Partnerzy projektu:

Volkshochschule im Landkreis Cham e.V. (VHS Cham)
Cham, Niemcy
http://www.vhs-cham.de/

Trainingszentrum für Personalentwicklung (TfP)
Regensburg, Niemcy
http://www.tfp-regensburg.de/

Politecnico di Milano (METID)
Mediolan, Włochy
http://www.metid.polimi.it/

Forum Inicjatyw Rozwojowych (FIR)
Białystok, Polska
http://www.fir.org.pl/

Narodowe Forum Doradztwa Kariery (NFDK)
Warszawa, Polska
http://www.doradztwokariery.pl/

Éupolis Lombardia (Eupolis)
Milano, Włochy
http://www.eupolis.regione.lombardia.it/

Partnerzy Stowarzyszeni:

Centro Europeo di Formazione per gli Affari Sociali e la Sanita Pubblica (CEFASS)
Mediolan, Włochy
http://www.cefass.eu/

Heyse Stiftung
Regensburg, Niemcy
http://www.heyse-stiftung.de/

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu Wspólnoty Europejskiej. Treść tego materiału niekoniecznie odzwierciedla stanowisko Wspólnoty Europejskiej, która ze swojej strony nie ponosi za niego żadnej odpowiedzialności.

Program Uczenie się przez całe życie

3.5. Kwestionariusz samooceny i oceny zewnętrznej KODE®

KODE® to międzynarodowa metoda diagnostyki i rozwoju kompetencji. KODE® jest zastrzeżonym międzynarodowo znakiem towarowym i jest chroniony prawami autorskimi, co oznacza, ze metoda ta może być używana jedynie przez licencjonowanych konsultantów. Odnosi się to także do użycie konkretnego oprogramowania.[52]

KODE® składa się z trzech elementów:

a) Dokumenty diagnostyczne: kwestionariusze samooceny i oceny zewnętrznej, kwestionariusz diagnostyki zespołu, kwestionariusze samooceny oraz oceny zewnętrznej rodzin. Kwestionariusze samooceny oraz oceny zewnętrznej są dostępne w 9 językach.
b) Dokumenty oceny kompleksowej, zawierające 80 modułowych programów informacyjnych i szkoleniowych na temat samodoskonalenia i ćwiczeń. Dokumenty oceny dostępne są w językach: niemieckim, angielskim i francuskim.
c) Metody tworzenia profili docelowych opartych na wymaganych w obrębie danego zawodu kluczowych kompetencjach. Porównywanie wyników diagnostyki KODE® z profilami docelowymi i określanie stopnia zgodności pomiędzy profilem docelowym a rzeczyistym oraz ustalanie rekomendacji i środków rozwoju.

Intensywne szkolenie licencyjne (2 dni) oraz dalsze intensywne ćwiczenia są warunkiem otrzymania licencji KODE® na wykorzystywanie metody KODE®. Licencjonowani konsultanci są członkami sieci KODE® ACT SKoM GmbH (Regensburg).

KODE® nie jest testem psychometrycznym, a raczej procedurą pytań kontrolnych i samorozwoju. Wyniki odnoszą się do czterech obszarów kompetencji („kompetencji podstawowych":
P: Kompetencje personalne
A: Kompetencje działania i akcji
M: Kompetencje metodologiczne i zawodowe
S: Kompetencje społeczno-komunikacyjne

Powyższe cztery obszary kompetencji podstawowych dzielą się na 64 osobne kompetencje zgromadzone w Atlasie kompetencji (zob. rysunek poniżej).

[52] Oprogramowanie "Competenzia" z ISB GmbH & Co.KG, http://www.competenzia.de

Rysunek 11. Atlas kompetencji KODE® [53]

P Kompetencje osobowe				A Kompetencje działania i podejmowania decyzji			
Lojalność	Poglądy etyczne Zdolność do etycznego działania	Gotowość do działania Zdolność do objęcia pełnomocnictwa	Samozarządzanie Zdolność do tworzenia własnych ćwiczeń i podejmowania decyzji	Zdolność do podejmowania decyzji Zdolność błyskawicznego podejmowano decyzji	Kreatywność Chęć tworzenia	Energia Umiejętność energicznego działania	Mobilność Umiejętność elastycznego działania
P		P/A		A/P		A	
Wiarygodność Bycie godnym zaufania	Samodzielność	Zdolności twórcze	Otwartość na zmiany Zdolność do pojmowania zmian jako okazji do nauki	Umiejętność poznawania Umiejętność i chęć poznawania	Odporność na stres Zdolność działania w stresie	Zdolność do działania/ realizacji Umiejętność i chęć do działania	Inicjatywa Zdolność rozpoczynania działań
Humor Umiejętność patrzenia na siebie z perspektywy innych	Chęć pomocy	Gotowość do nauki Umiejętność efektywnego uczenia się i optymizm w nauce	Myślenie całościowe	Optymizm	Zaangażowanie społeczne	Działanie w perspektywie celu	Przywództwo w perspektywie celu Umiejętność prowadzenia innych do celu
P/S		P/M		A/S		A/M	
Rozwój personelu Umiejętność rozwijania pracowników	Wyznaczanie zadań Umiejętność rozsądnego wyznaczania zadań	Dyscyplina	Odpowiedzialność	Inspirowanie innych	Błyskotliwość Umiejętność udzielania błyskotliwych odpowiedzi	Wytrwałość	Solidność/ Konsekwencja
Umiejętność rozwiązywania konfliktów	Umiejętność integracji Umiejętność skutecznej współpracy	Zdolność przekonywania	Umiejętność rozwiązywania problemów	Skupienie na wiedzy Umiejętność pracy z najnowszymi technologiami	Zdolności analityczne Umiejętność zrozumienia problemów	Pomysłowość i rozsądek	Zdolności organizacyjne
S/P		S/A		M/P		M/A	

[53] © 2009 Prof. Dr. Volker Heyse, Prof. Dr. John Erpenbeck
* Heyse, V.; Erpenbeck, J. (Hrsg.): KompetenzManagement. Waxmann, Münster u.a.O.2007
* Heyse, V.: KODE®X Kompetenz-Explorer. In: Erpenbeck, J.; von Rosenstiehl, L. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2007 (2. Auflage)
* Heyse, V.; Erpenbeck, J.: Kompetenztraining. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2009 (2. Auflage)
* Heyse, V.; Erpenbeck, J.; Ortmann, S. (Hrsg.): Grundstrukturen menschlicher Kompetenzen. Waxmann, Münster u.a.O. 2010

Umiejętność pracy w zespole	Umiejętność prowadzenia dialogu z klientem Umiejętność przyjmowania perspektywy klienta	Wola eksperymentowania	Zdolność doradzania	Obiektywizm Umiejętność obiektywnego i celowego działania	Zdolność do oceny Umiejętność poprawnej oceny sytuacji	Pracowitość Umiejętność wytrwałej pracy w skupieniu	Systematyczne i metodyczne działania
Zdolności komunikacyjne	Umiejętność współpracy	Erudycja	Umiejętność przyjmowania innej perspektywy Umiejętność zrozumienia innych i jasnego wyrażania się	Zarządzanie projektami	Świadomość rezultatów Przewidywanie rezultatów przed podjęciem działania	Wiedza specjalistyczna	Wiedza o rynku
S		S/M		M/S		M	
Związki Umiejętność utrzymywania związków osobistych i w zawodzie	Dostosowywanie się Umiejętność dostosowania się do innych osób i warunków	Poczucie obowiązku	Precyzja	Umiejętność przekazywania wiedzy	Reputacja zawodowa Obiektywna ocena umiejętności własnych i cudzych	Planowanie zachowań Umiejętność działania w planowany, przewidywalny sposób	Wiedza interdyscyplinarna
S Kompetencje komunikacyjno-socjalne				**M Kompetencje metodologiczne i zawodowe**			

KODE® przedstawia kompetencje jako warunki wstępne dla samoorganizacji akcji – w szczególności w sytuacjach wymagających umiejętności dostosowania się.

Oznacza to, w odniesieniu do własnej osoby (P), przemianę ambicji w motywację, wyznaczonych celów w działanie (A) poparte wiedzą metodologiczną lub techniczną (M) w celu łączenia własnych zdolności (S)."[54]

W celu wykorzystania kwestionariusza elektronicznego wymagane jest zalogowanie z użyciem osobistego kodu dostępu. Kwestionariusz zawiera 96 pytań/twierdzeń. Każde pytanie/twierdzenie powinno być ocenione w skali 1-4, gdzie 4 oznacza najwięcej, a 1 najmniej. Wypełnienie kwestionariusza zajmuje około 20 minut.

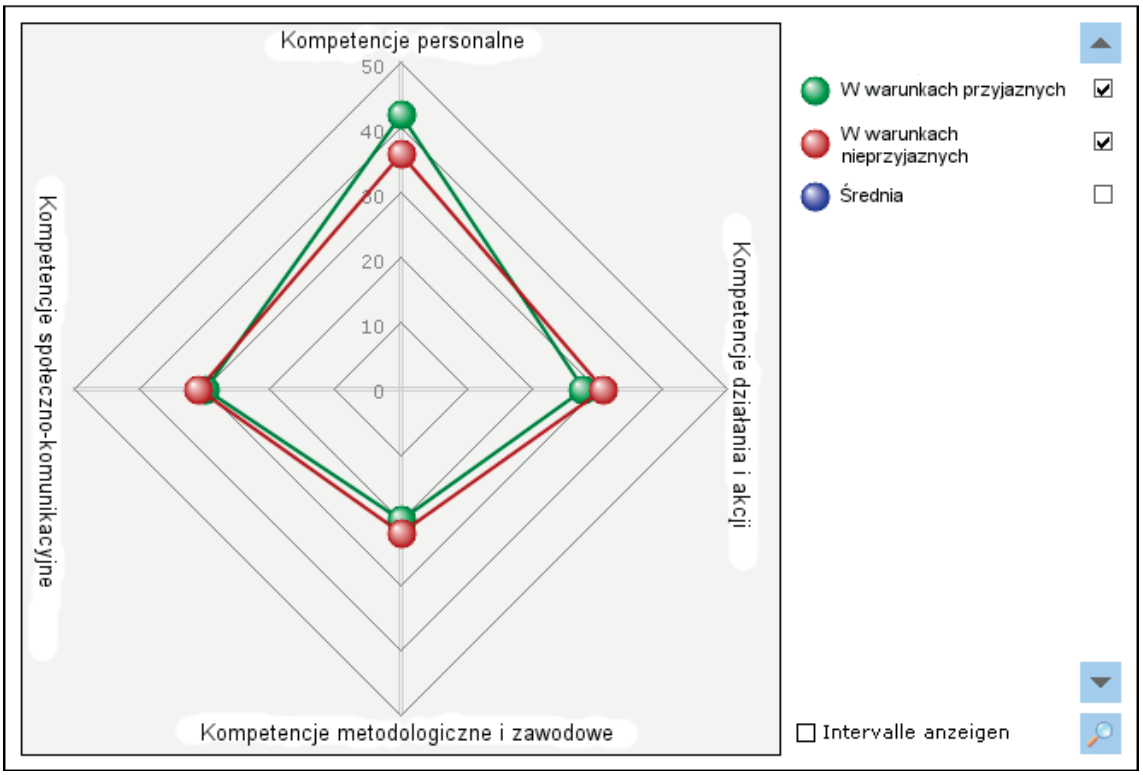
Klient może również wypełnić kwestionariusz w formie drukowanej, a następnie licencjonowany trener KODE® może wprowadzić wyniki do programu KODE®. Po wprowadzeniu wszystkich odpowiedzi klient otrzymuje wyniki samooceny w formie opisowej i w postaci wykresu.

[54] Krótkie wprowadzenie KODE® prezentacja programu Power Point "Competence Development KODE® Interpretation", Prof. Dr Volker Heyse, spotkanie inaugurujące KØDE-NQF, listopad 2011.

Przykład Kwestionariusza Samooceny i Oceny Zewnętrznej KODE®

Wykres pośrednich i końcowych rezultatów w normalnych i trudnych warunkach pracy w odniesieniu do czterech obszarów kompetencyjnych.

kompetencje podstawowe	personalne	działania	metodologiczno-zawodowe	społeczno-komunikacyjne
W warunkach przyjaznych	42	28	20	30
W warunkach nieprzyjaznych	36	31	22	31
Różnica	-6	3	2	1
Średnia	39	30	21	30



Zaadaptowano z Krótkie wprowadzenie KØDE-NQF , prezentacja programu Power Point „Competence Development KODE® Interpretation", Prof. Dr Volker Heyse, spotkanie inauguracyjne KØDE-NQF, listopad 2011.

Ocena kwestionariuszy KODE® zgodnie z trzema systemami:

1. Normalny. KODE® używa 4 grup wartości parametrów: wartości niskie, wartości średnie, wartości wysokie oraz potencjalna skłonność do wyolbrzymiania.
2. Kontekstowy. Porównywane są wartości P, A, M, S w warunkach przyjaznych i nieprzyjaznych. Każdy ma własne sposoby radzenia sobie w problematycznych sytuacjach i inaczej wykorzystuje podstawowe kompetencje. Wykres w formie rombu przedstawia zmiany wartości kompetencji podstawowych w różnych warunkach.
3. Wynikowy. Kwestionariusz KODE® łączy ze sobą cztery różne pytania. Klient proszony jest o określenie, jak jego/jej ideał działania i oczekiwania odnoszą się do własnego zachowania i akcji, na przykład które kompetencje preferuje i jakich oczekuje wyników. Klient pytany jest również na przykład o to, jakie, zgodnie z samooceną, osiągnął wyniki działania.

Charakterystyka profilu umożliwia szczegółową analizę zachowania personalnego opartą na wartościach P/A/M/S porównywanych w przyjaznych i nieprzyjaznych warunkach.

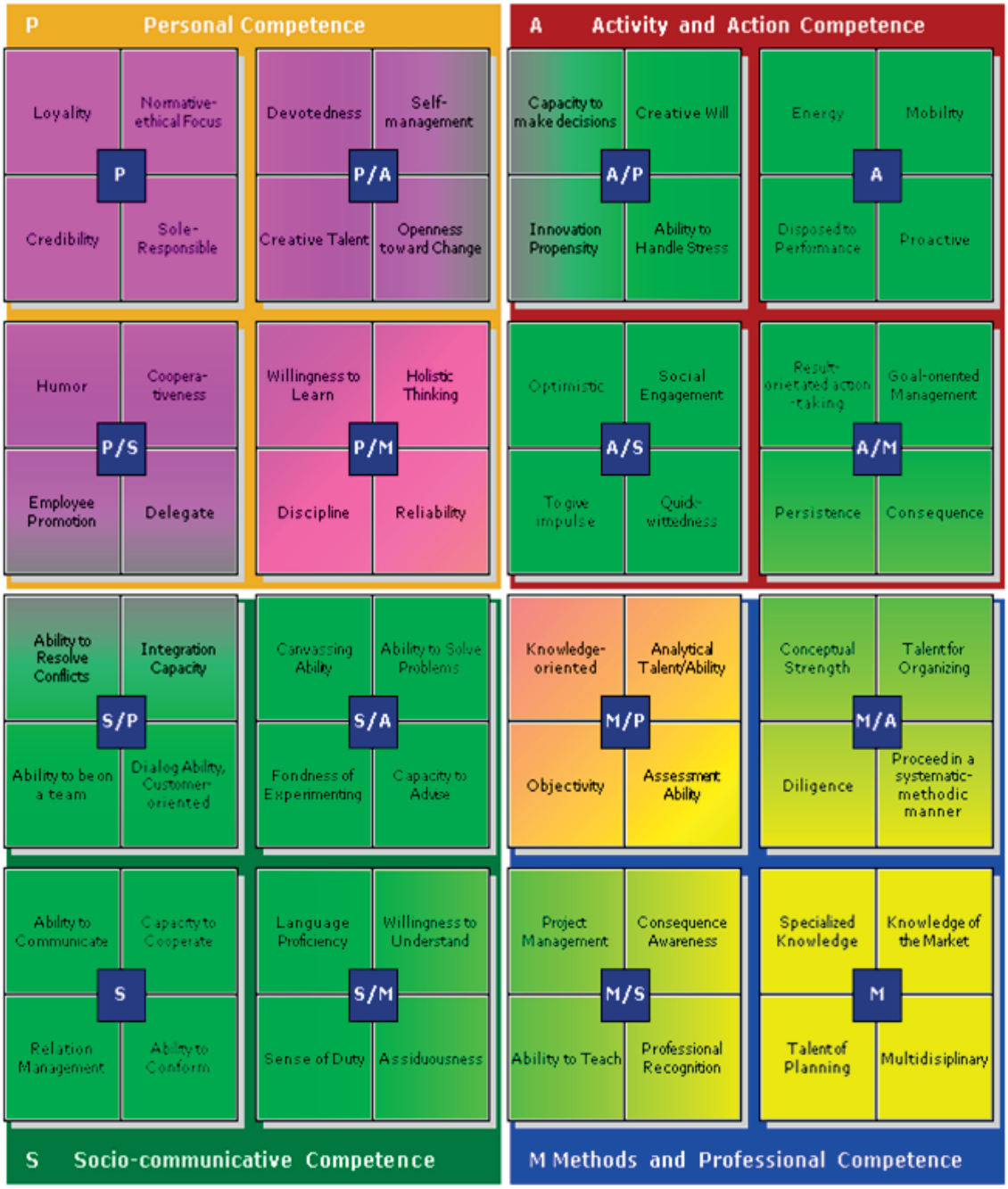
Charakterystyka profilu

Pan Grohmann wykazuje niewielkie zmiany w zachowaniu w zależności od warunków. Wszystkie kompetencje rozwijają się podobnie. Dominują kompetencje personalne. Jest przede wszystkim bardzo silny w kwestii wpływów osobistych i jako przykład dla innych. Wykazuje lojalność, przewidywalność, samoodpowiedzialność oraz osobiste wartości i pomysły. Kompetencje akcji i działania oraz społeczno-komunikacyjne są średnio rozwinięte, natomiast kompetencje metodologiczne wykazują niższy poziom rozwoju. Dlatego tez pan Grohmann wykazuje stałość zachowań w zastosowaniu kompetencji w różnych warunkach. Z drugiej strony, postawiony przed bardzo ważnymi zmianami i pilną potrzebą dostosowania się, może, z powodu braku płynnego zastosowania kompetencji (brak wsparcia średnio i słabo rozwiniętych kompetencji podczas przejścia z warunków przyjaznych na nieprzyjazne), stać się nerwowy. Podobnie może zachować się w obliczu stresujących sytuacji, co w efekcie ogranicza zdolność radzenia sobie ze stresem.

Atlas kompetencji KODE® przedstawia w formie kolorów poziomy kompetencji podstawowych, gdzie żółty oznacza „niski", zielony - „średni", czerwony – „wysoki", a fioletowy – „bardzo wysoki" (skłonność do wyolbrzymiania).

Projekt nr: DE/11/LLP-LdV/TOI/147 413/2011-1-DE2-LEO05-08019
Porozumienie nr: DE/11/ LLP-LdV/TOI/147 413

Rysunek 13. Atlas kompetencji KODE® z Wizualizacją Poziomów Kompetencji



Interpretacja wyników nie jest ostateczna, służy jako podstawa do dialogu i przemyśleń. Interpretacja wyników powinna również zawierać obserwacje i wywiady. Wyniki kwestionariusza zawierają również rekomendacje dotyczące ćwiczeń i samodoskonalenia.