



Wydaniem Nr 2 opiekuje się Magdalena Trzepiota Konsultant -Trener NAVIGO Grupa

1. Jak stworzyć odpowiednie warunki uczestników sesji Assessment / Development Center.
2. Polecamy – Charles Woodruffe „Ośrodki oceny i rozwoju”.
3. Assessment/Development Center w Urzędzie Pracy – rozmowa z Panią Barbarą Szymańską Koordynatorem merytorycznym projektu „PI-PWP Wielowymiarowy model wsparcia identyfikacji kompetencji zawodowych”.
4. Licencja na prawdę – odcinek 001.

## Jak stworzyć odpowiednie warunki diagnozy uczestników sesji Assessment/ Development Center?

Od ponad dziesięciu lat pracuję nad metodą i narzędziami oceny kompetencji - Assessment Development Center. Organizuję i prowadzę sesje diagnozy, a także oceniam uczestników tego typu projektów. Miałam okazję obserwować podczas sesji osoby o bardzo odmiennych doświadczeniach zawodowych i życiowych. Pośród moich ocenianych znaleźć można zarówno osoby bardzo młode (studenci, absolwenci) jak i dojrzałe zawodowo, w wieku przed emerytalnym. Obserwowałam podczas DC/AC osoby nie posiadające pracy, niepełnosprawne, długotrwale bezrobotne, jak i te sprawnie funkcjonujące na rynku pracy, zajmujące specjalistyczne, kierownicze czy też dyrektorskie stanowiska. Te doświadczenia stały się podstawą do wypracowania zasad i standardów dotyczących tworzenia warunków diagnozy, które staram się wdrażać przy kolejnych projektach oceny kompetencji metoda AC/DC.

1. Oczywiście jest, że **główną determinantą dla opracowania warunków diagnozy są kryteria**, jakie są podstawą oceny uczestników

sesji. Zadania, jakie są wykorzystywane w trakcie AC/DC powinny dawać możliwość obserwacji tych właśnie aspektów, które znalazły się w profilu wymagań. Praktyka pokazuje, że wiele sesji obarczonych jest błędami metodologicznymi, które skutkują stworzeniem nieodpowiednich warunków diagnozy kompetencji. Trudności mogą dotyczyć wielu kwestii.

⇒ **Niedoprecyzowana, nieprzemyślana instrukcja dla uczestnika.** Może być ona szeroko interpretowana, przez co **Badany czasem nie ujawnia zachowań, które podlegają ocenie.** Brak zachowań nie wynika jednak z niskich kompetencji uczestnika sesji. Powodem braku działania w danym zakresie są mało wyraziste warunki instrukcji, która miała w założeniu „prowokować” do określonych zachowań. Jest to trudna dla asesora sytuacja, gdyż wymaga wnikliwej analizy przebiegu zadania, sprawdzenia, czy podobny problem pojawił się u innych badanych, określenia, czy badany przejawiał w innym zadaniu daną kompetencję. Podczas sesji informacji zwrotnych Badani mogą nie zaakceptować oceny, uznając, że sesja nie dawała możliwości rzetelnej obserwacji ich zachowań.

⇒ **Zadanie nie daje możliwości obserwacji zachowań z całej, przyjętej skali rozwoju kompetencji.** Problem może przyjąć dwie postaci. Zadanie jest zbyt łatwe i nie daje możliwości wnioskowania, czy badany przejawia wyższy poziom kompetencji niż ten który przejawia. Oceniany nie ujawnia wyższego poziomu, nie dlatego, że go nie ma. Powodem jest zbyt prosta sytuacja diagnostyczna. Zadanie może być też bardzo trudne - jego realizacja wymaga przejawiania najwyższych poziomów kompetencji. Jeśli Badany nie radzi sobie z taką sytuacją, problemem jest określenie, na jakim innym poziomie można go ocenić. Pewnym rozwiązaniem jest stosowanie podczas sesji zadań o różnym poziomie trudności dedykowanych do oceny tych samych kompetencji. Nie mniej przy ocenie kompetencji w każdym zadaniu i wyciąganiu z ocen częściowych średniej, może się okazać, że nie jest możliwym przyznanie bardzo kompetentnym badanym najwyższej oceny. Dlaczego tak się dzieje? Powodem jest fakt, że w niektórych zadaniach asesor podchodząc do oceny w sposób rzetelny nie może Badanemu dać oceny wyższej, gdyż warunki diagnozy były stosunkowo łatwe. Przyznanie wyższej oceny byłoby jedynie pewną hipotezą, nie wynikającą z obserwacji odpowiednich zachowań w trudniejszych warunkach. Najbardziej wiarygodne wnioskowanie o poziomie kompetencji badanego dają zadania, które w swojej konstrukcji stwarzają zróżnicowane warunki diagnozy – od sytuacji prostych, poprzez standardowe, aż do trudnych. Podobnie jak w przypadku wyżej opisanej trudności, asesor musi dokładnie przeanalizować takie zadanie i poziom kompetencji ocenianego. Systematycznym powtarzaniem się stwierdzeniem wypowiedzianym przez badanych podczas sesji informacji zwrotnych jest: „Mam dobrze rozwinięte kompetencje, tylko zadania tego nie ujawniły.” Oczywiście może być to strategia obronna, choć w wielu sytuacjach stanowi to sensowny zarzut w sto-

sunku do zastosowanej metodologii.

⇒ **Zbyt dużo kompetencji diagnozowanych jednym zadaniem.** Generalnie większość zadań ma większy potencjał diagnostyczny, niż ten, jaki jest wykorzystywany w ramach danej sesji. Daje to pokusę organizatorom DC/AC, aby sprawdzić nim jak największą liczbę kryteriów. W wielu sytuacjach nie idzie za tym jakiś szczególny dyskomfort dla osób badanych w trakcie sesji diagnozy. W niektórych wypadkach mogą one odnieść wrażenie, że instrukcja jest „przeładowana informacyjnie”. Duży problem mają jednak osoby pełniące funkcję asesora, gdyż trudnym jest obserwowanie na raz wielu kompetencji. Trudność może pojawić się dla obu stron (asesor i badany) w trakcie sesji informacji zwrotnych, gdy jednym z wniosków z przeprowadzonej diagnozy może być fakt, że o ocenie większości kompetencji zdecydowało jedno, czy dwa zadania.

⇒ **Brak powtórnego pomiaru kompetencji przy wykorzystaniu innej metody diagnostycznej.** Niestety na rynku można zaobserwować zjawisko oceniania jak największej liczby kryteriów w jak najkrótszym czasie. Metoda AC/DC jest droga i czasochłonna, w związku z czym klienci oczekują uzyskania, jak największej liczby informacji. Efektem może być niedotrzymanie standardów diagnozy i w imię zdiagnozowania szerokiego wachlarza kryteriów, rezygnuje się z ich powtórnego pomiaru. Zdarza się także, że nawet jeśli ponowna diagnoza tych samych kompetencji ma miejsce podczas sesji, to organizatorzy sesji nie zawsze dbają, by kolejne zadanie bazowało na innej metodzie pracy np. do diagnozy obsługi klienta możemy wykorzystać symulacje rozmów oraz case study. Problem ten często nie jest od razu dostrzegany przez uczestników badania. Jego konsekwencją może być brak akceptacji przez niżej ocenionych własnych wyników, gdyż mają oni wrażenie, że w innych warunkach zadaniowych mogliby postąpić bardziej kompetentnie.

2. Warunki diagnozy wynikają nie tylko ze sposobu skonstruowania zadań diagnostycznych oraz programu sesji. **Dużą rolę odgrywa również sposób postępowania osoby prowadzącej sesję oraz asesorów.**

⇒ **Osoba prowadząca sesję.** Na rynku można znaleźć rozwiązania, gdzie w sesji oprócz osób ocenianych, biorą udział jedynie asesorowie, którzy podają badanym również instrukcję. Wydaje się, że taka metodologia może utrudniać asesorowi prowadzącemu sesję dokonanie rzetelnej diagnozy. Przeprowadzenie obserwacji i oceny może napotykać najwięcej przeszkód, gdy zadania posiadają skomplikowany przebieg, a uczestnicy sesji mocno absorbują prowadzącego. Z perspektywy osoby ocenianej takie rozwiązanie nie buduje raczej profesjonalnego wizerunku diagnozy. W moim odczuciu standardem powinno być zakładanie w projektach AC/DC, że sesje będą prowadzone przez osoby, które nie pełnią jednocześnie funkcji asesora. Takie podejście pozwala zapewnić inny, niezmiernie ważny warunek rzetelnie przeprowadzonej diagnozy – zmniejszenie ilości bezpośrednich rozmów pomiędzy asesorami a uczestnikami sesji. Dzięki temu ograniczane są warunki na pojawianie się osobistych sympatii/antypatii do osób badanych. Prowadzący sesję dbają o komfort jej uczestników poprzez odpowiednie jej rozpoczęcie, a także realizację zadań zgodnie z wytycznymi.

⇒ **Asesor.** Mogłoby się wydawać, że w przy-

padku niemalże „niezachowującego się” podczas sesji asesora, trudno mówić o jakiś wytycznych dotyczących jego postępowania. A jednak również i on ma duży wpływ na warunki, w jakich odbywa się diagnoza. Bardzo istotnym jest, aby osoba oceniająca nie ujawniała swojego osobistego stosunku emocjonalnego do tego, co robią/mówią uczestnicy sesji. Nastawienia te mogą być okazywane w sposób niewerbalny np. poprzez potakiwanie, gdy badany dobrze sobie radzi sobie w zadaniu. Praca asesora jest bardzo żmudna, a przy mniej dynamicznych uczestnikach pewne momenty sesji mogą się wydawać nużące. Ważnym jest by oceniający starał się kontrolować swoje objawy znudzenia. Powinien także ograniczać własne rozmowy z innymi asesorami. Szczególnie niewskazane są wszelkie śmiechy, gdyż badany może interpretować je jako naśmiewanie się z niego. Nagannym jest pozostawianie badanych w trakcie realizacji zadania bez obserwacji asesorskiej.

Opisane wyżej wytyczne nie wyczerpują tematu tworzenia odpowiednich warunków diagnozy. Uważam jednak, że stanowią główne zasady, jakie powinny być przestrzegane przez twórców i realizatorów sesji AC/DC. Trudno mówić o profesjonalnym i etycznym postępowaniu firm, które rezygnują z nich na rzecz oszczędności czasu i pieniędzy na diagnozę pracowników/kandydatów do pracy.

Magdalena Trzepiota  
 Konsultant - Trener NAVIGO Grupa

## POLECAMY



Polecamy książkę „**Ośrodki oceny i rozwoju**”, której autorem jest **Charles Woodruffe**. W opracowaniu zostały omówione najważniejsze aspekty zastosowania metodologii AC/DC, m.in. powiązanie procesów oceny i rozwoju z systemem kompetencji i systemem personalnym, planowanie i przeprowadzanie zajęć, przygotowanie i szkolenie trenerów i asesorów mających brać udział w sesjach, udzielanie uczestnikom informacji zwrotnych i pomaganie im w dalszym rozwoju.



## Assessment/Development Center w Urzędzie Pracy

Z Panią **Barbarą Szymańską** psychologiem, doradcą zawodowym, trenerem oraz Koordynatorem merytorycznym projektu „PI-PWP Wielowymiarowy model wsparcia identyfikacji kompetencji zawodowych” rozmawiała Magdalena Trzepiota.

**Magdalena Trzepiota:** POMORSKI OŚRODEK KOMPETENCJI – co to za instytucja?

**Barbara Szymańska:** Pomorski Ośrodek Kompetencji funkcjonuje w ramach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. Jego celem jest stworzenie potrzebującym osobom przestrzeni i szansy do identyfikacji swoich zasobów zawodowych, osobistych, fizycznych oraz okazji do pracy nad zmianą w życiu zawodowym. Jest to też taka przestrzeń eksperymentalna. Można tą „eksperymentalność” dostrzec w co najmniej dwóch wymiarach. Z jednej strony osoba, która korzysta z naszych usług ma szansę na nowe, dla niektórych osób naprawdę niecodzienne przeżycia i doświadczenia, sprawdzenie swoich umiejętności w praktycznym działaniu (m.in. w oparciu o metodologię Assessment Center), z drugiej strony jest to miejsce, w którym testujemy i weryfikujemy nowe metody pracy w ramach poradnictwa zawodowego po to, aby przekonać się czy warto wdrożyć je na terenie całego kraju.

**MT:** Dlaczego Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku zdecydował się na stworzenie POK?

**BS:** Pomysł na projekt pojawił się w wyniku obserwacji tego jak działa się w Szwecji. Dzięki ogromnej otwartości naszych Partnerów: osób z urzędów pracy z Ronneby i Gävle mogliśmy dowiedzieć się jak działają tam podobne ośrodki i usługi. Wrażenie jakie wywarło na nas to doświadczenie znalazło swój wyraz w powstaniu Pomorskiego Ośrodka Kompetencji.

Biorąc pod uwagę aspekt społeczny to proponowane przez nas usługi wychodzą naprzeciw niektórym aktualnym społecznym problemom i zjawiskom takim jak na przykład: niski poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i brak narzędzi, które umożliwiłyby diagnozę ich możliwości skoncentrowaną na zasobach a nie na ograniczeniach, wydłużający się wiek produkcyjny, niska świadomość w zakresie profilaktyki zdrowotnej w zakresie higieny pracy, brak wystandaryzowanych i dostępnych w całym systemie publicznych służb zatrudnienia metod badania kompetencji zawodowych, niewiele narzędzi pracy z osobami, które z różnych powodów „wypadły” z rynku pracy na dłużej.

Ważną przesłanką decyzji o próbie adaptacji rozwiązań szwedzkich była również ich specyfika, która wiąże się z ogromną koncentracją na praktycznym działaniu i stwarzaniu szans i przestrzeni do doświadczenia sukcesu osiągniętego własnymi siłami, nastawieniu na budowanie relacji, holistycznym spojrzeniu na zasoby osobiste i zawodowe w tym uwzględnianie kondycji zdrowotnej. Ten właśnie etos staraliśmy się odzwierciedlić w POK.

**MT:** Jaką metodologię oceny zdecydowaliście się Państwo zastosować?

**BS:** Do badania kompetencji psychologicznych wybraliśmy metodologię Assessment/Development Center. Wybór ten wiązał się z naszymi potrzebami w zakresie metody, której chcieliśmy używać. Chcieliśmy, aby była ona przede wszystkim praktyczna, aby osoba badana mogła własnymi siłami wykonać szereg zadań. Zależało nam na tym, aby były to zadania maksymalnie zbliżone do prawdziwych sytuacji zawodowych. Poza tym planowaliśmy opracować i stosować metodę rzetelną, maksymalnie wystandaryzowaną, nowocze-



sną, elastyczną tzn. taką, którą możemy stosunkowo łatwo dostosowywać do zmieniających się warunków i potrzeb (np. rynkowych, finansowych, czasowych), dynamiczną czyli możliwą do rozwijania. Wszystkie te kryteria spełniała metodologia AC/DC.

#### **MT: Co jest diagnozowane w POK?**

**BS:** W ramach Pomorskiego Ośrodka Kompetencji oceniamy dwa główne obszary funkcjonowania zawodowego. Sferę psychologiczną oraz fizyczną. Na etapie konceptualizowania projektu zdecydowaliśmy się na zakup amerykańskiego systemu Workwell do oceny sprawności fizycznej oraz zastosowanie metodologii Assessment/Development Center do oceny kompetencji psychologicznych.

W ramach badań sprawności fizycznej mamy możliwość oceny funkcjonowania fizycznego w sytuacji pracy m.in. w następujących zakresach: praca rąk (m.in. stabilność/siła ręki, zręczność palców, zręczność manualna), koordynacja wzrokowo-ruchowa, koordynacja ciała, wytrzymałość fizyczna, siła dynamiczna, siła statyczna, praca nóg, praca w różnych pozycjach, używanie tułowia i głowy, ruchomość ciała, możliwość przenoszenia i podnoszenia przedmiotów, jakość ruchów i bezpieczeństwo. Badanie jest w całości praktyczne i polega na wykonywaniu różnych czynności takich jak np. praca w różnych pozycjach, przenoszenie przedmiotów różnej ciężkości czy np. ściskanie dynamometru.

W ramach badań psychologicznych mamy możliwość badania 33 kompetencji. Każdą kompetencję określa od 2 do 7 wskaźników, a więc ilość zmiennych możliwych do obserwacji jest naprawdę znaczna. Badamy m.in. umiejętność działania w sytuacjach stresowych, sumienność i dokładność, umiejętności w zakresie koncentracji i podzielności uwagi, umiejętność współpracy w grupie, orientację na klienta, elastyczność i wiele innych kompetencji społecznych, poznawczych, menadżerskich i osobistych. Kompetencje zostały wybrane i zdefiniowane w oparciu o badania doradców zawodowych, pracodawców i pracowników.

W tej chwili jesteśmy w trakcie testowania naszego modelu i wszystkich metod. Wyniki testowania dostępne będą pod koniec tego roku.

#### **MT: Kto może korzystać z POK/być jego klientem? Czy klientem może być pracodawca, który chce rekrutować spośród osób poszukujących pracy?**

W tej chwili jesteśmy w trakcie realizacji projektu w ramach którego powstał POK. Jest to projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego i w związku z tym naszymi klientkami i klientami mogą być osoby niepracujące. Szczególnie zachęcamy osoby, którym na rynku pracy jest najtrudniej a chcą pracować np. osoby niepełnosprawne, pozostające długo poza rynkiem pracy oraz osoby dojrzałe. Z naszej pracy korzystają również doradcy zawodowi z powiatowych urzędów pracy, którzy mogą kierować swoich klientów i klientki na badania do POK.

Pracodawcy jeszcze nie mogą być naszymi klientami. Jednak nasz model ma ogromny potencjał rozwojowy. Jeśli chodzi o pracodawców to możliwe jest np. wsparcie procesów rekrutacyjnych czy świadczenie doradztwa w zakresie ergonomii pracy i profilaktyki zdrowotnej pracowników.

Dodam jeszcze, że można go będzie w przyszłości z powodzeniem stosować np. w celach orientacji zawodowej dla młodzieży, w celach wsparcia absolwentek i absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy, w celach pomocy w zakresie przekwalifikowania lub dostosowania stanowisk pracy do potrzeb organizmu dla osób pracujących np. takich które w wyniku choroby albo wypadku straciły możliwość wykonywania dotychczasowej pracy.

#### **MT: Jakie korzyści z działania POK mogą odnieść jego Klienci?**

**BS:** Przede wszystkim nasi klienci i klientki mogą otrzymać rzetelną informację o swoich kompetencjach psychologicznych i sprawności fizycznej. Jest to okazja, aby sprawdzić wyobrażenie o sobie w realnym działaniu oraz uzyskać informację zwrotną na temat własnych zasobów i obszarów rozwoju od obiektywnego obserwatora. Bardzo ważne jest to, że każda z osób po prostu podejmuje w POK duży wysiłek, znajduje się w trudnej i dość stresującej sytuacji i ma szansę wykonać wiele fizycznych zadań. Ma to swój pozytywny efekt psychologiczny.

Nasze klientki i klienci otrzymują szczegółowy raport z badania, dzięki temu dysponują podsumowaniem swojej „pracy”, którą podjęli w POK. Raport jest również szczegółowo omawiany podczas sesji informacji zwrotnych co sprzyja zwiększeniu świadomości i wiedzy o sobie, zrozumieniu relacji między działaniem w trakcie badań a kompetencjami, kształtowaniu umiejętności nazywania własnych zasobów, abstrahowania kompetencji od konkretnych zawodów czy wyjaśnieniu ewentualnych wątpliwości. Dodatkowo klienci i klientki razem z doradcami zawodowymi tworzą swój osobisty plan działań rozwojowych, który uwzględnia pytanie z jakim przychodzą do POK oraz swoje mocne strony i obszary rozwoju. Dzięki temu opuszczając nas mają krótkoterminowy plan działania.

W POK pracują bardzo doświadczone, gruntownie przeszkolone i kompetentne osoby. Są to psychologowie, pedagog (asesorzy i doradcy zawodowi) i fizjoterapeuci (terapeuci zawodowi). Każda klientka i klient ma kontakt z co najmniej 3 osobowym zespołem, który swoją uwagę przez 1-2 dni poświęca tej osobie. Często jest to kontakt znaczący.

Warto dodać, że każda osoba przechodząca diagnozę sprawności fizycznej otrzymuje również użyteczne wskazówki ergonomiczne dotyczące bezpiecznych sposobów wykonywania pracy czy możliwych pomocy, które mogą zrekomensować pewne niedomagania organizmu lub pomóc radzić sobie z występującym bólem. Możliwe jest też zalecenie ćwiczeń wzmacniających w ramach profilaktyki.

**MT: Jakie korzyści działanie POK może przynieść pracodawcom?**

**BS:** Myślę, że nasza propozycja może być bardzo atrakcyjna dla pracodawców. Nasze metody (zarówno AC/DC jak i inne) doskonale sprawdzają się w procesach rekrutacyjnych na bardzo różne stanowiska. Poza tym ważnym aspektem usług może być w przyszłości diagnoza ergonomiczna zakładu pracy i możliwość uzyskania zaleceń co zrobić aby pracować zdrowo. Często są to proste i mało kosztowne zmiany, które znacząco wpływają na komfort i higienę pracy. Myślę, że moglibyśmy mieć również znaczący udział we wdrażaniu w firmach strategii zarządzania wiekiem. Ale to wszystko jeszcze przed nami.

**MT: Jak oceniacie Państwo tę metodologię, po kilku miesiącach działania POK? Z jakimi reakcjami klientów się spotykacie?**

**BS:** Osobiście jestem wielką zwolenniczką tego, żeby metody pracy były jak najbardziej ekologiczne tzn. maksymalnie blisko człowieka i jego środowiska. Myślę, że metodologia AC/DC przybliżyła nas do tego. Poza tym naprawdę wiele ułatwia nam standaryzacja. Dzięki temu możliwe jest wspólne działanie oraz notowanie i zauważanie tego co można by było poprawić w naszej metodzie. Mamy też większą jasność w obszarze określania poziomów wykonania i różnicowania zachowań ponieważ dysponujemy zdefiniowanymi skalami. Ponadto zadania mają określony czas trwania dzięki czemu łatwiej nam również organizować pracę. Standaryzacja i użycie metodologii AC/DC to coś co odróżnia naszą adaptację od szwedzkiego oryginału, gdzie proces udzielania wsparcia może trwać długo i większy nacisk kładzie się na budowanie relacji z klientką/klientem, a mniejszy na konkretne procedury. Decyzja o wyborze metody bardziej precyzyjnej i krótszej ma więc swoje zalety, jednak jak widać ma również swoje konsekwencje w ważnym obszarze relacyjnym. Mimo, że nawiązanie pozytywnego kontaktu jest dla nas kluczowe to wydaje się, że w przypadku niektórych osób przewidziany przez nas czas jest zbyt krótki.

Po tych kilku miesiącach widać też, że stosowanie AC/DC nie jest takie łatwe. Wymaga od asesorów, prowadzących i aktorów przygotowania i doświadczenia, ponieważ pomimo różnych zabiegów obiektywizujących ciągle sama metoda jest obciążona pewną dozą subiektywności.

Biorąc pod uwagę jednak różne za i przeciw, jestem zadowolona, że testujemy tę metodę. Ten sposób pracy spotkał się również z dużym zainteresowaniem ze strony naszego szwedzkiego partnera, który chyba z kolei cierpi na brak swego rodzaju precyzji w ocenie poziomu różnych kompetencji, kiedy ma się to zadziać na terenie urzędu pracy, a nie na terenie konkretnego zakładu pracy. Zresztą, o tym że metoda jest wartościowa do użycia w urzędach pracy świadczą również opinie naszych klientów i klientek, którzy w większości wypowiadają się o udziale w badaniu bardzo pozytywnie. Największy stres mija zazwyczaj po pierwszym zadaniu i potem następuje po prostu zaangażowanie w pracę. Wiele osób jest zaskoczonych

tym co ich u nas spotyka, ale też większość uważa, że było to dla nich wartościowe i inspirujące doświadczenie. Często z dumieniem jest uświadomienie sobie podczas sesji informacji zwrotnej jak wiele mają mocnych stron.

#### **MT: Na czym polega innowacyjność tego Ośrodka?**

**BS:** Jest wiele obszarów innowacyjności naszych działań. Najważniejszym z nich jest wprowadzenie w ramy usług urzędów pracy możliwości oceny sfery fizycznej sprawności w kontekście pracy i koncentracja na tym co jest możliwe a nie na tym co jest niemożliwe dla danej osoby. Jest to szczególnie ważne dla osób, których sprawność fizyczna jest w jakiś sposób obniżona w wyniku pojawienia się jakiejś choroby lub wypadku. Wydaje mi się, że uwzględnienie obszaru fizyczności może również poszerzać myślenie o kompetencjach zawodowych czy też o samej metodologii AC/DC.

W ramach nowości wprowadziliśmy nową funkcję: terapeuty zawodowego, który z jednej strony posiada kwalifikacje fizjoterapeuty a z drugiej zna się na ergonomii oraz posiada wiedzę za zakresu rynku pracy.

Jesteśmy w trakcie rozwijania standardu doradztwa ergonomicznego, dysponujemy szeregiem pomocy typu stoły o regulowanej wysokości blatów, krzesła ergonomiczne różnego typu, podnóżki, uchwyty itp. dzięki czemu można po prostu na miejscu popробować, co mogłoby być rozwiązaniem dla danego kłopotu – to również jest całkowita nowość w urzędach pracy. Z tego co wiem to do tej pory raczej żadna instytucja publiczna nie świadczy takich usług w Polsce.

Bardzo ważną i ciekawą innowacją jest również wdrożenie modelu ról zawodowych, który pozwala nam na używanie metod AC/DC w ramach sprawdzania kompetencji zawodowych osób niepracujących bez dysponowania dokładnym opisem stanowiska pracy. Dzięki tej koncepcji mamy narzędzia, których możemy używać w naprawdę szerokim spektrum działań w przyszłości i dopasowywać je elastycznie do potrzeb. Ponadto dysponujemy kilkudziesięcioma zadaniami, które są wystandaryzowane. Jest to dla nas ważna cecha z punktu widzenia możliwości dalszego rozpowszechniania modelu po okresie testowania.

Nowością jest też to, że w POK, w jednym miejscu pracują doradcy zawodowi i terapeuci zawodowi. Praca zespołowa pozwala na łączenie różnych i dość odległych od siebie w zakresie metod działania i potrzebnej wiedzy obszarów.

Wspomnę jeszcze na koniec o tym, że część badań w POK klienci przechodzą w trampkach i sportowym stroju. To z pewnością nie kojarzy się z wizytą w urzędzie pracy.



Pomorski Ośrodek Kompetencji powstał w ramach projektu „PI-PWP Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych”. Projekt ten jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Liderem projektu jest Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Partnerami w projekcie są Politechnika Wrocławska, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie, Urząd Pracy w Gävle

## O POŻYTKACH Z SAMOZASPOKAJANIA SIĘ CZYLI ZRÓB SOBIE AutoAC

- Jezdem - rzucił Kowalski. Ale Kowalska nic nie rzuciła.  
- No jezdem - powtórzył Kowalski z nadzieją w głosie.  
- No i co - rzuciła Kowalska beznamiętnie, nawet nie podnosząc oczu. Kowalski przestał rzucać. Zdołowany poczłapał do pokoju i zamknął cicho drzwi. Popatrzył w lustro i pomyślał: „Stary, jesteś dnem”. Poczłapał jak wszystko mu opada. „Chyba se nie dam rady” jęknął zrezygnowany. Chwilę stał i wodził bezmyślnie wzrokiem po pokoju. „Co robić, co robić?” powtarzał w kółko i nagle.... Jego wzrok padł na małą tekturową walizkę pod łóżkiem. Powoli twarz rozpromienił uśmiech. Wyciągnął zakurzoną brązową bryłę i otworzył zardzewiałe zamki. Wieko odskoczyło i Kowalski ujrzął swoje największe trofea: zdjęcie ze studniówki, na którym zupełnie przypadkowo stoi obok piękności szkolnej - rudej Zośki z IIIc, model osobiście sklejonego w piątej klasie zagłowca, kartę rowerową i jedyną pocztówkę otrzymaną od Kowalskiej z tekstem: „Pozdrowienia znad morze przesyła J. Kowalska. PS. Podlej kwiatki w stołowym”. Kowalski czule powiódł rozmarzonym wzrokiem po swoich skarbach, aż wreszcie zatrzymał się na małym białym pudełeczku z napisem: „Mini - AC -zestaw do samodzielnego badania”.

Kowalski ostrożnie przeniósł pudełko na stół i wyjął zawartość: kartkę z opisem kompetencji: DEBEŚCIARSTWO, arkusz oceny, zestaw 5 klocków drewnianych prostokątnych, rozsypankę słowną złożoną z 4 wyrazów: misiu, temu, wypadło, oko, kostkę Rubika - całą w kolorze czerwonym, napis KAJ-K z brakującą literą, instrukcje do zadań i stoper. Kowalski usiadł wygodnie przy stole i rozpoczął sesję. Przywitał się ze sobą, przypomniał, że zadania są na czas i że ocenie podlegać będą zachowania. Poprosił siebie samego o przedstawienie się, włączył stoper i przeszedł do zadań. Pracował jak burza: ułożył w zawrotnym tempie wieżę z 5 klocków (od największego do najmniejszego!), hasło „temu misiu wypadło oko”, wstawił A w słowie Kajak, a już z jednokolorową kostką Rubika przeszedł sam siebie, po prostu szalał! W zawrotnym tempie kręcił płaszczyznami i zawsze osiągał sukces. Wszystkie zadania zakończył przed czasem. Podziękował sobie za zaangażowanie. Rozwinął Arkusz oceny i z czystym sumieniem wpisał sobie najwyższe noty. Wstał podszedł do lustra i popatrzył we własne odbicie. Z lustra patrzył KTOŚ. Kowalski zaczesał włosy do tyłu, rozpiął nieco koszulę, włożył rękę do kieszeni i rzucił głośno: „No i co gościu, dalej wymiatamy konkurencję?”

kbp

Zapraszamy 15 kwietnia na kolejne spotkanie  
OKIEM EXPERTA HR

„ Jak korzystać z innowacyjnego potencjału  
zespołu?”

czyli

jak tworząc burzyć i burząc tworzyć?

•Katarzyna Brachowska-Przeniośło,  
Konsultant NAVIGO Grupa  
•dr Radosław Sterczyński, adiunkt SWPS Sopot,  
kierownik modułu stosowana psychologia twórczości

Więcej informacji już wkrótce na

