

KNOWLEDGE
@WORK



Zintegrowany
model kształcenia
przez całe życie
na uczelniach wyższych

Podręcznik Barometru Kompetencji Kluczowych – dla uczelni wyższych

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

www.KnowledgeatWork.pl

Beata Dobińska

Podręcznik Barometru Kompetencji Kluczowych – dla uczelni

Zawartość

Wstęp	3
1. Podstawy teoretyczne Barometru Kompetencji Kluczowych	4
1.1. Kompetencje i ich definicja	4
1.2. Kompetencje kluczowe w modelu K@W i ich charakterystyka	7
2. Opis Barometru Kompetencji Kluczowych	11
2.1. Zastosowanie Barometru Kompetencji Kluczowych	11
2.2. Charakterystyka i konstrukcja narzędzia	12
2.3. Lista Kompetencji Kluczowych (Lista KK)	13
2.4. Karty Kompetencji Kluczowych (Karty KK)	14
2.5. Poziomy Kompetencji Kluczowych	14
2.6. Testy Kompetencji Kluczowych	15
2.7. Zasady tworzenia testów kompetencji	16
3. Stosowanie Barometru Kompetencji Kluczowych	21
3.1. Procedura badania	21
3.2. Obliczanie, ocena i interpretacja wyników	21
Bibliografia	23
Spis Rysunków	23
Spis Tabel	23
Załącznik 1 do Podręcznika Barometru Kompetencji Kluczowych – dla uczelni	24
Załącznik 2 do Podręcznika Barometru Kompetencji Kluczowych – dla uczelni	39
Załącznik 3 do Podręcznika Barometru Kompetencji Kluczowych – dla uczelni	41

Wstęp

Obecny rynek pracy wymaga stałego aktualizowania swojej wiedzy i podnoszenia umiejętności. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy są coraz większe. Znalezienie wymarzonej pracy wymaga odpowiednich kompetencji. Już nie tylko specjalistycznych, ale również tych kluczowych, o charakterze uniwersalnym, sprawdzających się w różnych sytuacjach i na różnych stanowiskach pracy.

Występowanie, stałego już trendu, w zakresie przyspieszania zmian i szybkiego reagowania oraz konieczność funkcjonowania w trudno przewidywalnym i dynamicznie zmiennym otoczeniu stwarza stale rosnące wymagania wobec ludzi. Problemem strategicznym staje się tworzenie kadr pracowniczych, których głównymi wyznacznikami funkcjonowania są: elastyczność, innowacyjność, adaptacyjność, interdyscyplinarność i mobilność.

W zaleceniach Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej wyraźnie zatem podkreśla się znaczenie kompetencji kluczowych dla kształtowania potencjału współczesnego pracownika i rozwoju jego możliwości adaptacyjnych do wymagań szybko zmieniającego się otoczenia¹. Dysponowanie dodatkowymi, poza specjalistycznymi, kompetencjami jest obecnie niezbędne do funkcjonowania i zaistnienia w roli aktywnego uczestnika rynku pracy. Dlatego tak ważne znaczenie mają skuteczne i efektywne metody kształcenia formalnego, które poza rozwojem kompetencji specjalistycznych, kształtują i wyposażają w dodatkowe kompetencje odpowiadające adekwatnie na potrzeby rynku oraz umożliwiające wszechstronny rozwój osobisty i zawodowy.

Proponowane na Platformie Knowledge@Work narzędzie diagnostyczne wychodzi naprzeciw potrzebom wsparcia i pomocy w wyborze ścieżki kształcenia dopasowanej do indywidualnych potrzeb człowieka oraz rynku stale oczekującego wysokokwalifikowanych i wszechstronnych kadr pracowniczych i menedżerskich. Barometr Kompetencji Kluczowych umożliwi słuchaczom studiów podyplomowych ocenę poziomu aktualnego kompetencji kluczowych i wsparcie w wyborze ścieżki kształcenia dopasowanej do ich indywidualnych potrzeb.

¹ 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. Podstawy teoretyczne Barometru Kompetencji Kluczowych

Barometr Kompetencji Kluczowych (BKK) to narzędzie diagnostyczne skonstruowane dla celów oceny poziomu rozwoju kompetencji kluczowych uznanych za strategiczne dla formułowanych obecnie na rynku pracy oczekiwań wobec pracownika. Kompetencje kluczowe mierzone przez BKK rozumiane są jako wielowymiarowe umiejętności warunkujące efektywność radzenia sobie w różnorodnych sytuacjach życiowych i zawodowych, nabywane zarówno na drodze kształcenia formalnego, jak i nieformalnego. Kompetencje te opanowuje człowiek w zależności od indywidualnych możliwości intelektualnych i dyspozycji osobowościowych, jak również od szeroko pojętego środowiska zewnętrznego, kształcenia i oddziaływań szkoleniowo-rozwojowych. W tym rozumieniu o kompetentnym radzeniu sobie z wymaganiami zewnętrznego otoczenia stanowi zwykle kompilacja wiedzy, umiejętności i gotowości motywacyjnej do podjęcia właściwych działań.

1.1. Kompetencje i ich definicja

Kompetencje to dyspozycyjna sprawność, wspierana wiedzą, umiejętnościami oraz właściwościami osobowościowo-motywacyjnymi, do wykonywania zadań zawodowych zgodnie z oczekiwanymi wymaganiami stanowiska pracy².

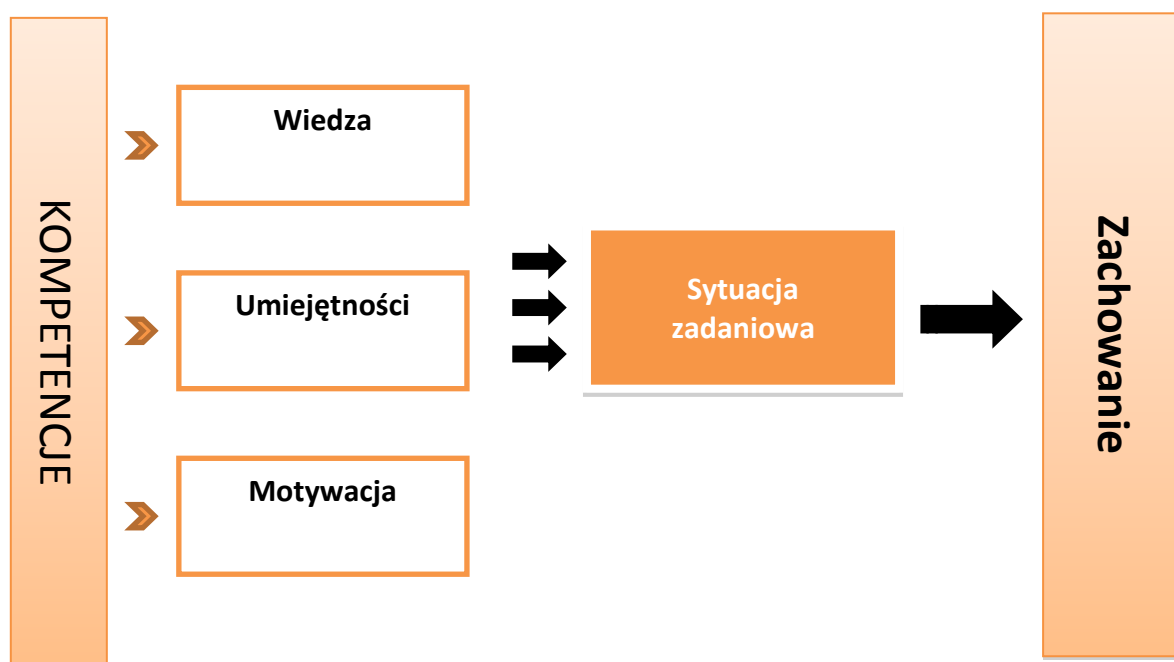
Na kompetencje składają się:

- wiedza (tzw. wiedza deklaratywna, czyli wiem „co/że”),
- umiejętności (tzw. wiedza proceduralna, czyli wiem „jak” – potrafię),
- postawa (tzw. gotowość osobowościowo-motywacyjna do wykorzystania wiedzy i umiejętności).

Warunkiem uruchomienia kompetencji jest pojawienie się sytuacji zadaniowej, która aktywizuje poszczególne komponenty kompetencji warunkujące z kolei efektywność zachowań (Rys. 1.).

² W literaturze przedmiotu znajduje się wiele definicji terminu kompetencje (por. Filipowicz, 2004; Kossowska, Sołtysińska, 2002; Sidor-Rządowska, 2011)

Rysunek 1. Kompetencje w procesie uruchamiania zachowań



Źródło: opracowanie własne.

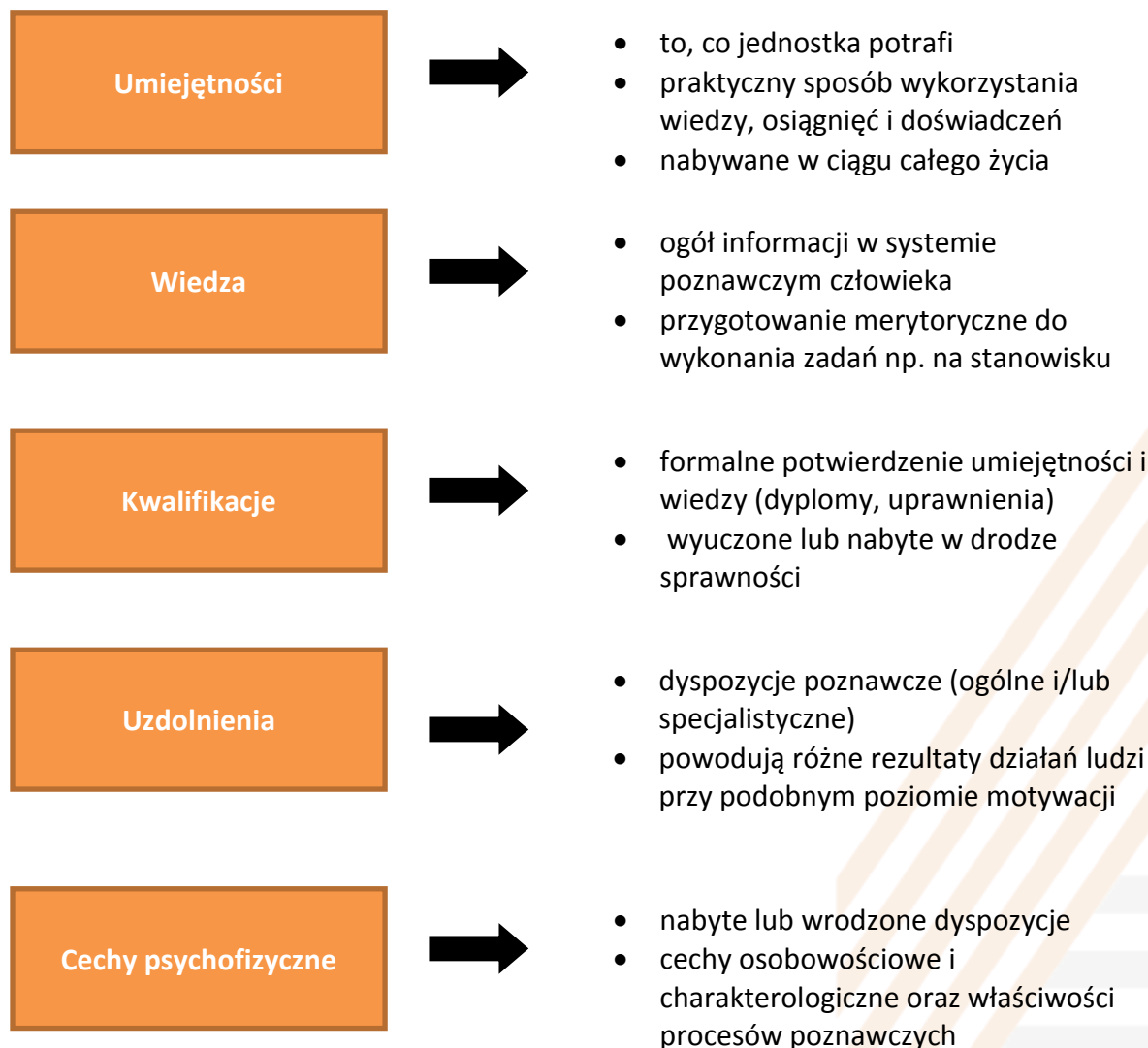
Kompetencje nie są dyspozycjami stałymi. Ulegają ciągłej modyfikacji wraz ze wzrostem doświadczenia życiowego i zawodowego człowieka. Nie ma więc możliwości określenia struktury kompetencji w sposób trwale przypisujący jednostce poziom ich rozwoju. Poziom kompetencji w dużej mierze determinowany jest zdolnością jednostki do wykorzystania swojego potencjału indywidualnego. Ów potencjał tworzą:

- cechy indywidualne
- preferencje osobowościowe
- zdolności i uzdolnienia
- wartości i potrzeby
- wiedza i doświadczenie
- umiejętności i kwalifikacje
- motywacja do pracy i rozwoju osobistego
- stan zdrowia i predyspozycje fizyczne

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.

Z punktu widzenia pomiaru i diagnozy kompetencji istotne jest rozróżnienie pomiędzy głównymi składnikami, które bezpośrednio wpływają na strukturę i poziom kompetencji oraz czynnikami, które bywają powszechnie utożsamiane z kompetencjami (Rys.2).

Rysunek 2. Spektrum kompetencji



Źródło: opracowanie własne.

Kompetencjami nie jest wiedza, umiejętność, motywacja analizowane osobno. O kompetencji mówimy wówczas, gdy wszystkie wymienione komponenty zaistnieją razem i doprowadzą do pojawienia się określonego zachowania.

Pomiar kompetencji jest złożonym procesem. W literaturze przedmiotu oraz praktyce podkreśla się, że obiektywnie można tego dokonać jedynie na podstawie zbioru obserwowalnych zachowań. Na potrzeby tworzenia Barometru Kompetencji Kluczowych przyjmujemy, że kompetencje przejawiają się w zachowaniach, które uruchamia jednostka w odpowiedzi na pojawiające się zadanie poprzez aktywizację wszystkich elementów składowych kompetencji (wiedzy, umiejętności oraz motywacji). Przejawianie kompetentnego zachowania sprzyja realizacji zadań zgodnie ze stawianymi oczekiwaniami (Filipkowska, Jurek, Molenda, 2004).

1.2. Kompetencje kluczowe w modelu K@W i ich charakterystyka

W modelu K@W 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 przyjmujemy, 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”³. Przyjęty w modelu K@W system kompetencji kluczowych wyposaża kadrę pracowniczą i menedżerską w niezbędne dla realizacji „skoku cywilizacyjnego” kompetencje kluczowe pożądane na rynku pracy⁴. Wśród nich:

1. Autoprezentacja
2. Funkcjonowanie w otoczeniu międzynarodowym
3. Komunikacja interpersonalna
4. Kreatywność
5. Praca w zespole
6. Prawo w działalności gospodarczej

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

⁴ Kompetencje kluczowe (częściowo je modyfikując) określono zgodnie z raportem PARP „Foresight kadr nowoczesnej gospodarki”, 2009.

7. Ugruntowane podstawy matematyki
8. Zarządzanie wiedzą
9. Zarządzanie zespołem
10. Znajomość technologii informatycznych

W modelu K@W zakładamy, że moduły zapewniające możliwość uzyskania powyższych kompetencji powinny stanowić stały element każdego programu kształcenia. Typ kompetencji oraz wersja udostępnianych materiałów e-learningowych i m-learningowych zależą od indywidualnych potrzeb słuchacza⁵. Wyniki Barometru Kompetencji stanowią podstawę do określenia przez Brokera edukacyjnego optymalnej ścieżki kształcenia.

Poniżej znajdują się przyjęte dla potrzeb Modelu K@W definicje poszczególnych kompetencji kluczowych (**Lista Kompetencji Kluczowych**).

1. Kompetencja Kluczowa – 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.

2. Kompetencja Kluczowa – 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.

⁵ Więcej nt. e-learningu i m-learningu w: D. Dżega „Metodyka zdalnego nauczania osób dorosłych w zakresie kompetencji kluczowych”. Produkt w projekcie innowacyjnym „Knowledge@Work - zintegrowany model kształcenia przez całe życie na uczelniach wyższych”, Szczecin 2013

3. Kompetencja Kluczowa – 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.

4. Kompetencja Kluczowa – 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.

5. Kompetencja Kluczowa – 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.

6. Kompetencja Kluczowa – 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.

7. Kompetencja Kluczowa – 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.

8. Kompetencja Kluczowa – 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.

9. Kompetencja Kluczowa – 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.

10. Kompetencja Kluczowa – 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.

2. Opis Barometru Kompetencji Kluczowych

Barometr Kompetencji Kluczowych jest narzędziem diagnostycznym opracowanym dla celów diagnozy 10 kompetencji kluczowych rozumianych jako szerokie spektrum wiedzy i umiejętności bezpośrednio wpływających na wzrost efektywności funkcjonowania na rynku pracy współczesnego pracownika i pozytywne kształtowanie jego atrakcyjności zawodowej. Narzędzie umożliwia rozpoznanie potencjału badanego, określenie poziomu rozwoju poszczególnych kompetencji oraz zidentyfikowanie tzw. „luki kompetencyjnej”, czyli rozbieżności pomiędzy oczekiwanym, a aktualnym poziomem rozwoju diagnozowanych 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 umożliwia:

- ocenę poziomu aktualnego kompetencji kluczowych,
- zidentyfikowanie ich mocnych i słabych stron,
- rozpoznanie potrzeb rozwojowo-szkoleniowych.

2.1. Zastosowanie Barometru Kompetencji Kluczowych

BKK został opracowany i przeznaczony do badania osób dorosłych, podejmujących studia podyplomowe na uczelni wyższej na kierunkach nie związanych bezpośrednio z zakresem tematycznym przyjętych w Modelu K@W kompetencji kluczowych. Barometr nie jest przeznaczony do oceny wiedzy i umiejętności specjalistycznych np. z zakresu prawa czy technologii informatycznych. Barometr jest **narzędziem orientującym** kandydata na studia podyplomowe w aktualnym poziomie kompetencji kluczowych. Celem zasadniczym stosowania BKK jest rozpoznanie „luk kompetencyjnych” i indywidualne dopasowanie ścieżek kształcenia w obszarze kompetencji kluczowych. BKK ma przede wszystkim zainspirować do rozwoju, poszerzania kompetencji i określenia zasobów kompetencyjnych.

WAŻNE!

Bilans kompetencji uzyskany w Barometrze **nie służy pokazywaniu słabych stron słuchacza**, powinien natomiast uruchamiać motywację do rozwoju i zachęcać do kształcenia. Rekomendowane po wykonaniu BBK materiały e-learningowe (wersja pełna i zaawansowana) to nie **kara bądź nagroda** za uzyskany wynik – to jedynie propozycja wsparcia słuchacza w jego rozwoju oraz wzmocnienia motywacji do kształtowania i doskonalenia swoich kompetencji.

2.2. Charakterystyka i konstrukcja narzędzia

Prace nad konstrukcją Barometru Kompetencji Kluczowych realizowane były w czterech zasadniczych etapach (Rys.3.).

Rysunek 3. Etapy tworzenia BKK



Źródło: opracowanie własne.

2.3. Lista Kompetencji Kluczowych (Lista KK)

Dla potrzeb tworzonego Barometru Kompetencji Kluczowych przyjętą w projekcie klasyfikację kompetencji kluczowych usystematyzowano i poddano częściowej modyfikacji⁶. Wyodrębnione 10 kompetencji kluczowych uznano za istotne dla formułowanych przez rynek pracy oczekiwań wobec jego uczestników w zakresie pożądanego profilu kompetencji zawodowych.

Lista Kompetencji Kluczowych odpowiada na oczekiwania pracodawców w zakresie poszukiwanych i cenionych na rynku umiejętności i kwalifikacji. Oczekiwania te stale koncentrują się wokół efektywności działania człowieka (pracownika, menedżera) w relacjach z dynamicznie zmieniającym i wymagającym otoczeniem zewnętrznym. Analiza psychologicznych mechanizmów zachowań w sytuacji stałych przeobrażeń sfery społeczno-ekonomicznej rynku prac, zwraca szczególną uwagę na poziom kompetencji zawodowych jako predyktor skuteczności na stanowisku pracy. Szczególnie podkreśla się znaczenie kompetencji społecznych, na które składają się poziom wiedzy, umiejętności i postawy warunkujące wykonywanie zadań i gotowość do działania w zmiennych warunkach otoczenia (Oleksyn, 2006).

Uczenie się kompetencji to zasadniczy sposób likwidowania „luki kompetencyjnej” czyli nieadekwatności pomiędzy wymaganiami rynku a indywidualnymi możliwościami. W tym rozumieniu proponowany przez K@W system kompetencji kluczowych wpisuje się w nurt uczenia poprzez doświadczenie (tzw. experiential learning), którego podstawę stanowi rozwój nowych umiejętności. Badacze zwracają uwagę na znaczenie, w przypadku ludzi dorosłych, rozwoju tzw. wiedzy proceduralnej (trwale zakodowane w pamięci **sposoby działania**), a nie tylko wiedzy deklaratywnej (**znajomość rzeczy i faktów**). Wiedza deklaratywna przekazywana jest w procesie komunikowania i informowania, natomiast wiedza proceduralna w demonstracji i doświadczeniu (Kossowska, Jarmuż, Witkowski, 2008). Proponowany przez K@W zestaw szkoleń e-learningowych z zakresu kompetencji kluczowych wpisuje się w zaprezentowane oczekiwania. Jego głównym założeniem jest

⁶ Opis przyjętych w modelu K@W kompetencji kluczowych i ich definicji znajduje się w rozdziale pierwszym niniejszego podręcznika, str. 7

stworzenie uczącemu warunków **do „dochodzenia do wiedzy”**, a nie konsumowania gotowych rozwiązań (tak, jak w tradycyjnych metodach nauczania). Dotyczy to szczególnie osób dorosłych, u których skuteczne wyuczenie nowych zachowań, wymaga nie tylko prezentacji danych teoretycznych, ale odwołanie do już istniejącego doświadczenia i rozwijania nowych umiejętności (tamże, s.48).

2.4. Karty Kompetencji Kluczowych (Karty KK)

W Modelu K@W przyjęty system kompetencji kluczowych koncentruje się na zachowaniach zgodnie z dominującym przekonaniem badaczy nt. zasadniczych właściwości kompetencji, które:

- uruchamiają zachowania w reakcji na sytuację zadaniową,
- są podatne na modyfikację (uczenie się) wraz ze wzrostem doświadczeń,
- są obserwowalne i mierzalne poprzez uruchamianie różnych zachowań,
- podlegają transferowi na różne sytuacje zadaniowe.

Dla każdej kompetencji kluczowej diagnozowanej w Barometrze Kompetencji Kluczowych stworzono Kartę Kompetencji Kluczowej, która zawiera:

- definicję kompetencji,
- opis niezbędnej wiedzy, umiejętności i postaw dla kompetencji,
- 10 wskaźników kompetencji, czyli niezbędnych i charakterystycznych zachowań i umiejętności świadczących o występowaniu kompetencji (Zał. 1).

2.5. Poziomy Kompetencji Kluczowych

W Barometrze Kompetencji Kluczowych przyjęto dwa poziomy oceny – podstawowy i zaawansowany poziom rozwoju kompetencji kluczowych. Wynika to z dwustopniowej formuły przyjętych w Modelu K@W „pakietów wiedzy” - szkoleń e-learningowych i m-learningowych z zakresu kompetencji kluczowych.

Dwustopniowa formuła przyjętych w Modelu K@W „pakietów wiedzy” (wersja pełna lub zaawansowana szkoleń e-learningowych i m-learningowych z zakresu kompetencji

kluczowych) zdeterminowała konieczność sformułowania w BKK dwustopniowej skali oceny stopnia rozwoju kompetencji kluczowych.

Podstawowy poziom rozwoju badanej kompetencji kluczowej

Zachowania, świadczące o posiadaniu kompetencji, występują w umiarkowanym i/lub niskim natężeniu. Mogą pojawiać się okazjonalnie lub bardzo rzadko. Umożliwiają w sytuacjach zadaniowych realizację zadań prostych, rutynowych i o umiarkowanym lub niskim poziomie złożoności tych zadań. Przy realizacji zadań złożonych i skomplikowanych możliwe jest ujawnienie problemów z ich realizacją. Przy realizacji zadań rzadko bądź w ogóle nie ujawnia inicjatywy, innowacyjności oraz otwartości poznawczej i społecznej.

Zaawansowany poziom rozwoju badanej kompetencji kluczowej

Zachowania, świadczące o posiadaniu kompetencji, występują w wysokim i bardzo wysokim natężeniu. Pojawiają się systematycznie, powtarzalnie i stanowią stały repertuar zachowań i działań. Umożliwiają w sytuacjach zadaniowych realizację zadań skomplikowanych, wielowątkowych i o wysokim stopniu złożoności. Przy realizacji zadań ujawnia inicjatywę, innowacyjność oraz otwartość poznawczą i społeczną.

2.6. Testy Kompetencji Kluczowych

Barometr Kompetencji Kluczowych to zbiór testów diagnozujących poziom poszczególnych kompetencji kluczowych. Konstrukcja testów jest ściśle powiązana i wyznaczona przez główne założenia projektu. BKK stanowi uzupełnienie proponowanych przez Model K@W produktów: programów kształcenia wraz z efektami (Karty Przedmiotu KK) i systemu szkoleń e-learningowych i m-learningowych z zakresu kompetencji kluczowych.

Barometr Kompetencji Kluczowych to pakiet 10 niezależnych testów kompetencyjnych w wersji elektronicznej. Każdy test składa się z 30 pytań o charakterze sytuacji zadaniowej/problemowej (każdy wskaźnik badanej kompetencji weryfikują trzy sytuacje zadaniowe). W każdej sytuacji zadaniowej wskazane są trzy możliwe sposoby zachowań (działań uruchamianych przez badanego w efekcie zaaktywizowania wiedzy deklaratywnej

lub proceduralnej). Badany wskazuje odpowiedź, która najbardziej odzwierciedla jego sposób działania i jest mu najbliższa.

Odpowiedzi punktowane są odpowiednio:

- odpowiedź najlepsza (optymalna) – 3 pkt.
- odpowiedź najgorsza (niewłaściwa) – 0 pkt.
- odpowiedź pośrednia (możliwa do akceptacji) – 1pkt.

Każdy test poprzedza instrukcja wykonania następującej treści:

„Poniżej znajduje się opis 3 sytuacji związanych z... (*nazwa kompetencji*). 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.

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”.

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”.

2.7. Zasady tworzenia testów kompetencji

Testy kompetencyjne to najczęściej opisy sytuacji wraz z wskazaniem możliwych sposobów działania (jedno z rozwiązań jest rozwiązaniem optymalnym – najbardziej wskazanym dla danej sytuacji zadaniowej). Badany odwołując się do swojej wiedzy i umiejętności wskazuje rodzaj zachowania jego zdaniem optymalny wobec przedstawionego w sytuacji problemu. Test kompetencyjny pozwala określić poziom badanych kompetencji, a w szczególności

wiedzy, w jaki sposób należy się zachować w danej sytuacji zadaniowej – tzw. wiedza proceduralna (por. Sidor-Rządkowska, 2011; Filipowicz 2004).

Każdy człowiek tak zachowuje się w różnych sytuacjach życiowych i zawodowych, jak umie, chce i potrafi. Nie jest w stanie wykonywać zadania lepiej niż pozwalają mu na to jego wewnętrzne możliwości. Dlatego też kompetencje kluczowe jest to zbiór **podstawowych** zasobów niezbędnych do realizacji zadań zawodowych na obecnym rynku pracy.

Przy konstrukcji testów w BKK przyjęto za istotne następujące właściwości kompetencji (por. Sidor-Rządkowska, 2011; Filipowicz 2004):

- **Zmienność** - kompetencje to dyspozycje, które możemy zmieniać, rozwijać, doskonalić.
- **Obserwacja** - kompetencje muszą być obserwowalne w zachowaniu. Na podstawie zauważonych zachowań wnioskujemy o posiadaniu danej kompetencji oraz poziomie jej rozwoju.
- **Mierzalność** - kompetencje są mierzalne. Aby zmierzyć kompetencje musimy określić wskaźniki behawioralne - konkretne zachowania, które wskażą, że dana osoba posiada kompetencję na danym poziomie.
- **Związek z zadaniami** - kompetencje to dyspozycje konieczne do wykonywanych konkretnych zadań zawodowych i innych.

Testy w BKK opracowano w oparciu o najczęściej wskazywane przez znawców problematyki zalecenia przy konstrukcji testów kompetencyjnych:

- testy kompetencyjne (wykonawcze) powinny zawierać zadania o charakterze sprawnościowym, wymagające rozwiązania konkretnego problemu,
- sytuacje zadaniowe uruchamiają wiedzę badanego (typu: jak się zachować?) oraz dotychczasowe doświadczenie i umiejętności,
- sytuacje zadaniowe powinny być połączone ze wskaźnikami zachowań świadczących o kompetencji,

- wyniki testu powinny być interpretowane w oparciu o wyróżnione poziomy oczekiwania wobec rozwoju danej kompetencji.

PROCEDURA TWORZENIA TESTÓW

Przyjęta w BKK za Sidor-Rządkowska (2011) procedura tworzenia testu kompetencyjnego składa się z kilku etapów. Według poniżej zamieszczonych zaleceń można konstruować kolejne testy do BKK i zamieszczać je na platformie.

1 ETAP

Określenie/wyбір kompetencji, która zostanie poddana diagnozie. Wybrana kompetencja powinna zostać zdefiniowana w sposób możliwie prosty, zrozumiały i wyczerpujący. Definiując kompetencję należy wskazać niezbędną wiedzę, umiejętności i postawy dla danej kompetencji. Istotne jest również, aby definicja kompetencji była rozłączna z pozostałymi definicjami kompetencji w BKK (patrz: Zał.1).

2 ETAP

Opracowanie 10 wskaźników kompetencji czyli charakterystycznych zachowań (umiejętności) wskazujących na jej opanowanie. Zachowania wskazujące na opanowanie i wykorzystywanie danej umiejętności powinny być:

- mierzalne i obserwowalne (przykład sformułowania: robi, wskazuje, wyjaśnia, porównuje itd..)
- odwoływać się do treści danej kompetencji
- czytelne i jednoznacznie interpretowane
- obiektywne – należy unikać określeń o charakterze oceniającym (przykład sformułowania: prawidłowy, dobry, adekwatny itd.)

Uwaga: w konstruowaniu wskaźników należy unikać sformułowań, które nie wskazują wprost zachowania wskazującego na występowanie kompetencji np.: **rozumie, potrafi, wie, zna** (patrz: Zał.1).

3 ETAP

Przygotowanie sytuacji zadaniowych/problemowych. Dla każdego z 10 wcześniej przygotowanych wskaźników kompetencji należy skonstruować **3 zadania** (z obszaru życia zawodowego/osobistego) związane z koniecznością wykorzystania danej umiejętności. Zadania to krótkie opisy typowych sytuacji problemowych o charakterze sprawnościowym, które wymagają rozwiązania konkretnego problemu poprzez wykorzystanie badanej kompetencji.

Następnie dla każdej sytuacji należy opracować **3 odpowiedzi** – możliwe rozwinięcia zachowań i reakcji badanego w danej sytuacji:

- odpowiedź najlepsza (optymalna) – wskazująca na przyswojenie kompetencji w stopniu doskonałym i bardzo dobrym
- odpowiedź pośrednia (możliwa do akceptacji) – wskazująca na przyswojenie kompetencji w stopniu dobrym, pozwalającym na samodzielne i praktyczne jej wykorzystanie w trakcie realizacji np. zadań zawodowych
- odpowiedź najgorsza (niewłaściwa) – wskazująca na brak przyswojenia kompetencji bądź przyswojenie jej w stopniu podstawowym.

Przykładowa sytuacja zadaniowa

Tabela 1. Przykład zadania z testu Zarządzanie zespołem

Opis sytuacji zadaniowej
Twój zespół otrzymał polecenie realizacji dość trudnego zadania w mocno ograniczonym czasie. Obawiasz się kłopotów z dotrzymaniem terminu.
<i>Jakie działania organizacyjne wykonasz jako pierwsze?</i>
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.

4 ETAP

Przygotowanie informacji zwrotnej i instrukcji. Ze względu na przyjętą w BKK dwustopniową skalę poziomów rozwoju kompetencji należy przygotować treść informacji zwrotnej, którą osoba badana otrzymuje po wykonaniu testu w zależności od uzyskanego wyniku:

- dla wyników mieszczących się w przedziale do 68 punktów – Informacja o podstawowym poziomie badanej kompetencji
- dla wyników powyżej 68 punktów – informacja o zaawansowanym poziomie badanej kompetencji.

Uwaga: do przygotowania informacji zwrotnej dla badanego i instrukcji wykonania można skorzystać z już opracowanych informacji zwrotnych i instrukcji dla innych kompetencji (patrz: Zał.2 i 3)



3. Stosowanie Barometru Kompetencji Kluczowych

3.1. Procedura badania

Badanie kompetencji za pomocą Barometru Kompetencji Kluczowych odbywa się indywidualnie po zalogowaniu się na Platformie K@W i uzyskaniu dostępu do testów w BKK. Po otrzymaniu odpowiedniej wersji testu (ze względu na różnicę płci: wersja testu dla kobiety i dla mężczyzny) oraz zapoznaniu się z instrukcją badany przystępuje do udzielania odpowiedzi. Czas badania jest ograniczony do 45 minut. W większości testów badanie nie trwa dłużej niż 40 minut. Wykonanie testu nie może zostać przerwane, nie można też wrócić do pytania i dokonać zmiany udzielonej odpowiedzi. Z tego powodu istotne jest, aby badany zadbał o komfort i sprzyjające testowaniu warunki pracy. Testów nie należy wykonywać w przypadku obniżonej sprawności psychofizycznej i złego samopoczucia.

Poszczególne testy w BKK badany wykonuje niezależnie, przystąpienie do Barometru nie oznacza konieczności wykonania wszystkich testów jednorazowo.

3.2. Obliczanie, ocena i interpretacja wyników

Ze względu na przyjętą w Modelu K@W dwustopniową skalę poziomów rozwoju kompetencji wynik surowy w teście (możliwy do uzyskania w przedziale od 0 do 90 pkt.) jest przeliczany zgodnie z zasadami 9 stopniowej skali staninowej⁷. Wynik mieszczący się w przedziale do 68 punktów włącznie jest klasyfikowany jako podstawowy poziom rozwoju kompetencji, powyżej 68 punktów jako zaawansowany (Tab.2.)

Tabela 2. Interpretacja wyników BKK

Uzyskany wynik	Przedział wyników	Charakterystyka przedziału wyników	Diagnoza BKK Poziom rozwoju kompetencji
4 pkt i mniej	1	Najniższy	PODSTAWOWY

⁷ Skala staninowa – dziewięciostopniowa skala testu znormalizowana tak, aby średnia w populacji wynosiła 5, a odchylenie standardowe 2. Liczba jednostek skali wynosi 9 staninów, zakres od 1 do 9 stanina. Skala powszechnie wykorzystywana jest w oświacie i edukacji.

Uzyskany wynik	Przedział wyników	Charakterystyka przedziału wyników	Diagnoza BKK Poziom rozwoju kompetencji
5-9 pkt.	2	Bardzo niski	PODSTAWOWY
10-20 pkt.	3	Niski	PODSTAWOWY
21-35 pkt.	4	Niżej średniej	PODSTAWOWY
36-53 pkt.	5	Średni	PODSTAWOWY
54-68 pkt.	6	Wyżej średniej	PODSTAWOWY
69-79 pkt.	7	Wysoki	ZAAWANSOWANY
80-86 pkt.	8	Bardzo wysoki	ZAAWANSOWANY
87-90 pkt.	9	Najwyższy	ZAAWANSOWANY

Po wykonaniu testu system automatycznie generuje podsumowanie, zawierające informację o uzyskanym wyniku oraz krótką jego analizę i interpretację (Zał. 2 i Zał. 3)

Dostęp do wyników posiada wyłącznie osoba badana (kandydat na studia) oraz osoby upoważnione z ramienia Uczelni, w tym Broker edukacyjny.



Bibliografia

1. A. Filipkowska, P. Jurek, N. Molenda „Pakiet kompetencyjny: metodologia i narzędzia” Profirma, 2004
2. G. Filipowicz „Zarządzanie kompetencjami zawodowymi”. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2004
3. M. Kossowska, S. Jarmuż, T. Witkowski „Psychologia dla trenerów”. Wolters Kluwer 2008
4. M. Kossowska, I. Sołtysińska „Szkolenia pracowników a rozwój organizacji”. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002
5. T. Oleksyn „Zarządzanie kompetencjami”. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2006
6. Sidor-Rządkowska „Kompetencyjne systemy ocen pracowników”. Oficyna Ekonomiczna, Warszawa 2011

Spis Rysunków

Rysunek 1. Kompetencje w procesie uruchamiania zachowań	5
Rysunek 2. Spektrum kompetencji.....	6
Rysunek 3. Etapy tworzenia BKK	12

Spis Tabel

Tabela 1. Przykład zadania z testu Zarządzanie zespołem	19
Tabela 2. Interpretacja wyników BKK.....	21

Załącznik 1 do Podręcznika Barometru Kompetencji Kluczowych – dla uczelni

1. Kompetencja Kluczowa – Autoprezentacja

DEFINICJA

Autoprezentacja to zdolność do świadomego tworzenia własnego wizerunku 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.

Niezbędne umiejętności, wiedza i postawy związane z autoprezentacją

Umiejętności

Osoba posiadająca umiejętność autoprezentacji potrafi kontrolować zachowania oraz ich ekspresję w trakcie ekspozycji społecznej i wystąpień publicznych. Posiada również umiejętność stosowania narzędzi komunikacji werbalnej i niewerbalnej w różnych sytuacjach życiowych i zawodowych. Kompetencja ta obejmuje również umiejętność sprawnej komunikacji z innymi, odczytywania i interpretowania sygnałów komunikacyjnych, budowania relacji i wywierania wpływu na otoczenie (argumentowanie i perswazja).

Wiedza

Niezbędna wiedza w zakresie autoprezentacji obejmuje znajomość zasad komunikacji międzyludzkiej na poziomie werbalnym i pozawerbalnym w różnych sytuacjach ekspozycji społecznej, znajomość reguł kulturowych oraz norm obowiązujących w danej społeczności oraz podstawową orientację w mechanizmach psychologicznych odpowiedzialnych za sposób w jaki ludzie postrzegają i dokonują ocen innych.

Postawa

Pozytywna postawa w kompetencjach autoprezentacyjnych opiera się na dążeniu do satysfakcjonującego przebiegu interakcji społecznych oraz budowaniu i podtrzymywaniu kontaktów międzyludzkich. Wiąże się ze świadomością znaczenia respektowania norm

społecznych w osiąganiu sukcesów w autoprezentacji. Obejmuje również odwagę i otwartość w komunikowaniu w różnych sytuacjach ekspozycji społecznej świadomości korzyści i strat wynikających ze stosowania określonych strategii autoprezentacyjnych.

Wskaźniki kompetencji:

1. Stosuje werbalne techniki komunikacji.
2. Stosuje niewerbalne techniki komunikacji.
3. Dostosowuje ubiór do wymagań sytuacji.
4. Stosuje techniki wywierania wpływu.
5. Konstruuje wypowiedzi w sytuacji ekspozycji społecznej.
6. Przeprowadza prezentacje.
7. Konstruuje prezentacje i wystąpienia.
8. Stosuje narzędzia kreowania profesjonalnego wizerunku w różnych sytuacjach.
9. Przekonuje do własnego zdania i argumentuje.
10. Stosuje zasady etykiety biznesowej.

2. Kompetencja Kluczowa – Komunikacja interpersonalna

DEFINICJA

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 zdolność do tworzenia interakcji społecznej, polegającej na wymianie werbalnych i niewerbalnych sygnałów w celu osiągnięcia lepszego poziomu zrozumienia i współdziałania.

Umiejętności

Osoba posiadająca umiejętności komunikacji interpersonalnej świadomie posługuje się instrumentami komunikacji werbalnej i niewerbalnej w sytuacjach o różnym poziomie trudności komunikacyjnej oraz potrafi przewidywać skutki różnych stylów komunikacyjnych własnych i innych osób. Potrafi przystosować się do wymogów komunikacyjnych sytuacji i

cech rozmówcy oraz zainicjować, podtrzymywać i zakończyć rozmowę. Kompetencja ta obejmuje również formułowanie i wyrażanie własnych argumentów w mowie i piśmie w przekonujący oraz logiczny, jasny i zrozumiały sposób.

Wiedza

Niezbędna wiedza w zakresie komunikacji interpersonalnej obejmuje znajomość prawidłowości komunikowania werbalnego i niewerbalnego, znajomość barier komunikacyjnych oraz wiedzę na temat technik aktywnego słuchania i mówienia. Kompetencja ta obejmuje również orientację w sposobach poszerzania swoich zasobów i narzędzi komunikacyjnych. Wymaga również znajomości słownictwa oraz zasad wymiany informacji w bezpośredniej relacji z innymi.

Postawa

Pozytywna postawa w stosunku do komunikowania się obejmuje skłonność do konstruktywnego dialogu, zainteresowanie kontaktami z innymi ludźmi oraz wrażliwość na potrzeby innych. Istotne jest również pozytywne nastawienie i gotowość do bycia w relacji z innymi. Postawa charakteryzuje się również świadomością różnorodności opinii, motywacją do słuchania i podejmowania prób zrozumienia rozmówcy, nawet gdy występują różnice zdań.

Wskaźniki kompetencji:

1. Formułuje komunikaty werbalne w sposób zrozumiały dla rozmówców.
2. Wykorzystuje komunikację niewerbalną do budowania relacji interpersonalnych.
3. Dostosowuje styl komunikacji do potrzeb komunikacyjnych odbiorcy.
4. Wykorzystuje techniki aktywnego słuchania do komunikacji.
5. Argumentuje swoje opinie i decyzje.
6. Używa spójnych komunikatów werbalnych i niewerbalnych.
7. Redukuje bariery komunikacyjne i rozwiązuje konflikty.
8. Stosuje techniki asertywne w komunikacji.
9. Motywuje partnerów interakcji do aktywnej wymiany informacji.
10. Rozpoznaje i wykorzystuje w komunikacji wskazówki płynące z zachowania odbiorcy.

3. Kompetencja Kluczowa – Kreatywność

DEFINICJA

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.

Umiejętności

Osoby kreatywne posiadają umiejętności wychodzenia poza sztywne i rutynowe schematy działań w różnorodnych sytuacjach osobistych i zawodowych. Podejmując decyzje i rozwiązując problemy unikają rutyny i stosują narzędzia proaktywnego zarządzania. Skutecznie przetwarzają duże ilości nawet sprzecznych i konfliktowych informacji oraz poszukują nowych, innowacyjnych rozwiązań nawet w sytuacjach mało zdefiniowanych i słabo określonych. Kompetencja ta obejmuje również umiejętność działania w sytuacji zmiany i naruszenia status quo.

Wiedza

Niezbędna wiedza w kreatywności dotyczy strategii i sposobów kreatywnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji oraz znajomości zalet i ograniczeń ich stosowania w warunkach pracy zespołowej i indywidualnej. Kompetencja ta obejmuje również wiedzę nt. uwarunkowań sprzyjających innowacyjności pracy indywidualnej i zespołowej oraz znaczenia czynników motywacyjno-osobowościowych w procesie ich wzbudzania.

Postawa

Pozytywna postawa wobec kreatywności przejawia się w aktywności, niezależności i innowacyjności zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym. Obejmuje również motywację do rozwijania niezależności myślenia i działania, gotowości do wyrażania siebie oraz otwartość na uczenie się w ciągu całego życia. Postawa kreatywna to także gotowość do

przeformułowania własnych marzeń na cele, a także gotowość do spontaniczności i ekspresyjności.

Wskaźniki kompetencji:

1. Przystosowuje się i otwarcie reaguje na nowe doświadczenia.
2. Wyznacza wysokie standardy i osiąga wyniki.
3. Posługuje się symbolem i abstrakcją.
4. Przenosi (ekstrapoluje) wiedzę i reguły oraz stosuje je w nowych sytuacjach.
5. Podejmuje ryzyko w działaniach.
6. Stosuje w komunikacji metafory, porównania i przenośnie.
7. Generuje rozwiązania w sytuacjach problemowych.
8. Znajduje wiele rozwiązań w sytuacjach trudnych.
9. Podejmuje decyzje.
10. Stosuje różnorodne techniki uczenia.

4. Kompetencja Kluczowa - Prawo w działalności gospodarczej

DEFINICJA

Kompetencje z zakresu prawa gospodarczego obejmują 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.

Umiejętności

Osoba posiadająca kompetencje w zakresie prawa gospodarczego ma umiejętności wyszukiwanie źródeł prawa, subsumcji określonych stanów prawnych pod odpowiednie przepisy prawa oraz umiejętność dokonywania lub ustalania autorytatywnej wykładni przepisów prawa. Posiada również umiejętność wykorzystania przestrzeni wolności

gwarantowanej przez prawo dla osiągnięcia założonych celów, a jednocześnie jest świadoma istnienia różnego rodzaju ograniczeń w tym zakresie.

Wiedza

Niezbędna wiedza w kompetencji dotyczy zasad rządzących istotą i stosowaniem prawa, znajomości podstawowych aktów prawnych i podstawowych pojęć w nich zawartych oraz umożliwia ocenę prawną różnych sytuacji i zdarzeń poprzez dotarcie do odpowiednich przepisów. Kompetencja ta obejmuje również wiedzę konieczną do odpowiedniego kształtowania stosunków z innymi podmiotami.

Postawa

Pozytywna postawa w kompetencji przejawia się uznaniem prawa jako wartości porządkującej życie społeczne człowieka oraz promowaniem poszanowania dla prawa poprzez uznanie jego wartości, nie zaś w wyniku zagrożenie sankcją (tzw. postawa legalistyczna).

Wskaźniki kompetencji:

1. Stosuje zasady prawa w różnych sytuacjach.
2. Wyszukuje odpowiednie regulacje prawne i je interpretuje.
3. Przewiduje konsekwencje prawne określonych działań, w szczególności w zakresie wykonywania działalności gospodarczej.
4. Określa zasady stosowania prawa Unii Europejskiej.
5. Stosuje zasady prawa międzynarodowego.
6. Stosuje zasady prawa gospodarczego publicznego.
7. Stosuje zasady prawa gospodarczego prywatnego (handlowego).
8. Stosuje zasady prawa pracy.
9. Stosuje zasady prawa własności intelektualnej.
10. Rozwiązuje spory w obrocie gospodarczym i w prawie pracy.

5. Kompetencja Kluczowa – Praca w zespole

DEFINICJA

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.

Umiejętności

Osoba posiadająca kompetencje w zakresie pracy zespołowej potrafi efektywnie pracować w zespole i budować relacje sprzyjające współpracy w grupie i osiągnięciu zakładanych celów indywidualnych i zespołowych mimo pojawiających się trudności. Potrafi również konstruktywnie funkcjonować w sytuacjach konfliktowych i sprzeczności interesów znajdując rozwiązania satysfakcjonujące różne strony konfliktu oraz dążąc do uzyskania porozumienia. Kompetencja obejmuje również efektywną komunikację z innymi oraz uruchamianie inicjatywy i innowacyjności w pracy zespołu.

Wiedza

Niezbędna wiedza w zakresie pracy w zespole obejmuje znajomość zasad skutecznej komunikacji i technik negocjacyjnych, konstruktywnych sposobów rozwiązywania konfliktów oraz sposobów argumentowania i przekonywania innych do swoich racji. Kompetencja ta obejmuje również wiedzę nt. metod i technik zarządzania czasem oraz wyznaczania celów indywidualnych i zespołowych.

Postawa

Pozytywna postawa w pracy zespołowej wyraża się gotowością do zaangażowania w pracę zespołową i dążenie do osiągnięcia wspólnego celu. Pozytywna postawa w pracy zespołowej to również gotowość do udzielania wsparcia i pomocy innym współpracownikom, a także dążenie do otwartej wymiany myśli, idei oraz wiedzy. Istotna jest również gotowość do uczenia się i podnoszenia swoich kompetencji.

Wskaźniki kompetencji:

1. Asertywnie komunikuje się z innymi.
2. Identyfikuje problemy oraz znajduje optymalne rozwiązania w konfliktach zespołowych.
3. Przekazuje informacje odbiorcom.
4. Współpracuje z innymi członkami zespołu.
5. Udziela konstruktywnej informacji zwrotnej.
6. Angażuje się w zadania i dąży do osiągnięcia wspólnego celu.
7. Zachęca i angażuje innych członków zespołu.
8. Określa cele operacyjne.
9. Wyznacza zadania oraz sposób ich realizacji.
10. Podejmuje decyzje i bierze za nie odpowiedzialność.

6. Kompetencja Kluczowa – Ugruntowane podstawy matematyki**DEFINICJA**

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.

Umiejętności

Osoba posiadająca kompetencje matematyczne posiada umiejętność wykonywania działań na liczbach rzeczywistych, stosowania głównych praw i procesów matematycznych w codziennych sytuacjach osobistych i zawodowych, a także analizowania i oceniania ciągów argumentów. Kompetencja obejmuje również umiejętności komunikowania się językiem matematycznym.

Wiedza

Niezbędna wiedza w dziedzinie matematyki obejmuje zaawansowaną znajomość zasad wykonywania działań na liczbach rzeczywistych, rozumienie głównych terminów i pojęć matematycznych. Kompetencja obejmuje również znajomość miar i struktur geometrycznych, elementarnych funkcji, a także sposobów prezentacji matematycznej, jak również znajomość podstawowych analiz statystycznych.

Postawa

Pozytywna postawa w kompetencjach matematycznych opiera się na dążeniu do obiektywności i prawdy oraz na poszukiwaniu przyczyn zjawisk i ocenianiu ich zasadności w cyklu przyczynowo-skutkowych. Pozytywna postawa w kompetencjach matematycznych to również świadomości pytań, na które matematyka może dać odpowiedź.

Wskaźniki kompetencji:

1. Wyciąga wnioski z danych i informacji przedstawionych w tabelach i na wykresach.
2. Przedstawia dane i informacje za pomocą tabeli i wykresów.
3. Dokonuje obliczeń z wykorzystaniem procentu i promila.
4. Rozwiązuje zadania dotyczące obliczania rat kredytów i odsetek od lokat i wybiera optymalne rozwiązanie.
5. Przelicza podstawowe miary długości, powierzchni figur i objętości brył geometrycznych oraz konstruuje i rozwiązuje zadania w sytuacjach zawodowych i życiowych związanych z długościami, polami powierzchni i objętościami.
6. Zapisuje za pomocą funkcji liniowej oraz wymiernej różnorodne problemy.
7. Rozwiązuje problemy zapisane za pomocą funkcji liniowej oraz wymiernej z wykorzystaniem właściwości tych funkcji.
8. Stosuje podstawowe miary statystyczne do opisywania i rozwiązywania problemów zawodowych i życiowych.
9. Wyprowadza wnioski na podstawie obliczonych wskaźników statystycznych.

10. Poszukuje możliwości wykorzystania metod matematycznych w różnorodnych sytuacjach zawodowych i życiowych.

7. Kompetencja Kluczowa – Funkcjonowanie w otoczeniu międzynarodowym

DEFINICJA

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.

Umiejętności

Osoba posiadająca kompetencje w zakresie funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym potrafi wykorzystać metody i narzędzia z dziedziny ekonomii, socjologii i psychologii do podejmowania decyzji biznesowych, komunikowania się i świadomego zarządzania relacjami w środowisku międzynarodowym. Kompetencja obejmuje również umiejętność rozpoznawania, analizy oraz oceny zjawisk o podłożu kulturowym i ekonomicznym związanych z działaniem biznesowym w środowisku wielokulturowym.

Wiedza

Niezbędna dla kompetencji jest wiedza o procesie globalizacji i internacjonalizacji gospodarki oraz rynkach międzynarodowych. Kompetencja obejmuje również znajomość mechanizmów funkcjonowania jednostek i społeczności w różnych kulturach oraz metodach komunikowania się, negocjowania i rozwiązywania problemów w

Postawa

Pozytywna postawa w kompetencji dotyczącej funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym opiera się na zrozumieniu i tolerancji wobec inności, empatii oraz

otwartości na zmiany i wyzwania płynące z otoczenia. Pozytywna postawa w zakresie kompetencji to również chęć do uczenia się i elastyczność oraz poszanowanie zasad etyki.

Wskaźniki kompetencji:

1. Rozpoznaje i dokonuje analizy mechanizmów internacjonalizacji i gospodarki globalnej.
2. Rozpoznaje możliwości, szanse i ryzyka działania w otoczeniu międzynarodowym.
3. Rozwiązuje problemy wynikające z różnic kulturowych.
4. Dostosowuje wzór zachowania do wymagań wynikających z różnorodności kulturowej.
5. Używa perswazji w sytuacjach różnic międzykulturowych.
6. Dostosowuje techniki komunikacji werbalnej do warunków różnic kulturowych.
7. Dostosowuje techniki komunikacji niewerbalnej do warunków różnic kulturowych.
8. Rozwiązuje konflikty interpersonalne wynikające z różnic kulturowych.
9. Redukuje stres akulturacyjny.
10. Przeprowadza negocjacje w międzykulturowym środowisku.

8. Kompetencja Kluczowa – Zarządzanie wiedzą

DEFINICJA

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.

Umiejętności

Osoba posiadająca kompetencje w zakresie zarządzania wiedzą motywuje i wspiera innych w rozwijaniu swoich umiejętności oraz konstruuje i realizuje strategie polegające na

pozyskiwaniu wiedzy, jej gromadzeniu oraz rozpowszechnianiu. Potrafi gromadzić, selekcjonować i aktualizować wiedzę istotną dla funkcjonowania zespołu. Kompetencja obejmuje również aktywną komunikację bezpośrednią i przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii w procesie poszukiwania wiedzy wewnątrz zespołu i poza nim.

Wiedza

Niezbędna dla kompetencji jest znajomość różnic i wzajemnych relacji pomiędzy informacją, wiedzą i kapitałem ludzkim, orientacja w technikach i narzędziach pozyskiwania, wykorzystywania i transferu wiedzy oraz podstawowa wiedza z zakresu psychologii i socjologii. Kompetencja obejmuje również wiedzę nt. czynników niezbędnych do stworzenia systemu zarządzania wiedzą zarówno w zakresie nowoczesnych technologii, systemu zarządzania i metod pomiaru jej efektywności, jak również kultury organizacyjnej zorientowanej na ludzi i ich rozwój.

Postawa

Pozytywna postawa w kompetencji dotyczącej zarządzaniem wiedzą charakteryzuje się otwartością na zmiany i uczenie się, inicjatywą w poszukiwaniu innowacyjnych i niestandardowych rozwiązań oraz postrzeganiem nowych zadań jako wyzwań do rozwoju własnego i innych ludzi.

Wskaźniki kompetencji:

1. Zarządza i wdraża zmiany oraz innowacje.
2. Stosuje różnorodne narzędzia komunikacji.
3. Stosuje zasady komunikacji w relacjach z ludźmi właściwe dla kultury wiedzy.
4. Stosuje prawa psychologiczne i socjologiczne w zarządzaniu wiedzą.
5. Stosuje motywatory sprzyjające dzieleniu się wiedzą.
6. Tworzy warunki sprzyjające rozpowszechnianiu wiedzy.
7. Koordynuje proces zarządzania wiedzą.
8. Przekazuje innym zasady i ideę zarządzania wiedzą.
9. Inspiruje członków do zdobywania wiedzy i myślenia twórczego.
10. Monitoruje proces wymiany wiedzy między członkami zespołu.

9. Kompetencja Kluczowa – Zarządzanie zespołem

DEFINICJA

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.

Umiejętności

Osoba posiadająca umiejętność zarządzania zespołem potrafi planować, organizować i kontrolować pracę zespołu i poszczególnych jego członków oraz kreować wysokie standardy pracy w zespole. Potrafi również motywować i inspirować ludzi tak, aby realizowali założenia biznesowe. Tworzy atmosferę sprzyjającą efektywnej współpracy w zespole. Kompetencja obejmuje również podejmowanie decyzji, wspieranie pracowników w ich rozwoju, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem oraz udzielanie konstruktywnej i bieżącej informacji zwrotnej nt. wyników ich pracy.

Wiedza

Niezbędna wiedza w zakresie zarządzania zespołem dotyczy znajomości zasad i narzędzi efektywnej komunikacji, rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji oraz wyznaczania i formułowania celów krótko i długoterminowych. Kompetencja obejmuje również wiedzę nt. podstawowych funkcji kierowniczych oraz psychologicznych uwarunkowań efektywności funkcjonowania jednostek i grup w sytuacji pracy.

Postawa

Pozytywna postawa w zarządzaniu zespołem opiera się na otwartości, elastyczności i kreatywności. Obejmuje również dążenie i wytrwałość w realizacji celów, podejmowanie wyzwań i gotowość do zmian oraz szacunek i uznanie dla innych. Pozytywna postawa w

zarządzaniu zespołem to również świadomość i potrzeba nieustannego rozwoju i samodoskonalenia.

Wskaźniki kompetencji:

1. Tworzy plany i wyznacza strategie działań.
2. Wyznacza i komunikuje cele oraz zadania do realizacji.
3. Zapewnia przepływ oraz wymianę informacji, wiedzy i doświadczeń w zespole.
4. Motywuje do działania i inspirowanie procesy innowacyjne w zespole.
5. Podejmuje decyzje niezbędne do realizacji zadań.
6. Rozwiązuje problemy i konflikty powstałe w zespole.
7. Dokonuje oceny realizacji zadań oraz sposobów działania członków zespołu.
8. Deleguje uprawnienia i odpowiedzialność.
9. Monitoruje i kontroluje sposób realizacji wyznaczonych zadań.
10. Wspiera członków zespołu w rozwoju.

10.Kompetencja Kluczowa – Znajomość technologii informatycznych

DEFINICJA

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

Umiejętności

Kompetencje w zakresie z znajomości technologii informatycznych dotyczą umiejętności analizy potrzeb dotyczących gromadzenia, przetwarzania, wymiany i udostępniania informacji oraz wyboru odpowiednich do tych potrzeb rozwiązań informatycznych. Kompetencja obejmuje również umiejętność zastosowania odpowiednich środków

informatycznych do utworzenia odpowiedniego środowiska dla współpracy i komunikacji zespołu.

Wiedza

Niezbędna wiedza w kompetencjach informatycznych dotyczy podstawowych rodzajów systemów informatycznych i usług sieciowych oraz ich zastosowaniach w problemach spotykanych w życiu zawodowym i osobistym, jak również w procesie wspierania kreatywności i innowacyjności ludzi i zespołów np. pracowniczych. Słuchacz powinien także posiadać elementarną wiedzę dotyczącą bezpieczeństwa oraz prywatności w sieci oraz zagrożeń wynikających z wykorzystania Internetu i mediów elektronicznych.

Postawa

Pozytywna postawa w kompetencjach informatycznych dotyczy poszukiwania nowych rozwiązań informatycznych w ciągle zmieniającym się świecie informatyki w celu osiągnięcia rezultatów wcześniej nieosiągalnych, rozwiązywanie nowych problemów lub usprawnienia istniejących rozwiązań informatycznych. Otwarta postawa w tym zakresie to również otwartość technologiczna i gotowość do wykorzystywania nowych technologii informatycznych.

Wskaźniki kompetencji:

1. Stosuje rozwiązania informatyczne w różnych sytuacjach.
2. Stosuje usługi internetowe zgodnie z ich przeznaczeniem.
3. Rozpoznaje urządzenia komputerowe oraz możliwości konfiguracyjne systemów komputerowych.
4. Stosuje narzędzia informatyczne zgodnie z ich przeznaczeniem.
5. Stosuje zasady bezpieczeństwa w sieci.
6. Gromadzi informacje i przechowuje za pomocą rozwiązań informatycznych.
7. Wybiera systemy do przetwarzania informacji w zależności od problemu.
8. Stosuje odpowiednie środki informatyczne do wymiany informacji.
9. Wykorzystuje narzędzia informatyczne do upowszechniania informacji.
10. Używa platformy współpracy wirtualnej oraz inne narzędzia informatyczne do budowy współpracy zespołu.

Załącznik 2 do Podręcznika Barometru Kompetencji Kluczowych – dla uczelni

BAROMETR KOMPETENCJI KLUCZOWYCH

Autoprezentacja

JAN KOWALSKI

18-08-2013

Wstęp

Wykonany test pozwala na ocenę poziomu rozwoju badanej kompetencji kluczowej oraz służy określeniu Twoich mocnych i słabych stron w zakresie **Autoprezentacji**. Głównym zadaniem testu jest zidentyfikowanie i wskazanie kluczowych obszarów rozwoju Twoich umiejętności autoprezentacyjnych. Ich wzrost pozwoli Ci rozwinąć efektywne strategie w relacjach interpersonalnych oraz skutecznie odpowiadać na wymogi otoczenia zewnętrznego. W Barometrze Kompetencji Kluczowych przyjęto dwa poziomy oceny – **podstawowy i zaawansowany poziom rozwoju kompetencji**.

Uzyskany wynik	Przedział wyników	Charakterystyka przedziału wyników	Diagnoza BKK Poziom rozwoju kompetencji
4 pkt i mniej	1	Najniższy	PODSTAWOWY
5-9 pkt.	2	Bardzo niski	PODSTAWOWY
10-20 pkt.	3	Niski	PODSTAWOWY
21-35 pkt.	4	Niżej średniej	PODSTAWOWY
36-53 pkt.	5	Średni	PODSTAWOWY
54-68 pkt.	6	Wyżej średniej	PODSTAWOWY
69-79 pkt.	7	Wysoki	ZAAWANSOWANY
80-86 pkt.	8	Bardzo wysoki	ZAAWANSOWANY
87-90 pkt.	9	Najwyższy	ZAAWANSOWANY

UWAGA:

Wyróżnienie poziomów pozwala dostosować ofertę kształcenia do Twoich indywidualnych potrzeb. Wynik diagnozy BKK rekomenduje realizację odpowiedniego „pakietu wiedzy” (materiały e-learningowe i m-learningowe w wersji pełnej lub zaawansowanej).

Wyniki testu

Twój wynik punktowy w teście	Ocena poziomu rozwoju kompetencji	Wskazanie BKK
45	Podstawowy	Pakiet wiedzy w wersji pełnej

Interpretacja

Wersja dla KOBIECY

W teście uzyskałaś wynik świadczący o podstawowym poziomie rozwoju kompetencji **Autoprezentacja**. Oznacza to, że twoja wiedza i umiejętności związane z ekspozycją społeczną, wystąpieniami publicznymi, zabieraniem głosu na forum oraz wywieraniem wpływu na innych wymagają dalszego rozwoju w celu uzyskania większej efektywności działania.

Ujawniane przez Ciebie zachowania, wskazujące na posiadanie tej kompetencji, występują w umiarkowanym natężeniu. Zaprezentowane umiejętności pozwalają najprawdopodobniej na realizację zadań prostych, powtarzalnych i umiarkowanie złożonych. Możliwe są pewne problemy z efektywną realizacją zadań o dużym stopniu złożoności.

W celu podniesienia aktualnego poziomu kompetencji wskazane jest podjęcie działań rozwojowych. Wynik Twojego testu kwalifikuje do realizacji „pakietu wiedzy” – **Autoprezentacja** w wersji pełnej.

Wersja dla MĘŻCZYŹNY

W teście uzyskałeś wynik świadczący o podstawowym poziomie rozwoju kompetencji **Autoprezentacja**. Oznacza to, że twoja wiedza i umiejętności związane z ekspozycją społeczną, wystąpieniami publicznymi, zabieraniem głosu na forum oraz wywieraniem wpływu na innych wymagają dalszego rozwoju w celu uzyskania większej efektywności działania.

Ujawniane przez Ciebie zachowania, wskazujące na posiadanie tej kompetencji, występują w umiarkowanym natężeniu. Zaprezentowane umiejętności pozwalają najprawdopodobniej na realizację zadań prostych, powtarzalnych i umiarkowanie złożonych. Możliwe są pewne problemy z efektywną realizacją zadań o dużym stopniu złożoności.

W celu podniesienia aktualnego poziomu kompetencji wskazane jest podjęcie działań rozwojowych. Wynik Twojego testu kwalifikuje do realizacji „pakietu wiedzy” – **Autoprezentacja** w wersji pełnej.

Załącznik 3 do Podręcznika Barometru Kompetencji Kluczowych – dla uczelni

BAROMETR KOMPETENCJI KLUCZOWYCH

Autoprezentacja

JAN KOWALSKI

18-08-2013

Wstęp

Wykonany test pozwala na ocenę poziomu rozwoju badanej kompetencji kluczowej oraz służy określeniu Twoich mocnych i słabych stron w zakresie **Autoprezentacji**. Głównym zadaniem testu jest zidentyfikowanie i wskazanie kluczowych obszarów rozwoju Twoich umiejętności autoprezentacyjnych. Ich wzrost pozwoli Ci rozwinąć efektywne strategie w relacjach interpersonalnych oraz skutecznie odpowiadać na wymogi otoczenia zewnętrznego. W Barometrze Kompetencji Kluczowych przyjęto dwa poziomy oceny – **podstawowy i zaawansowany poziom rozwoju kompetencji**.

Uzyskany wynik	Przedział wyników	Charakterystyka przedziału wyników	Diagnoza BKK Poziom rozwoju kompetencji
4 pkt i mniej	1	Najniższy	PODSTAWOWY
5-9 pkt.	2	Bardzo niski	PODSTAWOWY
10-20 pkt.	3	Niski	PODSTAWOWY
21-35 pkt.	4	Niżej średniej	PODSTAWOWY
36-53 pkt.	5	Średni	PODSTAWOWY
54-68 pkt.	6	Wyżej średniej	PODSTAWOWY
69-79 pkt.	7	Wysoki	ZAAWANSOWANY
80-86 pkt.	8	Bardzo wysoki	ZAAWANSOWANY
87-90 pkt.	9	Najwyższy	ZAAWANSOWANY

UWAGA:

Wyróżnienie poziomów pozwala dostosować ofertę kształcenia do Twoich indywidualnych potrzeb. Wynik diagnozy BKK rekomenduje realizację odpowiedniego „pakietu wiedzy” (materiały e-learningowe i m-learningowe w wersji pełnej lub zaawansowanej).

Wyniki testu

Twój wynik punktowy w teście	Ocena poziomu rozwoju kompetencji	Wskazanie BKK
86	Zaawansowany	Pakiet wiedzy w wersji zaawansowanej

Interpretacja

Wersja dla KOBIECY

W teście uzyskałaś wynik świadczący o zaawansowanym poziomie rozwoju kompetencji **Autoprezentacja**. Oznacza to, że twoja wiedza i umiejętności związane z ekspozycją społeczną, wystąpieniami publicznymi, zabieraniem głosu na forum oraz wywieraniem wpływu na innych są na dobrym i/lub wysokim poziomie i powinny podlegać dalszemu rozwojowi w celu ugruntowania wiedzy i uzyskania jeszcze większej efektywności działania.

Ujawnianie przez Ciebie zachowania, wskazujące na posiadanie tej kompetencji, występują często i dość w wysokim natężeniu. Zaprezentowane umiejętności pozwalają najprawdopodobniej na realizację wieloaspektowych i złożonych zadań i/lub rozwiązywanie różnorodnych problemów związanych ze skuteczną i efektywną autoprezentacją.

W celu uzyskania jeszcze większej efektywności działań autoprezentacyjnych wskazane jest kontynuowanie i poszerzanie działań rozwojowych. Wynik Twojego testu kwalifikuje do realizacji „pakietu wiedzy” - **Autoprezentacja** w wersji zaawansowanej.

Wersja dla MĘŻCZYZNY

W teście uzyskałeś wynik świadczący o zaawansowanym poziomie rozwoju kompetencji **Autoprezentacja**. Oznacza to, że twoja wiedza i umiejętności związane z ekspozycją społeczną, wystąpieniami publicznymi, zabieraniem głosu na forum oraz wywieraniem wpływu na innych są na dobrym i/lub wysokim poziomie i powinny podlegać dalszemu rozwojowi w celu ugruntowania wiedzy i uzyskania jeszcze większej efektywności działania.

Ujawnianie przez Ciebie zachowania, wskazujące na posiadanie tej kompetencji, występują często i dość w wysokim natężeniu. Zaprezentowane umiejętności pozwalają najprawdopodobniej na realizację wieloaspektowych i złożonych zadań i/lub rozwiązywanie różnorodnych problemów związanych ze skuteczną i efektywną autoprezentacją.

W celu uzyskania jeszcze większej efektywności działań autoprezentacyjnych wskazane jest kontynuowanie i poszerzanie działań rozwojowych. Wynik Twojego testu kwalifikuje do realizacji „pakietu wiedzy” - **Autoprezentacja** w wersji zaawansowanej.