

BlitzProject Group Tomasz Byzia

Instrukcja użytkownika aplikacji



Niniejszy dokument zawiera produkt finalny projektu

<i>Tytuł projektu</i>	Your Job Passport – e-narzędzie do podnoszenia kompetencji przekrojowych młodych pracowników.
<i>Numer ident.</i>	87/I/4.2/ZGD/SZCZECIN
<i>Beneficjent</i>	BlitzProject Group Tomasz Byzia 02-761 Warszawa, ul. Macedońska 3 info@blitzproject.com
<i>Koordinacja</i>	Tomasz Byzia, koordynator projektu
<i>Zespół autorski</i>	Tomasz Byzia Katarzyna Byzia Małgorzata Kwiecień
<i>Zespół redakcyjny</i>	Dagmara Łudzińska

Spis treści

1	Wprowadzenie.....	4
2	Grupy docelowe aplikacji JobPassport	6
2.1	Odbiorcy	6
2.2	Użytkownicy.....	6
3	Dlaczego warto korzystać w aplikacji?	7
4	Jak korzystać aplikacji JobPassport?	7
4.1	Odbiorcy	7
4.2	Użytkownicy.....	9
4.2.1	Scenariusz 1. Wsparcie działań szkoleniowych	9
4.2.2	Scenariusz 2. Wsparcie procesu doradztwa zawodowego	10

1 Wprowadzenie

Prowadzone badania i analizy wskazują, że kształcenie wyższe i zawodowe w niewystarczającym stopniu uwzględnia praktyczne aspekty kształcenia co powoduje, że wielu absolwentów (zarówno kobiety i mężczyźni) nie widzi ciągłości między zdobytą wiedzą, a planowaną ścieżką zawodową. Taki stan rzeczy wynika z dwóch powodów: ułomności systemu edukacji oraz niewystarczającej komunikacji pomiędzy rynkiem pracodawców (strona popytowa), a uczelniami (strona podaźowa). W efekcie absolwentom brakuje najbardziej pożądaných przez pracodawców kompetencji, w które powinni być wyposażeni. (źródło: „Analiza kompetencji i kwalifikacji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy” - badanie ewaluacyjne współfinansowane ze środków UE w ramach EFS, Agrotec, Warszawa 2014 (AKiKK 2014)).

Specyfiką studiów i szkół zawodowych jest wysoka specjalizacja, która jest podstawą gospodarek szybko rozwijających się, ale z punktu interesu jednostki może ograniczać jej umiejętności adaptacyjne na rynku pracy – pojawiają się luki kompetencyjne. W przypadku luk kompetencyjnych największe braki zauważane są w obszarach poznawczych, interpersonalnych i samo-organizacyjnych. Absolwenci uczelni i szkół koncentrują się na zdobyciu biegłości w zakresie kompetencji zawodowych (merytorycznych) co powoduje, że częstym deficytem jest brak umiejętności pracy w zespołach interdyscyplinarnych, trudna komunikacja z osobami reprezentującymi szczególnie zawody nietechniczne i inne obszary biznesu (AKiKK 2014).

Studenci i uczniowie szkół zawodowych dysponują dobrą wiedzą teoretyczną, której często nie potrafią użyć w praktyce. Aby dostosować kompetencje do potrzeb rynku pracy należy zaproponować większą liczbę zajęć prowadzonych przez praktyków i zakładających wysokie zaangażowanie (metoda warsztatowa i projektowa), nakierowanych na zdobycie konkretnych, praktycznych umiejętności (AKiKK 2014).

Zmiana formuł świadczenia pracy takie jak praca zdalna i praca projektowa rozliczana z rezultatu (osiągnięcia celu) jest kolejną barierą, z którą młodzi pracownicy muszą się zmierzyć. Powiązanie pracownika z konkretnym pracodawcą i stacjonarną formułą pracy traci na znaczeniu na rzecz modelu pracy metodą projektową oraz na rzecz pracy zdalnej. Szkoły nie uczą pracy metodą

projektową więc młodzi pracownicy nie radzą sobie w zespołach projektowych, szczególnie interdyscyplinarnych (AKiKK 2014).

Luki kompetencyjne w zarządzaniu metodą projektową przekładają się u absolwentów uczelni na deficyt kompetencji w zakresie pracy zespoł. Praca w projektach jest kluczowa dla stanowisk inżynierskich, które w głównej mierze bazują na projektach. Pracodawcy wskazują na duże znaczenie tych kompetencji i zapewnienie możliwość integrowania różnych obszarów wiedzy i różnych doświadczeń. Zarówno miękkie, jak i zawodowe kompetencje powinny być kształtowane pod kątem pracy w zespołach interdyscyplinarnych (AKiKK 2014).

Duża innowacyjność technologii powoduje, że istotnym problemem pracowników na stanowiskach technicznych jest szybka dezaktualizacja wiedzy. Młodzi pracownicy kończący po szkołach i uczelniach muszą wykształcić w sobie umiejętności twórczego rozwiązywania problemów i otwartość na zmiany, bo w zmiennym otoczeniu gospodarczym przyjdzie im stale funkcjonować. Aby usunąć tę barierę należy nauczyć metod twórczego rozwiązywania problemów (AKiKK 2014), a także zbudować właściwe postawy związane z samoorganizacją pracy i zarządzaniem zmianą (AKiKK 2014, BKL 2015).

Dodatkowo absolwenci uczelni i szkół zawodowych są obecnie w niekorzystnej sytuacji – wkraczają na rynek pracy w trudnych warunkach kryzysu gospodarczego i konkurują z doświadczonymi pracownikami. Pracownik z nawet niewielkim doświadczeniem ma zdecydowaną przewagę na rozmowie kwalifikacyjnej u pracodawcy (AKiKK 2014).

Odpowiedzią na te wyzwania jest program rozwoju, który prowadzi do uzyskania kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od młodych pracowników (w oparciu o najnowsze badania rynku pracy (AKiKK 2014, BKL 2015) i odpowiada na potrzebę zdobycia wiedzy i umiejętności efektywnego działania w warunkach konkurencji i ryzyka.

2 Grupy docelowe aplikacji JobPassport

2.1 Odbiorcy

Grupę docelową Odbiorców projektu są młodzi pracownicy z małych i średnich firm powyżej 25 roku życia poszukujący możliwości efektywnego rozwoju (nadrobienia braków) kompetencji przekrojowych oczekiwanych przez pracodawców. Absolwenci różnych uczelni i szkół zawodowych nie mają niestety często umiejętności praktycznych, a ich wiedza teoretyczna nie wystarczają w „prawdziwym” życiu zawodowym. Przedsiębiorcom wciąż trudno znaleźć odpowiedniego pracownika. Kluczową przyczyną jest niedopasowanie kompetencji kandydatów oraz młodych pracowników (zarówno kobiet i mężczyzn) do oczekiwań pracodawców (Badanie „Rynek pracy widziany oczami pracodawców” w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, Marcin Kocór, Anna Strzebońska, Monika Dawid-Sawicka, PARP, Warszawa 2015.

2.2 Użytkownicy

Grupa docelowa Użytkowników innowacji to podmioty istniejące na rynku szkoleń i rynku podnoszenia kwalifikacji pracowników, które będą udostępniały innowację w ramach swojej działalności. Wśród nich można wyróżnić:

- firmy/instytucje szkoleniowe. RIS zawiera obecnie informację o ponad 13 tys. firm szkoleniowych. Najliczniejszą grupę wśród nich stanowią firmy szkoleniowe i szkoleniowo-doradcze. Największym obszarem szkoleń jest rozwój osobisty i kariery zawodowej. Firmy te będą zainteresowane nowoczesnymi narzędziami rozwoju swoich klientów, które poprawią skuteczność prowadzonych szkoleń i otworzą dla nich nowe rynki klientów, którzy do tej pory nie brały udziału w edukacji ustawicznej.
- agencje zatrudnienia świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego, których w rejestrze KRAZ jest ok 200. Agencje zatrudnienia będą zainteresowane dostępem do narzędzia, które w radykalny sposób może poprawić skuteczność działań agencji, przez aktywizację potencjału młodych ludzi szukających pracy.

3 Dlaczego warto korzystać w aplikacji?

Dzięki korzystaniu z Your Job Passport za jego pomocą Odbiorcy odniosą korzyści w życiu zawodowym i osobistym, szczególnie w obszarze wsparcia edukacji ustawicznej, tj.

- będą lepiej przyswajać wiedzę i wykorzystywać jej efekty w praktyce,
- będą lepiej radzić sobie z krytyką, lękiem, stresem,
- będą bardziej otwarte na doświadczenia i zmiany,
- poznają i będą świadome swoich mocnych i słabych stron,
- będą umiejętnie zarządzać swoimi talentami,
- będą podejmować nowe działania,
- pozbędą się poczucia winy za doświadczane porażki i niepowodzenia,
- będą asertywne,
- będą miały zwiększoną motywację do działania.

Dzięki temu odbiorcy będą funkcjonować bardziej efektywnie w życiu zawodowym i osobistym. Zakładamy, że u min. 70% użytkowników testowych poziom każdej kompetencji przekrojowej mierzonej testami kompetencyjnymi wzmacni się o min. 30%.

4 Jak korzystać aplikacji JobPassport?

4.1 Odbiorcy

Your Job Passport to aplikacja hybrydowa na urządzenia mobilne, która korzystając z zaawansowanych algorytmów neurokognitywistycznych pełni rolę osobistego wirtualnego coacha w zakresie podniesienia i rozwijania kompetencji przekrojowych. Algorytmy badań i doboru treści szkoleniowych i coachingowych zostaną dobrane specjalnie pod kątem grupy odbiorców - młodych pracowników powyżej 25 roku życia.

Aplikacja pomaga użytkownikowi poznać siebie i rozwijać postawy i umiejętności, które gwarantują podniesienie poziomu kompetencji przekrojowych i zwiększenia szans w pozyskaniu pracy lub rozwoju w ramach obecnej pracy.

Po zainstalowaniu aplikacji odbiorca ma możliwość przeprowadzenia interaktywnych testów kompetencyjnych. W tej części cyklu działania aplikacji, odbiorca wykonuje polecenia aplikacji. Wyniki testów kompetencyjnych prezentowane są w postaci graficznej z komentarzem słownym. Opisują one profil kompetencyjny osoby zgodnie z wynikami testu.

Po przedstawieniu wyników testów aplikacja proponuje ścieżkę rozwoju dla wzmocnienia i podniesienia poziomu kompetencji przekrojowych. Stosuje przy tym opracowaną przez psychologa heurystyczną metodę doboru treści szkoleniowych - teorię i praktyczne ćwiczenia podnoszące poszczególne kompetencje. Treści i praktyczne ćwiczenia będą dostarczane w postaci krótkich sesji wideo z nagrany trenerem wyjaśniającym kluczowe kwestie szkoleniowe i objaśniającym sposób przeprowadzenia ćwiczeń.

Treści i ćwiczenia dotyczą 5 tematów – kompetencji przekrojowych:

- **Ja w pracy - efektywne osiągnięcie celów zawodowych**, rozwijanie kompetencji w zakresie przedsiębiorczości i samoorganizacji,
- **Kreatywne metody rozwiązywania problemów**, rozwijanie kompetencji heurystycznych, praktycznych techniki i metod rozwiązywania problemów w obrębie wyzwań zawodowych, umiejętność przekonywania i dyskusji,
- **Kompetencje interpersonalne, autoprezentacja i wystąpienia publiczne**, rozwijanie umiejętność kontaktowania się z ludźmi, bycia komunikatywnym (prezentacje), współpracy w grupie, a także rozwiązywania konfliktów międzyludzkich,
- **Kierowanie zespołem interdyscyplinarnym**, rozwijanie kompetencji interpersonalnych w kontekście komunikacji interdyscyplinarnej, świadomości roli i funkcji lidera, samodzielności w decyzjach, asertywności, procesu grupowego i pracy zespołowej, ustalania celów i budowania hierarchii postawionych przed zespołem zadań, egzekwowania i oceniania,
- **Praca projektowa**, rozwijanie kompetencji terminowej realizacji zadań, planowania działań, ustalania harmonogramów i budżetowania zadaniowego, praktycznej analizy ryzyka, umożliwiający zdobycie praktycznych umiejętności poprowadzenia projektów.

Jeśli osoba badana ma zaniżoną ocenę poziomu kompetencji w jednym z tych wymiarów, to algorytmy aplikacji nie dotyczą obszarów „mocnych”, a koncentrują się na rozwoju tych, które

„słabiej” wypadły w testach. W ten sposób, cykl szkoleniowy dobierany jest indywidualnie do danej osoby. W efekcie osoba nie przechodzi 5 szkoleń, a jedynie te, które wzmacniają aktualne luki kompetencyjne.

Po zakończeniu każdego tematu szkolenia następuje klasyczny test wiedzy. Jeśli wynik testu jest pozytywny, następuje przejście do kolejnego tematu. Jeśli jest negatywny, następuje jego powtórzenie. Częstość i kolejność powtórzeń optymalnie dobiera aplikacja.

Po zakończeniu wszystkich tematów szkoleń przeznaczonych dla danej osoby proponowane jest powtórzenie testów kompetencyjnych.

Posiadanie przy sobie „osobistej” aplikacji mobilnej wspiera motywację i poczucie kontroli nad własnym procesem uczenia się. Pozwala osobom uczącym się na wykorzystanie urządzeń, które najlepiej znają oraz umożliwia naukę w dogodnym dla nich czasie. Daje uczestnikom kontrolę nad tempem nauki (aplikacja proponuje optymalną częstotliwość korzystania z aplikacji, którą odbiorca może zmienić) Jest to kluczowa przewaga aplikacji mobilnej nad szkoleniem tradycyjnym w wypadku podnoszenia poziomu kompetencji przekrojowych, które traktowane są przez uczestników szkoleń bardzo osobiście i trochę „wstydliwie” – bo w dzisiejszym świecie nie wypada ich nie posiadać.

Nowe rozwiązanie w szybki i prosty sposób pomoże młodym pracownikom samodzielnie podnieść kompetencje przekrojowe, przełamać szkodliwe stereotypy, zwiększy efektywność dalszego uczenia się oraz wykorzystywania nowo zdobytej wiedzy w praktyce, co podniesie poziom świadomości i umiejętności w dalszym rozwoju zawodowym. Uniwersalność narzędzia pozwala na wykorzystanie nabytych umiejętności praktycznie w każdej branży czy zawodzie.

4.2 Użytkownicy

Poniżej opisano typowe 2 scenariusze wykorzystania aplikacji przez użytkowników.

4.2.1 Scenariusz 1. Wsparcie działań szkoleniowych

Szkolenia z zakresu kompetencji przekrojowych są dzisiaj już powszechnie dostępne i nie stanowią o kluczowej przewadze konkurencyjnej firmy. Są raczej traktowane jako warunek

konieczny, czy też fundament rozwoju pracowników, na którym budowane są kompetencje bardziej zaawansowane i specjalistyczne.

Konieczność przeszkolenia pracowników z zakresu kompetencji podstawowych i przekrojowych jest dużym wyzwaniem dla firmy. Generuje duże koszty w związku z koniecznością objęcia tymi szkoleniami jeśli nie wszystkich to większość pracowników.

Firmy szkoleniowe mogą zatem rekomendować aplikację na 2 sposoby:

- jako źródło podstawowych kompetencji, koncentrując się na szkoleniach dedykowanych i specjalistycznych,
- jako uzupełnienie szkoleń z tego zakresu przez dostarczenie materiału pre-szkoleniowego lub post-szkoleniowego do samodzielnego studiowania.

4.2.2 Scenariusz 2. Wsparcie procesu doradztwa zawodowego

Ogólny proces wsparcia zawodowego przebiega następująco:

- diagnoza poziomu kompetencji i potencjału osoby,
- postawienie celów zawodowych poprzez stworzenie Indywidualnego Planu Działania,
- rozwój deficytowych kompetencji poprzez uczestnictwo w szkoleniach i coachingu.

Aplikacja pozwala w prosty sposób zmierzyć kluczowe kompetencje przekrojowe i dostarcza zintegrowany mechanizm rozwijania tych kompetencji.

Staje się więc swoistym „niezbędnikiem” dla każdego doradcy zawodowego, w szczególności tego, który zajmuje się młodymi pracownikami.