

PRODUKT FINALNY

Aplikacja drzewo KOMPETENCJI

drzewo KOMPETENCJI



Podlaskie Stowarzyszenie HR
15-763 Białystok, ul. Ogrodniczki 23/25

Jaki jest kontekst aplikacji ?.....	3
Jak jest zbudowana aplikacja?	4
Kto może używać wypracowanego rozwiązania?	7
Do kogo kierowana jest innowacja?	7
Co należy zrobić by zastosować innowację?	8
Jakie są koszty?	8
Jak można zmodyfikować narzędzie?	9
Co rekomendujemy?	11
Gdzie dostępny jest produkt?	12

Jaki jest kontekst aplikacji ?

Drzewo Kompetencji w systemie kształcenia zawodowego to narzędzie wspierające projektowanie staży w firmach identyfikujące pracowników posiadających ponadprzeciętne kompetencje edukacyjne powiązane z kompetencją zawodową oczekiwaną przez stażystę.

Drzewo kompetencji jako narzędzie do obrazowania poziomów różnorodnych kompetencji w organizacji pozwala w efektywny sposób zaprojektować staż w jednej firmie realizowany na kilku stanowiskach pracy z zaangażowaniem kilku kolejnych opiekunów stażu. Staż zawodowy ucznia szkoły zawodowej lub studenta w firmie nie musi być zawsze tylko problemem lub utrudnieniem dla przedsiębiorcy angażującego się w program praktyk w efekcie tylko społecznej odpowiedzialności biznesu lub wizerunkowych korzyści z lokalnej współpracy ze szkołami lub uczelniami. Coraz częściej staże zawodowe stają się zaplanowanym działaniem HR, traktowanym jako alternatywna metoda pozyskiwania pracowników a nawet ich kształcenia przed rozpoczęciem procesu rekrutacyjnego, co obniża koszty adaptacji przyszłych pracowników. To co kiedyś było postulatem szkół zawodowych oraz instytucji organizujących staże zawodowe w firmach, mającym zachęcić pracodawców do współpracy, coraz częściej staje się koniecznością rynku pracy, na którym ewidentnie brakuje rąk do pracy, co skłania pracodawców nie tylko do zrewidowania swojej polityki płacowej co przede wszystkim, do zaangażowania się w proces kształcenia swoich przyszłych kadr. Tymczasem specjaliści i dział HR w dużych firmach nie posiadają profesjonalnych narzędzi do projektowania programów staży w taki sposób, by te wpisywały się w prowadzone w firmach działania zarządzania personelem, wspierając te działania a nie stanowiąc przeszkody czy dodatkowego obciążenia HR. Aplikacja wpisuje się w ten postulat, gdyż pozwala specjalistom HR wpisać program stażu w proces projektowania szkoleń wewnętrznych w firmie w modelu intermentoringu skojarzonego z modelem Drzewa Kompetencji oceniającego a następnie bilansującego silne i słabe strony kompetencyjne w firmie. Narzędzie to może być z powodzeniem zastosowane do tworzenia par intermentoringu z udziałem stażystów, zarówno tych ze szkół zawodowych jak i studentów. Narzędzie posiada funkcjonalność oceny potrzeb kompetencyjnych kandydatów na staż oraz kojarzenia tych potrzeb z predyspozycjami i kompetencjami mentorów wewnętrznych w firmie oraz moduł do zarządzania dyspozycyjnością (czasem pracy i edukacji) zidentyfikowanych mentorów, tak by przedsiębiorstwo nie traciło na oddelegowaniu tych osób do edukacji stażystów. Opiekunowie – mentorzy zostają przypisani do opieki nad stażystą wykonującym konkretne zadanie lub czynność, według dwóch zmiennych zadanych tzn. wiedzy i stopnia specjalizacji opiekuna oraz dostępnego „wolnego” czasu.

Jak jest zbudowana aplikacja?

Aplikacja zawiera dwie funkcjonalności: DRZEWO KOMPETENCJI i INTERMENTORING. Funkcjonalność DRZEWO KOMPETENCJI umożliwia opis i pomiar kompetencji w firmie. W ramach narzędzia ocenie podlega umiejętność wykonywania zadań zawodowych – z podziałem na zadania technologiczne związane ze specyfiką zawodu (czynności związane z obsługą urządzeń, maszyn, technologią i metodami pracy w konkretnym zawodzie) oraz zadania organizacyjne związane z czynnościami, procesami o charakterze zarządczym, organizacyjnym, przygotowawczym powiązanych z konkretnymi zadaniami technologicznymi, jak też bardziej uniwersalne, ogólne, charakterystyczne dla danej branży lub poziomu wykształcenia. Drzewo kompetencji powiązane jest z konkretnym pracownikiem poprzez przypisanie do stanowiska imienia i nazwiska pracownika.

Każde zadanie technologiczne i organizacyjne podzielone jest na kompetencje szczegółowe – szczegółowe zadania i czynności, etapy lub umiejętności niezbędne do poprawnego wykonania danego zadania zawodowego. Na każdy zawód składa się 9 zadań zawodowych – 6 zadań technologicznych oraz 3 zadania organizacyjne (wraz kilkudziesięcioma kompetencjami szczegółowymi składającymi się na te zadania). Zadania zawodowe zgrupowane są w 144 zawodach w 12 branżach (w każdej z 12 branż opisano 12 zawodów). Użytkownik narzędzia ma do wyboru (na etapie oceny lub projektowania obszaru oceny) następujące branże i zawody: budowlana – (1) betoniarz-zbrojarz; (2) brukarz; (3) glazurnik; (4) kamieniarz; (5) malarz budowlany; (6) malarz-tapeciarz; (7) monter instalacji i urządzeń sanitarnych; (8) monter izolacji budowlanych; (9) monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim; (10) murarz; (11) posadzkarz; (12) tynkarz; drewna i meblarska – (1) cieśla; (2) dekarz; (3) drwal; (4) operator maszyn do produkcji płyt i sklejek; (5) parkieciarz; (6) stolarz; (7) stolarz budowlany; (8) stolarz galanterii drzewnej; (9) stolarz meblowy; (10) tapicer; (11) technik leśnik; (12) technik technologii drewna; elektryczna i elektroniczna – (1) elektromechanik pojazdów samochodowych; (2) elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego; (3) elektromonter instalacji elektrycznych; (4) inżynier mechatronik; (5) mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych; (6) mechanik urządzeń klimatyzacyjnych; (7) monter elektronik; (8) monter mechatronik (9) operator obrabiarek sterowanych numerycznie; (10) technik elektronik; (11) technik elektryk; (12) technik mechatronik; handel – (1) ekspedytor sprzedaży wysyłkowej/internetowej; (2) handlowiec; (3) kasjer handlowy; (4) kierowca samochodu ciężarowego; (5) magazynier; (6) organizator obsługi sprzedaży internetowej; (7) pracownik punktu skupu; (8) przedstawiciel handlowy; (9) specjalista do spraw marketingu i handlu; (10) spedytor; (11) sprzedawca; (12) technik logistyk; informatyczna – (1) administrator baz danych; (2) administrator sieci informatycznej; (3) administrator systemów komputerowych; (4) grafik komputerowy; (5) konserwator

systemów komputerowych i sieci; (6) monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych; (7) operator wprowadzania danych; (8) programista; (9) projektant stron internetowych; (10) projektant systemów komputerowych; (11) technik informatyk; (12) technik teleinformatyk; maszynowa i mechaniczna – (1) blacharz samochodowy; (2) diagnosta samochodowy; (3) frezer; (4) lakiernik samochodowy; (5) maszynista maszyn offsetowych; (6) mechanik pojazdów samochodowych; (7) mechanik silników spalinowych; (8) monter instalacji gazowych; (9) spawacz; (10) ślusarz; (11) ślusarz galanterii metalowej; (12) tokarz; medyczna i rehabilitacyjna – (1) asystent osoby niepełnosprawnej; (2) dietetyk; (3) fizjoterapeuta; (4) kosmetolog; (5) masażysta; (6) opiekun w domu pomocy społecznej; (7) pielęgniarka; (8) pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa geriatrycznego; (9) pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa onkologicznego; (10) pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa opieki paliatywnej; (11) technik fizjoterapii; (12) technik usług kosmetycznych; spożywcza – (1) biotechnolog; (2) barman; (3) cukiernik; (4) inżynier inżynierii chemicznej; (5) kelner; (6) kucharz; (7) kucharz małej gastronomii; (8) organizator usług gastronomicznych; (9) piekarz; (10) przetwórcza ryb; (11) rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej; (12) rzeźnik-wędliniarz; turystyczna – (1) animator kultury; (2) kierowca autobusu; (3) kierowca samochodu osobowego; (4) organizator obsługi turystycznej; (5) organizator usług hotelarskich; (6) organizator usług cateringowych; (7) pilot wycieczek; (8) pokojowa; (9) pracownik informacji turystycznej; (10) pracownik pomocniczy obsługi hotelowej; (11) prowadzący zakład hotelarski/gastronomiczny; (12) szef kuchni; usługi dla firm – (1) ankieter; (2) doradca podatkowy; (3) pracownik biurowy; (4) sekretarka; (5) specjalista BHP; (6) specjalista ds. rachunkowości; (7) specjalista ds. integracji z UE; (8) specjalista ds. reklamy; (9) specjalista ds. rekrutacji; (10) specjalista ds. ochrony środowiska; (11) telemarketer; (12) trener; usługi dla ludności – (1) agent ubezpieczeniowy; (2) broker ubezpieczeniowy; (3) doradca rolniczy; (4) doradca zawodowy; (5) gospodarz domu; (6) opiekunka domowa; (7) opiekunka dziecięca; (8) opiekunka dziecięca domowa; (9) opiekunka środowiskowa; (10) psychoterapeuta; (11) technik architektury krajobrazu; (12) terapeuta zajęciowy; usługi rzemieślnicze – (1) bukietarz-florysta; (2) fotograf; (3) fryzjer; (4) kaletnik; (5) koronkarka; (6) koszykarz-plecionkarz; (7) kowal; (8) krawiec; (9) kuśnierz; (10) szewc; (11) zegarmistrz; (12) złotnik-jubiler. Łącznie w narzędziu mamy do dyspozycji, w ocenie i analizie zasobów firmy, 1296 zadań zawodowych podzielonych na zadania technologiczne i organizacyjne oraz blisko 9 tysięcy kompetencji szczegółowych i cech psychofizycznych. Każdy zawód opisany jest więc przez 9 zadań zawodowych (do których dołączono średnio po 7 kompetencji szczegółowych) oraz przez 9 cech psychofizycznych kluczowych dla danego zawodu, pogrupowanych w 3 bloki: osobowość i predyspozycje psychiczne (na przykład: dokładność, wytrwałość, odwaga, rzetelność, przedsiębiorczość, etc.) uzdolnienia poznawcze (na przykład: wyobraźnia przestrzenna, logiczne rozumowanie, kreatywność, plastyczne, koncentracja uwagi, etc.) oraz sprawności fizyczne (na przykład: ostrość wzroku, powonienie, zmysł równowagi, siła fizyczna, refleks, etc.).

Narzędzie umożliwia samodzielne zdefiniowanie stanowiska oraz zadań zawodowych z użyciem obecnie dostępnych danych (zdefiniowanych w programie nazw stanowisk, zadań zawodowych i czynności) bądź zdefiniowanie przez użytkownika własnego stanowiska, z dopisaniem samodzielnie nazwanych zadań zawodowych.

Osoby, których oceny z wykonywania zadań zawodowych są wyższe niż 3 dla poszczególnych zadań otrzymują status mentora i pojawiają się w zakładce INTERMENTORING, zaś osoby o niższych umiejętnościach jako uczniowie.

Funkcjonalność umożliwia dodanie stażysty do konkretnych stanowisk. W tym celu pracownik HR dodaje stażystę jako kolejnego pracownika, oceniając umiejętność wykonywania poszczególnych zadań zawodowych. Zadania ocenione na poziomie ≤ 3 będą traktowane jako zadania do zaprojektowania stażu i pojawią się w oknie INTERMENTORING. W zakładce INTERMENTORING pojawią obok pracowników także stażyści. Przy nazwiskach pracowników oznaczonych jako mentorzy pojawią się zadania zawodowe, w których otrzymali taki status, zaś przy uczniach ich zadania.

Funkcjonalność umożliwia zaplanowanie daty nauki konkretnego zadania zawodowego podczas stażu i przydzielenie dla mentora funkcji opiekuna stażu.

Aplikacja posiada system nawigacji pozwalający na cofnięcie bądź przejście dalej z zapisaniem zmian.

Szczegółowy opis aplikacji zawarto w Załączniku nr 1 Instrukcja użytkownika aplikacji.

Kto może używać wypracowanego rozwiązania?

W ramach prac testowych przygotowano Aplikację wraz z instrukcją obsługi oraz procedurę badań kompetencyjnych.

Używać jej mogą:

- Duże przedsiębiorstwa przyjmujące ludzi młodych na staż;
- Rzemiosło i firmy z sektora usługowego;
- Instytucje NGO z obszaru edukacji i rynku pracy;
- Urzędy pracy;

Do kogo kierowana jest innowacja?

- uczniowie szkół zawodowych, studenci, którzy chcą realizować staże zawodowe zaplanowane w taki sposób by były odpowiedzią na ich luki kompetencyjne;
- pracodawcy, dla których ważna jest jakość staży zawodowych;
- opiekunowie stażystów;
- osoby dorosłe chcące odbyć staż zawodowy u przedsiębiorców, w urzędach etc..

Co należy zrobić by zastosować innowację?

1. Nawiązać współpracę ze środowiskiem lokalnym, posiadać sieć kontaktów z pracodawcami w regionie.
2. Zrekrutować osoby chętne do uczestnictwa w stażu.
3. Przeprowadzić badania kompetencyjne stażystów zgodnie z Załącznikiem nr 2 Procedura realizacji badań kompetencyjnych.
4. Wejść na stronę aplikacji <http://drzewokompetencji.pl/klient.php> i wprowadzić dane firmy na stronie.
5. Zalogować się hasłem i rozpocząć pracę z aplikacją.
6. Zagwarantować środki finansowe na staże.

Jakie są koszty?

Koszty funkcjonowania aplikacji są praktycznie zerowe. Związane są one raczej z funkcjonowaniem środowiska w którym jest zainstalowana aplikacja. Wiąza się one z opłaceniem domeny i suportu/obsługi informatycznej w przypadku awarii na serwerach. Należy się liczyć jednak z pewnymi kosztami związanymi z przygotowaniem nowych zadań zawodowych dla innych zawodów nieujętych w aplikacji. Koszty takie są trudne do przewidzenia, gdyż zależą one od osoby opisującej. Może okazać się, że zadania i czynności zostaną przygotowane „pro bono”.

Koszt użytkowania aplikacji to przede wszystkim czas poświęcony na pracę na niej. Jest on także trudny do szacowania. Osoby, które przekonają się do jej używania mogą wyżyć się poczucia straty czasu. Jednocześnie warto zapewnić środki finansowe na koordynatora, obsługującego platformę z ramienia firmy – np. jako dodatek do pensji np. 500zł/m-c.

Wypracowana innowacja to nie tylko aplikacja, ale przede wszystkim to stażysta i opiekun. Warto by ze stażem wiązała się gratyfikacja finansowa dla opiekuna i stażysty. Szacuje się by realny koszt funkcjonowania pary stażysta-opiekun to 2500 zł/m-c, z tym, że rekomenduje się by stażysta był pod opieką kilku mentorów – wtedy koszt wzrasta o kolejne 500 zł za każdego mentora.

Przybliżony koszt funkcjonowania innowacji wynosi na miesiąc na jednego stażystę i 3 mentorów 5 tys. zł. plus ubezpieczenie stażysty od NW.

Możliwa jest także opcja, w której stażysta jest zmotywowany i przyjdzie na staż bezpłatny, a pracodawca chce pozyskać przyszłego pracownika poprzez procedurę stażu, w takim wypadku koszty stażu powinny ograniczyć się jedynie do ubezpieczenia NW.

Jak można zmodyfikować narzędzie?

Zmiana długości czasu realizacji stażu zawodowego - możliwe są modyfikacje dotyczące wydłużenia czasu stażu. Grantobiorca nie zaleca skrócenia czasu trwania stażu.

Aplikacja Drzewo kompetencji jest przydatnym narzędziem, jednak jego obsługa wymaga od opiekuna stażu dużego zaangażowania czasu. Pod względem graficznym jest ona przygotowana w czytelny i zrozumiały sposób. Zbudowana jest z zakładek, np.: intermentoring, szkolenia, harmonogram, dopasowanie kompetencyjne mentora i stażysty, program. Mimo, że celem pracy programistów było opracowanie intuicyjnego sposobu obsługi aplikacji przy maksymalnym jej uproszczeniu, w trakcie testowania okazało się, że jest ona bardzo pracochłonna (po otwarciu jednej zakładki otwierają się następne i następne) i niekoniecznie prosta. Mniej czasu pochłania zapisywanie informacji w sposób tradycyjny z wykorzystaniem kartki papieru i długopisu. Zatem konieczną zmianą jest zmniejszenie ilości zakładek, wypracowanie mniejszej szczegółowości, ponieważ nie jest ona kluczowa dla stworzenia odpowiedniej pary mentor-stażysta. Opisy zawodów są ważne, jednak bez konieczności przypisywania ich do konkretnej branży. Wystandaryzowana i uproszczona w stosunku do obecnej wersji aplikacja powinna umożliwiać pracodawcom indywidualne jej modelowanie/modyfikowanie i ubogacanie - dopisywanie szczegółowych informacji dostosowanych do danego przedsiębiorstwa, charakterystyki stanowisk i specyfiki pracy konkretnego pracownika.

Aplikację można uprościć w taki sposób by niebyło konieczności przypisywania branży do zawodu. Skomplikowana jest też formuła planowania stażu (harmonogram stażu) z wykorzystaniem kalendarza. Powyższe zmiany wpłyną na krótszy czas obsługi aplikacji i tym samym przyjaźniejszy jej odbiór.

Kluczowym elementem jest rekrutacja młodzieży oraz pracodawców. Młodzież, która obecnie jest uzdolniona informatycznie powinna zostać włączona w obsługę drzewa kompetencji. Odciążąłoby to znacznie opiekunów, którzy mogli by pełnić rolę koordynatora. Dodatkową wartością byłoby pozyskanie informacji zwrotnych/ wskazówek, opinii od stażystów na temat samej aplikacji.

Wydaje się, że nie ma konieczności stosowania rozwiązania na urządzeniach mobilnych.

Aplikacja Drzewo kompetencji to narzędzie wspierające projektowanie staży w firmach, które identyfikuje pracowników posiadających ponadprzeciętne umiejętności (np. w zakresie HR) w celu powiązania ich z umiejętnościami kompetencyjnymi i zawodowymi stażysty – stworzenie pary mentor-stażysta. Nie tylko kompetencje, ale wiele innych czynników wpływa na to by stworzenie odpowiedniej pary było dla wszystkich stron maksymalnie efektywne. Ważna jest też motywacja i chęci. Trudne jest znalezienie elementów, które wpływają na idealne stworzenie pary mentor-

stażysta, gdyż jest to bardzo indywidualny proces. Narzędzie ma wszystkie niezbędne elementy. Warto jednak je uprościć i tak skondensować by jego obsługa wymagała krótszego czasu. Wiele cennych informacji nie da się wpisać w system 0-1, bowiem stażysta najczęściej czerpie od opiekuna poprzez informację zwrotną przekazaną w trakcie zwykłej rozmowy. Ważny jest dialog, w trakcie którego kształtują się też prawidłowe postawy społeczne, interpersonalne.

Zaplanowany 150 godzinny to zbyt mało czasu by umożliwić stażyście pełny udział w strukturze funkcjonowania przedsiębiorstwa i tym samym nie ma możliwości by w pełni wykorzystać stworzone narzędzie. Warto zaplanować dłuższe staże.

Aplikacja powinna być uproszczona, można zrezygnować z kalendarza, szkoleń wewnętrznych, które z reguły nie dotyczą mniejszych przedsiębiorstw, a jedynie korporacji.

Co rekomendujemy?

Grantobiorca rekomenduje uproszczenie funkcjonalności aplikacji. Należy włączyć uczniów/studentów w proces tworzenia aplikacji, jeszcze przed rozpoczęciem się staży. Błędem było pominięcie zdania młodych ludzi, które mogło pozytywnie wpłynąć na stworzenie przyjaźniejszej, bardziej funkcjonalnej wersji. Opracowany przez programistów prototyp w trakcie spotkania konsultacyjnego mógłby być zaprezentowany młodzieży i poddany jej ocenie.

Należy wydłużyć okres realizacji stażu – 150 godzin to za mało by podnieść kwalifikacje zawodowe. Wydłużenie stażu zapewni stażystę możliwość kontaktowania się z większą liczbą mentorów, porównania różnych stanowisk pracy, zadań wykonywanych przez kilku pracowników. Pod względem obciążenia dodatkowymi obowiązkami wynikającymi z realizacji stażu, większa ilość osób zaangażowanych w naukę zawodu wydaje się być lepszym rozwiązaniem niż wprowadzenie tylko jednego opiekuna.

Zaangażowanie do współpracy pracodawców wymaga większego nakładu finansowego, m.in. na wynagrodzenie większej ilości opiekunów, który pełni odpowiedzialną rolę (przyuczenie do zawodu niedoświadczonego, młodego człowieka i w związku z tym zwiększony zakres prac oraz odpowiedzialność za mienie przedsiębiorstwa). Nie wszyscy pracodawcy są zainteresowani realizacją staży, zatem należy ich dodatkowo zachęcić. Należy podkreślić, że przedsiębiorstwa zaangażowane w realizację tego testu pozyskano wykorzystując prywatno-służbowe kontakty.

Grantobiorca rekomenduje wydłużenie czasu realizacji testu i tym samym czasu na rekrutację przedsiębiorstw, w których realizowane będą staże.

Stażysta realizujący staż zawodowy powinien być pod opieką kilku mentorów/pracowników. Przy 1,5 miesięcznym stażu młody człowiek powinien ok. 2 tygodnie przyuczać się w jednym dziale, następne kolejne 2-3 w innym, itd. co zapewni mu kilku opiekunów w trakcie realizacji 1 stażu. Dodatkowo należy indywidualnie dostosować harmonogram stażu do potrzeb każdego stażysty (realizacja w roku szkolnym lub w wakacje).

Nie należy rezygnować ze stypendium stażowego.

W aplikacji powinien pozostać ograniczony dostęp – tylko za pomocą loginu i hasła.

Dopasowanie mentora do stażysty powinno być oparte o ocenę kompetencji mentora oraz luki kompetencyjnej u stażysty.

1. Należy wykorzystać istniejącą bazę opisów zawodów i specjalności a następnie ją zmodernizować pod kątem potrzeb do planowania i zarządzania organizacją staży w konkretnych firmach.

Gdzie dostępny jest produkt?

Produkt w postaci opisu wraz z załącznikami udostępniony zostanie publicznie w formie plików PDF oraz wersji edytowalnych na stronach internetowych Grantobiorcy: <http://pshr.pl/> w zakładce Drzewo kompetencji, na stronie http://drzewokompetencji.pl/drzewo_kompetencji.php

Załączniki

Załącznik nr 1 Instrukcja użytkownika aplikacji

Załącznik nr 2 Procedura realizacji badań kompetencyjnych