

Rozwój kompetencji motorem zmiany

Dolnośląskie
Forum Wolontariatu

3 XII 2015



dr Agnieszka Piasecka-Robak



UNIwersytet
Przyrodniczy
we Wrocławiu

- **Wprowadzenie do narzędzi badania kompetencji**

Czym są kompetencje?

Dlaczego chcemy badać kompetencje seniorów?

Jakie mamy doświadczenie w tym zakresie? Na ile jesteśmy wiarygodni?

Co zyskają seniorzy uczestniczący w projekcie?

Obawy seniorów

Narzędzia badania kompetencji

- **Enneagram** – narzędzie określające charakter człowieka, jego motyw, obawy i sposoby rozwiązywania problemów



Czym są kompetencje?

Kompetencje to wieloelementowy zbiór, na który składają się:

- wiedza, umiejętności, uzdolnienia, style działania, osobowość, wyznawane zasady, zainteresowania,
- inne cechy, które używane i rozwijane w procesie pracy i życiu osobistym, prowadzą do osiągania rezultatów zgodnych z zamierzeniami organizacji i/lub osoby



Dlaczego chcemy badać kompetencje seniorów?

- Polska ma najniższy wskaźnik aktywności zawodowej osób 50+ wśród krajów UE (27%)
- Polska ma najniższy średni wiek przechodzenia na emeryturę (58 lat)
- Działania naprawcze koordynowane przez rząd, prowadzone od 2008 (MRR, MPiPS, Długofalowa Polityka Senioralna 2014-2020)
- GUS prognozuje, że w 2035 r. liczba osób w wieku poprodukcyjnym może osiągnąć 9,6 mln (25% społeczeństwa)
- Medialny kult młodości, obalanie stereotypów na temat seniorów, kontynuacja przemian mentalnych w postrzeganiu osób starszych



Dlaczego chcemy badać kompetencje seniorów?

- Wydłużanie się czasu życia, dłuższy czas tzw. dezaktywizacji zawodowej
- Przemiana społeczna - Badanie przygotowania emerytalnego AEGON (2012, 9 tys. osób – zatrudnionych i emerytów, 9 krajów): Pokolenie obecnie pracujące widzi przejście na emeryturę raczej jako stopniową zmianę warunków pracy (54%) niż natychmiastowe jej zaprzestanie (26%).
- Zmiana kierunku zaangażowania z zawodowego na społeczne



Dlaczego chcemy badać kompetencje seniorów?

docenienie mądrości wynikającej
ze zdobytej wiedzy, doświadczenia

zmniejszająca się
sprawność fizyczna

troska o innych

nowe relacje z ludźmi

ocena innych oparta na
niepowtarzalności cech osobowości

elastyczność emocjonalna i umysłowa

większa wrażliwość na nowe informacje



Dlaczego chcemy badać kompetencje seniorów?

- Seniorzy to pokolenie Baby boom (Don Tapscott):
przerażający wręcz rozwój technologii i tempo życia

chęć bycia ważnym

chęć posiadania pieniędzy

zdefiniowani poprzez pracę – od funkcji zawodowej zależy ich
poczucie własnej wartości

odpowiedzialność

konsekwencja i lojalność



Jakie mamy doświadczenie w tym zakresie? Na ile jesteśmy wiarygodni?

Fundacja Aktywny Senior:

- 1) „Diagnoza, wykorzystanie i rozwój kompetencji seniorów” (2010-2011), projekt wolontariacki
- 2) „Profesjonalny senior-wolontariusz w organizacji pozarządowej” (2011-2012), FIO

Fundacja Umbrella:

Projekt międzynarodowy „Improve”, Grundtvig Learning Partnerships Project LLL (2011-2013)

Pozarządowy Ośrodek Kariery – Magdalena Dzikowska

Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu – Agnieszka Piasecka, Zakład Nauk Humanistycznych

Sektor 3



Co zyskają seniorzy uczestniczący w projekcie?

- Pomoc w harmonijnym rozwoju: osobowości i kompetencji
- Zmniejszenie ryzyka wystąpienia poczucia braku sensu życia, własnej bezwartościowości i rozpacz z tym związanej
- Określanie tożsamości, wyznaczenie nowych celów życiowych
- Możliwość ponownego określenia swojej pozycji zawodowej i społecznej (tranzycje i nowe role zawodowe)
- Poczucie dowartościowania i samostanowienia (aktywność, wpływ na życie)
- Uregulowanie stosunków z innymi ludźmi lub przeniesienie ich na bardziej satysfakcjonujący poziom
- Nowe rodzaje budowanych relacji (potrzeba tworzenia i dawania – bycie potrzebnym i przydatnym)



Co zyskają seniorzy uczestniczący w projekcie?

- Możliwość troski o innych jako przeciwwaga dla dotychczasowych dokonań, które są wg mnie zbyt niskie
- Potrzeba utrzymywania relacji z innymi i troski o nich (unikanie tzw. wtórnej egocentryzacji)
- Poczucie własnej efektywności
- Samopoznanie i nauka akceptacji zmian, które zachodzą w nas samych
- Rozwój własnych zainteresowań (zaniedbanych lub nieuświadomionych)
- Planowanie czasu wolnego (zmiana ról społecznych i zawodowych)
- Ciągła dbałość o sprawność intelektualną i kreatywność



Co zyskają seniorzy uczestniczący w projekcie?

- Dostosowywanie się do zmian zachodzących w otoczeniu

Wymagające otoczenie społeczne, które formułuje wobec osoby starszej oczekiwania, aby była samodzielna i niezależna, autonomiczna intelektualnie i decyzyjna, pozwala jednostce zachować wysoką sprawność nawet w sędziwym wieku.

- optymizm i silna motywacja
- Zachowanie w dobrym zdrowiu psychiki i sfery fizycznej



Co zyskają seniorzy uczestniczący w projekcie?

- Aktywna adaptacja: paradoksalnie każda strata może dać człowiekowi nową szansę dla rozwoju postępowania, postaw i filozofii życia. Każda strata stwarza szansę refleksji i spojrzenia na świat z perspektywy niedostrzeganej przez osoby doświadczające dobrostanu psychofizycznego

„dodawanie życia do lat”



Obawy seniorów:

- 1) Czy potrafię robić coś niepowtarzalnego, co im zaimponuje?
- 2) Czy sprostim ich oczekiwaniom:
„Nie wiem, czy jeszcze nadaję się na wolontariuszkę, ale mogłabym poczytać dzieciom książkę, zrobić ładny kwiat z bibuły, zaśpiewać kołysankę”
- 3) Co oni na to, jeśli się pomylę lub osiągnę zbyt niski wynik?
- 4) Czy dam radę bez znajomości języka?
- 5) Co jeśli będą wymagać ode mnie tego, czego nie potrafię?



Narzędzia badania kompetencji

- Kwestionariusz oceny kompetencji w wersji elektronicznej
- Enneagram w wersji elektronicznej
- Zajęcia warsztatowe
- Szkolenia i wyjazdy zagraniczne + opieka
- Obserwacje i wywiady (etyka)
- Zajęcia motywacyjne
- Case studies
- Bycie liderem lokalnej zmiany

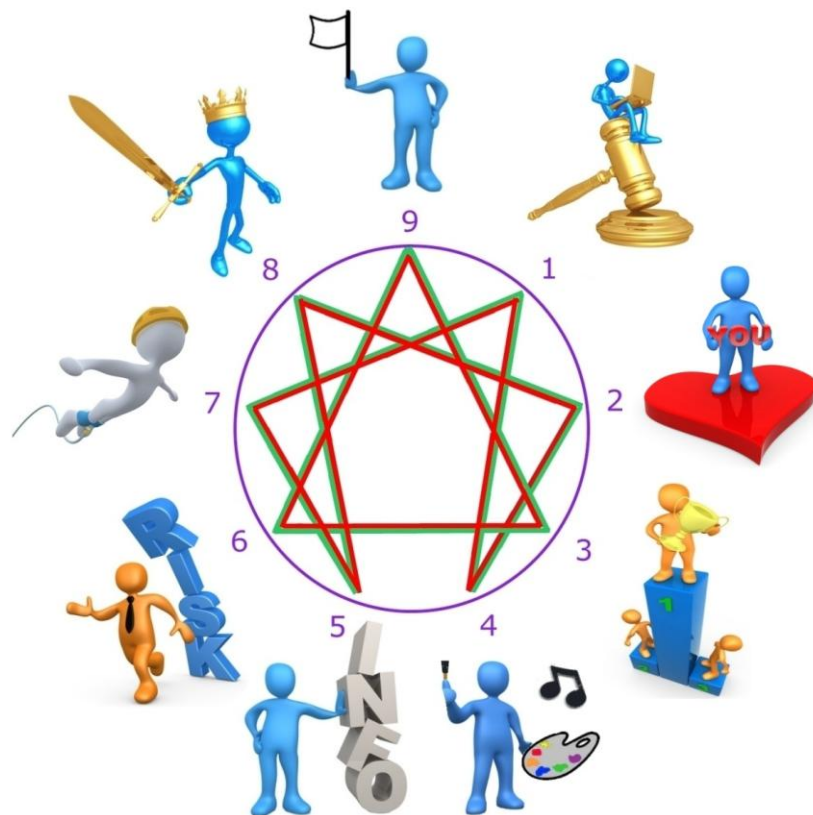


Enneagram

Enneagram charakteryzuje rodzaje osobowości ludzi oraz związki pomiędzy nimi.

Ludzkie osobowości możemy podzielić na 9 typów:

1. Perfekcjonista (Reformer)
2. Dawca (Helper)
3. Zdobywca (Achiever)
4. Indywidualista (Individualist)
5. Obserwator (Investigator)
6. Lojalista (Loyalist)
7. Entuzjasta (Enthusiast)
8. Szef (Challenger)
9. Rozjemca (Peacemaker)



Enneagram

Enneagram charakteryzuje rodzaje osobowości ludzi oraz związki pomiędzy nimi.

Założenia Enneagramu:

- charakter kształtuje się w okresie dzieciństwa i jest niezmienny w toku całego naszego życia;
- decyduje on o tym, jakie motywy działania są dla nas istotne (typ główny);
- pokazuje, w jaki sposób rozwiązujemy problemy;
- nazywa obawy, jakie mogą się u nas pojawiać.

Symbolika Enneagramu to okrąg – w związku z tym nasz typ dominujący posiada tzw. skrzydła – sąsiaduje na okręgu z dwoma sąsiednimi typami, które wpływają na nas.



