

KNOWLEDGE  
@WORK



Zintegrowany  
model kształcenia  
przez całe życie  
na uczelniach wyższych

# Podręcznik

## Barometru Kompetencji Kluczowych

### - dla słuchaczy studiów podyplomowych

Podręcznik

Szczecin, kwiecień 2015

**Beata Dobińska**



Zachodniopomorska  
Szkoła Biznesu  
w Szczecinie

**Zachodniopomorska Szkoła Biznesu**

Biuro Projektu:

ul. Żołnierska 53, 71-210 Szczecin

tel. +48 91/ 814 94 57

e-mail: [KnowledgeatWork@zpsb.pl](mailto:KnowledgeatWork@zpsb.pl)

[www.KnowledgeatWork.pl](http://www.KnowledgeatWork.pl)

*Beata Dobińska*

# Podręcznik Barometru Kompetencji Kluczowych - dla słuchaczy studiów podyplomowych

---

## Zawartość

Wstęp .....	3
1. KNOWLEDGE@WORK. CO TO JEST?.....	4
Co robi broker edukacyjny? .....	5
2. CO TO SĄ KOMPETENCJE? CO TO SĄ KOMPETENCJE KLUCZOWE?.....	7
Kompetencje to wszystko to, co możesz zaoferować na rynku pracy!.....	7
Atrakcyjna informacja! .....	8
Kompetencje kluczowe w modelu Knowledge@Work .....	9
Co oznaczają poszczególne kompetencje kluczowe? .....	11
3. CO TO JEST BAROMETR KOMPETENCJI KLUCZOWYCH I JAK DZIAŁA? .....	13
4. DLACZEGO WARTO SKORZYSTAĆ Z BAROMETRU KOMPETENCJI KLUCZOWYCH? .....	16
5. W JAKI SPOSÓB UDOSTĘPNIANE SĄ WYNIKI BAROMETRU KOMPETENCJI KLUCZOWYCH?.....	16
6. O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ PRZED PRZYSTĄPIENIEM DO BAROMETRU KOMPETENCJI KLUCZOWYCH? .....	17
Zakończenie.....	18

Człowiek - najlepsza inwestycja

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Wstęp

### Jaka jest recepta na sukces na współczesnym rynku pracy?

**Odpowiedź brzmi: kompetencje, kompetencje i jeszcze raz kompetencje...**

Obecny rynek pracy wymaga od Ciebie stałego aktualizowania wiedzy i podnoszenia umiejętności. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy są coraz większe.

Znalezienie wymarzonej pracy wymaga jednak **odpowiednich kompetencji**. Już nie tylko specjalistycznych, ale również tych kluczowych, o charakterze uniwersalnym, sprawdzających się w różnych sytuacjach i na różnych stanowiskach pracy.

Przeglądając oferty pracy, jak w kalejdoskopie przewijają się słowa: elastyczność, innowacyjność, kreatywność, komunikatywność, interdyscyplinarność, mobilność...

Ba, nawet Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej w swoich zaleceniach wyraźnie podkreśla znaczenie kompetencji kluczowych dla kształtowania potencjału współczesnego pracownika i rozwoju jego możliwości adaptacyjnych do wymagań szybko zmieniającego się otoczenia<sup>1</sup>.

Dysponowanie dodatkowymi, poza specjalistycznymi, kompetencjami staje się obecnie niezbędne do funkcjonowania i zaistnienia w roli aktywnego uczestnika rynku pracy.

Dlatego na Platformie Knowledge@Work proponujemy: kompetencje kluczowe, kompetencje kluczowe i jeszcze raz kompetencje kluczowe!

Nasza recepta na sukces to model kształcenia K@W, który poprzez rozpoznanie przy pomocy Barometru Kompetencji Kluczowych poziomu Twoich aktualnych kompetencji zarekomenduje Ci indywidualną ścieżkę kształcenia dopasowaną do Twoich potrzeb.

Podręcznik służy prezentacji najważniejszych aspektów i idei Knowledge@Work.

Gratulujemy wyboru!

<sup>1</sup> Parlament Europejski rekomenduje 8 kompetencji kluczowych. Wśród nich: porozumiewanie w języku ojczystym, porozumiewanie w języku obcym, kompetencje matematyczne i techniczne, kompetencje informatyczne, umiejętność uczenia się, kompetencje społeczne i obywatelskie, inicjatywność i przedsiębiorczość oraz świadomość i ekspresję kulturalną.

## 1. KNOWLEDGE@WORK. CO TO JEST?

**Knowledge@Work to zintegrowany model idei kształcenia przez całe życie na uczelniach wyższych.** Model proponuje zwiększenie elastyczności programów nauczania oraz użyteczności studiów podyplomowych dla funkcjonowania na rynku pracy poprzez włączenie do programów studiów działań rozwojowych z zakresu kompetencji kluczowych stanowiących około 30-40% programów kształcenia (60-70% natomiast stanowią kompetencje specjalistyczne).

Model K@W proponuje kandydatom na studia podyplomowe:

1. Badanie kompetencji kluczowych przy pomocy Barometru Kompetencji Kluczowych.
2. Zestaw 10 szkoleń e-learningowych z zakresu kompetencji kluczowych dopasowanych do aktualnego poziomu kompetencji kluczowych kandydata.
3. M-learning w postaci gry „Pigułki wiedzy”, jako uzupełnienie szkoleń e-learningowych.
4. Opiekę i wsparcie Brokera edukacyjnego w procesie dopasowania ścieżki kształcenia do indywidualnych potrzeb.

Uwaga!

Rekomendowane szkolenia e-learningowe z zakresu kompetencji kluczowych są jedną z możliwości ich rozwoju. Szkolenia dostarczają wiedzy i umiejętności, które pozwolą Ci z większą świadomością wykorzystywać wskazane kompetencje w życiu zawodowym i osobistym. **Nie rekomendujemy** podejścia „szkolnego” do Barometru Kompetencji Kluczowych (BKK) i szkoleń e-learningowych. **Rekomendujemy natomiast BKK** jako narzędzie inspirujące i motywujące każdego uczącego do aktywności w kierunku definiowania swoich kompetencji. **Materiały e-learningowe z kolei polecamy** jako jedną z możliwości zwiększenia swojego potencjału kompetencyjnego. Jesteśmy świadomi, że uczenie ludzi dorosłych nigdy nie daje odpowiedzi na wszystkie pytania. Dlatego w podejściu do BKK i szkoleń e-learningowych zachęamy do twórczej koncentracji na procesie edukacyjnym, a nie

uzyskanych punktach w poszczególnych testach. Zakładamy, że zdobyta wiedza i umiejętności podwyższą Twoją wrażliwość i gotowość coraz bardziej świadomego wykorzystywania kompetencji w życiu.

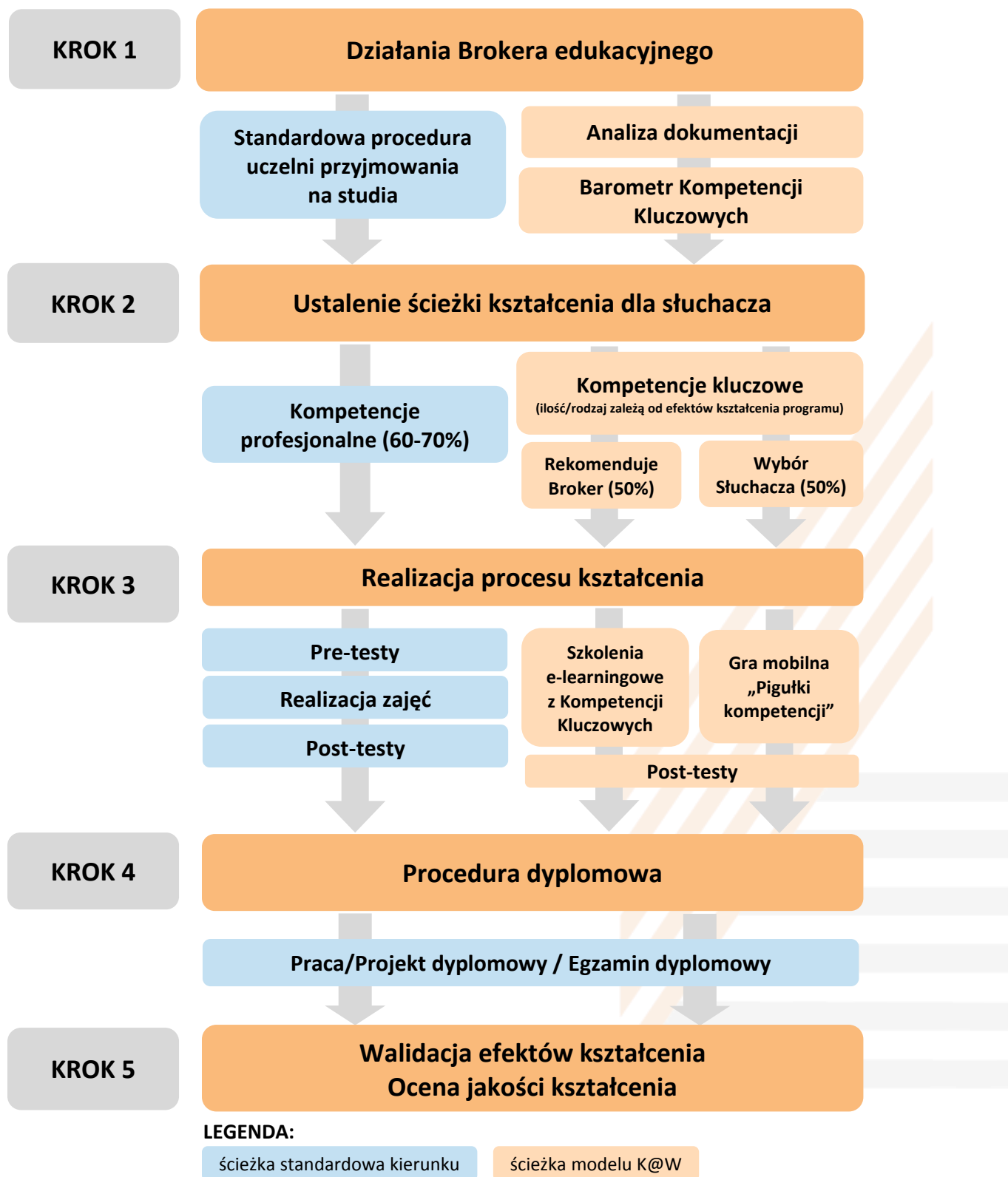
### Co robi broker edukacyjny?

Broker edukacyjny na podstawie Twoich wyników Barometru oraz analizy dokumentów aplikacyjnych wypracowuje wspólnie z Tobą najbardziej korzystną ścieżkę kształcenia. W zakresie kompetencji kluczowych (30-40% programu kształcenia) realizujesz wybrane wspólnie z Brokerem edukacyjnym kompetencje.

Na rysunku poniżej zaprezentowany został Nawigator po modelu K@W.



Rysunek 1. Nawigator po modelu Knowledge@Work



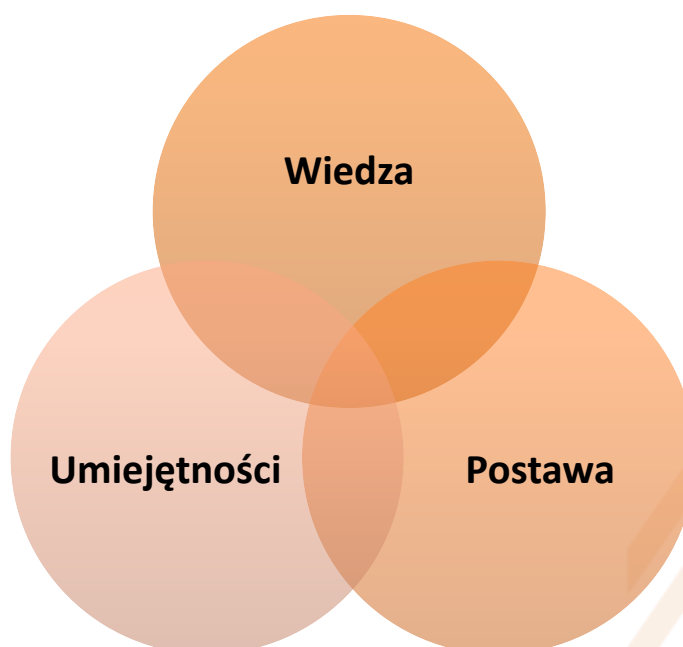
Źródło: dokumentacja projektu „PI-Knowledge@Work - zintegrowany model kształcenia przez całe życie na uczelniach wyższych

## 2. CO TO SĄ KOMPETENCJE? CO TO SĄ KOMPETENCJE KLUCZOWE?

### Kompetencje to wszystko to, co możesz zaoferować na rynku pracy!

Badacze i znawcy problematyki kompetencji proponują różne sposoby ich definiowania. Nie wnikając w dogłębne analizy, kompetencje najczęściej są rozumiane jako dyspozycyjne sprawności, wspierane wiedzą, umiejętnościami oraz właściwościami osobowościowo-motywacyjnymi, do wykonywania zadań zawodowych zgodnie z oczekiwanymi wymaganiami stanowiska pracy.

#### Rysunek 2. Składniki kompetencji



*Opracowanie własne*

**Wiedza** to znajomość rzeczy i faktów, ogół informacji, które posiadasz w wyniku min. kształcenia formalnego i nieformalnego oraz przygotowanie merytoryczne do wykonywania zadań np. na stanowisku.

**Umiejętności** to sposoby działania, to, co potrafisz robić. To również praktyczny sposób wykorzystania wiedzy, osiągnięć i doświadczeń nabywanych w ciągu całego życia.

**Postawa** to gotowość osobowościowo-motywacyjna do wykorzystania wiedzy i umiejętności.

## Atrakcyjna informacja!

Kompetencje nie są dyspozycjami stałymi. Ulegają ciągłej modyfikacji wraz ze wzrostem doświadczenia życiowego i zawodowego człowieka. Nie ma więc możliwości określenia struktury kompetencji w sposób trwale przypisujący jednostce poziom ich rozwoju – „raz na życie”. Kompetencje możesz kształcić, rozwijać i wzbogacać! Poziom kompetencji w dużej mierze determinowany jest zdolnością jednostki do wykorzystania swojego potencjału indywidualnego.

Tabela 1. Potencjał człowieka

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>cechy indywidualne</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>wiedza i doświadczenie</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>preferencje osobowościowe</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>umiejętności i kwalifikacje</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>zdolności i uzdolnienia</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>motywacja do pracy i rozwoju osobistego</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>wartości i potrzeby</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>stan zdrowia i predyspozycje fizyczne</b></li> </ul>

Źródło: opracowanie własne.

Właściwości potencjału jednostki determinują tempo i poziom przyswojenia kompetencji. Pewne osoby opanowują zatem kompetencje sprawniej, co w konsekwencji umożliwia im bardziej efektywne i skuteczne działania.

Pomiar kompetencji jest złożonym procesem. Specjaliści podkreślają, że obiektywnie można tego dokonać jedynie na podstawie zbioru obserwowalnych zachowań.



## Kompetencje kluczowe w modelu Knowledge@Work

Kompetencje kluczowe to szerokie spektrum umiejętności i wiedzy niezbędnych do funkcjonowania z sukcesem na współczesnym rynku pracy. Przyjęty w modelu K@W system kompetencji kluczowych wyposaża kadrę pracowniczą i menedżerską w niezbędne dla realizacji „skoku cywilizacyjnego” kompetencje kluczowe pożądane na rynku pracy<sup>2</sup>.

Tabela 2. Korzyści wynikające z Kompetencji kluczowych

<b>Kompetencje kluczowe pozwalają:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• efektywnie i skutecznie działać na rynku pracy,</li><li>• przystosowywać się do zmiennych oczekiwań otoczenia,</li><li>• adekwatnie odpowiadać na potrzeby rynku w zakresie wysokokwalifikowanych kadr,</li><li>• zwiększyć swoją wartość na rynku pracy,</li><li>• skuteczniej „sprzedawać” swoje kwalifikacje,</li><li>• obniżyć stres i zapobiegać wypaleniu zawodowemu,</li><li>• zwiększać zadowolenie i satysfakcję z pracy,</li><li>• intensyfikować poczucie jakości życia osobistego i zawodowego.</li></ul>

Źródło: opracowanie własne.

Proponowany w modelu K@W system uczenia/kształcenia kompetencji kluczowych na studiach podyplomowych odpowiada na oczekiwania pracodawców w zakresie poszukiwanych i cenionych na rynku umiejętności i kwalifikacji. Jednocześnie rekomendowana przez model K@W struktura studiów podyplomowych kładzie nacisk nie tylko na efekty w zakresie kompetencji specjalistycznych, ale również kompetencji kluczowych.

<sup>2</sup> Kompetencje kluczowe (częściowo je modyfikując) określono zgodnie z raportem PARP „[Foresight kadr nowoczesnej gospodarki](#)”, 2009.

W modelu przyjęto 10 kompetencji uznanych za kluczowe dla funkcjonowania w warunkach społeczeństwa wiedzy i dynamicznie zmieniającego się otoczenia ekonomicznego. Podobnie jak w rekomendowanych przez Parlament Europejski i Radę Unii Europejskiej zaleceniach dotyczących kompetencji kluczowych zakładamy, że „edukacja w swym podwójnym – ekonomicznym i społecznym – wymiarze ma do odegrania zasadniczą rolę polegającą na zapewnieniu nabycia przez obywateli Europy kompetencji kluczowych koniecznych, aby umożliwić im elastyczne dostosowywanie się do takich zmian”<sup>3</sup>.

Tabela 3. Lista Kompetencji Kluczowych w Modelu K@W

<b>Autoprezentacja</b>	<b>Prawo w działalności gospodarczej</b>
<b>Funkcjonowanie w otoczeniu międzynarodowym</b>	<b>Ugruntowane podstawy matematyki</b>
<b>Komunikacja interpersonalna</b>	<b>Zarządzanie wiedzą</b>
<b>Kreatywność</b>	<b>Zarządzanie zespołem</b>
<b>Praca w zespole</b>	<b>Znajomość technologii informatycznych</b>

<sup>3</sup> „Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie – europejskie ramy odniesienia”- załącznik do zaleceń Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006r.

## Co oznaczają poszczególne kompetencje kluczowe?

### Autoprezentacja

Autoprezentacja to zdolność do świadomego tworzenia wizerunku w różnych sytuacjach ekspozycji społecznej poprzez kierowanie własnym zachowaniem, znajomość i respektowanie norm społecznych i kulturowych, sprawne komunikowanie się oraz gotowość dostosowania się do wymagań zewnętrznej sytuacji. Efektywna autoprezentacja wymaga również dyspozycyjnej gotowości do modyfikacji własnego zachowania pod wpływem sygnałów i reakcji otoczenia.

### Komunikacja interpersonalna

Komunikacja interpersonalna to zdolność do wyrażania swoich myśli, uczuć i opinii w relacji z drugą osobą oraz zdolność do odbierania i rozumienia myśli, uczuć i opinii wyrażanych przez innych. Kompetencja ta obejmuje również gotowość do tworzenia interakcji społecznej, polegającej na wymianie werbalnych i niewerbalnych sygnałów w celu osiągnięcia lepszego poziomu zrozumienia i współdziałania.

### Kreatywność

Kreatywność to zdolność do pokonywania rutyny, nawyków, schematów myślenia i działania w życiu osobistym i zawodowym. Wiąże się z gotowością do podejmowania ryzyka oraz generowaniem nowych i innowacyjnych rozwiązań. Kompetencja ta sprawdza się w sytuacji pracy na stanowiskach wymagających inicjatywy, samodzielnego podejmowania decyzji, szybkiego reagowania, radzenia sobie z dużą ilością bodźców, informacji oraz wymagających zdolności abstrakcyjnego myślenia.

### Prawo w działalności gospodarczej

Kompetencje z zakresu prawa w działalności gospodarczej obejmuje znajomość podstawowych instytucji i rozwiązań prawnych, świadomość struktury systemu prawa, umiejętność odpowiedniej kwalifikacji prawnej sytuacji występujących w związku z

wykonywaniem działalności gospodarczej oraz świadczeniem pracy, umiejętność wyszukiwania i interpretowania tekstów prawnych oraz umiejętność przewidywania konsekwencji prawnych decyzji podejmowanych w wykonywaniu działalności gospodarczej. Kompetencja obejmuje również świadomość porządkującej i cywilizującej roli jaką prawo odgrywa w życiu społecznym.

### **Praca w zespole**

Kompetencja dotycząca pracy w zespole obejmuje umiejętność zaangażowania się w pracę zespołową i budowanie relacji współpracy z innymi osobami w zespole, w taki sposób, aby móc osiągać wspólne cele. Kompetencja obejmuje również poczucie odpowiedzialności za wypracowywane wspólnie z innymi rozwiązania i efekty pracy oraz świadomość znaczenia konstruktywnej wymiany poglądów, doświadczeń i wiedzy w zespole.

### **Ugruntowane podstawy matematyki**

Kompetencje matematyczne obejmują umiejętność rozwijania i wykorzystywania myślenia matematycznego w celu rozwiązywania problemów zawodowych i życiowych wynikających z codziennych sytuacji. Kompetencje matematyczne obejmują również zdolność i chęć wykorzystywania matematycznych sposobów myślenia do prezentacji i przetwarzania różnorodnych informacji. Podstawę kompetencji matematycznych stanowi opanowanie umiejętności wykonywania obliczeń na liczbach rzeczywistych.

### **Funkcjonowanie w otoczeniu międzynarodowym**

Kompetencje dotyczące umiejętności funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym obejmują zdolność do percepcji i oceny zjawisk biznesowych w kontekście ponadnarodowym i globalnym oraz aktywnego uczestnictwa w procesie internacjonalizacji działalności biznesowej. Kompetencje obejmują również świadomość różnic ekonomicznych oraz umiejętne wykorzystywanie wiedzy z zakresu psychologii, socjologii, ekonomii i prawa do rozwiązywania problemów wynikających z funkcjonowania w środowisku międzynarodowym.

### Zarządzanie wiedzą

Zarządzanie wiedzą to zdolność do tworzenia warunków organizacyjnych, technologicznych i społecznych do pozyskiwania wiedzy, doświadczenia i umiejętności ludzi oraz przekształcanie ich w zasoby i kapitał intelektualny zespołu (organizacji). Kompetencja obejmuje również świadomość czynników sprzyjających ujawnianiu wiedzy przez ludzi, barier ograniczających dzielenie się wiedzą i doświadczeniem oraz dbałość o kreowanie właściwego środowiska pracy, kultury i narzędzi motywujących do aktywności ludzi na wszystkich szczeblach zatrudnienia.

### Zarządzanie zespołem

Zarządzanie zespołem to zdolność prowadzenia grupy/zespołu, jego integrowanie wokół wypełniania zakładanych celów oraz stwarzanie warunków organizacyjnych i psychospołecznych do realizacji zadań zawodowych. Zarządzanie zespołem wymaga również entuzjazmu i zaangażowania, inspirowania i prowadzenia ludzi tak, aby osiągnęli zakładane cele biznesowe.

### Znajomość technologii informatycznych

Kompetencje dotyczące technologii informatycznych obejmują znajomość podstawowych usług informatycznych i ich zastosowań w sytuacjach zawodowych i osobistych, gdzie istotne jest wykorzystanie komputerów do przechowywania, przetwarzania, analizy, wymiany oraz udostępniania informacji. Kompetencje obejmują również świadomość możliwości wykorzystania technologii informatycznych w różnych sytuacjach życiowych, jak również świadomość ich ograniczeń.

## **3. CO TO JEST BAROMETR KOMPETENCJI KLUCZOWYCH I JAK DZIAŁA?**

**Barometr Kompetencji Kluczowych (BKK)** jest narzędziem diagnostycznym opracowanym dla celów diagnozy 10 kompetencji kluczowych. Narzędzie umożliwia rozpoznanie Twojego

potencjału, określenie poziomu rozwoju poszczególnych kompetencji oraz zidentyfikowanie tzw. „luki kompetencyjnej”, czyli rozbieżności pomiędzy oczekiwanym, a aktualnym poziomem Twoich kompetencji.

**Celem diagnozy jest nie tylko określenie „jak jest”, ale przede wszystkim uruchomienie wobec badanego doradztwa edukacyjnego mającego na celu podjęcie działań rozwojowych i szkoleniowych zmniejszających „lukę kompetencyjną”.**

Barometr Kompetencji Kluczowych to pakiet 10 niezależnych testów kompetencyjnych w wersji elektronicznej. Każdy test składa się z 30 pytań o charakterze sytuacji zadaniowej/problemowej. W każdej sytuacji zadaniowej wskazane są trzy możliwe sposoby zachowań, a Ty wskazujesz odpowiedź, która najbardziej odzwierciedla:

- Twój sposób działania,
- Twój sposób myślenia,
- jest Ci najbliższa.

### Przykładowy test kompetencji

Tabela 4. Przykład fragmentu testu Zarządzanie zespołem

TEST KOMPETENCJI – ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM
<p><b>Instrukcja:</b></p> <p>Poniżej znajduje się opis 30 sytuacji związanych z <i>zarządzaniem zespołem</i>. Twoim zadaniem jest wybrać spośród 3 proponowanych rozwiązań to, które jest najbliższe Twojemu zachowaniu w tej sytuacji. Decydując się na odpowiedź wyobraź sobie siebie w każdej z prezentowanej sytuacji i wybierz odpowiedź, która odzwierciedla Twoje rzeczywiste, a nie pożądane zachowania.</p> <p>Pamiętaj, że wynik testu służy dopasowaniu oferty kształcenia do Twoich potrzeb rozwojowych. Im bardziej Twoje odpowiedzi odzwierciedlają typowe dla Ciebie zachowania i reakcje – tym rekomendowana oferta kształcenia będzie, jak „garnitur szyty na miarę”.</p>

Na wykonanie testu masz 45 minut. Zagospodaruj ten czas, jak najbardziej efektywnie! Nie ma możliwości przerwania testu i powrotu do jego wykonania. Nie ma również możliwości powrotu do pytań, bądź ich poprawiania. Aby przejść do następnego pytania kliknij przycisk „dalej”.

### Opis sytuacji zadaniowej

Twój zespół otrzymał polecenie realizacji dość łatwego zadania w mocno ograniczonym czasie. Obawiasz się kłopotów z dotrzymaniem terminu.

#### *Jakie działania organizacyjne wykonasz jako pierwsze?*

1. Bez konsultacji z zespołem tworzę plan działania. Szczegółowo określłam zadania do wykonania, odpowiedzialnych oraz termin realizacji. Na zwołanym zebraniu przekazuję zadania do realizacji.
2. Zwołuję spotkanie zespołu i wspólnie z pracownikami wypracowuję harmonogram działania – zadania, odpowiedzialnych i terminy realizacji.
3. Jak najszybciej przystępuję do działania. Szczegóły dopracuję w trakcie realizacji zadania.

**Odpowiedzi punktowane są odpowiednio**

**3 pkt.**

Odp. najlepsza

**1 pkt.**

Odp. dobra

**0 pkt.**

Odp. niepoprawna

## 4. DLACZEGO WARTO SKORZYSTAĆ Z BAROMETRU KOMPETENCJI KLUCZOWYCH?

### Barometr Kompetencji Kluczowych skutecznie umożliwi Ci:

- ocenić poziom aktualny kompetencji kluczowych,
- zidentyfikować mocne i słabe strony,
- rozpoznać obecne potrzeby rozwojowe.

Barometr skutecznie zarekomenduje ścieżkę kształcenia dopasowaną do Twoich potrzeb. Indywidualnie dobrany „**pakiet wiedzy**” ułatwi Ci wzmocnienie i rozwój kompetencji kluczowych.

### WAŻNE!

Bilans kompetencji uzyskany w Barometrze **nie służy pokazywaniu Twoich słabych stron!** Głównym celem BKK jest uruchomienie Twojej motywacji do rozwoju i zachęcenie do kształcenia. BKK nie jest narzędziem oceny poziomu efektów kształcenia i nie powinien być do tego wykorzystywany. Wynik liczbowy to nie klasyczna ocena! To informacja zwrotna o poziomie rozwoju poszczególnych kompetencji, które są zmienne i przyrostowe, które wreszcie możesz kształcić, rozwijać i wzbogacać!

Oznacza to również, że rekomendowane po wykonaniu BBK materiały e-learningowe (wersja pełna i zaawansowana) to nie **kara bądź nagroda** za uzyskany wynik – to jedynie propozycja i wsparcie w dalszym rozwoju Twoich kompetencji.

## 5. W JAKI SPOSÓB UDOSTĘPNIANE SĄ WYNIKI BAROMETRU KOMPETENCJI KLUCZOWYCH?

Po wykonaniu testu system automatycznie wygeneruje podsumowanie:

- Twój wynik liczbowy osiągnięty w teście,



- krótki opis (interpretację) poziomu rozwoju badanej kompetencji,
- rekomendację w zakresie „pakietu wiedzy” dopasowanego do Twoich indywidualnych potrzeb.

#### Rodzaje „pakietów wiedzy”:

- **pakiet wiedzy w wersji pełnej** dla osób, które uzyskały w Barometrze Kompetencji Kluczowych diagnozę kompetencji na poziomie podstawowym,
- **pakiet wiedzy w wersji zaawansowanej** dla osób, które uzyskały w Barometrze Kompetencji Kluczowych diagnozę kompetencji na poziomie zaawansowanym.

#### Pamiętaj:

Dostęp do Twoich wyników masz wyłącznie Ty oraz osoby upoważnione z ramienia Uczelni, w tym Twój Broker edukacyjny.

## 6. O CZYM WARTO PAMIĘTAĆ PRZED PRZYSTĄPIENIEM DO BAROMETRU KOMPETENCJI KLUCZOWYCH?

Przystępując do Barometru Kompetencji Kluczowych zadbaj o warunki i komfort przy wypełnianiu testu.

#### Pamiętaj:

- Barometr Kompetencji Kluczowych składa się z 10 niezależnych testów,
- każdy test w Barometrze Kompetencji Kluczowych zawiera 30 pytań,
- na wykonanie jednego testu masz 45 minut,
- poszczególne testy wykonujesz niezależnie, przystąpienie do Barometru nie oznacza konieczności wykonania wszystkich testów jednorazowo,
- nie ma możliwości przerwania rozwiązywania testu w trakcie wykonania i powrotu do niego w późniejszym czasie.

W przypadku pytań lub problemów skontaktuj się z Brokerem edukacyjnym.

## Zakończenie

Podręcznik ma charakter poradnika orientującego Cię w zasadach funkcjonowania Modelu Knowledge@Work, a szczególnie Barometru Kompetencji Kluczowych. Jeżeli zainteresował Cię proponowany przez nas sposób kształcenia kompetencji kluczowych skorzystaj z Platformy K@W. Wejdź, zbadaj Swoje kompetencje, uzupełnij „luki kompetencyjne” i rozszerz już istniejące!

