kompetencji (np. dostępne w ramach walidacji kompetencji). Bilansowanie kompetencji, rozumiane w tym szerokim kontekście, umożliwia

kompleksowe podejście do analizy zasobów danej osoby, z uwzględnieniem zarówno jej doświadczenia, jak i potencjału do dalszego rozwoju.

Metoda Bilansu Kompetencji (MBK) została szczegółowo opracowana w ramach wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK); jej cel to rozpoznanie, opisanie i udokumentowanie posiadanych kompetencji oraz przygotowanie planu rozwoju. Metoda Bilansu Kompetencji jest więc usystematyzowaną i formalną metodą, której struktura opiera się na uznanych standardach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK).

W niniejszym opracowaniu będziemy odnosić się do tej metody jako ustandaryzowanego procesu wspierającego proces bilansowania kompetencji.

1.3. Kontekst wykorzystania bilansów kompetencji w pracy doradcy zawodowego

Bilanse kompetencji mogą być wykonywane na różnych etapach planowania lub rozwoju kariery. Identyfikowanie predyspozycji i uzdolnień na etapie edukacji w szkole podstawowej lub średniej pozwala świadomie zaplanować dalsze kształcenie i w konsekwencji wybrać zawód dopasowany do osobistego potencjału. W przypadku osób dorosłych wykonanie bilansu pozwala na świadome zarządzanie karierą, a połączenie go z analizą potrzeb rynku pracy daje z kolei klarowne wytyczne dotyczące możliwości przebranżowienia. Po stronie organizacji bilanse kompetencji pozwalają zarządzać rozwojem karier pracowników oraz programem szkoleń.

W procesach rekrutacji bilanse kompetencji służą do identyfikacji konkretnej wiedzy (np. technicznej, branżowej), umiejętności (np. komunikacyjnych, organizacyjnych) i kompetencji społecznych (np. umiejętności pracy w zespole) oraz sprawdzania zgodności kompetencji z wymaganiami stanowiska. Rekruter może również dokumentować wyniki bilansu, by tworzyć profile kompetencyjne kandydatów. Przygotowana w ten sposób dokumentacja może posłużyć do porównań z innymi kandydatami oraz jako baza do późniejszych decyzji rekrutacyjnych. Warto zauważyć, że w tym kontekście rekruter nie musi ustalać celów rozwoju ani tworzyć planów rozwoju, ponieważ proces bilansowania jest ograniczony do identyfikacji i dokumentowania istniejących kompetencji, które mogą być użyteczne

w bieżącym procesie rekrutacyjnym. Ustalanie celów i planów rozwoju jest etapem, który zachodzi później, np. podczas procesu onboardingu lub oceny pracowników po zatrudnieniu.

Bilanse kompetencji są więc wszechstronną metodą wspierającą zarówno jednostki, jak i organizacje w świadomym planowaniu rozwoju i zarządzaniu karierą oraz procesami rekrutacyjnymi.

2. Kompetencje

2.1. Definicja kompetencji

Kompetencje w ujęciu zawodowym to szeroki zestaw zasobów, obejmujących wiedzę, umiejętności, cechy osobowości, postawy oraz zdolności psychospołeczne, które pozwalają na skuteczne wykonywanie obowiązków w określonym zawodzie lub na danym stanowisku.

W Metodzie Bilansu Kompetencji (2021) pod pojęciem kompetencji rozumiemy: wiedzę (znajomość danej dziedziny, posiadanie informacji na dany temat), umiejętności (zdolność wykonania danej czynności, w tym praktyczne wykorzystywanie wiedzy), kompetencje społeczne (odpowiedzialność i autonomia w stosowaniu wiedzy i umiejętności oraz tzw. umiejętności miękkie).

Podsumowując, kompetencje to zbiór powiązanych ze sobą elementów, które w praktyce decydują o skuteczności działania i zdolności adaptacji do zmieniających się warunków zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym.

2.2. Klasyfikacja kompetencji

Kompetencje można podzielić według różnych kryteriów. Najczęściej stosowana klasyfikacja to podział na:

- Kompetencje twarde, czyli umiejętności specjalistyczne, techniczne, wiedza merytoryczna z określonej dziedziny lub branży, a także wszelkie umiejętności praktyczne. Ten rodzaj kompetencji łatwo ocenić i zmierzyć. Do umiejętności twardych zalicza się np. obsługę specyficznego oprogramowania branżowego, znajomość konkretnych przepisów prawa czy obsługę specjalistycznego sprzętu.
- Kompetencje miękkie to umiejętności, które dotyczą interakcji z innymi ludźmi (kompetencje interpersonalne) oraz umiejętności zarządzania sobą i swoimi emocjami (kompetencje intrapersonalne). Są one mniej związane z technicznymi umiejętnościami, a bardziej z zachowaniem, postawą i sposobem reagowania w różnych sytuacjach. Ten rodzaj kompetencji jest trudniejszy do rozpoznania i zmierzenia. Do kompetencji

miękkich zalicza się np. komunikatywność, umiejętność pracy w zespole np. wielokulturowym, kreatywność, odporność na stres czy chociażby zdolność uczenia się.

Zgodnie ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji kompetencje dzielą się na trzy główne kategorie:

- Kompetencje podstawowe, czyli umiejętności związane z podstawowym funkcjonowaniem na rynku pracy i edukacji, takie jak czytanie, pisanie i liczenie.
- Kompetencje kluczowe, czyli te uniwersalne, wspierające rozwój zawodowy i osobisty, np. zdolność uczenia się, adaptacyjność czy komunikatywność.
- Kompetencje specjalistyczne, które są określone dla konkretnego zawodu, wymagającego specjalistycznej wiedzy i umiejętności.

Ostatnia klasyfikacja (ESCO, bdw.; ORE, bdw.) dotyczy funkcji kompetencji na rynku pracy i tu wyróżniamy:

- Kompetencje podstawowe, które są konieczne do funkcjonowania w najprostszych zakresach obowiązków na rynku pracy, np. znajomość języka ojczystego.
- Kompetencje kluczowe, czyli takie, które wspierają rozwój kariery i zdolność adaptacji do zmieniających się warunków i wymogów na rynku pracy, np. zdolność uczenia się, zdolność porozumiewania się.
- Kompetencje przekrojowe (transwersalne), czyli umiejętności i zdolności, które można łatwo zastosować w różnych kontekstach zawodowych, np. zarządzanie czasem, rozwiązywanie problemów.
- Kompetencje branżowe, czyli specyficzne dla danej branży lub zawodu.

Z punktu widzenia pracy doradcy prowadzącego bilans kompetencji dla klienta należy zwrócić szczególną uwagę na te rodzaje kompetencji, których posiadanie ułatwia znalezienie pracy lub zmianę ścieżki kariery. W zależności od indywidualnej sytuacji klienta i etapu kariery prym będzie więc wiódł inny rodzaj kompetencji, np.:

- Przy starcie kariery ważny jest zestaw kompetencji kluczowych oraz miękkich.
- Przy zmianie ścieżki kariery główną rolę będą stanowić kompetencje przekrojowe (transwersalne), których posiadanie ułatwia przekwalifikowanie się lub uzyskiwanie

nowych umiejętności zawodowych. Zakłada się również, że kompetencje przekrojowe (transwersalne) stosunkowo najwolniej poddają się automatyzacji, co oznacza, że osoby wykonujące zadania, do których niezbędne są kompetencje przekrojowe (transwersalne), nie zostaną tak szybko zastąpione przez systemy AI.

Kompetencje zaliczane do kategorii miękkich i/lub przekrojowych (transwersalnych) mają najszersze zastosowanie w różnych zawodach i wysoką transferowalność. Kompetencje twarde, choć kluczowe w danej branży, mają ograniczone możliwości przenoszenia między zawodami.

3. Kompetencje doradcy zawodowego a prowadzenie bilansu kompetencji

Profesjonalne podejście i przygotowanie do prowadzenia bilansów kompetencji po stronie doradcy pozwala nie tylko na precyzyjne określenie mocnych stron i obszarów do rozwoju klienta, ale także na skuteczne dopasowanie potencjalnej ścieżki edukacyjnej lub zawodowej do jego indywidualnych predyspozycji, a także potrzeb rynku pracy. Poziom przygotowania doradcy wpływa na:

- Trafność i jakość analizy kompetencji – zdolność do identyfikacji umiejętności klienta oraz eliminacji błędów w ocenie.
- Dopasowanie metod i narzędzi – dobór właściwych narzędzi diagnostycznych do sytuacji, potrzeb i celów klienta oraz posiadanych przez doradcę uprawnień oraz umiejętności interpretowania wyników.
- Zbudowanie zaangażowania klienta – kompetencje interpersonalne doradcy wpływające na zdolność budowania relacji opartej na zaufaniu, co zachęca klienta do otwartej współpracy.
- Skuteczność planu rozwoju zawodowego – tworzenie realistycznych celów i pomoc w opracowaniu osiągalnych planów rozwoju kariery.
- Rozwój samoświadomości klienta – pomoc w identyfikowaniu zasobów, zrozumieniu swoich talentów, pasji i ograniczeń oraz wsparcie w budowaniu pewności siebie na rynku pracy.
- Elastyczność w podejściu do klienta – szerokie doświadczenie i kompetencje dające możliwość swobodnego dostosowania procesu i narzędzi do indywidualnej sytuacji klienta.

Poziom zaawansowania kompetencji i doświadczenia doradcy pozwala na odpowiednie dostosowanie narzędzi pracy do potrzeb klienta.

Na początkowym etapie pracy doradczej kluczowe są umiejętności budowania relacji z klientem, stosowanie prostych narzędzi diagnostycznych oraz podstawowa analiza wyników. Osoby na tym poziomie mogą nie mieć jeszcze dużego doświadczenia

w doradztwie, jednak powinny ukończyć szkolenia w zakresie bilansu kompetencji i korzystać ze sprawdzonych modeli, np. Metody Bilansu Kompetencji.

Doradcy z większym doświadczeniem zawodowym rozwijają zdolność stosowania zaawansowanych metod pracy z klientem, takich jak modele coachingowe czy bardziej złożone narzędzia diagnostyczne. Posiadają również umiejętności w zakresie planowania rozwoju kariery oraz pracy z różnorodnymi grupami klientów, co często wymaga ukończenia dodatkowych kursów i certyfikacji.

Eksperti w tej dziedzinie mają rozległą wiedzę i doświadczenie w stosowaniu szerokiego wachlarza narzędzi diagnostycznych, w tym testów psychometrycznych. Potrafią tworzyć zindywidualizowane plany rozwoju, analizować wyniki w kontekście rynku pracy oraz prowadzić szkolenia i mentoring dla innych doradców. Ich kompetencje często obejmują również współpracę z instytucjami rynku pracy i edukacji oraz znajomość aktualnych trendów zawodowych.

Doradcy pracujący według Metody Bilansu Kompetencji powinni wykazać się umiejętnością budowania relacji opartej na otwartości i zaufaniu, zdolnością do motywowania klienta oraz umiejętnością analizy i syntezy informacji. Metoda Bilansu Kompetencji w części diagnostycznej opiera się na częściowo ustrukturyzowanych wywiadach, dlatego bardzo istotna jest znajomość zasad i doświadczenie w przeprowadzaniu wywiadów biograficznych i behawioralnych. Dodatkowo doradca powinien posługiwać się narzędziami diagnostycznymi w postaci kwestionariuszy i testów, a w przypadkach, w których to konieczne, posiadać odpowiednie uprawnienia do ich stosowania. Nie mniej ważna jest znajomość rynku pracy, edukacji i szkoleń oraz wiedza na temat idei uczenia się przez całe życie i kwalifikacji Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Niezależnie od poziomu zaawansowania doradcy zawodowi powinni stale rozwijać swoje umiejętności cyfrowe, umożliwiające pracę z narzędziami online oraz prowadzenie konsultacji w formie zdalnej. Coraz większe znaczenie ma także znajomość języka angielskiego, ponieważ wiele certyfikowanych szkoleń i narzędzi diagnostycznych prowadzi się tylko w tym języku. Kluczowe na każdym etapie rozwoju doradcy jest także śledzenie zmian na rynku pracy oraz zapotrzebowania na konkretne kompetencje i kwalifikacje.

4. Proces bilansu kompetencji

4.1. Etapy bilansu kompetencji

Metoda Bilansu Kompetencji funkcjonująca w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jest formalną procedurą prowadzenia bilansu składającą się z czterech etapów:

1. Ustalenie celu – określenie, czy bilans ma służyć zmianie zawodu, rozwojowi kariery, czy weryfikacji umiejętności.
2. Identyfikowanie kompetencji – analiza doświadczenia i kwalifikacji pod kątem posiadanej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.
3. Przygotowanie portfolio – zebranie dowodów potwierdzających zidentyfikowane kompetencje, w postaci dyplomów, certyfikatów, opisu doświadczeń, referencji, nagrań, fotografii czy próbek prac.
4. Plan rozwoju – określenie kroków koniecznych do podjęcia przez klienta, by zrealizować zdefiniowany w pierwszym etapie cel, w tym działań uzupełniających lukę kompetencyjną, takich jak szkolenia, studia, certyfikacje.

Zatem metoda ta to uporządkowany proces pozwalający na identyfikowanie, ocenę i rozwój kompetencji, co jest szczególnie korzystne dla doradców z mniejszym doświadczeniem i praktyką, ponieważ oferuje klarowną strukturę pracy z klientem, ułatwia trafne diagnozowanie kompetencji oraz wskazuje konkretne narzędzia i kroki do zaplanowania ścieżki rozwoju zawodowego.

4.2. Przygotowanie doradcy zawodowego do przeprowadzenia bilansu kompetencji

Przygotowanie doradcy zawodowego do przeprowadzenia bilansu kompetencji wymaga przede wszystkim starannego doboru metod i narzędzi, które będą z jednej strony skuteczne i dostosowane do sytuacji klienta, a z drugiej adekwatne do poziomu kompetencji i doświadczenia doradcy. Przygotowanie to powinno więc obejmować:

- Dobór odpowiednich testów kompetencyjnych, kwestionariuszy oraz innych narzędzi, z uwzględnieniem ich trafności, rzetelności i adekwatności do indywidualnych potrzeb klienta.
- Przygotowanie merytoryczne polegające na aktualizacji wiedzy na temat metodologii wybranych narzędzi oraz aktualnej sytuacji na rynku pracy i trendów związanych z zapotrzebowaniem na kompetencje.
- Zaplanowanie przebiegu sesji – określenie wstępnej agendy spotkania, czasu trwania oraz liczby sesji.
- Weryfikacja własnych kwalifikacji i kompetencji w kontekście planowanych działań, szczególnie w sytuacjach wymagających pracy z nową grupą klientów, stosowania nowych i/lub zaawansowanych narzędzi diagnostycznych czy też podejmowania tematów wykraczających poza dotychczasowe doświadczenie. Pozwala to nie tylko na zwiększenie efektywności, ale także na minimalizowanie ryzyka i poprawę jakości świadczonych usług.

4.3. Analiza i interpretacja wyniku bilansu kompetencji oraz zasady i granice rekomendacji

Interpretacja wyniku bilansu kompetencji powinna prowadzić do przekształcenia zebranych danych w praktyczne wnioski i rekomendacje zrozumiałe dla klienta. Skuteczna rekomendacja powinna zawierać:

- Identyfikację mocnych stron w kontekście obranego celu bilansu kompetencji.
- Diagnozę obszarów do rozwoju, w tym określenie luk kompetencyjnych, które wymagają uzupełnienia poprzez szkolenia, kursy, mentoring lub praktyczne doświadczenie (praktyka, staż, wolontariat).
- Uważną analizę możliwości osiągnięcia sukcesu, z uwzględnieniem indywidualnej sytuacji klienta, jego zasobów oraz uwarunkowań zewnętrznych, takich jak rynek pracy czy wymagania danego zawodu.
- Proponowane dalsze kroki, w tym stworzenie listy działań z określonych horyzontem czasowym.
- Ewentualna kontynuacja procesu doradczego w celu monitorowania postępów.

Przedstawione klientowi rekomendacje powinny mieć charakter realnych (osadzonych w rzeczywistym kontekście życiowym i zawodowym) i konkretnych (jasnych, praktycznych i zrozumiałych) oraz uwzględniać preferencje, priorytety i aspiracje klienta.

Jednocześnie nie dopuszcza się, by doradca definiował czy narzucał klientowi „jedyną słuszną drogę” oraz forsował swoje pomysły. Doradca nie jest w stanie gwarantować rezultatów i sukcesów w postaci np. otrzymania konkretnej oferty pracy czy powodzenia na obranej ścieżce edukacyjnej. Doradca nie może również wchodzić w rolę psychologa lub terapeuty, ponieważ tego typu wsparcie wymaga odpowiednich kwalifikacji oraz uprawnień zawodowych, regulowanych przez odrębne przepisy prawne. Dlatego też, doradca powinien przestrzegać etycznych granic swojego zawodu, kierując klientów do odpowiednich specjalistów w przypadku, gdy ich potrzeby wykraczają poza zakres usług doradztwa.

Podsumowując, analiza i interpretacja wyników bilansu kompetencji powinny być rzetelne, obiektywne i skoncentrowane na potrzebach klienta, przy zachowaniu granic etycznych i szacunku dla jego autonomii.

5. Narzędzia w bilansach kompetencji

Różnorodny wachlarz dostępnych narzędzi możliwych do wykorzystania w bilansach kompetencji pozwala dopasować ich wybór zarówno do potrzeb rozwojowych klienta, jak i kompetencji doradcy.

Narzędzia w postaci kwestionariuszy i testów diagnostycznych zazwyczaj pozwalają na szybsze uzyskanie rezultatów, ponieważ umożliwiają jednoczesne zebranie dużej ilości informacji w uporządkowany sposób. Zaletą kwestionariuszy jest również łatwa standaryzacja i bardziej efektywna analiza dzięki gotowym kluczom odpowiedzi lub kategoriom wyników. Kwestionariusze zwiększają również precyzję oceny i minimalizują ryzyko subiektywnych błędów w interpretacji wyników.

Z kolei wywiady oferują możliwość bardziej szczegółowego zgłębienia tematów, uwzględnienia kontekstu i dopasowania pytań do konkretnej sytuacji klienta, co może być cennym uzupełnieniem wykorzystania kwestionariuszy w procesie doradczym.

W dalszej części opracowania przedstawiono opisy wybranych narzędzi możliwych do wykorzystania na poszczególnych etapach Metody Bilansu Kompetencji. Niektóre narzędzia realizują więcej niż jeden etap tego modelu. Metoda Bilansu Kompetencji zakłada, że pewne działania w procesie mogą zachodzić równocześnie – np. podczas odkrywania predyspozycji będą się już pojawiać pomysły istotne w przygotowaniu planu działania. W opisie każdego z narzędzi uwzględniono również odniesienie do najważniejszych kompetencji potrzebnych do skutecznego wykorzystania narzędzia przez doradcę w bilansach kompetencji.

5.1. Narzędzia analizy kontekstu i oceny potencjału

Narzędzi opisanych w tym rozdziale nie można jednoznacznie połączyć z konkretnym etapem Metody Bilansu Kompetencji. Niemniej jednak są one zaprezentowane, ponieważ pozwalają na solidne przygotowanie do prowadzenia całego procesu doradczego jeszcze przed jego startem, dostarczając istotnych informacji na temat kontekstu w jakim funkcjonuje klient.

a. Kwestionariusz wstępny (dla osób z doświadczeniem zawodowym)

Kwestionariusz wstępny jest narzędziem służącym do lepszego zrozumienia sytuacji i potrzeb klienta jeszcze przed rozpoczęciem procesu bilansu kompetencji. Kwestionariusz udostępniamy klientowi przed pierwszym spotkaniem, dając mu kilka dni na jego wypełnienie. Kwestionariusz może być przygotowany w formie pliku tekstowego lub .pdf albo wysłany w postaci ankiety z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych typu Google Forms. Poniżej zaprezentowano przykładowy kwestionariusz wstępny, przeznaczony do pracy z osobami aktywnymi zawodowo, który można dostosowywać do konkretnej sytuacji klienta.

1. Jak wygląda Twoja obecna sytuacja zawodowa?

a. Mam pracę

b. Nie mam pracy

2. Co jest dla Ciebie najważniejszą przyczyną poszukiwania pracy i/lub zmiany w karierze?

(zaznacz maksymalnie 3 opcje)

a. Brak satysfakcji w roli, jaką pełnię

b. Brak satysfakcji z powodu niedopasowania kultury firmy lub szefa

- c. Brak balansu między pracą a życiem osobistym
- d. Brak możliwości rozwoju na obecnym stanowisku (awans, podwyżka)
- e. Zmiana sytuacji osobistej
- f. Chęć usamodzielnienia się
- g. Inne

3. jakim typie kariery/pracy myślisz w przyszłości?

- a. Praca na etacie
- b. Własna firma/działalność gospodarcza
- c. Nie mam pojęcia
- d. Inne

4. Które z poniższych sformułowań opisuje Twoją obecną sytuację najlepiej?

- a. Nie mam pojęcia, co chcę dalej robić zawodowo
- b. Mam parę pomysłów na siebie, ale nie wiem, czy są realne
- c. Wiem, co chcę robić, ale nie wiem, od czego zacząć
- d. Potrzebuje dobrego CV i/lub przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej
- e. Inne

5. Co jest największą przeszkodą dla Ciebie w poszukiwaniu pracy i/lub wdrożeniu zmiany w karierze? (wybierz maksymalnie 3 opcje)

- a. Brak pewności wyboru i/lub motywacji
- b. Strach przed porażką
- c. Nacisk ze strony osób trzecich (rodzina, przyjaciele, obecni współpracownicy)
- d. Brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego i/lub wykształcenia
- e. Brak umiejętności potrzebnych w roli, którą chciał(a)bym sprawować
- f. Wyzwania finansowe
- g. Brak pomysłu, co mogę robić, mając obecne kompetencje i doświadczenie
- h. Inne

6. Jak długo myślisz o znalezieniu pracy lub zmianie w karierze?

- a. Krócej niż rok
- b. 1–2 lata
- c. 3–5 lat
- d. Powyżej 5 lat

7. Czy masz poduszkę finansową, która pozwoli Ci przetrwać proces zmiany pracy lub w karierze? Na jak długo?
- a. Nie mam
 - b. Mam zabezpieczenie finansowe do 3 miesięcy
 - c. Mam zabezpieczenie finansowe do 6 miesięcy
 - d. Mam zabezpieczenie finansowe do 1 roku
 - e. Mam zabezpieczenie finansowe powyżej 1 roku
8. Jaka jest Twoja determinacja, aby dokonać zmiany w perspektywie najbliższych miesięcy?
- a. Nie jestem pewna/pewien zmiany
 - b. Potrzebuję zmiany
 - c. Bardzo chcę tej zmiany
9. Jak oceniasz prawdopodobieństwo, że ważne wydarzenia życiowe (ślub, narodziny dziecka, zakup mieszkania na kredyt etc.) mogą wpłynąć na wdrożenie planowanej zmiany zawodowej w Twoim życiu?
- a. Nie jestem przekonany(-na), że zmiana jest możliwa w takim okresie
 - b. Niskie prawdopodobieństwo
 - c. Wysokie prawdopodobieństwo
 - d. Inne
10. Odnosząc się do swojej aktualnej sytuacji zawodowej, oceń swój komfort finansowy:
- a. Nie zarabiam wcale
 - b. Zarabiam zbyt mało (nie wystarcza mi środków na pokrycie kosztów utrzymania)
 - c. Zarabiam średnio
 - d. Zarabiam dużo (wystarczająco)

Powyższa lista pytań wstępnych pozwala ustalić poziom determinacji i motywacji klienta oraz lepiej zrozumieć jego aktualny kontekst osobisty, który może blokować wdrożenie nawet najbardziej przemyślanego i starannego planu działania. Kwestionariusz można uzupełnić o metryczkę, zawierającą wiek, miejsce zamieszkania oraz płeć jako czynniki istotne w procesie poszukiwania i zmiany kariery. Należy jednak pamiętać, że zbieranie takich danych wymaga umieszczenia w formularzu odpowiedniej klauzuli, informującej uczestnika o celu, zakresie i zasadach przetwarzania danych osobowych zgodnie z RODO.

Doradca pracujący z kwestionariuszem wstępnym powinien posiadać następujące kompetencje:

- Umiejętność analizy i interpretacji danych – by sprawnie analizować odpowiedzi klienta, identyfikować kluczowe informacje oraz wyciągać wnioski na temat jego sytuacji zawodowej, poziomu motywacji i ewentualnych barier w procesie zmiany.
- Elastyczność w dopasowaniu narzędzi doradczych – by potrafić modyfikować kwestionariusz w zależności od potrzeb klienta.

b. Formularz informacji opisowych (Marciniak i Rogala-Marciniak, 2012)

Formularz informacji opisowych jest narzędziem badania potrzeb rozwojowych klienta na podstawie nie tylko jego osobistej opinii, ale również opinii jego najbliższego otoczenia. Sprawdza się w sytuacjach, kiedy nie mamy czasowych i/lub organizacyjnych możliwości bliższego kontaktu z osobami z otoczenia klienta. Ważne jednak, aby listę osób, które będziemy prosić o informację opisową, uzgodnić z klientem i zaznaczyć, że powinny to być osoby, które mogą pomóc w określeniu jego potrzeb rozwojowych. W przypadku wysyłania formularza do wielu odbiorców konieczne jest jego spersonalizowanie – opisanie imieniem i nazwiskiem. Formularz przekazujemy osobiście, pocztą elektroniczną lub za pomocą narzędzi cyfrowych, np. Google Forms. Po zebraniu wypełnionych formularzy przygotowujemy zbiorczy raport, który szczegółowo omawiamy z klientem. Poniżej przedstawiono przykład formularza do indywidualnej modyfikacji.

Formularz opisowy dla: (imię i nazwisko klienta)

Celem pozyskania informacji zwrotnej jest lepsze zrozumienie sytuacji i określenie potrzeb rozwojowych (imię i nazwisko klienta). Formularz składa się z 4 pytań. Największą wartość będą miały komentarze opisowe w formie uzasadnienia, spostrzeżeń czy sugestii. Wszystkie odpowiedzi mają charakter poufny. Proszę o uzupełnienie formularza do dnia.....

- a. Co według Ciebie (imię klienta) może zmienić lub udoskonalić w procesie zwiększenia efektywności swojego działania w poszukiwaniu/zmianie pracy/ścieżki kariery? Proszę, uzasadnij swój wybór.

- b. Na rozwój jakich kompetencji (imię klienta) powinien zwrócić uwagę w pierwszej kolejności? Proszę, uzasadnij swój wybór.
- c. W jakich sytuacjach uwidaczniają się potrzeby rozwijania określonych kompetencji u (imię klienta)? Wymień najważniejsze i uzasadnij swoje stanowisko.
- d. Jakie mocne strony i kluczowe kompetencje związane z pracą ma (imię klienta)?

Otrzymanie opisowych informacji zwrotnych z otoczenia klienta ma ogromną wartość dla rozwoju samoświadomości klienta i przydaje się szczególnie w sytuacjach, kiedy klient ma zaburzone poczucie własnej wartości, przez co nie doszacowuje lub przeszacowuje swój potencjał rozwojowy.

Doradca pracujący z tym narzędziem powinien posiadać następujące kompetencje:

- Umiejętność analizy i interpretacji danych – doradca musi być w stanie dokładnie przeanalizować informacje dostarczone przez różne osoby z otoczenia klienta, wyciągając z nich wnioski, które pomogą w określeniu jego potrzeb rozwojowych.
- Zdolności komunikacyjne – doradca powinien umieć skutecznie przekazać klientowi cele i zasady wypełniania formularza, a także odpowiednio komunikować się z osobami z otoczenia klienta, zachowując profesjonalizm i troskę o zrozumienie celu procesu.
- Umiejętność zarządzania procesem zbierania informacji – doradca musi sprawnie organizować proces dystrybucji formularzy, w tym personalizowanie ich, wybór odpowiednich osób do konsultacji oraz terminowe zbieranie wypełnionych formularzy.
- Znajomość narzędzi cyfrowych – doradca powinien być biegły w korzystaniu z narzędzi takich jak Google Forms, poczta elektroniczna czy platformy cyfrowe, które umożliwiają wygodne i efektywne zbieranie danych.
- Dyskrecja i wrażliwość – praca z opiniami osób z otoczenia klienta wymaga szczególnej wrażliwości na kwestie prywatności i poufności, a także delikatności w procesie zbierania informacji.
- Zdolność do tworzenia raportów – doradca musi umieć opracować szczegółowy raport, który będzie klarowny, zrozumiały dla klienta i będzie stanowił podstawę do dalszej pracy rozwojowej.

5.2. Narzędzia ustalania celu w Metodzie Bilansu

Kompetencji

Rozpoczęcie procesu bilansu kompetencji wymaga starannego przygotowania. Identyfikacja potrzeb klienta, ustalenie zasad współpracy oraz monitorowanie jej postępów to kluczowe czynniki decydujące o powodzeniu podejmowanych działań. Wykorzystanie odpowiednich narzędzi, by usystematyzować ten proces, usprawnia pozyskanie, gromadzenie i organizację informacji. W tym celu wykorzystuje się różnego rodzaju kwestionariusze, formularze czy karty obserwacji. Propozycję narzędzi możliwych do wykorzystania na tym etapie podano poniżej.

a. Kontrakt

Kontrakt w procesie doradczym służy ustaleniu zasad współpracy oraz budowaniu relacji opartej na zaufaniu i wzajemnym zrozumieniu między doradcą a klientem. Jest kluczowym elementem, który pozwala klientowi otwarcie dzielić się swoimi potrzebami i obawami mającymi wpływ na formułowanie celu. Dobrze sformułowany kontrakt jest też świetnym punktem odniesienia w przypadku impasu w procesie lub braku progresu we współpracy.

Skuteczny kontrakt powinien regulować następujące aspekty współpracy:

- Ustalenie celu współpracy – doradca i klient wspólnie określają cel, który klient chce osiągnąć w procesie doradczym. Cel powinien być konkretny, realistyczny i mierzalny.
- Zakres działań i metody pracy – w ramach kontraktu precyzuje się, jakie działania, metody i narzędzia będą wykorzystywane we współpracy, np. wywiady, kwestionariusze, symulacje czy analiza dokumentów.
- Oczekiwania i obowiązki – obie strony określają swoje role i odpowiedzialności, np. doradca zobowiązuje się do profesjonalnego wsparcia, a klient do zaangażowania w proces.
- Czas trwania i liczba spotkań – w kontrakcie powinien znaleźć się harmonogram spotkań, łączny czas trwania procesu (np. 3–6 sesji) oraz czas trwania każdej sesji (np. 60 minut).

- Zasady poufności i etyki – kontrakt powinien uwzględniać klauzule dotyczące ochrony danych, dyskrecji oraz przestrzegania zasad etycznych.

Budowanie kontraktu zwykle zajmuje część pierwszego spotkania doradczego, jednak w trakcie procesu może on ulegać pewnym modyfikacjom. Efektem zbudowanego kontraktu jest jasne, pisemne lub ustne ustalenie, które precyzuje cele, zasady współpracy oraz oczekiwania obu stron. Klient powinien czuć się zmotywowany, a doradca mieć pewność co do kierunku pracy.

Ustalanie kontraktu ma najczęściej formę wywiadu. Przystępując do jego budowania, należy przygotować listę pytań dotyczących celów, oczekiwań i zasad współpracy, formularz zgody na współpracę (jeśli jest konieczny) oraz ewentualne materiały informacyjne (broszury lub prezentacje wizualizujące przebieg procesu doradczego, np. prezentacja Metody Bilansu Kompetencji (mbk, bdw.).

Poniżej podano przykładowy zestaw pytań wspierających budowanie kontraktu w procesie doradczym.

- Pytania pomocne przy określaniu celu współpracy:
 - Jakie są Twoje oczekiwania wobec tego procesu?
 - Co chciał(a)byś osiągnąć dzięki naszej współpracy?
 - Jakie zmiany chciał(a)byś zobaczyć na końcu tego procesu?
- Pytania określające zakres współpracy i odpowiedzialności:
 - Jaki jest główny cel naszej współpracy i jakie konkretne rezultaty chcesz osiągnąć?
 - Jakie masz oczekiwania wobec mnie jako doradcy i jak mogę Cię najlepiej wspierać?
 - Jakie masz zobowiązania w tym procesie, aby osiągnąć zamierzone efekty?
- Pytania dotyczące organizacji pracy:
 - Jak często możemy się spotykać?
 - Ile czasu jesteś gotowy(-wa) poświęcić na realizację działań między spotkaniami?
 - Jaki termin wyznaczamy na osiągnięcie pierwszych efektów?
- Pytania określające zasady współpracy i komunikacji:
 - Jak będziemy się komunikować między spotkaniami?
 - Co uznajemy za poufne w naszej współpracy?

- Jakie zasady chcesz wprowadzić, aby współpraca była komfortowa dla obu stron?
- Pytania formułujące oczekiwania wobec doradcy i klienta:
 - Czego oczekujesz ode mnie jako doradcy?
 - Jakiej pomocy potrzebujesz w pierwszej kolejności?
 - Jakie Twoje działania mogą wspierać proces osiągnięcia celu?
- Pytania dotyczące pomiaru sukcesu:
 - Po czym poznasz, że nasza współpraca przynosi efekty?
 - Jak ocenisz, czy osiągnęliśmy założone cele?
 - Co będzie dla ciebie dowodem, że ten proces był skuteczny?
- Pytania dotyczące sposobu reagowania na trudności:
 - Jak będziemy działać, jeśli napotkasz trudności w realizacji celów?
 - Co mogę zrobić, gdy zauważę, że proces się zatrzymał?
 - Jak chciał(a)byś wspólnie ze mną szukać rozwiązań w trudnych sytuacjach?

Powyższe pytania pomagają wypracować jasne ramy współpracy, a także angażują klienta do aktywnego udziału w procesie. Finałem pracy z tym narzędziem powinna być spisana lista zasad, jakie przyjmują obie strony we współpracy w całym procesie.

W kontekście budowania kontraktu przydatne kompetencje doradcze obejmują:

- Umiejętność słuchania i zadawania trafnych pytań – pozwala to na głębokie zrozumienie potrzeb klienta i skuteczne określenie celu współpracy.
- Elastyczność i adaptacja do zmieniających się potrzeb klienta – umożliwia dostosowanie metod i narzędzi do indywidualnych wymagań.
- Zarządzanie relacją i zaufaniem – budowanie zaufania jest kluczowe dla skutecznej współpracy i budowania motywacji do działania.

b. Metoda Walta Disneya (Marciniak i Rogala-Marciniak, 2012)

Metoda Walta Disneya to technika kreatywnego rozwiązywania problemów, polegająca na analizie zagadnienia z trzech odmiennych perspektyw: Marzyciela, Realisty i Krytyka. Takie podejście pozwala na wszechstronne zbadanie pomysłu z uwzględnieniem zarówno kreatywnych aspektów i realnych możliwości realizacji, jak i potencjalnych ryzyk. Główną zasadą pracy z narzędziem jest niełącznie ze sobą wymienionych trzech różnych sposobów

myślenia. W pracy z tym narzędziem możemy zastosować rekwizyty lub zmianę perspektywy poprzez ruch. Tę metodę można z powodzeniem wykorzystywać na etapie ustalania celu przez klienta, a jej zaletą w porównaniu do innych narzędzi jest uwzględnianie różnych perspektyw, w tym takiej, w której nie ma ograniczeń (perspektywa Marzyciela).

Praca z klientem przy wykorzystaniu tego narzędzia polega na przejściu przez następujące perspektywy.

- Marzyciel

W tej fazie pracy generowane są śmiałe i innowacyjne pomysły, bez ograniczeń i krytyki (przy zastosowaniu techniki burzy mózgów). Celem takiego zabiegu jest swobodne tworzenie wizji i koncepcji z próbą pominięcia przekonań ograniczających po stronie klienta. Oto lista przykładowych pytań z poziomu Marzyciela:

- Jaki jest twój cel – co chcesz osiągnąć w życiu osobistym i/lub zawodowym?
- Skąd wiesz, że chcesz to osiągnąć?
- Po co chcesz, żeby to się ziściło?
- Co byłoby możliwe, gdyby się udało?
- Kim byś wtedy był, jakbyś się wtedy czuł?
- Co byś zrobił, gdyby pieniądze nie miały znaczenia?
- Co byś zyskał, realizując tę wizję?
- Co byś zrobił, gdybyś się nie bał?

- Realista

W tej fazie pracy następuje ocena wykonalności pomysłów Marzyciela. Analizowane są zasoby, plan działania oraz kroki niezbędne do realizacji koncepcji. Oto lista przykładowych pytań z poziomu Realisty:

- Jak możesz zrealizować swój cel?
- Jak wdrożysz cel Marzyciela w życie?
- Skąd będziesz wiedział, że ten plan się powiodł?
- Czego (jakich zasobów) potrzebujesz do realizacji celu?
- Kto może ci w tym pomóc?
- Jakich zasobów Ci brakuje?

– Kiedy i w jakich okolicznościach cel będzie możliwy do realizacji?

– Ile czasu potrzebujesz na realizację celu?

- Krytyk

Zadaniem Krytyka jest oszacowanie, co w procesie zmiany może pójść nie tak.

Dokonywana jest krytyczna analiza planu, identyfikacja potencjalnych problemów i zagrożeń, co pozwala na wprowadzenie niezbędnych korekt. Oto lista przykładowych pytań z poziomu Krytyka:

– Czego w planie Realisty brakuje? Czego nie uwzględniono?

– Co może się nie udać? Co zwykle idzie nie tak?

– Kto lub co może zawieść?

– Co lub kto zwykle przeszkadza Ci w realizacji planów?

– Jakie są słabe punkty tego planu?

– Na ile jest możliwe zrealizowanie takiego planu?

– Czy wszystko jest właściwie zaplanowane?

Po uzyskaniu odpowiedzi na pytania z poziomu Krytyka wracamy do poziomu Realisty, korygując wypracowaną wizję i zadając kolejne pytania:

– Jakie są możliwe sposoby rozwiania obaw Krytyka?

– Co możesz usprawnić w swoim planie?

– Co pomoże Ci przetrwać trudne chwile?

– Co zrobisz, kiedy pojawi się wątplenie?

Następnie wracamy do poziomu Marzyciela, by zrewidować brzmienie ustalonego celu, zadając klientowi pytanie:

– Czy, znając realia i możliwe czarne scenariusze, chcesz zmodyfikować swój cel?

Praca z tym narzędziem polega na przechodzeniu przez trzy perspektywy tyle razy, ile to konieczne, by wypracować ostateczną wizję. Stosowanie tej metody umożliwia kompleksowe podejście do wyzwań, łącząc kreatywność z realną oceną możliwości i identyfikacją ryzyka. Metoda może być wykorzystywana zarówno indywidualnie, jak

i w pracy zespołowej, a poza identyfikacją celu wspomaga również procesy planowania i podejmowania decyzji.

Doradca pracujący z klientem za pomocą metody Walta Disneya powinien posiadać następujące kompetencje:

- Kreatywność i zdolność do myślenia nieszablonowego – doradca powinien być w stanie inspirować klienta do myślenia poza utartymi schematami i zachęcać go do generowania innowacyjnych pomysłów. Kluczowe jest, aby doradca potrafił stworzyć przestrzeń do swobodnej eksploracji idei i marzeń.
- Zdolność do strukturalizacji procesu twórczego – metoda Walta Disneya wymaga pracy w trzech odrębnych rolach (Marzyciel, Realista, Krytyk), dlatego doradca musi umieć efektywnie prowadzić klienta przez te etapy, pomagając przejść od kreatywnych wizji do realistycznych planów, a następnie do oceny i eliminacji potencjalnych zagrożeń.
- Umiejętność wspierania równowagi emocjonalnej i obiektywności – doradca musi pomóc klientowi utrzymać balans między optymizmem a realizmem, umożliwiając konstruktywną krytykę pomysłów, a jednocześnie wspierać kreatywność i entuzjazm klienta. Wymaga to empatii, ale także umiejętności obiektywnego oceniania pomysłów.
- Kompetencje w zakresie facylitacji grupowej – jeżeli metoda jest stosowana w kontekście grupy, doradca musi umieć prowadzić sesje, angażować uczestników w różne role i zapewniać, by każdy etap procesu przebiegał zgodnie z założeniami. Ważna jest również umiejętność moderowania dyskusji, aby wszystkie pomysły mogły zostać w pełni rozważone.

c. Pytania kartezyjskie (Starr, 2017)

Pytania kartezyjskie to narzędzie wspomagające klienta w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących celu. Technika ta wspiera go w poszerzeniu myślenia, uwzględniając różne aspekty sytuacji lub decyzji, co pozwala na lepsze zrozumienie konsekwencji i uzyskanie nowych wglądów w problematyczne sytuacje.

Pytania kartezyjskie to metoda bazująca na kluczowych pięciu pytaniach, które pomagają wyjść poza powierzchowną ocenę sytuacji, zmusić do głębszej refleksji i rozważyć różne możliwe konsekwencje:

1. Co się stanie, jeśli...? (analiza pozytywnych konsekwencji).
2. Co się stanie, jeśli nie...? (analiza negatywnych konsekwencji).
3. Co się stanie, jeśli to zrobię...? (rozważenie konsekwencji działań).
4. Co się stanie, jeśli tego nie zrobię...? (analiza możliwych negatywnych konsekwencji zaniechania działań).
5. Co się stanie, jeśli zrobię to w inny sposób...? (analiza alternatywnych rozwiązań).

Praca z narzędziem rozpoczyna się od omówienia z klientem sytuacji związanej z podjęciem decyzji dotyczącej celu. Może to odnosić się do wyboru ścieżki kariery, zmiany pracy, podjęcia ryzyka zawodowego, itp. Klient powinien być w pełni świadomy swojego dylematu. Następnie zadajemy kolejno pytania kartezjańskie, aby pomóc zbadać w pełni wszystkie możliwe konsekwencje decyzji czy wyboru klienta. Analiza odpowiedzi powinna objąć zarówno pozytywne, jak i negatywne konsekwencje rozważanych decyzji. Po dokonaniu analizy klient formułuje wnioski, np. dotyczące modyfikacji celu. Pytania kartezjańskie pomagają klientowi dokładniej przemyśleć jego cele, motywacje oraz konsekwencje wyborów, co ułatwia formułowanie planów, które są zgodne z jego wartościami i przekonaniami. Narzędzie pomaga zrozumieć, jakie skutki niosą za sobą różne opcje i co sprzyja wyznaczaniu konkretnych, świadomych planów rozwojowych.

Doradcy pracujący z tym narzędziem powinni posiadać następujące kompetencje:

- Zdolność zadawania otwartych pytań – umiejętność zadawania pytań, które prowokują klienta do głębokiej refleksji i rozważenia różnych perspektyw.
- Analiza konsekwencji decyzji – pomoc w przewidywaniu krótkoterminowych i długoterminowych skutków wyborów klienta.
- Wspieranie krytycznego myślenia – rozwijanie u klienta umiejętności krytycznego analizowania jego przekonań i wyborów, co wspiera świadome podejmowanie decyzji.

d. Model GROW (Marciniak i Rogala-Marciniak, 2012)

Model GROW to narzędzie organizacji procesu i wyznaczania celów, służące również określeniu działań podejmowanych w celu osiągnięcia zamierzonych rezultatów. W związku z tym model GROW realizuje pierwszy oraz czwarty etap Metody Bilansu Kompetencji. Narzędzie wskazuje na cztery istotne elementy, które należy uwzględnić w procesie.

1. Cel (GOAL) to obraz stanu pożądanego, do którego klient zmierza. Oto przykładowe pytania, które pomagają zdefiniować cel:
 - Co chcesz osiągnąć w kontekście edukacji lub życia zawodowego?
 - Dokąd chcesz dotrzeć w obszarze edukacyjnym lub zawodowym?
 - Po co to robisz?
2. Rzeczywistość (REALITY) – to aktualna sytuacja i miejsce związane z karierą, w którym klient obecnie się znajduje. Oto przykładowe pytania, które pozwalają opisać rzeczywistość klienta:
 - Jak wygląda Twoja obecna sytuacja edukacyjna lub zawodowa?
 - Jak to się stało, że jesteś w tym miejscu?
 - Jak się z tym czujesz, jak to odbierasz?
 - Co cię blokuje przed działaniem w kierunku zmiany?
3. Opcje (OPTIONS) – to alternatywne drogi, środki i sposoby, za pomocą których klient może dotrzeć do określonego celu. Oto lista przykładowych pytań, które pomagają określić opcje:
 - W jaki sposób możesz osiągnąć swój cel?
 - Czy jest jakaś alternatywa, której do tej pory nie rozważałeś(łaś)?
 - Co możesz zrobić, aby ograniczenia zniknęły?
 - Jaką drogę byś doradził(a) bliskiej osobie. mając na uwadze jej najwyższe dobro?
4. Wola (WILL) – stanowi istotę motywacji i realnego zaangażowania klienta w działanie na rzecz osiągnięcia wyznaczonego celu i jest podstawą planu działania. Oto lista przykładowych pytań, które pomagają zbudować motywację do działania:
 - Od czego zaczniesz działanie w kierunku zmiany?
 - Jaki będzie Twój pierwszy krok i kiedy go postawisz?
 - Dlaczego jest to dla Ciebie ważne?
 - Co Ci to da, w jaki sposób na tym skorzystasz?

Metoda GROW wykorzystana jako narzędzie w bilansowaniu kompetencji wzmacnia samoświadomość i poczucie sprawczości klienta. Kluczową wartością GROW jest połączenie introspekcji z praktycznym planowaniem działań. Tym samym metoda ta nie tylko pomaga określić kierunek działań rozwojowych, ale także rozwija umiejętność samodzielnego podejmowania decyzji i adaptacji do zmieniających się warunków.

Doradca zawodowy pracujący z modelem GROW powinien posiadać następujące kompetencje:

- Umiejętność zadawania trafnych pytań – precyzyjne, otwarte i dostosowane do kontekstu klienta pytania mają na celu umożliwienie samodzielnego odkrywania celów, rzeczywistości, opcji i motywacji.
- Umiejętności motywacyjne – doradca musi być w stanie zbudować u klienta poczucie zaangażowania i motywacji do działania. W szczególności ważne jest, aby doradca potrafił pomóc klientowi zdefiniować, dlaczego zmiana jest istotna oraz jakie konkretne kroki powinny zostać podjęte w celu osiągnięcia celu.
- Zdolność do wspierania planowania działań – doradca powinien być biegły w pomaganiu klientowi w tworzeniu konkretnych, wykonalnych planów działania.
- Wysokie umiejętności coachingowe – doradca musi umieć pełnić funkcję coacha, nie powinien narzucać gotowych rozwiązań, tylko wspierać klienta w odkrywaniu jego własnych odpowiedzi na pytania związane z celami rozwojowymi.

5.3. Narzędzia identyfikowania kompetencji w Metodzie Bilansu Kompetencji

Identyfikowanie kompetencji stanowi kluczowy etap Metody Bilansu Kompetencji, umożliwiający kompleksową analizę posiadanych umiejętności, wiedzy i doświadczeń klienta. Precyzyjne określenie kompetencji pozwala na ocenę ich zgodności z wymaganiami rynku pracy oraz indywidualnymi celami rozwojowymi.

Aby usystematyzować ten proces, doradcy wykorzystują różnorodne narzędzia diagnostyczne, takie jak wywiady, kwestionariusze samooceny, formularze analizy doświadczeń zawodowych czy karty kompetencji. Dzięki nim możliwe jest rzetelne zidentyfikowanie zarówno mocnych stron, jak i obszarów wymagających dalszej pracy, co stanowi fundament opracowania ścieżki efektywnego rozwoju klienta.

a. Analiza SWOT

Analiza SWOT to popularna metoda analizy strategicznej, która pomaga zidentyfikować mocne i słabe strony przedsięwzięcia oraz szanse i zagrożenia w jego otoczeniu. Nazwa SWOT pochodzi od angielskich słów:

- *Strengths* (mocne strony),
- *Weaknesses* (słabe strony),
- *Opportunities* (szanse),
- *Threats* (zagrożenia).

Metoda ta pozwala na uporządkowanie informacji zebranych w diagnozie sytuacji klienta i zastanowienie się, jak poszczególne zasoby wpływają na szanse realizacji przedsięwzięcia.

Korzystanie z narzędzia polega na przejściu przez następujące etapy:

- Identyfikacja czynników wewnętrznych, czyli mocnych i słabych stron klienta w kontekście celu rozwojowego. Do mocnych stron należy zaliczyć te cechy, doświadczenia i zasoby klienta, które stanowią jego atuty i przewagi konkurencyjne. Słabe strony to z kolei obszary wymagające poprawy, które mogą hamować rozwój i realizację celu.
- Identyfikacja czynników zewnętrznych, czyli szans i zagrożeń wynikających z otoczenia w jakim funkcjonuje klient. Szanse to te czynniki, które można wykorzystać jako sprzyjające w realizacji celu – np. zapotrzebowanie na konkretną kompetencję na rynku pracy. Zagrożenia to z kolei elementy zewnętrzne, które mogą negatywnie wpłynąć na działanie lub spowodować brak możliwości realizacji celu – np. brak możliwości wykonywania wymarzonego zawodu w miejscu zamieszkania.
- Analiza i interpretacja polegająca na ocenie, w jaki sposób mocne strony mogą pomóc w wykorzystaniu szans i przeciwdziałaniu zagrożeniom. Następnie analizuje się, w jaki sposób słabe strony mogą utrudniać wykorzystanie szans i zwiększać podatność na zagrożenia.
- Formułowanie strategii polegające na opracowanie planów działania, które maksymalizują mocne strony i szanse oraz minimalizują wpływ słabych stron i zagrożeń.

Analiza SWOT jest ceniona za swoją prostotę i uniwersalność, jednak jej skuteczność zależy od dokładności i obiektywizmu w identyfikowaniu oraz ocenie poszczególnych czynników. Warto również zauważyć, że istnieje zmodyfikowana wersja tej analizy, znana jako analiza TOWS, która polega na wyjściu od zagrożeń i słabości oraz na analizie od zewnątrz do wewnątrz.

Doradca pracujący z klientem za pomocą analizy SWOT powinien posiadać następujące kompetencje:

- Zdolność do obiektywnej analizy – doradca musi umieć przeprowadzić rzetelną ocenę mocnych i słabych stron klienta, uwzględniając jego umiejętności, zasoby, doświadczenie oraz obszary wymagające rozwoju.
- Umiejętność identyfikowania szans i zagrożeń – doradca powinien potrafić analizować otoczenie klienta, wskazując zewnętrzne szanse oraz zagrożenia, które mogą wpływać na jego rozwój. Ta kompetencja pozwala na ukierunkowanie klienta na działania, które mogą mu przynieść największe korzyści w kontekście rynku edukacji i pracy.
- Zdolność do wspierania klienta w tworzeniu strategii rozwoju – doradca powinien umieć pomóc klientowi wykorzystać jego mocne strony, zniwelować słabości oraz wykorzystać szanse, minimalizując zagrożenia. Wymaga to kompetencji w zakresie opracowywania praktycznych planów działania na podstawie wyników analizy SWOT.

b. Linia czasu

Linia czasu to narzędzie służące do identyfikowania kompetencji poprzez analizę przebiegu rozwoju kariery i doświadczeń klienta. Pozwala wizualizować kluczowe wydarzenia w życiu zawodowym, takie jak zdobyte doświadczenia, ukończone kursy czy osiągnięcia, co umożliwia lepsze zrozumienie dotychczasowego rozwoju zawodowego i identyfikację posiadanych kompetencji.

Linia czasu to wizualne przedstawienie wydarzeń ułożonych chronologicznie. Narzędzie to skupia się na kilku kluczowych kwestiach:

- Identyfikacja kluczowych kompetencji na podstawie analizy doświadczeń, sukcesów i porażek.

- Ocena aktualnych umiejętności i zasobów, które wpływają na rozwój.
- Określenie kompetencji niezbędnych do osiągnięcia celów oraz wyznaczenie działań wspierających ich rozwój.

Praca z narzędziem składa się z następujących etapów:

- Zdefiniowanie osi czasu - narysowanie linii, która reprezentuje upływ czasu. W tym celu można używać kartki papieru, tablicy lub cyfrowego narzędzia, np. tablicy wirtualnej.
- Umieszczenie ważnych punktów w podziale na obszary:
 - przeszłość – kluczowe momenty, które wpłynęły na obecną sytuację zawodową i planowane cele zawodowe;
 - teraźniejszość – punkt, w którym klient obecnie się znajduje – potrzeba zmiany lub znalezienia pracy;
 - przyszłość – pożądane rezultaty i kamienie milowe związane z realizacją celu zawodowego.
- Wyznaczanie celów w formule:
 - cele długoterminowe – główne wydarzenia lub osiągnięcia, do których klient dąży;
 - cele krótkoterminowe – konkretne kroki, które należy podjąć na drodze do celu.
- Uszczegółowienie dotyczące:
 - terminów – ram czasowych, w których mają zostać osiągnięte poszczególne cele;
 - działań – co trzeba zrobić, aby przejść do kolejnego punktu na linii czasu;
 - potrzebnych zasobów – jakie umiejętności, narzędzia czy wsparcie są potrzebne, aby zrealizować cel.
- Wizualizacja i refleksja:
 - wyobrażenie sobie przyszłości w kontekście realizacji celu;
 - analiza wpływu obecnych działań na przyszłe rezultaty.

Wykorzystanie linii czasu pozwala klientowi zrozumieć, jak jego cele pasują do szerszego obrazu życia lub kariery. Analiza przeszłych doświadczeń pomaga wyciągnąć wnioski dotyczące własnych schematów działania, źródeł sukcesów i trudności oraz lepiej zaplanować przyszłe działania. Wizualizacja przyszłych osiągnięć dodatkowo zwiększa motywację do działania.

Doradca, który wykorzystuje jako narzędzie linię czasu, powinien posiadać następujące kompetencje:

- Zdolność do pracy z percepcją czasu – doradca musi umieć pomóc klientowi w przeanalizowaniu przeszłości, teraźniejszości i przyszłości, identyfikując kluczowe momenty, wydarzenia oraz wzorce, które wpłynęły na jego obecne decyzje i postawy. Komunikacja dotycząca czasu oraz umiejętność zmiany postrzegania przeszłości i przyszłości są kluczowe, by umożliwić klientowi uzyskanie nowych perspektyw.
- Umiejętność tworzenia wizji przyszłości – doradca powinien potrafić pomóc klientowi wyobrazić sobie jego przyszłość w kontekście zawodowym lub osobistym.
- Zdolność do pracy z przekonaniami ograniczającymi – doradca powinien potrafić pomóc klientowi zidentyfikować i zmienić ograniczające przekonania, które mogą być związane z jego przeszłością, np. lęki dotyczące przyszłych decyzji zawodowych. Poprzez analizę doświadczeń klienta w kontekście linii czasu doradca może pomóc mu przekształcić przekonania negatywne w pozytywne i wspierające.

c. Koło rozwojowe

Koło rozwojowe to narzędzie, które w Metodzie Bilansu Kompetencji można wykorzystać do identyfikacji i oceny kompetencji klienta. Narzędzie umożliwia wizualizację w formie graficznej aktualnego poziomu różnych obszarów kompetencji, co pomaga klientowi i doradcy ustalić kierunki rozwoju. Dzięki wizualizacji wyników klient łatwiej dostrzega swoje priorytety oraz obszary, które należy wzmocnić, co sprzyja lepszej motywacji do działania.

Koło rozwojowe jest zazwyczaj reprezentowane w postaci okręgu podzielonego na różne segmenty (części). W zależności od przyjętej narracji pracy z narzędziem (kompetencje lub np. badanie satysfakcji), każda z części może odpowiadać określonej kompetencji lub określonemu obszarowi życia. Segmenty są kolejno oceniane w skali (np. 1–10), gdzie 1 oznacza niski poziom kompetencji/satysfakcji w danym obszarze, a 10 – poziom najwyższy. Przykładowo przez poszczególne części koła mogą być obrazowane następujące segmenty życia zawodowego:

- Kompetencje ogółem – ocena wykorzystania potencjału w pracy zawodowej.
- Satysfakcja finansowa – ocena satysfakcji z wynagrodzenia.

- Możliwości rozwoju – ocena możliwości zdobywania w obecnym miejscu pracy nowych kompetencji potrzebnych na rynku pracy.
- Możliwość awansu – ocena szans na promocję w obecnym miejscu pracy.
- Relacje z przełożonym – ocena współpracy, komunikacji i wzajemnego zrozumienia w relacji z przełożonymi.
- Relacje ze współpracownikami – ocena współpracy, komunikacji i wzajemnego zrozumienia w relacji ze współpracownikami.
- *Work-life balance* – ocena równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Praca z tym narzędziem w kontekście zawodowym będzie się składać z następujących etapów:

- Zdefiniowanie obszarów oraz wpisanie ich w poszczególne części koła.
- Ocena aktualnej sytuacji w każdym z tych obszarów (w skali od 1 do 10).
- Tworzenie celów poprzez wskazanie, które obszary wymagają poprawy lub zmiany, a które – nie. Wyznaczenie celów dla tych obszarów, które potrzebują poprawy.
- Tworzenie planu działania poprzez określenie, co należy zrobić, by poprawić dany aspekt obszaru zawodowego.
- Regularna ocena postępów poprzez ocenę każdego obszaru zdefiniowanego w kole w perspektywie upływu czasu.

Doradca pracujący z tym narzędziem powinien posiadać następujące kompetencje:

- Umiejętność identyfikowania i hierarchizowania kompetencji/wartości – doradca musi posiadać zdolność pomocy klientowi w identyfikowaniu tych elementów oraz w określaniu, które z nich są najważniejsze w kontekście celu rozwojowego.
- Zdolność wspierania refleksji nad równowagą między kompetencjami/wartościami a celami rozwojowymi – doradca powinien umieć pomóc klientowi w analizie, w jaki sposób jego kompetencje/wartości mogą wpływać na wybór celów rozwojowych i podejmowanie decyzji.
- Kompetencje w zakresie wprowadzania zmian i ich adaptacji do wartości klienta – doradca musi potrafić wspierać klienta w dostosowywaniu ścieżki rozwoju do jego systemu wartości, szczególnie w sytuacjach, gdy te wartości mogą być w konflikcie z aktualną sytuacją zawodową lub organizacyjną.

d. Wywiad biograficzny (Kaźmierska i Waniek, 2020; Piorunek, 2016)

Wywiad biograficzny to metoda wykorzystywana w procesie diagnozy kompetencji, polegająca na zbieraniu szczegółowych informacji dotyczących zarówno życia zawodowego, jak i prywatnego klienta. Celem jest analiza jego dotychczasowych doświadczeń, motywacji, umiejętności oraz postaw, co pozwala na ocenę potencjału klienta w odniesieniu do określonych celów rozwojowych. Metoda ta koncentruje się na rekonstrukcji jego ścieżki zawodowej – od początków edukacji i kariery aż po aktualne doświadczenia. W toku wywiadu analizowane są pełnione role, osiągnięcia zawodowe, ukończone szkolenia, kursy oraz decyzje dotyczące zmian zatrudnienia. Kluczową rolę odgrywa umiejętne zadawanie pytań, które mogą dotyczyć istotnych momentów wpływających na rozwój zawodowy, takich jak zmiany w życiu osobistym, wyzwania w pracy czy inne czynniki determinujące ścieżkę kariery.

Dzięki wywiadowi biograficznemu doradca może lepiej zrozumieć motywacje klienta, jego cele zawodowe, priorytety życiowe oraz podejście do pracy. Takie podejście pozwala na bardziej trafne dopasowanie strategii rozwoju zawodowego oraz dostosowanie rekomendacji do indywidualnych potrzeb klienta.

Oto przykłady pytań w wywiadzie biograficznym:

- Opowiedz o swojej dotychczasowej karierze zawodowej – jak zaczęła się Twoja ścieżka zawodowa?
- Co skłoniło cię do zmiany pracy w przeszłości? Jakie były najważniejsze czynniki, które wpłynęły na Twoją decyzję?
- Jakie były Twoje największe osiągnięcia zawodowe do tej pory?
- Jakie wyzwania napotkałeś(-łaś) w trakcie swojej kariery?
- Jakie masz długoterminowe cele zawodowe i jak planujesz je osiągnąć?

Doradcy pracujący metodą wywiadu biograficznego powinni wykazać się następującymi kompetencjami:

- Empatia – doradca powinien rozumieć emocje i potrzeby klienta, co pozwala na stworzenie atmosfery zaufania i otwartości, kluczowej dla uzyskania szczerych odpowiedzi podczas wywiadu biograficznego.
- Umiejętność aktywnego słuchania – skuteczne słuchanie, zwracanie uwagi na słowa, ton głosu i mowę ciała pozwala lepiej rozumieć kontekst i istotę wypowiedzi, co z kolei umożliwia zadawanie trafnych pytań.
- Zdolności analityczne – analiza uzyskanych informacji, wyciąganie wniosków i identyfikowanie kluczowych momentów w życiu klienta mają kluczowe znaczenie dla jego rozwoju.

e. Wywiad behawioralny (Metoda STAR w rekrutacji, bdw.; Stemplewska-Żakowicz i Krejtz, 2010)

Wywiad behawioralny to metoda identyfikowania i oceny kompetencji, która polega na analizie rzeczywistych zachowań klienta w przeszłych sytuacjach. Opiera się ona na założeniu, że przeszłe działania są najlepszym wskaźnikiem przyszłych zachowań, dlatego w wywiadzie stosuje się pytania dotyczące konkretnych doświadczeń, umożliwiające ocenę umiejętności, postaw i sposobu radzenia sobie z wyzwaniami oraz w sytuacjach stresujących. Wywiad behawioralny utrudnia udzielanie odpowiedzi niezgodnych z prawdą.

Metoda ta skupia się na zadawaniu odpowiednich pytań, na które udzielane są odpowiedzi zgodne z zasadą STAR. Oznacza to, że w odpowiedzi na pytania w wywiadzie behawioralnym opisywane są konkretne sytuacje (Situation), zadania (Task), podjęte działania (Action) i uzyskane rezultaty (Result). Odpowiedzi w tej formie pozwalają dokładnie określić, jak klient poradził sobie w danej sytuacji, co stanowi solidną podstawę do oceny jego kompetencji.

Metoda Bilansu Kompetencji proponuje modyfikację wywiadu behawioralnego (MBK, 2021) w postaci skupiania się na pytaniach, które w odpowiedzi opisują kompetencje, jakich wymagało wykonanie zadania oraz ocenienie każdej z nich w skali od „brak” do „w pełni rozwinięta”. Z kolei omawiając rezultaty działań, klient jest dopytywany o to, czego się nauczył, pełniąc daną funkcję albo będąc w danej sytuacji.

Wywiad behawioralny, jako część Metody Bilansu Kompetencji, jest szczególnie skuteczny w ocenie kompetencji miękkich, takich jak zdolności interpersonalne, (np. rozwiązywanie problemów, komunikacja, zdolności przywódcze) oraz intrapersonalnych (np. zdolności adaptacyjne, radzenie sobie ze stresem, zarządzanie czasem). Ponadto pomaga zidentyfikować obszary, w których klient może potrzebować wsparcia lub dalszego rozwoju.

Oto przykłady pytań w wywiadzie behawioralnym:

- Opowiedz o sytuacji, w której musiałeś(-łaś) rozwiązać trudny problem w pracy. Z jakich zasobów skorzystałeś(-łaś)? Jakie działania podjąłeś(-jęłaś) i co udało ci się osiągnąć?
- Podaj przykład, kiedy musiałeś(-łaś) współpracować z zespołem w celu osiągnięcia wspólnego celu. Jakie wyzwania napotkałeś(-łaś) i jak je przezwyciężyłeś(-łaś)?
- Opowiedz o sytuacji konfliktowej w miejscu pracy – jak sobie z nią poradziłeś (-łaś)?
- Podaj przykład sytuacji, w której popełniłeś(-łaś) błąd oraz jak sobie z tą sytuacją poradziłeś(-łaś)?

Stosując wywiad behawioralny, doradca powinien się wykazać następującymi kompetencjami:

- Umiejętność formułowania precyzyjnych pytań – zdolność do konstruowania pytań sytuacyjnych w modelu STAR, które pozwalają ocenić rzeczywiste zachowania i kompetencje klienta na podstawie jego doświadczeń.
- Obiektywność i zdolność do unikania błędów poznawczych – zdolność do analizy odpowiedzi w sposób bezstronny, bez subiektywnych ocen i stereotypów, co zapewnia rzetelną i sprawiedliwą ocenę kompetencji klienta.

Umiejętność rozpoznawania i interpretacji wzorców zachowań – zdolność do identyfikacji schematów działania klienta w różnych sytuacjach, co umożliwia trafne przewidywanie przyszłych reakcji i efektywności w pracy.

f. Kwestionariusz zainteresowań zawodowych

Kwestionariusz zainteresowań zawodowych to narzędzie, którego celem jest określenie preferencji, pasji i zainteresowań klienta w kontekście planowanej kariery zawodowej. Kwestionariusz pomaga w identyfikowaniu zawodów, planowanych ścieżek kariery

i stanowisk, które najlepiej odpowiadają zainteresowaniom, talentom oraz osobistym preferencjom osoby poszukującej rozwoju.

Kwestionariusz składa się z serii pytań, na które klient udziela odpowiedzi, oceniając różne zadania, aktywności lub zawody pod kątem ich atrakcyjności. Zwykle stosuje się skalę opisową, np. od „bardzo lubię” do „zupełnie nie interesuje mnie”. Kwestionariusze zainteresowań zawodowych zazwyczaj zawierają pytania, które pozwalają przypisać preferencje badanej osoby do konkretnych obszarów zawodowych.

Po wypełnieniu kwestionariusza analizowane są odpowiedzi danej osoby, a wyniki przedstawiają obraz jej dominujących preferencji zawodowych. Na podstawie wyników doradca może zarekomendować konkretne zawody lub zakresy obowiązków najbardziej dopasowane do preferencji wynikających z kwestionariusza.

W przypadku badania zainteresowań trudne jest oddzielenie strefy zawodowej od prywatnej. Dlatego też wiele kwestionariuszy bierze pod uwagę również osobiste priorytety dotyczące sposobu pracy (np. praca w zespole vs. praca samodzielna, praca kreatywna vs. praca analityczna) oraz oczekiwania dotyczące warunków pracy (np. stabilność vs. zmienność, praca w biurze vs. praca w terenie).

Pytania w kwestionariuszu zainteresowań zawodowych mogą mieć następujące brzmienie:

- Jak bardzo interesuje Cię projektowanie nowych produktów lub urządzeń?
- Czy lubisz pracować z liczbami i danymi, analizując je i szukając rozwiązań?
- Jak dużą przyjemność sprawia Ci praca z ludźmi, pomaganie im w rozwiązywaniu problemów?
- Czy wolisz pracę opartą na samodzielnym realizowaniu zadań czy raczej na współpracy w zespole?
- Jak oceniasz swoją gotowość do pracy kreatywnej polegającej na tworzeniu i wymyślaniu nowych pomysłów, projektów, koncepcji oraz na rozwiązywaniu problemów?

Kwestionariusze tego typu są pomocne zwłaszcza dla młodych ludzi, którzy nie są pewni, jaką pracę w przyszłości chcieliby wykonywać. Osobom, które planują zmianę zawodu lub

rozpoczęcie nowej kariery, kwestionariusze pomagają znaleźć kierunki, w których mogłyby osiągnąć satysfakcję, z uwzględnieniem ich zainteresowań i umiejętności.

Dalej przedstawiono przykłady popularnych kwestionariuszy zainteresowań zawodowych.

- Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych Johna L. Hollanda RIASEC (Holland, 1997) to jeden z najczęściej wykorzystywanych kwestionariuszy, który klasyfikuje badanych według sześciu typów osobowości zawodowej: Realistyczny (R), Badawczy (I), Artystyczny (A), Społeczny (S), Przedsiębiorczy (E) i Konwencjonalny (C). Każdy z typów odpowiada różnym rodzajom pracy i preferencjom.
- Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych Edwardsa to stosowane w doradztwie zawodowym narzędzie, które pomaga określić, jakie zawody będą najbardziej odpowiednie w zależności od preferencji danej osoby w różnych aspektach pracy. Doradca pracujący z klientem za pomocą tego kwestionariusza powinien posiadać następujące kompetencje:
 - Umiejętność interpretacji wyników kwestionariusza – doradca musi sprawnie analizować odpowiedzi klienta, identyfikować dominujące obszary zainteresowań zawodowych i wyciągać trafne wnioski dotyczące potencjalnych ścieżek kariery.
 - Zdolność do indywidualizacji rekomendacji – każdy klient ma unikalne predyspozycje i potrzeby, dlatego doradca powinien umieć dostosować swoje rekomendacje, łącząc wyniki kwestionariusza z sytuacją życiową, kompetencjami i możliwościami zawodowymi klienta.
 - Umiejętność motywowania i budowania samoświadomości – doradca powinien umieć wzmacniać pewność siebie klienta, pomagając mu zrozumieć jego mocne strony i możliwości rozwoju w kontekście zawodowym, co ułatwia podejmowanie świadomych decyzji dotyczących kariery.

g. Kwestionariusze osobowości lub stylu interpersonalnego

Kwestionariusze stylu interpersonalnego są stosowane w celu zidentyfikowania sposobu, w jaki klient wchodzi w interakcje z innymi w różnych kontekstach zawodowych. Zawierają pytania dotyczące preferencji w zakresie komunikacji, podejmowania decyzji, zarządzania konfliktami i innych aspektów relacji interpersonalnych. Takie kwestionariusze pomagają

określić, jak dany pracownik funkcjonuje w grupie, w jakim stopniu potrafi współpracować z innymi, jak radzi sobie w sytuacjach wymagających asertywności, jak skutecznie zarządza emocjami w kontaktach z innymi oraz w jaki sposób komunikuje się w zróżnicowanych środowiskach zawodowych.

Kwestionariusze najczęściej mierzą różne aspekty interakcji społecznych, w tym:

- Styl komunikacji – jak klient wyraża swoje myśli i emocje, jak efektywnie słucha innych, czy potrafi dopasować sposób komunikacji do sytuacji i odbiorcy.
- Asertywność – jak klient broni swoich praw i wyraża swoje potrzeby bez naruszania praw innych ludzi, jak radzi sobie w sytuacjach, które wymagają stawiania granic.
- Rozwiązywanie konfliktów – jak klient reaguje w sytuacjach konfliktowych, czy stara się unikać konfrontacji, szuka kompromisów, czy też dąży do rozwiązań bardziej stanowczych.
- Empatia i rozumienie emocji innych – jak dobrze klient rozumie emocje innych, w jakim stopniu potrafi odzwierciedlić i dostosować swoje reakcje do emocji innych osób.
- Styl pracy w zespole – jakie role klient preferuje w zespole, czy jest liderem, czy raczej wspiera innych, czy jest gotowy współpracować, czy dominuje w interakcjach.

Przykłady tego rodzaju kwestionariuszy szczegółowo omówiono poniżej.

I. Test Florence Littauer (Littauer, 1998)

Test Littauer, oparty na teorii czterech temperamentów, jest narzędziem pomagającym zrozumieć preferencje i style zachowań danej osoby, które mogą mieć istotny wpływ na formułowanie planów rozwojowych. Test ten zalicza osoby do jednego z czterech typów; są to: sangwinik, choleryk, melancholik i flegmatyk. Osobowość każdego z tych typów posiada określone cechy, które wpływają na sposób interakcji z innymi, podejmowanie decyzji czy radzenie sobie w różnych sytuacjach. Test Littauer, dzięki określeniu dominujących cech osobowościowych, wspiera analizę kompetencji poprzez zrozumienie wewnętrznych preferencji danej osoby. Oto, jak poszczególne typy osobowości Littauer mogą wpłynąć na wybór ścieżki rozwoju:

- Sangwinik – osoby o tym typie osobowości są towarzyskie, entuzjastyczne i komunikatywne. Często wykazują się dużymi umiejętnościami interpersonalnymi, są otwarte na nowe wyzwania i dobrze radzą sobie w rolach wymagających kontaktu z innymi ludźmi. W kontekście rozwoju osoby te będą szczególnie silne w obszarze kompetencji związanych z komunikacją, sprzedażą, marketingiem i zarządzaniem relacjami z klientami.
- Choleryk – cholerycy to osoby ambitne, zdecydowane i dynamiczne, z dużą motywacją do osiągania celów. W pracy poszukują wyzwań i ról, które pozwalają im przejąć inicjatywę i odpowiedzialność. Osoby te mogą mieć rozwinięte umiejętności przywódcze, organizacyjne i analityczne, co sprawia, że nadają się do ról menedżerskich, kierowniczych oraz związanych z podejmowaniem decyzji i rozwiązywaniem problemów.
- Melancholik – osoby melancholijne są szczególnie skrupulatne, refleksyjne i analityczne. Dobrze radzą sobie w sytuacjach, które wymagają precyzji, analizowania danych i dbałości o szczegóły. Ich kompetencje zawodowe będą obejmować umiejętności związane z analizą danych, planowaniem, badaniami czy pracą w zawodach wymagających dokładności i koncentracji, takich jak księgowość, finanse czy badania naukowe.
- Flegmatyk – osoby o tym temperamencie są spokojne, cierpliwe i lojalne. Ich siłą jest zdolność do pracy w zespole, utrzymywania stabilności i wspierania innych. Osoby te mogą wykazać się umiejętnościami z zakresu współpracy, zarządzania projektami, opieki nad klientem czy rozwiązywania problemów w sposób spokojny i zorganizowany.

Test Littauer jest narzędziem, które pomaga w dokładniejszym określeniu obszarów kompetencji miękkich.

Doradca pracujący z klientem z wykorzystaniem testu powinien posiadać następujące kompetencje:

- Zaawansowana wiedza z zakresu typologii osobowości – doradca musi dogłębnie rozumieć cztery temperamenty (sangwinik, choleryk, melancholik, flegmatyk) oraz ich wpływ na zachowania zawodowe, aby trafnie interpretować wyniki testu.
- Umiejętność dopasowania ścieżki zawodowej do profilu osobowości – na podstawie wyników doradca powinien umieć rekomendować zawody i środowiska pracy, które

najlepiej odpowiadają indywidualnym cechom klienta, zwiększając tym samym jego satysfakcję i efektywność zawodową.

- Zdolność prowadzenia pogłębionej analizy i budowania samoświadomości klienta – doradca powinien nie tylko przedstawiać wyniki testu, ale także pomagać klientowi w zrozumieniu, jak jego cechy wpływają na relacje zawodowe, sposób podejmowania decyzji i rozwój.

II. Kwestionariusz stylów interpersonalnych Johna Adaira (Adair, 2002, 2005) – Model Adaira

Model Adaira jest jednym z najczęściej wykorzystywanych narzędzi w dziedzinie przywództwa i zarządzania. Jego główna idea to podkreślenie, że skuteczne zarządzanie wymaga równoczesnego uwzględniania trzech kluczowych obszarów opisywanych jako:

1. Zadania – w tym obszarze chodzi o umiejętność planowania, organizowania i realizowania celów oraz zadań, które są niezbędne do osiągnięcia sukcesu.
W kontekście kompetencji zawodowych oznacza to np. ocenę zdolności do efektywnego zarządzania projektami, wyznaczania priorytetów oraz podejmowania decyzji. Do tego obszaru należą również takie kompetencje jak umiejętności zarządzania czasem, analizowania sytuacji, podejmowania decyzji skutecznego delegowania zadań.
2. Zespół – to obszar, w którym liczy się umiejętność budowania i utrzymywania relacji, motywowania innych, rozwiązywania konfliktów i dbania o atmosferę pracy.
W kontekście bilansu kompetencji zawodowych ta część modelu pozwala ocenić zdolności interpersonalne i umiejętność pracy w zespole. Ten wymiar może być także pomocny w ocenie zdolności do delegowania zadań, zarządzania zespołem, tworzenia pozytywnej atmosfery i rozwiązywania konfliktów w grupie.
3. Jednostka – trzeci obszar odnosi się do rozwoju i wspierania indywidualnych potrzeb członków zespołu. Dobre zarządzanie jednostkami oznacza, że lider nie tylko dba o realizację celów, ale także o rozwój swoich podwładnych, rozpoznaje ich mocne strony i pomaga im rozwiązywać trudności. W kontekście bilansu kompetencji ten obszar umożliwia ocenę umiejętności mentoringowych, coachingowych i wspierania rozwoju innych.

Model Adaira pomaga zrozumieć, jakie umiejętności i cechy są kluczowe dla efektywnego wykonywania konkretnego rodzaju pracy, zarówno na poziomie indywidualnym, jak i zespołowym. Poprzez refleksję nad każdym z trzech obszarów – zadania, zespół, jednostka – klient może dokonać analizy swoich mocnych stron oraz tych obszarów, które wymagają rozwoju. Na przykład osoba oceniająca swoje kompetencje w zakresie zarządzania zadaniami może stwierdzić, że dobrze radzi sobie z wyznaczaniem celów i organizowaniem pracy, ale ma trudności w delegowaniu zadań lub zarządzaniu zespołem. W takim przypadku, po dokonaniu bilansu kompetencji, może postanowić rozwijać umiejętności interpersonalne i przywódcze, aby poprawić efektywność zespołową. Model Adaira może być wykorzystany w Metodzie Bilansu Kompetencji jako narzędzie wspierające identyfikowanie i rozwój kompetencji.

Doradca pracujący z klientem za pomocą Modelu Adaira powinien posiadać następujące kompetencje:

- Umiejętność holistycznej analizy kompetencji przywódczych – doradca potrafi ocenić, jak klient balansuje między trzema obszarami modelu: zadaniami, zespołem i jednostką, co pozwala na precyzyjne określenie mocnych stron oraz obszarów wymagających rozwoju.
- Zdolność do wspierania rozwoju umiejętności przywódczych i interpersonalnych – doradca pomaga klientowi nie tylko w ocenie kompetencji, ale także w opracowaniu strategii ich rozwoju, szczególnie w zakresie zarządzania zespołem, motywowania oraz skutecznej komunikacji.
- Umiejętność adaptacji metod doradczych do indywidualnych potrzeb klienta – doradca potrafi dostosować narzędzia i techniki pracy do konkretnego stylu przywództwa klienta, pomagając mu skutecznie rozwijać zarówno umiejętności strategiczne, jak i te związane z budowaniem relacji w zespole.

III. Kwestionariusze typu DISC (Sarnacka-Smith i Smith, 2020)

Kwestionariusze typu DISC to narzędzia psychometryczne służące do analizy stylów zachowań i komunikacji. W kontekście poradnictwa pomagają określić naturalne

predyspozycje klienta, co ułatwia dopasowanie ścieżki kariery do jego mocnych stron. Model DISC wyróżnia cztery główne style zachowań:

- Dominacja (D – *Dominance*) – charakteryzuje osoby zdecydowane, nastawione na cele i podejmowanie wyzwań, dobrze sprawdzające się w rolach przywódczych.
- Wpływ (I – *Influence*) – charakteryzuje osoby komunikatywne, dynamiczne, skuteczne w budowaniu relacji i pracy zespołowej.
- Stałość (S – *Steadiness*) – charakteryzuje osoby lojalne, cierpliwe, preferujące stabilność i harmonijną współpracę.
- Sumienność (C – *Conscientiousness*) – charakteryzuje osoby analityczne, dokładne, dbające o szczegóły i przestrzegające zasad.

Testy DISC są wykorzystywane do lepszego zrozumienia stylu pracy, motywacji i sposobu reagowania w różnych sytuacjach. Pomagają klientom zrozumieć ich naturalne predyspozycje, preferencje i sposób działania oraz wspierają w identyfikacji mocnych stron i obszarów wymagających rozwoju. Ułatwiają również określenie zawodów lub stanowisk, które pasują do danego stylu zachowań, np.

- Osoby z przewagą stylu D mogą odnaleźć się jako liderzy czy menedżerowie projektów niezależnie od branży, w jakiej się ostatecznie znajdą.
- Osoby z przewagą stylu I pasują do branż wymagających wysokiej komunikatywności, np. sprzedaż, marketing, public relations.
- Styl S z kolei idealnie sprawdza się w zawodach wymagających współpracy i empatii, np. z obszarów HR, NGO, z grupy zawodów pomocowych i doradczych.
- Styl C natomiast jest ceniony w rolach analitycznych i technicznych, jak np. księgowość, IT, inżynieria.

Przykładem kwestionariusza typu DISC jest analiza Discovery Insight (opcja płatna) lub dostępny bezpłatnie w wersji online test Hartmanna.

Doradca pracujący z klientem za pomocą kwestionariusza DISC powinien posiadać następujące kompetencje:

- Umiejętność analizy i interpretacji stylów zachowania – doradca potrafi trafnie rozpoznawać, jak poszczególne style DISC wpływają na sposób komunikacji, podejmowania decyzji i współpracy klienta, co pozwala na skuteczne doradztwo rozwojowe.
- Zdolność dostosowania strategii komunikacyjnych – doradca potrafi nie tylko pomóc klientowi w zrozumieniu jego własnego stylu działania, ale także doradzić, jak efektywnie komunikować się z innymi stylami DISC, co jest kluczowe w budowaniu relacji i zespołowej współpracy.
- Umiejętność wspierania rozwoju zawodowego na podstawie stylu zachowania – doradca pomaga klientowi określić, jakie środowisko pracy, sposób zarządzania i ścieżka kariery będą najlepiej dopasowane do jego naturalnych predyspozycji, zwiększając tym samym satysfakcję i efektywność zawodową.

IV. Kotwice kariery Scheina (Schein, 1996, 2006; Test kotwice Scheina, bdw.)

Kotwice kariery Scheina to narzędzie, które pozwala rozpoznać preferencje, motywacje i wartości klienta w kontekście kariery zawodowej. Model ten definiuje osiem kotwic kariery, które determinują sposób, w jaki klienci podejmują decyzje zawodowe i dążą do realizacji swoich celów. Kotwice kariery pomagają określić, jak dana osoba postrzega swoją rolę zawodową i co jest dla niej najważniejsze w pracy. Metodologia zakłada osiem obszarów nazywanych kotwicami:

1. Profesjonalizm – towarzyszy mu dążenie do bycia fachowcem w konkretnej dziedzinie, potwierdzenia własnego mistrzostwa, awansu poziomego.
2. Przywództwo – celem zawodowym staje się zdobycie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, podejmowanie decyzji, zwiększenie zakresu władzy, dążenie do sukcesu finansowego.
3. Autonomia i niezależność – związane są z dążeniem do poszerzenia marginesu własnej swobody, uwolnienia się z krępujących więzów i ograniczeń. Celem osób silnie nastawionych na niezależność jest bycie sobie sterem i żeglarzem oraz praca na stanowisku samodzielnych specjalistów.
4. Bezpieczeństwo i stabilizacja – głównym motorem działania jest w tym przypadku emocjonalny związek z firmą, poczucie lojalności. Osoby o silnej potrzebie

bezpieczeństwa mogą aspirować do stanowisk kierowniczych, ale najczęściej w ramach tej samej organizacji.

5. Kreatywność i przedsiębiorczość – przejawia się w tym, że osoby twórcze łatwo dostrzegają problemy i rozwiązują je, dążą do wprowadzenia zmian, innowacji itd. Są zwykle mobilne i pozytywnie nastawione do rotacji jako drogi podwyższania kwalifikacji oraz do awansu poziomego.
6. Usługi i poświęcenie dla innych – celem życiowym w tym przypadku staje się realizacja wartości humanistycznych, rozwiązywanie problemów politycznych, pomaganie innym, leczenie, nauczanie. Osoby wyznające te wartości chętnie angażują się w akcje społeczne, podejmują pracę jako wolontariusze.
7. Wyzwanie – podłożem działania jest tu często chęć przeciwstawiania się trudnościom i możliwość podejmowania ryzyka. Osoby lubiące wyzwania chętnie podejmują pracę w środowisku stwarzającym okazję do walki i rywalizacji.
8. Styl życia – osoby prezentujące te wartości starają się o zachowanie proporcji i harmonii między różnymi aspektami życia, a przede wszystkim pracą i życiem osobistym. Są gotowe zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu z bliskimi.

Wykorzystanie tego narzędzia w Metodzie Bilansu Kompetencji pozwala na dokładną analizę motywacji zawodowych klienta oraz ich wpływu na dalszy rozwój kariery.

Doradca pracujący z narzędziem Kotwice kariery Scheina powinien posiadać następujące kompetencje:

- Zaawansowana diagnoza motywacji zawodowych – umiejętność identyfikowania dominujących kotwic kariery klienta i zrozumienie, jak wpływają one na jego decyzje zawodowe.
- Personalizacja doradztwa i planowania rozwoju – dostosowywanie podejścia do indywidualnych preferencji klienta wraz z tworzeniem spersonalizowanych planów kariery zgodnych z jego wartościami i celami.
- Wsparcie w realizacji długoterminowych celów zawodowych – pomoc klientowi w przejściu od analizy motywacji do konkretnych działań w połączeniu z budową realistycznych planów rozwoju zawodowego i motywowaniem do ich realizacji.

5.4. Narzędzia tworzenia portfolio

Tworzenie portfolio to proces systematycznej prezentacji osiągnięć, umiejętności oraz doświadczenia w sposób spójny i uporządkowany. Pozwala ono nie tylko na skuteczną dokumentację rozwoju zawodowego, ale także na atrakcyjne i przejrzyste przedstawienie kluczowych kompetencji oraz dotychczasowych sukcesów, co zwiększa wartość portfolio w oczach potencjalnych pracodawców oraz pomaga przygotować skuteczne CV.

W niniejszym rozdziale omówiono narzędzia wspierające efektywne zaprezentowanie kompetencji w portfolio zawodowym.

a. Aplikacja Moje Portfolio (Moje Portfolio, bdw.)

Moje Portfolio to narzędzie stosowane w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, które umożliwia systematyczne dokumentowanie i ocenę kompetencji klienta. Narzędzie to znajduje zastosowanie w Metodzie Bilansu Kompetencji, ułatwiając proces oceny zarówno formalnych, jak i nieformalnych osiągnięć. Moje Portfolio opiera się na kilku kluczowych elementach; są to:

- Dokumentacja osiągnięć i doświadczenia klienta – gromadzenie informacji dotyczących edukacji, kursów, certyfikatów, doświadczenia zawodowego oraz projektów, w których klient brał udział. Dowody te mogą być porządkowane w postaci teczek tematycznych, na podstawie których można wygenerować CV.
- Ewaluacja kompetencji i analiza zgodności z wymaganiami rynkowymi – ocena posiadanych umiejętności w odniesieniu do opisów kwalifikacji oraz określenie, w jakim stopniu kompetencje klienta odpowiadają wymaganiom określonych sektorów zawodowych lub stanowisk. Proces ten obejmuje identyfikację ewentualnych luk kompetencyjnych, co pozwala na lepsze dopasowanie kompetencji klienta do potrzeb rynku pracy oraz umożliwia określenie obszarów wymagających dalszego rozwoju lub szkoleń.
- Planowanie ścieżki rozwoju – formułowanie na podstawie zgromadzonych danych planu rozwoju, uwzględniającego dalsze kształcenie lub zdobywanie nowych kwalifikacji.

Moje Portfolio pomaga rozpoznawać i nazywać kompetencje oraz je dokumentować. Dzięki jego zastosowaniu klient może:

- Zidentyfikować swoje mocne strony oraz obszary do rozwoju – systematyczna analiza zgromadzonych osiągnięć i danych pozwala na obiektywną ocenę posiadanych umiejętności.
- Przygotować się do formalnej walidacji – udokumentowanie doświadczenia i umiejętności ułatwia uzyskanie kwalifikacji w ramach systemu ZSK.
- Zwiększyć swoją atrakcyjność na rynku pracy – uporządkowane i kompleksowe przedstawienie kompetencji przy użyciu narzędzia Moje Portfolio może stanowić istotne wsparcie przy poszukiwaniu pracy lub w awansie zawodowym.

Moje Portfolio jest więc nowoczesnym i funkcjonalnym narzędziem, które ułatwia dokumentowanie kompetencji, a na tej podstawie umożliwia planowanie kierunków rozwoju.

Doradca pracujący z narzędziem Moje Portfolio powinien posiadać następujące kompetencje:

- Umiejętność diagnozy i analizy kompetencji klienta – doradca potrafi identyfikować kluczowe umiejętności, doświadczenia i osiągnięcia klienta oraz pomaga mu w ich odpowiednim sformułowaniu i sklasyfikowaniu w kontekście rynku pracy i oczekiwań pracodawców.
- Znajomość metod efektywnej autoprezentacji – doradca umie doradzić, jak w sposób profesjonalny i atrakcyjny przedstawić swoje kompetencje, używając odpowiednich narzędzi oraz strategii komunikacyjnych dostosowanych do różnych odbiorców (np. pracodawców, instytucji certyfikujących).
- Kompetencje cyfrowe i organizacyjne – skuteczne korzystanie z narzędzia Moje Portfolio wymaga znajomości jego funkcjonalności, a także umiejętności organizowania treści w sposób czytelny i zgodny ze standardami dokumentowania osiągnięć zawodowych.

b. Europass (Europass, bdw.)

Europass to zestaw narzędzi opracowanych przez Komisję Europejską, które umożliwiają dokumentowanie, ocenę i prezentację kompetencji zawodowych oraz kwalifikacji w sposób ujednolicony w całej Europie. Głównym celem tej platformy jest wspieranie mobilności edukacyjnej i zawodowej poprzez ułatwienie porównywania kompetencji na globalnym rynku pracy.

Europass składa się z kilku kluczowych dokumentów i narzędzi wspierających rozwój zawodowy:

- Europass CV – ustandaryzowany kreator CV, który pozwala na przejrzyste przedstawienie wykształcenia, doświadczenia zawodowego i umiejętności.
- Kreator listu motywacyjnego – dostępny we wszystkich językach UE.
- Europass Mobilność – dokument rejestrujący doświadczenia zdobyte za granicą w ramach edukacji, szkoleń lub praktyk zawodowych.
- Suplementy do Dyplomów – dokumenty ułatwiające uznawanie kwalifikacji uzyskanych w różnych krajach europejskich.

Praca z narzędziem Europass opiera się na kilku krokach:

- Przygotowanie materiałów – zebranie przez klienta wszystkich istotnych informacji o swoim doświadczeniu zawodowym, wykształceniu, ukończonych kursach, znajomości języków itd.
- Wypełnianie formularzy Europass – wspieranie klienta w wypełnianiu dokumentów Europass, pomoc w wyborze odpowiednich kategorii, dopasowywaniu treści do wymagań rynku pracy oraz precyzyjnym opisanu umiejętności i doświadczeń.
- Ewaluacja i korekta – sprawdzanie poprawności wypełnionych dokumentów i sugestie zmian, które mogą poprawić jakość przedstawionych informacji.
- Finalizacja i zapis dokumentów – naniesienie niezbędnych poprawek oraz finalizowanie dokumentów Europass, które mogą być następnie używane np. w procesie aplikacyjnym.

Platforma Europass w kontekście bilansu kompetencji pełni funkcję wszechstronnego narzędzia wspierającego proces analizy i prezentacji umiejętności zawodowych. Dzięki jego zastosowaniu jest możliwe sformalizowanie i uporządkowanie kompetencji oraz zwiększenie ich rozpoznawalności na rynku europejskim.

Doradca pracujący z narzędziem Europass powinien posiadać następujące kompetencje:

- Znajomość międzynarodowych standardów dokumentowania kwalifikacji i kompetencji – doradca powinien znać europejskie ramy kwalifikacji (EQF), standardy CV oraz sposób prezentowania kompetencji zgodny z międzynarodowymi wymogami rynku pracy.
- Umiejętność dostosowywania profilu zawodowego do różnych kontekstów międzynarodowych – doradca potrafi pomóc klientowi w przedstawieniu jego kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia w sposób czytelny dla zagranicznych pracodawców, instytucji edukacyjnych czy organizacji certyfikujących. Obejmuje to także znajomość odpowiedniego słownictwa i formułowania treści w języku angielskim oraz innych językach obcych.
- Zdolność do integracji różnych dokumentów potwierdzających kompetencje – Europass umożliwia gromadzenie i łączenie różnych dokumentów (CV, świadectwa kwalifikacji, certyfikaty), dlatego doradca musi umieć pomóc klientowi w efektywnym zarządzaniu jego cyfrowym portfolio oraz weryfikacji autentyczności i przydatności poszczególnych dokumentów.

5.5. Narzędzia tworzenia planów i ewaluacji procesu rozwoju

W Metodzie Bilansu Kompetencji ważną rolę odgrywają narzędzia wspierające opracowanie planów rozwoju oraz ich systematyczną ewaluację. Poniżej omówiono przykłady narzędzi wykorzystywanych do takich celów.

a. Metoda SMART

SMART to popularna metoda planowania rozwoju, która pomaga w precyzyjnym określeniu planu działania, by zwiększyć efektywność jego realizacji. Akronim SMART oznacza, że cel rozwoju powinien być:

- Konkretny (*Specific*) – jasno i precyzyjnie określony, bez niedopowiedzeń i niejasności.
- Mierzalny (*Measurable*) – możliwy do oceny za pomocą konkretnych, zdefiniowanych kryteriów lub wskaźników.
- Osiągalny (*Achievable*) – realistyczny i możliwy do zrealizowania przy dostępnych dla klienta zasobach i możliwościach.
- Istotny (*Relevant*) – znaczący i zgodny z innymi celami lub wartościami klienta.
- Określony w czasie (*Time-bound*) – posiadający jasno wyznaczony termin realizacji w podziale na konkretne kroki.

Do rozpoczęcia pracy konieczne jest zarysowanie celu. Następnie zaczynamy z klientem pracę nad poszczególnymi kryteriami, zadając pytania doprecyzowujące. Oto przykłady pytań do każdego z kryteriów w metodzie SMART w kontekście planowania ścieżki edukacji, zmiany pracy lub zawodu:

- **Konkretność:**

- Jaką konkretny kierunek edukacji, branżę, stanowisko lub rodzaj pracy chciał(a)byś podjąć?
- Jakie zadania lub odpowiedzialności na tej drodze rozwoju są dla Ciebie najważniejsze?
- Jakiej konkretnie zmiany chciał(a)byś dokonać?

- **Mierzalność:**

- Jak będziesz mierzyć postępy w rozwoju (np. rozpoczęcie kursu, liczba wystanych CV, odbytych rozmów)?
- Jakie wskaźniki będą świadczyć o osiągnięciu Twojego celu (np. ukończenie kursu, podpisanie umowy w określonym czasie)?
- Które ze wskaźników sukcesu są w Twojej strefie kontroli i wpływu?

- **Osiągalność:**

- Jakie konkretne kroki możesz podjąć, aby zwiększyć swoje szanse na wdrożenie zmiany (np. ukończenie kursu lub stworzenie portfolio)?
- Czy masz dostęp do zasobów (np. czasu, wsparcia finansowego, wiedzy), które pozwolą Ci zrealizować cel?

- **Istotność:**

- W jaki sposób zmiana/znalezienie pracy wpisuje się w Twoje długoterminowe cele zawodowe i życiowe?

- Dlaczego ta zmiana jest dla Ciebie ważna właśnie teraz?
- Co się stanie, jeśli tego nie zrobisz?
- Co będzie możliwe, jeśli to zrobisz?
- Określenie w czasie:
 - W jakim terminie chcesz zrealizować poszczególne etapy (np. rozpoczęcie szkolenia, napisanie CV, odbycie pierwszej rozmowy kwalifikacyjnej)?
 - Jakie są twoje priorytety czasowe w kontekście zmiany – czy zależy Ci na szybkiej zmianie, czy też jesteś gotów poczekać na najlepszą ofertę?

Gdy dane kryterium SMART zostanie spełnione, zapisujemy ustalenia. Po omówieniu wszystkich pięciu zasad SMART ponownie formułujemy cel z uwzględnieniem pięciu kryteriów.

Stosowanie metody SMART na etapie ustalania celu poprzez precyzyjne określenie oczekiwań ma pozytywny wpływ na stworzenie jasnego i logicznego planu działania na ostatnim etapie bilansowania kompetencji.

Doradca pracujący z klientem z wykorzystaniem karty SMART powinien posiadać następujące kompetencje:

- Zdolność do precyzyjnego definiowania celów – doradca musi umieć pomagać klientowi w klarownym i szczegółowym formułowaniu celów zgodnych z metodą SMART.
- Umiejętność oceny wykonalności celów – doradca musi być w stanie realistycznie ocenić, czy cele sformułowane przez klienta są osiągalne w kontekście jego zasobów, umiejętności, sytuacji życiowej oraz dostępnych możliwości. Taka ocena pomaga klientowi uniknąć wyznaczania zbyt ambitnych celów, które mogłyby prowadzić do frustracji.

b. Mapa myśli

Mapa myśli to wizualna metoda organizowania informacji, pomagająca w przejrzysty sposób przedstawić cele oraz kroki rozwoju. Jest często wykorzystywana w doradztwie, ponieważ ułatwia klientowi analizę jego ścieżki rozwoju i określenie kolejnych działań. Praca z tym narzędziem wymaga realizacji następujących kroków:

- Określenie celu oraz zapisanie go na środku kartki lub na wirtualnej tablicy. Aby pobudzić kreatywność, można dodać prostą grafikę.
- Tworzenie głównych gałęzi reprezentujących obszary rozwoju i prowadzących od celu np. edukacja i szkolenia (kursy, studia, certyfikaty), doświadczenie zawodowe (praktyki, wolontariat, praca), *networking* i relacje zawodowe (mentoring, konferencje, grupy branżowe).
- Dodawanie szczegółów do każdej gałęzi poprzez dorysowywanie mniejszych podgałęzi, opisujących konkretne kroki, np. udział w kursie programowania, stworzenie profilu na portalu LinkedIn.
- Analiza i priorytetyzacja – czyli określenie, które działania są najważniejsze i jakie mają terminy realizacji. Do oznaczenia priorytetów można użyć kolorów.
- Monitorowanie postępów w postaci aktualizowania zawartości w miarę realizacji działań. Można również dodać nowe pomysły lub zmodyfikować priorytety.

Pracując z Mapą Myśli doradca powinien wykazać:

- Umiejętność wizualizacji i organizacji informacji – doradca powinien pomagać klientowi logicznie uporządkować myśli i zobaczyć różne ścieżki rozwoju.
- Zdolność aktywnego słuchania i zadawania pytań – kluczowe jest wspieranie klienta w dookreśleniu jego celów i motywacji, a także odkrywanie nowych możliwości.
- Kreatywność i elastyczność – doradca powinien inspirować klienta do poszukiwania nietypowych rozwiązań, które najlepiej pasują do jego indywidualnej ścieżki rozwoju.

c. Arkusz post

Celem pracy z tym narzędziem jest przegląd najważniejszych aspektów zakończonego procesu oraz podsumowanie zrealizowanych działań i sformułowanie wytycznych dla dalszego rozwoju. Narzędzie pomaga klientowi w refleksji nad całym procesem doradczym, umożliwia ewaluację skuteczności działań i wyznaczenie nowych celów lub planów na przyszłość, co stanowi solidne zakończenie współpracy.

Etapy pracy z narzędziem można zawrzeć w następujących punktach:

- Podsumowanie procesu doradczego – zapisanie najważniejszych tematów, celów, osiągnięć i zmian, które zaszły w trakcie całej współpracy. Może to obejmować refleksję nad początkowymi celami i nad tym, co udało się zrealizować.
- Ocena skuteczności procesu doradczego – ocenienie, w jakim stopniu proces doradczy spełnił oczekiwania klienta, co było pomocne, a co mogłoby zostać zrealizowane lepiej.
- Wnioski z procesu doradczego – sformułowanie najważniejszych wniosków z całego procesu, które będą stanowiły bazę do planu przyszłych działań. Może to obejmować np. konieczność zdobycia nowych umiejętności, zmiany w sposobie myślenia, zmiany postaw.
- Dalsze kroki i cele – określenie, jakie działania zostaną podjęte po zakończeniu procesu doradczego, np. dalsze kształcenie, rozwój umiejętności, poszukiwanie pracy lub inne cele zawodowe.

Przykładowy materiał do pracy z klientem może obejmować następujące sekcje:

- Co udało mi się osiągnąć w trakcie całego procesu doradczego?
- Jakie cele zostały zrealizowane, a które pozostały do wykonania?
- Co było dla mnie najbardziej wartościowe w tej współpracy?
- Jakie zmiany zauważyłem(-łam) w swoim podejściu do kariery zawodowej?
- Jakie dalsze kroki podejmę po zakończeniu procesu doradczego?
- Jak oceniam całość współpracy z doradcą (np. w skali 1–5)?

Doradca pracujący z tym narzędziem powinien posiadać następujące kompetencje:

- Zdolność do precyzyjnej analizy działań oraz ich efektów oraz do prowadzenia głębokiej refleksji nad przebiegiem procesu.
- Umiejętność formułowania celów SMART oraz tworzenia realistycznych planów działania, spójnych z celami klienta.
- Umiejętność obiektywnej oceny skuteczności działań oraz identyfikowania, które aspekty procesu doradczego były skuteczne, a które wymagały poprawy. Doradca musi umieć konstruktywnie ocenić całą współpracę, biorąc pod uwagę opinie klienta oraz własne obserwacje, by wyciągnąć wnioski na przyszłość.

5.6. Piramida poziomów logicznych (Marciniak i Rogala-Marciniak, 2012) jako narzędzie wspierające cały proces Metody Bilansu Kompetencji

Istnieje również narzędzie, które umożliwia kompleksowe wsparcie na każdym z czterech etapów procesu rozwoju według Metody Bilansu Kompetencji: ustalenie celu, identyfikowanie kompetencji, przygotowanie portfolio oraz plan rozwoju. Narzędzie to pomaga klientowi w skutecznym przejściu przez każdy z tych etapów, angażując go w proces autorefleksji, wyznaczania celów oraz planowania dalszego rozwoju. Jego zastosowanie pozwala na pełne zrozumienie mocnych stron, obszarów do rozwoju oraz sposobów realizacji założonych celów zawodowych i osobistych.

Piramida poziomów logicznych to narzędzie opracowane przez Roberta Diltsa, jednego z czołowych twórców i badaczy w dziedzinie programowania neurolingwistycznego (NLP). Metoda ta służy do strukturyzacji celów i działań, pomagając w analizie różnych poziomów ludzkiego doświadczenia oraz wpływu tych poziomów na nasze działania i cele. Praca z piramidą poziomów logicznych Diltsa polega na prowadzeniu klienta przez kolejne poziomy – zaczynając od środowiska, a kończąc na tożsamości i misji – poprzez zadawanie pytań coachingowych, które pomagają zidentyfikować kluczowe blokady, zasoby i motywacje oraz określić konkretne kroki rozwojowe.

Piramida składa się z sześciu poziomów, które są uporządkowane hierarchicznie.

W kontekście pracy doradczej każdy poziom reprezentuje określony obszar życia:

1. Środowisko – dotyczy otoczenia, w którym funkcjonujemy, oraz warunków np. nauki lub pracy. Badając ten poziom pytamy:
 - W jakim środowisku chcesz działać/funkcjonować?
 - Jak sobie wyobrażasz miejsce wykonywania swojej pracy?
2. Zachowania – ten poziom odnosi się do konkretnych działań, zachowań i nawyków związanych z planowaną zmianą zawodową. Przydatne pytanie dotyczące tego poziomu:
 - Jakie działania musisz podjąć, aby osiągnąć swój cel?

3. Umiejętności – ten poziom skupia się na zdolnościach, kompetencjach i strategiach działania koniecznych do osiągnięcia celu. W związku z tym przydatne pytanie będzie brzmieć:
 - Jakie posiadasz umiejętności konieczne do realizacji celu?
 - Jakie umiejętności musisz rozwinąć, aby osiągnąć cel?
 - Jak możesz udowodnić posiadanie tych kompetencji?
4. Przekonania i wartości – obejmują motywacje, przekonania, wartości i zasady, które wpływają na nasze decyzje. Przykładowe pytania badające wartości mają następujące brzmienie:
 - Dlaczego ten cel jest dla Ciebie ważny?
 - Jaką ważną wartość będziesz realizować dokonując zmiany?
5. Tożsamość – to poziom związany z obrazem własnej osoby i rolą, jaką pełniemy w danym kontekście – np. zawodowym. Przykład pytania:
 - Kim chcesz być w tym konkretnym obszarze życia?
6. Misja – to najwyższy poziom, dotyczący poczucia sensu życia, misji lub wpływu na otoczenie. Badając ten poziom zadajemy pytanie:
 - W jaki sposób Twoje cele rozwojowe wpływają na innych i na świat?
 - Jaką misję chcesz realizować?

Podstawową wytyczną do pracy z piramidą poziomów logicznych jest przyjęcie zasady, że rozwiązanie problemu nie może powstać na tym samym lub niższym poziomie niż poziom występowania problemu. Należy więc ustalić, na którym poziomie występuje konflikt lub problem do rozwiązania, a następnie z poziomów wyższych ustalać strategię rozwiązania. Jeśli na wyższych poziomach piramidy występuje konflikt, realizacja celu może być utrudniona.

Przykład zastosowania piramidy poziomów logicznych

Cel zawodowy: „Chcę założyć własną firmę”.

- Środowisko: Gdzie będzie działać firma? Jakie warunki są potrzebne?
- Zachowania: Jakie kroki muszę podjąć, aby założyć firmę?

- Umiejętności: Jakie kompetencje muszę zdobyć, aby prowadzić własną firmę (np. zarządzanie, marketing, kompetencje branżowe?)
- Przekonania i wartości: Czy wierzę, że mogę osiągnąć sukces? Jakie wartości są dla mnie ważne w biznesie?
- Tożsamość: Czy widzę siebie jako przedsiębiorcę? Co wtedy będzie dla mnie możliwe?
- Misja: Jak moja firma przyczyni się do dobrostanu innych lub wpłynie na świat?

Piramida poziomów logicznych Diltsa może być skutecznie wykorzystana na wszystkich czterech etapach Metody Bilansu Kompetencji. Oto, jak można ją zastosować w każdym z etapów:

1. Ustalenie celu – piramida poziomów logicznych pomaga klientowi określić powód przeprowadzenia bilansu kompetencji. Analizując poziomy misji i tożsamości, klient może lepiej zrozumieć, co go motywuje do pracy rozwojowej oraz jakie wartości i przekonania wpływają na jego decyzje.
2. Identyfikowanie kompetencji – wykorzystanie piramidy pozwala na dogłębną analizę aktualnych kompetencji klienta poprzez przegląd poziomów zachowań, umiejętności i wartości. Klient określa swoje mocne i słabe strony oraz czynniki, które wpływają na jego efektywność zawodową.
3. Przygotowanie portfolio – na podstawie wcześniejszych analiz można określić dowody potwierdzające posiadane kompetencje. Przykładowo, poziom umiejętności i przekonań może wskazywać na potrzebę zgromadzenia certyfikatów, referencji czy przykładów zrealizowanych projektów, które potwierdzają posiadane kompetencje.
4. Plan rozwoju – piramida pomaga wskazać kluczowe obszary do rozwoju i sposoby na uzupełnienie braków kompetencyjnych. Jeśli na poziomie wartości lub przekonań pojawiają się bariery (np. „nie nadaję się do tej roli”), doradca może pracować nad ich zmianą, aby ułatwić klientowi skuteczne wdrożenie planu działania.

Doradca, który wykorzystuje w pracy piramidę poziomów logicznych, powinien posiadać następujące kompetencje:

- Zdolność do pracy z różnymi poziomami tożsamości – doradca musi umieć efektywnie pracować z klientem na różnych poziomach piramidy, od poziomu środowiska, przez zachowania, umiejętności, wartości, aż po tożsamość i misję. Kompetencja ta pozwala

doradcy na zrozumienie, jak różne aspekty życia klienta wpływają na jego decyzje i działania, oraz jak pomagać w dostosowaniu działań do głębszych przekonań i celów.

- Umiejętność integracji różnych poziomów w rozwiązaniach – doradca musi być w stanie zintegrować informacje z różnych poziomów piramidy w spójny sposób, tworząc plan działania, który uwzględnia nie tylko cele i zachowania klienta, ale także jego wartości, tożsamość oraz poczucie misji. Kompetencja ta pozwala na tworzenie rozwiązań, które są zgodne z wewnętrzną motywacją klienta i jego długoterminowymi celami.

6. Płatne narzędzia i platformy wykorzystywane w Metodzie Bilansu Kompetencji

Przedstawione w poprzednich rozdziałach techniki i narzędzia możliwe do wykorzystania w Metodzie Bilansu Kompetencji nie są objęte koniecznością posiadania dodatkowych uprawnień lub płacenia za możliwość ich wykorzystania. Aby zacząć ich używać, niezbędne jest tylko poznanie techniki i wybór narzędzia na miarę kompetencji doradcy. Jednocześnie na rynku występują narzędzia i platformy płatne, które oferują zaawansowane funkcje wspierające profesjonalistów w dokładnym mierzeniu i analizowaniu kompetencji klientów. Celem niniejszego rozdziału jest przybliżenie tych rozwiązań oraz ich wartości dodanej, która zazwyczaj polega na dostarczaniu bardziej precyzyjnych danych, ułatwiających zarówno analizę, jak i formułowanie wniosków w bilansach kompetencji.

6.1. Zaawansowane testy psychometryczne

Poniżej opisane narzędzia mogą być używane do identyfikowania kompetencji, talentów, wartości oraz mocnych stron klientów – realizują więc drugi etap Metody Bilansu Kompetencji. Zastosowanie tych narzędzi wymaga odrębnych uprawnień uzyskiwanych w procesach certyfikacji, które są odpłatne. Zazwyczaj prowadzenie diagnoz dla klientów przy wykorzystaniu tych narzędzi jest również odpłatne.

a. CliftonStrengths (Rath, 2007)

CliftonStrengths to narzędzie stworzone w Instytucie Gallupa, mające na celu pomiar indywidualnych talentów i mocnych stron badanych osób. Jego głównym założeniem jest

identyfikacja naturalnych predyspozycji klientów w obszarze kompetencji, które mogą wpływać na sukces w różnych dziedzinach życia zawodowego i osobistego. Narzędzie to bazuje na podejściu opartym na pozytywnych aspektach osobowości, kładąc nacisk na mocne strony, zamiast koncentrować się na słabościach, co ma na celu wzmacnianie samoświadomości klienta oraz pomoc w optymalizacji jego działania.

Jednym z głównych atutów narzędzia CliftonStrengths jest jego zdolność do precyzyjnego wskazywania 34 talentów, które są uporządkowane hierarchicznie według stopnia dominacji. Dzięki temu klienci mogą zrozumieć, w jakich obszarach mają największy potencjał i jak mogą te talenty wykorzystać np. w swojej karierze zawodowej. Narzędzie to dostarcza bardzo szczegółowych danych, które pomagają zarówno klientom, jak i doradcom w określeniu strategii rozwoju, optymalizacji ról zawodowych oraz planowania ścieżek kariery.

Koszt przeprowadzenia diagnozy za pomocą CliftonStrengths zależy od wybranego pakietu (liczby diagnozowanych talentów). Istnieje kilka wersji testu, w tym zarówno opcje skierowane do indywidualnych użytkowników, jak i bardziej rozbudowane wersje korporacyjne. Dla osób prywatnych cena testu w wersji podstawowej oscyluje w granicach 150–400 zł, w zależności od wybranej wersji pakietu. Wersje korporacyjne, które obejmują szczegółowe raporty oraz dodatkowe narzędzia dla zespołów czy organizacji, mogą kosztować nawet kilka tysięcy złotych, w zależności od liczby osób, które przejdą przez diagnozę.

Aby doradca zawodowy mógł efektywnie wykorzystywać narzędzie CliftonStrengths w swojej pracy, musi przejść proces certyfikacji, który zapewnia mu zdobycie wiedzy i umiejętności niezbędnych do interpretowania wyników testu oraz prowadzenia efektywnych sesji doradczych. Proces ten rozpoczyna się od kursu online lub stacjonarnego, którego celem jest dostarczenie podstawowej wiedzy na temat samego narzędzia, jego zastosowań, jak również sposobów analizy wyników. Program szkoleniowy zawiera także szczegółowe instrukcje dotyczące pracy z klientami oraz metodologii stosowanej w interpretacji wyników.

Cały proces certyfikacji jest płatny, a koszt kursu wynosi od kilku do kilkunastu tysięcy złotych w zależności od wybranej opcji, stopnia zaawansowania oraz proponowanego programu szkolenia. Ukończenie kursu jest warunkiem koniecznym do uzyskania certyfikatu

Gallup Certified Strengths Coach, który upoważnia do wykorzystywania narzędzia w pracy z klientami. Po zakończeniu kursu uczestnik procesu certyfikacyjnego przystępuje do egzaminu, który testuje jego umiejętności w zakresie interpretacji wyników oraz pracy z nimi w kontekście rozwoju. Certyfikacja daje doradcy oficjalne prawo do posługiwania się tym narzędziem oraz prowadzenia profesjonalnych sesji z klientami.

Warto zauważyć, że Instytut Gallupa zapewnia również wsparcie dla certyfikowanych doradców, oferując dostęp do materiałów edukacyjnych, narzędzi wspierających dalszy rozwój oraz szkoleń doskonalących. Pozwala to doradcom na ciągłe poszerzanie swoich kompetencji oraz dostosowywanie metod pracy do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

b. Myers-Briggs Type Indicator (Tieger i Baron-Tieger, 2012)

MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) to jedno z najpopularniejszych narzędzi wykorzystywanych w procesach rozwojowych, które pomaga określić preferencje osobowościowe i sposób podejmowania decyzji przez klientów. Jego podstawą jest teoria typów psychologicznych opracowana przez Carla Junga, a MBTI rozwija ją poprzez określenie czterech par preferencji; są to: Ekstrawersja (E) vs. Introwersja (I), Zmysły (S) vs. Intuicja (N), Myślenie (T) vs. Czucie (F) oraz Osądzanie (J) vs. Percepcja (P). Zestawienie tych preferencji tworzy 16 różnych typów osobowości, co może pomóc w zrozumieniu, jak osoby z daną preferencją podejmują decyzje, jak reagują w różnych sytuacjach zawodowych i jakie mają predyspozycje w zakresie współpracy.

Wartość dodana narzędzia MBTI polega na jego szerokim zastosowaniu w różnych obszarach zawodowych, takich jak rozwój kariery, coaching, zarządzanie zespołem, czy poprawa komunikacji w organizacjach. Dzięki wynikom testu osoby badane mogą uzyskać wgląd w swoje naturalne preferencje, co umożliwia im lepsze dopasowanie do ról zawodowych, które odpowiadają ich osobowości. Ponadto MBTI wspomaga proces rozwoju osobistego, pozwalając klientom lepiej zrozumieć swoje mocne strony, a także obszary, które mogą wymagać dalszej pracy.

Koszt diagnozy MBTI zależy od wybranego formatu testu. W przypadku testów przeprowadzanych przez certyfikowanych trenerów cena zazwyczaj obejmuje zarówno dostęp do samego testu, jak i analizę wyników oraz spotkanie doradcze. Koszt ten może

wynosić od kilkuset do ponad tysiąca złotych za pełną diagnozę, w zależności od zakresu usługi oraz poziomu doświadczenia trenera. W organizacjach, które decydują się na przeprowadzenie testu dla większej liczby pracowników, koszt może być wyższy, a także może obejmować dodatkowe usługi, takie jak sesje coachingowe czy szkolenia dla menedżerów.

Aby doradca mógł posługiwać się narzędziem MBTI, musi przejść proces szkoleniowy. Certyfikacja MBTI jest oferowana przez organizacje, które posiadają licencję na przeprowadzanie szkoleń z tego narzędzia. Program certyfikacji składa się z kilku etapów, w tym szkoleń teoretycznych oraz praktycznych, podczas których uczestnicy uczą się, jak przeprowadzać testy, interpretować wyniki i udzielać informacji zwrotnej klientom. Po zakończeniu szkoleń doradcy przystępują do egzaminu, który ma na celu sprawdzenie zdobytej wiedzy i umiejętności. Egzamin składa się z części teoretycznej i praktycznej, podczas której uczestnicy muszą wykazać się umiejętnością przeprowadzenia testu i analizy wyników.

Certyfikacja MBTI jest procesem wymagającym i czasochłonnym, ale zapewnia trenerom kompetencje niezbędne do skutecznego wykorzystywania tego narzędzia w pracy z klientami. Po ukończeniu certyfikacji doradcy otrzymują prawo do korzystania z narzędzia w swojej praktyce zawodowej. Koszt certyfikacji MBTI zależy od organizatora kursu i może wynosić od kilku do kilkunastu tysięcy złotych w zależności od zakresu kursu oraz poziomu zaawansowania.

c. Kompas Kariery® Crown (Kompas Kariery® Crown, bdw.)

Kompas Kariery® to narzędzie, które pomaga w ocenie cech osobowości, talentów, wartości i zainteresowań zawodowych. Jest to kompleksowe rozwiązanie wspierające klientów w planowaniu ścieżki kariery, umożliwiając dokładną analizę ich potencjału i wskazując obszary do rozwoju.

Kompas Kariery® wyróżnia się na tle innych narzędzi tego typu wszechstronnością i skutecznością w ocenie kompetencji. Dzięki zastosowaniu metodologii opartej na szerokim badaniu predyspozycji zawodowych, wartości i motywacji, narzędzie to pozwala na stworzenie precyzyjnego profilu zawodowego. Jest szczególnie przydatne w przypadku osób,

które są na etapie planowania profilu edukacji, rozważają zmianę ścieżki kariery, wejście na rynek pracy po dłuższej przerwie, czy też pragną uzyskać lepszą orientację w swoich możliwościach zawodowych.

Koszt przeprowadzenia diagnozy za pomocą narzędzia Kompas Kariery® może różnić się w zależności od zakresu usługi oraz pakietu wybranego przez klienta. Zazwyczaj cena obejmuje pełen proces oceny, raport oraz spotkanie omawiające ze wskazówkami do dalszego rozwoju zawodowego. W zależności od dostawcy usługi, koszt jednorazowej diagnozy może wynosić od kilkuset do kilku tysięcy złotych, zwłaszcza jeśli diagnoza jest częścią szerszego programu rozwoju zawodowego.

Aby doradca zawodowy mógł posługiwać się narzędziem Kompas Kariery®, musi przejść proces certyfikacji. Składa się on z kilku etapów, które obejmują: szkolenie wstępne (naukę o metodologii narzędzia, sposobach interpretacji wyników oraz przygotowaniu raportów dla użytkowników), a następnie egzamin sprawdzający wiedzę oraz umiejętności praktyczne związane z używaniem Kompas Kariery®. Po uzyskaniu certyfikatu trener musi wykazać się aktywnością w stosowaniu narzędzia (przeprowadzanie minimum kilku diagnoz rocznie). W okresie wdrożeniowym otrzymuje wsparcie oraz *feedback* od doświadczonego opiekuna i mentora.

Koszty certyfikacji w tym przypadku również mogą się różnić, ale zwykle obejmują opłatę za kurs, materiały szkoleniowe oraz egzamin. Cały proces certyfikacji jest inwestycją na poziomie kilku tysięcy złotych.

d. FRIS® (FRIS, bdw.)

FRIS® to narzędzie, które pozwala na lepsze zrozumienie indywidualnych preferencji oraz stylów myślenia i działania badanej osoby. Jest to metoda oparta na psychologii poznawczej, mająca na celu określenie, w jaki sposób dany człowiek przetwarza informacje, podejmuje decyzje oraz jak radzi sobie z wyzwaniami. Narzędzie to bazuje na koncepcji czterech stylów myślenia, które są określane na podstawie odpowiedzi udzielanych przez użytkownika na specjalnie przygotowane pytania:

1. Styl analityczny określany mianem Badacza – charakteryzuje osoby, dla których najbardziej angażującym zadaniem jest docieranie do sedna problemu o zawilej i niejasnej naturze.
2. Styl intuicyjny określany mianem Partnera – odnosi się do osób najsilniej angażujących się w pracę o głębokim wymiarze osobistym.
3. Styl logiczny określany mianem Zawodnika – dotyczy osób najsilniej angażujących się w pracę, której skuteczność można zmierzyć szybkością i liczbą osiągniętych celów.
4. Styl lateralny określany mianem Wizjonera – to osoby, które największą satysfakcję z pracy odczuwają wtedy, gdy zajmują się czymś nowym, do tej pory niewypróbowanym.

FRIS® pozwala na szczegółową analizę tych preferencji oraz wskazuje, jak różne style myślenia wpływają style działania, a więc również na pracę zawodową. Zrozumienie własnego stylu myślenia i działania może pomóc w lepszym dopasowaniu zadań do indywidualnych predyspozycji.

Wartość dodana narzędzia FRIS® polega na unikalnym podejściu do analizy preferencji zawodowych, które wykracza poza tradycyjne testy umiejętności. FRIS® nie ocenia kompetencji w klasycznym sensie, lecz skupia się na tym, jak dana osoba myśli i działa w różnych sytuacjach. Dzięki temu narzędzie to stanowi doskonałą podstawę do świadomego rozwoju kariery, dopasowania rodzaju pracy do indywidualnych predyspozycji oraz poprawy komunikacji i współpracy w zespołach.

Koszt diagnozy przy użyciu narzędzia FRIS® może się różnić w zależności od wielu czynników, takich jak: wybór trenera, miejsce przeprowadzenia diagnozy, liczba uczestników oraz zakres dodatkowych usług (np. indywidualnych konsultacji). Przykładowo koszt pojedynczego testu dla jednej osoby może wynosić od kilkuset do kilku tysięcy złotych w zależności od zakresu procesu oraz doświadczenia trenera prowadzącego ten proces. Z kolei w przypadku firm oferujących kompleksowe rozwiązania rozwojowe ceny mogą obejmować również wsparcie doradcze i wdrożeniowe w zakresie wykorzystania wyników testu w praktyce zawodowej.

Aby doradca zawodowy mógł profesjonalnie posługiwać się narzędziem FRIS®, musi przejść proces certyfikacji, który obejmuje szkolenie oraz zdanie egzaminu potwierdzającego jego kompetencje w zakresie stosowania narzędzia w pracy z klientami. Po pozytywnym

zaliczeniu egzaminu uczestnik kursu uzyskuje certyfikat, upoważniający go do przeprowadzania diagnoz przy użyciu narzędzia FRIS®. Koszt certyfikacji to kilka tysięcy złotych, a szkolenie odbywa się w kameralnych grupach. Po przejściu certyfikacji trener zostaje dołączony do grona praktyków i uczestniczy w procesach wymiany wiedzy i doświadczeń, co sprzyja jego dalszemu rozwojowi.

e. NEO-PI-R (Practest, bdw.)

NEO-PI-R (Neuroticism-Extraversion-Openness Personality Inventory – Revised) to jedno z najczęściej stosowanych narzędzi psychometrycznych służących do oceny osobowości. Jest to wersja zaktualizowana oryginalnego narzędzia NEO-PI, stworzonego przez Paula Costę i Roberta McCrae, które oparte jest na teorii Wielkiej Piątki (Five Factor Model – FFM) osobowości. NEO-PI-R mierzy pięć podstawowych wymiarów osobowości: neurotyczność, ekstrawersję, otwartość na doświadczenie, ugodowość i sumienność, które mają kluczowe znaczenie w kontekście zachowań i postaw.

Zastosowanie NEO-PI-R w bilansie kompetencji ma szereg zalet. Dzięki precyzyjnej ocenie podstawowych cech osobowościowych może pomóc w lepszym dopasowaniu jednostki do ról zawodowych, w których cechy jej charakteru będą najlepiej wykorzystane. W kontekście doradztwa NEO-PI-R stanowi narzędzie umożliwiające bardziej spersonalizowaną pomoc dla klientów. Może być wykorzystywane do diagnozowania stylów pracy, wskazywania mocnych stron i obszarów do rozwoju. Jest to również narzędzie, które wspomaga identyfikację potencjału przywódczego, zdolności do pracy w zespole czy skuteczności w zarządzaniu stresem.

Koszt diagnozy z wykorzystaniem NEO-PI-R może się różnić w zależności od miejsca i formy diagnozy, ale z reguły wynosi od kilkuset do nawet kilku tysięcy złotych za pełny test osobowościowy. Ceny mogą być wyższe, gdy diagnostyka odbywa się w ramach pełnego procesu rozwojowego lub w formie kompleksowych sesji coachingowych.

Aby przeprowadzać testy NEO-PI-R, niezbędne jest posiadanie odpowiednich kwalifikacji zawodowych (np. dyplom psychologa lub przeszkolenie psychometryczne). Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego (PTP) udostępnia test wyłącznie osobom spełniającym określone kryteria. Szczegółowe informacje na temat

wymagań można znaleźć na stronie internetowej PTP. Jeśli chodzi o certyfikację umiejętności w zakresie stosowania narzędzia, nie jest ona obligatoryjna, aby stosować NEO-PI-R, jednak posiadanie certyfikatu może zwiększyć wiarygodność i profesjonalizm osoby przeprowadzającej badanie. Koszt certyfikacji może się różnić w zależności od organizatora szkolenia i zakresu kursu. Aby uzyskać aktualne informacje na temat dostępnych szkoleń i ich kosztów, zaleca się bezpośredni kontakt z Pracownią Testów Psychologicznych PTP lub innymi instytucjami oferującymi takie szkolenia.

6.2. Płatne platformy e-learningowe i certyfikacyjne

Płatne platformy e-learningowe i certyfikacyjne, takie jak Coursera, LinkedIn Learning, Udemy, Skillshare czy edX, stanowią ważne narzędzia uzupełniania luk kompetencyjnych zdiagnozowanych w bilansie kompetencji. Na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, gdzie umiejętności i wymagania zawodowe ewoluują, i nieustannie pojawiają się kolejne innowacje technologiczne, konieczne staje się nieprzerwane doskonalenie zawodowe. Oferta tych platform dotyczy kursów, które obejmują nie tylko doskonalenie czy nabywanie twardych umiejętności technicznych, jak programowanie, analityka danych czy marketing cyfrowy, ale również miękkich kompetencji, takich jak zarządzanie projektem, komunikacja czy rozwój osobisty.

Przewagę płatnych platform nad tradycyjnymi formami edukacji stanowi ich elastyczność. Kursy online umożliwiają naukę w dowolnym czasie i miejscu, co jest kluczowe dla osób aktywnych zawodowo, które chcą rozwijać swoje kompetencje bez konieczności rezygnacji z codziennych obowiązków. Dzięki dostosowaniu materiałów do różnych poziomów zaawansowania – od kursów dla początkujących po zaawansowane programy – klienci mogą stopniowo budować swoją wiedzę, co zwiększa efektywność nauki.

Zakres cenowy kursów oferowanych na tych platformach jest zróżnicowany, co umożliwia dopasowanie szkoleń do sytuacji finansowej klienta. Na platformie Udemy ceny kursów wahają się od kilkudziesięciu do kilkuset złotych, w zależności od tematyki, długości i popularności kursu. Coursera oferuje ceny od kilkudziesięciu do kilkuset złotych za pojedynczy kurs, a także możliwość wykupienia subskrypcji na pełne programy certyfikacyjne lub specjalizacje, których koszt może wynosić od kilkuset złotych miesięcznie wzwyż.

LinkedIn Learning stosuje model subskrypcyjny, w którym użytkownicy płacą około 100 zł miesięcznie za dostęp do pełnej oferty kursów. Na platformie edX ceny kursów są podobne. Skillshare działa na zasadzie miesięcznej lub rocznej subskrypcji, której koszt wynosi odpowiednio nieco ponad 100 zł lub kilkaset złotych, i umożliwia dostęp do wszystkich kursów oferowanych w danym okresie.

Ponadto wiele z tych platform oferuje certyfikaty, które mogą stanowić potwierdzenie nabytych umiejętności i być wartościowym dodatkiem do CV. W ten sposób platformy te pełnią funkcję nie tylko narzędzi edukacyjnych, ale także budują markę zawodową użytkownika.

Podsumowując, płatne platformy e-learningowe i certyfikacyjne to skuteczne narzędzia w procesie uzupełniania luk kompetencyjnych. Dzięki szerokiej ofercie kursów, elastyczności, różnorodnym opcjom cenowym oraz możliwościom uzyskania certyfikatów stanowią one atrakcyjną alternatywę dla tradycyjnych form edukacji, pomagając zarówno indywidualnym użytkownikom, jak i organizacjom w rozwoju kompetencji i w dostosowywaniu się do wymagań współczesnego rynku pracy.

7. Specyfika i dostosowanie Metody Bilansu

Kompetencje do różnych grup klientów

Skuteczność Metody Bilansu Kompetencji zależy m.in. od dostosowania narzędzi do specyficznych potrzeb klientów. Uwzględnienie takich czynników jak wiek, poziom doświadczenia, branża czy cele zawodowe pozwala na bardziej trafną analizę kompetencji i skuteczniejsze planowanie ścieżki rozwoju. Warto więc poznać specyfikę różnych grup klientów, by na tej podstawie móc dobrać odpowiednie narzędzia w bilansie kompetencji.

7.1. Uczniowie (edukacja szkolna)

Uczniowie uczestniczący w programach bilansu kompetencji to najczęściej młodzież ze szkół ponadpodstawowych (licea, technika, szkoły branżowe) w wieku 14–19 lat. Zdarza się również, że są to osoby młodsze i będące w procesie edukacji na poziomie 7 i 8 klasy szkoły podstawowej.

Bilans kompetencji dla uczniów przeprowadzany jest w kontekście przygotowania ich do wejścia na rynek pracy oraz/lub podjęcia decyzji dotyczących dalszego kształcenia. Metoda Bilansu Kompetencji pozwala na usystematyzowanie procesu doradczego, dostarczając uczniom klarownych narzędzi do analizy ich potencjału.

Przeprowadzanie bilansu wśród uczniów odbywa się często w ramach szkolnych programów doradztwa zawodowego, których celem jest identyfikowanie mocnych stron oraz obszarów wymagających wsparcia. Bilans kompetencji jest również pomocny w określeniu poziomu przygotowania do wykonywania zawodu lub dalszych działań edukacyjnych, takich jak wybór odpowiednich kursów, szkoleń czy praktyk zawodowych. Ponadto może pomóc uczniom w dostosowaniu swoich aspiracji zawodowych do realnych wymagań rynku pracy, co zwiększa ich szanse na sukces zawodowy po zakończeniu edukacji.

Praca doradcza z uczniami wymaga dostosowania sposobu i narzędzi pracy do ich specyficznych potrzeb, wynikających z niskiej samoświadomości zawodowej oraz braku doświadczenia na rynku pracy. Osoby z tej grupy często nie mają jeszcze sprecyzowanych aspiracji zawodowych ani pełnej świadomości swoich kompetencji, dlatego kluczowe jest stosowanie narzędzi, które ułatwią im samopoznanie i identyfikowanie kompetencji i na tej podstawie określenie planów rozwoju.

Jednym z najbardziej efektywnych narzędzi w pracy z uczniami są kwestionariusze kompetencyjne, testy predyspozycji oraz zainteresowań, ponieważ pozwalają na obiektywną analizę mocnych stron i luk kompetencyjnych. Ponadto kwestionariusze pomagają w budowaniu samoświadomości i refleksji nad własnymi preferencjami, co jest kluczowe na wczesnym etapie planowania kariery.

Kolejną dobrą praktyką jest prowadzenie warsztatów grupowych i symulacji zawodowych, które pozwalają uczniom lepiej zrozumieć realia rynku pracy. Spotkania z przedstawicielami różnych branż, wizyty studyjne czy praca projektowa sprzyjają zdobywaniu wiedzy o zawodach i rozwijaniu umiejętności miękkich, takich jak komunikacja, praca w zespole czy podejmowanie decyzji. Ważne jest również indywidualne podejście doradcze, które wspiera uczniów w formułowaniu celów edukacyjnych i zawodowych oraz budowaniu poczucia sprawczości i pewności siebie. Tymczasem większość placówek edukacyjnych oferuje

grupową formę wsparcia, przez co wnikliwe prowadzenie bilansu kompetencji jako procesu indywidualnego jest mocno utrudnione.

7.2. Studenci

Studenci uczestniczący w programach bilansu kompetencji to osoby na etapie kształcenia wyższego, szczególnie w pierwszych latach studiów (18–24 lata). Programy te mogą także obejmować absolwentów szkół zawodowych, technicznych czy pomaturalnych, którzy dopiero rozpoczynają swoją ścieżkę kariery zawodowej.

Bilans kompetencji dla studentów przeprowadzany jest w kontekście ich przygotowania do wejścia na rynek pracy oraz dalszego rozwoju. W odróżnieniu od uczniów, którzy często koncentrują się na wyborze ścieżki edukacyjnej, studenci stoją przed wyzwaniem określenia swojej przyszłej kariery zawodowej oraz zrozumienia, jak zdobyte podczas studiów i całego procesu edukacji umiejętności przekładają się na spełnienie konkretnych wymagań rynku pracy. Często wiąże się to z koniecznością zweryfikowania oczekiwań wobec kariery. Studenci posiadają już pewien zasób wiedzy i umiejętności, jednak często brakuje im doświadczenia praktycznego oraz świadomości własnych kompetencji w kontekście wymagań pracodawców.

Bilans kompetencji w przypadku studentów ma na celu ocenę i zbudowanie świadomości ich mocnych stron oraz luk kompetencyjnych, które mogą wymagać uzupełnienia, aby zwiększyć konkurencyjność na rynku pracy. Ponadto bilans kompetencji wspomaga studentów w wyborze takiej pracy, jaka najlepiej odpowiada ich umiejętnościom i aspiracjom.

Przy wykorzystaniu Metody Bilansu Kompetencji w procesie doradczym szczególnie dobrze sprawdza się analiza doświadczeń akademickich i pozauczelnianych (np. staże, wolontariaty, projekty badawcze) pod kątem ich wartości dla przyszłej kariery. Określenie kompetencji i ich znaczenia dla rozwoju zawodowego wpisuje się w etap identyfikacji kompetencji, natomiast przygotowanie portfolio umożliwia uporządkowanie zdobytych doświadczeń w sposób spójny i użyteczny dla zaistnienia na rynku pracy. Istotnym elementem pracy doradczej z tą grupą jest także rozwijanie umiejętności autoprezentacji i budowania profesjonalnego wizerunku, m.in. poprzez przygotowanie CV, ćwiczenia z rozmów kwalifikacyjnych czy tworzenie profilu na platformach zawodowych, takich jak LinkedIn.

Ważnym aspektem procesu wykraczającym poza Metodę Bilansu Kompetencji jest dostarczanie studentom aktualnej wiedzy o rynku pracy, trendach w zatrudnieniu oraz możliwościach rozwoju w różnych branżach. Organizowanie spotkań z pracodawcami, warsztatów networkingowych oraz sesji mentoringowych z absolwentami uczelni pomaga studentom w zdobyciu cennych wskazówek dotyczących planowania kariery i skutecznego wejścia na rynek pracy.

7.3. Młodzi dorośli

Młodzi dorośli uczestniczący w bilansach kompetencji to osoby, które stoją u progu kariery zawodowej. Niezależnie od poziomu ukończonej edukacji – podstawowej, średniej czy pomaturalnej – mierzą się z wyzwaniami związanymi z wejściem na rynek pracy i wyborem zatrudnienia. W tym kluczowym momencie ich kariery Metoda Bilansu Kompetencji pełni istotną funkcję, pomagając w ocenie posiadanych kompetencji oraz określeniu kierunków dalszego rozwoju.

Bilansowanie kompetencji wspiera młodych dorosłych w lepszym zrozumieniu ich potencjału zawodowego, wskazując zarówno ich mocne strony, jak i obszary wymagające dalszej pracy. Dzięki temu mogą świadomie podejmować decyzje dotyczące wyboru zatrudnienia albo dalszego kształcenia, np. poprzez kursy, staże czy praktyki. Proces ten pozwala również na konfrontację aspiracji zawodowych z realnymi wymaganiami rynku pracy, co zwiększa szanse na skuteczne wejście w życie zawodowe.

W przypadku tej grupy klientów doradztwo wymaga indywidualnego podejścia, uwzględniającego zarówno ich pierwsze doświadczenia zawodowe, jak i niepewność dotyczącą dalszej ścieżki kariery. Metoda Bilansu Kompetencji umożliwia nie tylko identyfikację posiadanych kompetencji, ale także ich uporządkowanie i skuteczne zaprezentowanie potencjalnym pracodawcom. W tym kontekście istotne jest rozwijanie umiejętności poszukiwania pracy, autoprezentacji oraz budowania marki osobistej, np. poprzez tworzenie CV, przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych czy obecność na platformach zawodowych.

Dodatkowym elementem procesu doradczego może być praca nad elastycznością i gotowością na zmieniające się warunki rynku pracy, w tym możliwością przekwalifikowania

się lub pracy w środowisku międzynarodowym. Bilansowanie kompetencji pomaga młodym dorosłym w realistycznym określaniu celów zawodowych, budowaniu pewności siebie i podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących kariery. Dzięki temu mogą efektywniej nawigować w dynamicznie zmieniającym się świecie pracy, zwiększając swoje szanse na satysfakcjonujące zatrudnienie.

7.4. Dorośli

Bilanse kompetencji są skutecznym narzędziem dla osób dorosłych, zarówno aktywnych, jak i nieaktywnych zawodowo, które chcą wrócić na rynek pracy, zmienić ścieżkę kariery lub rozwijać się w dotychczasowej branży. Dotyczy to osób powyżej 25 roku życia w różnych kontekstach zawodowych – od tych szukających zatrudnienia, po pracowników dążących do awansu lub przebranżowienia.

Metoda Bilansu Kompetencji umożliwia analizę posiadanych umiejętności, identyfikowanie mocnych stron oraz określenie kompetencji wymagających rozwoju, co pomaga w świadomym planowaniu dalszej drogi zawodowej.

Osoby dorosłe często mierzą się z koniecznością dostosowania do dynamicznych zmian na rynku pracy, zdobycia nowych kwalifikacji lub ponownego wejścia na rynek po przerwie zawodowej. Bilanse kompetencji pozwalają im lepiej zrozumieć, które umiejętności są transferowalne do innych sektorów, i gdzie warto zainwestować w rozwój. Może on obejmować udział w kursach, zdobycie certyfikatów czy rozwój kompetencji cyfrowych, kluczowych w wielu zawodach.

Osobom wahającym się między pozostaniem w dotychczasowej branży a zmianą zawodu Metoda Bilansu Kompetencji dostarcza rzetelnej oceny ich potencjału i dalszych możliwości na rynku pracy. Pomaga nie tylko określić realne opcje zawodowe, ale także buduje pewność siebie i motywację do działania. Metoda ta wspomaga również osoby doświadczające wypalenia zawodowego lub braku satysfakcji z pracy, pomagając im odkryć nowe ścieżki rozwoju zgodne z ich predyspozycjami i oczekiwaniami. Dzięki temu staje się narzędziem realnie wspierającym dorosłych w świadomym zarządzaniu swoją karierą.

7.5. Osoby ze specjalnymi potrzebami

Bilans kompetencji jest narzędziem wspierającym również osoby ze specjalnymi potrzebami, takie jak cudzoziemcy, osoby z niepełnosprawnościami oraz inne grupy zagrożone wykluczeniem zawodowym, np. długotrwale bezrobotni. Umożliwia on rzetelną analizę posiadanych umiejętności, identyfikację mocnych stron oraz określenie barier utrudniających podjęcie zatrudnienia. Dzięki temu procesowi uczestnicy mogą lepiej dopasować swoje kwalifikacje do wymagań rynku pracy oraz skuteczniej planować rozwój.

a. Metoda Bilansu Kompetencji dla osób z niepełnosprawnościami

Dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności Metoda Bilansu Kompetencji pełni funkcję diagnostyczną i rozwojową. Pozwala na ocenę możliwości zawodowych, określenie potrzebnych dostosowań w miejscu pracy oraz wskazanie dodatkowych, a często koniecznych obszarów do rozwoju. Może także pomóc w wyborze odpowiednich kursów i szkoleń, jak również w znalezieniu stanowisk dostosowanych do indywidualnych ograniczeń. Kluczowym elementem procesu jest wsparcie w budowaniu pewności siebie oraz wzmacnianie poczucia samodzielności zawodowej. Doradca powinien uwzględnić dostępność środowiska pracy, możliwość adaptacji stanowiska oraz dostęp do rozwiązań wspierających, np. pomocy tłumacza języka migowego.

b. Metoda Bilansu Kompetencji dla cudzoziemców

Cudzoziemcy, którzy próbują odnaleźć się na lokalnym rynku pracy, często napotykają bariery językowe, kulturowe oraz formalne. Metoda Bilansu Kompetencji pomaga im w przełożeniu zdobytych wcześniej kwalifikacji i doświadczenia na realne możliwości zatrudnienia w nowym środowisku. Doradca powinien wspierać tę grupę również w zakresie przepisów prawa pracy, procedur uznawania kwalifikacji oraz dostosowania CV i strategii poszukiwania pracy do lokalnych standardów. Istotne jest także wskazanie lokalnych sieci wsparcia oraz instytucji pomagających w procesie integracji zawodowej.

c. Metoda Bilansu Kompetencji dla osób długotrwale bezrobotnych i czasowo nieaktywnych zawodowo

Osoby pozostające długo poza rynkiem pracy, np. po urlopach macierzyńskich, okresie opieki nad bliskimi czy z powodów zdrowotnych, często borykają się z brakiem pewności siebie oraz trudnościami w dostosowaniu do aktualnych wymagań zawodowych. Metoda Bilansu Kompetencji pozwala im zidentyfikować swoje atuty, a także określić, które umiejętności warto uzupełnić, aby zwiększyć szanse na zatrudnienie. Wsparcie doradcy może obejmować również przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych, budowanie marki osobistej oraz rozwijanie umiejętności cyfrowych, które stały się kluczowe w wielu branżach.

* * *

Praca z osobami ze specjalnymi potrzebami wymaga indywidualnego i elastycznego podejścia, uwzględniającego stojące przed nimi specyficzne wyzwania. Kluczowe jest tu:

1. Tworzenie bezpiecznej, wspierającej atmosfery, w której klient czuje się zrozumiany i akceptowany.
2. Dostosowanie narzędzi pracy do możliwości danej osoby (np. materiały w różnych językach, tłumacze języka migowego, formaty dostępne dla osób z niepełnosprawnościami).
3. Pomoc w identyfikacji transferowalnych kompetencji oraz w planowaniu rozwoju zawodowego.
4. Wspieranie w budowaniu pewności siebie i motywacji do aktywnej obecności na rynku pracy.

Zastosowanie Metody Bilansu Kompetencji w pracy z osobami należącymi do opisanych grup nie tylko ułatwia analizę ich potencjału, ale również pomaga w skutecznej integracji zawodowej, zwiększając szanse na znalezienie pracy zgodnej z umiejętnościami i możliwościami.

8. Podsumowanie i wnioski

8.1. Kluczowe spostrzeżenia

Bilans kompetencji jest skutecznym narzędziem rozwoju i aktywizacji zawodowej. Jego cel to świadome zaplanowanie ścieżki kariery na podstawie zidentyfikowanych kompetencji i zmieniających się wymagań rynku pracy.

Wykorzystanie Metody Bilansu Kompetencji umożliwia usystematyzowaną analizę kompetencji, zwiększając szanse na skuteczną adaptację do nowych wyzwań zawodowych i życiowych. Metodę tę powinno się stosować w sposób cykliczny, regularnie dostosowując się do zmieniającej się sytuacji zawodowej i rozwojowej klienta:

- Osoby w okresie zmian zawodowych (np. po ukończeniu edukacji, w trakcie poszukiwania pracy, zmiany branży) powinny przeprowadzać bilans jako punkt wyjścia do planowania dalszych działań.

- Osoby aktywne zawodowo i dążące do rozwoju powinny poddawać się bilansowi regularnie, np. co kilka miesięcy, aby monitorować postępy i dostosowywać cele.
- Osoby stabilnie funkcjonujące na rynku pracy mogą przeprowadzać bilans rzadziej, np. raz w roku, przy okazji ważnych zmian zawodowych, takich jak awans czy ukończenie specjalistycznego szkolenia.

Metoda Bilansu Kompetencji zapewnia ustrukturyzowane podejście do analizy i planowania rozwoju, umożliwiając zarówno klientom, jak i doradcom skuteczne zarządzanie kompetencjami w dynamicznie zmieniającym się środowisku zawodowym.

8.2. Rekomendacje dla doradców zawodowych pracujących z Metodą Bilansu Kompetencji

Doradcy zawodowi pełnią ważną rolę w procesie bilansowania kompetencji, pomagając klientom w świadomej ocenie ich zasobów, planowaniu rozwoju oraz adaptacji do zmieniającego się rynku pracy. Ich zadaniem jest nie tylko diagnoza kompetencji, ale także wskazywanie konkretnych działań umożliwiających rozwój edukacyjny i zawodowy oraz zwiększenie szans na zatrudnienie.

Aby skutecznie realizować te cele, doradcy powinni:

- Indywidualizować proces bilansowania, dostosowując narzędzia i metody do potrzeb konkretnego klienta.
- Skutecznie diagnozować luki kompetencyjne oraz proponować adekwatne rozwiązania, np. szkolenia, kursy, mentoring czy praktyki zawodowe.
- Uwzględniać zmiany na rynku pracy, dostarczając klientom aktualnych informacji o trendach i wymaganiach kompetencyjnych.
- Monitorować postępy klientów po przeprowadzeniu bilansu kompetencji, zachęcając ich do regularnej autorefleksji i dostosowywania planów zawodowych do nowych okoliczności.
- Stale doskonalić własne kompetencje, aby efektywnie wspierać klientów i podnosić jakość doradztwa.

Do kluczowych ogólnych kompetencji doradcy pracującego Metodą Bilansu Kompetencji należą:

- Analityczne myślenie – umiejętność oceny kompetencji klientów oraz identyfikowania ich mocnych stron i obszarów do rozwoju.
- Znajomość rynku pracy – śledzenie trendów zawodowych, wymagań kompetencyjnych oraz dostępnych możliwości edukacyjnych i rozwojowych.
- Umiejętność budowania zaufania – zdolność do prowadzenia rozmów wspierających, motywowania oraz tworzenia atmosfery sprzyjającej autorefleksji.
- Elastyczność i dostosowywanie narzędzi pracy – umiejętność dopasowania narzędzi diagnostycznych oraz strategii doradczych do indywidualnych potrzeb klientów.
- Zdolność do pracy z różnorodnymi grupami – kompetencje w zakresie pracy z osobami o różnych potrzebach, np. cudzoziemcami, osobami z niepełnosprawnościami czy młodzieżą.
- Komunikacja i aktywne słuchanie – umiejętność zadawania trafnych pytań, prowadzenia rozmów coachingowych i dostarczania konstruktywnej informacji zwrotnej.
- Zarządzanie procesem doradczym – planowanie, monitorowanie i ewaluacja działań wspomagających rozwój kompetencji klientów.

Metoda Bilansu Kompetencji to skuteczne narzędzie zarządzania karierą, jednak jej efektywność zależy również od profesjonalizmu doradców.

9. Zestawienie narzędzi stosowanych w poszczególnych etapach Metody Bilansu Kompetencji

Przedstawione poniżej podsumowanie opisanych wcześniej narzędzi wykorzystywanych w Metodzie Bilansu Kompetencji pozwala na uporządkowanie wiedzy na temat ich funkcji oraz zastosowania na poszczególnych etapach procesu. Każde z narzędzi pełni określoną funkcję – od diagnozy potrzeb, przez identyfikację kompetencji, aż po planowanie ścieżki rozwoju zawodowego.

W poniższej tabeli zobrazowano, na którym etapie procesu można zastosować konkretne narzędzie, umożliwiając doradcom sprawne dostosowanie metod do indywidualnych potrzeb klientów.

Nazwa narzędzia	Etap procesu				
	Etap procesu w ramach MBK				
	Analiza kontekstu	Ustalenie celu	Identyfikowanie kompetencji	Przygotowanie portfolio	Plan rozwoju
Analiza SWOT			x		x
Arkusz post					x
CliftonStrengths			x		
Europass				x	
Formularz informacji opisowych	x				
FRIS®			x		
Karta SMART					x
Koło rozwojowe			x		
Kompas Kariery			x		
Kontrakt		x			

Nazwa narzędzia	Etap procesu				
	Etap procesu w ramach MBK				
	Analiza kontekstu	Ustalenie celu	Identyfikowanie kompetencji	Przygotowanie portfolio	Plan rozwoju
Kotwice kariery Scheina			x		
Kwestionariusz wstępny	x				
Kwestionariusz zainteresowań zawodowych			x		
Kwestionariusze DISC			x		
Kwestionariusze stylu interpersonalnego i osobowości			x		
Linia czasu			x		
Mapa myśli					x
MBTI			x		
Metoda Walta Disneya		x			x
Model GROW		x			x

Nazwa narzędzia	Etap procesu				
	Etap procesu w ramach MBK				
	Analiza kontekstu	Ustalenie celu	Identyfikowanie kompetencji	Przygotowanie portfolio	Plan rozwoju
Moje Portfolio ZSK				x	
Piramida Poziomów Logicznych		x	x	x	x
Pytania kartezjańskie		x			
Wywiad behawioralny			x		
Wywiad biograficzny			x		

Rekomendacje autorki

Nadrzędną rekomendacją do pracy z narzędziami jest dostosowanie ich do specyfiki grupy docelowej oraz indywidualnych potrzeb klientów. Kluczowa kwestia to również łączenie metod ilościowych (np. testów kompetencyjnych) i jakościowych (np. wywiadów pogłębionych), co pozwala uzyskać pełniejszy obraz kompetencji i potencjału zawodowego. Ważne jest także korzystanie z narzędzi interaktywnych, które angażują klienta w proces samooceny i planowania rozwoju.

Doświadczenie w pracy z różnorodnymi narzędziami wskazuje, że doradcy często mają własne upodobania co do ich wyboru. Dlatego warto testować różne metody i techniki, aby znaleźć te, które najlepiej odpowiadają zarówno preferencjom konkretnego doradcy, jak i potrzebom klientów.

Rozważeniu powinna również zostać poddana certyfikacja w zakresie zaawansowanych narzędzi psychometrycznych. Uzyskanie takiego certyfikatu nie tylko daje możliwość korzystania z narzędzia diagnostycznego, ale przede wszystkim poszerza wiedzę na temat samej diagnozy kompetencji i rozwija umiejętność trafniejszej analizy informacji uzyskanych np. w trakcie wywiadów. Dzięki temu doradca może skuteczniej identyfikować kluczowe kompetencje klienta, nawet poza wynikami formalnych testów.

Pracując nad rozwojem innych, należy pamiętać o własnym rozwoju, ponieważ ciągłe doskonalenie umiejętności i poszerzanie wiedzy wpływa na jakość udzielanych porad, buduje autentyczność w relacjach zawodowych i czyni zawód doradcy ciekawym.

Bibliografia

Adair, J. (2005). Leadership and Motivation: The Fifty-Fifty Rule and the Eight Key Principles of Motivating Others. Kogan Page.

Adair, J. (2002). The Inspirational Leader: How to Motivate, Encourage and Achieve Success. Kogan Page.

Costa P.T., McCrae R.R (2006). Inwentarz Osobowości NEO-PI-R. Pracownia Testów Psychologicznych <https://www.practest.com.pl/sklep/test/NEO-PI-R>

Czym jest Metoda Bilansu Kompetencji? (bdw.)

<https://kwalifikacje.edu.pl/> (Data dostępu 04.05.2025).

Europass <https://twoj-europass.org.pl/> (Data dostępu 04.05.2025).

Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO) <https://esco.ec.europa.eu/> (Data dostępu 04.05.2025).

FRIS® style myślenia <https://fris.pl> (Data dostępu 04.05.2025).

Holland, J.L. (1997). Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments, Psychological Assessment Resources. PAR Inc.

Kaźmierska K., Waniek K. (2020). Autobiograficzny wywiad narracyjny. Metoda - technika - analiza. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Kompas Kariery Crown <https://careerdirect.org/> (Data dostępu 04.05.2025).

Littauer F. (1998). Personality Plus: How to Understand Others by Understanding Yourself. Revell.

Marciniak Ł., Rogala-Marciniak S. (2012). Coaching. Wolters Kluwer Polska.

<https://mbk.ibe.edu.pl/> (Data dostępu: 04.05.2025).

Metoda Bilansu Kompetencji <https://kwalifikacje.edu.pl/czym-jest-metoda-bilansu-kompetencji/> (Data dostępu: 04.05.2025).

Metoda Bilansu Kompetencji – Praktyczny poradnik dla doradców (2020). Instytut Badań Edukacyjnych. Pobrano z <https://mbk.ibe.edu.pl/wp-content/uploads/2021/01/Metoda-Bilansu-Kompetencji.-Praktyczny-poradnik-dla-doradcow.pdf>

Metoda STAR w rekrutacji <https://www.hrk.pl/know-how/artykuly/metoda-star-w-rekrutacji-na-czym-polega/> (Data dostępu 04.05.2020).

Moje Portfolio. <https://mojeportfolio.ibe.edu.pl/> (Data dostępu 04.05.2020).

Ośrodek Rozwoju Edukacji <https://ore.edu.pl/> (Data dostępu 04.05.2020).

Pal P.P., Dr. Mathew J. (2020). The Leadership Essentials - A Practical Handbook for Success. Blue Rose Publishers.

Piorunek M. (2016). Badania biograficzne i narracyjne w perspektywie interdyscyplinarnej. Aplikacje - Egzemplifikacje - Dylematy metodologiczne. Wydawnictwo Naukowe UAM. Pobrano z repozytorium.amu.edu.pl

<https://www.practest.com.pl/sklep/test/NEO-PI-R> (2006).

Rath T. (2007). StrengthsFinder 2.0. Gallup Press.

Sarnacka-Smith A., Bradley Smith B. (2020). Zaangażowany zespół. DISC D3 jako skuteczne narzędzie w rekrutacji, budowaniu relacji i rozwoju kompetencji. MT Biznes.

Schein, E. H. (1993). Career Anchors: Discovering Your Real Values. Pfeiffer Career Series Paper Back. Jossey-Bass.

Schein, E. H. (2006). The Career Anchors Workbook. Jossey-Bass.

Starr J. (2017). Coaching. Wprowadzenie do teorii i praktyki. PWN.

Stemplewska-Żakowicz K., Krejtz K. (red.). (2010). Wywiad psychologiczny 1. Wywiad jako postępowanie badawcze. Pracownia Testów Psychologicznych.

Test Kotwice Scheina https://www.ckzkk.pl/gallery/file/TEST_KOTWICE_SCHEINA-AKTYWNY-pdf.pdf (Data dostępu 04.05.2026).

Tieger P.D., Baron-Tieger B. (2012). Rób to, do czego jesteś stworzony. Studio EMKA.

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji <https://kwalifikacje.gov.pl/> (Data dostępu 04.05.2025).