

T8b | ZEWNĘTRZNA OCENA 360°

wersja 1.0

Imię i nazwisko osoby ocenianej	
Imię i nazwisko osoby oceniającej	
Data	

Wprowadzenie:

Oceniana osoba poprosiła cię o podjęcie próby oceny jej kompetencji. Gratulujemy!

Ponieważ współpracujecie z sobą, masz szansę obserwować, z jakimi zadaniami i w jakich sytuacjach oceniana osoba radzi sobie najlepiej. Czasem trudno samodzielnie odkryć swoje mocne strony, dlatego takie spojrzenie z zewnątrz może być bardzo cenne.

Spróbuj przypomnieć sobie rozmaite sytuacje z waszej współpracy, w których oceniana osoba świetnie sobie poradziła z postawionymi przed nią zadaniami. Jak myślisz, jakie kompetencje wtedy wykorzystywała? Którymi z tych kompetencji posługuje się biegle?

Szczegółowe opisy kompetencji znajdziesz na kolejnych stronach.

Powodzenia i dziękujemy za zaangażowanie!

Określ poziom kompetencji:

Oceń wybrane kompetencje, wstawiając w odpowiednią rubrykę znak X. Każdej kompetencji możesz przypisać jedną z 4 wartości:

- **Brak doświadczenia** – nie potrafię stwierdzić, czy oceniana osoba wykorzystywała tę kompetencję
- **Poziom ogólny** – osoba oceniana wykorzystywała tę kompetencję w sytuacjach, w których pracowała pod nadzorem (np. przełożonego, koordynatora) i wykazywała się tylko częściową niezależnością.
- **Poziom zaawansowany** – osoba oceniana wykorzystywała tę kompetencję w sytuacjach, w których miała okazję wykazać się niezależnością i odpowiedzialnością podczas wykonywania zadań, m.in. poprzez koordynowanie pracy innych osób oraz poprzez pracę w zmiennych, nieprzewidywalnych warunkach.
- **Poziom ekspercki** – osoba oceniana wykorzystywała tę kompetencję w działaniach wykonywanych samodzielnie, koordynując pracę innych osób i wymagało to od niej wykorzystania eksperckiej wiedzy.

Kompetencja		Brak doświadczenia	Poziom ogólny	Poziom zaawansowany	Poziom ekspercki
1.	Zaangażowanie				
2.	Komunikatywność				
3.	Zarządzanie międzykulturowe i zarządzanie różnorodnością				
4.	Zdolność do samodzielnego uczenia się				
5.	Inicjatywa				
6.	Zorientowanie na wyniki				
7.	Rozwiązywanie problemów				
8.	Praca zespołowa				
9.	Przywództwo				
10.	Odpowiedzialność				
11.	Organizacja i planowanie				
12.	Innowacyjność i kreatywność				
13.	Empatia				

Uzasadnienie:

Spróbuj napisać krótkie uzasadnienie swojej oceny. Możesz np. przywołać kilka sytuacji, w których oceniana osoba wykorzystywała z sukcesem ocenione przez ciebie kompetencje. Pomóż jej przypomnieć sobie, jak wiele potrafi!

T6 | Kompetencje LEVER

wersja 1.0

<p>1. Zaangażowanie</p>	<p>Osoba posiadająca tę kompetencję jest świadoma tego, co wie, co potrafi i jakie są jej mocne strony. Kiedy rozpoczyna pracę nad jakimś zadaniem, zawsze najpierw stara się dobrze zrozumieć, na czym ono polega, a później zastanawia się, w jaki sposób może wykorzystać swoją wiedzę, umiejętności i mocne strony, aby jak najlepiej je wykonać. Współpraca z osobą, która posiada tę kompetencję, to czysta przyjemność – powierzając jej jakieś zadanie można mieć pewność, że osoba ta potraktuje je jak „swoje”, podejście do jego realizacji profesjonalnie i analitycznie, wykona je na 100% i dodatkowo zaproponuje pomysły na ulepszenie danego działania w przyszłości.</p> <p>Definicja w Modelu LEVER:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Świadomość własnych zasobów i wartości. • Zdolność powiązania osobistych umiejętności z misją, wizją i celami zadań. • Umiejętność przekształcenia osobistego zaangażowania w realizację zadań. <p>Wskaźniki opisowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Świadomość tego, jak własna działalność może wspierać realizację misji, wizji i celów działań. • Aktywne podejście do przekuwania osobistego zaangażowania w rzeczywiste działania. • Wiedza pozwalająca na jak najlepsze wykorzystanie własnych umiejętności, aby realizować misję, wizję i cele działań.
<p>2. Komunikatywność</p>	<p>Osoba posiadająca tę kompetencję potrafi „dogadać się” z każdym. Nie ma oporów przed nawiązaniem rozmowy, a kiedy już ją zacznie, potrafi dopasować język werbalny (mowę) i niewerbalny (gesty, postawę) do odbiorcy. Podczas rozmowy uważnie słucha odbiorcy, potrafi wyczuć jego potrzeby oraz rozumie jego sposoby wyrazu. Osoba taka wie, że inaczej rozmawia się z młodzieżą, inaczej z osobami dorosłymi, inaczej w sytuacjach nieformalnych, a inaczej w biznesowych. Wiedza ta pozwala jej prowadzić sprawną komunikację przy użyciu różnych metod: w rozmowie twarzą w twarz, przez telefon, czy drogą mailową.</p> <p>Definicja w Modelu LEVER:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zdolność tworzenia interpersonalnej więzi przy wykorzystaniu – świadomym lub spontanicznym – ustnych, pisemnych i cyfrowych środków komunikacji, dobranych odpowiednio do kontekstu. • Zdolność poświęcania uwagi ludziom, słuchania ich i rozumienia ich potrzeb i sposobów wyrazu.

	<p>Wskaźniki opisowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umiejętne dostosowanie metod komunikacji do kontekstu, odbiorców i celów procesu komunikacji. • Prawidłowe używanie języka (semantyki i składni) w danym kontekście i w odniesieniu do grupy docelowej. • Skuteczne korzystanie z języka werbalnego i pozawerbalnego. • Asertywność: jasne wyrażanie myśli/ pytań /udzielanych informacji, skuteczne wykorzystanie własnych emocji. • Odpowiednie dostosowanie zadawanych pytań i udzielanych odpowiedzi do danego kontekstu i grupy odbiorców. • Poświęcanie uwagi innym osobom, słuchanie ich oraz zrozumienie ich potrzeb i sposobów wyrazu.
<p>3. Zarządzanie międzykulturowe i zarządzanie różnorodnością</p>	<p>Osoba posiadająca tę kompetencję potrafi nawiązywać relacje z ludźmi należącymi do różnych grup kulturowych i etnicznych oraz osobami niepełnosprawnymi. Ma świadomość tego, że ludzie różnią się od siebie językiem, przyzwyczajeniami, zwyczajami czy tradycją i jest przekonana, że ta różnorodność to cenny zasób. Osoba ta ma również zdolność wpływania na zachowania i myślenie innych osób w sposób, który prowadzi do wzajemnego rozumienia, harmonii i zgody.</p> <p>Definicja w Modelu LEVER:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umiejętność nawiązywania relacji z ludźmi należącymi do różnych grup kulturowych i etnicznych lub osobami niepełnosprawnymi. • Umiejętność cenięcia różnorodności jako zasobu. <p>Wskaźniki opisowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Świadomość różnorodności języków, przyzwyczajzeń, zwyczajów i tradycji. • Poświęcanie uwagi innym osobom, zrozumienie ich potrzeb oraz sposobów wyrazu i nastrojów. • Docenianie jednostkowego wkładu i różnic między osobami jako zasobów. • Wpływanie na zachowania i myślenie w sposób, który prowadzi do wzajemnego rozumienia, harmonii i zgody.
<p>4. Zdolność do samodzielnego uczenia się</p>	<p>Osoba posiadająca tę kompetencję ma świadomość tego, że uczy się przez całe życie. Stawia sobie cele edukacyjne – jeśli potrzebna jest jej jakaś wiedza, samodzielnie szuka możliwości jej zdobycia (np. podczas kursów tradycyjnych i online, studiów, staży czy wolontariatu). Jest wytrwała w nauce i wie, że wynik w nauce zależy od jej zaangażowania. Jeśli natrafi na przeszkody w nauce, szuka sposobów na ich pokonanie, bo wie, że tylko tak osiągnie swój cel.</p> <p>Definicja w Modelu LEVER:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wytrwałość w nauce, świadomość procesu uczenia się, własnej sprawczości i wyników w nauce. • Umiejętność zrozumienia i wykorzystania charakteru uczenia się w formalnym, pozaformalnym i nieformalnym środowisku nauki. • Umiejętność identyfikacji dostępnych możliwości uczenia się. • Umiejętność skutecznego pokonywania przeszkód w nauce.

	<p>Wskaźniki opisowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Świadomość własnych wyników w nauce w zestawieniu z kontekstem (formalnym, pozaformalnym, nieformalnym) i z celem do osiągnięcia. • Niezależność w ustalaniu potrzebnych zasobów i identyfikacji dostępnych możliwości nauki. • Dostosowanie zdobytych informacji, danych i wiedzy do swojej sfery osobistej, działań i kontekstu. • Wytrwałość w nauce i pokonywaniu przeszkód.
<p>5. Inicjatywa</p>	<p>Osoba posiadająca tę kompetencję posiada umiejętność wykorzystania pojawiających się szans i możliwości oraz przekuwania pomysłów w działania. Chętnie podejmuje wyzwania. Jest aktywna i zgłasza się do wykonywania różnych zadań. Ta aktywność napędza ją do działania. To osoba pomysłowa i aktywna.</p> <p>Definicja w Modelu LEVER:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umiejętność wykorzystania możliwości i przekuwania pomysłów w działania. • Umiejętność podejmowania wyzwań. <p>Wskaźniki opisowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dążenie do aktywnego działania, także w obliczu problemów. • Proaktywność w rozpoznawaniu szans i tworzeniu pomysłów na ich wykorzystanie.
<p>6. Zorientowanie na wyniki</p>	<p>Osoba posiadająca tę kompetencję potrafi skutecznie realizować zadania: wie, jaki jest ich cel i wymyśla skuteczne strategie i plany jego osiągnięcia. W trakcie wykonywania działań bacznie kontroluje ich kierunek, jest skupiona i wytrwała w obliczu najważniejszych kwestii i zależy jej na osiągnięciu dobrych wyników i wysokiego poziomu jakości. A kiedy osiągnie cel, potrafi przedstawić spójny i przejrzysty opis wyników.</p> <p>Definicja w Modelu LEVER:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umiejętność działania zgodnie z zasadami i udostępniania zasobów z wytrwałością i ze zdecydowaniem. • Umiejętność skutecznej realizacji przydzielonych zadań. • Umiejętność przedstawienia spójnego i przejrzystego opisu wyników. <p>Wskaźniki opisowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umiejętność definiowania skutecznych strategii i planów, by osiągnąć cele. • Kontrolowanie kierunku działań. • Skupienie i wytrwałość w obliczu najważniejszych kwestii. • Dążenie do osiągnięcia dobrych wyników i wysokich poziomów jakości.
<p>7. Rozwiązywanie problemów</p>	<p>Osoba posiadająca tę kompetencję potrafi zidentyfikować pojawiające się problemy, nadać im priorytety, mierzyć ich wpływ na wykonywane działania oraz analizować ich przyczyny. Potrafi również określić efektywne działania, dzięki którym problemy zostaną rozwiązane, zarządza ich wdrożeniem i weryfikuje, czy pożądane wyniki</p>

	<p>zostały uzyskane. To osoba, która nie boi się przeszkód, ponieważ kiedy natrafi na problem, zamiast załamywać ręce – myśli, jak rozłożyć problem na czynniki pierwsze i jak sobie z nim poradzić. Nie narzeka, tylko od razu szuka rozwiązania.</p> <p>Definicja w Modelu LEVER:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umiejętność identyfikacji i priorytetyzacji problemów, pomiaru ich wpływu, analizy ich możliwych przyczyn oraz określenia ich przyczyn źródłowych. • Umiejętność określenia efektywnych działań doskonalących, zarządzania ich wdrożeniem i weryfikacji, czy pożądane wyniki zostały uzyskane. <p>Wskaźniki opisowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rozumienie problemu w relacji do kontekstu i priorytetów. • Określanie rozwiązań spójnych z problemem, z uwzględnieniem wymagań kontekstu, dostępnych zasobów i zaangażowanych osób. • Przekładanie rozwiązań na spójne działania, których wdrożenie prowadzi do realizacji celów. • Dążenie do niestandardowego myślenia i poszukiwania nowych sposobów alternatyw w radzeniu sobie z krytycznymi kwestiami przy określaniu i wdrażaniu rozwiązania.
<p>8. Praca zespołowa</p>	<p>Osoba posiadająca tę kompetencję potrafi współpracować w grupie: integruje się z osobami, w których współpracuje, rozumie rolę każdego z członków zespołu, wspiera innych w działaniu i jest otwarta na sugestie i pomysły pozostałych członków zespołu, które przyczynią się do realizacji wspólnego celu. Osoba ta ma świadomość zalet pracy zespołowej.</p> <p>Definicja w Modelu LEVER:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umiejętność pracy z innymi przez demonstrowanie ukierunkowanych na współpracę, wspierających i aktywnych zachowań i przez wkład w realizację celów grupy. • Umiejętność uznawania i szanowania ról pozostałych członków zespołu. <p>Wskaźniki opisowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dążenie do poszerzania własnych perspektyw z uwzględnieniem punktu widzenia innych osób. • Skuteczna interakcja z członkami zespołu przy podejmowaniu działań. • Wkład i wsparcie grupy na rzecz realizacji wspólnych celów. • Uznanie i szacunek dla ról pozostałych członków zespołu.
<p>9. Przywództwo (leadership)</p>	<p>Osoba posiadająca tę kompetencję jest dobrym liderem – przewodnikiem grupy czy zespołu. Kiedy z kimś wspólnie działa, wykazuje się dużą odpowiedzialnością za pozostałych członków grupy i za rezultat działania, integruje i wspiera role pozostałych osób. Potrafi słuchać innych i delegować zadania bez tracenia sprzed oczu ogólnej wizji i kontroli nad wynikami.</p> <p>Definicja w Modelu LEVER:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Umiejętność rozróżniania, integracji i wspierania ról wszystkich członków zespołu. • Umiejętność słuchania innych i delegowania zadań bez tracenia sprzed oczu ogólnej wizji i kontroli nad wynikami. <p>Wskaźniki opisowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inwestowanie w społeczne uznanie i szacunek w zespole. • Poczucie odpowiedzialności za podejmowanie decyzji i działanie w kontekście. • Rozumienie kontekstu danego działania i jego oczekiwanych rezultatów oraz takie koordynowanie prac zespołu i podziału zadań, które pomaga je osiągnąć. • Wspieranie grupy w motywowaniu się nawzajem, we wspólnym myśleniu, w realizowaniu wspólnej wizji i działań.
<p>10. Odpowiedzialność</p>	<p>Osoba posiadająca tę kompetencję posiada umiejętność brania na siebie odpowiedzialności za powierzone obowiązki, postrzegania przydzielonego zadania jako własnego, rozumienia granic niezależności i rozpoznania, kiedy należy poprosić o pomoc innych. Potrafi relacjonować własne zachowania i wyniki.</p> <p>Definicja w Modelu LEVER:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umiejętność brania na siebie odpowiedzialności za powierzone obowiązki, postrzegania przydzielonego zadania jako własnego, rozumienia granic niezależności i rozpoznania, kiedy należy poprosić o pomoc innych. • Umiejętność relacjonowania własnych zachowań i wyników. <p>Wskaźniki opisowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trzymanie się powziętych zobowiązań (zadań do zrealizowania lub celów do osiągnięcia). • Branie pod uwagę własnego zachowania, decyzji, działań i wyników. • Uznawanie własnej roli, praw i obowiązków oraz ról, praw i obowiązków innych osób podczas realizacji zadania.
<p>11. Organizacja i planowanie</p>	<p>Osoba posiadająca tę kompetencję posiada umiejętność zorganizowania swojej pracy i swoich zadań oraz pracy innych osób, planowania i optymalizacji działań i zasobów, tak aby w efektywnie generować wyniki. Posiada też zdolność przewidywania, jaki pozytywny wpływ na zadanie może mieć jej wkład.</p> <p>Definicja w Modelu LEVER:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umiejętność zorganizowania swojej pracy i swoich zadań oraz pracy innych osób, planowania i optymalizacji działań i zasobów, tak aby w efektywnie generować wyniki. • Zdolność przewidywania, na jakie procesy swój wkład może wyrzucić pozytywny wpływ. <p>Wskaźniki opisowe:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Określenie działań, zadań i ról zgodnie z celami do zrealizowania oraz z uwzględnieniem zasobów, kosztów i dostępnego czasu. • Koordynacja zasobów i członków zespołu z myślą o uzyskaniu oczekiwanych celów. • Monitorowanie działań, tak aby wykrywać i przewidywać odchylenia oraz wprowadzać korekty w pierwotnym planie.
<p>12. Innowacyjność i kreatywność</p>	<p>Osoba posiadająca tę kompetencję dąży do poszukiwania i realizacji nowych i kreatywnych pomysłów, korzystania zarówno z doświadczenia, jak i wyobraźni. Wykazuje się nieszablonowym myśleniem oraz potrafi skutecznie wykorzystywać innowacje i możliwości uczenia się.</p> <p>Definicja w Modelu LEVER:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dążenie do poszukiwania i realizacji nowych i kreatywnych pomysłów, korzystanie zarówno z doświadczenia, jak i wyobraźni. • Umiejętność nieszablonowego myślenia. • Umiejętność wykorzystywania innowacji i możliwości uczenia się. <p>Wskaźniki opisowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wynajdywanie nowych rozwiązań i podejść, by mierzyć się ze znanymi i nieznanymi problemami i sytuacjami. • Dążenie do tego, by myśleć nieszablonowo. • Proaktywność w przekuwaniu pomysłów w konkretne rozwiązania i działania.
<p>13. Empatia</p>	<p>Osoba posiadająca tę kompetencję posiada zdolność uchwycenia i dzielenia nastroju rozmówcy dba o uczucia i interesy innych osób w ramach realizacji wspólnej misji.</p> <p>Definicja w Modelu LEVER:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zdolność uchwycenia i dzielenia nastroju rozmówcy. • Umiejętność dbania o czyjeś uczucia i interesy w ramach wspólnej misji. <p>Wskaźniki opisowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wrażliwość na niewypowiedziane składniki dialogu/interakcji i na język ciała. • Empatyczna postawa pozwalająca na zgranie się z rozmówcą w czasie kontaktu.