



MONITOR POLSKI

DZIENNIK URZĘDOWY RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 23 grudnia 2020 r.

Poz. 1200

OBWIESZCZENIE
MINISTRA ROZWOJU, PRACY I TECHNOLOGII¹⁾

z dnia 16 grudnia 2020 r.

w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej „Identyfikowanie predyspozycji zawodowych w procesie rekrutacji oraz dla potrzeb rozwoju zawodowego wewnątrz organizacji” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

Na podstawie art. 25 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2020 r. poz. 226) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia informacje o włączeniu kwalifikacji rynkowej „Identyfikowanie predyspozycji zawodowych w procesie rekrutacji oraz dla potrzeb rozwoju zawodowego wewnątrz organizacji” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Minister Rozwoju, Pracy i Technologii: *J. Gowin*

¹⁾ Minister Rozwoju, Pracy i Technologii kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 4 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2020 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii (Dz. U. poz. 1718).

Załącznik do obwieszczenia Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia 16 grudnia 2020 r. (poz. 1200)

INFORMACJE O WŁĄCZENIU KWALIFIKACJI RYNKOWEJ „IDENTYFIKOWANIE PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH W PROCESIE REKRUTACJI ORAZ DLA POTRZEB ROZWOJU ZAWODOWEGO WEWNĄTRZ ORGANIZACJI” DO ZINTEGROWANEGO SYSTEMU KWALIFIKACJI

1. Nazwa kwalifikacji rynkowej

Identyfikowanie predyspozycji zawodowych w procesie rekrutacji oraz dla potrzeb rozwoju zawodowego wewnątrz organizacji

2. Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji rynkowej

Certyfikat

3. Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji rynkowej

Bezterminowo

4. Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisany do kwalifikacji rynkowej

6 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji

5. Efekty uczenia się wymagane dla kwalifikacji rynkowej

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację „Identyfikowanie predyspozycji zawodowych w procesie rekrutacji oraz dla potrzeb rozwoju zawodowego wewnątrz organizacji” samodzielnie, na podstawie dostarczonych przez osobę badaną dokumentów, weryfikuje doświadczenie zawodowe i ścieżkę edukacji osoby badanej pod kątem wymogów oferowanego stanowiska pracy lub możliwości rozwoju w ramach organizacji. Zna standardy dokonywania diagnozy psychologicznej. Przeprowadza wywiad biograficzny z osobą badaną, w celu doprecyzowania informacji zawartych w dokumentach. Projektuje i przeprowadza wywiad behawioralny, w celu weryfikacji sposobu zachowania osoby badanej w sytuacjach istotnych lub typowych dla oferowanego/ nowego stanowiska pracy. Posługuje się wiedzą o narzędziach diagnozy wykorzystywanych w poradnictwie zawodowym i o interpretacji wyników uzyskanych przy pomocy tych narzędzi. Wykorzystuje wiedzę z obszaru psychometrii, niezbędną do przeprowadzania testów. Na podstawie danych z wywiadu i analizy dokumentów podejmuje adekwatne decyzje, dotyczące wyboru baterii testów. Po przeprowadzeniu badań i obliczeniu wyników opracowuje szczegółowy raport z diagnozy, zawierający dodatkowo rekomendacje dotyczące możliwości zatrudnienia osoby badanej na oferowanym stanowisku pracy lub rozwoju osoby badanej w ramach organizacji. Osoba posiadająca kwalifikację „Identyfikowanie predyspozycji zawodowych w procesie rekrutacji oraz dla potrzeb rozwoju zawodowego wewnątrz organizacji” bierze również odpowiedzialność za przekazanie osobie badanej informacji zwrotnej na temat wyników przeprowadzonej diagnozy. Omawiając wyniki testów oraz przedstawiając rekomendacje dalszych działań, kieruje się dobrem osoby badanej, możliwościami i oczekiwaniami pracodawcy oraz zasadami etyki zawodowej.

Zestaw 1. Weryfikowanie doświadczenia zawodowego i ścieżki edukacji klienta w kontekście konkretnego stanowiska pracy lub możliwości rozwoju, przesunięć w ramach organizacji

Poszczególne efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia
Analizuje doświadczenie zawodowe i ścieżkę edukacji osoby badanej pod kątem konkretnego stanowiska pracy lub możliwości rozwoju, przesunięć w ramach organizacji	– omawia rodzaj i zakres dokumentów, które powinien pozyskać od osoby badanej, – uzasadnia potrzebę weryfikacji wskazanych dokumentów, odnosząc się do specyfiki organizacji lub wymogów stanowiska pracy, – omawia przebieg edukacji i dotychczasowej kariery zawodowej osoby badanej pod kątem oferowanego stanowiska lub możliwości rozwoju, zmiany stanowiska pracy w ramach organizacji, – weryfikuje dane zawarte w dokumentach dostarczonych przez osobę badaną w celu wyłonięcia kluczowych informacji niezbędnych do przeprowadzenia procesu rekrutacji lub przesunięcia na oferowane stanowisko, – omawia osiągnięcia i wydarzenia kluczowe w dotychczasowej karierze zawodowej osoby badanej.

Przeprowadza wywiad biograficzny z osobą badaną w celu doprecyzowania i uzupełnienia informacji zawartych w dokumentach	– omawia sposób prowadzenia wywiadu biograficznego z osobą badaną, – omawia przykłady pytań zadawanych osobie badanej podczas wywiadu (uzasadnia ich typ, formę i zakres), – przytacza i interpretuje wypowiedzi osoby badanej odnoszące się do informacji zawartych w dokumentach, – pozyskuje i interpretuje informacje na temat tego, jak badany postrzega siebie pod kątem posiadanych kwalifikacji, cech osobowości i motywacji do zmiany, jak również pod kątem możliwości dalszego rozwoju w ramach organizacji lub oferowanego stanowiska pracy, – podaje przykładowe pytania możliwe do zastosowania w celu oceny, jak badany postrzega posiadane kwalifikacje, cechy osobowości, motywację do zmiany.
Projektuje i przeprowadza wywiad behawioralny z osobą badaną w celu weryfikacji sposobu zachowania osoby badanej w sytuacjach istotnych lub typowych dla konkretnego stanowiska pracy	– omawia różnice między wywiadem biograficznym i behawioralnym, – projektuje zestaw pytań behawioralnych na podstawie wymogów konkretnego stanowiska pracy, – omawia pytania behawioralne zadawane osobie badanej podczas wywiadu (uzasadnia ich typ, formę i zakres pytań), – zadaje pytania doprecyzowujące np. o konkretne działania i czynności, jakie osoba badana podejmowała w przeszłości, – zadaje pytania symulacyjne np. o konkretne działania, jakie osoba badana podjęłaby w przyszłości, – analizuje uzyskane odpowiedzi pod kątem wymagań oferowanego stanowiska pracy lub możliwości dalszego rozwoju w ramach organizacji.
Interpretuje informacje uzyskane podczas analizy dokumentów i wywiadu pod kątem potrzeb organizacji	– analizuje dotychczasowe wybory ścieżki edukacji lub kariery zawodowej pod kątem wymogów stanowiska pracy lub możliwości przesunięć/ rozwoju w ramach organizacji, – identyfikuje luki kompetencyjne na podstawie uzyskanych informacji, – identyfikuje mocne strony osoby badanej związane z jej wykształceniem i przebiegiem dotychczasowej kariery, – wykorzystuje metody wyznaczania celów (np. technika Walta Disneya, SMART) do konkretyzowania celów zawodowych osoby badanej związanych z organizacją, – analizuje, w jakim stopniu cele zawodowe osoby badanej są spójne z możliwościami oferowanego stanowiska pracy lub możliwościami rozwoju w ramach organizacji.

Zestaw 2. Stosowanie testów, kwestionariuszy i narzędzi do badań diagnozujących predyspozycje zawodowe	
Poszczególne efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia
Posługuje się wiedzą z zakresu psychometrii	– omawia psychometryczne kryteria dobroci testów: obiektywność, standaryzację, rzetelność, trafność, normy, adaptację, – charakteryzuje wady i zalety niepsychometrycznego podejścia do testów na przykładzie narzędzi stosowanych w poradnictwie zawodowym, – uzasadnia użycie narzędzi niespełniających kryteriów dobroci testów.
Posługuje się wiedzą na temat narzędzi badawczych wykorzystywanych do identyfikacji predyspozycji zawodowych	– omawia różnorodne metody diagnozy wykorzystywane w poradnictwie zawodowym – zarówno narzędzia o charakterze ilościowym, jak i jakościowym, – dobiera narzędzia odpowiednie do zidentyfikowania predyspozycji zawodowych osoby badanej pod kątem wymagań stanowiska pracy lub możliwości rozwoju w ramach organizacji (np. przesunięcie na inne stanowisko, awans zawodowy, przekwalifikowanie), – uzasadnia wybór narzędzi badawczych, wskazując na alternatywne metody umożliwiające diagnozę tych samych lub zbliżonych predyspozycji zawodowych.
Przeprowadza badanie z wykorzystaniem narzędzi stosowanych w poradnictwie zawodowym	– omawia warunki, jakie muszą zostać spełnione, aby można było przeprowadzić badanie wybranymi narzędziami (np. zestaw niezbędnych materiałów, czas potrzebny na wykonanie poszczególnych elementów badania czy możliwości poznawcze osoby badanej), – przestrzega standaryzacji warunków badawczych, – oblicza wyniki badania, biorąc pod uwagę informacje na temat rzetelności stosowanych narzędzi,

	– przedstawia wyniki badań z wykorzystaniem wewnętrznego lub zewnętrznego układu odniesienia, – omawia zasady konstruowania przedziałów ufności dla otrzymanych wyników, – interpretuje wyniki badania z uwzględnieniem informacji na temat trafności testu, – interpretuje wyniki badania z uwzględnieniem informacji na temat adaptacji kulturowej testu.
--	--

Zestaw 3. Opracowywanie raportu z badania i rekomendacji z uwzględnieniem wymagań oferowanego stanowiska pracy lub możliwości rozwoju/ przesunięć w ramach organizacji

Opracowuje raport z badania predyspozycji zawodowych	– opracowuje raport zawierający co najmniej: opis oferowanego stanowiska pracy lub opis ścieżki kariery dla obecnie zajmowanego stanowiska; opis osoby badanej ze szczególnym uwzględnieniem dotychczasowej kariery zawodowej; uzasadnienie wyboru konkretnych narzędzi badawczych (szczególnie tych, które nie spełniają wszystkich psychometrycznych kryteriów dobroci testów); opis warunków przeprowadzenia badania; opis wyników badania wraz z interpretacją w kontekście predyspozycji do podjęcia pracy na konkretnym stanowisku; rekomendacje dotyczące zatrudnienia lub przesunięcia na inne stanowisko w ramach organizacji, – przedstawia i omawia wyniki testów i dokumenty, na podstawie których została wykonana identyfikacja predyspozycji zawodowych osoby badanej w kontekście wymogów oferowanego stanowiska pracy lub możliwości rozwoju w ramach organizacji.
Przygotowuje rekomendacje dotyczące zatrudnienia lub przesunięcia na inne stanowisko w ramach organizacji	– syntetyzuje informacje uzyskane w wywiadzie, podczas analizy dokumentów i na podstawie wyników badań pod kątem wymogów oferowanego stanowiska pracy lub możliwości przesunięć w ramach organizacji, – analizuje potencjalne kierunki zmian zawodowych w ramach organizacji, odwołując się do danych z przeprowadzonej diagnozy (możliwości awansu, przesunięć na inne stanowisko pracy, zniwelowania luk kompetencyjnych itp.), – wskazuje i omawia kroki konieczne do przekwalifikowania/ zmiany ścieżki zawodowej w ramach organizacji, – omawia minimum trzy sposoby na podniesienie kompetencji zawodowych zgodnie ze zidentyfikowanymi predyspozycjami osoby badanej i możliwościami rozwoju w ramach organizacji, – charakteryzuje mocne i słabe strony potencjalnego kandydata do pracy w kontekście oferowanego stanowiska pracy, – argumentuje przedstawione sugestie dotyczące zatrudnienia osoby badanej, biorąc pod uwagę wyniki badania, wymogi oferowanego stanowiska pracy i specyfikę organizacji.

Zestaw 4. Komunikowanie wyników badania w odniesieniu do wymogów konkretnego stanowiska pracy

Przedstawia wyniki badania, skupiając się na informacjach istotnych z punktu widzenia celu dokonanej identyfikacji predyspozycji zawodowych	– przedstawia wyniki badania, odwołując się do wymagań proponowanego stanowiska pracy lub możliwości ścieżki kariery dla zajmowanego przez osobę badaną stanowiska pracy, – omawia z badanym znaczenie wyników kluczowych dla oferowanego stanowiska pracy lub możliwości rozwoju w ramach organizacji, – komunikuje wyniki badania, unikając specjalistycznego żargonu.
Stosuje parafrazę, klaryfikację oraz pytania otwarte i zamknięte	– omawia znaczenie aktywnego słuchania w komunikacji, – stosuje parafrazę i klaryfikację w celu zwiększenia zrozumienia przekazywanych treści, – podaje dwie przykładowe sytuacje, kiedy zasadne jest użycie parafrazy lub klaryfikacji, – charakteryzuje wykorzystanie pytań otwartych i zamkniętych jako metod aktywnego słuchania, – podaje po dwa przykłady pytań otwartych i zamkniętych zadawanych osobie badanej.
Udziela konstruktywnej informacji zwrotnej	– omawia znaczenie komunikatów typu „Ja” i komunikatów typu „Ty” dla udzielenia konstruktywnej informacji zwrotnej, – podaje po jednym przykładzie pozytywnej i negatywnej informacji zwrotnej.

Opracowuje rekomendacje dla pracodawcy	– na podstawie danych z wywiadu i wyników badań opracowuje rekomendacje dla pracodawcy, – podaje uzasadnienie przedstawionych rekomendacji, odwołując się do wymogów oferowanego stanowiska pracy lub możliwości rozwoju w ramach organizacji, wyników badań, danych z wywiadu i przeprowadzonej analizy doświadczenia zawodowego osoby badanej, – przedstawia kroki konieczne do podjęcia przez osobę badaną w celu uzyskania oferty pracy na proponowanym stanowisku lub przekwalifikowania/ zmiany ścieżki zawodowej w ramach organizacji, – analizuje sposoby na podniesienie kwalifikacji i kompetencji zawodowych zgodnie ze zidentyfikowanymi predyspozycjami osoby badanej i możliwościami rozwoju w ramach organizacji lub poza nią (w szczególności potencjalne szkolenia, studia podyplomowe, praca z coachem lub mentorem, zmiana lub rozszerzenie obowiązków zawodowych).
--	---

6. Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

Metody

Wszystkie zestawy efektów uczenia się są sprawdzane wyłącznie za pomocą następujących metod:

- analizy dowodów i deklaracji (weryfikacja 1., 2., 3. i 4. zestawu efektów uczenia się). Dowodami na posiadanie efektów uczenia się są wyłącznie: raport z identyfikacji predyspozycji zawodowych oraz nagranie audio z udzielania informacji zwrotnej osobie badanej. Raport powinien zostać opracowany na bazie badań prowadzonych przy wykorzystaniu pięciu narzędzi badawczych, w tym minimum jednego testu spełniającego psychometryczne kryteria dobroci testów (tj. m.in. polska adaptacja i normalizacja) oraz minimum jednego narzędzia o charakterze jakościowym (np. techniki projekcyjnej). Dane przedstawione w raporcie i załącznikach powinny zostać zanonimizowane. Każdy raport powinien zawierać: opis oferowanego stanowiska pracy lub charakterystykę ścieżki kariery dla obecnie zajmowanego stanowiska pracy; opis osoby badanej – ze szczególnym uwzględnieniem dotychczasowej ścieżki edukacji i kariery zawodowej; uzasadnienie wyboru konkretnych narzędzi badawczych; opis warunków przeprowadzenia badania; opis wyników badania wraz z interpretacją dokonaną w kontekście wymogów oferowanego stanowiska pracy lub możliwości ścieżki kariery dla zajmowanego obecnie stanowiska pracy; rekomendacje dotyczące zatrudnienia kandydata na oferowane stanowisko lub rekomendacje zmian stanowiska i dalszych działań rozwojowych; załączniki: kserokopie wypełnionych arkuszy testowych wraz z obliczeniami lub wydruki z testów/ kwestionariuszy przeprowadzonych przy użyciu komputera; kserokopie dokumentów dostarczonych przez osobę badaną (w szczególności CV, ukończone kursy, szkolenia, dyplomy); jeśli istnieje – formalny opis oferowanego stanowiska pracy lub formalny opis ścieżki kariery dla zajmowanego przez osobę badaną stanowiska pracy; zgodę osoby badanej na udział w badaniu i wykorzystanie danych z badania (zanonimizowanych wyników testów i dostarczonych dokumentów) do opracowania raportu przedstawionego do certyfikacji;
- wywiadu swobodnego (rozmowy z komisją), który będzie miał formę obrony opracowanych w raporcie treści (weryfikacja 1., 2., 3. i 4. zestawu efektów uczenia się);
- testu teoretycznego studium przypadku, gdzie kandydat do uzyskania kwalifikacji, na podstawie dostarczonego przez komisję opisu stanowiska pracy, będzie musiał wykazać się umiejętnością dobrania narzędzi do badania i opracowania pytań behawioralnych do wywiadu (weryfikacja zestawu 1. i 2. efektów uczenia się).

Zasoby kadrowe

Komisja walidująca powinna się składać z min. trzech członków. Każdy z członków komisji powinien posiadać udokumentowane co najmniej 200 godzin praktycznego doświadczenia zawodowego w charakterze doradcy zawodowego lub osoby diagnozującej predyspozycje zawodowe z wykorzystaniem m.in. testów psychologicznych. Ponadto przewodniczący komisji powinien posiadać: dyplom doktora w dyscyplinie psychologia; co najmniej 5 lat doświadczenia zawodowego w pracy/ doradztwie związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi w ostatnich 10 latach pracy. Pozostali członkowie komisji powinni posiadać: dyplom magistra nauk humanistycznych; co najmniej 3 lata doświadczenia zawodowego w pracy/ doradztwie związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi w ostatnich 8 latach pracy.

Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne

Instytucja Certyfikująca musi zapewnić salę do oceny dowodów i ich obrony, wyposażoną w odtwarzacz audio do odsłuchania nagrania sposobu udzielania informacji zwrotnej. Powinna również dostarczyć materiały niezbędne do przeprowadzenia testu teoretycznego (opis stanowiska pracy, arkusz do opracowania pytań do wywiadu i zaproponowania narzędzi badawczych).

Etapy identyfikowania i dokumentowania

Nie określa się wymagań dotyczących tych etapów.

7. Warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji

Kwalifikacja pełna na poziomie 6 PRK lub wyższym
--

8. Termin dokonywania przeglądu kwalifikacji

Nie rzadziej niż raz na 10 lat
