|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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 |