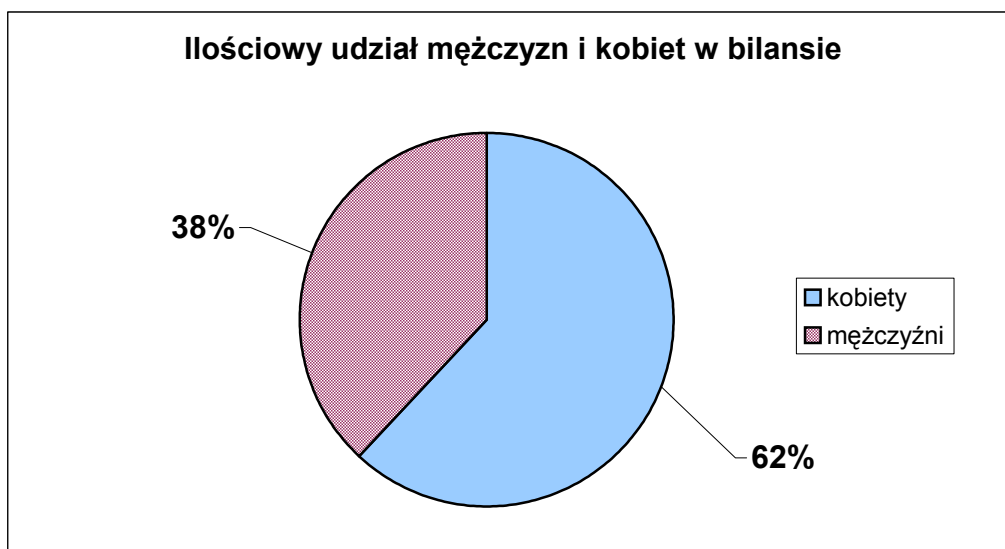


# Raport podsumowujący bilans kompetencji

## CHARAKTERYSTYKA PODSTAWOWA GRUPY BILANSOWANEJ

1. Ilość osób: 32 (kobiet 20, mężczyzn 12)

Widoczna jest wyraźna przewaga kobiet w grupie osób bilansowanych. Związane jest to z ogólnym wzrostem aktywności kobiet w tym obszarze działalności zawodowej oraz ich wysoką motywacją w zakresie udziału w różnych szkoleniach.



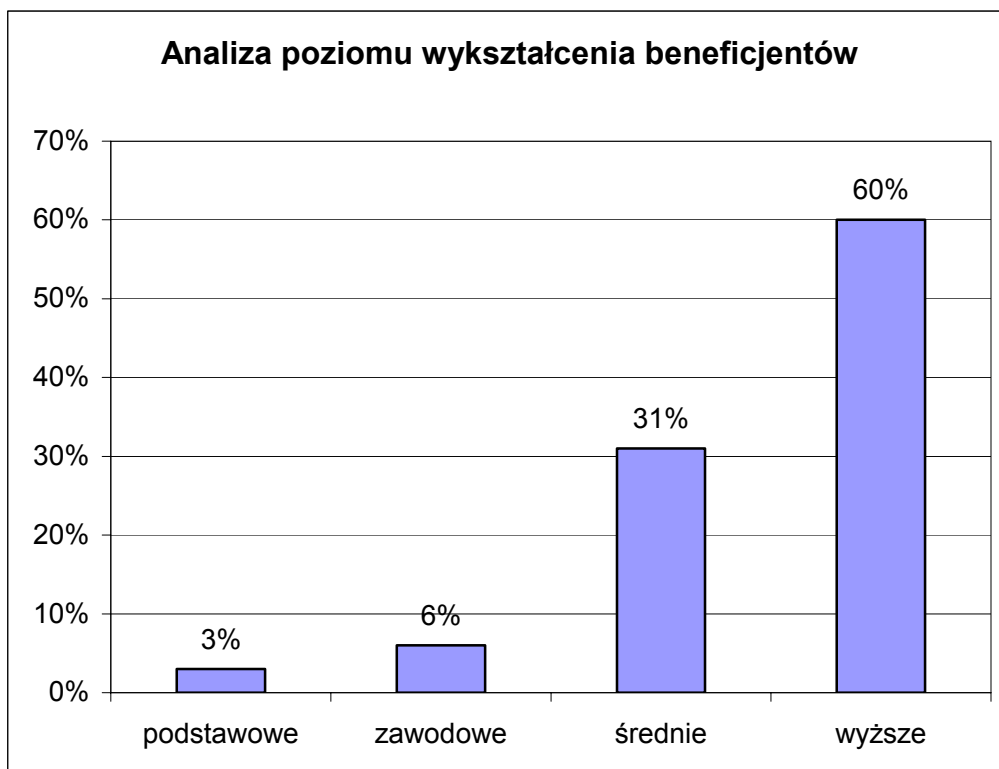
2. Wiek beneficjentów od 22 roku życia do 78 roku życia

- średni wiek w grupie kobiet – 41 lat
- średni wiek w grupie mężczyzn – 53 lata

3. Wykształcenie:

WYKSZTAŁCENIE	WSZYSCY	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
PODSTAWOWE	1 = 3%	–	1
ZAWODOWE	2 = 6%	1	1
ŚREDNIE	10 = 31%	7	3
WYŻSZE	19 = 60%	12	7
<b>RAZEM</b>	<b>32 = 100%</b>	<b>20</b>	<b>12</b>

Większość osób bilansowanych posiada wykształcenie wyższe i średnie. Czynnikiem ten w sposób pozytywny wpływa na realizację zadań bilansu. Osoby bilansowane mają rozbudzone potrzeby kształcenia, rozumieją potrzebę samokształcenia i ją realizują. Mając na uwadze obszar aktywności zawodowej należy stwierdzić, iż wdrożenie w system doskonalenia zawodowego jest tu podstawowym elementem utrzymania się na rynku. Bilansowana grupa osób jest odpowiednio ukierunkowana na potrzebę realizacji kształcenia. Podnosi to w sposób znaczący efektywność prowadzonego bilansu i pozwala na pozytywne rokowania w zakresie jego efektywnych następstw.



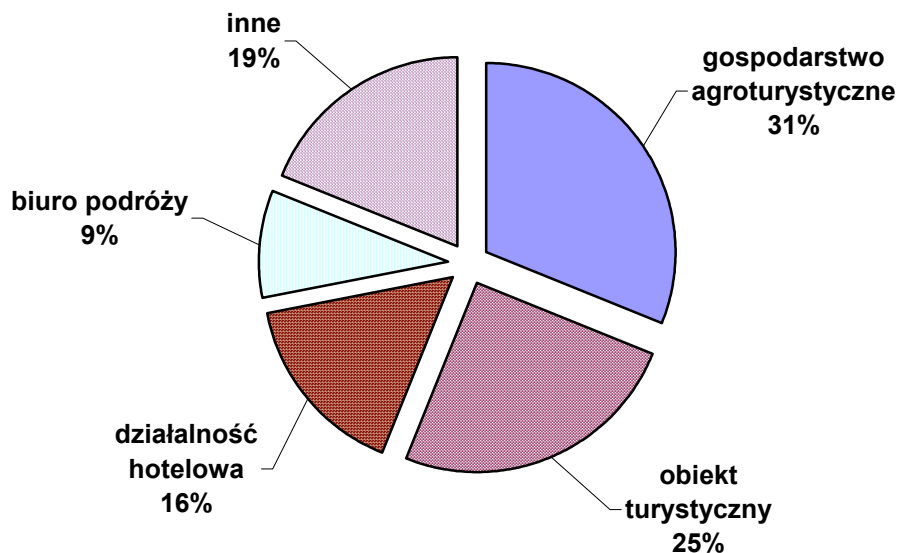
\* nie zaznaczają się szczególnie różnice w poziomie wykształcenia przy zróżnicowaniu na płeć

4. Działalność zawodowa osób bilansowanych skupiła się w obszarze następujących zawodów:

- ♦ właściciel gospodarstwa agroturystycznego,
- ♦ właściciel pensjonatu,
- ♦ specjalista ds. marketingu,
- ♦ specjalista ds. zarządzania personelem,
- ♦ właściciel biura podróży,
- ♦ kierownik obiektu turystycznego.

- a) 31% badanych prowadzi gospodarstwo agroturystyczne
- b) 25% prowadzi obiekty turystyczne
- c) 16% pracuje w branży hotelarskiej
- d) 9% prowadzi biuro turystyczne
- e) 19% działalność różna (marketing, zarządzanie, księgowość)

## Analiza działalności zawodowej beneficjentów



Dodatkowe kwalifikacje zawodowe u osób badanych:

- ♦ nauczyciel,
- ♦ księgowy,
- ♦ operator szlifierki,
- ♦ pedagog,
- ♦ przewodnik sudecki,
- ♦ instruktor narciarstwa,
- ♦ kierowca,
- ♦ kucharz.

Dodatkowe kwalifikacje jak i związane z nimi doświadczenie zawodowe są bardzo ważnym elementem, podnoszącym jakość pracy, planowania, rozpoznawania rynku, radzenie sobie w sytuacjach trudnych, odporność na stres i ryzyko.

- Analiza powyższych danych pozwala na stwierdzenie, iż dobrana grupa osób do bilansu kompetencji już na wstępie zapewnia jego dobre wykorzystanie oraz umożliwia pozytywne efekty ćwiczeń bilansu. Jest to grupa osób w zróżnicowanym wieku, z przewagą wieku dojrzałego – treści bilansu trafiły więc w głównej mierze do osób dojrzałych, mających z sobą różne doświadczenia i bardziej świadomych swoich potrzeb oraz możliwości. Wykształcenie (wyższe i średnie) w sposób znaczący warunkuje większą aktywność i motywację poznawczą i zadaniową osób bilansowanych – co w dużej mierze zapewnia autorom narzędzi bilansowych ich dobre wykorzystanie na użytek osób badanych. Odpowiednie kwalifikacje zawodowe oraz różnorodne doświadczenia i kwalifikacje dodatkowe umożliwiają osobom zainteresowanym skupienie się na obecnie potrzebnych formach doskonalenia uzupełniającego oraz podnoszącego jakość już posiadanej wiedzy i umiejętności potrzebnych.

## MERYTORYCZNE I METODYCZNE PODSUMOWANIE PRZEPROWADZONEGO BILANSU KOMPETENCJI

**Bilans przeprowadzony został według ściśle ustalonych reguł. Zasady te gwarantowały odpowiednie – podmiotowe traktowanie beneficjenta. Zasady bilansowania zawierały następujące wytyczne:**

1. Na początku bilansu doradca z klientem zawierali kontrakt, określający zasady bilansu i zobowiązali się do przestrzegania go.
2. Każda metoda pomiaru lub doradztwa zawodowego musiała zostać najpierw przedstawiona i skonsultowana z osobą bilansowaną.
3. Rezultatem bilansu jest indywidualny plan szkolenia modułowego oraz dokument „Syntezy”, zawierający wykaz kompetencji indywidualnych.
4. Bilans nie może być wykorzystany przeciwko osobie, która uczestniczyła w procesie jego wykonywania.

**Bilans przebiegał w trzech fazach dla każdego beneficjenta:**

**Faza I** – miała na celu zapoznanie się osobą bilansowaną oraz wstępne przygotowanie jej i ukierunkowanie na dalszą pracę. Podczas tej fazy miało miejsce:

- ♦ Spisanie i omówienie reguł bilansu oraz podpisanie kontraktu pomiędzy konsultantem, a beneficjentem.
- ♦ Faza ta rozpoczynała także pracę z beneficjentem uaktywniającą jego myślenie na temat swojej kariery, planów i celów. W tym celu przeprowadzono ćwiczenie „Moja kariera” zachęcające osobę badaną do zaplanowania swojej kariery na najbliższe 5,10, i 15 lat oraz ćwiczenie uaktywniające bardziej szczegółowe planowanie, podczas którego osoba bilansowana wypełniała „Kartę celów” wraz ze wstępnym oszacowaniem możliwości realizacji planowanych zadań.

**Faza II** – zapewniała bliższe poznanie beneficjenta oraz bardziej szczegółową jego pracę ukierunkowaną na poznanie siebie. W ramach tej fazy zrealizowano w stosunku do każdego beneficjenta następujące ćwiczenia:

1. Ćwiczenie „Obraz własnej osoby”, które pogłębiało wiedzę nad własną osobą oraz ukierunkowywało myślenie o własnym rozwoju.
2. Ćwiczenie „Moje dobre strony” zakładało zwrócenie uwagi na wagę znajomości siebie samego, swoich zasobów, gdyż wiedza ta odgrywa ogromną rolę w wyborze właściwej drogi życiowej w tym kariery zawodowej.
3. Ćwiczenie „Rok odpoczynku” miało uświadomić beneficjentowi jego umiejętności i potrzeby w zakresie planowania czasu wolnego.
4. Ćwiczenie „Czy akceptujesz siebie?” badało poziom samoakceptacji oraz utwierdzało osoby badane, iż poziom samooceny nie jest czymś stałym i może ulegać wahaniom w zależności od zdobytych doświadczeń życiowych, wieku, odnoszonych sukcesów lub porażek, stanu zdrowia itp.– dlatego też ważne było bliższe przyjrzenie się tej kwestii, gdyż dało to także szanse osobom badanym na ewentualne podjęcie działań w tym obszarze.
6. Ćwiczenie „Praca” pozwoliło na bliższe przyjrzenie się beneficjentom i temu jaką rolę w ich życiu odgrywa praca, z czym im się praca kojarzy i dlaczego akurat z tym, jaką rolę odgrywa praca dla danej osoby, jakie korzyści płyną z faktu, że się pracuje lub nie pracuje, co jest najważniejsze w pracy i co stanowi o motywacji do pracy. Świadomość tych uwarunkowań pozwoliła w dalszej

części bilansu na skonfrontowanie planów, możliwości, ograniczeń i postaw osoby bilansowanej w zakresie kariery zawodowej.

7. Ćwiczenie „Wartości cenione w pracy zawodowej” pozwoliło na rozpoznanie dążeń, wartości, którymi dana osoba kieruje się w pracy.

Badaniom poddano osiem grup wartości nazwanych „kotwicami” kariery:

- ✓ profesjonalizm – towarzyszy mu dążenie do bycia profesjonalistą w konkretnej dziedzinie, tacy ludzie najczęściej nie są zainteresowani stanowiskami kierowniczymi,
- ✓ przywództwo – celem zawodowym staje się wówczas zdobycie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, podejmowanie decyzji, zwiększenie zakresu władzy, dążenie do sukcesu finansowego,
- ✓ autonomia i niezależność – związana jest z dążeniem do poszerzenia marginesu własnej swobody, osoby silnie nastawione na niezależność nie poszukują stanowisk kierowniczych, ale nie chcą też być jedynie wykonawcami poleceń zwierzchników,
- ✓ bezpieczeństwo i stabilizacja – głównym motorem działania jest w tym przypadku emocjonalny związek z firmą, poczucie lojalności,
- ✓ kreatywność i przedsiębiorczość – które przejawiają się w tym, że osoby twórcze chętnie zdobywają wiedzę o sobie, dostrzegają problemy i je rozwiązują,
- ✓ usługi i poświęcenie dla innych – głównym celem w życiu staje się realizacja wartości humanistycznych, rozwiązywanie problemów politycznych i pomaganie innym,
- ✓ wyzwanie – podłożem działania jest tu często chęć przeciwstawiania się trudnościom i możliwość podejmowania ryzyka,
- ✓ styl życia – osoby prezentujące tę wartość starają się o zachowanie proporcji i harmonii między pracą i życiem osobistym.

8. Ćwiczenie „Cel i jego realizacja” pozwoliło na bliższe przyjrzenie się umiejętnościom planowania realizacji danego celu, uszczegóławiania działań, analizowania różnych zasobów i ograniczeń.

9. Ćwiczenie „Bariery decyzyjne” umożliwiło beneficjentom na uświadomienie sobie trudności w zakresie planowania, podejmowania decyzji, realizacji celu. Umiejętność trafnego określenia trudności stanowi jednocześnie wstępny krok do podjęcia działań w kierunku ich pokonania.

10. Ćwiczenie „Samoocena systemu” umożliwiło beneficjentom spojrzenie na siebie w aspekcie:

- ♦ oceny swoich kwalifikacji,
- ♦ oceny wiedzy, na temat tego jak można poszerzać swe kwalifikacje,
- ♦ oceny poziomu aktywności własnej w zakresie działań związanych z rozwojem zawodowym,
- ♦ oceny umiejętności organizacji działań związanych z kształceniem zawodowym,
- ♦ oceny umiejętności określania własnych zasobów celem planowania dalszego kształcenia,
- ♦ oceny umiejętności określania swoich mocnych stron i podejmowania działań celem ich wykorzystania.

Informacje takie stanowiły ważny element w sporządzeniu ogólnej syntezy oraz w dyskusji nad ewentualnymi zmianami w zakresie funkcjonowania osoby bilansowanej.

11. Praca z „Kwestionariuszem zainteresowań zawodowych” pozwoliła na określenie rodzaju zainteresowań poszczególnych beneficjentów. Analiza wyników testu pozwoliła na określenie zainteresowań i kierunków aktywności, co z kolei stanowiło cenne uzupełnienie danych do bilansu a także znaczący materiał w pracy indywidualnej z daną osobą, celem wsparcia jej w zakresie planowania kariery zawodowej. Na podstawie analizy wyników testu można było wyłonić poszczególne kategorie zainteresowań i kierunków aktywności:

- ✓ **KIEROWNICZE** – osoby takie lubią podejmować się różnych funkcji i mieć kontrolę nad rzeczami. Lubią być odpowiedzialne za zadania wymagające planowania, podejmowania decyzji i koordynowania pracy innych. Potrafią dawać instrukcje i wskazówki.

- ✓ SPOŁECZNE – osoby uspołecznione lubią mieć do czynienia z ludźmi zarówno w sytuacjach zawodowych, jak i udzielając im pomocy. Preferują takie działania, które wymagają kontaktów interpersonalnych.
  - ✓ METODYCZNE – osoby takie lubią działać według jasnych zasad i sprawdzonych metod realizacji zadań. Preferują pracę pod kierunkiem i kontrolują innych, według otrzymanych instrukcji. Pracują raczej rutynowo i wolą sytuacje pozbawione niespodzianek.
  - ✓ INNOWACYJNE – osoby innowacyjne lubią zgłębiać problemy i eksperymentować w trakcie pracy nad rozwiązywaniem kolejnych zadań. Przyjmują wyzwania, jakie stawiają im nowe i niespodziewane sytuacje. Łatwo przystosowują się do zmiennych warunków działania.
  - ✓ PRZEDMIOTOWE – osoby o takich zainteresowaniach chętnie pracują za pomocą narzędzi, maszyn, urządzeń technicznych. Lubią naprawiać lub wytwarzać przedmioty z różnych materiałów, wykorzystując w tej pracy opracowane i sprawdzone technologie.
12. Ćwiczenie „Moje zasoby” było bardzo ważnym elementem bilansu, gdyż pozwoliło na samodzielne stworzenie przez beneficjenta własnej charakterystyki – syntezy.  
Synteza ta zawierała stopień zainteresowania różnymi dziedzinami życia, charakterystykę własnej osoby pod względem posiadanej wiedzy (wiedza zdobyta dzięki wykształceniu, doświadczeniu zawodowemu oraz doświadczeniu poza środowiskiem pracy).
13. „Test kompetencji menedżerskich” pozwolił na określenie preferowanego przez osobę badaną stylu kierowania ludźmi, co z kolei dało konkretne podstawy do wnikliwych dyskusji na temat planowania kariery z uwzględnieniem miejsca pracy na zasadzie podwładny/zarządzający. Analiza wyników testu pozwoliła na określenie form kierowania ludźmi:
- ♦ delegowanie,
  - ♦ odwaga kierownicza,
  - ♦ motywowanie,
  - ♦ ocena i rozwój podwładnych.
14. Ćwiczenie twórczego myślenia z uzupełnieniem rysunku i wraz z rozmową, która porusza problemy:
- ✓ oryginalności i chodzenia utartymi ścieżkami
  - ✓ otwartości na nowe pomysły, uwzględniania cudzej perspektywy w patrzeniu na własną sytuację,
  - ✓ wyobrażanie sobie, co mogłoby być inaczej.

Zaakceptowanie swojej oryginalności i dobry poziom twórczego myślenia jest bardzo ważnym czynnikiem warunkującym sukces zawodowy oraz znacznie podnoszącym umiejętność planowania działań, wykorzystywania szans, podejmowania prób i poszukiwania różnych rozwiązań.

Zaakceptowanie swojej oryginalności oznacza:

- odwagę bycia pod pewnym względem innym,
- pozytywną samoocenę,
- uszanowanie prawa innych do odmienności,
- akceptację innych punktów widzenia.

Wszystkie te czynniki były uzupełniająco brane pod uwagę przy sporządzaniu syntezy beneficjenta a przede wszystkim przy rozmowie podsumowującej.

### Faza III

Działania w tej fazie skupiły się na omówieniu i podsumowaniu wyników. Stworzeniu dokumentu syntezy bilansu oraz doboru planu szkoleń indywidualnych. Dobór szkoleń indywidualnych związany był także z określeniem (na podstawie testów) poziomu wiedzy w zakresie problematyki wybranego szkolenia.

Końcowe działania związane były także ze stworzeniem bazy danych bilansu kompetencji, która stanowi statystyczne podsumowanie bilansu.

## BAZA BILANSU KOMPETENCJI ZAWIERA:

### Metryczkę:

(Numer porządkowy osoby bilansowanej, płeć, wiek, wykształcenie, wykonywany zawód).

### Rubryki dalsze

1. Wskaźniki zmiennych – konkretne wyniki, które mogą korelować z późniejszą postawą wobec procesu kształcenia oraz wynikami na szkoleniach:  
Wyniki następujących technik zostały wpisane do rubryk:
  - Kwestionariusz zainteresowań zawodowych (wpisano typ zainteresowań i aktywności wynikający z sumy punktów, np. kierownicze)
  - Test kompetencji menedżerskich (zgodnie z instrukcją – wynik przeliczony)
2. Wskaźniki zmiennych, które są obserwowalne i zmieniają się w trakcie bilansu. Zakodowane obserwacje w postaci liczb wpisane zostały do rubryk, oznaczających stan wyjściowy i stan końcowy danej zmiennej.

#### **a) Pewność siebie, poczucie sprawstwa:**

Po obserwacjach i wynikach pochodzących z badań, konsultant notował w odpowiedniej rubryce, poziom wyjściowy i końcowy następujących wskaźników:

- ✓ Samoocena,
- ✓ szacunek i zaufanie do własnej osoby,
- ✓ poczucie możliwości sterowania swoim rozwojem zawodowym i poczucie odpowiedzialności za niego,
- ✓ wiara w możliwość poprawy swej sytuacji,
- ✓ aktywność życiowa, pobudzenie do działania.

Sposób kodowania:

- ♦ samoocena 1-3 (niska, średnia, wysoka),
- ♦ szacunek i zaufanie do własnej osoby 1-3 (niskie, średnie, wysokie),
- ♦ poczucie możliwości sterowania swoim rozwojem zawodowym i odpowiedzialność za niego 1-3 (niskie, średnie, wysokie),
- ♦ wiara w możliwość poprawy swej sytuacji 0-1 (brak wiary – jest),
- ♦ aktywność (życiowa, pobudzenie do działania) 1-3 (niskie, średnie, wysokie).

#### **b) Znajomość swej tożsamości zawodowej:**

Konsultant notował umiejętność do dokonywania samooceny oraz określenia priorytetów, którą wykazywał w tym ćwiczeniu beneficjent.

Po obserwacjach, pochodzących z wykonanych badań konsultant notował w odpowiedniej rubryce, stan wyjściowy i stan końcowy następujących wskaźników:

- ✓ poprawa umiejętności do dokonywania samooceny,
- ✓ uporządkowanie obrazu Ja na różnych poziomach (nie tylko dotyczącym doświadczenia zawodowego),
- ✓ uświadomienie sobie posiadanych kompetencji,
- ✓ pojawienie się świadomości konieczności rozwoju kompetencji.

Sposób kodowania:

- ♦ umiejętność dokonywania samooceny 1-3 (niska, średnia, wysoka),
- ♦ uporządkowanie obrazu Ja (niskie, średnie, wysokie),
- ♦ świadomość posiadanych kompetencji 1-3 (wysoka, średnia, niska),
- ♦ świadomość konieczności rozwoju kompetencji 1-3 (wysoka, średnia, niska).

### **c) Umiejętność analizy sytuacji**

Konsultant analizował i notował umiejętność dokonywania oceny własnych zasobów, możliwości i ograniczeń, uszczegóławiania planów i formułowaniu ich w cele bardziej szczegółowe, operacyjne. Po obserwacjach, pochodzących z wykonanych badań, konsultant odnotowywał w odpowiedniej rubryce, stan wyjściowy i końcowy następujących wskaźników:

- umiejętność dokonywania bilansu aspiracji, wartości i ograniczeń w aktualnej sytuacji życiowej,
- umiejętność oceny wartości pracy w życiu.

Sposób kodowania:

- ♦ umiejętność dokonywania bilansu aspiracji,
- ♦ wartości i ograniczeń 1-3 (niska, średnia, wysoka),
- ♦ umiejętność oceny wartości pracy w życiu 1-3 (niska, średnia, wysoka).

### **d) Motywacja**

Doradca analizował powód chęci lub niechęci wobec zmiany, obserwował czy rozmówca jest zmotywowany do procesu formułowania celów oraz jaki ma stosunek do ich realizacji obserwuje także ewentualne przeszkody o charakterze psychologicznym, które beneficjent widzi w związku z planowaniem swej przyszłości. Obserwowany jest także poziom motywacji odnośnie projektowania swej przyszłości, pomysłowość, rozwojowe spojrzenie na swoją przyszłą karierę.

Po obserwacjach, pochodzących z badań, konsultant notował w odpowiedniej rubryce, stan wyjściowy i końcowy następujących wskaźników:

- ✓ gotowość do zmian,
- ✓ umiejętność ukierunkowania zmiany (trafnej identyfikacji oczekiwań i formułowania celów),
- ✓ motywacja do podnoszenia kwalifikacji.

Sposób kodowania:

- ♦ gotowość do zmian 1-3(niska, średnia, wysoka),
- ♦ umiejętność ukierunkowania zmiany (trafnej identyfikacji oczekiwań i formułowania celów) 1-3 (niska, średnia, wysoka),
- ♦ motywacja do podnoszenia kwalifikacji 1-3 (niska, średnia, wysoka).

### **e) Rozwój kompetencji zawodowych**

Doradca podczas pracy z beneficjentem obserwował poziom wiedzy o szkoleniach, którą posiada klient, jego aspiracje zawodowe, umiejętność planowania dalszego kształcenia, wyniki kwestionariusza zainteresowań zawodowych, związanych z wartościami, którymi beneficjent kieruje się w życiu zawodowym. Konsultant obserwował tu także umiejętność wyboru celu i rozplanowania działań związanych z jego realizacją. Po obserwacjach, pochodzących z badań, konsultant odnotowywał w odpowiedniej rubryce, stan wyjściowy i końcowy następujących wskaźników:

- ✓ zawodowe aspiracje,
- ✓ umiejętność tworzenia indywidualnego planu działania,
- ✓ wiedza nt. możliwych szkoleń,
- ✓ umiejętność realistycznego planowania dalszego kształcenia, uwzględniającego różne perspektywy.

Sposób kodowania:

- ♦ zawodowe aspiracje 1-3 (niskie, średnie, wysokie),
- ♦ umiejętność tworzenia indywidualnego planu działania 1-2 (jest, nie ma),
- ♦ wiedza nt. możliwych szkoleń 1-3 (niska, średnia, wysoka),

- ♦ umiejętność realistycznego planowania dalszego kształcenia, uwzględniającego różne perspektywy 1-3 (niska, średnia, wysoka).

### **f) Relacje z otoczeniem**

Doradca podczas pracy z beneficjentem obserwował, jakie pozytywne cechy związane z relacjami społecznymi, osoba bilansowana jest skłonna sobie przypisać, jakie nowe działania klient jest w stanie podjąć, w związku ze swoim funkcjonowaniem społecznym. Obserwacji poddany został tu poziom samoakceptacji w zakresie relacji międzyludzkich oraz ewentualne bariery w reagowaniu na nowe możliwości, otwartości na zmiany

Po obserwacjach i analizie wyników badań, konsultant odnotowywał w odpowiedniej rubryce stan wyjściowy i końcowy następujących wskaźników:

- odwaga i elastyczność w reagowaniu na nowe możliwości,
- właściwa relacja z ludźmi (świadomość, co sprawia trudność a co przychodzi łatwo w relacjach z innymi).

Sposób kodowania:

- ♦ odwaga i elastyczność w reagowaniu na nowe możliwości 1-3 (mała, średnia, duża),
- ♦ właściwa relacja z ludźmi 1-5 (brak takiej relacji, mała świadoma relacja z innymi, średnia, dobra relacja, bardzo dobra relacja).

## **ANALIZA WYNIKÓW BILANSU KOMPETENCJI NA PODSTAWIE SYNTEZ POSZCZEGÓLNYCH BENEFICJENTÓW**

1. W stosunku do wszystkich beneficjentów (na podstawie wstępnych ustaleń z nimi) ustalono, iż celem przeprowadzanego bilansu będzie: odkrycie, docenienie, przeanalizowanie swojego potencjału osobistego oraz zaplanowanie dalszego rozwoju zawodowego. Cele te zostały zrealizowane w stosunku do wszystkich osób badanych.
2. Określenie aktualnej sytuacji zawodowej:
  - a. 31% badanych prowadzi gospodarstwo agroturystyczne
  - b. 25% prowadzi obiekty turystyczne
  - c. 16% pracuje w branży hotelarskiej
  - d. 9% prowadzi biuro turystyczne
  - e. 19% działalność różna ( marketing, zarządzanie, księgowość)

Na podstawie rozmów ustalono, iż badane osoby są na ogół zadowolone ze swojej sytuacji zawodowej, jednak w trakcie realizacji poszczególnych faz bilansu osoby te weryfikowały swoje spostrzeżenia na temat swojej aktualnej sytuacji poprzez stawianie konkretnych celów, planowanie konkretnych działań zarówno w sferze rozwoju własnego jak i rozwoju prowadzonej działalności

72% osób bilansowanych posiada bogate doświadczenia zawodowe związane z wykonywaniem w różnych okresach swojego życia innych zawodów i prowadzenia innej formy działalności – prowadzone rozmowy wykazały, iż jest to czynnik w sposób istotny podnoszący umiejętności radzenia sobie w różnych sytuacjach oraz poczucie bezpieczeństwa, jednak bardziej wnikliwe rozmowy wykazały, iż większość z tych osób nie wykorzystuje posiadanych umiejętności, zdolności by pod-

nieść jakość świadczonych obecnie usług (np. osoby z talentem plastycznym nie podejmują prób np. tworzenia grup warsztatowych w zakresie malarstwa dla różnych kręgów odbiorców, osoby z uprawnieniami przewodnika sudeckiego oraz instruktora narciarstwa nie proponują w swej ofercie dodatkowych usług, które mogłyby stanowić cenny element marketingowy)

### **Analiza celów zawodowych**

Bilansowane osoby w zakresie celów zawodowych deklarowały:

- 100% osób – prowadzenie systematycznego doszkalania,
- 100% osób bilansowanych zadeklarowało, iż planują dalszą rozbudowę bazy, podniesienie standardu świadczonych usług, rozbudowę oferty świadczonych usług,
- 37% (12 osób) zadeklarowało w dalszej przyszłości zmiany w profilu swojego obiektu związane z wprowadzeniem specjalizacji w zakresie usług oraz zmiany w zakresie pełnionej przez siebie funkcji (zmiany te zawsze związane były z uzyskaniem autonomii i awansem).

### **3. Refleksja nad wizją siebie**

Osoby bilansowane na ogół umiejętnie dokonywały oceny siebie, potrafiły zachować właściwy dystans do siebie, zaobserwowano dużą pewność siebie, przeciętną gotowość na zmiany, przeciętną odporność na stres i ryzyko. Dostrzega się zbyt małą świadomość potrzeb rozwoju w obszarze pozazawodowym (osoby są bardzo skupione na rozwoju zawodowym, nie posiadają właściwie rozwiniętych i aktywnych zainteresowań w sferze pozazawodowej), w tym zakresie podjęto stosowane rozmowy gdyż rozwój w sferze zawodowej bardzo dobrze prognozuje w zakresie dalszego rozwoju osobowego i utrzymania wysokiego życiowej, co z kolei pozytywnie warunkuje rozwój zawodowy.

### **4. Diagnoza zainteresowań zawodowych**

Wyniki wykonanych badań wykazały wysoki poziom zainteresowań kierowniczych, innowacyjnych i społecznych – osoby badane lubią zgłębiać problemy, podejmować wyzwania, poszukiwać nowych rozwiązań, preferuje pracę z ludźmi. Posiadane zainteresowania potwierdzają dobry wybór obecnej pracy oraz planowanych zmian.

### **5. Identyfikacja kompetencji zawodowych:**

Osoby badane preferują style kierowania ludźmi głównie przez ocenę i rozwój podwładnych a także przez delegowanie i motywowanie. Większość badanych osób prezentuje niskie możliwości w zakresie odwagi kierowniczej, co może być uwarunkowane formą działalności – najczęściej małe gospodarstwo agroturystyczne, małe biuro podróży lub biznes rodzinny.

### **6. Odkrycie możliwości zmiany**

Osoby badane dość trafnie spostrzegają możliwości zmian na drodze kariery zawodowej. Jednak charakteryzuje je przeciętna lub niska gotowość wykorzystywania szans i akceptacji zmian. Ich poziom aktywności w tym obszarze jest niski. Niewielka część badanej grupy posiada doświadczenia związane z pokonywaniem licznych trudności i potrafi je wykorzystywać. Aspekt świadomości umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach jest bardzo ważny, gdyż daje to poczucie dużej sprawczości oraz świadomość siły.

### **7. Poziom akceptacji siebie**

Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdza się u większości beneficjentów wysoki poziom akceptacji siebie. Wynik taki bardzo pozytywnie rokuje w zakresie podejmowania dalszych działań przez naszych beneficjentów w zakresie rozwoju zawodowego i wdrażania ewentualnych zmian.

#### 8. Wartości cenione w pracy

Wyniki wykonanych testów wskazują, iż większość badanych osób deklaruje styl życia i wiążące się z tym staranie się o zachowanie właściwych proporcji i harmonii między życiem rodzinnym a pracą. Zauważa się też duży nacisk na bezpieczeństwo i stabilizację.

#### 9. Przygotowanie indywidualnego planu szkoleń modułowych

Wszyscy badani byli bardzo zainteresowani ofertą szkoleniową. Analiza wybieranych szkoleń wskazuje na bardzo duże zróżnicowanie, co jest uwarunkowane faktem, iż osoby te podejmowały już wcześniej różne szkolenia, posiadają różne doświadczenia i kwalifikacje zawodowe. Najczęściej wybierane były szkolenia w obszarze marketingu i sprzedaży, co jest związane z dużymi potrzebami w tym zakresie. Badanym uświadamiano także w trakcie bilansu pewne obszary ich pracy, które wymagają zmian i najczęściej były to sprawy związane z promocją świadczonych usług ( brak dobrej strony internetowej, brak jasnej oferty, niskie umiejętności pracy z klientem powracającym, niskie umiejętności w zakresie działań zatrzymujących klientów, słabe oznakowanie w terenie, niska dbałość o wygląd obiektu, brak wyraźnych specjalizacji w świadczonych usługach. Na drugim miejscu uplasowały się szkolenia w obszarze księgowości – wybór tych szkoleń uwarunkowany był głównie zgłaszaną przez beneficjentów potrzebą umiejętności kontroli finansów w firmie, zwiększenia własnej samodzielności.

#### 10. Umiejętności wykorzystane i rozwinięte:

Zauważa się krótkofalowość w procesie wykorzystywania i rozwijania umiejętności. Beneficjenci na ogół skupiają się nad rozwijaniem umiejętności świeżo nabytych na szkoleniach. Zbyt małą uwagę przywiązują do rozwijania umiejętności i talentów posiadanych.

Wśród umiejętności wykorzystywanych i rozwijanych zwracają uwagę na umiejętność pracy z komputerem, Internetem.

#### 11. Mocne strony osób bilansowanych:

Trafnie spostrzegają możliwości zmian na drodze kariery zawodowej.

Wysoki poziom samooceny.

Chęć i świadomość potrzeby własnego rozwoju zawodowego.

Dobra umiejętność precyzowania celów zawodowych.

Liczne doświadczenia, kwalifikacje zawodowe, umiejętności praktyczne związane z innymi formami pracy.

#### 12. Kompetencje, które warto rozwijać:

U większości osób badanych wskazana jest praca nad rozwojem odwagi kierowniczej oraz umiejętności delegowania uprawnień. Mając na uwadze przyszłe zmiany w pracy umiejętności pracy w obszarze kierowniczym będą niezbędne. Kreatywność, przedsiębiorczość oraz chęć podejmowania wyzwań to kompetencje, które u badanych są na przeciętnym poziomie i wskazane są do dalszego doskonalenia. Konieczne jest u wszystkich badanych podejmowanie systematycznych działań ukierunkowanych na doskonalenie kompetencji językowo-społecznych, które stanowią podstawę w tego rodzaju działalności zawodowej.

#### 13. Zmiany (w zakresie postawy, motywacji, samooceny), związane z procesem bilansu:

97% beneficjentów podczas pracy w zakresie bilansu kompetencji zadeklarowało, iż zaobserwowało pozytywne zmiany:

- ♦ w zakresie podniesienia umiejętności planowania i oceny rozwoju własnych kompetencji
- ♦ wyraźny wzrost w obszarze umiejętności dokonywania samooceny,
- ♦ podniesienie umiejętności porządkowania obrazu JA na różnych poziomach,

- ♦ podniesienie samoświadomości posiadanych kompetencji i zwrócenie uwagi na szerokie możliwości ich wykorzystania,
- ♦ wyraźnej poprawie uległa wiedza na temat możliwych szkoleń oraz ich praktycznego wykorzystania,
- ♦ poprawie uległ wgląd w samego siebie wraz z dostrzeganiem i określaniem swoich zasobów.

## ILOŚCIOWA ANALIZA PODSUMOWUJĄCA BILANS KOMPETENCJI

### 1. ZAINTERESOWANIA ZAWODOWE – analiza wyników

#### Zainteresowania zawodowe w grupie kobiet:

Kierownicze	– 68 pkt / 9 wyborów – 45%
Społeczne	– 137 pkt / 16 wyborów – 80%
Innowacyjne	– 163 pkt / 20 wyborów – 100%
Metodyczne	– 43 pkt / 5 wyborów – 25%

#### Zainteresowania zawodowe w grupie mężczyzn:

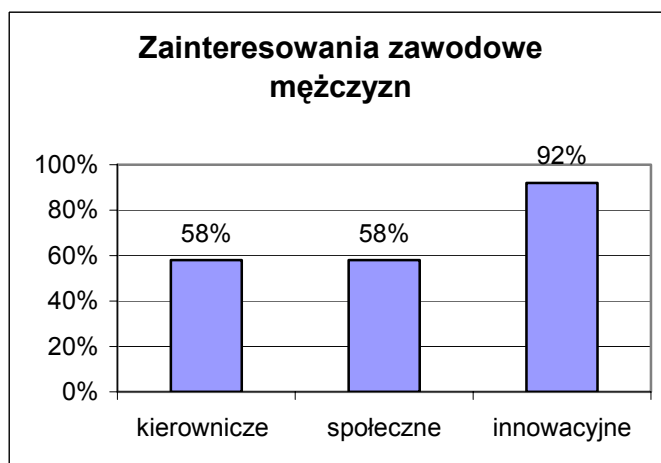
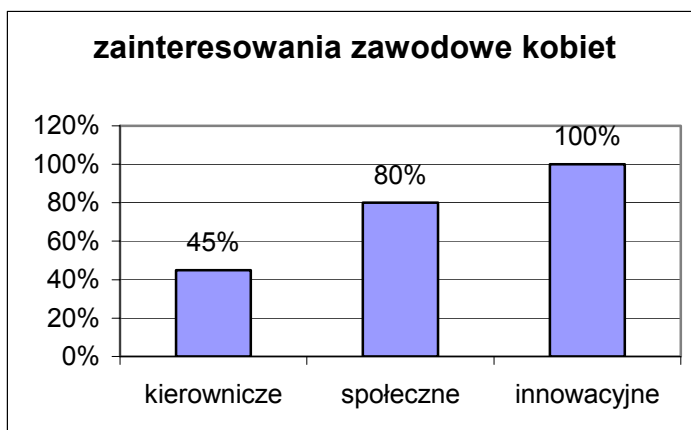
Społeczne	– 53 pkt / 7 wyborów – 58%
Innowacyjne	– 71 pkt / 11 wyborów – 92%
Kierownicze	– 62 pkt / 7 wyborów – 58%

Analiza porównawcza zainteresowań zawodowych w grupie kobiet i mężczyzn wskazuje na wysoką zbieżność wyników. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety wykazują wysokie zainteresowania zawodowe w trzech obszarach: zainteresowań kierowniczych, społecznych i innowacyjnych.

W obu grupach najwyższy wskaźnik uzyskały zainteresowania innowacyjne, co świadczyć może o tym, że nasi beneficjenci lubią zgłębiać problemy i eksperymentować w trakcie pracy nad rozwiązywaniem kolejnych zadań. Przyjmują wyzwania, jakie stawiają im nowe i niespodziewane sytuacje. Łatwo przystosowują się do zmiennych warunków działania.

Zainteresowania społeczne uzyskały wyższy wynik w grupie kobiet, co wskazywać może na to, iż kobiety są bardziej uspołecznione lubią mieć do czynienia z ludźmi zarówno w sytuacjach zawodowych, jak i udzielając im pomocy. Jednakże obie grupy uzyskały wyniki wskazujące na to iż są to osoby preferujące działania, które wymagają kontaktów interpersonalnych.

Również wysokie wyniki odnotowano w obu grupach w obszarze zainteresowań kierowniczych. Bilansowane osoby lubią podejmować się różnych funkcji i mieć kontrolę nad rzeczami. Lubią być odpowiedzialne za zadania wymagające planowania, podejmowania decyzji i koordynowania pracy innych. Potrafią dawać instrukcje i wskazówki.



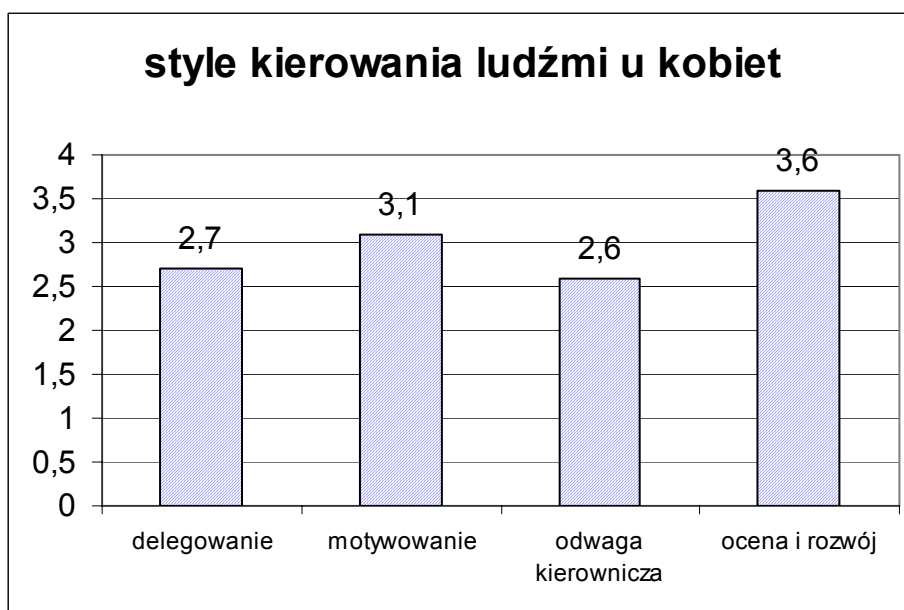
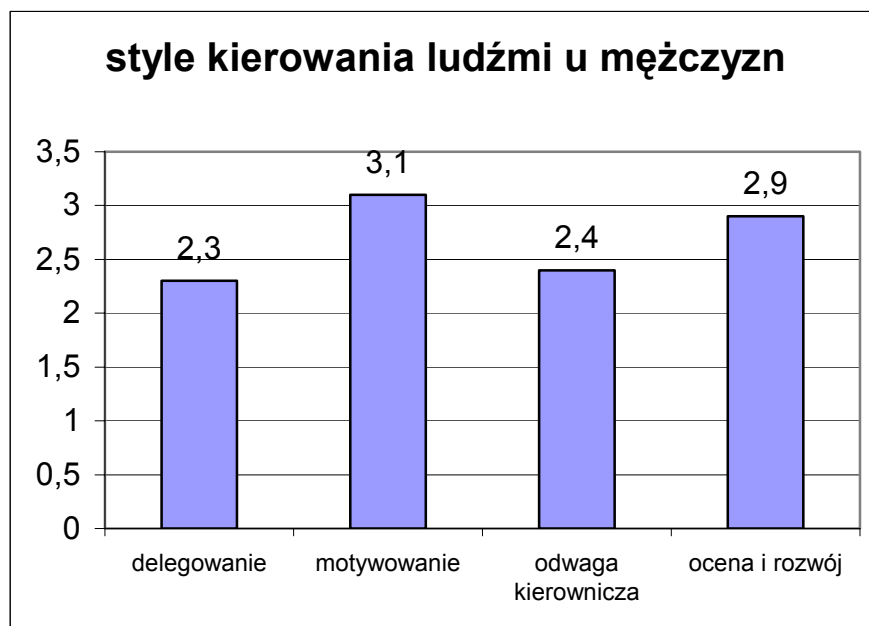
Mając na uwadze powyższe wyniki, należy uznać, iż preferencje w zakresie zainteresowań zawodowych badanych osób skupiły się wokół zainteresowań innowacyjnych, społecznych i kierowniczych, które są bardzo istotne dla tej kategorii zawodowej i w sposób znaczący warunkują sukces zawodowy.

## 2. STYL KIEROWANIA LUDŹMI

Wyniki przeliczone – analiza średnich wyników dla grup kobiet i mężczyzn.

Analiza wyników i porównanie ich w grupie kobiet i mężczyzn wskazuje na znaczne zbieżności w stylach kierowania ludźmi przez kobiety i przez mężczyzn. Badani w obu grupach zadeklarowali, iż w zarządzaniu i kierowaniu ludźmi kierują się głównie motywowaniem pracowników oraz kierowaniem poprzez ocenę i dbałość o ich rozwój. Mając na uwadze specyfikę pracy w branży turystycznej i hotelowej należy uznać, iż beneficjenci mają właściwie ukierunkowany styl skierowania ludźmi.

W porównywaniu wyników zaznacza się różnica w delegowaniu uprawnień: mężczyźni mniej rzadziej i mniej chętnie korzystają z możliwości przekazania pewnych uprawnień swoim współpracownikom lub podwładnych. Kobiety charakteryzują się większym zaufaniem do ludzi częściej są skłonne do powierzenia im większych uprawnień.



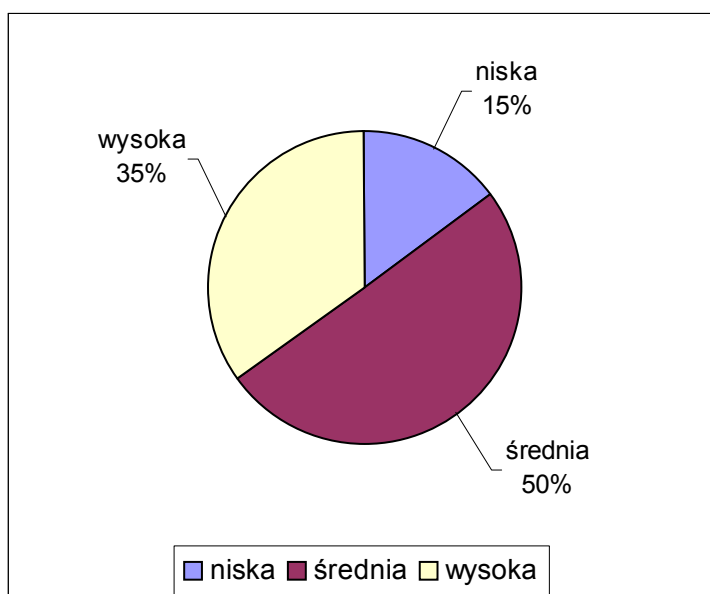
### 3. SAMOOCENA – analiza wyników

Akceptacja samego siebie i pozytywna samoocena pełnia bardzo ważną rolę w życiu. Aby dobrze funkcjonować w środowisku społecznym należy znać swoje mocne i słabe strony.

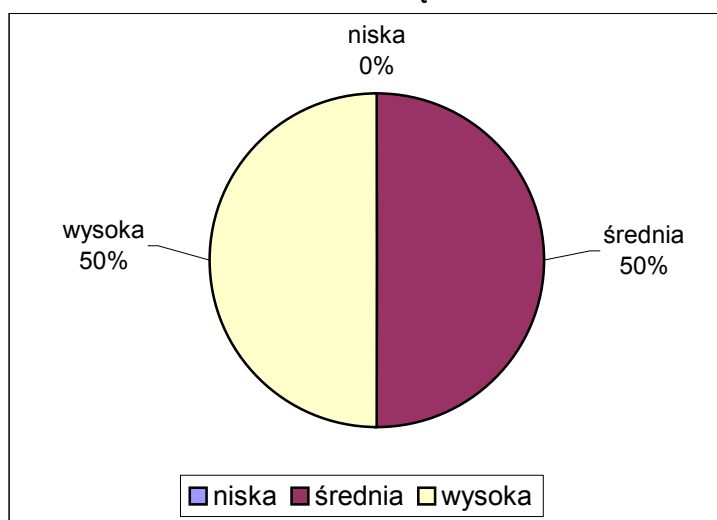
Poziom samooceny nie jest czymś stałym i może ulegać wahaniom w zależności od zdobytych doświadczeń życiowych, wieku, odnoszonych sukcesów lub ponoszonych porażek itp.

Analiza wyników badania samooceny wykazuje, iż zarówno mężczyźni jak i kobiety mają wysoką i średnią samoocenę, jednak zauważa się tu znaczące zróżnicowanie w tych dwóch grupach.

### SAMOCENA KOBIEC



### SAMOCENA MĘCZYCZYN



Analiza wyników badania samooceny wykazuje, iż zarówno mężczyźni jak i kobiety mają wysoką i średnią samoocenę, jednak zauważa się tu znaczące zróżnicowanie w tych dwóch grupach.

#### Mężczyźni uzyskali następujące wyniki:

- ✓ 50% poziom samooceny wysoki
- ✓ 50% poziom samooceny średni

Uzyskali tym samym bardzo dobre wyniki w tym obszarze.

Mężczyźni wysoko oceniają siebie i mają pozytywne wyobrażenie o sobie, oczekują trudnych zadań i wyzwań. Są na ogół śmiali, pewni siebie, aktywni społecznie. Należą do tych, co zwykle inicjują różne rodzaje aktywności.

W grupie mężczyzn nie było wyników świadczących o niskim poziomie samooceny.

**Wyniki w grupie kobiet były bardziej zróżnicowane:**

- ✓ 35% kobiet uzyskało wysoki poziom samooceny
- ✓ 50% kobiet uzyskało średni poziom samooceny
- ✓ 15% kobiet uzyskało niski poziom samooceny

Konieczne jest zwrócenie uwagi na wyposażenie kobiet w wiedzę i umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach, podnoszenia poziomu umiejętności oceny własnej osoby.

Można przypuszczać na podstawie prowadzonych rozmów, iż kobiety bardziej wnikliwie i krytycznie podchodzą do swojego życia zawodowego, stąd uzyskane tak zróżnicowane wyniki. Analiza sukcesów zawodowych kobiet i mężczyzn jest porównywalnie dobra, więc przypuszczać można, iż niższe wyniki uzyskane przez kobiety związane są z tym, iż bardziej wnikliwie analizują one swoje doświadczenia. Ponadto bardzo często nakładają się na siebie w życiu kobiety dwie oceny jej aktywności: osobistej i zawodowej, gdyż kobiety trudniej rozdzielają życie zawodowe od osobistego – rodzinnego.

Mając na uwadze to, że człowiek nisko oceniający siebie i mający negatywne wyobrażenie o sobie, przekonany jest o braku umiejętności sprostania wymaganiom życiowym, będzie unikał walki z nimi, stanie się bardziej bierny, z poczuciem bezradności, niezadowolony konieczne jest podejmowanie odpowiednich działań profilaktycznych głównie w grupie kobiet

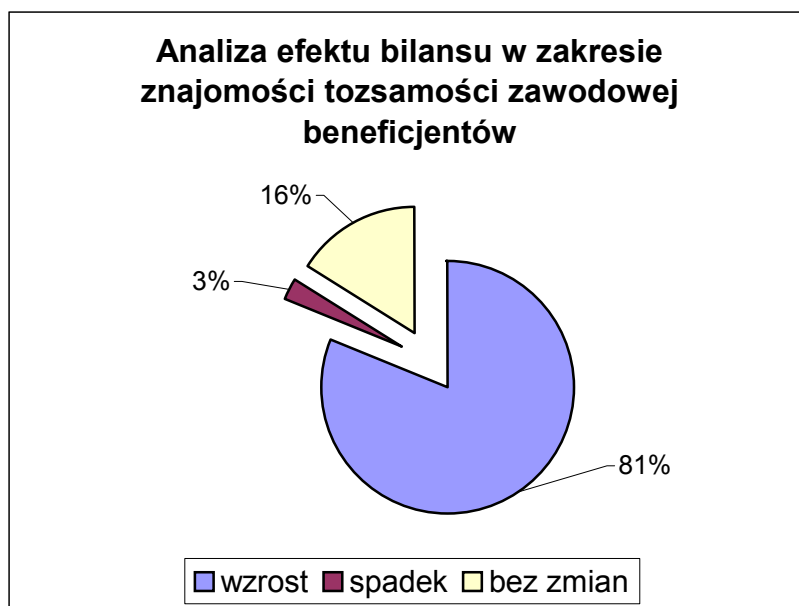
#### **4. PEWNOŚĆ SIEBIE I POCZUCIE SPRAWSTWA – analiza efektu bilansu**

Porównanie wyników stanu wyjściowego i końcowego w bilansie w zakresie oceny poczucia pewności siebie i sprawstwa wskazuje:

- ♦ 69% badanych uzyskało wyraźne korzyści z przeprowadzonego bilansu, ich poczucie pewności siebie, świadomości swojej właściwej aktywności, poczucia możliwości i gotowości podejmowania zadań oraz przeświadczenie o umiejętności działania wzrosło. Osoby te w trakcie bilansu uzyskały większy wgląd w siebie, w sposób ukierunkowany dokonały oceny swojej działalności, nauczyły się określać swoje zasoby.
- ♦ 19% badanych utrzymało stabilny poziom poczucia pewności siebie – jest to wynik wskazujący na silne osobowości, które są już odpowiednio ukształtowane i mają adekwatny poziom poczucia własnej wartości, ale wynik ten nie przesądza o tym, iż w przyszłości osoby te korzystając ze zdobytych umiejętności nie będą uzyskiwały z niego korzyści w zakresie podniesienia poziomu badanych obszarów.
- ♦ 12% badanych uzyskało obniżenie poziomu poczucia pewności siebie – należy podkreślić, iż nie jest to wynik wskazujący na złą pracę bilansu. Praca nad samym sobą związana jest z odkrywaniem różnych ograniczeń i możliwości, aby móc podjąć pracę poprawiającą swoje funkcjonowanie konieczne jest skonfrontowanie się ze swoimi brakami i ograniczeniami, gdyż to one będą określały kierunek pracy. Należy uznać, że niskie wyniki w tym obszarze są raczej wyjściową i wskazaniem to dalszej pracy niż określeniem stałym badanej sfery.



## 5. ŚWIADOMOŚĆ TOŻSAMOŚCI ZAWODOWEJ



Analiza afektów pracy z beneficjentami w zakresie oceny znajomości tożsamości zawodowej wykazała pozytywne działanie technik bilansu.

U badanych osób zaobserwowano wzrost poziomu:

- ♦ świadomości konieczności własnego rozwoju,
- ♦ uporządkowania obrazu „JA” na różnych poziomach,
- ♦ świadomości kompetencji.

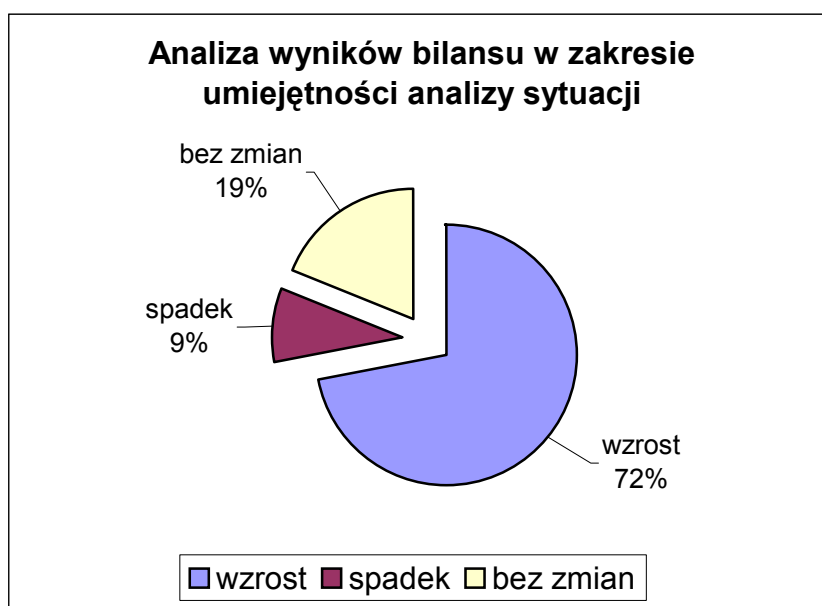
Uzyskane wyniki:

- ✓ 81% badanych podniosło poziom znajomości swojej tożsamości zawodowej, co w dalszej ich pracy pozytywnie rokuje w zakresie doboru właściwych form kształcenia i podejmowania od-

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

- powiednich form działalności zawodowej, dalszej stabilizacji obrazu „JA” na różnych poziomach,
- ✓ 16% badanych zachowało swój poziom znajomości tożsamości zawodowej, co może oznaczać, iż był on na tyle stabilny i właściwy, że zachował swój obraz a badani upewnili się o jego słuszności,
  - ✓ 3% badanych obniżyło poziom znajomości swojej tożsamości zawodowej, co jest informacją o tym, iż metody bilansu w sposób znaczący zweryfikowały znajomość tożsamości zawodowej i ukierunkowały ją do dalszych poszukiwań.

## 6. UMIEJĘTNOŚĆ ANALIZY SYTUACJI – analiza efektów bilansu



Wyniki badań porównawczych stanu wyjściowego i końcowego wskazują na pozytywny efekt pracy z beneficjentami. W wyniku ćwiczeń prowadzonych w ramach bilansu większość osób (72%) uzyskała wzrost poziomu:

- ♦ umiejętności dokonywania bilansu aspiracji, wartości i ograniczeń w aktualnej sytuacji,
- ♦ umiejętności oceny wartości pracy w życiu.

Odnotowany spadek tej umiejętności u 9% badanych jest wskaźnikiem do podejmowania dalszych ćwiczeń w tym obszarze. Jest to trudna sfera pracy i mając na uwadze dość wysoki wiek niektórych badanych stwierdza się, iż wymagają oni większej ilości ćwiczeń w tym zakresie.

## 7. MOTYWACJA – analiza wyników efektywności bilansu w tym obszarze

Analiza wyników wskazuje na wyraźne korzyści, jakie badani uzyskali poprzez udział w bilansie w zakresie wzrostu poziomu motywacji.

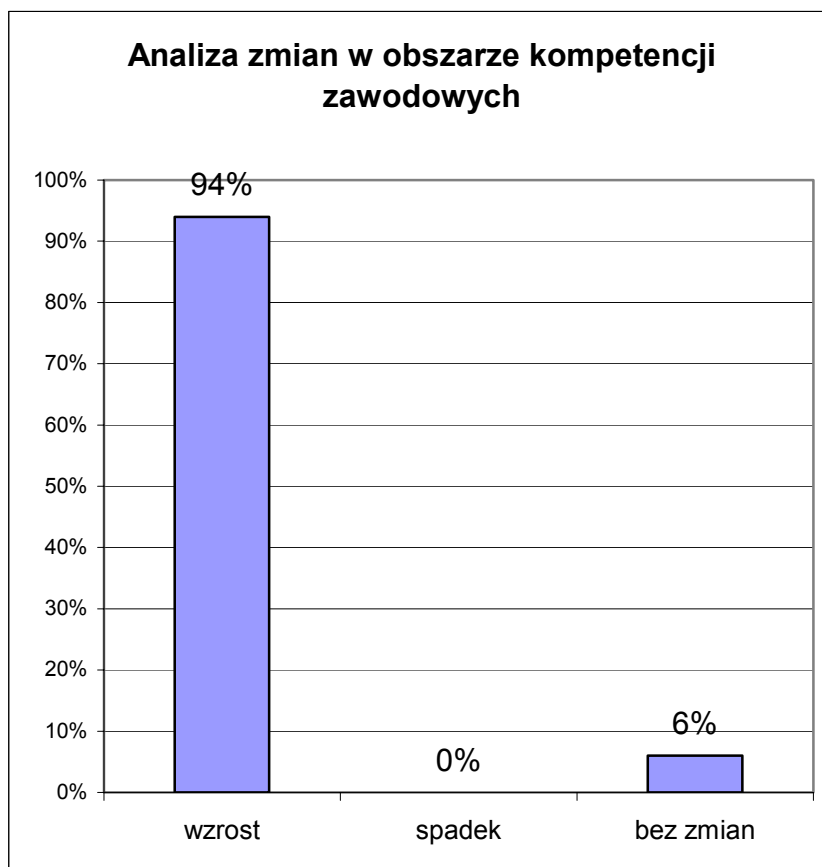


- ✓ 69% badanych podniosło swój poziom gotowości do zmian i umiejętności ich ukierunkowywania dla uzyskiwania sukcesu i zadowolenia, odnotowano także wzrost motywacji do dalszego kształcenia
- ✓ 28% badanych zachowało swój poziom motywacji – w grupie tej były osoby, które mają dobry poziom motywacji i tylko się upewniły w tym obszarze oraz były osoby bardziej bierne, niepewne siebie, które na obecnym etapie życia i pracy nie mają silnej potrzeby zmian, w związku z czym są mniej podatne na tego typu działania,
- ✓ 3% badanych obniżyło swój poziom motywacji, co może świadczyć o tym, iż prowadzone ćwiczenia w trakcie bilansu w sposób znaczący skonfrontowały badanego z jego możliwościami i ograniczeniami i jest on obecnie na etapie porządkowania życia i ustalania celów, co może być związane z chwilowym osłabieniem motywacji.

## 8. ANALIZA ZMIAN W OBSZARZE KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

Analiza wyników bilansu porównująca stan wyjściowy kompetencji zawodowych beneficjentów ze stanem końcowych wskazuje na wyraźny progres w tym obszarze:

- ♦ 94% badanych zadeklarowało wyraźny wzrost poziomu swoich kompetencji zawodowych,
- ♦ 6% badanych określiło poziom swoich kompetencji jako stały,
- ♦ nikt z badanych nie zadeklarował obniżenia się poziomu kompetencji zawodowych.



- Największe różnice odnotowano w zakresie analizy poszczególnych kompetencji zawodowych przy porównaniu grupy kobiet i mężczyzn w obszarze umiejętności tworzenia indywidualnego planu działania.

Mężczyźni na etapie oceny stanu końcowego uzyskali wyniki świadczące o dobrym i bardzo dobrym poziomie umiejętności tworzenia indywidualnego planu działania. W tym obszarze uzyskali wyraźne korzyści z realizowanych zadań bilansu, podnosząc poziom jednej z najważniejszych kompetencji zawodowych.

Analiza ilościowa wykazała:

- ♦ 50% badanych mężczyzn uzyskało wysoki poziom oceny umiejętności tworzenia indywidualnego planu działania
- ♦ 50% badanych mężczyzn uzyskało średni poziom oceny umiejętności tworzenia indywidualnego planu działania
- ♦ 0% badanych mężczyzn uzyskało niski poziom oceny umiejętności tworzenia indywidualnego planu działania



Kobiety na etapie oceny stanu końcowego uzyskały wyniki świadczące o dobrym poziomie umiejętności tworzenia indywidualnego planu działania. W tym obszarze można uznać, że badane uzyskały korzyści z realizowanych zadań bilansu, podnosząc poziom jednej z najważniejszych kompetencji zawodowych, jednocześnie istnieje przesłanka do dalszej pracy własnej w tym zakresie. Zauważa się także większe zróżnicowanie ilościowe wyników kobiet. Można przypuszczać (na podstawie prowadzonych rozmów i wyników w innych testach), że kobiety oceniają się bardziej krytycznie w zakresie operacyjnych działań praktycznych, co jest uwarunkowane środowiskową tradycją.

Analiza ilościowa wykazała:

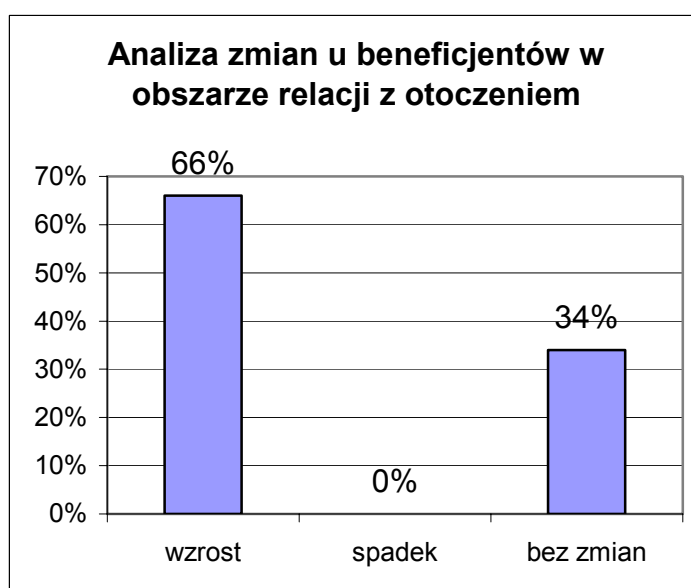
- ♦ 15% badanych kobiet uzyskało wysoki poziom oceny umiejętności tworzenia indywidualnego planu działania,
- ♦ 80% badanych kobiet uzyskało średni poziom oceny umiejętności tworzenia indywidualnego planu działania,
- ♦ 5% badanych kobiet uzyskało niski poziom oceny umiejętności tworzenia indywidualnego planu działania.



## 9. ANALIZA ZMIAN W OBSZARZE RELACJI Z OTOCZENIEM

Analiza wyników bilansu porównująca stan wyjściowy z końcowym w obszarze relacji z otoczeniem wykazała pozytywny efekt ćwiczeń bilansu:

- ✓ 66% badanych zadeklarowało wyraźny wzrost w tym obszarze,
- ✓ 34% badanych zadeklarowało, iż w ich relacjach z otoczeniem nie zaszły większe zmiany i stan ten uznały za stały,
- ✓ niezwykle ważne jest, iż ani jeden beneficjent nie zgłosił obniżenia jego umiejętności w tym obszarze.



Badania i ćwiczenia w tym obszarze skupione były wokół:

- ♦ zagadnień odwagi i elastyczności w reagowaniu na nowe możliwości,
- ♦ właściwych relacji z ludźmi
- ♦ świadomości tego co sprawia trudności a co przychodzi łatwo w zakresie relacji z otoczeniem.

Beneficjenci wykazali się dobrą świadomością swoich własnych ograniczeń w zakresie relacji z otoczeniem, potrafili określić, co im sprawia trudności i które umiejętności społeczne mają na dobrym poziomie.

Analiza wyników poszczególnych testów wykazała, iż beneficjenci wykazują dość niski poziom odwagi i elastyczności w reagowaniu na nowe możliwości. Mimo, iż wszyscy oni deklarują własne rozumienie dla potrzeb zmian w życiu to wykazują zbyt niską odwagę i elastyczność, aby na odpowiednio zareagować na nadarzające się szanse i wprowadzić określone zmiany. Nie zauważa się tu szczególnych powiązań z płcią czy też wykształceniem badanych. Obraz ten jest uwarunkowany środowiskowo i politycznie. Wskazują oni na niską pewność, jaką mają w obecnych czasach w zakresie planowania różnych działań a tym bardziej wdrażania zmian.

## **Podsumowanie**

Podsumowując, realizację zadań i celów bilansu uznać należy, że cele i zadania zostały zrealizowane w pełni zgodnie z zasadami i regułami bilansu.

Praca beneficjentów w ramach wykonywanych ćwiczeń przyniosła im wyraźne korzyści w zakresie wzrostu:

- ✓ kompetencji zawodowych,
- ✓ świadomości tożsamości zawodowej,
- ✓ motywacji,
- ✓ poprawy relacji z otoczeniem
- ✓ pewności siebie,
- ✓ umiejętności analizy sytuacji,
- ✓ samooceny.

Wszystkie osoby na podstawie prowadzonych badań uzyskały informacje zwrotne na temat swojej osoby i różnych aspektów jej funkcjonowania.

Wszystkie osoby uzyskały pomoc w tworzeniu indywidualnego planu szkoleń.

*Opracowanie: Beata Poleszczuk*