



euro | guidance

European Network to Support
Lifelong Guidance

**Narzędzia i metody identyfikacji talentów i
kluczowych kompetencji w doradztwie
zawodowym i personalnym**

„**Kompetencja** to wewnętrzna właściwość jednostki, która pozostaje w związku przyczynowo-skutkowym z opartymi na określonych kryteriach wyjątkowymi osiągnięciami w pracy lub w danej sytuacji”

(Spencer & Spencer, 1993)

„**Kompetencja** oznacza trwałą, wewnętrzną właściwość danej osoby, odzwierciedlającą się w efektywnych lub ponadprzeciętnych zachowaniach i wynikach pracy”

(Pocztowski, 2001)



Kompetencje wg ChatGPT 😊

- Kompetencja to umiejętność, zdolność lub wiedza potrzebna do wykonywania określonych zadań, obowiązków lub działań w sposób skuteczny i efektywny. To pojęcie jest szeroko stosowane w kontekście pracy, edukacji i rozwoju osobistego. Kompetencje mogą obejmować zarówno umiejętności techniczne, jak i umiejętności miękkie.
- Kompetencje różnią się w zależności od zawodu, dziedziny lub roli, którą ktoś pełni. Rozwijanie kompetencji może wymagać szkoleń, edukacji, praktyki i doświadczenia.
- Dla wielu pracodawców kompetencje są kluczowym kryterium przy rekrutacji i ocenie pracowników, ponieważ wpływają one na efektywność i skuteczność w wykonywaniu zadań.

Elementy składowe kompetencji

Kompetencje są konglomeratem cech danej jednostki, wyrażających się w jej zachowaniach.

Wiedza

- ile warta jest godzina twojego czasu pracy?

Umiejętności

- jak negocjować, priorytetyzować, delegować zadania, sporządzać listę rzeczy do zrobienia?

Predyspozycje

- stopień „uporządkowania” danego pracownika?

Postawy

- przekonania, do zasady Pareto (80/20)?

Rodzaje kompetencji

Intrapersonalne

- samoświadomość emocjonalna, zarządzanie sobą, samokontrola, samowiedza, samoorganizacja i samokierowanie, automotywacja, obraz własnej osoby i samoocena, kreatywność, umiejętność rozwiązywania problemów, zdolności adaptacyjne, nastawienie na sukces, umiejętność radzenia sobie ze stresem

Interpersonalne

- umiejętności społeczne i świadomość społeczna (rozpoznawanie uczuć innych, dostosowywanie reakcji emocjonalnych), komunikowanie się (w tym: przekazywanie informacji zwrotnej, znajomość i umiejętność stosowania technik komunikacyjnych, np. aktywnego słuchania, parafrazy, klaryfikacji, odzwierciedlania, zadawanie pytań, dzielenie się informacjami), empatia, umiejętność budowania i podtrzymywania relacji z innymi

Konceptualne i koncepcyjne

- myślenie dywergencyjne, strategiczne, systemowe, analityczne, logiczne, lateralne, takie jak formułowanie celów, podejmowanie decyzji, zarządzanie informacjami, tworzenie wiedzy i rozwiązań problemów natury ekonomicznej, technicznej, społecznej.

Metakompetencje

- umiejętności trenerskie, nauczania, uczenia się, umiejętności autokreacyjne, procesy doskonalenia innych (np. w ramach *coachingu* i *mentoringu*).

Czym jest talent?

W ujęciu psychologicznym talentem jest osoba, która (Achter i Lubiński 2005):

- Ma lepszy niż inni wgląd i zrozumienie własnych unikatowych zainteresowań i predyspozycji,
- Dostrzega związki tych atrybutów a możliwościami kształcenia i pracy zawodowej,
- Myśli refleksyjnie – wie, jak pielęgnowanie tych indywidualnych charakterystyk może wpływać na jej przyszły rozwój



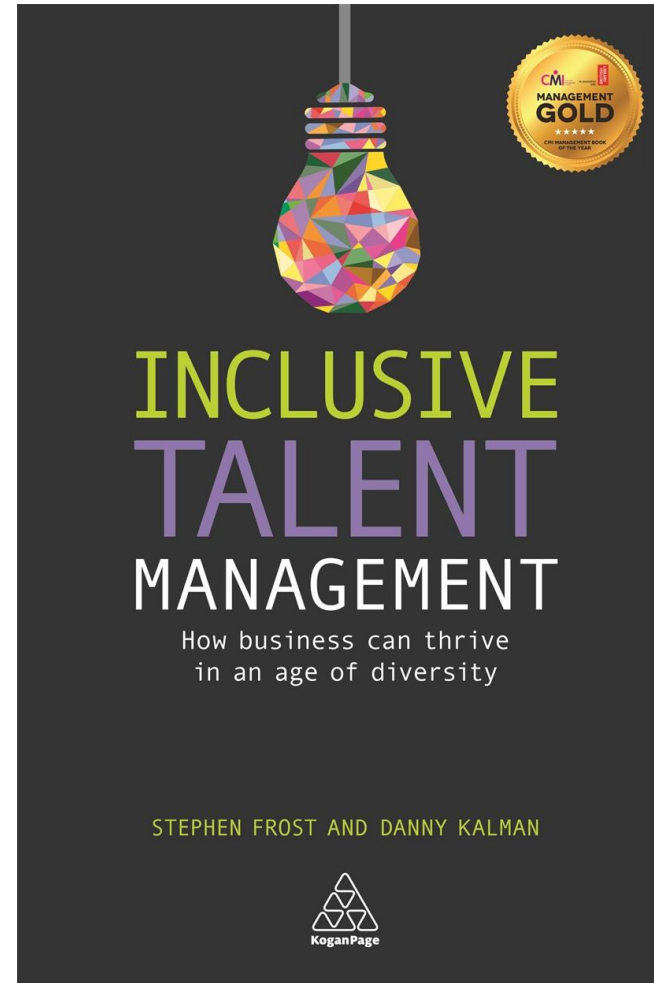
Talent wg. ChatGPT 😊

- Talent to naturalna zdolność, umiejętność lub predyspozycja do wykonywania określonych działań lub osiągania sukcesów w określonych dziedzinach. Może to obejmować umiejętności w dziedzinach takich jak muzyka, sztuka, sport, nauka, matematyka, komunikacja interpersonalna, liderowanie czy inne obszary.
- Talenty różnią się od zdobytych umiejętności, ponieważ są często wrodzone lub rozwijają się naturalnie, chociaż mogą być rozwijane i doskonalone przez trening, edukację i praktykę.
- Talent jest często postrzegany jako potencjał do wybitnych osiągnięć w danej dziedzinie, ale jego rozwinięcie i wykorzystanie wymaga często ciężkiej pracy, zaangażowania i doskonalenia umiejętności.
- Nie wszyscy ludzie posiadają wrodzone talenty w określonych dziedzinach, ale wielu może osiągnąć sukces w życiu, rozwijając swoje zdolności i umiejętności poprzez naukę i praktykę.

„Inkluzywne” vs „ekskluzywne” podejście do talentu

Rośnie znaczenie
„włączającego” wszystkich
podejścia do talentów...

...ale co to w praktyce
oznacza?



Wymiary definiowania talentu

Zakres

Inkluzywny: *talenty mają wszyscy ludzie (pracownicy)*

Ekskluzywny: *talenty mają wybrani ludzie (pracownicy)*

Perspektywa

Podmiotowa: *talent jest utożsamiany z daną osobą (pracownikiem)*

Przedmiotowa: *talent jest utożsamiany z określoną cechą*

Wymiary definiowania talentu

Inkluzywne i podmiotowe	Ekskluzywne i podmiotowe
- Talenty = wszystkie osoby w danej organizacji (pracownicy) - Ta perspektywa zakłada, że każdy jest talentem niezależnie od tego jakie cechy posiada/wykazuje	- Talenty = mała grupa osób (pracowników) - Ta perspektywa zakłada segmentację osób (pracowników) najczęściej w oparciu o efektywność (a wysokie wyniki to nie zawsze to samo co talent!)
Inkluzywne i przedmiotowe	Ekskluzywne i przedmiotowe
- Talent = każda z osób (pracowników) o określonych cechach - Ta perspektywa zakłada wsparcie rozwoju talentów wszystkich osób (pracowników) wykazujących określone (oczekiwane) cechy	- Talent = mała grupa osób (pracowników) o określonych cechach - Ta perspektywa zakłada zapewnienie perspektywy rozwoju wąskiej grupie osób (pracowników) o określonych cechach (i z wysokim potencjałem ich rozwoju/wykorzystania)



Identyfikacja kompetencji i talentów

Diagnoza kompetencji i talentów a etapy usługi doradztwa edukacyjno-zawodowego

Usługa doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów powinna przebiegać w kilku wyraźnie wyodrębnionych etapach – zgodnie ze schematem przedstawionym poniżej.

- **Etap I – Informacja**

- Celem tego etapu jest przede wszystkim udzielanie informacji – w pierwszej fazie w sposób grupowy, a następnie, dla zainteresowanych, indywidualny. W fazie indywidualnej rozmowy doradczej następuje określenie celów usługi doradczej, przekazanie podstawowych informacji zawodoznawczych oraz źródeł informacji do dalszej samodzielnej analizy przez ucznia / kandydata na ucznia.

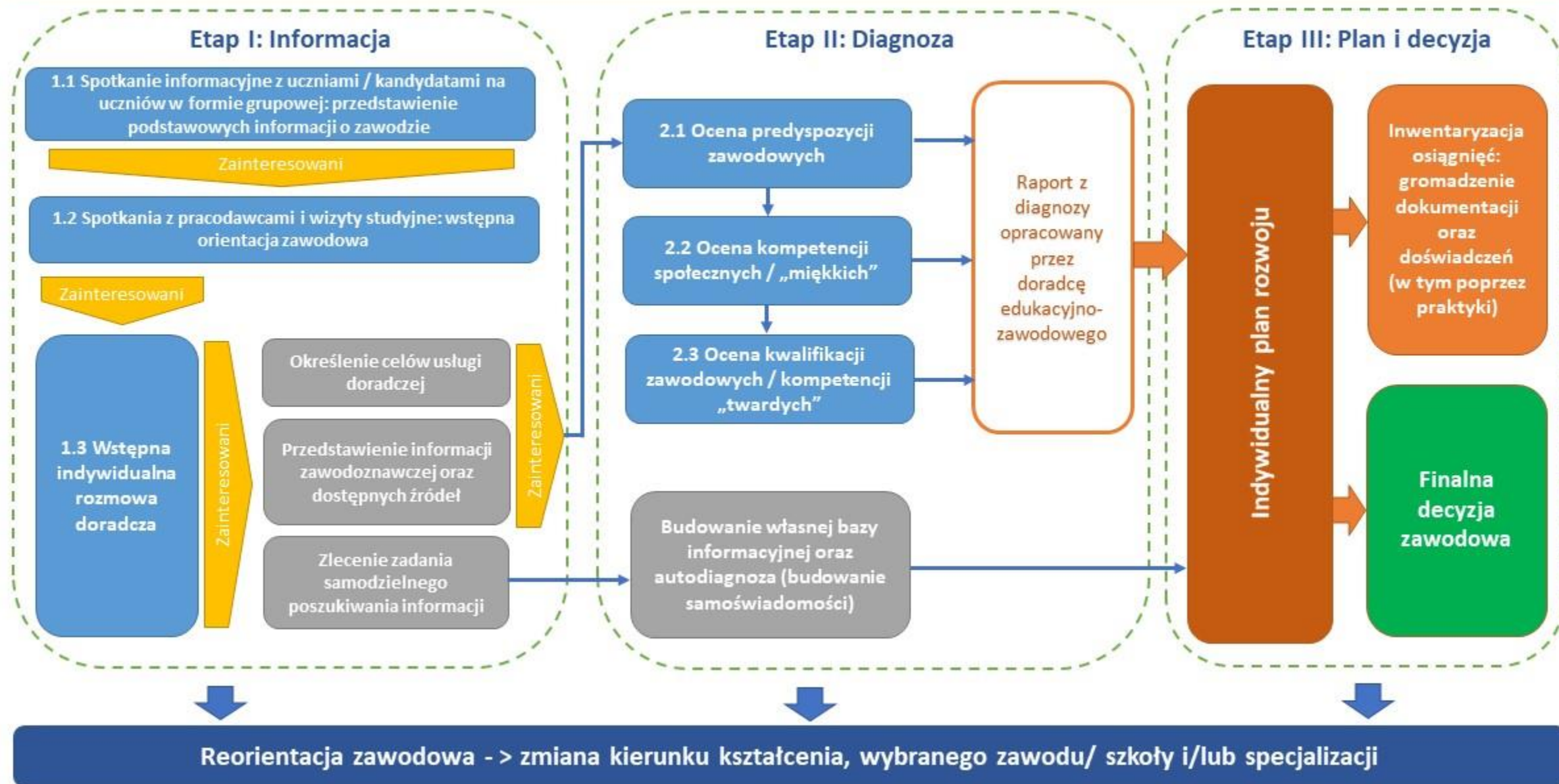
- **Etap II – Diagnoza**

- Celem etapu jest rozpoznanie predyspozycji oraz diagnoza kompetencji miękkich i kwalifikacji zawodowych (kompetencji „twardych”) ucznia. Na tej podstawie doradca przygotowuje indywidualny raport z diagnozy. Uczeń zachęcany jest do dalszego samodzielnego poszukiwania informacji i budowania samoświadomości.

- **Etap III – Plan i decyzja**

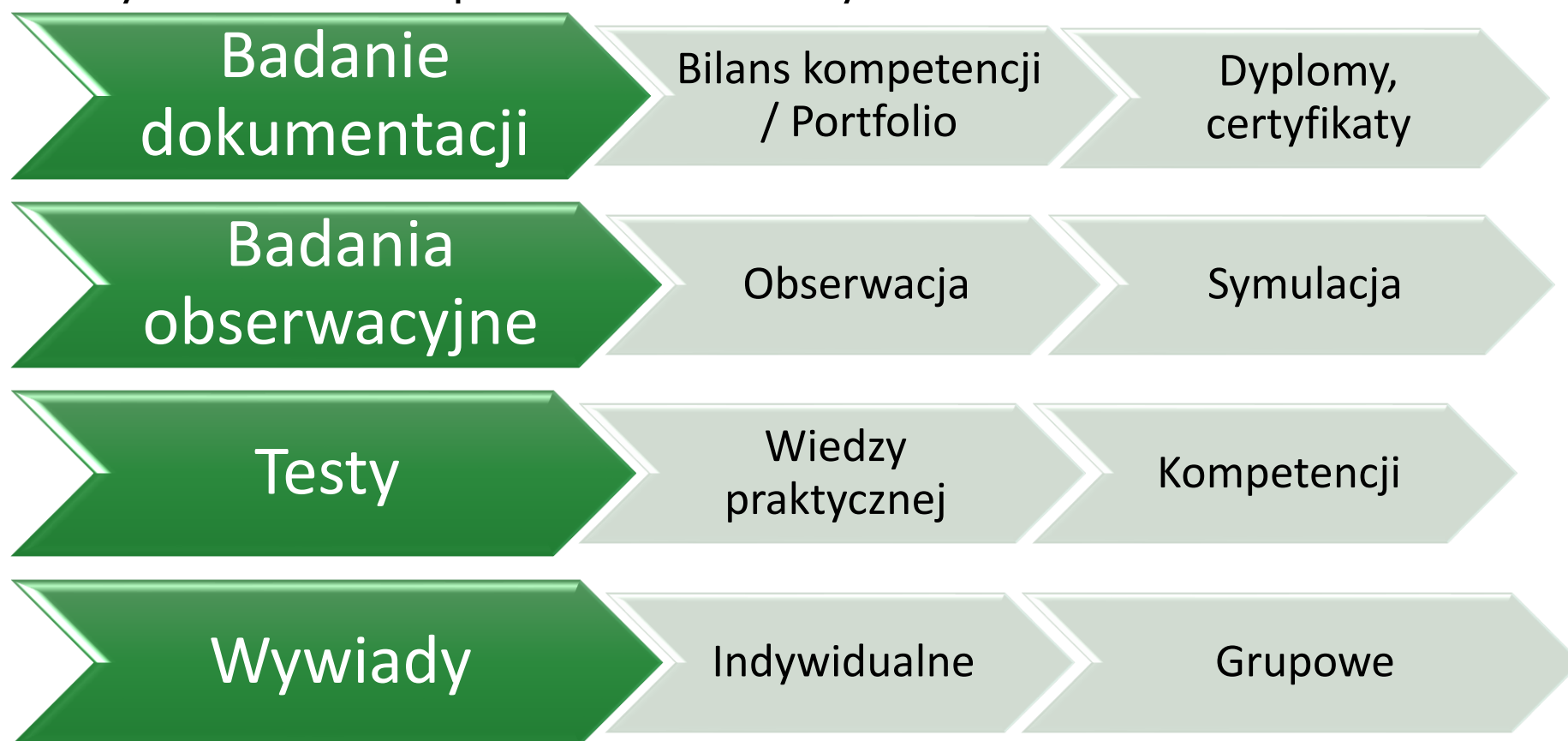
- Na tym etapie – na podstawie informacji zgromadzonych na poprzednim etapie – przygotowujemy indywidualny plan rozwoju oraz podejmowana finalna decyzja zawodowa.

Etapy usługi doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów



Metody diagnozy i oceny kompetencji

Istnieje szereg metod diagnozy i oceny kompetencji – w tym kompetencji społecznych / miękkich, z których mogą skorzystać doradcy zawodowi w procesie doradczym:



Źródło: opracowanie własne.

Badanie dokumentacji

- Jednym ze sposobów określania posiadanych efektów uczenia się jest również tzw. **bilans kompetencji**, czyli „analiza wiedzy, umiejętności i kompetencji jednostki, w tym również jej zdolności i motywacji, mająca na celu zdefiniowanie planu zawodowego oraz/lub opracowanie reorientacji zawodowej bądź planu kształcenia” (Komisja Europejska, 2014).
- Jest to integralna część usługi doradczej, można więc wykorzystać ją także w procesie wpierania uczniów zawodu Technik hotelarstwa. Czasami bilans przybiera formę „portfolio”.
- W kontekście szkolnego nauczania „portfolio” oznacza teczkę prac wykonanych przez ucznia a także może oznaczać sposób identyfikowania i dokumentowania swoich kompetencji (Souto Otero, 2010) lub przedstawiania dowodów na posiadanie określonych efektów uczenia się (IBE 2016).

Badania obserwacyjne

- Badania obserwacyjne polegają na celowym rozpoznawaniu wskaźników należących do wyróżnionych kategorii danych obserwacyjnych, a następnie na uzasadnionym teoretycznie wnioskowaniu o właściwościach lub stanach psychicznych poznawanej jednostki (Hornowska i in. 2000).
- W odniesieniu do obserwacji kompetencji miękkich najczęściej stosowane bywają jej odmiany: próbki zdarzeń (obserwacja określonej kategorii zachowania), czy próbki czasowe (obserwacja aktywności jednostki w określonym przedziale czasowym).

Badania obserwacyjne

*„Obserwacja psychologiczna polega na celowym rozpoznawaniu wskaźników należących do wyróżnionych kategorii danych obserwacyjnych, a następnie na uzasadnionym teoretycznie wnioskowaniu o właściwościach lub stanach psychicznych poznawanej jednostki”
(Strelau, 2000, s. 442)*

- W celu zwiększenia rzetelności pomiaru danych stosuje się często skale obserwacyjne, które badacz wypełnia w trakcie procesu obserwacji.



Jakie cechy podlegają obserwacji?

An iceberg floating in the ocean. The tip of the iceberg is above the water surface, and the much larger base is submerged. A horizontal red line separates the visible part from the hidden part. To the right of the iceberg, a list of traits is provided, with the first three corresponding to the visible part and the remaining five to the submerged part.

ZACHOWANIA
UMIEJĘTNOŚCI
WIEDZA

ROLA SPOŁECZNA

SAMOOOCENA

MOTYWY

POTRZEBY

POSTAWY

WARTOŚCI

Przykłady behawioralnej skali obserwacyjnej

Wskaźnik zachowania	1 - poziom niski	2 - poziom uczenia się	3 - poziom doskonalenia	4 – poziom zaawansowany	5 - poziom wybitny
Aktywne słuchanie	Nie wykazuje zainteresowania tym, co mówią inni. Często przerywa wypowiedzi i nie daje innym dojść do głosu.	Słucha innych, nie potwierdza jednak, że rozumie, co mówią. Rzadko upewnia się, czy dobrze zrozumiał wypowiedzi rozmówców.	Wykazuje zainteresowanie tym, co mówią inni. Stara się upewniać, czy dobrze rozumie innych (dopytuje i doprecyzowuje wypowiedzi).	Aktywnie angażuje się w to, co mówią inni i daje im to do zrozumienia. Zawsze upewnia się, czy dobrze rozumie rozmówców.	Zachęca innych do swobodnego wypowiadania się. Stosuje zaawansowane techniki aktywnego słuchania - parafraza, klaryfikacja, odzwierciedlanie.
Zabieranie głosu w dyskusji	Podczas dyskusji nie zabiera głosu. Nie prezentuje swojego stanowiska i nie dzieli się spostrzeżeniami.	Śledzi przebieg dyskusji, stara się dzielić się swoimi komentarzami, jednak brakuje mu siły przebicia. Rzadko prezentuje własne pomysły.	Zabiera głos w dyskusji, dzieli się swoimi uwagami. Niekiedy prezentuje własne pomysły, jednak rzadko przekonuje do nich rozmówców.	Aktywnie uczestniczy w dyskusji, często dzieli się spostrzeżeniami. Nawet w szerszym gronie prezentuje swoje pomysły i przekonuje do nich rozmówców.	Przejmuje inicjatywę podczas dyskusji. Przekonuje do swoich pomysłów, wspiera i rozwija pomysły innych, podsumowuje i porządkuje wspólne ustalenia.

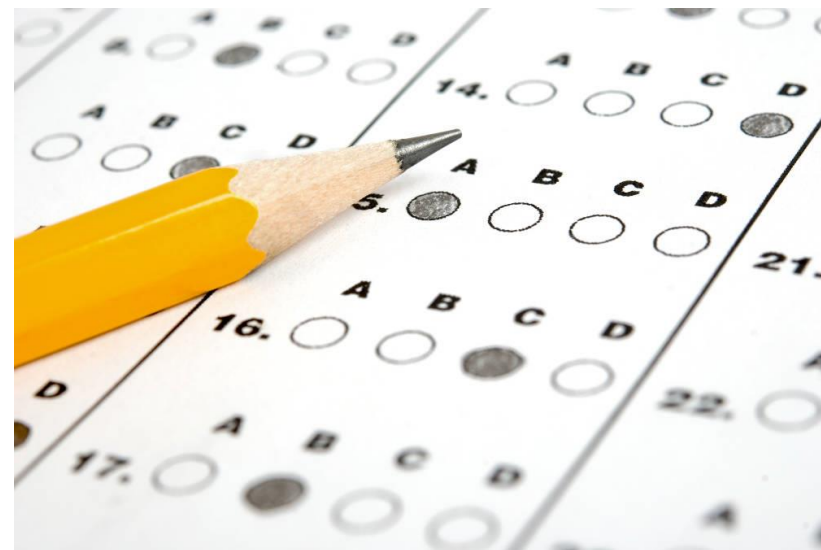
Testy psychologiczne

Mianem *testu psychologicznego* określa się zbiór różnorodnych pozycji (zadań, pytań, rysunków, słów, symboli itp.), na które badany reaguje (np. wybiera, rozwiązuje, odpowiada, definiuje, nazywa itd.), a pomiar tych reakcji stanowi wskaźnik poziomu reagowania tego badanego w sytuacjach pozatekstowych (np. w kontakcie z innymi ludźmi, w sytuacji podejmowania decyzji, podczas prowadzenia samochodu, przy dokonywaniu wyborów społecznych itd.).

Procedura stosowania testu jako narzędzia pomiarowego jest wystandaryzowana i zobiektywizowana, a stosowany test spełnia kryteria stawiane narzędziom psychometrycznym

Rodzaje testów psychologicznych

1. Testy inteligencji i uzdolnień specjalnych
2. Kwestionariusze (inwentarze) osobowości - w tym najczęściej stosowane: test Hollanda; test Belbina; MBTI, JTI, Insight discovery (bazujące na typologii Junga)



Testy predyspozycji zawodowych

- **Predyspozycje zawodowe** to ogół względnie trwałych cech i właściwości osoby determinujących tempo opanowania określonego poziomu kompetentnego działania. W skład predyspozycji wchodzi m.in.: potrzeby, wartości, zdolności intelektualne, cechy osobowości i temperamentu oraz cechy fizyczne. Główna różnica pomiędzy predyspozycjami a kompetencjami polega na tym, że predyspozycje są zdecydowanie bardziej stałe w porównaniu do kompetencji (Jurek 2012).
- Badanie predyspozycji jest szczególnie wskazane na etapie oszacowania potencjału zawodowego osoby (Jurek 2012), dlatego też jest niezwykle istotne w procesie doradztwa zawodowego.
- W badaniu predyspozycji zawodowych stosuje się najczęściej różnego rodzaju testy i kwestionariusze.

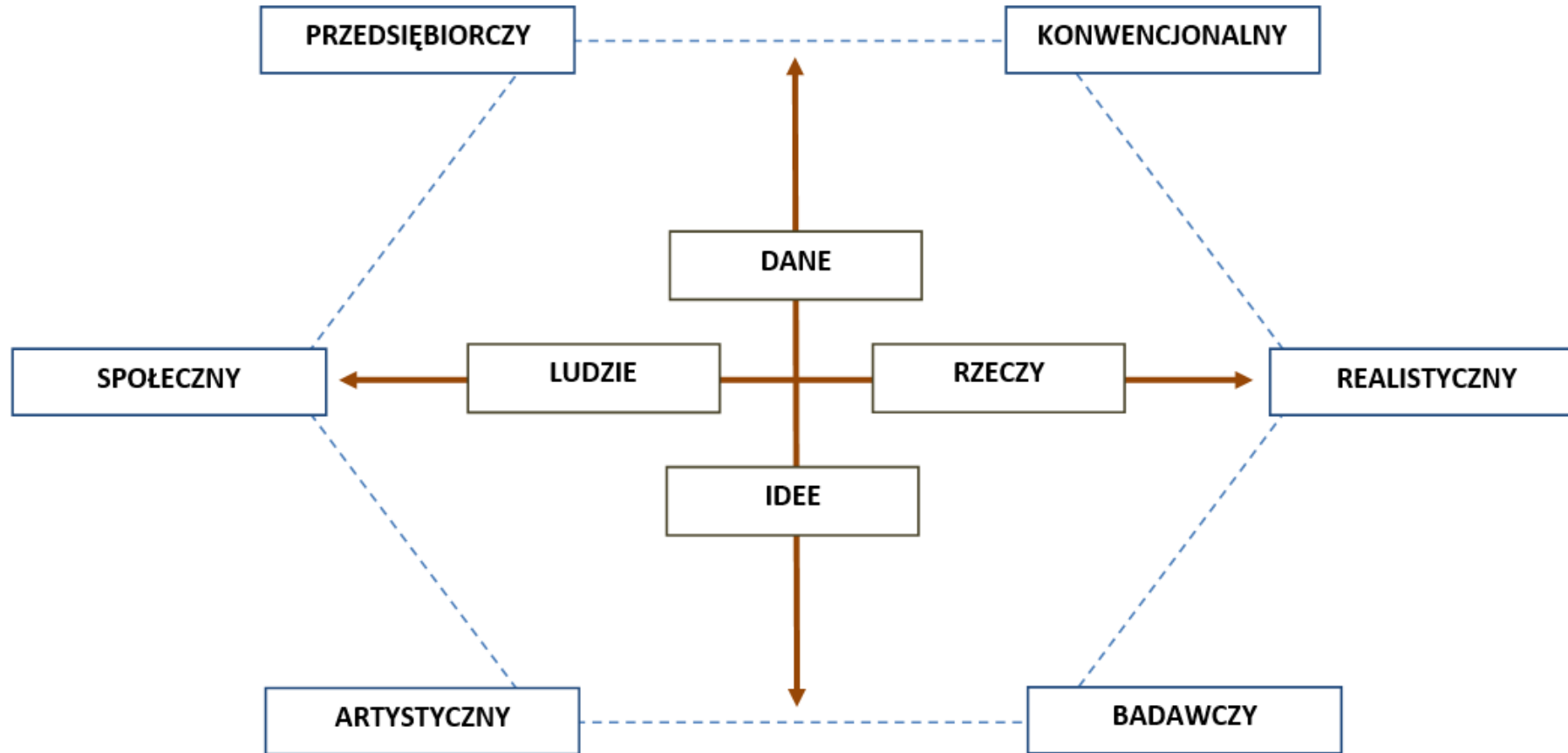
Narzędzia pomiaru predyspozycji zawodowych najczęściej stosowane w Polsce w procesie doradztwa zawodowego

Nazwa narzędzia	Zakres badanych predyspozycji	Konstrukcja narzędzia/przebieg badania	Warunki stosowania
APIS-Z (Pracownia Testów Psychologicznych PTP)	Zdolności intelektualne	bateria testów zawierających pytania z jedną prawidłową odpowiedzią	Dyplom psychologa
Bateria Thomas TST (SLG Thomas International)	zdolności intelektualne	test jednokrotnego/ wielokrotnego wyboru	Przeszkolenie i certyfikacja w zakresie metody
CISS Kwestionariusz Radzenia sobie w Sytuacjach Stresowych (Pracownia Testów Psychologicznych PTP)	styl radzenia sobie ze stresem	kwestionariusz	Dyplom psychologa
Człowiek w Pracy (Pracownia Testów Psychologicznych PTP)	poczucie umiejscowienia kontroli (osobowość)	kwestionariusz	Dyplom psychologa
Extended DISC® (Extended DISC Polska)	styl zachowania, styl komunikacji, sposób podejmowania decyzji, to, co motywuje, a co demotywuje daną osobę	kwestionariusz	Przeszkolenie i certyfikacja w zakresie metody
Insight Discovery (Insights Polska)	osobowość	kwestionariusz	Przeszkolenie i certyfikacja w zakresie metody
KKS Kwestionariusz Kompetencji Społecznych (Pracownia Testów Psychologicznych PTP)	kompetencje/ umiejętności społeczne	kwestionariusz	Dyplom psychologa
NEO-FFI (Pracownia Testów Psychologicznych PTP)	Osobowość (wielka piątka)	kwestionariusz	Dyplom psychologa
Testy zdolności SHL Verify (SHL)	Rozumowanie liczbowe, rozumowanie słowne, rozumowanie indukcyjne	test jednokrotnego wyboru	Przeszkolenie i certyfikacja w zakresie metody

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Jurek 2012.



Test Hollanda preferencji zawodowych



Testy kompetencyjne

- Testy kompetencyjne to wystandaryzowane narzędzia, w których osoba badana ma za zadanie wykonać konkretne zadania lub odpowiedzieć na pytania, dla których istnieją zarówno prawidłowe (pożądane) jak i nieprawidłowe (niepożądane) rozwiązania (Jurek 2012).
- W tym kontekście test kompetencyjny jest testem o charakterze sprawnościowym – pozwala na uzyskanie wyniku, który podlega wartościowaniu.
- Przykładem tego typu narzędzi są testy wiedzy praktycznej, nazywane również testami wiedzy ukrytej (ang. *tacit knowledge tests*).

Wywiady

- W badaniach kompetencyjnych najczęściej wykorzystuje się wywiad behawioralny (ang. *Behavioral Interview*). Metoda ta polega na zadawaniu osobie badanej pytań w taki sposób, aby odpowiadając na nie, wnikliwie zrelacjonowała swoje zachowania z przeszłości, odnoszące się do badanych kompetencji (Jurek 2012).
- Wywiad behawioralny jest tak skonstruowany, aby osoba diagnozowana przedstawiła nie tylko to, jak się zachowywała w konkretnych sytuacjach, ale również opisała jakie były warunki tego działania. U podstawy tej metody leży założenie, że dane na temat przeszłych zachowań osoby badanej pozwalają na przewidywanie jej działań w przyszłości.

Wywiady kompetencyjne

- Informacja na temat tego, jak osoba wykonywała w przeszłości zadania wymagające konkretnych kompetencji pełni funkcję predyktora tej kompetencji (Jurek 2012).
- Odnoszą się do konkretnych wskaźników (opisów zachowań) => dowiadujemy się na jakim poziomie jest dana kompetencja u osoby
- Pytania wymagają odwoływania się do własnych doświadczeń lub sytuacji hipotetycznych



Model STAR

Sytuacja jest kontekstem, z którym spotkał się oceniany. Poznajemy przyczyny jego zachowania

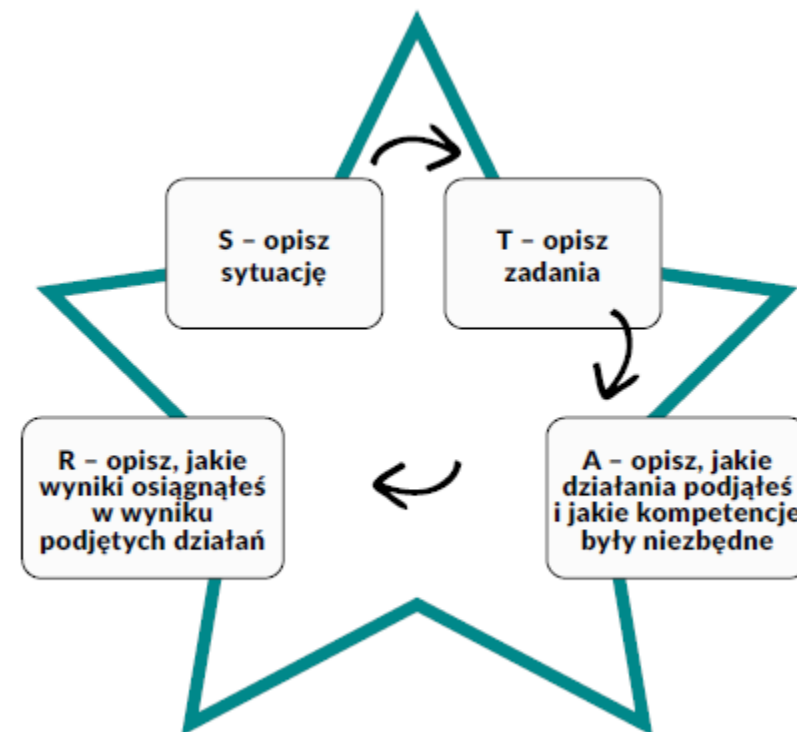
- Przykładowe wydarzenia to konflikt w zespole, trudność z dotrzymaniem terminu, zmiany w firmie

Akcja wyjaśnia co i jak zrobił oceniany w określonej sytuacji

- Opis prac jakie wykonał w ramach projektu, kroki realizacji konkretnego zadania, co powiedział, że wzbudził entuzjazm w zespole, czego nie zrobił, a powinien

Rezultaty są efektem działania, mówią jakie zmiany zostały wprowadzone w wyniku podjętych przez ocenianego działań i czy były efektywne

- Podniesienie morale pracowników, dodatkowy przychód dla firmy, dodatkowa premia dla pracowników, zmniejszenie liczby braków na produkcji



Assessment Centre

- zestaw narzędzi selekcyjnych, których zastosowanie ma na celu **jak najbardziej wiarygodne** określenie faktycznych **kompetencji** kandydata.
- należy stosować różnorodne techniki oceny i selekcji - spośród nich musi być wystarczająco duża liczba takich techniki dających możliwości oceny kandydata na tle przygotowanego opisu stanowiska



Technika / metoda zdarzeń krytycznych

Zdarzenie krytyczne to niezwykle, rzadkie wydarzenie związane z czynnościami zawodowymi, które wymagało od pracownika na danym stanowisku reakcji, która z kolei w sposób znaczący wpłynęła na jakość pracy na tym stanowisku



Technika / metoda zdarzeń krytycznych

Czym jest zdarzenie krytyczne?

- Musi mieć początek, koniec i wynik
- Musi mieć znaczący wpływ na jakość i wyniki pracy na danym stanowisku
- Pozwala określić ekstremalne wymagania związane ze stanowiskiem pracy
- Pozwala obserwować pracownika w nietypowych dla niego rolach / sytuacjach

Technika zdarzeń krytycznych: przykłady

**Kierownik
restauracji**

Jest wódzirejem na
zabawie sylwestrowej

**Area Sales
Manager**

Czasowo koordynuje
działania handlowe
w dwóch regionach

**Konsultant
ds. rekrutacji**

Prowadzi rekrutację na
stanowisko, nie znając
wymagań i nie posiadając
opisu stanowiska

Etapy analizy zdarzenia krytycznego

Ustalenie celów / zadań stanowiska pracy



Zrozumienie przebiegu, spełnienie wszystkich kryteriów



Analiza: jak przebiegało, kiedy i dlaczego wystąpiło?

Etapy analizy zdarzenia krytycznego

Określenie roli osób biorących udział w zdarzeniu

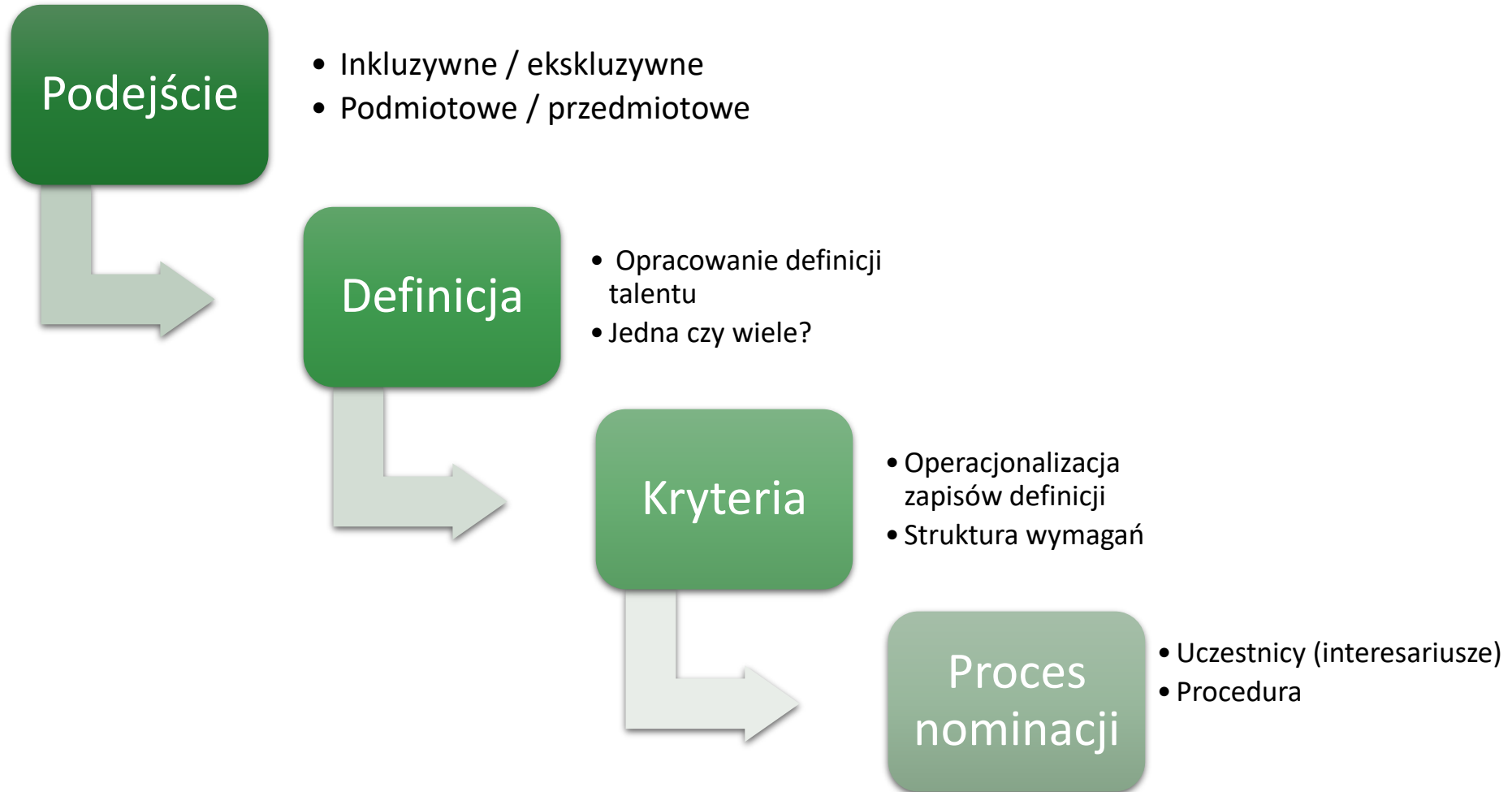


Podsumowanie zachowania i ustalenie cech (wymaganych umiejętności, zdolności i postaw) które uwiaryściły się podczas incydentu



Określenie talentów pracownika, które powiązane są z ponadprzeciętnym poziomem kompetencji

Proces identyfikacji talentów



Programy dla talentów w firmach - selekcja talentów

- Pierwszy etap oceny i selekcji do grupy Talentów prowadzony jest często bezpośrednio przez menedżerów w oparciu o kryteria oceny okresowej.
- Taka ocena często dotyczy zachowań pracowników w przeszłości i opiera się na obserwacji funkcjonowania pracownika w jego obecnej roli.
- W procesie oceny Talentów szczególnie istotne jest określenie potencjału kompetencyjnego uczestników programu oraz predykcja efektywności w nowej roli, z często poszerzonym zakresem odpowiedzialności.

Przykład programu dla talentów: DPD

Jak przebiegała rekrutacja Talentów?



Etapy procesu:

1. **Samodzielne zgłoszenie** się do programu przez kandydata - wypełnienie formularza zgłoszeniowego zawierającego m.in. informację dotyczącą **motywacji** do wzięcia udziału w projekcie

Kryteria formalne wyboru:

Staż pracy
min 2 lata

„Hi-Potential lub Asset” w tabeli Efektywność (performance) vs Potencjał rozwojowy Learning Agility, po konsultacji z bezpośrednim przełożonym

Ocena roczna z 2 lat na poziomie min. „zgodnie z oczekiwaniami” (**min.100%** ocena finalna)

j.angielski
na poziomie
min B2

Mobilność

2. **Wywiad HR** – ustrukturyzowana rozmowa z opiekunem HR
3. **Testy SHL** – określenie potencjału intelektualnego (obiektywny element oceny Kandydatów)
4. **Development Center**

Przykład programu dla talentów: DPD

Kim jest TALENT dla DPD?

Efektywność →

- Wysoka ocena kompetencji z 2 ostatnich lat (ocena roczna- jakościowa i ilościowa MBO - wyniki)
- Dotychczasowe doświadczenia zawodowe/staż pracy

TALENT



← **Potencjał i aspiracje**

- Gotowość do zmiany
- Zdolność szybkiego uczenia się/potencjał intelektualny
- Nastawienie na wyniki/dążenie do celu
- Orientacja na ludzi
- Chęć ciągłego doskonalenia/rozwoju
- Dążenie do zdobywania nowych osiągnięć – ambicje i aspiracje
- Chęć podejmowania wyzwań

Przykład programu dla talentów: DPD

Kryteria pomocne w wyborze pracowników o wysokim potencjale

Learning Agility to umiejętność i gotowość do uczenia się na podstawie doświadczeń oraz zastosowania poznanej wiedzy w skutecznym działaniu w nowych warunkach.

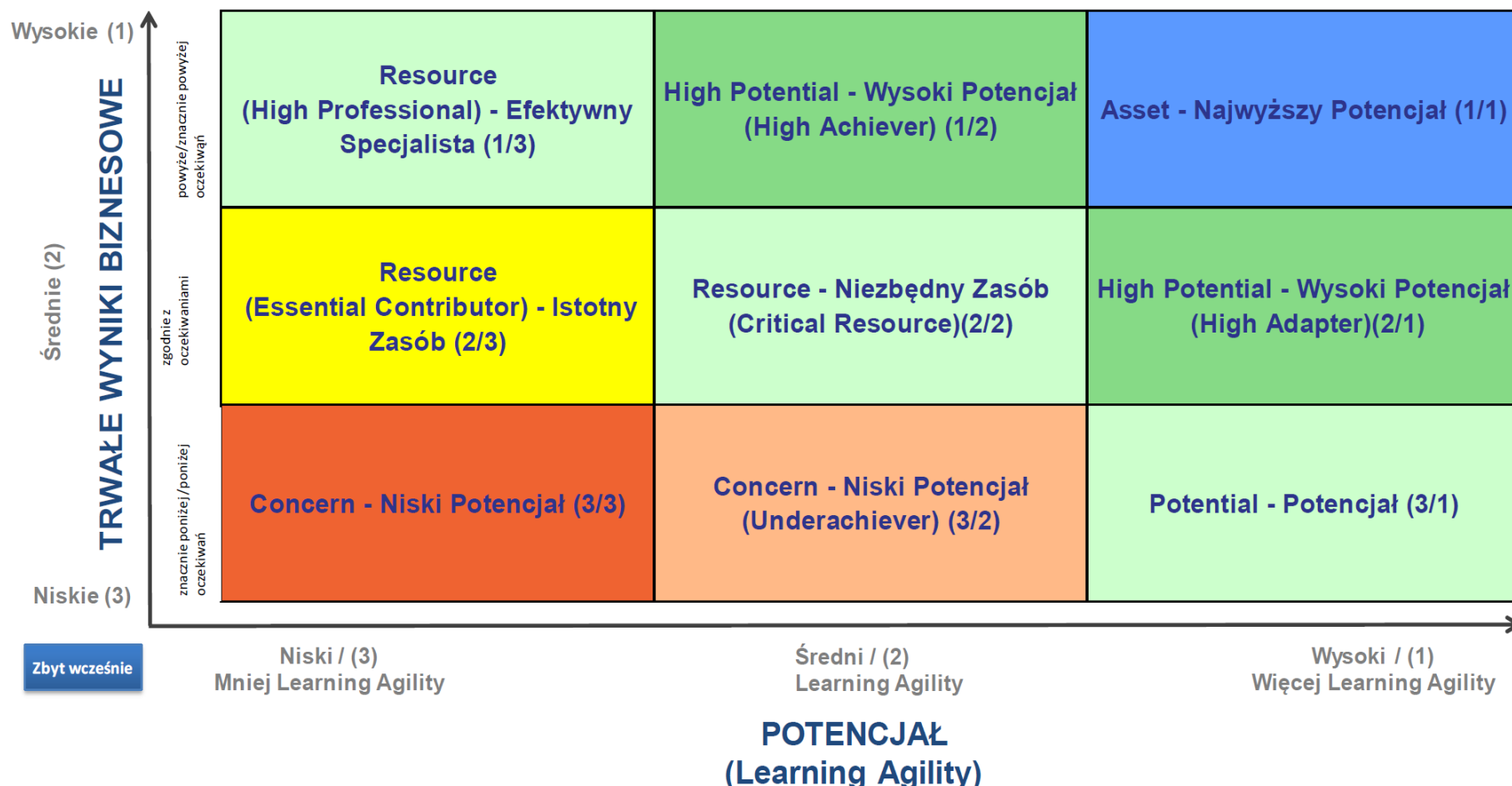
Learning Agility składa się z pięciu czynników:

- **Mental Agility** - umiejętność pracy z koncepcjami i pomysłami
- **People Agility** - umiejętność budowania relacji i współpracy z ludźmi
- **Change Agility** - akceptacja niezdefiniowanych sytuacji i zdolność przewodzenia zmianom
- **Results Agility** - nastawienie na poszukiwanie rozwiązań i osiąganie wyników pomimo przeciwności
- **Self-awareness** - autorefleksja i znajomość siebie



Przykład programu dla talentów: DPD

Jak wybrać osoby o najwyższym potencjale?



Przykład programu dla talentów: DPD

Jak przebiegała rekrutacja Talentów?

Finalnym procesem, który wyłonił uczestników programu talentowego, było



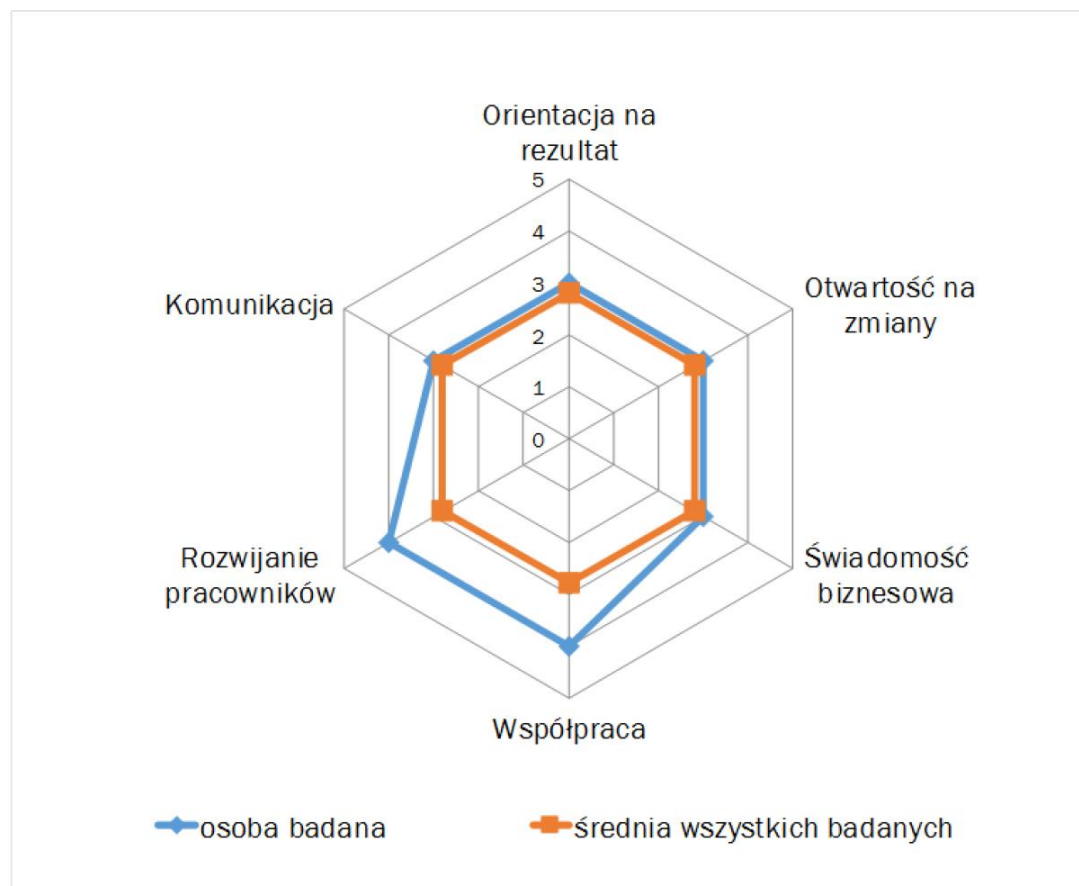
Development Center

Zalety:

- obiektywność oceny (zew. Asesorzy)
- przejrzystość kryteriów/standaryzacja- w oparciu o wybrane kluczowe kompetencje
- opis i wskazówki dla każdego kandydata po sesji DC
- indywidualna, coachingowa informacja zwrotna + wskazówki rozwojowe

Przykład programu dla talentów: DPD

Przykładowe wyniki po DC



Akademia
Talentów DPD



Wyzwania metodyczne diagnozy kompetencji i talentów



Warunki, jakie musi spełniać metoda diagnostyczna

- **trafność** – musi mierzyć dokładnie to, co ma mierzyć,
- **rzetelność** – wyniki pomiaru muszą być powtarzalne i spójne w czasie,
- **wystandaryzowanie** – procedura jej stosowania musi być precyzyjnie i jasno określona, tak, aby badanie każdej z osób przebiegało w takich samych warunkach, jak pozostałych osób,
- **znormalizowanie** – musi wskazywać warunki interpretacji jednostkowego wyniku danej osoby na tle wyników innych osób z podobnej populacji (podobnej np. pod względem płci, wieku, wykształcenia i innych, ważnych dla danego pomiaru, wymiarów),
- **aktualność** – metoda może być zastosowana w określonym czasie (tzn. ma aktualne normy dla badanej populacji, uwzględnia kontrolę ważnych czynników społecznych i kulturowych, mogące modyfikować wyniki badań)

Skuteczność metod oceny

Kryteria Smitha – trafność prognozy zawodowej

- | | |
|----------------|---------------|
| ■ Słabe | 0,29 i mniej |
| ■ Do przyjęcia | 0,30 – 0,39 |
| ■ Dobrze | 0,40 – 0,49 |
| ■ Bardzo dobre | 0,50 i więcej |

1 – dopasowanie w 100%

0 – wybór całkowicie losowy



Skuteczność metod oceny

Metoda

Trafność prognostyczna

▪ Wywiad	⇒ 0,09-0,37
▪ Analiza dokumentów (CV)	⇒ 0,10-0,38
▪ Biodane	⇒ 0,18-0,40
▪ Referencje	⇒ 0,15-0,26
▪ Testy osobowości	⇒ 0,15-0,40
▪ Testy zdolności	⇒ 0,25-0,53
▪ Analiza grafologiczna	⇒ 0-0,05
▪ Próbkki pracy	⇒ 0,38-0,54
▪ Assessment Centre	⇒ 0,41-0,65

Skale w procesie oceny kompetencji

- W procesie oceny kompetencji stosuje się najczęściej odpowiednio przygotowane kwestionariusze lub behawioralne skale obserwacyjne (Jurek 2012).
- Skala wraz ze zdefiniowanymi poziomami rozwoju kompetencji powinna spełniać dwa podstawowe wymagania:
 - zachowania opisujące poszczególne poziomy rozwoju kompetencji powinny być wyraźnie od siebie różne tak, aby ułatwić ich pomiar – z tej perspektywy, im krótsza skala, tym bardziej praktyczna,
 - skala powinna być na tyle dokładna, aby umożliwić różnicowanie pracowników pod względem poziomu opanowania przez nich kompetencji – z tej perspektywy, im dłuższa skala, tym bardziej precyzyjna.

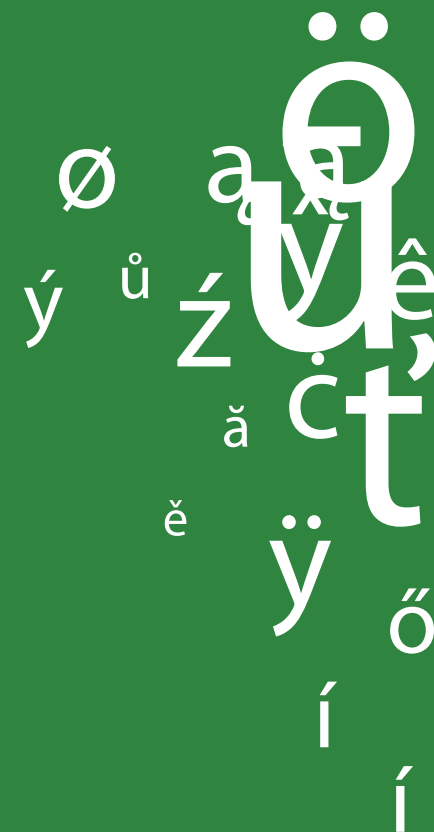
Charakterystyka poziomów rozwoju/pomiaru kompetencji w skali sześciostopniowej

POZIOM	CHARAKTERYSTYKA
Brak (bardzo niski)	Nawet w prostych sytuacjach przejawia trudności w zachowaniu się w oczekiwany sposób. Przejawia niepożądane zachowania, utrudniające wykonanie zadań. Wymaga ciągłego nadzoru i jednoznacznych wytycznych. Nie podejmuje oczekiwanych działań.
Początkujący (niski)	Czasami przejawia niepożądane zachowania. Podejmuje próby zachowania się w oczekiwany sposób, ale popełnia w tym obszarze błędy. Potrzebuje wyraźnych wskazówek ze strony innych. Podejmuje proste, podstawowe działania.
Nieco poniżej przeciętnej	Podejmuje próby zachowywania się w oczekiwany sposób i w standardowych sytuacjach robi to skutecznie. W nowych i trudnych zadaniach popełnia błędy. Potrzebuje ukierunkowania ze strony innych. Podejmuje rutynowe (często powtarzające się) działania.
Nieco powyżej przeciętnej	W zdecydowanej większości sytuacji, nawet tych o podwyższonym stopniu trudności, prezentuje oczekiwane zachowania. Podejmuje standardowe działania zgodnie z oczekiwaniami, a w sytuacjach dobrze znanych również działania rzadziej obserwowane i o wyższym poziomie trudności.
Zaawansowany (wysoki)	Niemal zawsze prezentuje zachowania zgodnie z oczekiwaniami, nawet w trudnych, niestandardowych sytuacjach. Prezentowane przez tę osobę zachowania są wzorem do naśladowania dla innych. Podejmuje niestandardowe (rzadko obserwowane i trudne) działania.
Wybitny (bardzo wysoki)	Zawsze, niezależnie w poziomie trudności zadania/sytuacji, prezentuje oczekiwane zachowania. Uznawany jest za eksperta/mistrza w danej dziedzinie. Pomaga innym w rozwiązywaniu problemów wymagających tej kompetencji. Podejmuje kreatywne (bardzo rzadko obserwowane w organizacji) działania, również o bardzo wysokim poziomie trudności i złożoności.

Źródło: Jurek 2012.

Ograniczenia badania kompetencji i talentów

- Największym ograniczeniem w stosowaniu metod diagnostycznych w procesie doradczym jest konieczność posiadania dyplomu psychologa w odniesieniu do testów Pracowni Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- W przypadku szkolnych doradców zawodowych warunek ten nie jest często spełniony.
- Z tego względu postuluje się współpracę doradców szkolnych z uprawnionymi do wykorzystania baterii testów psychologami (np. w poradniach pedagogiczno-psychologicznych), w zakresie przeprowadzenia oraz interpretacji testów predyspozycji zawodowych.



Dziękuję za uwagę!

dr hab. Łukasz Sienkiewicz, Politechnika Gdańska, Ambasador
Europass & Euroguidance w Polsce



euro | guidance

European Network to Support
Lifelong Guidance



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji



europass

**Narodowa Agencja Programu Erasmus+
i Europejskiego Korpusu Solidarności**

Edukacja, Szkolenia, Młodzież



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**