



**Metodologia i narzędzie
diagnostyczne do oceny potencjału
rekwalifikacji**

Instrukcje – Metody i narzędzie ewaluacyjne

Joanna Bać, CWEP



Tytuł i akronim: Kompetencje w zakresie otwartych innowacji w odpowiedzi na współczesne wyzwania gospodarcze [OPI]

Typ projektu: Projekt Erasmus+ KA2, Partnerstwo strategiczne na rzecz edukacji dorosłych

Nr ref.: 2020-1-RO01-KA204-080196

Koordynator: Uniwersytet w Pitești, Rumunia

Czas trwania: 01/11/2020 do 31/10/2022

Całkowita kwota dofinansowania projektu: 218 081 Euro

Strona internetowa projektu: www.opi-project.eu

Nazwa rezultatu: IO3 Metodologia i narzędzie diagnostyczne do oceny potencjału rekwalifikacji

Data utworzenia: 2023-04-14

Partner odpowiedzialny: CWEP

Wersje	Data wydania	Etap	Autor
V1	14.01.2022	Projekt	Joanna Bać, CWEP
V2	21.02.2022	Aktualizacja	Joanna Bać, CWEP

Jakiegolwiek rozpowszechnianie wyników odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegolwiek wykorzystanie informacji w nim zawartych.



Spis treści

Założenia i cele	3
Struktura narzędzia.....	4
Przykład opracowany dla kompetencji <i>świadomość kulturowa</i>	11

Założenia i cele

Projekt OPI dostarcza specjalistom HR specyficzną metodologię i mechanizmy diagnostyczne pozwalające zdiagnozować potencjał osób (=poszukujących pracy i pracowników) do odniesienia sukcesu w funkcjach związanych z otwartymi innowacjami po odpowiednim podniesieniu kwalifikacji/przekwalifikowaniu w oparciu o takie parametry jak m.in. ich wrodzone zdolności i wcześniej rozwinięty kapitał ludzki.

Rozwiązanie cyfrowe dostarczone w ramach projektu OPI jest pierwszym narzędziem diagnostycznym w zakresie zarządzania talentami w ramach otwartych innowacji, wynikającymi z maksymalnego wykorzystania istniejącego kapitału ludzkiego. Narzędzie diagnostyczne OPI ma na celu ocenę kapitału ludzkiego w zakresie otwartych innowacji. W szczególności narzędzie to ma na celu:

- 1/ umożliwienie przyspieszenia skutecznego podnoszenia kwalifikacji/przekwalifikowywania osób poszukujących pracy i pracowników oraz poprawa ich staży zawodowych;
- 2/ lepsze dopasowanie kandydatów do przyszłych zadań i minimalizacja niedopasowania umiejętności;
- 3/ zapewnienie/poprawę zdolności pracowników działu kadr do identyfikacji talentów na stanowiska związane z otwartymi innowacjami.

Narzędzie może być również wykorzystywane przez osoby bez wsparcia HR, lub inne organizacje, do testowania zdolności zorientowanych na otwarte innowacje (OI).

Ponieważ narzędzie zostało opracowane w ramach partnerstwa obejmującego pięć zróżnicowanych regionów, potencjał transferu do innych regionów jest wysoki, a jego zastosowanie zostało przetestowane w różnych kontekstach. Na podstawie stanu gotowości MŚP do internacjonalizacji opracowano listę istotnych i kluczowych kompetencji.

Struktura narzędzia

Narzędzie diagnostyczne OPI zostało zaprojektowane do użytku online. Oznacza to, że do uzyskania dostępu i skorzystania z niego wymagane jest aktywne połączenie internetowe.

Nie ma konieczności rejestracji, a interfejs jest przyjazny użytkownikowi. Dzięki takiemu podejściu użytkownik może skorzystać z wielu podejść i zarówno przed, jak i po zakończeniu ścieżki szkolenia sprawdzić postępy i zaplanować działania OI, do realizacji indywidualnie lub grupowo.

Użytkownicy nie są zobowiązani do wprowadzania swoich danych osobowych w systemie i podczas próby skorzystania z narzędzia diagnostycznego OPI.

Narzędzie diagnostyczne OPI zostało podzielone na trzy części:

- 1/ocena potencjału i talentu jednostki do odniesienia sukcesu w obszarze OI;*
- 2/zestaw pytań do diagnozy parametrycznej diagnozowanego;*
- 3/ rekomendowana ścieżka szkolenia diagnozowanego.*

1/ Ocena potencjału i talentu osoby do odniesienia sukcesu w obszarze OI

Ocena dotyczy 3 obszarów:

- sposobów myślenia i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości,
- kompetencji interpersonalne oraz
- aspektów psychologicznych.

Ocena ma na celu ocenę i wizualizację potencjału i talentu jednostki do odniesienia sukcesu w obszarze otwartych innowacji.

Użytkownicy będą musieli odpowiedzieć na **6 pytań sytuacyjnych związanych z każdym z 3 obszarów**. Każde pytanie jest opisem sytuacji lub wyzwania. **Nie ma poprawnej i niepoprawnej odpowiedzi na pytanie, ale jest odpowiedź optymalna, odpowiedź drugiego wyboru i odpowiedź wskazująca na poprawę ocenianych kompetencji**. Użytkownicy powinni wybrać jedną z tych odpowiedzi.

Odpowiedź optymalna jest oceniana na **10 punktów**, odpowiedź drugiego wyboru na **5 punktów**, a odpowiedź wskazująca na poprawę ocenianych kompetencji na **2 punkty**. W ten sposób użytkownik nie otrzymuje 0 punktów przy każdym podejściu.

Pytanie sytuacyjne może mieć maksymalnie 250 znaków. Odpowiedź może mieć formę bezpośredniej odpowiedzi (=dialogu dla) lub formę opisową (=zdanie). Każda z 3 odpowiedzi powinna zawierać informację zwrotną w postaci jednego zdania, czy jest to odpowiedź optymalna, drugiego wyboru z sugestią poprawy lub odpowiedzi do poprawy kompetencji - z wyjaśnieniem, dlaczego tak jest.

Odpowiedź na jedno pytanie nie powinna zająć użytkownikowi więcej niż 1 minutę. Szacuje się zatem, że diagnoza zajmie około 18 minut.

Za każdym razem użytkownik zobaczy 18 pytań sytuacyjnych (z pośród 25).

Instrukcje do opracowania pytań:

	Pytania oceniające	Możliwe odpowiedzi	Przyznane punkty	Informacje zwrotne	
Sposób myślenia i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości	Myślenie intra przedsiębiorcze	Pytania problemowe/sytuacyjne o długości do 250 znaków	Lista 3 rozwiązań: odpowiedź optymalna, odpowiedź drugiego wyboru i wskazująca na poprawę ocenianych kompetencji	10, 5 lub 2	Krótkie wyjaśnienia
	Strategiczne umiejętności wywierania wpływu i komunikacji				
	Umiejętność budowania relacji				
	Umiejętność uczenia się i orientacja na naukę				

	Tolerancja na niepewność				
	Pasja i pozytywne nastawienie				
Kompetencje interpersonalne (użytkownicy widzą 6)	Kompetencje w zakresie innowacyjnej pracy zespołowej				
	Umiejętność pracy w zespole				
	Umiejętność pracy wielozadaniowej				
	Umiejętność rozwiązywania problemów				
	Kompetencje w zakresie współpracy między- i wewnątrzorganizacyjnej				
	Umiejętność współpracy wewnętrznej				
	Umiejętność współpracy zewnętrznej				
	Kreatywność				
	Umiejętność korzystania z nowych mediów				
	Tolerancja na niepowodzenia				
	Świadomość ryzyka				
	Umiejętności przywódcze				
	Umiejętność zaufania				
	Aspekty psychologiczne	Przekonania			
Motywacja					
Wartości					
Typy osobowości					
Zainteresowania					
Inteligencja emocjonalna					

Przykład jak opracować pytanie sytuacyjne:

Umiejętność:

Rozwiązywanie problemów

Pytanie sytuacyjne:

Jesteś znudzony wykonywaniem w kółko tych samych zadań. Jako programista myślisz, że Twoja praca mogłaby być o wiele bardziej ekscytująca... ale zadania, które dostajesz

są zawsze takie same, nic nowego, nic ciekawego. Nagle do pokoju deweloperów wchodzi kierownik zespołu IT i prosi Cię, abyś pomyślał o stworzeniu oprogramowania, które pozwoliłoby firmie zajmującej się dystrybucją żywności pracować z domu. Co byś powiedział?

Możliwe odpowiedzi:

- a) Nie mam pojęcia, ale mogę zacząć badać przykłady innego istniejącego oprogramowania.*
- b) Świetnie! Wykorzystam techniki generowania pomysłów z moim zespołem, aby zaoferować innowacyjne oprogramowanie.*
- c) Nigdy nie robiłem czegoś podobnego i wolę nie brać udziału w projekcie.*

Przyznane punkty:

- a) 5*
- b) 10*
- c) 2*

Informacje zwrotne:

- a) Jest to dobry sposób, aby rozpocząć i uzyskać inspirację, aby wymyślić kreatywny pomysł, ale nie tylko skopiować coś, co już istnieje, spróbuj być trochę bardziej innowacyjny!*
- b) To jest pożądana odpowiedź! Wiesz, jak myśleć poza schematami i rozwijać wiele pomysłów, które tworzą wartość.*
- c) Nie poddawaj się zbyt szybko! Zdefiniuj problem, zbadaj nowe sposoby wykorzystania istniejących zasobów i zastosuj techniki generowania pomysłów, jeśli jest to konieczne.*

Użytkownik po zakończeniu części 1 diagnozy zobaczy skalę z liczbą uzyskanych punktów oraz listę umiejętności, które są zalecane do poprawy.

Wyniki można pobrać na pulpit.

Część 1 może być wypełniona niezależnie od części 2.

2/ Zestaw pytań do diagnozy parametrycznej diagnozowanego

Jest to część 2. Interakcje składają się z obszarów kompetencyjnych, z których każdy oparty jest na specyficznych interakcjach umożliwiających parametryczną diagnozę wiedzy i świadomości ogólnej na tematy (=kompetencje):

- umiejętność współpracy z różnymi środowiskami zawodowymi,
- umiejętność pracy w środowisku interdyscyplinarnym,
- umiejętność pracy w zespołach wielofunkcyjnych,
- zarządzanie procesami współpracy międzyorganizacyjnej,
- umiejętność nawiązywania kontaktów,
- zdolność do adaptacji i elastyczności,
- umiejętność dzielenia się wiedzą i pomysłami wewnątrz organizacji,
- zdolność do dzielenia się wiedzą i pomysłami na zewnątrz,
- świadomość kulturowa,
- umiejętności komunikacyjne.

Użytkownicy zostaną poproszeni o odpowiedź na **dwa lub trzy pytania związane z każdą kompetencją**. Każde pytanie ma co najmniej trzy możliwe odpowiedzi, **pytania jednokrotnego wyboru**. Użytkownicy będą proszeni o wybranie prawidłowej odpowiedzi.

Pytania powinny być krótkie i obejmować maksymalnie 100 znaków. Będą one oceniały ogólną wiedzę i świadomość na temat danej kompetencji. Użytkownik powinien albo od razu skojarzyć informacje zawarte w pytaniu z prawidłową odpowiedzią, wykazując się konkretną wiedzą lub świadomością, albo nie znać ich, wykazując potrzebę podnoszenia kwalifikacji. Dlatego pytania i odpowiedzi powinny być sensowne, o strukturze typowego pytania, a nie niedokończonego zdania.

Odpowiedź na jedno pytanie nie powinna zająć więcej niż 30 sekund. **Szacuje się zatem, że diagnoza zajmie około 10 minut.**

Ponieważ każda kompetencja jest oceniana za pomocą dwóch lub trzech pytań, **użytkownik odpowie na około 20 pytań**. Mogą to być różne pytania przy każdym podejściu, ponieważ zostaną one wybrane z puli ponad 40 pytań (4 lub 6 pytań dostępnych w systemie dla każdej kompetencji). **System będzie losowo wybierał pytania przy każdym podejściu użytkownika do diagnozy.**

Przykład jak opracować pytania do części 2:

Kompetencja	Pytanie	<input checked="" type="checkbox"/> Odpowiedź <input type="checkbox"/> Odpowiedź <input type="checkbox"/> Odpowiedź
	Pytanie	<input type="checkbox"/> Odpowiedź <input checked="" type="checkbox"/> Odpowiedź <input type="checkbox"/> Odpowiedź

3/ Rekomendowana ścieżka szkolenia diagnozowanego

Po wypełnieniu przez użytkownika kwestionariusza diagnostycznego, prawidłowe i nieprawidłowe odpowiedzi zostaną zaznaczone w raporcie połączonym z rekomendowaną ścieżką szkolenia (=mapą kompetencji). Będzie to rekomendowana, zindywidualizowana lista tematów szkoleniowych, które należy zrealizować w celu podniesienia kwalifikacji w ramach kompetencji adresowanych w projekcie OPI. Oznacza to, że użytkownik jest oceniany w dziesięciu obszarach kompetencyjnych i ma możliwość kontynuowania szkolenia w zakresie tych dziesięciu kompetencji. Na podstawie indywidualnych wyników zdiagnozowanego użytkownikowi system zestawia listę kompetencji. Użytkownik może również zdecydować się na kontynuację szkolenia w zakresie pozostałych kompetencji, które dostępne są za pośrednictwem platformy internetowej OPI.

Konieczne będzie udzielenie poprawnej odpowiedzi na oba (lub trzy) pytania w ramach kompetencji, aby system „zatwierdził użytkownika jako kompetentnego”, inaczej kompetencja będzie rekomendowana do doskonalenia i pojawi się na liście..

Przykładowa rekomendowana ścieżka szkolenia diagnozowanego:

Kompetencja	Pytanie 1	<input checked="" type="checkbox"/> Odpowiedź <input type="checkbox"/> Odpowiedź <input type="checkbox"/> Odpowiedź	Przejdź do kompetencji 1 [etykieta i link]
	Pytanie 2	<input type="checkbox"/> Odpowiedź <input checked="" type="checkbox"/> Odpowiedź <input type="checkbox"/> Odpowiedź	Poprawnie!

Rekomendowaną ścieżkę szkolenia można pobrać na pulpit lub inne używane urządzenie cyfrowe, aby powrócić do szkolenia w innym czasie i kontynuować je w indywidualnym tempie uczącego się.

Po szkoleniu OPI, lub w innym czasie, uczący się mogą podjąć ponowną próbę diagnozy kompetencji, a także po szkoleniu ocenić własne postępy.

Rozwiązanie narzędzia diagnostycznego OPI zapewnia responsywność w celu zaspokojenia potrzeb różnych grup docelowych biorących udział w projekcie oraz uzupełnienia rezultatów OPI. Narzędzie diagnostyczne OPI dzięki swojej responsywności może być wykorzystywane na różnych urządzeniach cyfrowych.

Przykład opracowany dla kompetencji *świadomość kulturowa*

Świadomość kulturowa	Czym charakteryzuje się różnorodność kulturowa?	<input type="checkbox"/> Terytoria, społeczności, zachowania i języki. <input type="checkbox"/> Szacunek do własnej społeczności. <input type="checkbox"/> Porównywanie jednych grup z innymi.
	Dlaczego nie da się uniknąć zmian kulturowych?	<input type="checkbox"/> Jest to transformacja, której jesteś częścią. <input checked="" type="checkbox"/> Jest pod wpływem działań globalnych. <input type="checkbox"/> Wywodzi się z obcych kultur i staje się częścią twojej własnej kultury.
	W jaki sposób normy kulturowe mogą wpływać na otwarte innowacje?	<input checked="" type="checkbox"/> Mogą wpływać na reakcję na proponowane rozwiązania. <input type="checkbox"/> Mogą wpływać na ludzkie zachowania w każdym kontekście pracy lub życia. <input type="checkbox"/> Mogą narzucić nowe zasady, których trzeba przestrzegać.
	Co jest wspólne dla etykiety budowania sieci kontaktów?	<input type="checkbox"/> W różnych kulturach używa się tych samych sposobów komunikacji werbalnej i niewerbalnej. <input checked="" type="checkbox"/> Wszystkie kultury komunikują się werbalnie i niewerbalnie. <input type="checkbox"/> Przestrzeń osobista ma wpływ na decyzyjność we wszystkich kulturach.

Koniec dokumentu.