

Doradztwo zawodowe i bilans kompetencji w Branżowym Centrum Umiejętności

Career Counselling and Competence Assessment in the Sectoral Skills Centre

Key words: career counselling, competence assessment, professional development.

Abstract: As an educational institution, the Sectoral Skills Centre is committed not only to expanding traditional models of vocational education and professional training but also to providing validation-oriented career counselling for pupils, students, and adults. The purpose of this article is to present an original model of career counselling based on competence self-assessment, developed and implemented at the Sectoral Skills Centre at the School of Architecture and Construction in Krakow, in partnership with Cracow University of Technology.

Słowa kluczowe: doradztwo zawodowe, bilans kompetencji, rozwój zawodowy.

Streszczenie: Branżowe Centrum Umiejętności jako jednostka systemu oświaty jest zobowiązana nie tylko do rozszerzenia tradycyjnych modeli kształcenia i doskonalenia zawodowego, ale również do realizacji walidacyjnego doradztwa zawodowego dla uczniów, studentów i osób dorosłych. Celem artykułu jest przedstawienie autorskiego modelu realizacji doradztwa zawodowego opartego na autobilansowaniu kompetencji w Branżowym Centrum Umiejętności przy Zespole Szkół Architektoniczno-Budowlanych w Krakowie w ramach partnerstwa z Politechniką Krakowską.

Wprowadzenie

Branżowe Centra Umiejętności to nowa kategoria placówek publicznych i niepublicznych systemu oświaty, która została powołana w 2023 roku (Dz.U. z 2023 r. poz. 2175). Głównym celem jest unowocześnienie i rozwój kształcenia zawodowego. BCU mają ściśle współpracować z pracodawcami i odpowiednimi branżami, aby zapewnić uczniom i dorosłym dostęp do aktualnej wiedzy i umiejętności, odpowiadających potrzebom dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Przekłada się to na następujące działania:

- lepsze dopasowanie kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy,
- ściślejsza integracja edukacji z gospodarką poprzez silną współpracę szkół z pracodawcami i organizacjami branżowymi,
- sukcesywne podnoszenie kwalifikacji zarówno uczniów, jak i dorosłych,
- możliwość dopasowania kompetencji do wymogów pracodawców,

- stworzenie nowoczesnej infrastruktury dydaktycznej poprzez wyposażenie w nowoczesny sprzęt,
- rozszerzenie i wzmacnianie kompetencji nauczycieli dzięki odpowiedniej ofercie szkoleń i dostępowi do aktualnych trendów branżowych.

BCU specjalizują się w zakresie jednej z dziedzin zawodowych właściwych dla danej branży. Ich statutowa aktywność opiera się na:

- działalności edukacyjno-szkoleniowej,
- wspieraniu szkół, placówek i uczelni we współpracy z pracodawcami,
- działalności innowacyjno-rozwojowej upowszechniającej wiedzę i nowe technologie oraz transformację ekologiczną i cyfrową,
- wsparciu realizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów oraz innych uczestników szkoleń,
- aktywizacji zawodowej studentów, doktorantów i absolwentów studiów (<https://www.gov.pl/web/edukacja/branzowe-centra-umiejetnosci>).

Zgodnie z założeniem Ministerstwa Edukacji Narodowej oferta edukacyjno-szkoleniowa BCU skierowana jest do bardzo szerokiego grona odbiorców: uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, studentów, doktorantów, nauczycieli systemu oświaty, nauczycieli akademickich, pracowników branż, w których specjalizuje się BCU oraz wszystkich innych osób dorosłych, a zwłaszcza tych planujących zmianę i dopasowanie do nowych wymagań kwalifikacyjnych (<https://www.gov.pl/web/edukacja/branzowe-centra-umiejetnosci>). Oferta edukacyjno-szkoleniowa BCU wpisuje się także w Zintegrowaną Strategię Umiejętności 2030, wspierając proces uczenia się przez całe życie poprzez ofertę kształcenia i szkolenia zawodowego skierowaną do systemu oświaty oraz systemu szkolnictwa wyższego i nauki (<https://www.gov.pl/web/edukacja/zintegrowana-strategia-umiejetnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow>).

Głównym celem Branżowego Centrum Umiejętności przy Zespole Szkół Architektoniczno-Budowlanych w Krakowie w dziedzinie renowacja elementów architektury jest wsparcie w przygotowaniu kadr na potrzeby nowoczesnej gospodarki w branży budowlanej oraz stworzenie i zapewnienie przestrzeni dla innowacyjnej i trwałej współpracy gospodarki i instytucji rynku pracy z edukacją zawodową na wszystkich poziomach kształcenia zawodowego.

Renowacja elementów architektury jako dziedzina BCU

Według *Nowego słownika pedagogiki pracy* termin „renowacja” oznacza odświeżenie, odnowienie, przywrócenie do wcześniejszego stanu (Nowacki, 2000). W przypadku budownictwa może dotyczyć elewacji budynku, dachu lub innego elementu. Odnosi się także do odrestaurowywania różnych obiektów. Ponadto renowacja może dotyczyć tworzenia czegoś nowego lub przywracania czegoś do życia. Może również mieć zastosowanie w różnych kontekstach społecznych. Z kolei renowacja elementów architektury to proces ulepszania zepsutych, uszkodzonych lub przesta-

rzałych konstrukcji. Renowacje są zazwyczaj przeprowadzane w budynkach komercyjnych lub mieszkalnych. Z historycznego punktu widzenia ochrona i konserwacja zabytków jest obecna w środowisku gospodarczym i kulturowym od wielu wieków. Dopiero w XIX wieku wypracowano ostateczną formę ochrony i konserwacji zabytków. Jednocześnie był to początek realnych zmian i wykorzystywania ówczesnego dorobku nauki i techniki. Współcześnie renowacja elementów architektury, podobnie jak i inne dyscypliny, wykorzystuje nowe technologie w realizacji swoich statutowych zadań, co ściśle łączy się z przygotowaniem zawodowym (Sieniawska-Kuras, Potocki, 2012).

Technik renowacji elementów architektury

Z jednej strony ze względu na dynamicznie rozwijające się sektory gospodarki wzrasta zapotrzebowanie na specjalistów z różnych gałęzi przemysłu, a z drugiej długoletnia przerwa w kształceniu wykwalifikowanej kadry w wielu zawodach spowodowała powstanie luk na rynku pracy. Dotyczy to także firm zajmujących się renowacją obiektów zabytkowych. Technik renowacji elementów architektury to stosunkowo nowy zawód, którego uruchomienie było poprzedzone analizą rynku pracy, a później włączeniem do systemu kształcenia branżowego. W opinii pracodawców odczuwalny jest brak specjalistów przygotowanych do wykonywania prac konserwacyjno-remontowych w zabytkowych obiektach budowlanych. Obecnie obserwuje się ogromne zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników, również w branży architektonicznej (<https://zpe.gov.pl/a/prezentacja-zawodu-technik-renowacji-elementow-architektury/Dj5OTdd7b>).

Technik renowacji elementów architektury jest zawodem wprowadzonym do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego w 2011 roku. Jego zadania zawodowe obejmują zagadnienia w zakresie dwóch kwalifikacji.

Tabela 1. Kwalifikacje w zawodzie technik renowacji elementów architektury

Nazwa kwalifikacji	Zakres
BUD.23. Wykonywanie i renowacja detali architektonicznych	Wykonywanie oraz renowacja sztukatorskich elementów architektury
	Wykonywanie oraz renowacja kamieniarskich elementów architektury
BUD.24. Prowadzenie prac renowatorskich elementów architektury	Wykonywania renowacji murów nieotynkowanych i tynków oraz powłok malarskich
	Wykonywania renowacji okładzin ceramicznych i kamiennych
	Organizowanie i realizacja prac renowatorskich

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Projektu programu nauczania zawodu technik renowacji elementów architektury 311210, www.ore.edu.pl.

Oprócz wyżej przedstawionego zakresu technik dodatkowo wykonuje prace montażowe, remontowe i renowacyjne elementów architektonicznych, tynków, polichromii, okładzin kamiennych oraz ceramicznych, a także prace remontowo-budowlane i renowacyjne konstrukcji budynków i zabytków architektury.

Zespół Szkół Architektoniczno-Budowlanych w Krakowie w ramach informacji dla kandydatów wskazuje, że kształcenie w zawodzie technik renowacji elementów architektury odbywa się: 1) w formie szkolnej dla absolwentów szkoły podstawowej w pięcioletnim technikum lub 2) w formach pozaszkolnych na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Ze względu na środowiska pracy i specyfikę zadań zawodowych do wykonywania zawodu są konieczne odpowiednie predyspozycje:

- dokładność i rzetelność,
- wytrwałość i cierpliwość,
- samodzielność i samokontrola,
- uzdolnienia plastyczne, artystyczne i techniczne,
- wyobraźnia i myślenie twórcze,
- zdolność nawiązywania kontaktu z ludźmi,
- zdolność podporządkowania się,
- chęć pracy w warunkach monotonnych, pracy w warunkach izolacji,
- wytrzymałość na długotrwały wysiłek,
- współpraca w grupie,
- gotowość do pracy w różnych warunkach środowiskowych.

Praca w zawodzie odbywa się przeważnie w zespole i dlatego istotna jest umiejętność nawiązywania kontaktów i bezkonfliktowe rozwiązywanie problemów. Dodatkowo absolwent powinien charakteryzować się: umiejętnościami plastycznymi, dokładnością, cierpliwością i dobrą pamięcią, sprawnością manualną, dobrym wzrokiem, brakiem lęku wysokości oraz klaustrofobii.

Opis kształcenia w zawodzie zaprezentowany przez Zespół Szkół Architektoniczno-Budowlanych wskazuje również kilka środowisk zatrudnienia absolwenta:

- firmy i instytucje zajmujące się ochroną zabytków kultury,
- firmy działające w obszarze renowacji zabytków,
- centralna i regionalna administracja państwowa w zakresie ochrony zabytków,
- kompleksy pałacowo-zamkowe,
- muzea,
- pracownie konserwatorskie,
- biura projektowo-budowlane,
- firmy kamieniarskie,
- zakłady rzemieślnicze,
- własna działalność gospodarcza.

Ze względu na taką różnorodność stanowisk pracy i środowisk, w którym wykonuje zadania zawodowe, praca w tym zawodzie wykonywana jest we wnętrzach budynków i na zewnątrz, w różnych warunkach atmosferycznych (<https://www.zsab.krakow.pl>).

Budownictwo należy do rozwijającej się gałęzi gospodarki w naszym kraju. Obecnie po latach zastoju i braku kadr obserwuje się zwiększone zapotrzebowanie na odnawianie, renowację obiektów budowlanych. Ciągłe rosnące zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę renowatorów doprowadziło do powstanie niedoboru na rynku pracy, zwłaszcza w przedsiębiorstwach zajmujących się renowacją obiektów zabytkowych, gdzie dobrze wykształcona kadra jest kluczowa.

Doradztwo zawodowe

W ramach Branżowego Centrum Umiejętności doradztwo edukacyjno-zawodowe powinno być komplementarne nie tylko wobec założeń i praktyki kształcenia branżowego, ale również wobec koniecznej koncepcji uczenia się przez całe życie, bez względu na wykonywany zawód. W tym kontekście istotnym zadaniem staje się przygotowanie uczniów, studentów i osób dorosłych do refleksyjnego projektowania dróg zawodowych i redefiniowania realizowanych ścieżek kariery z uwzględnieniem szeregu kontekstów społecznych, rodzinnych i osobistych. Kluczową funkcją doradztwa zawodowego jest diagnozowanie zasobów i potencjału jednostek oraz informowanie o możliwych ścieżkach edukacyjno-zawodowych. W ramach zadań BCU, w dziedzinie renowacja elementów architektury dotyczących wsparcia w realizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów oraz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów studiów przyjętym rozwiązaniem jest prowadzenie doradztwa walidacyjnego z zastosowaniem autobilansowania kompetencji.

Doradztwo walidacyjne to termin operacyjny przyjęty na potrzeby funkcjonowania BCU, pokazujący sposób realizacji doradztwa zawodowego. Oznacza indywidualny proces doradczy, w którym jednostka będzie mogła nie tylko udowodnić posiadane kompetencje, ale również przygotować się do pozyskania nowych ze szczególnym uwzględnieniem etapów identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się. W kontekście triady zawodowej: szkoła-uczelnia-praca doradca walidacyjny przy pomocy metody analizy dowodów i deklaracji będzie w stanie: 1) przeanalizować dotychczasowy dorobek edukacyjny i zawodowy, 2) ocenić zakres posiadanych kompetencji na podstawie aktualnych danych i 3) zaproponować odpowiednie ścieżki rozwojowe. Doradztwo walidacyjne traktujemy jako kompleksowy i intencjonalny proces wspierania uczniów i osób dorosłych w planowaniu i rozwijaniu kariery edukacyjnej i zawodowej. Kluczowym działaniem jest pomoc jednostce w świadomym i odpowiedzialnym kształtowaniu swojej kariery poprzez cykl indywidualnych spotkań z doradcą zawodowym w celu walidacji swoich kompetencji uzyskanych niezależnie od sposobu uczenia się: 1) w ramach edukacji formalnej np. w szkole czy na studiach, 2) w ramach edukacji pozaformalnej np. na kursach, szkoleniach, stażach lub praktykach, czy 3) w ramach uczenia się nieformalnego np. w pracy, w ramach wolontariatu czy w trakcie rozwoju własnych zainteresowań. Zatem doradztwo walidacyjne w swej strukturze wewnętrznej opiera się na autobilansowaniu kompetencji w czteroetapowym procesie doradczym: 1) identyfikowanie, 2) dokumentowanie, 3) weryfikacja, 4) planowanie rozwojowe.

Urszula Jeruszka pojęcie „kompetencja” odnosi do łacińskiego „compoetentia” oznaczającego odpowiedniość i zgodność. Zatem kompetencję można określić jako zakres uprawnień osoby do realizowania określonych działań wynikających z wiedzy, umiejętności oraz innych jej cech (Jeruszka, 2016). Autorka kompetencje wiąże z pracą zawodową, wskazując na trzy charakterystyczne podejścia:

1. Zorientowane na pracownika, czyli bezpośrednie powiązanie kompetencji z posiadającą je jednostką. Kompetencje utożsamiane są ze zdolnościami, zainteresowaniami, cechami osobowości, motywacją, postawą, dotychczasowym doświadczeniem czy modelem działania w różnych sytuacjach zawodowych.
2. Zorientowane na pracę zawodową i zajmowane stanowisko, które łączy się z określonymi obowiązkami, zadaniami i czynnościami zawodowymi. Dotyczy także wykształcenia, wymagań zdrowotnych i psychofizycznych związanych z wykonywaną pracą. Swoje kompetencje jednostka wykorzystuje w zależności od wymagań, jakie stawiają określone zadania zawodowe stosownie do standardów określonych przez organizację dla danego stanowiska.
3. Zorientowane zarówno na pracę, jak i na pracownika, które ma charakter kompleksowego postrzegania kompetencji. Jednostka i sytuacja zawodowa wchodzi we wzajemne interakcje. Zatem kompetencja w tym przypadku odnosi się nie tylko do zdolności kompetentnego wykonania konkretnej pracy, ale również do całego zbioru zachowań, jakimi musi wykazać się jednostka, np. podejmowanie decyzji, rozwiązywanie problemów czy wykazanie się zdolnościami przywódczymi. Wymaga to posiadania odpowiedniej wiedzy, np. technicznej, umiejętności, np. analitycznego myślenia, czy określonych postaw, np. nastawienie na uzyskanie odpowiedniego wyniku (Jeruszka, 2019).

Przyjęcie tych trzech poziomów w określaniu i rozumieniu kompetencji jest podstawą do planowania metodologii autobilansowania kompetencji. Wymaga to odpowiedniego przygotowania np. narzędzi oceny i rozwoju kompetencji, narzędzi psychometrycznych służących ocenie jednostkowych cech i potencjału czy określonych zestawów opisu zadań zawodowych z wykorzystaniem wymagań kompetencyjnych miejsca pracy.

Model: autobilansowanie kompetencji

Termin „autobilansowanie” nie jest pojęciem oficjalnie uznawanym przez słowniki języka polskiego. Najprawdopodobniej powstało na użytek praktyczny z połączenia słów „auto”, czyli samodzielny, własny, i „bilansowanie” jako podsumowanie, zestawienie czy wyrównywanie. *Słownik języka polskiego* (PWN) termin „bilans” tłumaczy bardzo szeroko: począwszy od aspektu ekonomicznego, jak zestaw pasywów i aktywów, aż do społecznego jako wszelkiego rodzaju posumowania życia i własnych możliwości (<https://sjp.pwn.pl/slowniki/balansowanie.html>). Podobnie *Słownik poprawnej polszczyzny* (PWN) słowo „bilansować” rozumie jako „zestawiać, porównywać, podsumowywać” i dodaje, że to „ktoś” bilansuje „coś” (*Słownik poprawnej polszczyzny*, 2004). Zatem autobilansowanie kompetencji w kontekście

doradztwa walidacyjnego w BCU to proces identyfikacji, analizy i dopasowania kompetencji jednostki do wymagań edukacyjnych i zawodowych określonych organizacji. Głównie polega na porównaniu obecnych umiejętności, wiedzy i postaw z tym, co jest potrzebne do osiągnięcia zamierzonych celów, a następnie opracowaniu planów rozwoju. W autodiagnozie i samoocenie kompetencji osoba przy pomocy doradcy zawodowego ocenia swoje wiedzę, umiejętności i własne postawy oraz określa zarazem, co jest istotne w jej rozwoju osobistym i zawodowym. Tak prowadzony proces doradczy pomaga zidentyfikować mocne strony, obszary do rozwoju oraz może wskazać kierunki dalszej nauki lub kariery zawodowej. W konwencji BCU autobilans kompetencji to systematyczny proces samooceny własnych umiejętności, postaw i wiedzy przy akompaniamencie doradcy zawodowego identyfikujący mocne strony, obszary do rozwoju i pozwalający trafniej planować edukację lub karierę zawodową.

Proponowany autobilans kompetencji w profilu BCU tworzy zasób jednostki do jej efektywnego działania w różnych sytuacjach edukacyjnych i zawodowych poprzez zastosowanie w praktyce wiedzy, umiejętności i postaw, rozumianych jako:

1. Wiedza, czyli fakty, pojęcia, idee i teorie, które pomagają zrozumieć określone zagadnienia oraz znajomość procesów i procedur w stosunku do okoliczności i sytuacji.
2. Umiejętności jako zdolność do realizacji określonych zadań i wykorzystywania przy tym wiedzy do osiągania konkretnych celów.
3. Postawy rozumiane jako gotowość i nastawienie, które wpływają na sposób myślenia i działania w różnych sytuacjach zawodowych i społecznych.

Tabela 2. Etapy autobilansowania kompetencji

Numer	Nazwa etapu
1.	Wstępny
2.	Badawczy
3.	Dokumentu
4.	Rozwoju

Źródło: opracowanie własne na podstawie Metody Bilansowania Kompetencji, <https://kwalifikacje.edu.pl/czym-jest-metoda-bilansu-kompetencji/>.

Proces autobilansowania kompetencji zakłada cztery etapy:

1. Etap wstępny to wspólne z doradcą ustalenie celów i wskazanie kierunku rozwoju. Do tego dochodzi jeszcze ustalenie zasad i harmonogramu pracy oraz zakresu samego bilansu.
2. Etap badawczy, w którym nacisk położony jest na zidentyfikowanie zasobów jednostki i porządkowanie kompetencji uzyskanych dotychczas. Doradca przeprowadza wywiady, np. biograficzny, dotyczący dotychczasowej edukacji i pracy zawodowej, i behawioralny wraz z odwoływaniem się do doświadczeń edu-

kacyjnych i zawodowych osoby. W tym etapie doradca w zależności od celów i potrzeb jednostki może także zaproponować dodatkowe narzędzia do rozpoznania mocnych stron, obszarów do rozwoju czy predyspozycji i zainteresowań zawodowych. Istotnym efektem tego etapu jest weryfikacja, czyli sprawdzenie, czy precyzyjnie określone mocne strony można zweryfikować pozytywnie, czy negatywnie oraz wskazać, jakie luki kompetencyjne występują u jednostki w stosunku do założonych celów.

3. Etap dokumentu zakłada, że na bazie celów i planów edukacyjnych i zawodowych stworzenie własnego portfolio kompetencyjnego. Jest to także etap pierwszych działań, gdzie w zależności od wybranego rodzaju struktury portfolio jednostka tworzy własne. Zamieszcza się w nim wszystko to, co świadczy o posiadanych już kompetencjach, np. dokumenty: świadectwa, certyfikaty, zaświadczenia, dokumentację potwierdzającą dotychczasowe doświadczenie zawodowe czy edukacyjne, zdjęcia, filmy, prezentacje własnych osiągnięć lub posiadane referencje.
4. Etap rozwoju to nie tylko doprecyzowanie założonego celu, ale także przygotowanie realnego planu rozwoju w precyzyjnie określonym czasie. Działanie w tym etapie polega na stworzeniu krok po kroku dalszego rozwoju edukacyjnego lub zawodowego. Plan jest oparty o zidentyfikowane posiadane już kompetencje będące częścią mocnych stron, ale także może zakładać zdobycie nowych w określonych obszarach do rozwoju wraz ze wskazanym planem i sposobem pozyskania. W tym etapie istotne są również alternatywne scenariusze i plany działania wraz z elementami realizacji, np. czas, etapy, osoby lub instytucje wspierające.

Na każdym z tych czterech etapów model zakłada, że doradca zawodowy zostanie wyposażony w odpowiednią dokumentację, która stanie się podstawą dokumentacyjną do prowadzenia procesu autobilansowania, np.: 1) formularz wstępny, baza danych jednostki, 2) formularz identyfikacji kompetencji, 3) formularz dokumentacji kompetencji, 4) formularz planu rozwoju. Finalnie dokumentacja zostanie przekazana uczestnikowi autobilansu jako posumowanie wszystkich etapów pracy.

Dodatkową składową modelu jest schemat wybranych kompetencji przekrojowych z Profilu Absolwenta szkoły ponadpodstawowej 2024 (https://ibe.edu.pl/images/Zmiany_w_szkolach/Materialy/Profil_absolwenta_i_absolwentki_ponadpodstawowe_czwarta_wersja_do_konsultacji.pdf).

Tabela 3. Model procesu autobilansowania kompetencji przekrojowych

Kompetencje przekrojowe	
Poznawcze	Krytyczne myślenie
	Kreatywność
Społeczne	Komunikacja
	Kooperacja

Źródło: opracowanie własne na podstawie Profilu Absolwenta szkoły ponadpodstawowej 2024.

Dlaczego w autobilansowaniu kompetencji proponujemy dodatkowy moduł kompetencji przekrojowych 4K? Odpowiedź brzmi: ponieważ współczesny rynek pracy, kształtowany przez szybki postęp technologiczny, cyfryzację oraz globalizację, stawia przed wszystkimi nowe wyzwania. Obok specjalistycznych kompetencji zawodowych coraz większego znaczenia nabierają kompetencje przekrojowe jako uniwersalne umiejętności umożliwiające skuteczne funkcjonowanie w zmiennym i złożonym środowisku nauki i pracy jednostki. Dlatego kompetencje przekrojowe możemy zaliczyć do kompetencji fundamentalnych, tym bardziej że są potrzebne nie tylko na poziomie kształcenia w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego, ale przede wszystkim w pracy zawodowej, jak również w życiu codziennym. Ze względu na ich uniwersalny charakter pozwalający na zastosowanie we wszystkich dziedzinach i obszarach życia operacyjnie podzielimy je na dwie kategorie: 1) poznawcze, czyli pozwalające jednostce poznawać otaczającą rzeczywistość i tworzyć jej obraz w umyśle i wyobraźni, i 2) społeczne, czyli pozwalające jej radzić sobie we wszystkich sytuacjach społecznych w szkole, na uczelni, w pracy zawodowej i życiu prywatnym. Obie grupy obejmują zarówno cechy osobowościowe, jak i umiejętności interpersonalne oraz poznawcze i dlatego są kluczowe dla efektywnego funkcjonowania w pracy, nauce i życiu społecznym (Winiarek, 2022).

Pierwszą grupę stanowią kompetencje poznawcze jako zbiór zdolności umysłowych, które umożliwiają jednostce odbieranie, przetwarzanie, analizowanie oraz wykorzystywanie informacji w celu efektywnego działania w otaczającym świecie. Są one ściśle powiązane z procesami takimi jak uwaga, pamięć, percepcja, myślenie, rozumowanie i uczenie się. Zaliczamy do nich:

1. Krytyczne myślenie, które jest zdolnością do niezależnej analizy informacji, oceny ich wiarygodności, logicznego wnioskowania i podejmowania świadomych decyzji. W obliczu nadmiaru danych i dezinformacji kompetencja ta staje się kluczowa nie tylko dla rozwoju jednostki, ale również dla kształtowania świadomego społeczeństwa obywatelskiego. Zatem rozwijanie krytycznego myślenia sprzyja nie tylko lepszym wynikom w nauce, ale także zwiększa odporność na manipulację i myślenie stereotypowe.
2. Kreatywność, rozumiana jako zdolność do generowania nowych i wartościowych idei, stanowi fundament innowacyjności. W ujęciu psychologicznym wiąże się zarówno z myśleniem dywergencyjnym, jak i z umiejętnością dostrzegania alternatywnych rozwiązań. W warunkach dynamicznych zmian społecznych i technologicznych kreatywność jest nie tylko atutem, ale koniecznością.

Druga grupa to kompetencje społeczne, czyli zespół umiejętności, postaw i wiedzy umożliwiających skuteczne, adekwatne i etyczne funkcjonowanie w relacjach międzyludzkich. Obejmują zarówno zdolność do nawiązywania i podtrzymywania relacji, jak i współpracy, rozwiązywania konfliktów czy działania w grupie. Kompetencje społeczne są nierozdzielnie związane z kontekstem sytuacyjnym i kulturowym, w którym jednostka funkcjonuje. Do tej grupy należą:

1. Komunikacja jako umiejętność skutecznego porozumiewania się, zarówno w formie ustnej, jak i pisemnej. Jest nieodzowna w niemal każdej dziedzinie życia. Komunikacja interpersonalna obejmuje nie tylko przekazywanie informacji, ale także aktywne słuchanie, empatię oraz umiejętność dostosowania komunikatu do odbiorcy. Jej znaczenie wzrasta w środowiskach międzykulturowych zarówno w pracy stacjonarnej, jak i zdalnej, gdzie kompetencje komunikacyjne decydują o efektywności pracy oraz zakresie współpracy,
2. Kooperacja, czyli zdolność do efektywnej współpracy z innymi, wymaga nie tylko kompetencji społecznych, ale także postawy otwartości, odpowiedzialności i szacunku wobec różnorodności. Współczesne zespoły są coraz częściej interdyscyplinarne i międzynarodowe, co czyni umiejętność pracy w grupie jednym z kluczowych warunków sukcesu zawodowego i organizacyjnego. Praca zespołowa rozwija ponadto kompetencje emocjonalne, sprzyja rozwiązywaniu konfliktów oraz uczy kompromisu.

W przypadku wyżej wymienionych kompetencji przekrojowych, które są trudne do jednoznacznego zmierzenia, autobilans wymaga ustrukturyzowanego podejścia. W modelu autorskim doradztwa zawodowego w BCU każda z tych czterech kompetencji zostanie opisana za pomocą odpowiednich zestawów efektów uczenia się niezależnie od tego, gdzie i w jaki sposób zostały zdobyte oraz konkretnych wskaźników jako kryteriów weryfikacji.

Podsumowanie

Współczesne zjawiska dotyczące zmieniających się rynków zarówno edukacji, jak i pracy, różnorodności dróg uzyskiwania kwalifikacji oraz wzrastających wymagań wobec kandydatów do zatrudnienia, to tylko niektóre wyzwania, przed którymi stoją dziś absolwenci i wszyscy pracownicy poszukujących pracy. Dlatego odnalezienie się na rynku pracy wymaga dobrej znajomości własnych kompetencji oraz umiejętności świadomego zarządzania własną karierą. Proces autobilansu kompetencji pozwala nie tylko na identyfikację potencjału osoby poprzez własne portfolio kompetencyjne, ale również stanowi punkt wyjścia do podjęcia decyzji edukacyjnych i zawodowych poprzez przygotowanie dalszego planu rozwoju.

Bibliografia

1. Branżowe Centra Umiejętności. Ministerstwo Edukacji Narodowej, <https://www.gov.pl/web/edukacja/branzowe-centra-umiejtnosci>.
2. Jeruszka, U. (2019). *Zatrudnialność w perspektywie pedagogiki pracy*. Warszawa: Difin.
3. Jeruszka, U. (2016). *Kompetencje Aspekty teoretyczne i praktyczne*. Warszawa: Difin.
4. Kierunki Kształcenia. Zespół Szkół Architektoniczno-Budowlanych w Krakowie, https://zsab.krakow.pl/?page_id=1454.
5. Materiał roboczy do konsultacji na temat Profilu absolwenta i absolwentki szkoły ponadpodstawowej wersja 4, https://ibe.edu.pl/images/Zmiany_w_szkolach/Materialy/Profil_absolwenta_i_absolwentki_ponadpodstawowe_czwarta_wersja_do_konsultacji.pdf.
6. Metody Bilansowania Kompetencji, <https://kwalifikacje.edu.pl/czym-jest-metoda-bilansu-kompetencji>.

7. Nowacki, T., Korabiowska-Nowacka, K., Baraniak, B. (2000). *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Warszawa: WSP TWP, s. 222.
8. Projekt programu nauczania zawodu Technik renowacji elementów architektury, <https://ore.edu.pl/2019/08/programy-nauczania-zawodu-2019/>.
9. Prezentacja zawodu technik renowacji elementów architektury, Zintegrowana Platforma Edukacyjna, <https://zpe.gov.pl/a/prezentacja-zawodu-technik-renowacji-elementow-architektury/Dj5OTdd7b>.
10. Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z 6 października 2023 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. z 2023 r., poz. 2175). <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20230002175>.
11. Sieniawska-Kuras, A., Potocki, P. (2021). *Renowacja elementów architektury*. Krosno: KaBe.
12. *Słownik języka polskiego*, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/balansowanie.html>.
13. *Słownik poprawnej polszczyzny* (2004). Warszawa: PWN.
14. Winiarek, M. (2022). *Praktyczny przewodnik po myśleniu krytycznym*. Kielce: Wydawnictwo Pedagogiczne ZNP, s. 12–24.
15. Zintegrowana Strategia Umiejętności (część szczegółowa) Ministerstwo Edukacji Narodowej, <https://www.gov.pl/web/edukacja/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow>.
16. Zintegrowana Platforma Edukacyjna, <https://zpe.gov.pl/a/prezentacja-zawodu-technik-renowacji-elementow-architektury/Dj5OTdd7b>.

dr Marian Piekarski

Politechnika Krakowska