



## Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych

### Projekt „PI PWP Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych”

Projektodawca:	Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
Partnerzy:	Politechnika Wrocławska Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie Urząd Pracy w Gävle
Okres realizacji projektu	1 marca 2012r.- 30 czerwca 2015r.



## Innowacje w poradnictwie zawodowym

Projekt „PI PWP Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych” jest inicjatywą, która ma na celu wypracowanie propozycji nowych metod i standardów pracy do wykorzystania w publicznym poradnictwie zawodowym. Nasze propozycje i rozwiązania uwzględniają wysokiej jakości know-how szwedzkich służb zatrudnienia, najaktualniejsze osiągnięcia nauki w obszarach objętych projektem, nowoczesne podejście biznesowe do badania kompetencji zawodowych oraz dobre praktyki i realia funkcjonowania urzędów pracy.

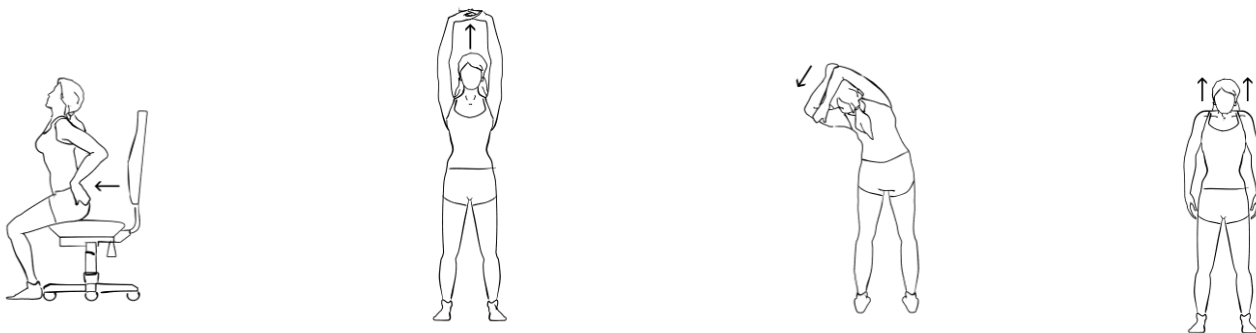
Wierzymy, że nowe metody spotkają się z zainteresowaniem klientów, doradców zawodowych oraz osób wyznaczających kierunki rozwoju poradnictwa zawodowego w Polsce. Jesteśmy przekonani, że będą one znakomitym i użytecznym uzupełnieniem szerokiej gamy metod używanych przez profesjonalistów zatrudnionych w Publicznych Służbach Zatrudnienia w chwili obecnej.

Proponowane metody umożliwią:

- 1) pogłębioną ocenę kompetencji psychologicznych w oparciu o próbki pracy
- 2) ocenę możliwości fizycznych
- 3) doradztwo w zakresie ergonomii pracy

Ponadto:

- w ramach struktur Publicznych Służb Zatrudnienia powstanie nowe stanowisko pracy - terapeuty zawodowego, który świadczyć będzie usługi w zakresie diagnostyki sprawności fizycznej i ergonomii pracy
- doradcy zawodowi uzyskają wsparcie w postaci wprowadzenia standardu zespołowo-konsultacyjnego trybu pracy specjalistów oraz możliwości superwizowania swojej pracy





## Metody i standardy, nad którymi pracujemy

Wszystkie prace, które podejmowane są w projekcie wykonywane są z myślą o tym, aby stworzyć narzędzia maksymalnie użyteczne i przyjazne zarówno dla przyszłych użytkowników jak i odbiorców usług. Naszą intencją jest, aby umożliwiały one rzetelną ocenę zasobów klienta, ale też aby ich konstrukcja uwzględniała i akcentowała takie aspekty badań jak przyjazna i akceptująca atmosfera badania, budujący i skoncentrowany na zasobach sposób przekazywania informacji zwrotnych, nawiązanie pozytywnego i motywującego kontaktu pomiędzy asesorami a klientami. Zależy nam na tym, aby udział w badaniu był dla klientów doświadczeniem pozytywnym, inspirującym i wspierającym.

Wszystkie opisane poniżej moduły tworzą pewną całość, którą testujemy, weryfikując jak nasze koncepcje sprawdzają się w rzeczywistości. Na potrzeby projektu powołaliśmy wyspecjalizowaną jednostkę pod nazwą **Pomorski Ośrodek Kompetencji (POK)**. W tej przestrzeni testowane są opracowane narzędzia i metody pracy.

### Zapraszamy do zapoznania się z naszym pomysłem!

#### 1. Metody badania kompetencji zawodowych w oparciu o próbki pracy

W dotychczasowej praktyce urzędów pracy stosuje się zwykle metody identyfikacji i weryfikacji kompetencji i kwalifikacji oparte na analizie życia zawodowego klienta, wywiadu, testów psychologicznych badających zmienne osobowościowe, dokumentów potwierdzających nabyte kwalifikacje i wykształcenie. Wyniki prowadzonych testów w dużej mierze opierają się na deklaracjach osób badanych. Rzadziej stosuje się narzędzia i testy weryfikujące rzeczywiste kompetencje klientów wykorzystujące symulacje działań zawodowych.

W ramach projektu opracowaliśmy zestaw testów do badania kompetencji zawodowych wraz z całościową metodyką korzystania z nich. Metody symulacyjne należą do najbardziej rzetelnych w ocenie kompetencji narzędzi. Stawiają osobę badaną w sytuacji konieczności wykonania konkretnej pracy, podczas której dokonywana jest wystandaryzowana obserwacja i ocena jego działania. Opracowana metodyka stanowi unikalne połączenie biznesowej praktyki badania kompetencji Assessment/Development Center (AC/DC), teorii naukowej oraz doświadczeń zebranych w ramach współpracy ze szwedzkim partnerem.

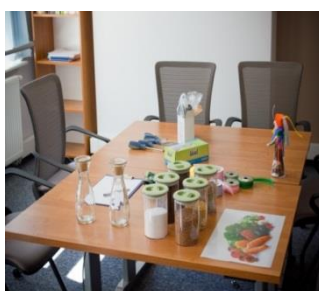
Opracowana Metodyka zawiera kompleksowy opis modelu kompetencyjnego opracowanego na potrzeby projektu wraz z zestawem zadań diagnostycznych (próbek pracy) oraz procedur postępowania.

W ramach metodyki:

- opracowano model ról zawodowych oparty na bazie typologii Johna Hollanda
- dokonano wyboru i przyporządkowania kompetencji psychologicznych w ramach modelu ról zawodowych
- przygotowano 68 zadań diagnostycznych- próbek pracy, zawierających programy sesji, szczegółowe instrukcje i procedury postępowania, skale kompetencyjne, arkusze obserwacyjne, opisy wskazówek do formułowania wniosków o potrzebach rozwojowych osób badanych



- opracowano schematy i procedury: przebiegu diagnozy kompetencji, wywiadu z klientem, realizacji zadań diagnostycznych, rozmowy kończącej proces diagnozy, przygotowania i prowadzenia sesji informacji zwrotnych, budowania Planów Działań Rozwojowych, raportu końcowego z badań
- opracowano szczegółowe instrukcje postępowania dla personelu
- przygotowano kompleksowy program szkolenia personelu
- przedstawiono wykaz dodatkowych narzędzi diagnozy (testów psychologicznych) wspomagających proces oceny
- w celu uzyskania możliwości bieżącego dostosowywania metodyki do zmieniających się warunków i potrzeb na rynku pracy opracowano opis procedury tworzenia narzędzia do oceny kompetencji w postaci „próbki pracy”.



Próbki pracy – przykłady

## 2. Metody diagnozy sprawności psychofizycznej oraz metodyka doradztwa w zakresie ergonomii pracy

### Metody diagnozy sprawności psychofizycznej

Znakomitym uzupełnieniem zestawu testów w postaci próbek pracy są narzędzia diagnozy sprawności psychofizycznej z zastosowaniem systemu Functional Capacity Evaluation (FCE). Umożliwiają one badanie głównie fizycznych kompetencji zawodowych. Dzięki uzupełnieniu badań kompetencji o aspekt sprawności fizycznej możliwe jest uzyskanie całościowego psychofizycznego obrazu zasobów kompetencyjnych klienta.

W ramach projektu opracowana została Metodyka, która wpisuje się w przyjęty model ról zawodowych wg typologii Hollanda i określa zakres oraz metody diagnozy w przypadkach ról zawodowych, które wymagają istotnego zaangażowania właściwości organizmu o charakterze fizycznym.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.





W ramach metodyki:

- Wskazano czynniki fizyczne podlegające ocenie
- Dokonano rozpoznania systemów diagnozy sprawności fizycznej dostępnych na rynku międzynarodowym
- Opisano narzędzia i procedury badawcze systemu diagnozy sprawności fizycznej -WorkWell
- Wybrano i opisano kwestionariusze i podejścia do oceny bólu
- Stworzono kwestionariusz do wstępnej diagnozy niepełnosprawności
- Opracowano procedurę raportowania wyników wraz z wzorcem raportu końcowego z oceny funkcjonalnych możliwości psychofizycznych
- Stworzono szczegółową macierz relacji 437 grup zawodów/zawodów z wymaganiami psychofizycznymi, dzięki której możliwe jest powiązanie ocenianych możliwości fizycznych jednostki z rolami zawodowymi/ grupami zawodów i stanowisk, przy użyciu tzw. wskaźnika dopasowania
- Opracowano wskazówki dla terapeutów zawodowych w zakresie: kwalifikacji do badania FCE, obserwacji zmiennych fizycznych podczas wykonywania zadań diagnozujących kompetencje miękkie

#### Metodyka doradztwa w zakresie ergonomii pracy

Usłudze umożliwiającej ocenę sprawności psychofizycznej towarzyszy usługa doradztwa w zakresie ergonomii pracy. W jej ramach będzie możliwa pomoc informacyjna w zakresie technik prawidłowego wykonywania pracy m.in. w pozycji siedzącej, przy komputerze, na stojąco, wymagającej przemieszczania ciężkich obiektów, statycznej i monotonnej, dostosowania stanowisk pracy do specyficznych potrzeb osób pracujących na nich, używania pomocy kompensujących ograniczenia w funkcjonowaniu ciała na stanowisku pracy.

Usługa doradztwa ergonomicznego w niedalekiej przyszłości może okazać się niezbędna do wprowadzenia ze względu na wydłużanie okresu pracy i podwyższanie wieku odchodzenia na emeryturę. Usługi takie wydają się szczególnie istotne, kiedy weźmie się pod uwagę segment rynku, który obsługiwany jest przez urzędy pracy – często są to role zawodowe, które wymagają istotnego zaangażowania właściwości organizmu o charakterze fizycznym. Doradztwo takie z powodzeniem świadczone jest w ramach struktur urzędów pracy w Szwecji. Mamy nadzieję, że nasze rozwiązania pozwolą na wprowadzenie również w Polsce systemowych propozycji wspierania profilaktyki zdrowotnej w zakresie ergonomii oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Metodyka zawiera:

- podręcznik przedstawiający niezbędną wiedzę teoretyczną i praktyczną z dziedziny ergonomii
- opis zakresu usług dotyczących doradztwa ergonomii stanowiska pracy
- opis narzędzi/pomocy niezbędnych do świadczenia usług doradztwa ergonomii pracy
- program szkolenia z zakresu ergonomii pracy dla personelu
- broszury edukacyjne dotyczące prawidłowych zachowań w trakcie wykonywania pracy
- zestaw ćwiczeń wspomagających



Pomieszczenie doradztwa ergonomicznego

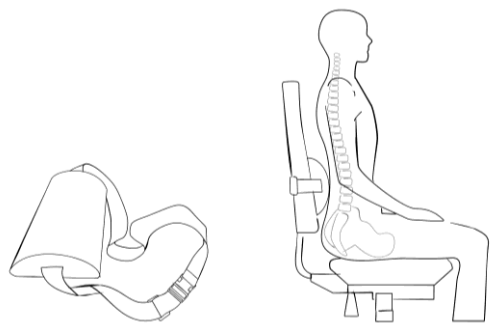


### 3. Standard pracy dla nowego specjalisty-terapeuty zawodowego

Jednym z celów projektu jest wprowadzenie do Polski nowego typu usługi, którą świadczyć będzie terapeuta zawodowy. Taki specjalista będzie potrafił określić możliwości psychofizyczne osoby badanej, odnieść je do realiów rynku pracy, prowadzić doradztwo ergonomiczne np. doradzić w zakresie doboru pomocy i oprzyrządowania dostosowującego stanowiska pracy i umożliwiającego skompensowanie niektórych ograniczeń fizycznych.

Zawód terapeuty zawodowego jest znany i obecny w innych krajach takich jak np. Szwecja, Niemcy, USA. Funkcja ta jest również reprezentowana w ramach systemu Publicznych Służb Zatrudnienia w Szwecji. W Polsce w chwili obecnej brakuje na rynku pracy specjalistów, którzy łączyliby wymienione kompetencje i umiejętności. W Publicznych Służbach Zatrudnienia nie pracują takie osoby.

W ramach standardu przedstawiono profil stanowiskowy i zakres niezbędnych kompetencji terapeuty zawodowego wraz z rekomendowanym systemem specjalistycznych szkoleń. Ze względu na brak w Polsce kształcenia w takim zawodzie, oprócz ogólnej charakterystyki zawodu, szczegółowo omówiono zadania, które będą wykonywane przez osobę pracującą na tym stanowisku pracy. Wskazano również niezbędne umiejętności, zdolności i zakres wiedzy, jakimi powinien charakteryzować się terapeuta zawodowy. Przedstawione charakterystyki i wymagania w odniesieniu do terapeuty zawodowego opracowane zostały z uwzględnieniem rozwiązań stosowanych na świecie ze szczególnym uwzględnieniem Szwecji i Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej. Z racji specyfiki nowego zawodu wyszczególniono również precyzyjnie zakres kompetencji związany z wybranymi obszarami wiedzy ergonomicznej.



Ryc. 3. Poduszka lędźwiowa w formie półwałka (po lewej) i sposób jej zastosowania w krześle o nieprawidłowo ukształtowanym oparciu pleców (po prawej)

### 4. Wsparcie motywacyjne towarzyszące usłudze diagnostycznej

W naszym projekcie jesteśmy szczególnie uwrażliwieni na kwestie związane z motywacją. Metody i procedury zostały opracowane w taki sposób, aby wywoływać pozytywny wpływ motywacyjny. Naszą intencją jest, aby możliwa była rzetelna ocena zasobów klienta, jednak zależy nam też na tym, aby udział w badaniu był dla klientów doświadczeniem pozytywnym, inspirującym i wspierającym. Dlatego uwzględniamy i akcentujemy takie aspekty badań jak przyjazna i akceptująca atmosfera badania, budujący i skoncentrowany na zasobach sposób przekazywania informacji zwrotnych, nawiązanie pozytywnego i motywującego kontaktu pomiędzy asesorami a klientami.

W ramach standardu motywacyjnego przygotowano opracowanie, które jest swoistym kompendium aktualnej wiedzy na temat procesów motywacyjnych człowieka i oddziaływań motywacyjnych, zwiększających efektywność działania osób poddawanych takiemu wpływowi. Nasze działania w zakresie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



wspierania motywacji służą m.in.:

- rozpoznaniu potencjału psychologicznego w procesie przygotowania do zmiany i wspieraniu otwarcia na zmianę
- wspieraniu samooceny, umiejętności nazywania własnych zasobów, koncentracji klienta na własnych mocnych stronach
- wzbudzeniu pozytywnych emocji, motywacji do działania, obniżenia napięcia
- budowaniu motywacji wewnętrznej, autonomii, poczucia własnej skuteczności
- zwiększaniu świadomości klientów w zakresie radzenia sobie z negatywnymi emocjami oraz przeżywaniem sytuacji porażki
- pracy z oporem psychicznym
- pracy z nieadaptacyjnymi przekonaniami

## 5. Praca zespołowa oraz wsparcie superwizyjne

Pracownicy, którzy świadczą usługi w Pomorskim Ośrodku Kompetencji pracują w zespole. Badanie każdego klienta wymaga stworzenia zespołu zadaniowego złożonego z asesorów (doradcy zawodowego-psychologa, terapeuty zawodowego-fizjoterapeuty) oraz osoby prowadzącej sesję diagnozy za pomocą „próbek pracy”. W związku z tym jedną z bardzo ważnych kwestii projektowych jest praca zespołowa: integracja zespołu, współpraca, elastyczność, umiejętność rozwiązywania problemów interpersonalnych, wiedza na temat zakresu pracy pozostałych osób.



Członkowie zespołu mają możliwość skorzystania ze wsparcia superwizyjnego, które polega na:

- 1) możliwości regularnego konsultowania merytorycznych aspektów swojej pracy z zewnętrznym konsultantem
- 2) możliwości uzyskania wsparcia psychologicznego

Superwizja ma charakter zarówno indywidualny jak i zespołowy.

Przetestowanie tej formy pracy pozwoli na określenie czy są one warte wdrożenia jako formy zabezpieczenia higieny pracy osób udzielających wsparcia i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu pracowników. Aktualnie nie stosuje się tego typu rozwiązań w PSZ. W razie stwierdzenia użyteczności tej formy wsparcia będziemy się starali o wprowadzenie superwizji jako systemowego elementu wsparcia dla pracowników PSZ.

## Zamierzone efekty projektu

Efektom wdrożenia innowacji będzie systemowe włączenie do katalogu metod publicznego poradnictwa zawodowego:

- wystandaryzowanych narzędzi diagnozy kompetencji psychologicznych i fizycznych opartych o „próbki pracy”
- możliwości rozpoznania faktycznych zasobów i możliwości zawodowych klientów, także takich u których na pewnym etapie życia, w wyniku pewnych dolegliwości, ograniczona została zdolność do wykonywania dotychczasowego zawodu - możliwe będzie wskazanie takim osobom alternatyw zawodowych
- narzędzi profilaktyki zdrowotnej w formie poradnictwa ergonomicznego, dzięki któremu urzędy pracy będą mogły wspomagać klientów w zakresie możliwości kompensowania nabytych ograniczeń fizycznych,

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.





ale również działać systemowo na rzecz stopniowego wdrażania metod profilaktyki zdrowotnej w zakresie higieny pracy

- nowej funkcji terapeuty zawodowego
- możliwości konsultacyjnego sposobu pracy zespołu specjalistów w trakcie udzielania wsparcia klientom
- możliwości superwizowania swojej pracy przez pracowników PSZ

**Jesteśmy w chwili obecnej w trakcie okresu testowania nowych metod pracy. Nasze usługi spotykają się z zainteresowaniem zarówno klientów jak doradców zawodowych. Wdrożenie modelu jest szansą dla wielu osób na uzyskanie rzetelnej informacji na temat własnych zasobów i uzyskania wsparcia w zakresie ukierunkowania dalszego życia zawodowego i przechodzenia przez proces zmiany.**

**Naszym celem jest systemowe wdrożenie profesjonalnych i rzetelnych narzędzi oceny kompetencji i dostarczenie użytecznych rozwiązań dotyczących profilaktyki zdrowotnej w obszarze zatrudnienia.**

**Będziemy wdzięczni za wszelkie uwagi i refleksje dotyczące naszego projektu. Zapraszamy do kontaktu!**

Gdańsk, kwiecień 2014

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA  
SAMORZĄDU  
WOJEWÓDZTWA  
POMORSKIEGO



Szkoła Wyższa  
Psychologii Społecznej



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY







## Nasz zespół

Pomorski Ośrodek Kompetencji  
Ul. Piwna 28/31, 80-831 Gdańsk



Małgorzata Drowing, psycholog, doradca zawodowy  
tel: +48 58 323 72 11, e-mail: m\_drowing@wup.gdansk.pl



Elżbieta Wojciszke, psycholog, doradca zawodowy  
tel: +48 58 323 72 12, e-mail: e\_wojciszke@wup.gdansk.pl



Magdalena Sych, pedagog, osoba prowadząca sesje  
tel: +48 58 323 72 10, e-mail: m\_sych@wup.gdansk.pl



Dorota Terman, fizjoterapeuta, terapeuta zawodowy  
tel: +48 58 323 72 13, e-mail: d\_terman@wup.gdansk.pl



Jaremi Sciepurko, fizjoterapeuta, terapeuta zawodowy  
tel: +48 58 323 72 14, e-mail: j\_sciepurko@wup.gdansk.pl



Agnieszka Fedorowicz, ekonomista, kierownik projektu  
tel: +48 58 323 72 16, e-mail: a\_fedorowicz@wup.gdansk.pl



Barbara Szymańska, psycholog, koordynator merytoryczny  
tel: +48 58 323 72 17, e-mail: b\_szymanska@wup.gdansk.pl



Wojciech Banach, ekonomista, specjalista ds. administracyjnych  
tel: +48 58 323 72 15, e-mail: w\_banach@wup.gdansk.pl



Katarzyna Indraszys, ekonomista, specjalista ds. finansów  
tel: +48 58 323 72 18, e-mail: k\_indraszys@wup.gdansk.pl

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

