

Kwalifikacja cząstkowa na poziomie szóstym Polskiej Ramy Kwalifikacji i europejskich ram kwalifikacji

Identyfikowanie predyspozycji zawodowych w procesie rekrutacji oraz dla potrzeb rozwoju zawodowego wewnątrz organizacji

Status: włączona funkcjonująca

Rodzaj: cząstkowa

Kategoria: wolnorynkowe

Data włączenia do ZSK: 2020-12-23

Dokument potwierdzający nadanie kwalifikacji: Certyfikat kwalifikacji wolnorynkowej

Krótką charakterystyka kwalifikacji

Osoba posiadająca kwalifikację "Identyfikowanie predyspozycji zawodowych w procesie rekrutacji oraz dla potrzeb rozwoju zawodowego wewnątrz organizacji" samodzielnie, przy użyciu narzędzi diagnostycznych, identyfikuje predyspozycje zawodowe kandydatów do pracy, jak również osób zatrudnionych – w kontekście ich dalszego rozwoju w organizacji. W procesie naboru pracowników, osoba posiadająca tę kwalifikację potrafi, w oparciu o opis stanowiska pracy, zaprojektować pytania do wywiadu behawioralnego, umożliwiającego weryfikację postępowania kandydata do pracy w typowych dla oferowanego stanowiska sytuacjach. Dodatkowo na podstawie wywiadu biograficznego, analizy dokumentacji dostarczonej potencjalnemu pracodawcy i wymagań oferowanego stanowiska pracy, dobiera baterię testów oraz narzędzia jakościowe, diagnozujące predyspozycje zawodowe. Następnie po przeprowadzeniu badania i analizie wyników, opracowuje raport z diagnozy wraz z opinią na temat kandydata i rekomendacjami dotyczącymi zatrudnienia. W przypadku działań o charakterze rozwojowym, dzięki wykorzystaniu odpowiednich narzędzi (testów, kwestionariuszy, inwentarzy), powszechnie stosowanych w poradnictwie o charakterze zawodowym, potrafi skutecznie doradzać pracownikom wewnątrz organizacji w zakresie rozwoju ścieżki kariery. Wskazuje możliwe zmiany stanowiska lub konieczne do podjęcia działania służące podniesieniu kompetencji. Osoba posiadająca kwalifikację "Identyfikowanie predyspozycji zawodowych w procesie rekrutacji oraz dla potrzeb rozwoju zawodowego wewnątrz organizacji" będzie mogła znaleźć pracę jako pracownik działów odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, np. na stanowisku ds. rekrutacji, jak również jako head-hunter lub pracownik agencji pośrednictwa pracy i zatrudnienia, np. jako doradca personalny lub doradca zawodowy.

Informacje o kwalifikacji

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji

Uzyskaniem kwalifikacji mogą być zainteresowani: pracownicy działów zarządzania zasobami ludzkimi, specjaliści ds. rekrutacji, head-hunterzy, pracownicy agencji pośrednictwa pracy i zatrudnienia, doradcy personalni i doradcy zawodowi, osoby zajmujące się doradztwem zawodowym, coachingiem i mentoringiem, jak również osoby zainteresowane pracą w obszarze związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz menedżerowie biorący udział w procesach HR. Kwalifikacją mogą być również zainteresowani pracownicy PUP oraz pośrednicy pracy w kontekście swojego rozwoju zawodowego.

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji

Kwalifikacja pełna na poziomie 6 PRK lub wyższym.

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Kwalifikacja pełna na poziomie 6 PRK lub wyższym.

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji

Osoby posiadające kwalifikację "Identyfikowanie predyspozycji zawodowych w procesie rekrutacji oraz dla potrzeb rozwoju zawodowego wewnątrz organizacji" będą mogły aplikować na stanowiska pracowników działów zarządzania zasobami ludzkimi, specjalistów ds. rekrutacji, head-hunterów, pracowników agencji pośrednictwa pracy i zatrudnienia, doradców personalnych i doradców zawodowych. Kwalifikacja jest także adresowana osobom zainteresowanym pracą w obszarze związanym z coachingiem i mentoringiem oraz z zarządzaniem zasobami ludzkimi czy zarządzaniem szkoleniami. Kwalifikacja może również z powodzeniem być wykorzystywana w Publicznych Służbach Zatrudnienia. Naturalną drogą rozwoju zawodowego osób diagnozujących preferencje zawodowe będzie zdobycie kwalifikacji coach'a lub mentora, czy ukończenie kursów lub studiów podyplomowych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania rozwojem pracowników w organizacji. Z uwagi na fakt, że wachlarz narzędzi do diagnozowania preferencji i predyspozycji zawodowych stale się powiększa – powstają nowe narzędzia, a dotychczasowe są aktualizowane – ważne jest, aby osoba posiadająca kwalifikację "Identyfikowanie predyspozycji zawodowych w procesie rekrutacji oraz dla potrzeb rozwoju zawodowego wewnątrz organizacji" pozostawała na bieżąco z nowościami rynkowymi. Może to robić poprzez uczestnictwo w kursach poświęconych konkretnym narzędziom, udział w konferencjach, sympozjach lub seminariach branżowych lub poprzez śledzenie stron internetowych poświęconych narzędziom diagnostycznym, jak choćby strona Pracowni Testów Psychologicznych.

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności

Bezterminowo

Zapotrzebowanie na kwalifikację

Zapotrzebowanie na specjalistów posiadających kwalifikację "Identyfikowanie predyspozycji zawodowych w procesie rekrutacji oraz dla potrzeb rozwoju zawodowego wewnątrz organizacji" jest duże. Świadczą o tym chociażby wyniki badań, pokazujące, że w Polsce nadal powszechnie stosuje się nieskuteczne metody rekrutacji. W ramach projektu badawczego pt. "Subiektywne uwarunkowania procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi" wykazano, że rozmowa kwalifikacyjna (wywiad zawodowy) jest najczęściej stosowaną metodą rekrutacji na większość stanowisk w polskich przedsiębiorstwach. Najczęściej jest wykorzystywana w przypadku stanowiska członka zarządu/dyrektora (85,37%), a następnie kierownika (77,17%), specjalisty (74,47%), pracownika administracyjnego (71,11%) oraz szeregowego pracownika merytorycznego (66,3%) [1]. Niestety wyniki innych badań prowadzonych na polskim rynku jednoznacznie pokazują, że wywiad zawodowy i analiza aplikacji mają wyjątkowo niską moc prognostyczną, natomiast najbardziej efektywne w przypadku rekrutacji okazują się kolejno metody: Assessment Center (0,43-0,65), testy zdolności (0,25-0,53), dane biograficzne (0,18- 0,4), testy osobowości (0,15-0,39), analiza aplikacji (0,38), wywiadów (0,09-0,37), referencji (0,16-0,26). Dane przedstawione w nawiasach nawiązują do klasyfikacji wartości prognostycznych technik pomiarowych proponowanych przez M. Smith'a, gdzie wartość od 0 do 0,25 oznacza słabe narzędzia, od 0,3 do 0,39 narzędzia do przyjęcia, od 0,40 do 0,49 dobre narzędzia, a od 0,5 i więcej bardzo dobre. Jednocześnie warto zauważyć, że dane z polskich badań wskazują na to, że 70% firm nigdy nie stosuje testów zdolności i osobowości, a aż 94,4% nigdy nie wykorzystuje narzędzi Assessment Center [2]. Przedstawione dane jasno wskazują, że w polskich firmach brakuje osób posiadających umiejętności z zakresu identyfikowania predyspozycji zawodowych w procesie rekrutacji oraz w celu planowania rozwoju zawodowego pracowników. Osoby posiadające takie umiejętności, dzięki wykorzystaniu odpowiednich narzędzi (testów, kwestionariuszy, inwentarzy), powszechnie stosowanych w poradnictwie o charakterze zawodowym, podnoszą efektywność prowadzonych procesów rekrutacji i selekcji, a co za tym idzie, nie tylko zmniejszają koszty związane z pozyskiwaniem nowych pracowników, ale również przyczyniają się do tego, że odpowiednie osoby trafią do odpowiednich miejsc pracy. Umożliwienie potwierdzenia ww. umiejętności w formie certyfikatu w systemie ZSK pomoże pracodawcom znaleźć dobrych specjalistów, którzy potrafią ocenić predyspozycje zawodowe kandydatów do pracy, jak również dostrzec potencjał rozwojowy pracowników. Mimo że zawody: doradcy zawodowego, pośrednika pracy, specjalisty do spraw rozwoju zawodowego, specjalisty do spraw programów, doradcy i asystenta EURES (Europejskich Służb Zatrudnienia) zostały oficjalnie uwolnione, to w Polsce wciąż brakuje wykorzystania doradztwa edukacyjno-zawodowego na szeroką skalę [3]. Skutkiem tego jest powszechny problem niedostosowania wykształcenia do potrzeb rynku pracy i wymagań późniejszej kariery zawodowej [4] oraz, co chyba gorsze, zwiększający się z roku na rok odsetek Polaków odczuwających syndrom "wypalenia zawodowego" – w 2016 r. prawie ¼ Polaków deklarowała, że odczuwa jego skutki [5]. Natomiast 36% pracowników uważa, że brakuje im nowych, ambitnych wyzwań zawodowych [6]. Tym bardziej potrzebni są specjaliści, którzy już na pierwszych etapach kariery zawodowej pracownika będą w stanie, przy użyciu

profesjonalnych narzędzi, identyfikować predyspozycje i preferencje zawodowe, a następnie doradzać co do kierunków rozwoju kariery w ramach organizacji, tak aby zapobiegać wypaleniu zawodowemu i nadmiernej rotacji pracowników. Jest to tym bardziej istotne, że powierzanie pracownikom zadań adekwatnych do ich możliwości i kompetencji jest wymieniane na pierwszym miejscu, jako skuteczny sposób zapobiegania przez pracodawców wypaleniu zawodowemu i braku zaangażowania wśród pracowników [7]. Bibliografia: [1] http://www.wsp.pl/file/1064_162451385.pdf; [2] Chełpa, S. Suchodolski, A. Witkowski, T. (2007). Wykorzystanie metod doboru w firmach polskich. Raport z badań. W: T. Witkowski (red.) "Dobór personelu. Koncepcje-Narzędzia- Konteksty". Taszów: Biblioteka Moderatora; [3] <https://www.ms.gov.pl/pl/deregulacja-dostepu-do-zawodow/i-transza/lista-zawodow/zawody/>; [4] <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/dokumenty/projekt-wytycznych-w-zakresie-realizacji-przedswiez-z-udzialem-srodkow-europejskiego-funduszu-spolecznego-w-obszarze-edukacji-na-lata-2014-2020/>; [5] <https://www.focus.pl/artykul/epidemia-wrd-pracownikw-korporacji-znamy-gwne-przyczyny-wypalenia-zawodowego>; [6] <https://badaniahr.pl/files/pdf/podsumowanie-raportu-satysfakcja-zawodowa-polakow-2016.pdf>; [7] <https://ec.europa.eu/epale/pl/blog/wypalenie-zawodowe-objawy-konsekwencje-i-zapobieganie>.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się

Brak odniesienia do kwalifikacji o zbliżonym charakterze

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

Metody Wszystkie zestawy efektów uczenia się są sprawdzane wyłącznie za pomocą następujących metod:

→ analizy dowodów i deklaracji (weryfikacja 1., 2., 3. i 4. zestawu efektów uczenia się). Dowodami na posiadanie efektów uczenia się są wyłącznie: raport z identyfikacji predyspozycji zawodowych oraz nagranie audio z udzielania informacji zwrotnej osobie badanej. Raport powinien zostać opracowany na bazie badań prowadzonych przy wykorzystaniu pięciu narzędzi badawczych, w tym minimum jednego testu spełniającego psychometryczne kryteria dobroci testów (tj. m.in. polska adaptacja i normalizacja) oraz minimum jednego narzędzia o charakterze jakościowym (np. techniki projekcyjnej). Dane przedstawione w raporcie i załącznikach powinny zostać zanonimizowane. Każdy raport powinien zawierać: - opis oferowanego stanowiska pracy lub charakterystykę ścieżki kariery dla obecnie zajmowanego stanowiska pracy; - opis osoby badanej – ze szczególnym uwzględnieniem dotychczasowej ścieżki edukacji i kariery zawodowej; - uzasadnienie wyboru konkretnych narzędzi badawczych; - opis warunków przeprowadzenia badania; - opis wyników badania wraz z interpretacją dokonaną w kontekście wymogów oferowanego stanowiska pracy lub możliwości ścieżki kariery dla zajmowanego obecnie stanowiska pracy; - rekomendacje dotyczące zatrudnienia kandydata na oferowane stanowisko lub rekomendacje zmian stanowiska i dalszych działań rozwojowych; - załączniki: ● kserokopie wypełnionych arkuszy testowych wraz z obliczeniami lub wydruki z testów/ kwestionariuszy przeprowadzonych przy użyciu komputera; ● kserokopie dokumentów dostarczonych przez osobę badaną (w szczególności CV, ukończone kursy, szkolenia, dyplomy); ● jeśli istnieje – formalny opis oferowanego stanowiska pracy lub formalny opis ścieżki kariery dla zajmowanego przez osobę badaną stanowiska pracy; ● zgodę osoby badanej na udział w badaniu i wykorzystanie danych z badania (zanonimizowanych wyników testów i dostarczonych dokumentów) do opracowania raportu przedstawionego do certyfikacji;

→ wywiadu swobodnego (rozmowy z komisją), który będzie miał formę obrony opracowanych w raporcie treści (weryfikacja 1., 2., 3. i 4. zestawu efektów uczenia się); → testu teoretycznego studium przypadku, gdzie kandydat do uzyskania kwalifikacji, na podstawie dostarczonego przez komisję opisu stanowiska pracy, będzie musiał wykazać się umiejętnością dobrania narzędzi do badania i opracowania pytań behawioralnych do wywiadu (weryfikacja zestawu 1. i 2. efektów uczenia się). Zasoby kadrowe Komisja walidująca powinna się składać z min. trzech członków. Każdy z członków komisji powinien posiadać udokumentowane min. 200 godzin praktycznego doświadczenia zawodowego w charakterze doradcy zawodowego lub osoby diagnozującej predyspozycje zawodowe z wykorzystaniem m.in. testów psychologicznych. Ponadto przewodniczący komisji powinien posiadać: - dyplom doktora w dyscyplinie psychologia; - co najmniej 5 lat doświadczenia zawodowego w pracy/ doradztwie związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi w ostatnich 10 latach pracy. Pozostali członkowie komisji powinni posiadać: - dyplom magistra nauk humanistycznych; - co najmniej 3 lata doświadczenia zawodowego w pracy/ doradztwie związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi w ostatnich 8 latach pracy. Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne Instytucja Certyfikująca musi zapewnić salę do oceny dowodów i ich obrony, wyposażoną w odtwarzacz audio do odsłuchania nagrania sposobu udzielania informacji zwrotnej. Powinna również dostarczyć materiały niezbędne do przeprowadzenia testu teoretycznego (opis stanowiska pracy, arkusz do opracowania pytań do wywiadu i zaproponowania narzędzi badawczych). Etapy identyfikowania i dokumentowania Nie określa się wymagań dotyczących tych etapów.

Informacje dodatkowe

Podstawa prawna włączenia kwalifikacji do ZSK

Na podstawie Obwieszczenia Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia 2020-12-16 r. w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej >Identyfikowanie predyspozycji zawodowych w procesie rekrutacji oraz dla potrzeb rozwoju zawodowego wewnątrz organizacji< do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (Monitor Polski z dnia 2020-12-23 r., poz. 1200)

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji (w godzinach)

600

Termin dokonywania przeglądu kwalifikacji

Nie rzadziej niż raz na 10 lat

Termin następnego przeglądu kwalifikacji

2030-12-23

Kod dziedziny kształcenia

311 - Psychologia

Kod PKD (wg klasyfikacji 2007)

70.22 - Pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania

Kod ISCED

0413 - Zarządzanie i administracja

Kod kwalifikacji (do 2020 roku)

6C312100008

Kod kwalifikacji (od 2020 roku)

13867

Streszczenie opinii uzyskanych podczas konsultacji projektu kwalifikacji

Podmioty biorące udział w konsultacjach zgłosiły szereg uwag do wniosku, często wykluczających się. Większość uwag zgłosiły publiczne instytucje rynku pracy (głównie powiatowe urzędy pracy). Bardzo niski odzew odnotowano ze strony stowarzyszeń branżowych (zawodowych) i generalnie branży HR. Najwięcej uwag dotyczyło zapotrzebowania na kwalifikację oraz grup osób, które mogą być zainteresowane zdobyciem kwalifikacji. Wybrzmiała także kwestia ograniczonej przydatności tej kwalifikacji dla nie-psychologów z uwagi na ograniczoną liczbę testów, które mogą być wykonywane przez nie-psychologów, a także konieczność ukończenia szkoleń dedykowanych konkretnym narzędziom wykorzystywanym np. w poradnictwie zawodowym, których ta kwalifikacja nie zastąpi. Zwracano także uwagę na zapotrzebowanie na umiejętności korzystania z profesjonalnych narzędzi określania predyspozycji zawodowych i poprawę jakości procesów rekrutacji i planowania rozwoju zawodowego, a także chęć dalszego podnoszenia kwalifikacji.

Efekty uczenia się

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację "Identyfikowanie predyspozycji zawodowych w procesie rekrutacji oraz dla potrzeb rozwoju zawodowego wewnątrz organizacji" samodzielnie, na podstawie dostarczonych przez osobę badaną dokumentów, weryfikuje doświadczenie zawodowe i ścieżkę edukacji osoby badanej pod kątem wymogów oferowanego stanowiska pracy lub możliwości rozwoju w ramach organizacji. Zna standardy dokonywania diagnozy psychologicznej. Przeprowadza wywiad biograficzny z osobą badaną, w celu doprecyzowania informacji zawartych w dokumentach. Projektuje i przeprowadza wywiad behawioralny, w celu weryfikacji sposobu zachowania osoby badanej w sytuacjach istotnych lub typowych dla oferowanego/nowego stanowiska pracy. Posługuje się wiedzą o narzędziach diagnozy wykorzystywanych w poradnictwie zawodowym i o interpretacji wyników uzyskanych przy pomocy tych narzędzi. Wykorzystuje wiedzę z obszaru psychometrii, niezbędną do przeprowadzania testów. Na

podstawie danych z wywiadu i analizy dokumentów podejmuje adekwatne decyzje, dotyczące wyboru baterii testów. Po przeprowadzeniu badań i obliczeniu wyników opracowuje szczegółowy raport z diagnozy, zawierający dodatkowo rekomendacje dotyczące możliwości zatrudnienia osoby badanej na oferowanym stanowisku pracy lub rozwoju osoby badanej w ramach organizacji. Osoba posiadająca kwalifikację "Identyfikowanie predyspozycji zawodowych w procesie rekrutacji oraz dla potrzeb rozwoju zawodowego wewnątrz organizacji" bierze również odpowiedzialność za przekazanie osobie badanej informacji zwrotnej na temat wyników przeprowadzonej diagnozy. Omawiając wyniki testów oraz przedstawiając rekomendacje dalszych działań, kieruje się dobrem osoby badanej, możliwościami i oczekiwaniami pracodawcy oraz zasadami etyki zawodowej.

Zestawy efektów uczenia się

1) Weryfikowanie doświadczenia zawodowego i ścieżki edukacji klienta w kontekście konkretnego stanowiska pracy lub możliwości rozwoju, przesunięć w ramach organizacji

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Analizuje doświadczenie zawodowe i ścieżkę edukacji osoby badanej pod kątem konkretnego stanowiska pracy lub możliwości rozwoju, przesunięć w ramach organizacji

Kryteria weryfikacji:

- a. omawia rodzaj i zakres dokumentów, które powinien pozyskać od osoby badanej
- b. uzasadnia potrzebę weryfikacji wskazanych dokumentów, odnosząc się do specyfiki organizacji lub wymogów stanowiska pracy
- c. omawia przebieg edukacji i dotychczasowej kariery zawodowej osoby badanej pod kątem oferowanego stanowiska lub możliwości rozwoju, zmiany stanowiska pracy w ramach organizacji
- d. weryfikuje dane zawarte w dokumentach dostarczonych przez osobę badaną w celu wyłonienia kluczowych informacji niezbędnych do przeprowadzenia procesu rekrutacji lub przesunięcia na oferowane stanowisko
- e. omawia osiągnięcia i wydarzenia kluczowe w dotychczasowej karierze zawodowej osoby badanej

2. Przeprowadza wywiad biograficzny z osobą badaną w celu doprecyzowania i uzupełnienia informacji zawartych w dokumentach

Kryteria weryfikacji:

- a. omawia sposób prowadzenia wywiadu biograficznego z osobą badaną
- b. omawia przykłady pytań zadawanych osobie badanej podczas wywiadu (uzasadnia ich typ, formę i zakres)
- c. przytacza i interpretuje wypowiedzi osoby badanej odnoszące się do informacji zawartych w dokumentach
- d. pozyskuje i interpretuje informacje na temat tego, jak badany postrzega siebie pod kątem posiadanych kwalifikacji, cech osobowości i motywacji do zmiany, jak również pod kątem możliwości dalszego rozwoju w ramach organizacji lub oferowanego stanowiska pracy
- e. podaje przykładowe pytania możliwe do zastosowania w celu oceny, jak badany postrzega posiadane kwalifikacje, cechy osobowości, motywację do zmiany

3. Projektuje i przeprowadza wywiad behawioralny z osobą badaną w celu weryfikacji sposobu zachowania osoby badanej w sytuacjach istotnych lub typowych dla konkretnego stanowiska pracy

Kryteria weryfikacji:

- a. omawia różnice między wywiadem biograficznym i behawioralnym
- b. projektuje zestaw pytań behawioralnych na podstawie wymogów konkretnego stanowiska pracy
- c. omawia pytania behawioralne zadawane osobie badanej podczas wywiadu (uzasadnia ich typ, formę i zakres pytań)
- d. zadaje pytania doprecyzowujące np. o konkretne działania i czynności, jakie osoba badana podejmowała w przeszłości
- e. zadaje pytania symulacyjne np. o konkretne działania, jakie osoba badana podjęłaby w przyszłości
- f. analizuje uzyskane odpowiedzi pod kątem wymagań oferowanego stanowiska pracy lub możliwości dalszego rozwoju w ramach organizacji

4. Interpretuje informacje uzyskane podczas analizy dokumentów i wywiadu pod kątem potrzeb organizacji

Kryteria weryfikacji:

- a. analizuje dotychczasowe wybory ścieżki edukacji lub kariery zawodowej pod kątem wymogów stanowiska pracy lub możliwości przesunięć/ rozwoju w ramach organizacji
- b. identyfikuje luki kompetencyjne na podstawie uzyskanych informacji
- c. identyfikuje mocne strony osoby badanej związane z jej wykształceniem i przebiegiem dotychczasowej kariery
- d. wykorzystuje metody wyznaczania celów (np. technika Walta Disneya, SMART) do konkretyzowania celów zawodowych osoby badanej związanych z organizacją
- e. analizuje w jakim stopniu cele zawodowe osoby badanej są spójne z możliwościami oferowanego stanowiska pracy lub możliwościami rozwoju w ramach organizacji

2) Stosowanie testów, kwestionariuszy i narzędzi do badań diagnozujących predyspozycje zawodowe.

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Posługuje się wiedzą z zakresu psychometrii

Kryteria weryfikacji:

- a. omawia psychometryczne kryteria dobroci testów: obiektywność, standaryzację, rzetelność, trafność, normy, adaptację
- b. charakteryzuje wady i zalety niepsychometrycznego podejścia do testów na przykładzie narzędzi stosowanych w poradnictwie zawodowym
- c. uzasadnia użycie narzędzi niespełniających kryteriów dobroci testów

2. Posługuje się wiedzą na temat narzędzi badawczych wykorzystywanych do identyfikacji predyspozycji zawodowych

Kryteria weryfikacji:

- a. omawia różnorodne metody diagnozy wykorzystywane w poradnictwie zawodowym - zarówno narzędzia o charakterze ilościowym, jak i jakościowym
- b. dobiera narzędzia odpowiednie do zidentyfikowania predyspozycji zawodowych osoby badanej pod kątem wymagań stanowiska pracy lub możliwości rozwoju w ramach organizacji (np. przesunięcie na inne stanowisko, awans zawodowy, przekwalifikowanie)
- c. uzasadnia wybór narzędzi badawczych, wskazując na alternatywne metody umożliwiające diagnozę tych samych lub zbliżonych predyspozycji zawodowych

3. Przeprowadza badanie z wykorzystaniem narzędzi stosowanych w poradnictwie zawodowym

Kryteria weryfikacji:

- a. omawia warunki jakie muszą zostać spełnione, aby można było przeprowadzić badanie wybranymi narzędziami (np. zestaw niezbędnych materiałów, czas potrzebny na wykonanie poszczególnych elementów badania czy możliwości poznawcze osoby badanej)
- b. przestrzega standaryzacji warunków badawczych
- c. oblicza wyniki badania, biorąc pod uwagę informacje na temat rzetelności stosowanych narzędzi
- d. przedstawia wyniki badań z wykorzystaniem wewnętrznego lub zewnętrznego układu odniesienia
- e. omawia zasady konstruowania przedziałów ufności dla otrzymanych wyników
- f. interpretuje wyniki badania z uwzględnieniem informacji na temat trafności testu
- g. interpretuje wyniki badania z uwzględnieniem informacji na temat adaptacji kulturowej testu

3) Opracowywanie raportu z badania i rekomendacji z uwzględnieniem wymagań oferowanego stanowiska pracy lub możliwości rozwoju/ przesunięć w ramach organizacji

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Opracowuje raport z badania predyspozycji zawodowych

Kryteria weryfikacji:

- a. opracowuje raport zawierający co najmniej: opis oferowanego stanowiska pracy lub opis ścieżki kariery dla obecnie zajmowanego stanowiska; opis osoby badanej ze szczególnym uwzględnieniem dotychczasowej kariery zawodowej; uzasadnienie wyboru konkretnych narzędzi badawczych (szczególnie tych, które nie spełniają wszystkich psychometrycznych kryteriów dobroci testów); opis warunków przeprowadzenia badania; opis wyników badania wraz z interpretacją w kontekście predyspozycji do podjęcia pracy na konkretnym stanowisku; rekomendacje dotyczące zatrudnienia lub przesunięcia na inne stanowisko w ramach organizacji
- b. przedstawia i omawia wyniki testów i dokumenty, na podstawie których została wykonana identyfikacja predyspozycji zawodowych osoby badanej w kontekście wymogów oferowanego stanowiska pracy lub możliwości rozwoju w ramach organizacji

2. Przygotowuje rekomendacje dotyczące zatrudnienia lub przesunięcia na inne stanowisko w ramach organizacji

Kryteria weryfikacji:

- a. syntetyzuje informacje uzyskane w wywiadzie, podczas analizy dokumentów i na podstawie wyników badań pod kątem wymogów oferowanego stanowiska pracy lub możliwości przesunięć w ramach organizacji
- b. analizuje potencjalne kierunki zmian zawodowych w ramach organizacji odwołując się do danych z przeprowadzonej diagnozy (możliwości awansu, przesunięć na inne stanowisko pracy, zniwelowania luk kompetencyjnych, itp.)
- c. wskazuje i omawia kroki konieczne do przekwalifikowania / zmiany ścieżki zawodowej w ramach organizacji
- d. omawia minimum trzy sposoby na podniesienie kompetencji zawodowych zgodnie ze zidentyfikowanymi predyspozycjami osoby badanej i możliwościami rozwoju w ramach organizacji
- e. charakteryzuje mocne i słabe strony potencjalnego kandydata do pracy w kontekście oferowanego stanowiska pracy
- f. argumentuje przedstawione sugestie dotyczące zatrudnienia osoby badanej biorąc pod uwagę wyniki badania, wymogi oferowanego stanowiska pracy i specyfikę organizacji

4) Komunikowanie wyników badania w odniesieniu do wymogów konkretnego stanowiska pracy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Przedstawia wyniki badania skupiając się na informacjach istotnych z punktu widzenia celu dokonanej identyfikacji predyspozycji zawodowych

Kryteria weryfikacji:

- a. przedstawia wyniki badania odwołując się do wymagań proponowanego stanowiska pracy lub możliwości ścieżki kariery dla zajmowanego przez osobę badaną stanowiska pracy
- b. omawia z badanym znaczenie wyników kluczowych dla oferowanego stanowiska pracy lub możliwości rozwoju w ramach organizacji
- c. komunikuje wyniki badania, unikając specjalistycznego żargonu

2. Stosuje parafrazę, klaryfikację oraz pytania otwarte i zamknięte

Kryteria weryfikacji:

- a. omawia znaczenie aktywnego słuchania w komunikacji
- b. stosuje parafrazę i klaryfikację w celu zwiększenia zrozumienia przekazywanych treści
- c. podaje dwie przykładowe sytuacje, kiedy zasadne jest użycie parafrazy lub klaryfikacji
- d. charakteryzuje wykorzystanie pytań otwartych i zamkniętych jako metod aktywnego słuchania
- e. podaje po dwa przykłady pytań otwartych i zamkniętych zadawanych osobie badanej

3. Udziela konstruktywnej informacji zwrotnej

Kryteria weryfikacji:

- a. omawia znaczenie komunikatów typu "Ja" i komunikatów typu "Ty" dla udzielenia konstruktywnej informacji zwrotnej
- b. podaje po jednym przykładzie pozytywnej i negatywnej informacji zwrotnej

4. Opracowuje rekomendacje dla pracodawcy

Kryteria weryfikacji:

- a. na podstawie danych z wywiadu i wyników badań opracowuje rekomendacje dla pracodawcy
- b. podaje uzasadnienie przedstawionych rekomendacji, odwołując się do wymogów oferowanego stanowiska pracy lub możliwości rozwoju w ramach organizacji, wyników badań, danych z wywiadu i przeprowadzonej analizy doświadczenia zawodowego osoby badanej
- c. przedstawia kroki konieczne do podjęcia przez osobę badaną w celu uzyskania oferty pracy na proponowanym stanowisku lub przekwalifikowania / zmiany ścieżki zawodowej w ramach organizacji
- d. analizuje sposoby na podniesienie kwalifikacji i kompetencji zawodowych zgodnie ze zidentyfikowanymi predyspozycjami osoby badanej i możliwościami rozwoju w ramach organizacji lub poza nią (potencjalne szkolenia, studia podyplomowe, praca z coachem lub mentorem, zmiana lub rozszerzenie obowiązków zawodowych)

Instytucje certyfikujące i podmioty powiązane z kwalifikacją

Instytucje certyfikujące (IC)

Instytucje
walidujące

1 Uniwersytet SWPS

Wnioskodawca:

Uniwersytet SWPS

Minister właściwy dla kwalifikacji:

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

