



dwup.pl

DWUP

Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



NBK

narzędzie do badania kompetencji

**Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej
w Legnicy**



Legnica



Jelenia
Góra



Wałbrzych



Wrocław

Inspirujemy do działania

Potrzeba stworzenia Narzędzia do Badania Kompetencji NBK

W dotychczasowej praktyce urzędów pracy stosuje się metody Identyfikacji i weryfikacji kompetencji i kwalifikacji oparte na:

- analizie życia zawodowego klienta,
- wywiadzie,
- testach psychologicznych badających zmienne osobowościowe,
- analizie dokumentów potwierdzających wykształcenie i nabyte kwalifikacje

Wyniki prowadzonych testów w dużej mierze opierają się na deklaracjach osób badanych. Doradcy zawodowi nie mają dostępu do narzędzi, które w praktyczny sposób, np. poprzez symulacje działań zawodowych, pozwalałyby zweryfikować rzeczywiste kompetencje i poziom kompetencji klientów.

QUESTIONS	
1-	<input checked="" type="radio"/> A B C D
2-	A B C <input checked="" type="radio"/> D
3-	A <input checked="" type="radio"/> B C D
4-	A <input checked="" type="radio"/> B C D
5-	A B <input checked="" type="radio"/> C D
6-	<input checked="" type="radio"/> A B C D

Potrzeba stworzenia Narzędzia do Badania Kompetencji NBK

Pracodawcy coraz częściej wybierają kandydatów do pracy, kierując się posiadanymi przez nich kompetencjami, przy czym zwracają uwagę nie tylko na kompetencje zdobywane w szkołach, na kursach czy szkoleniach, ale również na te, których nabywa się poprzez doświadczenie w różnych miejscach pracy.



Konieczność wdrażania w państwach Unii Europejskiej systemu Europejskich Ram Kwalifikacji (ERK). W krajach Unii uznawanie kompetencji staje się niezbędnym warunkiem realizacji polityki mobilności. W opracowywanych w Polsce, z uwzględnieniem ERK, Krajowych Ramach Kwalifikacji (KRK), kompetencje stanowią jedno z kluczowych pojęć.





Korzyści NBK

- Zwiększenie trafności podejmowanych decyzji dotyczących rozwoju kariery zawodowej badanego.
- Skrócenie czasu poszukiwania, dopasowanego do predyspozycji oraz preferencji badanego, odpowiedniego stanowiska pracy.
- Określenie w jakim zawodzie posiadane przez badanego kompetencje będą najbardziej przydatne.

Korzyści NBK



- Powołanie się przez badanego na uzyskane w badaniu kompetencji wyniki podczas jego udziału w procesach rekrutacyjnych.
- W przypadku otrzymania niskich wyników, uzyskanie wskazówek na temat tego, nad czym należy pracować, aby w większym stopniu spełniać oczekiwania pracodawców.
- Podniesienie motywacji badanego do samorozwoju.
- Zwiększenie efektywności pracy doradczej - skrócenie czasu potrzebnego na diagnozę.



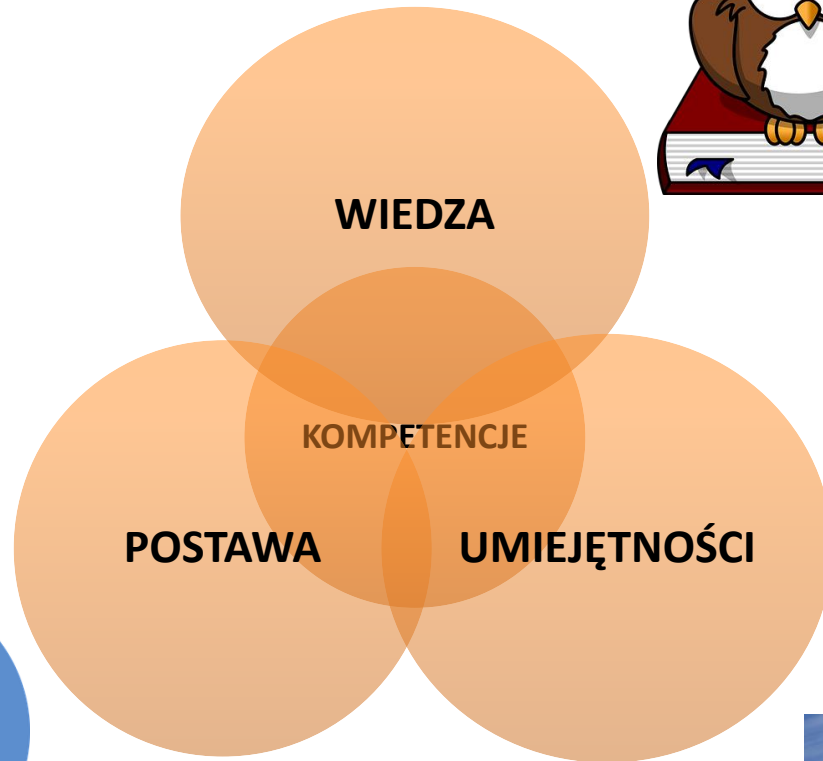
Kompetencja – stara definicja:

„Posiadanie formalnego prawa do zajmowania się w imieniu danej organizacji określonymi sprawami i do podejmowania decyzji w określonym zakresie”

Pojęcie kompetencji

KOMPETENCJE to wiedza, umiejętności i postawy warunkujące zachowania, które umożliwiają realizację zadań zawodowych na odpowiednim poziomie.

Pojęcie kompetencji



Definicja kompetencji na potrzeby NBK

Kompetencje zawodowe to cechy osoby, które przejawiają się w działaniach prowadzących do wykonania zadań zawodowych na wymaganym poziomie oraz w zachowaniach przekładających się na konkretne efekty, dzięki czemu są obserwowalne; podlegają rozwojowi poprzez szkolenia i nabywanie doświadczenia w realizacji określonych zadań.

Są obserwowalne i mierzalne dzięki temu, że przejawiają się w zachowaniu.



Podlegają procesowi uczenia się, są dynamiczne, zmienne w czasie, rozwijają się w ramach zdobywanego doświadczenia.



Pozwalają określić, w jakich zadaniach, na jakim stanowisku, przyszły pracownik będzie mógł efektywnie wykorzystać swój potencjał.



Są uniwersalne (transferowalne), wykorzystywane w różnych zadaniach i różnych obszarach funkcjonowania



Właściwości kompetencji

Tempo ich rozwoju zależy od zmiennych zewnętrznych (otoczenia) oraz względnie trwałych dyspozycji (osobowość, inteligencja)



Obszary zastosowania kompetencji

Rekrutacja - kandydatów do pracy postrzega się jako „nośnik” (potencjalny lub faktyczny) kompetencji niezbędnych do realizowania zadań na danym stanowisku. Dzięki odpowiednio przygotowanym narzędziom rekrutacyjnym (testy kompetencji, skale obserwacyjne, pytania rekrutacyjne) osoby rekrutujące mogą rzetelnie i trafnie pozyskiwać odpowiednich pracowników.

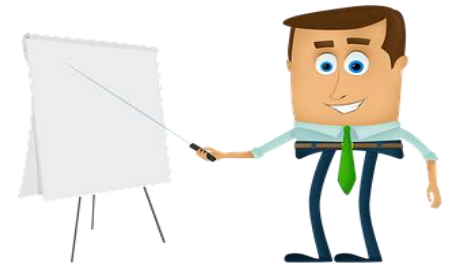


Systemy okresowej oceny pracowników - pracodawca dysponujący zbiorem precyzyjnie zdefiniowanych kryteriów oceny (wyrażonych w postaci profilu kompetencyjnego) oraz narzędzi (skale obserwacyjne) może rzetelnie i trafnie oceniać poziom kompetencji pracowników. Wynikająca z tego możliwość dokładnego wskazania luk kompetencyjnych sprzyja tworzeniu planów rozwojowych dla pracowników (programy rozwojowo – szkoleniowe).

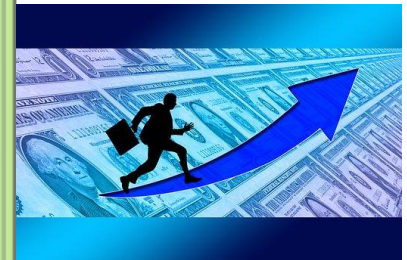


Obszary zastosowania pojęcia kompetencji

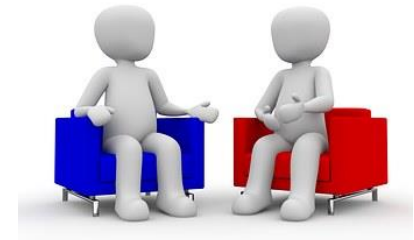
Planowanie i ewaluacja szkoleń - na podstawie informacji o lukach kompetencyjnych poszczególnych pracowników, pracodawca może precyzyjnie zdefiniować potrzeby szkoleniowe. Zastosowanie pojęcia kompetencji w ocenie efektywności szkoleń pozwala na dokładny pomiar ewentualnych zmian w zachowaniach pracowników, następujących po danym szkoleniu.



Planowanie ścieżek karier - dzięki ocenie poziomu kompetencji potencjalnych następców pracodawca może określić, którzy z nich są gotowi do objęcia nowego stanowiska, a którzy wymagają określonych działań rozwojowych. Pomoc w udzieleniu trafnych odpowiedzi na dwa zasadnicze pytania: „**Kto jest odpowiednim kandydatem do awansu na dane stanowisko?**” oraz „**Czy dana osoba jest już gotowa do awansu?**”, to znaczy, czy aktualny poziom przyswojenia poszczególnych kompetencji pozwoli jej wykonywać nowe zadania na odpowiednim poziomie.



Obszary zastosowania pojęcia kompetencji



Zastosowanie kompetencji w poradnictwie zawodowym i pośrednictwie pracy - w PSZ ważnymi obszarami wykorzystania wiedzy o kompetencjach klientów są tworzone we współpracy z klientem **Indywidualne Plany Działania**.

Pracodawcy zgłaszający oferty pracy w urzędach pracy poszukują pracowników posiadających określone kompetencje. Zatem zarówno pośrednicy pracy jak i doradcy zawodowi, którzy dokonują doboru na określone stanowiska pracy spośród klientów urzędów pracy muszą posiadać dostęp do narzędzi umożliwiających określenie poziomu kompetencji posiadanych przez klientów.

Ustalenie poziomu posiadanych kompetencji jest również bardzo istotne przy kierowaniu klientów urzędów pracy na szkolenia.

Ostateczna lista kompetencji NBK

KOMPETENCJE SPOŁECZNE	KOMPETENCJE OSOBISTE	KOMPETENCJE MENEDŻERSKIE
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dbłość o rozwój i relacje ➤ Komunikacja interpersonalna ➤ Negocjowanie ➤ Orientacja na klienta ➤ Otwartość na innych ➤ Radzenie sobie z wpływem innych ➤ Współpraca w grupie 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elastyczność ➤ Gotowość do podnoszenia kwalifikacji ➤ Kreatywność w rozwiązywaniu problemów ➤ Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu ➤ Podzielność uwagi ➤ Radzenie sobie ze stresem ➤ Sprawność motoryczna ➤ Sumienność w dążeniu do rezultatów ➤ Zdolności analityczne i podejmowanie decyzji 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowanie ➤ Rozwiązywanie konfliktów

Proces powstania „Narzędzia do Badania Kompetencji

NBK umożliwia przeprowadzenie badania 18 kompetencji. Każda z nich została zdefiniowana i opisana za pomocą tzw. wskaźników behawioralnych, czyli konkretnych wyselekcjonowanych zachowań, które można uznać za reprezentatywne dla danej kompetencji. Na ich podstawie można wnioskować o stopniu rozwoju danej kompetencji.

Podstawowe elementy systemu NBK:

**Profil kompetencyjny to zbiór
kluczowych kompetencji
potrzebnych do efektywnego
wykonywania zadań na danym
stanowisku**