

# 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 sprostam 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

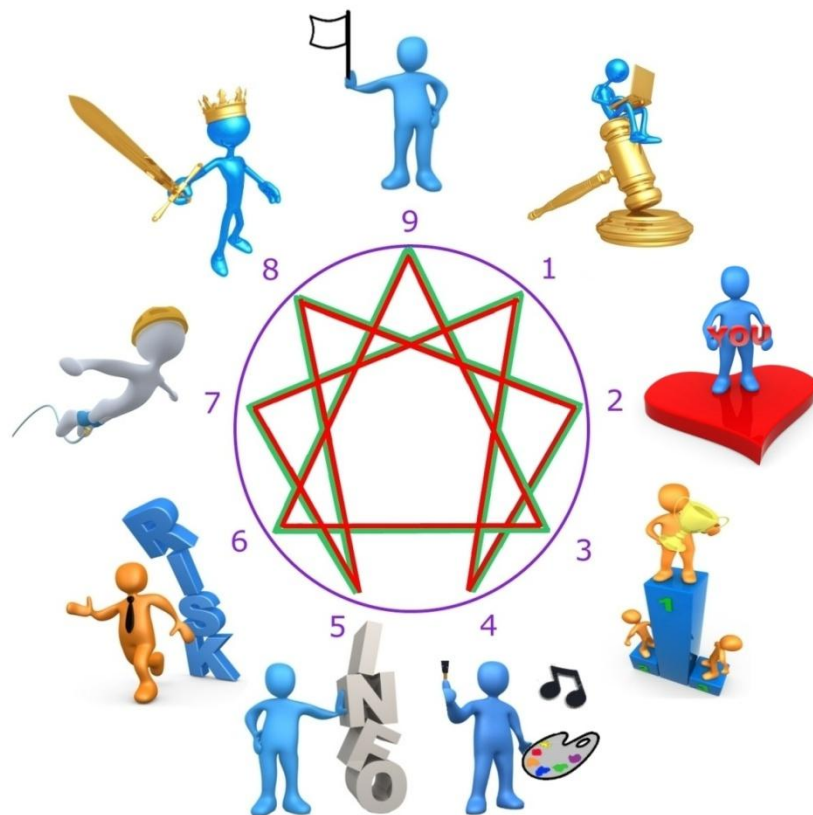


## Enneagram

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.





