

## Raport kompetencji po grze CompetenceGame



Competence Game™

## Jak czytać raport?

Poniższy raport jest opisem obszarów kompetencyjnych zdiagnozowanych narzędziem CompetenceGame. W dokumencie znajdują się opisy badanych kompetencji i tego, jakie ich natężenie posiada osoba badana.

### Czym jest kompetencja?

Jest to pojęcie stworzone, aby możliwe było opisywanie, ocena i rozwój szeroko rozumianych kwalifikacji zawodowych kandydata lub pracownika. Kompetencja składa się z trzech komponentów – wiedzy, umiejętności i postawy. Jeśli te trzy składniki posiadają wystarczająco wysokie natężenie, to pozwalają na efektywne wykonywanie obowiązków.

- Wiedza to posiadane informacje – wiem, czym się zajmuję
- Umiejętności to tak zwana wiedza proceduralna – potrafię wykonywać swoje obowiązki
- Postawa to gotowość do wykorzystywania swojej wiedzy i umiejętności, aby wykonywać swoje zadania jak najlepiej

Każdy z diagnozowanych przez CompetenceGame obszarów kompetencyjnych oraz każda z kompetencji składa się właśnie z tych trzech elementów, dzięki czemu narzędzie mierzy nie tylko wiedzę, czy umiejętności, ale także chęć ich wykorzystania, którą osoba zaprezentowała w czasie rozgrywki.

### Każdy obszar kompetencyjny opisywany w raporcie składa się z kilku kompetencji.

Zarówno obszary kompetencyjne jak i kompetencje są mierzone na skali 9-stopniowej. Stopnie te, aby ułatwić odczytywanie raportu, pogrupowane są w trzy stopnie natężenia. Jest to natężenie niskie (stopnie 1-3), średnie (stopnie 4-6) i wysokie (stopnie 7-9). Dzięki takiemu podziałowi otrzymujemy informacje o natężeniu danej kompetencji u osoby badanej. Możliwe jest również porównanie dwóch lub większej liczby osób, które posiadają to samo natężenie na poziomie kompetencji lub obszaru kompetencyjnego, ponieważ mogą się one różnić stopniem na skali. Przykładowo, dwie osoby mogą posiadać średnie natężenie tej samej kompetencji, ale jedna z nich otrzymała ocenę 4, a druga 6 na skali 9-stopniowej.

### Dlaczego wiedza o natężeniu kompetencji ma znaczenie?

Ponieważ kompetencje są niezbędne, aby pracownik mógł efektywnie działać w swoim środowisku pracy, jednocześnie są zmienne, elastyczne i mogą być rozwijane przez całe życie. Aby móc je rozwijać kluczowa jest diagnoza obecnego stopnia natężenia i wiedza o tym jakie natężenie jest potrzebne na zajmowanym stanowisku.





## BRANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI

Czy samodzielnie bierzesz odpowiedzialność za jakiś obszar i trzymasz się tego? Czy samodzielnie rozwiązujesz powierzone Tobie problemy i podejmujesz autonomiczne decyzje? Czy kończysz rozpoczęte zadania?

### Kompetencja: SAMODZIELNOŚĆ, INICJATYWA I ZAANGAŻOWANIE

Czy masz zdolność do podejmowania działań z własnej inicjatywy, gdy tylko pojawi się potrzeba?



To jedna z Twoich mocnych stron!

Wykazujesz dużą samodzielność, inicjatywę i zaangażowanie w powierzone ci zadania. Rozumiesz, jakie cele przed tobą postawiono, i bierzesz odpowiedzialność za ich osiągnięcie. Zamiast wyznaczonej przez kogoś ścieżki działania wolisz sama wymyślić rozwiązanie. Zdarza ci się przejmować inicjatywę, gdy dostrzeżesz taką potrzebę, nawet jeśli ktoś inny jest już odpowiedzialny za jakieś zadanie. Możliwe, że będziesz chciała to zrobić jeszcze przed uważnym przeanalizowaniem sytuacji.



Co możesz zrobić z tą informacją?

W jakich sytuacjach będziesz mogła wykorzystać tę kompetencję?

- W sytuacjach, w których nie ma konieczności podążania wyznaczoną ścieżką działania.
- W sytuacjach, w których następują częste zmiany zakresu zadań, za które jest się odpowiedzialnym.



# Magdalena Homel

Raport kompetencji po grze CompetenceGame



## Kiedy będziesz potrzebować wsparcia?

- Gdy pracy będzie zbyt dużo, a Ty będziesz próbowała wykonać ją w całości samodzielnie
- Gdy praca ma ściśle ustalony przebieg, bez miejsca na własną inicjatywę.





**Czy masz zdolność do podejmowania decyzji także trudnych, niepopularnych czy ryzykownych?**



## To jedna z Twoich mocnych stron!



**W jakich sytuacjach będziesz mogła wykorzystać tę kompetencję?**

- W sytuacjach, w których jest za dużo zadań, zasoby są ograniczone i pojawia się konieczność umiejętnego ustalenia priorytetów.
- Wtedy, kiedy trzeba podejmować konieczne i czasem niepopularne decyzje, które wpływają istotnie na pracę innych.



## Kiedy będziesz potrzebować wsparcia?

- Gdy sytuacja wymagać będzie pomocy innym i odłożenia własnych obowiązków na drugi plan.
- Gdy przez skupienie na priorytetach zaniedbasz pozostałą część obowiązków.





## WSPÓŁPRACA W ORGANIZACJI

Czy masz łatwość w rozpoznawaniu, które obowiązki należą do Ciebie, a które są przypisane do innych? Który cel jest dla Ciebie ważniejszy: Twój osobisty czy cel organizacji? Czy dobrze rozumiesz swoją rolę w organizacji?

### Kompetencja: **USPÓJNIENIE CELÓW I LOJALNOŚĆ**

Czy masz zdolność do rozumienia zależności i ról (własnej i innych osób) w ramach organizacji a cele organizacji przedkłada ponad osobiste?



Tę kompetencję masz rozwiniętą na standardowym poziomie.

Starasz się, żeby Twoje działania służyły ogólnemu, wyższemu celowi – czasem jednak brakuje Ci umiejętności, by skutecznie dostosować swoją pracę do tych założeń. Zdarza się, że przełączasz się między skupieniem na własnych celach a ukierunkowaniem na cel całej grupy – to zaś może się przejawiać niekonsekwencją Twoich działań. Osoby z Twojej organizacji mogą postrzegać cię jako kogoś, kto nie lubi się rozpraszać. Próbujesz łączyć realizację własnych celów z pracą na rzecz celów ogólniejszych, choć nie zawsze wychodzi Ci to bezbłędnie.



#### Co możesz zrobić z tą informacją?

#### W jakich sytuacjach będziesz mogła wykorzystać tę kompetencję?

- W sytuacjach pracy nad realizacją jednego głównego celu, gdy realizacja celów pobocznych, choć ważna, jest nie tak kluczowa.
- Wtedy, kiedy dominują zadania realizowane samodzielnie, ale jest też przestrzeń na wsparcie współpracowników w ich zadaniach.



## Raport kompetencji po grze CompetenceGame



- Gdy wymagane będzie elastyczne łączenie własnych obowiązków z pomocą innym lub współpracą w grupie.
- Gdy musisz łączyć realizację celu indywidualnego i celu organizacji.





## Kompetencja: ANGAŻOWANIE DO WSPÓŁPRACY I INTEGRACJA WOKÓŁ WSPÓLNYCH CELÓW

Czy masz zdolność do chętnego, wynikającego z wewnętrznej potrzeby angażowania się w pracę zespołu, działu, firmy?



Tę kompetencję masz rozwiniętą na standardowym poziomie.

Chcesz angażować się w pracę zespołu, proponujesz pomoc i udzielasz jej, choć nie zawsze robisz to wszystko na czas i w odpowiedni sposób. Chętnie i skutecznie włączasz się do współpracy w grupie przy prostszych zadaniach. Możliwe, że wybierasz te działania, w których wiesz, że będziesz bardziej skuteczna, a unikasz takich, przy których obawiasz się ponieść porażkę lub uważasz, że brakuje Ci umiejętności.



Co możesz zrobić z tą informacją?

W jakich sytuacjach będziesz mogła wykorzystać tę kompetencję?

- W sytuacjach, w których ważniejsze jest indywidualne dążenie do celu niż współpraca.
- Możliwości współpracy są ograniczone i zawężają się do wyjątkowych sytuacji.



Kiedy będziesz potrzebować wsparcia?

- li>Gdy współpraca będzie kluczowym elementem pracy.
- Gdy zasoby są ograniczone i musisz wybrać, w realizacji którego celu możesz być pomocna.







### Czy masz zdolność do oferowania pomocy, gdy inni jej potrzebują?



## To jedna z Twoich mocnych stron!



**W jakich sytuacjach będziesz mogła wykorzystać tę kompetencję?**

- W sytuacjach, w których możesz wspierać współpracowników.
- Wtedy, kiedy dzięki budowaniu atmosfery wsparcia można dążyć do równowagi w podziale obowiązków.



- Gdy cel indywidualny jest ważniejszy od celu zespołu.

- Gdy ze względu na chęć pomocy innym zaniedbasz własne obowiązki.

