

Ramka ekspercka 10. Katarzyna Rewers-Dawid: *Bilans kompetencji*



Katarzyna Rewers-Dawid

Z wykształcenia psycholog, coach i ekspert w obszarze usług rynku pracy. Posiada ponad 20-letnie doświadczenie w realizacji projektów ukierunkowanych na rozwój kapitału ludzkiego, w tym w szczególności w zakresie poradnictwa zawodowego i doradztwa kariery. Trener i wykładowca na studiach podyplomowych z zakresu poradnictwa zawodowego i planowania kariery zawodowej. W latach 1992-2006, zatrudniona w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku pełniąc m.in. funkcje: – wojewódzkiego koordynatora poradnictwa zawodowego (1992-1997), – kierownika Punktu Konsultacyjnego dla zwalnianych pracowników Stoczni Gdańskiej (1996-1997), – kierownika Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (1997-2002), – Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy ds. usług rynku pracy (2002-2006). W latach 1995-1997 współpracowała z Uniwersytetem Jagiellońskim nad projektem wdrożenia w publicznych służbach zatrudnienia polskiej adaptacji amerykańskich narzędzi diagnostycznych: Baterii Testów Uzdolnień Ogólnych GATB, Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych oraz Zestawu do Samobadania Johna Hollanda realizowanego na zlecenie MPiPS.

W okresie 1998-2000 współpracowała z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwem Pracy i Solidarności Francji nad pilotażowym wdrożeniem w Polsce Metody Bilansu Kompetencji. Wielokrotny kierownik projektów współfinansowanych ze środków UE (w ramach programu Leonardo da Vinci, ZPORR, PO KL). Współtwórcza programu DORADCA 2000, autorka narzędzi diagnostycznych: Kwestionariusza Uzdolnień Przedsiębiorczych, Testu Zainteresowań Zawodowych, Testu Motywacji w ramach projektu „Indywidualny Projekt Kariery” na zlecenie KG OHP (Ecorys 2007), autorka i kierownik merytoryczny projektu „Poradnictwo w sieci” (Ecorys 2007-2009), autorka „Diagnozy oświatowego systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego w Pomorskim” oraz raportu „Poradnictwo edukacyjno-zawodowe w województwie podlaskim” (Ecorys 2007), współautorka Testu Kompetencji Ogólnych dla osób 50+ w ramach projektu innowacyjnego „Pracuję – rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+” oraz kierownik merytoryczny tego projektu (PBS, 2012). W Zakładzie Doskonalenia Zawodowego w Gdańsku – Dyrektor ds. Kształcenia i Programów Europejskich, współautor projektu „Bądź aktywny – trening pracy” dla osób niepełnosprawnych intelektualnie w ramach 6.1.1. PO KL. W Regionalnej Izbie Gospodarczej Pomorza: koordynator projektów outplacementowych w ramach 8.1.2 PO KL (2010-2015), kierownik projektu szkoleniowego „ProLog – wzrost potencjału przedsiębiorstw logistycznych województwa pomorskiego” (2012-2014) – nominowany do nagrody SZTORMY 2015. Uczestniczka Panelu Ekspertów w ramach „BEST AGERS” – projektu strategicznego w programie Europejskiej Współpracy Terytorialnej *Baltic Sea Region Programme* dotyczących problemów demograficznych i zarządzania wiekiem w krajach bałtyckich (2012). Od IX.2014 kieruje Ośrodkiem Szkolenia i Egzaminowania PKP Szybka Kolej Miejska w Trójmieście Sp. z o.o. realizując działania związane z nabywaniem i doskonaleniem kompetencji zawodowych pracowników branży kolejowej.

Bilans Kompetencji

W wyniku ponad dwuletniej współpracy Krajowego Urzędu Pracy oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku z Ministerstwem Pracy Republiki Francuskiej w okresie marzec-czerwiec 1999 odbyły się w Centrum Metodycznym Informacji i Poradnictwa Zawodowego w Gdańsku dwie tury szkolenia poświęcone poznaniu i wdrożeniu nowej metody poradnictwa indywidualnego pod nazwą Bilans Kompetencji. Główny akcent na nasze przygotowanie i dogłębne poznanie metody bilansowania kompetencji położony został na przeprowadzenie szkoleń i zaadaptowanie materiałów metodycznych udostępnionych przez stronę francuską. Szkolenia w Gdańsku prowadzone były przez ekspertów francuskich; Panów Alain Bertrand i Serge’a Rochet. Uczestniczyli w nich doradcy zawodowi Centrów Metodycznych z Warszawy, Torunia,

Katowic i Gdańska. Obok działań związanych z wdrożeniem przez PSZ nowej metody pracy z klientami urzędów pracy na wniosek francuskich partnerów odbyły się także konsultacje z pracodawcami (Stocznia Północna w Gdańsku) i przedstawicielami kilku organizacji związków zawodowych związane z uzyskaniem ich opinii nt. nowej usługi badania potencjału zawodowego a także ustalenie potencjalnego zainteresowania przeprowadzania Bilansów Kompetencji wśród pracowników.

Warty podkreślenia jest fakt, iż inicjatywę wprowadzenia jakościowo nowego i nowatorskiego podejścia jakim było analizowanie kompetencji w procesie doradczym podjęto w systemie urzędów pracy niejako pioniersko. W tamtym okresie nie posługiwano się powszechnie terminem kompetencji, co więcej znaczenie tego pojęcia odnosiło się wówczas raczej do kategorii prawnych, a nie związanych z elementem potencjału zawodowego (np. w resorcie edukacji jeszcze długo posługiwano się węższym pojęciem kwalifikacji, kompetencje pojawiły się w użytkowaniu szkolnym dopiero wiele lat później).

Poznaliśmy metodę Bilansu Kompetencji – jako proces dochodzenia do poszerzonej samooceny przez klienta/osobę przy udziale merytorycznego wsparcia ze strony doradcy zawodowego oraz innych specjalistów w budowaniu własnej ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Metodę zarządzania (sterowania ewolucją zawodową na płaszczyźnie technologicznej, ekonomicznej i społecznej), która obejmuje szeroki zakres działania na rzecz klienta: 1 – identyfikację potencjału osobistego – w formie protokołu (syntezy) podsumowania zasobów osobistych, elementów tworzących doświadczenie zawodowe i główne kompetencje zawodowe; 2 – sformułowanie celów oraz określenie ich hierarchii; 3 – określenie planów/strategii działania (element Bilansu w tym kontekście to jeden z pierwowzorów Indywidualnego Planu Działania); 4 – wyzwolenie procesu zmiany: identyfikację rodzaju i poziomu motywacji do zmiany lub podjęcia nowej roli zawodowej; 5 – poznanie informacji o środowisku zawodowym w powiązaniu z cechami osobistymi i celami klienta.

W zakresie operacyjnym Bilans skupia się na: – odtworzeniu i analizie przebiegu kariery zawodowej; – analizie doświadczeń społecznych i lub zawodowych; – pracy z testami i narzędziami oceny; – badania i analizy/dokumentacji na temat stanowiska pracy, w którym funkcjonuje klient.

Bilans zawodowy i osobisty jest refleksją klienta opartą na drodze i zdobyczach zawodowych dokonywaną wobec aktualnej sytuacji i planów na przyszłość. Dzięki tej refleksji możliwa jest całościowa wizja problemu (zarówno dla klienta jak i dla doradcy), obejmująca aspekty emocjonalne, poznawcze, doświadczeń życiowych i zawodowych. Zasadniczo nowym wówczas elementem w pracy doradczej było dokonywanie szczegółowej analizy sytuacji i ról zawodowych (element poradnictwa biograficznego) w środowisku pracy: kontaktów, współpracy z innymi stanowiskami pracy i pracownikami, klientami, komórkami organizacyjnymi oraz analizowanie kontekstu poznawczego i emocjonalnego tych relacji.

Bilans to metoda wymagająca i mocno angażująca nie tylko doradcę zawodowego. Proces doradczy opiera się tu na wykonywaniu wielu zadań domowych i pracy własnej klienta poprzez przygotowywanie opisów doświadczeń i zdobyczy o charakterze zawodowo-społecznym, analizowaniu ich znaczenia dla obecnej i przyszłej sytuacji, wyciągania wniosków i podejmowania decyzji. Plusy i korzyści dla klienta związane z podejściem do Bilansu to: – profesjonalna, zintegrowana ocena swojej sytuacji w szerokim kontekście społecznym, zawodowym i kulturowym; – wspólne opracowanie z doradcą dokumentu syntezy, który zawiera tylko pozytywne informacje nt. potencjału zawodowego klienta, jego mocne strony oraz zdobycze zawodowe i społeczne oraz informacje na temat obszarów i działań rozwojowych. Dokument ten klient może wykorzystywać w swoich kontaktach z pracodawcami jako obiektywny dokument opracowany przez specjalistę.

Plusy i korzyści dla doradcy: – komfort i jakość pracy w procesie z klientem (ok. 5-6 spotkań trwających ok. 1,5 godziny). Łącznie przeprowadzenie Bilansu zawierało się w przedziale od 10 do 15 godzin konsultacji; – poznanie nowych metod i narzędzi do oceny potencjału zawodowego klienta: ankiet i kwestionariuszy wywiadów w zakresie: badania przeszłości zawodowej i osobistej, kwestionariusz badania motywacji i zainteresowań, narzędzia oceny wiedzy zawodoznawczej związanej z zakładem pracy i stanowiskiem pracy, miejsce

w organizacji, karty pomocnicze do określania umiejętności, karty dotyczące identyfikacji i samooceny kompetencji.

Gdańskie doświadczenia we wdrażaniu metody Bilansu Kompetencji zawierają się nie tylko w opracowaniu polskiej metodologii pracy z klientem, gruntownym przeszkoleniu kadry doradców zawodowych, zrealizowaniu Bilansów Kompetencji z klientami Centrum Metodycznego ale także w ukształtowaniu nowego i szerszego spojrzenia na proces oceny zawodowej i społecznej jednostki. Niezwykle ważne okazały się także techniki prowadzenia rozmów doradczych, motywowania klientów i odnajdywania w sobie przez osoby radzące się wartości oraz takich elementów osobowości i doświadczenia zawodowego, które pozwalają na transferowanie poznanych kompetencji na nowe obszary zainteresowań zawodowych.

Idee Bilansu Kompetencji i gdańskie doświadczenia związane z adaptowaniem francuskiej metody poradnictwa zawodowego odnajdują także dziś, po wielu latach swoje implikacje w kolejnych projektach i przedsięwzięciach, w które angażuje się środowisko doradców zawodowych. Można tu wspomnieć o Projektach innowacyjnych realizowanych w pomorskim, współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, które umożliwiły podjęcie wiele nowych inicjatyw w zakresie doradztwa zawodowego. Jedną z nich jest powołanie przez sopocką firmę PBS sp. z o.o. Centrum Kariery 50+ i opracowanie Metodologii Tworzenia Bilansu Kompetencji (w tym stworzenie wystandaryzowanego Testu Kompetencji Ogólnych) ukierunkowaną na grupą docelową osób w starszych grupach wiekowych.