



# Instrukcja dla osób wypełniających test

---

Droga do sukcesu – narzędzia  
diagnozujące kompetencje zawodowe  
osób dorosłych – instrukcja korzystania  
z narzędzia



## Spis treści

Wstęp .....	3
Pojęcie kompetencji .....	4
Skala ocen stosowana w teście .....	5
Narzędzie diagnozujące – test.....	7
Kreator eduportfolio .....	8



## Wstęp

Współczesny rynek pracy wymusza coraz większą specjalizację wymagając jednocześnie od pracowników elastyczności, umiejętności szybkiego podejmowania decyzji, decyzyjnego planowania oraz dużej samodyscypliny, a co najważniejsze to stałego podnoszenia kwalifikacji. Chcąc sprostać tym wymaganiom osoby, które szukają pracy lub chcą zmienić profil kompetencyjny powinny umieć rozpoznawać, nazywać i oceniać własny potencjał kompetencyjny.

Jest to zadanie trudne wymagające współpracy z osobami potrafiącymi udzielać wsparci (doradcy zawodowi, trenerzy pracy). Poniższe narzędzie umożliwia jedynie orientacyjne spojrzenie na problem kompetencji zawodowych, powinno zainspirować do pełnego poszukiwania ścieżki rozwoju zawodowego, lub utwierdzić w przekonaniu, jeżeli klient już taką posiada.

Pytania w teście odnoszą się do poszczególnych kompetencji potrzebnych do wykonywania poszczególnych zawodów. Pięciostopniowa skala daje możliwość wstępnej samooceny poziomu poszczególnych kompetencji. Pamiętać należy tu, że poziom pierwszy i drugi to poziom gdzie kompetencja nie występuje lub ma słabe natężenie. Trzeci poziom mówi o możliwości samodzielnego wykonywania zadań odnoszących się do danej kompetencji. Wymagana jednak jest tutaj kontrola po zakończeniu każdego etapu. Czwarty poziom to poziom mistrzowski, osoby na tym poziomie mogą kontrolować innych. Poziom piąty to poziom ekspercki. Osoba będąca na tym poziomie może uczyć innych, wprowadza modyfikacje i innowacje pozwalające na rozwój danej kompetencji. Szerzej na ten temat został omówiony poniżej.



## Pojęcie kompetencji

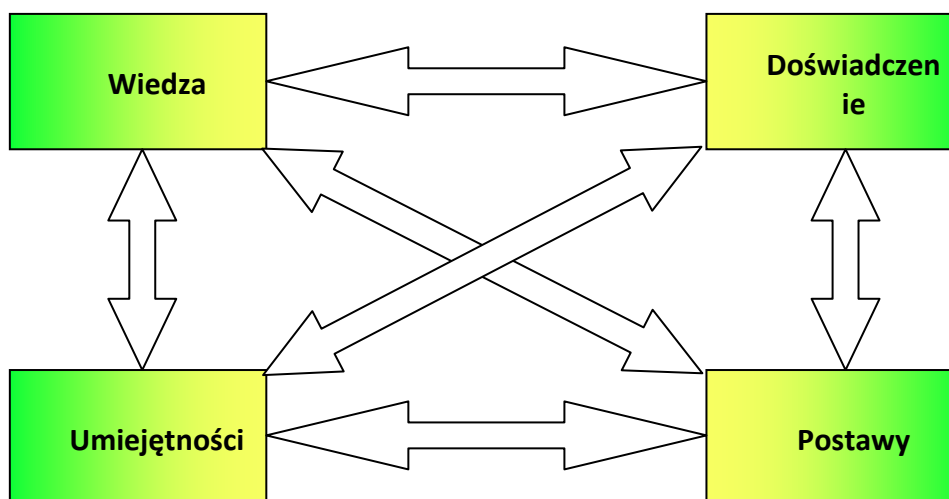
W celu właściwego, systemowego podejścia do analizy kompetencji należy jednolicie zdefiniować pojęcie kompetencji. Nie jest to łatwe, ponieważ w literaturze istnieje mnóstwo definicji tego pojęcia. Po dogłębnej analizie literatury zdecydowano się na określenie kompetencji, jako sumy czterech elementów: wiedzy, umiejętności, doświadczenia i postaw.

**Wiedza** określana jest, jako zespół specjalistycznych informacji zdobytych w trakcie procesu nauczania prowadzonego przez szkoły i uczelnie wszystkich szczebli. Ilość i poziom wiedzy wynika z poziomu i kierunku kształcenia. Wiedza odnosi się do teoretycznego zasobu, do informacji, które mogą być wykorzystane.

**Umiejętności** to wyuczone w drodze praktycznego stosowania wiedzy możliwości wykonywania określonych działań.

**Doświadczenie** to połączenie wiedzy i umiejętności, wykorzystywane w określonym przedziale czasu do wykonywania określonych zadań. Często dzięki doświadczeniu pracownik nabywa odpowiednią wiedzę i umiejętności, dzięki doświadczeniu kształtują się również jego postawy.

**Postawy** mogą być kwestią ustosunkowania się względem czegoś i wiążą się silnie z motywacją. Charakterystycznym dla tego zagadnienia jest jego zmienność w stosunkowo krótkich przedziałach czasowych. Należy również pamiętać, że postawy ulegają zmianom poprzez wpływ najróżniejszych czynników (miedzy innym systemów motywacyjnych, opinii innych ludzi, własne doświadczenia bieżące itp.) Ze względu na dużą dynamikę w zmianach postaw zrezygnowano z umieszczania ich w macierzy kompetencji, pamiętać należy jednak, że badanie postaw może być kluczowym czynnikiem oceny okresowej.



*Model kompetencyjny (opracowanie własne)*

Powyższy wykres wskazuje powiązania pomiędzy poszczególnymi składowymi. Wiedza wykorzystywana z czasem przekształca się w doświadczenie, wzbogaca je, podobnie



doświadczenie – przyczynia się do poszerzania wiedzy. Wiedza wpływa na postawy, kształtując je. Dzięki odpowiednim, pozytywnym postawom nabywanie wiedzy jest łatwiejsze, negatywne postawy względem edukacji, nauczycieli czy zakresu wiedzy utrudniają lub nawet uniemożliwiają uczenie się. Umiejętności przyczyniają się do wzbogacenia wiedzy, która z kolei podnosi poziom umiejętności itp. Podobne zależności można opisywać, co do pozostałych konfiguracji. Istotą przedstawionego modelu jest możliwość szerokiego pojmowania kompetencji stanowiskowych, łatwiejsze definiowanie ich, ale przede wszystkim usystematyzowanie, uporządkowanie pojęć. Łatwiejsza jest również ich stratyfikacja.

### Skala ocen stosowana w teście

W celu łatwiejszego przyporządkowania kompetencji do zawodów wprowadzono pięciostopniową skalę ocen. Poziom pierwszy oznacza brak określonej kompetencji lub brak konieczności mierzenia jej ze względu na specjalizację stanowisk pracy. Drugi poziom mówi o podstawowym zakresie posiadanych kompetencji. Nie bierze się go pod uwagę, ponieważ pracownik posiadając kompetencje na tym poziomie nie może sam wykonywać obowiązków, musi być pod stałą kontrolą. Dopiero trzeci poziom (i wyższe) pozwala na określanie zawodów. To jest poziom, na którym pracownik samodzielnie może wykonywać czynności przy których wykorzystuje daną kompetencję. Poziom czwarty to poziom mistrzowski. Tu pracownik może sprawować kontrole nad innymi, może przygotowywać pracę, materiały, planować kolejność wykonywanych zadań. Poziom piąty jest poziomem eksperckim. Pracownik będący na tym poziomie uczy innych wprowadza zmiany, które przyczyniają się do rozwoju itp.

### Skala rozwoju kompetencji

POZIOM	CHARAKTERYSTYKA
NISKI (1)	Pożądane zachowania nie są obserwowalne, występuje wyraźna nieumiejętność poradzenia sobie z zadaniami wymagającymi danej kompetencji, częste popełnianie błędów, wymaga stałej, pełnej kontroli wyników.
POZIOM UCZENIA SIĘ /PODSTAWOWY (2)	Świadome podejmowanie prób zachowania się w oczekiwany sposób, chęć poradzenia sobie z zadaniami wymagającymi danych kompetencji, popełnianie błędów jest rzadsze niż wcześniej, wymaga kontroli efektów każdego etapu działań.
POZIOM DOSKONALENIA / ZBLIŻONY DO DOBREGO (3)	Samodzielność, poprawne wykonywanie większości zadań wymagających danej kompetencji, problemy z nieco trudniejszymi zadaniami, błędy w przypadku nowych, niestandardowych sytuacji, kontrola wymagana okresowo lub w przypadku nowych zadań.



<p>POZIOM ZAAWANSOWANY /BARDZO DOBRY (4)</p>	<p>Sprawna, bezbłędna realizacja zadań wymagających danej kompetencji, radzenie sobie również z trudnymi zadaniami; przejawianie pozytywnych zachowań opisujących daną kompetencję, osoby takie często stawiane są jako wzór do naśladowania, zachowują się w sposób płynny, radzą sobie z trudnymi zadaniami, również w niestandardowych sytuacjach, może sprawować kontrolę.</p>
<p>POZIOM WYBITNY/EKSPERCKI (5)</p>	<p>Sprawne wykonanie nawet wyjątkowo trudnych zadań wymagających danej kompetencji, wskazywanie i tłumaczenie innym oczekiwanych zachowań. Wysoki poziom automatyzmu wykonywanych czynności. Przejawianie nowych zachowań z zakresu danej kompetencji, wyznaczanie w tym obszarze tendencji i trendów.</p>



## Narzędzie diagnozujące – test

Test powstał na bazie macierzy i skali ocen. Jest narzędziem deklaratywnym, co oznacza, że to osoba badana wskutek samooceny udziela odpowiedzi przyporządkowując swoje kompetencje to określonego poziomu. Zastosowana pięciostopniowa skala ocen odpowiada behawioralnej skali ocen. Klient przy każdym pytaniu musi sam ocenić swój poziom zainteresowania, umiejętności, wiedzy na dany temat.

Odpowiedzi na poszczególne pytania wskazują na poziomy kompetencyjne, dzięki czemu można przenieść je na listę zawodów. W wyniku rozwiązania testu klient otrzymuje listę kilku, kilkunastu zawodów, która stanowi ranking. Oczywiście mogą zdarzyć się zawody, w których beneficjent nie będzie chciał się rozwija, bądź wydadzą mu się dziwne. Chodzi o to, by wskazać kierunki, uświadomić, że posiadane kompetencje to nie tylko wąska grupa zawodów, ale że po odpowiednim (czasem bardzo krótkim) doksztalceniu może realizować się w zupełnie innych.

Przykład taki stanowią panie zatrudniane w jednej z dużych firm lotniczych, które były krawcowymi a pracują na stanowiskach blacharzy lotniczych przy trasowaniu kształtów na arkuszach blach. Podobne czynności wykonywały będąc krawcowymi – wzór wykroju w 3D musiały umieć przenieść na płaszczyznę materiału w 2D. W ich przypadku zmienił się jedynie materiał i szczegółowe oznakowania wykroju.

Uniwersalność kompetencji pozwala na wykorzystywanie ich w różnych, często niespokrewnionych zawodach. Stąd narzędzie zostało pomyślane tak, aby w wyniku nie wskazywać samych kompetencji, ale listę zawodów, w których kompetencje wskazane na wysokich poziomach występują. W efekcie klient zmienia swoje myślenia, poszerza perspektywę myślenia na profil zawodowy, a rola doradcy polega w głównej mierze na pomocy w wyborze odpowiedniej ścieżki rozwoju zawodowego.

Mimo, że wśród psychologów coraz częściej pojawiają się opinie o nierzetelności testów deklaratywnych, jest to najszybszy i najsprawniejszy sposób sprawdzenia poszczególnych kompetencji. Niewątpliwie inicjuje autorefleksję, która jest początkiem przemian.



## Kreator eduportfolio

Każdy, kto styka się z rynkiem pracy zmuszony jest do prowadzenia swego rodzaju archiwum osiągnięć. Gromadzenie dowodów związanych z posiadaniem kompetencji staje się obecnie wymogiem, ale również znacznie ułatwia możliwości aplikowania na różne stanowiska.

Portfolio to zestaw dokumentów, dowodów, zdjęć, zaświadczeń, które w sposób chronologiczny wskazują na historię osiągnięć edukacyjnych i zawodowych. W zawodach artystycznych (malarz, rzeźbiarz, fotografik) port folio jest stosunkowo łatwe do stworzenia, ponieważ dopina się kolejne zdjęcia prac. W innych zawodach natomiast zadanie jest nieco trudniejsze. Wymaga bowiem stałej uwagi w gromadzeniu dowodów wykonywanej pracy czy posiadanych kompetencji. Gromadzi się tutaj listy referencyjne, podziękowania, świadectwa ukończenia kursów, szkoleń i o ile to możliwe fotografie zrealizowanych projektów.

Istotą dobrze prowadzonego port folio jest chronologia oraz podział na sektory kompetencyjne. Oznacza to, że można wprowadzić podział ze względu na zawody, zdobywaną wiedzę, nabywane umiejętności, posiadane szczególne uprawnienia. Dzięki takiemu uporządkowaniu dokumentacji łatwiej skompletować dokumenty aplikacyjne na określone stanowisko gdzie wymagane są ściśle określone kompetencje. Warto pamiętać, że część pracodawców pytając o posiadane kwalifikacje, kompetencje ma na myśli okres nie dłuższy niż pięć ostatnich lat. Dlatego przygotowując swoje dokumenty warto dowiedzieć się jakie wymogi stawia pracodawca.

Narzędzie oddane do dyspozycji umożliwia gromadzenie w jednym miejscu komputera elektronicznych wersji wskazanej dokumentacji, umożliwia segregowanie i wyciąganie tych, które akurat są potrzebne oraz wysłania ich pocztą elektroniczną w formie załączników. Możliwe jest stałe poszerzanie bazy dokumentów poprzez dokonywanie kolejnych wpisów, dołączanie skanów nabywanych dokumentów.