



# SYSTÉM RIADENIA KVALITY BILANCIA KOMPETENCIÍ

## SPRÁVA Z AUDITU

Kandidát :

**Asociace bilanční diagnostiky, o.s. (ABDg)**

KRAJINA : Česká republika

ADRESA : Trojmezí 177/51, 190 00 Praha 9-Střížkov

TEL : +420 224 500 280

E-Mail : bdg@nvf.cz

Konatel: Jiří Král, předseda, zodpovědný za aktivity bilancia kompetencí

Kontakt : Zuzana Freibergová

Auditor :

**SERGE ROCHET**

KRAJINA: France

ADRESA : 12 D, rue Général Leclerc - 71100 Chalon-sur-Saône

TEL : + 33 385 90 97 97

FAX : + 33 385 90 97 98

E-MAIL : s.rochet@cibc-bourgogne.fr

## 1 : VŠEOBECNÉ PREDSTAVENIE

### I. PREDSTAVENIE PRIEBEHU AUDITU

V súlade s procedúrou Európskej federácie centier kariérového poradenstva a bilancie kompetencií (FECBOP) bol priebeh auditu kvality nasledovný :

- ▶ Dátum vykonania externého auditu: 2. a 3. júna 2015
- ▶ Externý audit bol vykonaný pánom Serge ROCHET (koordinátor FECBOP)

#### ***Osoby, s ktorými boli vykonané rozhovory :***

- ▶ Jiří Král, predseda
- ▶ Zuzana Freibergová, tajomník asociácie
- ▶ Aleš Jelínek, podpredseda asociácie
- ▶ Josef Opočenský, podpredseda asociácie, poradca
- ▶ Rudolf Roub, člen Rady asociácie, poradca
- ▶ Ivana Slavíková, člen Rady asociácie, poradca
- ▶ Jarmila Divišová, poradca
- ▶ Otakar Chaloupka, poradca
- ▶ Tomáš Šprlák, FECBOP (externý expert)
  
- ▶ Michaela Houdová, Úrad práce Děčín
- ▶ David Záhora, riaditeľ firmy S-Comp (vzdelávanie a trh práce)
- ▶ Iveta Vernerová, Ministerstvo práce a sociálnych vecí
  
- ▶ pani Martinková (účastník bilancie kompetencií)
- ▶ Iveta Vyštejnová (účastník bilancie kompetencií)
- ▶ Tereza Doležalová (účastník bilancie kompetencií)
- ▶ Lenka Divišková (účastník bilancie kompetencií)

**Overované dokumenty:**

- ▶ Organizačná štruktúra
- ▶ Štatistické údaje
- ▶ Metodologické dokumenty BK
- ▶ Zložka účastníka BK (dohoda, harmonogram, podpisový hárok)
- ▶ Použité testy a nástroje pre zisťovanie informácií
- ▶ Informačné materiály o BK
- ▶ Záverečné správy

**Navštívené priestory :**

- ▶ Opletalova 25, 110 00 Praha 1, Česká republika
- ▶ S-Comp, Ohradní 1079/59, 140 00 Praha, Česká republika

## **II. PREDSTAVENIE ORGANIZÁCIE**

Asociace bilanční diagnostiky vznikla v roku 2013 s podporou Národního vzdělávacího fondu (NVF). NVF bol vytvorený v roku 1994 ministerstvom práce aby spravoval finančné zdroje v oblasti vzdelávania.

Predsedom Asociácie je Jiří Král. Zavádzanie prístupu vychádzajúceho z bilancie kompetencií prebiehalo na základe vyhlášky vlády z roku 2000, ale proces rozvoja bol z dôvodu nedostatku politickej vôle v roku 2010 prerušený.

V roku 2013 bol spustený projekt s cieľom obnoviť systém bilancie kompetencií a dodať mu novú dynamiku. V rámci tohto projektu bola vytvorená Asociácia bilančnej diagnostiky.

Asociácia sa skladá z 25 plnoprávných členov (fyzické osoby) a 10 pridružených členov (právnické osoby). Každý člen má svoju osobnú zložku: životopis, diplom (psychológ), čestné prehlásenie o používaní diagnostických nástrojov počas troch rokov.

Rada asociácie sa schádza raz mesačne a informuje členov o prebiehajúcich výberových konaniach a verejných obstarávaníach, organizuje semináre ohľadom metodológie bilancie kompetencií (napríklad ohľadom nových psychodiagnostických nástrojov), spolupracuje s univerzitami a vzdeláva študentov v prístupe bilancia kompetencií. Členovia Rady sú často vedúcimi diplomových prác v tejto oblasti.

ABDg tiež organizuje vzdelávanie v oblasti bilancii kompetencií.

AKTIVITY V OBLASTI KARIÉROVÉHO PORADENSTVA A BILANCIE KOMPETENCIÍ:

### **Aktivity strešnej organizácie pre bilanciu kompetencií**

- Vývoj a rozvoj metodológie bilancie kompetencií v Českej republike
- Vypracovanie charty kvality a etického kódexu pre bilanciu kompetencií
- Rozvoj systému bilancie kompetencií a príbuzných služieb v oblasti poradenstva
- Analýza praxe a zdieľanie skúseností medzi odborníkmi z oblasti bilancie kompetencií
- Informovanie verejnosti o cieľoch a priebehu bilancie kompetencií
- Aktivity ďalšieho vzdelávania (školenia, semináre, konferencie) pre odborníkov z oblasti bilancie kompetencií a kariérového poradenstva
- Rozvoj medzinárodnej spolupráce a výmena skúseností v rámci európskych programov

### **Aktivity z oblasti výskumu, vývoja a rozvoja inovatívnych postupov**

Od roku 2012 až 2015 boli členovia Asociácie zapojení do viacerých výskumných projektov:

- Vplyv bilancie kompetencií na vybrané psychologické faktory nezamestnaných osôb
- Výber účastníkov bilancie kompetencií
- Bilancia kompetencií pre budúcich podnikateľov
- Bilancia kompetencií a psychické zdravie
- Štandardizácia nástrojov SPARO, SIPO a SUPSO (batéria testov DIAROS)
- a ďalšie...

## ŠTATISTICKÉ INFORMÁCIE O REALIZOVANÍ BILANCIE KOMPETENCIÍ

V roku 2014 členovia asociácie vykonali 1210 bilancii kompetencií. Medzi nimi je potrebné rozlíšiť tie, ktoré boli realizované v rámci spolupráce s úradmi práce a ostatné (v rámci projektov spolupráce s firmami, univerzitami a pod.). Vzhľadom na aplikovaný postup a metódy sa zdá, že 121 z 1210 realizovaných služieb zodpovedalo prístupu „bilancia kompetencií“ v zmysle európskeho modelu Európskej federácie centier kariérového poradenstva a bilancie kompetencií (FECBOP).

### III. PRIEBEH BILANCIE KOMPETENCIÍ

#### **Bilancia kompetencií obsahuje tieto fázy:**

Informačné stretnutie pred samotnou realizáciou bilancie kompetencií môže byť skupinové (1 až 2 hodiny) - predstavenie všeobecných informácií o bilancii kompetencií. V prípade, že sa jedná o skupinovú aktivitu, je nasledovaná individuálnym rozhovorom. V prípade predvýberu účastníkov je táto fáza realizovaná poradcom úradu práce.

#### **1. Úvodná fáza**

Individuálny rozhovor – analýza požiadavky a situácie klienta (dohoda, harmonogram...) 0,5 h

#### **2. Fáza zberu informácií**

Modul « Hodnotenie » (skupinový) 3 h  
(v prípade potreby môžu byť pridané 3h)

Individuálny rozhovor « profesijný projekt » 1 až 1,5 h

Modul "seba-hodnotenie": analýza kariéry a dotaniky (skupinový) 3 h

ndividuálny rozhovor - medzisyntéza 1,5h

Doplňujúce hodnotenia kariérového cieľa / motívácií / Predpokladov 3h

#### **3. Záverečná fáza**

Individuálny rozhovor : predstavenie, dokončenie a odovzdanie záverečnej správy 1 h

Hodnotenie spokojnosti (dotazník)

SPOLU : 13 až 16 hodín

4 až 8 týždňov

## ČASŤ 2 : SPRÁVA

### I. CIELE BILANCIE

**Cieľom bilancie kompetencií je vypracovať profesijný projekt integrovaný v socioekonomickom prostredí klienta.**

#### ***Kariérové poradenstvo***

Realizované bilancie kompetencií vedú k vypracovaniu kariérového projektu.

Existuje špecifický metodologický a štruktúrovaný prístup pre vypracovanie kariérového projektu a jeho overenie. Kariérový projekt je dôkladne popísaný v záverečnej správe (pozri aj kritérium 5).

#### ***Dokumentárne zdroje***

Pri práci s dokumentárnymi zdrojmi a vyhľadávanie informácií sú využívané špecifické internetové portály (napríklad „Budúcnosť povolání) ako aj mediatékou povolání.

#### ***Začlenenie do inštitucionálnych a ekonomických sietí (pozri kritérium 11)***

ABDg je aktívnym členom rôznych inštitucionálnych a ekonomických sietí (Ministerstvo práce, firmy, služby zamestnanosti, atď.)

#### ***Zohľadnenie socio-ekonomického prostredia (pozri kritérium 5)***

Metodika bilancie kompetencií dokladuje dôležitosť socioekonomického prostredia pri vypracovávaní kariérových cieľov klienta. Asociácia odporúča, aby mal klient bilancie kompetencií systematicky kontakt s trhom práce, odborníkmi z praxe a pod.

### **Priestor na zlepšenie**

Kompetenčný prístup je mierne povrchný. Hoci je autobiografický prístup prítomný (v podobe anamnézy) a umožňuje identifikovať najdôležitejšie skúsenosti klienta, väčšia pozornosť by mala byť venovaná ich vyjadreniu prostredníctvom nadobudnutých kompetencií.

Hoci je zohľadnenie ekonomického prostredia zdôraznené v metodike bilancie kompetencií, táto analýza by mohla byť štruktúrovaná výraznejším spôsobom – napríklad v špecifických blokoch v rámci priebehu bilancie kompetencií alebo v záverečnej správe.

## II. PRINCÍPY BILANCIE

**Klient je aktérom svojej bilancie - subjektom, nie predmetom expertného skúmania.**

### ***Dohoda***

Štandardizovaná dohoda je vyplnená a podpísaná pred samotným začiatkom bilancie kompetencií. Obsahuje informácie o celi bilancie kompetencií a o jej priebehu. Dohoda tiež určuje spôsob ochrany osobných údajov a archivácie dokumentom (v súlade s kritériom 10).

### ***Priebeh adaptovaný potrebám jedinca***

Priebeh bilancie kompetencií je prispôsobený požiadavkám konkrétneho účastníka: berie do úvahy situáciu a ciele účastníka.

### ***Reporting***

Každý individuálny rozhovor je zakončený vyplnením monitorovacieho dokumentu s poznámkami o obsahu stretnutia a s prípadnými úlohami na ďalšie stretnutie.

### ***Osobný poradca***

Od začiatku bilancie kompetencií je jasne určený osobný poradca klienta. Tento zostáva jeho hlavným kontaktom a sprievodcom počas celej bilancie.

### ***Slovník***

Slovník používaný v rôznych dokumentov, ktoré sú odovzdané účastníkovi (pracovné dokumenty, záverečná správa), je presný a zrozumiteľný. Odovzdanie akéhokoľvek dokumentu je vždy sprevádzané vysvetleniami poradcu. Navyše sú definície niektorých základných pojmov obsiahnuté v materiáloch odovzdaných účastníkovi.

### ***Individuálna a samostatná práca***

Priebeh bilancie kompetencií obsahuje fázy osobnej práce, počas ktorých je účastník formou dotazníkov, tabuliek a iných aktivít vedený k reflexii ohľadom vlastnej kariérnej dráhy.

### ***Pedagogický rozmer***

Bilancia kompetencií je vnímaná ako pedagogický/vzdelávací program, čo sa prejavuje napríklad podporou klienta pri príprave životopisu, prijímacieho pohovoru a pod.

### **Priestor na zlepšenie**

Hoci má klient počas bilancie kompetencií možnosť analyzovať vlastnú kariéru, táto práca nie je dostatočne dotiahnutá a štruktúrovaná využitím kompetenčného portfólia.



Po každom rozhovore je vytvorený zápis, ktorý je v prvom rade určený pre poradcu a jeho zaznamenávanie procesu. Bolo by zaujímavé tento zápis robiť spoločne s klientom v záujme jeho výraznejšieho zapojenia do priebehu bilancie kompetencií.

Hodnotiaci rozmer sa zdá byť dominantným v bilancii kompetencií. Hoci tento prístup prináša objektívne a spoľahlivé indikátory, nepodporuje dostatočným spôsobom pocit kontroly účastníka nad celým procesom. V tomto zmysle by mal byť prehĺbený pedagogický rozmer bilancie kompetencií, na základe štandardov kvality FECBOP, ale aj odporúčaní európskej komisie z oblasti celoživotného vzdelávania a poradenstva.

### **III. ÚVODNÁ FÁZA A PLNÁ INFORMOVANOSŤ**

**Úvodná fáza s poskytnutím všetkých informácií predchádza samotnej realizácii bilancie kompetencií.**

Špecifická informačná fáza pred začatím bilancie kompetencií je systematicky realizovaná buď priamo poradcom alebo úradom práce. V druhom prípade organizuje Asociácia vzdelávacie aktivity pre zamestnancov úradu ohľadom výberu a informovania účastníkov. V rámci konkrétneho priebehu bilancie kompetencií je táto fáza realizovaná skupinovo. Informačné stretnutie, ktoré trvá minimálne jednu hodinu, umožňuje účastníkom získať potrebné informácie pre dôkladné porozumenie cieľov a priebehu bilancie kompetencií.

Potenciálny účastník má k dispozícii široké spektrum informácií o bilancii kompetencií.

Poradca, ktorý vedie túto informačnú fázu, v nej môže pre vytvorenie skupinovej dynamiky využiť aj hravé aktivity.

Potenciálny účastník sa pre účasť v bilancii kompetencií rozhodne až po získaní podrobných informácií.

---

### **IV. PRIEBEH BILANCIE**

(viď stranu 4)

**Bilancia kompetencií sa skladá z troch osobitných fáz: každá z nich obsahuje aspoň jeden individuálny rozhovor.**

***Čakacia doba***

Čakacia doba medzi žiadosťou klienta a začatím bilancie kompetencií je menej než 30 dní. Priemerná doba čakania je 15 dní.

### ***Trvanie bilancie kompetencií***

Celkový priebeh bilancie kompetencií je v rozmedzí 4 až 8 týždňov. Trvanie bilancie kompetencií je v priemere 14 hodín.

### ***Fázy bilancie kompetencií***

V rámci bilancie kompetencií sú jasne určené tri oddelené fázy a v rámci každej je realizovaný aspoň jeden individuálny rozhovor a skupinové aktivity. Informačná fáza umožňuje účastníkovi získať presné informácie o podmienkach realizácie bilancie kompetencií a o jej cieľoch. Fáza zberu informácií umožňuje identifikovať motivácie a kompetencie účastníka.

(Pre záverečnú fázu, viď kritérium 5).

Rôzne stretnutia bilancie kompetencií sú realizované s dostatočným odstupom a priebeh bilancie kompetencií je prispôsobený situácii a cieľom účastníka.

### ***Rozhovory***

Každá fáza obsahuje aspoň jeden individuálny rozhovor. Celkový počet individuálnych rozhovorov je v priemere 3 až 4.

### ***Fáza zberu informácií***

Fáza zberu informácií umožňuje najmä identifikáciu profesijných a osobných kompetencií, motivácií a faktorov osobnosti.

### **Priestor na zlepšenie**

V rámci navrhovaného priebehu prebieha úvodný rozhovor bilancie kompetencií hneď po uskutočnení skupinového informačného stretnutia. Hoci má takáto organizácia výhody z hľadiska optimalizácie času a cestovných nákladov účastníka a umožňuje využiť dynamiku vytvorenú na úvodnom stretnutí, nedáva účastníkovi čas pripraviť sa na úvodný rozhovor a tak nedostatočne posilňuje jeho aktívnu účasť v tejto prvej fáze. Okrem toho, vzhľadom na dôležitosť úvodného individuálneho rozhovoru sa zdá byť čas pre jeho realizáciu (30 minút) nedostatočný.

Celkovo by bolo vhodné zvýšiť možnosti prispôsobenia bilancie kompetencií podľa charakteristík konkrétneho účastníka. Súčasný prístup je síce veľmi jasný a štruktúrovaný, ale môže pripadať dosť štandardizovaný a uniformný, najmä vzhľadom na skupinovú formu jednotlivých modulov.

Fáza zberu informácií nedáva účastníkovi dostatočný priestor pre analýzu socioekonomického prostredia, hoci je táto pre vypracovanie kariérového projektu dôležitá.

## **V. ZÁVERY A VÝSTUPY BILANCIE KOMPETENCIÍ**

**Záverečná fáza vedie k vypracovaniu záverečnej správy, ktorá je odovzdaná klientovi.**

### ***Záverečná správa***

Záverečná správa je odovzdaná účastníkovi počas individuálneho rozhovoru. Jej obsah je v súlade s bodom 5.2 tohto kritéria. Záverečná správa dobre argumentuje kariérový cieľ účastníka, obsahuje niekedy alternatívny cieľ a popisuje akčný plán.

Záverečnú správu je možné komunikovať tretím osobám. V prípade bilancie kompetencií pre úradu práce je vypracovaný osobitný dokument, ktorý je odovzdaný úradu, ktorý uvádza kariérový cieľ a akčný plán.

### ***Použitý jazyk***

Použitý jazyk je presný a zrozumiteľný pre účastníka. Veľká pozornosť bola venovaná vypracovaniu spoločných definícií dôležitých pojmov, ktoré sú súčasťou slovníka pre poradcu.

### ***Akčný plán***

Akčný plán je uvádzaný a popisuje fázy realizácie kariérneho cieľa klienta.

### **Priestor na zlepšenie**

Argumentácia projektu uvedená v záverečnej správe iba čiastkovo uvádza charakteristiky socioekonomického prostredia a trhu práce. Bolo by užitočné pridať do modelu záverečnej správy osobitný odstavec špecificky pre tieto údaje.

Príliš veľa priestoru je ponechávaného výsledkom testov, zatiaľ čo predstavenie kompetencií, ktoré môže účastník pri realizácii cieľa využiť, zostáva veľmi čiasková.

## **VI. UZNÁVANIE A CERTIFIKÁCIA VÝSLEDKOV**

**Bilancia kompetencií prispieva k uznávaniu a certifikácii výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa.**

Toto kritérium je veľmi závislé od inštitucionálnych mechanizmov uznávania výsledkov predchádzajúceho učenia v konkrétnej krajine.

System uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa (najmä aspekt dokumentácie kompetencií) je momentálne v ČR čiastočne rozvinutý.

### ***Národné systavy***

Asociácia využíva Národnú sústavu povolání a Národnú sústavu kvalifkácií. Analýza skúseností a kompetencií sa môže oprieť o porovnanie s týmito štandardmi. V rámci bilancii kompetencií je klient informovaný o možnostiach uznávania.

### **Priestor na zlepšenie**

Prístup „kompetenčné portfólio“ je vypracovaný najmä ako nástroj poradenský, ktorý slúži na získavanie informácií pre priame potreby bilancie kompetencií. Práca na valorizácii a dokumentácii kariéry (v rámci prístupu kompetenčného portfólia) nie je v priebehu bilancie kompetencií prítomná.

Je možné viac rozvinúť tieto dva aspekty:

- pedagogický rozmer, ktorý by viedol k rozvoju zručností pre riadenie vlastnej kariéry a k väčšej samostatnosti účastníka
- princíp zbierania dôkazov a dokladovateľnosti / sledovateľnosti kariérnej dráhy účastníka

---

## **VII. MULTIDISCIPLINÁRNE ZRUČNOSTI A PRAKTIKY**

**Centrum bilancie kompetencií disponuje odborníkmi s multidisciplinárnymi kompetenciami, aby mohol zaručiť pluralitný prístup.**

### ***Organizácia multidisciplinarity***

Asociácia zastrešuje aktivitu približne 25 poradcov, špecialistov a skúsených odborníkov z oblasti riadenia ľudských zdrojov, vzdelávania, psychoterapie a psychológie. Väčšina z nich má dobrý prehľad o situácii na trhu práce a o možnostiach ďalšieho vzdelávania. Tieto

zručnosti boli rozvinuté a na základe francúzskej skúsenosti a praxe využité v oblasti kariérového poradenstva.

### ***Spoločný slovník***

Interná spolupráca zberu a vytvárania definícií viedla k vytvoreniu spoločného slovníka pre interné využitie členov tímu bilancie kompetencií.

### ***Rôznorodosť hodnotiacich prístupov***

Rozhovor a psychodiagnostické metódy sú základnými nástrojmi bilancie kompetencií. Povinnou je testová batéria DIAROS, poradca má ale možnosť použiť testy podľa vlastného úsudku a skúsenosti.

### ***Dokumentárne zdroje***

Vid' kritérium 1.

#### **Priestor na zlepšenie**

Asociácia sa rozhodla postaviť bilanciu kompetencií na odbornosti poradcu – psychológa. Tento prístup v sebe nesie vysokú profesionalitu, keďže sa viaže na špecifickú kvalifikáciu poradcu. Napriek tomu takáto organizácia neumožňuje multidisciplinárny prístup, ktorý je potrebný pre globálnu analýzu ekonomických, sociálnych, odborných (v zmysle odborných zručností) faktorov a ani dostatočný pedagogický rozmer kariérového - poradenskej práce. Tieto faktory a zásady sú pritom rovnako dôležité, ako psychologické ukazovatele. Pre obohatenie praxe bilancie kompetencií a rozšírenie spektra analýzy situácie klienta by bolo by užitočné zapojiť do bilancie odborníkov z iných oblastí.

Psychodiagnostické nástroje sú systematicky používané. Napriek tomu, že tento prístup má výhodu vo vysokej spoľahlivosti zistených údajov, je dôležité doplnkovo využiť aj ďalšie prístupy, ktoré by spočívali v aktívnejšej roli klienta (hranie rolí, sebahodnotenie a pod.). Niektoré aktivity členov asociácie ukazujú, že tieto techniky členovia ovládajú: bolo by užitočné rozvíjať ich a zapojiť do bilancie, čo by posilnilo jej multidisciplinárny charakter.

Slovník poradcu by mohol byť v zjednodušenej forme komunikovaný klientovi.

## VIII. NEUSTÁLE VZDELÁVANIE PORADCOV

**Centrum bilancie kompetencií má dostatočné nástroje pre kontinuálne vzdelávanie a rozvoj poradcov bilancie kompetencií.**

### ***Tímové porady***

Porád sa zúčastňujú členovia rady Asociácie. Okrem pravidelných štatutárnych zasadnutí sú organizované aj stretnutia v súvislosti s pripravovanými aktivitami Asociácie (semináre, konferencie, špecifické aktivity) alebo v rámci reagovania na verejné obstarávanie a výberové konania, príprava projektov a podobne.

### ***Plán vzdelávania***

Existuje plán vzdelávania na nasledujúci kalendárny rok, ktorý je vo vzťahu so strategickým plánovaním Asociácie. Asociácia organizovala niekoľko vzdelávacích programov podľa potrieb svojich členov.

### ***Metodologické procesy***

Vypracovanie procesov pre priebeh bilancie kompetencií je veľmi dôkladné – je výsledkom intenzívnej práce v rámci projektu „Bilančná diagnostika“. Výsledná metodika detailne popisuje všetky fázy procesu. Metodika ako aj ďalšie materiály sú k dispozícii na webových stránkach Asociácie.

### ***Riadenie kvality***

Vid' predchádzajúci bod.

Riadenie kvality bilancie kompetencií viedlo tiež k zvýšeniu odbornosti tímu bilancie kompetencií, najmä definovaním a vypracovaním spoločného metodologického a procesného základu.

### **Priestor na zlepšenie**

Organizácia pravidelnejších a formalizovanejších porád by mohla viesť k zvýšeniu efektivity tímu a poskytovaných služieb (analýza praxe, výskum a vývoj a pod.)

Keďže cieľom Asociácie je šírenie dobrej praxe v bilancii kompetencií a supervízia aktivít, proces hodnotenia realizovaných bilancií by mohol byť lepšie štruktúrovaný. Neprítomnosť formalizovaného procesu hodnotenia poskytovaných služieb neumožňuje členom mať objektívny pohľad na vlastné silné stránky a možnosti zlepšenia.

## **IX. VÝSKUM A VÝVOJ**

**Centrum bilancie kompetencií vyvíja a adaptuje svoje praktiky formou systematického sledovania aktuálnych inovácií v oblasti.**

### ***Sledovanie aktuálneho vývoja v oblasti poradenstva***

ABDg cez niektorých členov odoberá viaceré publikácie a informácie týkajúce sa diania v oblasti vzdelávania a kariérového poradenstva.

### ***Výskumné a vývojové aktivity***

ABDg realizovala niekoľko výskumných projektov, najmä prostredníctvom vedenia diplomových prác. Asociácia je zapojená do štandardizácie niektorých psychodiagnostických testov. Asociácia sa tiež zúčastňuje aktivít širšej poradenskej komunity v ČR.

## **X. SLEDOVANIE DOPADOV**

**Centrum uskutočňuje sledovanie klienta a kontrolu aktivít a výsledkov bilancie aj po skončení jej priebehu.**

### ***Záverečný rozhovor***

Záverečný rozhovor umožňuje poradcovi skontrolovať spolu s účastníkom mieru privlastnenia si výsledkov bilancie (kariérového cieľa a akčného plánu).

### ***Práca s klientom po bilancii***

V spolupráci s úradom práce je klient bilancie kompetencií sledovaný aj po jej skončení a je mu poskytnutá pomoc pri implementácii jeho akčného plánu.

### ***Hodnotenie poskytnutej služby***

Využíva sa dotazník spokojnosti, vyplnený na konci bilancie kompetencií. Klienti majú možnosť kontaktovať Asociáciu v prípade nespokojnosti. V súčasnosti je v rámci doktorátu realizovaná štúdia psychologických dopadov bilancie kompetencií.

### ***Uchovávanie dokumentov***

Pravidlá uchovávania dokumentov sú uvedené v metodike.

### **Priestor na zlepšenie**

Bolo by užitočné posilniť kvantitatívnu a kvalitatívnu analýzu dotazníkov spokojnosti.

Princíp merania dopadov bilancie kompetencií, na ktorom sa momentálne v spolupráci s doktorantom pracuje, je veľmi dôležitý. Tento prístup by mal byť systematicky zavedený a to nie len na sledovanie psychologických dopadov bilancie.

## **XI. REGIONÁLNY ROZVOJ A SIEŤOVÁ ORGANIZÁCIA**

**Poradenská aktivita berie do úvahy strategické ciele regionálneho rozvoja, potreby trhu práce a firiem, a zároveň svoju aktivitu chápe v logike celoživotného poradenstva.**

### ***Využívanie externých zdrojov***

Asociácia má možnosť zapojiť do svojej činnosti v rámci poskytovania bilancie kompetencií podľa potreby externé zdroje. Táto prax je ale relatívne málo používaná.

### ***Verejné politiky a nástroje zamestnanosti***

Jedna z výrazných charakteristík ABDg je jej zapojenie do rôznych partnerských, klientských sietí v oblasti vzdelávania, zamestnanosti a poradenstva. V rámci týchto štruktúr ABDg udržiava kontakty s inštitucionálnymi a ekonomickými aktérmi ktorí majú priamy vplyv na tvorenie a implementáciu verejných politík zamestnanosti (Úrady práce, ministerstvo práce, sieť vzdelávacích inštitúcií, univerzít...). ABDg patrí medzi partnerov, na ktorých sa tieto štruktúry a siete prirodzene pri svojich aktivitách obracajú.

### **Priestor na zlepšenie**

Bohatá sieť partnerov Asociácie by mohla pomôcť pri posilnení multidisciplinárneho prístupu v bilancii kompetencií, napríklad použitím špecifických externých zdrojov.



## ČASŤ 3 : ZÁVERY

Jiří Král, predseda Asociácie:

*« Zoznámenie sa s bilanciou kompetencií v roku 2001 bolo veľkým prínosom pre poradenský systém na úradoch práce v ČR. Práca vykonaná v oblasti bilancii kompetencií v ČR za posledné roky mala pozitívne dopady na prax ako aj na mobilizáciu národnej siete a zapojenie sa do medzinárodných partnerstiev. Na základe tejto práce bola pripravená detailná metodika, ktorá je dnes uznávaná ministerstvom práce a čoskoro bude akreditovaná. Naším cieľom je dnes rozšíriť používanie bilancie kompetencií aj na súkromný sektor.*

*V rámci týchto plánov je získanie certifikátu kvality FECBOP veľmi dôležité, najmä z hľadiska uznania a udržiavania kvality bilancie kompetencií v rámci inštitucionálnych sietí a aj na súkromnom trhu. Cieľom je tento model presadzovať a šíriť ďalej tak, aby k nemu malo prístup čo najviac ľudí a aby bola Asociácia rešpektovaným partnerom z hľadiska kvality poskytovaných služieb. Je to pre nás tiež možnosť byť aktívnym partnerom aj v európskej sieti v oblasti výskumu a inovácií v rámci celoživotného poradenstva.»*

Ako významné silné stránky hodnotenej organizácie konštatujeme:

- Veľký dôraz na kvalitu služby, ktorý sa prejavuje v jednotnej metodike, ktorá je praktická a ktorá umožňuje poskytovateľom služby mať spoločnú a jasnú víziu modelu bilancie kompetencií. Táto predstava je nesená a hájená Asociáciou
- Existencia siete vysoko kvalifikovaných odborníkov
- Významné postavenie Asociácie v rámci inštitucionálnych partnerstiev s ministerstvom práce, úradmi práce a univerzitami.

Záverom :

Na základe zhodnotenia súčasnej praxe a organizácie auditovanej organizácie a bez ohľadu na niektoré oblasti popísané v tejto správe, v ktorých existuje priestor na zlepšenie, tieto nepredstavujú faktory nekonformity, a je teda možné vysloviť nasledujúce konštatovanie:

Úroveň kvality 1 bola dosiahnutá: organizácia, použité materiálne a ľudské zdroje sú vhodné pre realizáciu aktivít v oblasti hodnotenia a kariérového poradenstva. Pozor ale na multidisciplinárny prístup ktorý je nevyhnutný pre výkon komplexného celoživotného poradenstva.

Úroveň kvality 2 bola dosiahnutá: kariérové poradenstvo v rámci bilancii kompetencií je realizované efektívnym spôsobom. Odbornosť poradcov bilancie kompetencií je veľmi vysoká. Napriek tomu záverečná správa nie vždy odráža kvalitu realizovanej práce. V tomto zmysle by mala byť lepšie systematizovaná analýza socioekonomického prostredia a trhu práce.

Úroveň kvality 3 bola dosiahnutá: celkový priebeh bilancie kompetencií praktizovanej spoločnosťou je odráža snahu vnímať ho ako vzdelávací proces, v ktorého strede je klient. Pozor ale na to, aby expertný prístup (prostredníctvom testovania) nenahrádzal aktívne metódy kariérového poradenstva, ktoré ako jediné zaručujú osvojenie si výsledkov bilancie a kariérového cieľa klientom ako aj trvácnosť dopadov bilancie na samostatnosť klienta a rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry (v zmysle odporúčaní európskej komisie).

Čo sa týka úrovne kvality 4, absencia metodického prístupu v zmysle kompetenčného portfólia a štúdie dlhodobých dopadov bilancie nám neumožňujú konštatovať, že táto úroveň bola dosiahnutá. Pripomíname ale, že dosiahnutie úrovne kvality 4 nie je pre udelenie certifikátu kvality vyžadované.

**VZHLĎOM NA UVEDENÉ KONŠTATUJEME, ŽE SPOLOČNOSŤ ASOCIÁCIA BILANČNEJ DIAGNOSTIKY POSKYTUJE SLUŽBY, KTORÉ ZODPOVEDAJÚ JEDNOTLIVÝM INDIKÁTOROM, KRITÉRIÁM A POŽADOVANÝM ÚROVNIAM KVALITY A MÔŽE SA UCHÁDZAŤ O CERTIFIKÁT KVALITY „BILANCIA KOMPETENCIÍ – EURÓPSKE RIADENIE KVALITY“.**

V Paríži, 22. júna 2015

Serge ROCHET