

**SEMINARIUM „DZIAŁANIA NA RZECZ UCZENIA  
SIĘ OSÓB NISKO WYKWALIFIKOWANYCH”  
Przykłady dobrych praktyk**

Pod patronatem Ministerstwa Edukacji Narodowej i Fundacji  
Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa, 12 grudnia 2013  
Ośrodek Sportu i Rekreacji, ul. Polna 7A

„Każdy pracownik jest ważny – podnoszenie kompetencji pracowników o niskich kwalifikacjach”

Projekt Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

Projekt realizowano w latach 2010-2012

Wszechstronnym wsparciem objętych zostało ponad 1000 pracowników średnich i małych przedsiębiorstw na terenie całego kraju.



„Każdy pracownik jest ważny – podnoszenie kompetencji  
pracowników  
o niskich kwalifikacjach”

Projekt jako pierwszy w Polsce wprowadził doskonalenie  
kompetencji społecznych do szkoleń podnoszących  
kwalifikacje szeregowych pracowników

Szkoleniami objęto:

- **Pracowników o niskich kwalifikacjach** – osoby posiadające jedynie obowiązkowy poziom edukacji: wykształcenie podstawowe, gimnazjalne lub średnie ogólnokształcące.
- **Kadrę najwyższego szczebla** w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

## Diagnoza potrzeb szkoleniowych i wstępna strategia zarządzania zasobami ludzkimi

Planowanie szkoleń w każdej firmie poprzedzono badaniem stanu zasobów ludzkich oraz określeniem potrzeb szkoleniowych pracowników

1. Diagnoza zawierała analizę sytuacji w grupach:
  - Pracowników szeregowych – zadanie doradcy zawodowego
  - Kadry zarządzającej – zadanie doradcy przedsiębiorstwa
2. Praca obu ekspertów stanowiła podstawę do opracowania diagnozy potrzeb szkoleniowych oraz strategii rozwoju zasobów ludzkich

# Diagnoza stanu zasobów ludzkich i diagnoza potrzeb szkoleniowych

Opis stanowisk pracowników szeregowych		Opis stanowisk kadry zarządzającej	
Luki kompetencyjne		Luki kompetencyjne	
Potrzeby szkoleniowe pracowników		Potrzeby szkoleniowe przedsiębiorców i kadry zarządzającej	
			
Diagnoza stanu zasobów ludzkich i potrzeb szkoleniowych			
Szkolenia zawodowe dla pracowników	Szkolenia z kompetencji społecznych dla pracowników	Szkolenia z dziedziny ZZL dla przedsiębiorców i kadry zarządzającej	

# Etapy Projektu

1. **Diagnoza potrzeb szkoleniowych** i wstępna strategia zarządzania zasobami ludzkimi
2. **Szkolenia dla kadry kierowniczej** z zarządzania zasobami ludzkimi
3. **Szkolenia z zakresu kompetencji społecznych** dla pracowników o niskich kwalifikacjach
4. **Szkolenia zawodowe** dla pracowników o niskich kwalifikacjach
5. **Doradztwo poszkoleniowe** (superwizja zmiany)
6. **Opracowanie strategii** zarządzania zasobami ludzkimi uwzględniającej pracowników o niskich kwalifikacjach

## Charakterystyka pracowników o niskich kwalifikacjach

- Brak poczucia bezpieczeństwa i wysoki poziom lęku
- Niski poziom komunikacji (niepewny siebie, unika wyrażania własnych opinii)
- Nie potrafi współpracować – przedkłada własne cele nad cele zespołu
- Nie potrafi rozwiązywać konfliktów: unika konfrontacji lub agresywnie broni własnego zdania
- Ma trudności z planowaniem zadań i wyznaczaniem priorytetów, działa schematycznie
- Nie inwestuje w rozwój osobisty – brak motywacji do nauki, unika wyzwań, nie angażuje się

# Dlaczego?

- **Bariera mentalna** - brak nawyku i umiejętności uczenia się
- **Obawa przed środowiskiem szkolenia**
- **Nieumiejętność samodzielnego zaplanowania celów zawodowych** i oceny własnych kompetencji
- **Złe doświadczenia** - trudności na rynku pracy, często zwalniani
- **Bierność** - nie widzą szans na znalezienie lepszego zatrudnienia
- **Błędny krąg niemożności** – sami nie rozwijają się zawodowo, a posiadając niskie kwalifikacje są mało atrakcyjni dla pracodawcy, inwestowanie w ich rozwój jest dla większości przedsiębiorców nieuzasadnionym wydatkiem



# Kwalifikacje vs kompetencje społeczne

## Rola kompetencji społecznych w rozwoju zawodowym

Kompetencje społeczne warunkują sukces zawodowy, bo dzięki nim pracownik skłonny jest pracować lepiej niż tylko przeciętnie

Kompetencje społeczne:

- budują pozytywne postawy pracowników
- podnoszą poczucie własnej wartości
- motywują do działania i rozwoju osobistego
- usprawniają pracę zespołową
- kształtują kulturę organizacyjną firmy
- poprawiają jakość i wydajność pracy



# Potrzeby i oczekiwania pracowników o niskich kwalifikacjach wobec środowiska pracy

BYĆ KIMŚ

WIEDZIEĆ PO CO

MIEĆ POCZUCIE SPRAWSTWA

ODCZUWAĆ SATYSFAKCJĘ Z PRACY

PRACOWAĆ W PRZYJAZNEJ ATMOSFERZE



# Dziękuję za uwagę

Profido Iwona Bernaciak

[www.profido.pl](http://www.profido.pl)

biuro@profido.pl

tel.600388833

