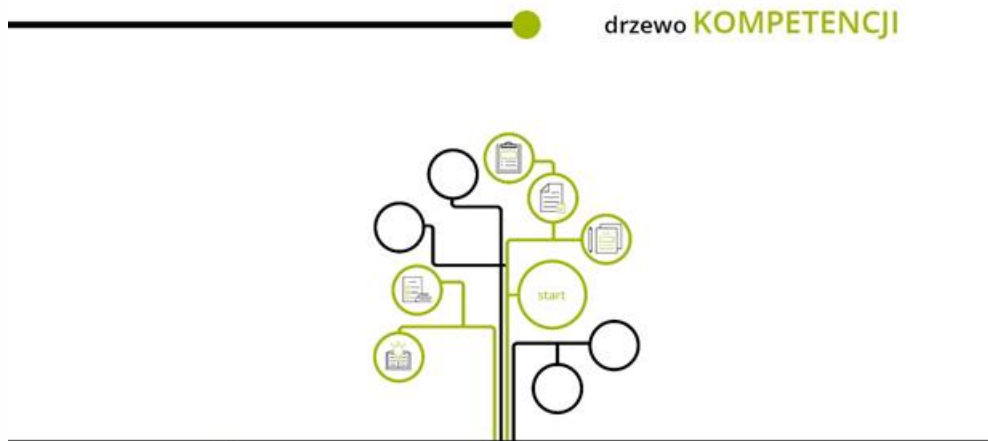


Załącznik nr 2

Procedura realizacji badań kompetencyjnych



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

Procedura badania:

Celem badań kompetencyjnych w ramach grantu jest umożliwienie zdiagnozowania i ocena potrzeb firm/Organizacji w zakresie przyjmowania uczniów/studentów na staże zawodowe w firmie z kompetencjami, którymi dysponują kandydaci na staż oraz skojarzenia tych potrzeb z predyspozycjami i kompetencjami mentorów wewnętrznych w firmie i dopasowanie ich do siebie. Badanie i ocena kompetencji obu stron (mentora i stażysty) ułatwi firmom (działom HR i menedżerom) tworzenie efektywnych programów staży, szkoleń, coachingu, badań o projektów rozwojowych.

Metodologia badania kompetencyjnych składa się z 5 etapów:

1. Badanie oczekiwań organizacji wobec projektu „Drzewo Kompetencji”.
2. Opracowanie narzędzi do badania kompetencji (mentorzy).
3. Opracowanie narzędzi do badania kompetencji (stażyści).
4. Badanie i analiza kompetencji – tworzenie par kompetencyjnych (mentor-stażysta).
5. Opracowanie programu stażu.

1. BADANIE OCZEKIWAŃ ORGANIZACJI WOBEC PROJEKTU.

W celu identyfikacji oczekiwań firmy/organizacji wobec projektu „Drzewo Kompetencji”, opiekun merytoryczny projektu spotyka się z przedstawicielami firm (osobami odpowiedzialnymi za HR, kadry., szkolenia i rozwój personelu w organizacji, menedżerami, właścicielami). Głównym zamierzeniem spotkania jest przedstawienie projektu, jego celów i planowanych działań oraz ról, jakie będą pełnić uczestnicy projektu (stażyści – uczniowie/studenti, mentorzy/opiekunowie staży). oraz zidentyfikowanie listy i zakresu kluczowych kompetencji, które powinny zostać rozwinięte w wyniku realizacji działań rozwojowych (pozwalających na osiągnięcie zakładanych celów).

2. OPRACOWANIE NARZĘDZI DO BADANIA POTRZEB KOMPETENCYJNYCH (FIRMY/ORGANIZACJE).

W oparciu o pozyskane podczas spotkania informacje opiekun merytoryczny opracowuje „*Arkusze badania potrzeb kompetencyjnych w firmie*” i „*Formularz oceny kompetencji (dla opiekuna stażu – mentora)*”. Oba narzędzia są konsultowane z firmami i osobami które będą brać udział w testowaniu innowacji. Arkusze badania potrzeb kompetencyjnych i oceny kompetencji opiekunów-mentorów docelowo (po wdrożeniu do publicznego użytku) zawsze powinny być konsultowane i uzgadniane z Firmą (klientem), i dopiero po uzyskaniu akceptacji mogą być wdrażane.

3. OPRACOWANIE NARZĘDZI DO BADANIA KOMPETENCYJI (STAŻYŚCI).

Opiekun merytoryczny model badania kompetencji kandydatów na staż. Opracowuje „*Arkusze badania kompetencji kandydatów na staż w firmie*” „*Formularz oceny kompetencji*”

(dla opiekuna stażu – mentora)”. Oba narzędzia są konsultowane z firmami i osobami które będą brać udział w testowaniu innowacji. Arkusze badania potrzeb kompetencyjnych i oceny kompetencji opiekunów-mentorów docelowo (po wdrożeniu do publicznego użytku) zawsze powinny być konsultowane i uzgadniane z Firmą (klientem), i dopiero po uzyskaniu akceptacji mogą być wdrażane.

Opiekun merytoryczny przeprowadza pomiar kompetencji – aktualnego poziomu wiedzy i umiejętności uczestników projektu w zakresie uzgodnionym z klientem oraz opisanym w arkuszach badawczych. Ponadto, badanie może zostać przeprowadzone z kilku perspektyw percepcyjnych: zawsze samych uczestników projektu oraz ich bezpośrednich przełożonych, a poza tym – byłych przełożonych, byłych i obecnych podwładnych, współpracowników, klientów, dostawców..

4. BADANIE I ANALIZA KOMPETENCJI – IDENTYFIKACJA LUKI KOMPETENCYJNEJ I TWORZENIE PAR KOMPETENCYJNYCH (mentor-stażysta)

Dzięki porównaniu celów i zamierzeń FIRMY wobec stażysty z danymi uzyskanymi podczas badania kompetencji możemy precyzyjnie zidentyfikować lukę kompetencyjną i na jej podstawie opracować program stażu/rozwoju sprofilowany pod potrzeby stron. Wynik badania i analizy kompetencji oraz program stażu/działań rozwojowych jest przedstawiany stażyście i firmie (mentorowi) do akceptacji.

5. OPRACOWANIE PROGRAMU STAŻU.

Opracowanie:

Beata Grygorczuk

Opiekun merytoryczny ds. badania i staży