|  |
| --- |
| **Oblasť 1: Ciele a základné princípy bilancie kompetencií** |
| **Kritérium**  | **Indikátor** | **Zdroje dôkazov** |
| **Kariérový cieľ a akčný plán**  | * Každá bilancia kompetencií vedie k vypracovaniu aspoň dvoch alternatívnych kariérových cieľov – prioritného a alternatívneho
* Kariérový cieľ berie do úvahy nielen faktory na strane klienta (nadobudnuté odborné vedomosti, zručnosti, osobnostné predpoklady, motivácie...) ale aj jeho socioekonomické prostredie (trh práce)
* Kariérový cieľ je popísaný konkrétnym názvom zamestnania z kartotéky povolaní ISTP alebo Národnej sústavy povolaní (ak existuje karta zamestnania)
* Akčný plán pre realizáciu kariérového cieľa obsahuje aspoň tri jasne určené a kontrolovateľné kroky / aktivity, ktoré klient má vykonať pre dosiahnutie svojich kariérových cieľov v horizonte minimálne troch mesiacov
 | * Záverečná správa
 |
| **Rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry** | * Bilancia kompetencií je vedená ako pedagogický proces, ktorého cieľom je rozvoj vedomostí a zručností pre riadenie vlastnej kariéry:
	+ Porovnať vlastné predpoklady s požiadavkami cieleného zamestnania
	+ Vyhľadávať informácie o trhu práce a o vzdelávaní
	+ Vypracovať viaceré alternatívy zamestnania
	+ Určiť priority medzi viacerými alternatívami
	+ Pomenovať nadobudnuté vedomosti, zručnosti, osobnostné predpoklady a zdôvodniť svoje profesijné rozhodnutia
	+ Vypracovať a adaptovať vlastný akčný plán
	+ Nájsť vo svojom prostredí potrebnú podporu
	+ Využívať a rozširovať sieť kontaktov pre profesijné účely

Priebeh bilancie kompetencií obsahuje špecifické pedagogické moduly a nástroje pre rozvoj každej z týchto zručností. * Predložená metodika obsahuje detailný popis priebehu, použitých metód a vzdelávacích výstupov každého z modulov v rozsahu aspoň 1 normostrana pre každý modul
 | * Metodika bilancie kompetencií
* Potvrdenie o lektorskej praxi poradcov (pri externom dodávateľovi)
 |
| **Aktívna účasť klienta** | * Bilancia kompetencií je jasne odlíšená od iných služieb zameraných na hodnotenie (bilančná diagnostika, hodnotiace a rozvojové centrum, sprostredkovanie zamestnania...)
* Účasť v bilancii kompetencií je dobrovoľná a základným predpokladom je, že si klient kladie otázky ohľadom vlastného profesijného smerovania.
* Do bilancie kompetencií vstupujú klienti na základe plnej informovanosti o cieľoch, priebehu a použitých nástrojoch. Plná informovanosť je zabezpečená účasťou na informačnom stretnutí alebo poskytnutím informačných materiálov.
* Priebeh bilancie kompetencií berie do úvahy schopnosť klienta porozumieť a osvojiť si výsledky a aktívne sa podieľať na vypracovaní kariérového cieľa a akčného plánu. Každý klient dokáže po jej skončení vysvetliť ciele, výstupy a osobný prínos bilancie kompetencií.
 | * Informačné letáčiky pre klientov bilancie kompetencií
* Rozhovory s klientmi
* Osobný časový harmonogram bilancie kompetencií
 |

|  |
| --- |
| **Oblasť 2: Priebeh bilancie kompetencií** |
| **Kritérium**  | **Indikátor** | **Zdroje dôkazov** |
| **Priebeh bilancie kompetencií** | * Bilancia kompetencií z metodického hľadiska prebieha v troch jasne oddelených fázach: úvodná fáza, fáza zberu informácií a záverečná fáza
* Súčasťou bilancie kompetencií sú minimálne 4 individuálne rozhovory, z toho aspoň jeden v každej fáze
* Bilancia kompetencií sa odohráva v časovom rozpätí 4 až 8 týždňov.
* V každom pracovnom týždni trvania bilancie kompetencií musí prebehnúť aspoň jedno individuálne alebo skupinové stretnutie.
* Bilancia kompetencií trvá
	+ Minimálne 12 hodín v prípade interného poskytovateľa
	+ Minimálne 20 hodín v prípade externého poskytovateľa
 | * Metodika bilancie kompetencií
* Individuálne harmonogramy
 |
| **Úvodná fáza** | * Prebieha vo forme individuálneho úvodného rozhovoru a umožňuje analyzovať potreby klienta a definovať ciele spoločnej práce vo forme písomnej zákazky.
* S každým klientom bilancie kompetencií je na záver individuálneho rozhovoru uzavretá písomná dohoda, ktorá uvádza personalizované ciele, priebeh a nástroje bilancie kompetencií ako aj vzájomné roly a zodpovednosti poskytovateľa a klienta
* Každý klient má prideleného osobného poradcu, ktorý je jeho referentom počas celého priebehu a jeho meno je uvedené na dohode o vykonaní bilancii kompetencií
 | * Dohoda o vykonaní bilancie kompetencií s písomne definovanou zákazkou
 |
| **Fáza zberu informácií** | * Umožňuje klientovi popísať a lepšie porozumieť faktorom relevantným pre jeho kariérové rozhodovanie:
	+ Faktory na strane klienta: prenositeľné vedomosti a zručnosti, profesijné hodnoty a záujmy, osobné vlastnosti, rozvojový potenciál atď.
	+ Faktory na strane socioekonomického prostredia: trh práce, možnosti ďalšieho vzdelávania, sociodynamické mechanizmy...
* Všetky zisťované informácie musia mať priamy vzťah k cieľom bilancie kompetencií.
 | * Metodika bilancie kompetencií
* Záverečná správa
* Zoznam použitých metód, nástrojov a aktivít (hodnotiacich/objektívnych aj sebahodnotiacich/subjektívnych)
* Portfólio kompetencií
 |
| **Záverečná fáza** | * Obsahuje zmysluplný súhrn získaných informácií, ktorý pomáha klientovi vypracovať niekoľko realistických hypotéz kariérového cieľa
* Umožňuje klientovi overiť kariérové ciele a konfrontovať ich s realitou trhu práce
* Vedie k vypracovaniu záverečnej správy a osobnej zložky, ktoré sú vlastníctvom klienta
 | * Rozhovory s klientmi o spôsobe vypĺňania záverečnej správy a jej zrozumiteľnosti
* Metodika bilancie kompetencií
* Záverečná správa
 |

|  |
| --- |
| **Oblasť 3: Nástroje a prístupy bilancie kompetencií** |
| **Kritérium**  | **Indikátor** | **Zdroje dôkazov** |
| **Nástroje hodnotenia a sebahodnotenia** | * Poskytovateľ má k dispozícii aspoň 3 nástroje / metódy / aktivity (t.j. nie len psychodiagnostické nástroje) z každej z nasledujúcich oblastí faktorov kariérového rozhodovania na strane klienta, ktoré používa podľa individuálnych potrieb klienta:
	+ motivácie (hodnoty, potreby, záujmy...)
	+ osobnostné vlastnosti
	+ výkonové charakteristiky (všeobecné a špeciálne - intelekt, pozornosť, pamäť, predpoklady...)
* Zisťovanie faktorov kariérového rozhodovania nie je postavené na použití psychometrických nástrojov a je vždy sprevádzané technikami, ktoré podporujú aktívnu účasť klienta (subjektívne hodnotiace metódy - sebahodnotenie, naratívne techniky, skupinové aktivity, hranie rolí, hodnotenie 360°, hodnotiace a rozvojové centrum a pod).
* V prípade využitia diagnostických nástrojov tieto musia zodpovedať požiadavkám validity, spoľahlivosti a citlivosti. Poskytovateľ ich používa v súlade s etickými princípmi (psychológ).
 | * Metodika bilancie kompetencií
* Zoznam použitých metód, nástrojov a aktivít - hodnotiacich/objektívnych aj sebahodnotiacich/subjektívnych (aspoň 9 konkrétnych nástrojov / metód / aktivít, z toho nie viac ako 50% iných, než psychometrických)
 |
| **Portfólio kompetencií** | * Bilancia kompetencií obsahuje špecifický modul určený pre založenie kompetenčného portfólia s metódami a aktivitami pre rôzne typy klientov
* Štruktúra portfólia kompetencií umožňuje klientovi dlhodobo zaznamenávať odborné vedomosti a zručnosti nadobudnuté vo formálnom, neformálnom a informálnom vzdelávaní a učení
 | * Model portfólia kompetencií
* Rozhovory s klientmi o využívaní kompetenčného portfólia
 |
| **Informačné zdroje a kontakt s trhom práce** | * V priebehu bilancie kompetencií sú využívané informačné zdroje ohľadom miestneho trhu práce, možností vzdelávania a existujúcich povolaní. Tieto zdroje sú pre klienta k dispozícii podľa potreby aj v tlačenej podobe (napr. karty povolania, zoznam vzdelávacích možností, pracovné ponuky a pod.)
* Pre každý nový kariérový cieľ (t.j. zamestnanie, v ktorom klient nemá skúsenosť) klient vykoná aspoň dva rozhovory s odborníkmi z cielenej profesijnej oblasti
 | * Informačné zdroje o miestnom trhu práce, možnostiach vzdelávania a existujúcich povolaniach (aj v tlačenej podobe).
* Záverečná správa
* Rozhovory s klientmi
 |

|  |
| --- |
| **Oblasť 4: Výstupy a výsledky** |
| **Kritérium**  | **Indikátor** | **Zdroje dôkazov** |
| **Záverečná správa** | * Každá záverečná správa je tvorená spolu s klientom bilancie kompetencií a je mu na záver odovzdaná. Jazyk použitý v záverečnej správe je primeraný porozumeniu klienta (bez použitia odborných termínov).
* Predmetom záverečnej správy sú kariérové ciele klienta a obsahuje nasledovné informácie pre ich argumentáciu. Primárnym zdrojom týchto informácií je klient:
	+ Okolnosti bilancie (kontext klienta, vyjadrené očakávania, potreby a stanovené ciele)
	+ Popis základných fáz procesu a použitých nástrojov
	+ Popis aktivít vykonaných klientom počas bilancie kompetencií
	+ Vedomosti, zručnosti, osobnostné predpoklady, potenciál a motivácie, ktoré je možné využiť a ktoré je potrebné rozvinúť vzhľadom na kariérové ciele klienta
	+ Konkrétne informácie o možnostiach zamestnania vzhľadom na kariérové ciele
	+ Informácie o kariérovom cieli a podrobný akčný plán
* Informácie, ktoré nemajú súvis s kariérovými cieľmi (napr. rodinná anamnéza, psychologický profil a pod.), nesmú byť súčasťou záverečnej správy
 | * Metodika bilancie kompetencií
* Záverečná správa
 |
| **Osobná zložka** | * Bilancia kompetencií obsahuje aktivity, ktoré vedú k vlastnej aktivite klienta (napr. výsledky sebahodnotiacich aktivít, zoznamy vlastností, priebežné zhrnutia, životopis, motivačný list...). Tieto zostávajú po skončení bilancie kompetencií vo vlastníctve klienta.
 | * Metodika bilancie kompetencií
 |
| **Nadväznosť na ďalšie služby** | * Bilancia kompetencií podporuje aktívnu účasť klienta na ďalšom vzdelávaní a iných súvisiacich aktivitách – poradca zabezpečuje, aby mal klient dostatočné informácie pre prípadné ďalšie vlastné aktivity po skončení bilancie. Výstupy bilancie kompetencií sú využiteľné v ďalších službách a aktivitách súvisiacich s celoživotným vzdelávaním, sprostredkovaním a hľadaním zamestnania a pod.
 | * Metodika bilancie kompetencií
* Miera participácie na celoživotnom vzdelávaní 3 mesiace po skončení účastníkov
 |
| **Sledovanie dopadov** | * Poskytovateľ monitoruje dopady bilancie kompetencií pomocou kvalitatívnych a kvantitatívnych ukazovateľov (napr. dotazníky spokojnosti, monitorovanie zmeny profesijnej situácie, zmeny v úrovni vedomostí a zručností pre riadenie vlastnej kariéry a pod.). Tieto údaje sú agregované a štatisticky alebo inak spracované.
 | * Metodika bilancie kompetencií s popisom systému hodnotenia dopadov
* Hodnotiaca správa s výsledkami a dopadmi procesu (*v prípade externého dodávateľa*)
 |

|  |
| --- |
| **Oblasť 5: Poskytovateľ bilancie kompetencií** |
| **Kritérium**  | **Indikátor** | **Zdroje dôkazov** |
| **Multidisciplinárne zručnosti** | * Poradcovia bilancie kompetencií budú využívať multidisciplinárny prístup v práci s klientom bilancie kompetencií.
 | * Životopisy poradcov bilancie kompetencií
 |
| **Spoločná metodika a pojmoslovie** | * Poskytovateľ má k dispozícii podrobnú metodiku procesu bilancie kompetencií, ktorá je prístupná všetkým poradcom. Metodika musí obsahovať popis jednotlivých fáz (ciele, priebeh, trvanie, použité metódy/aktivity), ako aj konkrétne príklady aktivít v rozsahu minimálne 20 normostrán.
* Poradcovia majú k dispozícii spoločné pojmoslovie bilancie kompetencií, ktoré obsahuje definície základných pojmov, ktoré sú pri práci s klientom používané (kompetencia, vedomosť, zručnosť, profesijné hodnoty a pod...)
 | * Metodika bilancie kompetencií
* Pojmoslovie
 |
| **Priebežné vzdelávanie poradcov** | * Poradcovia bilancie kompetencií sú oboznámení so štandardami kvality pre poskytovanie bilancie kompetencií
* Poskytovateľ monitoruje vzdelávacie potreby poradcov zapojených do realizácie bilancie kompetencií a reaguje poskytovaním adaptovaného programu vzdelávania pre poradcov
 | * Rozhovory s poradcami
 |
| **Sieťovanie** | * Poskytovateľ je aktívny na lokálnej, národnej alebo medzinárodnej úrovni cez vytváranie nových partnerstiev alebo zapájanie sa do existujúcich združení.
* Poskytovateľ aktívne monitoruje iné existujúce aktivity, opatrenia a nástroje z oblasti kariérového poradenstva (napr. odoberanie odborných publikácií, účasť na konferenciách a pod.)
 | * Členstvá v profesijných združeniach, vystúpenia na konferenciách, referencie o spolupráci s ekonomickými partnermi
 |
| **Výskum a vývoj** | * Poskytovateľ aktívne vyhľadáva a získava informácie týkajúce sa výskumu, publikácií a ďalších aktivít, ktoré môžu mať dopad na jeho praktiky.
* Poskytovateľ aktívne rozvíja svoje metodické nástroje, podieľa sa na produkcii dôkazov o efektivite kariérového poradenstva
 | * Referencie z účasti na aktivitách kariérového poradenstva
* Výsledky aktivít metodického rozvoja alebo výskumu
 |