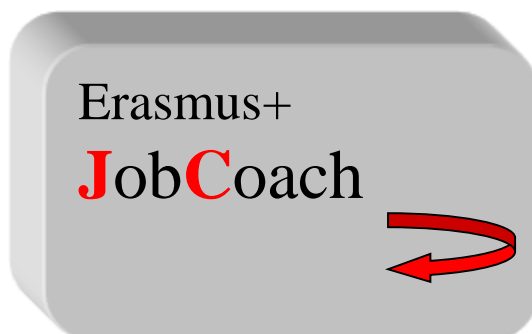


Projekt Erasmus+ „Trener pracy dla osób z niepełnosprawnością”

(Job Coach for persons with disabilities)



Europejski profil kwalifikacyjny dla zawodu “Trener pracy dla osób z niepełnosprawnością”

(redakcja - Ewa Matuska)

Koordinacja projektu i odpowiedzialność za produkt:

Grone-Schulen Niedersachsen GmbH

Anna Block

Tel.: 0049 (0) 4165 80370

Mail: a.block@grone.de

www.grone.de

Spis treści

Wprowadzenie	4
1. Opis pracy JC/N	5
1.1. Koncepcja job coachingu.....	5
1.2. Zadania i obowiązki JC/N	6
2. Wymogi kwalifikacyjne i zawodowe JC/N.....	8
2.1. Kwalifikacja JC/N według ERK	8
2.2. Zawód JC/N w oficjalnych systemach kwalifikacyjnych	9
3. Profil kompetencji Job Coacha.....	10
3.1. Specyfikacja WUK dla kwalifikacji zawodowej JC/N.....	11
3.2. Matryca kompetencji JC/N.....	14
Podsumowanie	14
Bibliografia	15
Załącznik - Matryca kompetencji JC/N.....	17

Europejski profil kwalifikacji dla zawodu Job Coach dla osób z niepełnosprawnością został opracowany przez partnera i lidera projektu – firmę Grone-Schulen Niedersachsen GmbH (Niemcy). Powstał on na bazie badań przeprowadzonych przez wszystkie kraje uczestniczące w projekcie i wszyscy partnerzy wnieśli wkład w powstanie prezentowanego produktu. Pozostali partnerzy w projekcie to:



Beroepsvereniging Jobcoaches Nederlands
Holandia



Cordaan
Holandia



Grone-Bildungszentrum NRW GmbH
Niemcy



Fachhochschule Münster
Niemcy



Queen's University Belfast
Wielka Brytania



Les Genêts d'Or
Francja



Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne Ja –Ty - My
Polska



Stowarzyszenie Niepełnosprawni dla Środowiska
EKON
Polska

Wprowadzenie

Europejska koncepcja kwalifikacji, przedstawiona poniżej, stanowi wynik współpracy partnerów międzynarodowych z Niemiec, Holandii, Francji, Polski oraz Wielkiej Brytanii, którzy wspólnie realizują projekt Erasmus + po tytule „*Job coach for persons with disabilities. Strategic partnerships in vocational education and training (2015-2018)*).

Zasadniczym celem przyświecającym idei opracowania rozpoznawalnego w skali międzynarodowej (europejskiej), **profilu kwalifikacyjnego** dla edukacji i szkolenia job coachów, było dążenie do ułatwienia społecznej i ekonomicznej inkluzji osób z rozwojowymi, poznawczymi i psychicznymi problemami zdrowotnymi.

“**Job coach dla osób z niepełnosprawnością** “ (**JC/N**) nie posiada (jak dotąd) statusu profesji formalnie istniejącej w przestrzeni europejskiej, jednak powszechnie podzielane jest przekonanie, że głównym zadaniem zawodowym job coachów jest dostarczanie zindywidualizowanego wsparcia osobom ze specyficznymi problemami zdrowotnymi w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia¹.

Zespół projektowy proponuje wprowadzenie zawodu JC/N jako nowej profesji do istniejącej w Europejskim Systemie umiejętności, kompetencji kwalifikacyjnych i zawodów (European Skills, Competences Qualifications and Occupations - ESCO system)² grupy zawodów nr 2423 (Specjaliści ds. personelu i doradztwa kariery)³.

Ponieważ zawód job coacha nie jest oficjalnie zarejestrowany, tym samym i ścieżka kwalifikacyjna dla tego zawodu nie jest ujęta w Europejskich Ramach Kwalifikacji (ERK) dla uczenia się przez całe życie - regułach Rady Europejskiej i Komisji, według których powinien przebiegać proces nabywania kwalifikacji⁴. ERK wymaga, by każdy z programów nauczania był zorientowany na wcześniej zdefiniowane efekty kształcenia, opisane w formie kompetencji planowanych do nabycia w toku edukacji prowadzonej na określonym poziomie kwalifikacji.

W różnych krajach Unii Europejskiej funkcjonują różne ścieżki kwalifikacyjne dla kształcenia w zawodach zbliżonych do zawodu job coacha. Zespół projektowy starannie je przeanalizował w poszukiwaniu najlepszych praktyk, starając się zebrać najbardziej inspirujące w postaci ogólnoeuropejskiego profilu kwalifikacyjnego dla zawodu job coacha dla osób z niepełnosprawnością.

Punktem wyjściowym na tej drodze było opracowanie **opisu pracy** (job description) job coacha, następnym zaś – zidentyfikowanie i zdefiniowanie **profilu kompetencji** job coacha, który jest tu przedstawiony w formie matrycy kompetencji proponowanej dla tego zawodu.

Opis JC/N jako nowego zawodu oraz przedstawienie odpowiedniej dla niego ścieżki kwalifikacyjnej, ujętej w kategoriach wymaganych przez ERK, otwiera możliwość standaryzacji zawodu job coacha na terenie całej Unii Europejskiej. Propozycja umieszczenia zawodu JC/N w Europejskim Systemie umiejętności, kompetencji

¹ H. Röttgers & C. Metje, *European quality standards for the profession Job Coach for persons with disabilities*, 2016.

² <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

³ www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.doc

⁴ *European Qualifications Framework for lifelong learning*, European Council, Official Journal C 111, 6.5. 2008.

kwalifikacyjnych i zawodów (ESCO) umożliwi w przyszłości upowszechnienie nowej kwalifikacji w Europie za pośrednictwem funkcji ESCO.

Zespół projektowy ma nadzieję, że przedstawiony europejski profil kwalifikacyjny zawodu job coacha dla osób z niepełnosprawnością może być łatwo dostosowany do programów nauczania w różnych krajach UE, a być może również – wykorzystany dla wsparcia także innych grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji - nie tylko dla osób z niepełnosprawnością.

1. Opis pracy JC/N

1.1. Koncepcja job coachingu

Ogólnym celem zawodu **job coacha (JC)** jest dostarczanie job coachingu osobom z niepełnosprawnością w kontekście ich potrzeb związanych z pracą. W podejściu znanym jako tzw. **"zatrudnienie wspomagane" (supported employment, SE)** pojęcie job coachingu jest ujmowane następująco: *"Dostarczanie wsparcia osobom z zaburzeniami lub osobom z innych defaworyzowanych grup w zdobyciu i utrzymaniu płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy"*⁵

Job coach z powodzeniem wypełnia wyżej opisaną rolę.

Po pierwsze - towarzyszy w budowaniu motywacji klienta do podjęcia pracy oraz wspólnie z nim, tworzy jego profil zawodowy oraz pomaga nabyć konieczne umiejętności (jeśli jest to wymagane), aktywnie szuka ofert pracy na otwartym rynku, oraz, po wybraniu oferty, negocjuje z pracodawcą warunki zatrudnienia klienta i pomaga mu we wprowadzeniu do pracy. Od JC wymaga się, by pomagał klientowi w utrzymaniu pracy lub w jej zmianie (jeśli klient tak zdecyduje). JC pełni rolę eksperta, trenera, doradcy, koordynatora, sprzedawcy, mentora i negocjatora.

Zawodowe stowarzyszenie holenderskich job coachów definiuje job coacha jako:

*"osobę, która dostarcza coachingu klientowi oraz pracodawcy"*⁶.

W dokumencie pt. "Kod etyki dla zawodu job coacha" (2014) stowarzyszenia "Beroepsvereniging Job Coaches Nederlands", rola i czynności zawodu job coacha określone są następująco:

*"Dostarczanie metodologicznego wsparcia osobom mającym utrudniony dostęp do zatrudnienia poprzez działania profesjonalne ukierunkowane na znalezienie i utrzymanie pracy na normalnym rynku pracy. Czynności wykonywane przez job coacha cechują: dociekliwość w stawianiu klientowi odpowiednich pytań, uczenie go jak wykorzystywać możliwości, doskonalenie jego niezależności w pracy i uczenie wykonywania czynności potrzebnych w pracy, rozwijanie jego wiedzy i umiejętności. Jeśli to konieczne, job coach organizuje sieć społecznego wsparcia dla klienta. Job coach pracuje na rzecz wspierania klienta, inne elementy wprowadzania go do pracy realizuje pracodawca"*⁷.

JC musi jednocześnie mieć na uwadze interesy trzech grup interesariuszy: klienta, pracodawcy, oraz podmiotu zamawiającej usługę job coachingu, gdzie:

⁵European Union of Supported Employment. Information Booklet and Quality Standards, EUSE 2005, s.13

⁶Code of Ethics for the profession Job coaching, Beroepsvereniging Job Coaches Nederlands, wersja z 30.03.2014, s.4

⁷Ibidem, s. 4-5.

- **Klient** – to osoba, która doświadcza indywidualnych ograniczeń w związku z planowanym zatrudnieniem i wymaga wsparcia poprzez usługę job coachingu;
- **Podmiot zamawiający (customer)** – to firma lub inna osoba prawna która zleca prowadzenie usługi job coaching i dostarcza środków finansowych na jej pokrycie (może to być wspierająca instytucja rządowa/ regionalna/ lokalna, organizacja non-profit, itp.);
- **Pracodawca** – to osoba naturalna lub legalna, która oferuje zatrudnienie klientowi i określa zasady swojej odpowiedzialności wobec podmiotu zamawiającego usługę job coachingu.

Opis pracy JC może być wykonany na bazie analizy zadań typowo przez niego realizowanych na każdym z pięciu etapów procesu zatrudnienia wspomaganego (SE)⁸:

- ✓ Na 1 etapie SE – Angażowanie klienta: asystowanie osobie z niepełnosprawnością w budowaniu jej motywacji do podjęcia i utrzymania zatrudnienia na otwartym rynku pracy;
- ✓ Na 2 etapie SE – Profilowanie zawodowe: rozpoznanie aktualnych trendów na rynku pracy oraz struktur organizacyjnych dopasowanych do sytuacji zdrowotnej i życiowej klienta;
- ✓ Na 3 etapie SE – Poszukiwanie pracy: identyfikowanie dostępnych, odpowiednich miejsc pracy, pomoc dla pracodawcy w dostosowaniu stanowiska do potrzeb klienta;
- ✓ Na 4 etapie SE – Angażowanie pracodawcy: przygotowanie klienta do podjęcia pracy w porozumieniu z pracodawcą;
- ✓ Na 5 etapie SE – Wsparcie w pracy: asystowanie klientowi podczas wykonywania pracy, w zaadoptowaniu się, utrzymaniu się w pracy oraz w zmianie pracy.

1.2. Zadania i obowiązki JC/N

Job coach może wykonywać różnego rodzaju prace i pracować na różnych stanowiskach. Zatrudniony przez organizacje zatrudnienia wspomaganego, JC wchodzi w skład **profesjonalnego personelu** tychże organizacji. Będąc samozatrudnionym, JC działa jako “niezależny specjalista”, podobnie do doradców, psychologów i innych specjalistów. Każdy JC musi być objęty mentoringiem i superwizją przez autoryzowany podmiot, a poziom kontroli jest uzależniony od wykszolenia job coacha, jego doświadczenia i stopnia specjalizacji (podstawowa czy zaawansowana).

Z jednej strony, JC dostarcza ważnych usług osobom z niepełnosprawnością - w znalezieniu i utrzymaniu sensownej i satysfakcjonującej pracy, z drugiej zaś – świadczy usługi na rzecz zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy. Jego zdania zawodowe stanowią mieszaninę specjalizacji i są to:

- **Zadania zasadnicze:** pierwszoplanowe zadania związane z badaniem rynku pracy/ marketingiem personalnym i poradnictwem/coachingiem, oraz
- **Zadania techniczne:** drugoplanowe zadania związane z pracą administracyjną, dokumentacją i pozostałymi czynnościami, takimi jak operowanie odpowiednimi narzędziami (np. programami komputerowymi,

⁸ European Union of Supported Employment. Toolkit for Diversity EUSE 2014, s.7.

testami kompetencji, profilami ZZL), czy też urządzeniami (obsługa komputera, prowadzenie samochodu, itp.)

Ogólne zdania zasadnicze obejmują kluczowe profesjonalne działania job coacha ukierunkowane na osiągnięcie oczekiwanych od nich rezultatów pracy, takich jak:

- ✓ Pomoc w identyfikacji mocnych i słabych stron klienta w związku z pracą;
- ✓ Dostarczanie klientowi możliwości doszkolenia się;
- ✓ Badanie ofert pracy i negocjowanie warunków zatrudnienia z potencjalnymi pracodawcami;
- ✓ Ułatwianie klientowi przejścia z ośrodka szkoleniowego (job training centre), czy szkoły, do miejsca pracy, poprzez dostarczanie wsparcia i asysty podczas wykonywania pracy i po ustaniu zatrudnienia.

Główna odpowiedzialność zawodu job coacha polega na dostarczaniu adekwatnego poradnictwa karierowego dla osoby z niepełnosprawnością, czyli na:

- ✓ Rozpoznaniu i zaadaptowaniu najbardziej trafnego dla klienta modelu interwencji;
- ✓ Dotrzymaniu standardów etycznych w kontrakcie z klientem;
- ✓ Oferowaniu usług na wysokim poziomie jakości;
- ✓ Monitorowaniu realizacji wykonywania pracy przez klienta;
- ✓ Coachingu i szkoleniu klienta;
- ✓ Przekazywaniu klientowi odpowiedniej informacji zwrotnej;
- ✓ Gromadzeniu dokumentacji papierowej dotyczącej klienta;
- ✓ Zapewnieniu bezpieczeństwa pracy klientowi w środowisku pracy ;
- ✓ Znajomości przydatnych polityk zatrudnienia i przestrzeganie ich procedur i przepisów;
- ✓ Gromadzeniu dokumentacji właściwej dla celów wspomaganego zatrudnienia;
- ✓ Pomocy klientowi w zrozumieniu jego obowiązków w pracy i polityki pracodawcy;
- ✓ Pomocy klientowi w budowaniu i utrzymaniu pozytywnych relacji ze współpracownikami i klientami firmy, dla której pracuje;
- ✓ Pomocy klientowi w rozwijaniu postawy etycznej w pracy;
- ✓ Wyjaśnieniu nowych rodzajów odpowiedzialności związanej z pracą z klientami pracodawcy;
- ✓ Pomocy klientowi w zrozumieniu, w jaki sposób jego funkcjonowanie pozazawodowe może wpływać na wykonywanie przez niego pracy.

Kolejna odpowiedzialność job coacha ma związek z usługami na rzecz pracodawcy:

- ✓ Dostarczanie odpowiedniej informacji na temat zasad wspomaganego zatrudnienia i wynikających z nich obowiązków i przywilejów pracodawcy;
- ✓ Dostarczanie odpowiedniej informacji o stanie zdrowia i sytuacji życiowej klienta poszukującego pracy
- ✓ Respektowanie struktury organizacyjnej i systemu wartości pracodawcy;
- ✓ Uczciwa współpraca z działem kadr pracodawcy i używanie jego formularzy dla przygotowania dokumentacji kadrowej klienta;
- ✓ Sporządzanie dokumentacji kadrowej klienta według obowiązującego prawa;
- ✓ Negocjowanie z pracodawcą możliwego dostosowania stanowiska pracy zgodnie z potrzebami klienta;
- ✓ Zagwarantowanie klientowi stałego wsparcia w miejscu pracy poprzez szkolenie i coaching;

- ✓ Organizowanie koniecznych szkoleń dla współpracowników klienta w miejscu pracy, promujących włączanie osób z niepełnosprawnością do pracy zespołowej, wykorzystanie technik rozwiązywania konfliktów, mediacji, itp.;
- ✓ Przygotowanie klienta na możliwą sytuację zwolnienia z pracy, w tym poradnictwo dla pracodawcy w zakresie działań typu outplacement.

2. Wymogi kwalifikacyjne i zawodowe JC/N

2.1. Kwalifikacja JC/N według ERK

Europejska Rama Kwalifikacji (ERK) dla uczenia się przez całe życie ⁹ jest nadrzędnym tłem dla systemu kwalifikacji, który umożliwia wiązanie kwalifikacji otrzymywanych w różnych krajach UE.

ERK działa jako instrument „przekładania” kwalifikacji, by były one łatwiejsze do porównywania kwalifikacji nadawanych w różnych krajach i systemach w Europie, oraz jako propozycja standardowej ramy dla ofert edukacyjnych i programów, które zamierzają nadawać formalne kwalifikacje w zgodzie z wymaganiami poszczególnych zawodów i typów prac.

Dlatego właśnie partnerstwo projektu zastosowało ramy ERK w swojej propozycji wprowadzenia kwalifikacji dla nowego zawodu JC/ N.

Specyfika ERK polega na skupieniu się na **efektach uczenia się**, tj. na tym, co osoba aspirująca do otrzymania danej kwalifikacji zawodowej musi wiedzieć, i co jest w stanie wykonywać, jako fachowiec, po zakończeniu procesu edukacyjnego. Kandydat musi udowodnić nabycie, dzięki kształceniu, trzech rodzajów oczekiwanych rezultatów edukacyjnych, a mianowicie rezultatów w obszarze:

- **Wiedzy** - opisywanej jako teoretyczna i/ lub faktograficzna;
- **Umiejętności** - opisywanych jako poznawcze (angażujące myślenie logiczne, intuicyjne i twórcze) i praktyczne (sprawność manualna i korzystanie z metod, materiałów, narzędzi i instrumentów); oraz
- **Kompetencje psychospołeczne** - opisywane jako postawa odpowiedzialności i autonomii oraz postawy interpersonalne specyficzne dla nabytej kwalifikacji¹⁰.

Deskryptory oczekiwanych efektów uczenia, odnoszone do WUK (skrót od: Wiedza - Umiejętności- Kompetencje) rozróżniają **osiem poziomów kwalifikacji** uznawanych przez ERK¹¹.

Zespół projektu proponuje ustalenie wspólnych minimalnych wymagań edukacyjnych dla zawodu JC/N w ujęciu wymaganym przez ERK. Propozycja ta powstała w oparciu o badania przeprowadzone w krajach uczestniczących w projekcie.

Minimalny poziom kwalifikacji wymagany obecnie od job coachów to poziom 4: specjalista/technik, który ukończył edukację na poziomie średnim (matura).

⁹European Council: *European Qualifications Framework - Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008*, Official Journal C 111, 6.5. 2008.

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506(01)&from=EN)

¹⁰ See: https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Cross-sector_skills_and_competences

¹¹ European Council: *European Qualifications Framework - Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008*, Official Journal C 111, 6.5. 2008, Annex 2.

Jednak po analizie wykonanej przez ekspertów projektu, stwierdzono, że jako minimalny poziom kwalifikacji dla JC/N powinien zostać ustalony poziom 6: specjalista/licencjat lub stopień mu równoważny, po ukończonym pierwszym cyklu kształcenia na poziomie wyższym, wg ram kwalifikacji Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego.

Wymóg wyższego wykształcenia jest połączony z przekonaniem o rosnącej złożoności zadań job coachów. Ze względu na rozmaite kategorie niepełnosprawności, różnorodność indywidualnej sytuacji klientów, nieustannie zmieniającą się sytuację na rynku pracy i przepisów dotyczących wspomaganego zatrudnienia, każdy JC/N bez wątpienia potrzebuje też dalszego kształcenia, realizowanego w tej, czy innej formie kształcenia ustawicznego.

Zespół projektowy określił następujące wymagania kwalifikacyjne dla zawodu JC/N:

- **Podstawowe zasadnicze kwalifikacje:**

Poziom 6 – licencjat, lub kwalifikacja ekwiwalentna do stopnia licencjata oraz doświadczenie zawodowe obejmujące co najmniej 1 rok superwizji podczas pracy jako JC;

- **Pożądane (opcjonalnie) zasadnicze kwalifikacje:**

Poziom 6 – licencjat lub magister w dziedzinie: pedagogika (pedagogika specjalna), opieka społeczna, psychologia, poradnictwo, zarządzanie zasobami ludzkimi oraz doświadczenie zawodowe obejmujące co najmniej 1 rok superwizji podczas pracy jako JC z osobami z niepełnosprawnościami;

- **Podyplomowe kwalifikacje:**

Poziom 7 – Specjalista ze stopniem licencjata lub magistra, specjalizacja w poradnictwie karierowym lub coachingu (studia podyplomowe lub certyfikowane kursy) oraz doświadczenie zawodowe obejmujące co najmniej 3 lata superwizji podczas pracy jako doradca kariery lub coach dla osób z niepełnosprawnością;

- **Podyplomowe zaawansowane kwalifikacje:**

Poziom 7 – Strategiczny specjalista ze stopniem licencjata lub magistra, specjalizacja w poradnictwie karierowym lub coachingu (studia podyplomowe lub certyfikowane kursy) oraz doświadczenie zawodowe obejmujące co najmniej 5 lat superwizji podczas pracy jako doradca kariery lub coach dla osób z niepełnosprawnością.

Wszystkie kraje UE, które chciałyby włączyć zawód JC/N do swojego oficjalnego katalogu zawodów powinny wyraźnie określić, jakiego rodzaju kwalifikacje i wymagania są wg nich konieczne dla poszczególnych poziomów profesjonalizmu w tym zawodzie.

2.2. Zawód JC/N w oficjalnych systemach kwalifikacyjnych

W Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów (ISCO) opracowanym przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) nie występuje zawód o nazwie "job coach"(JC), ani też "job coach dla osób z niepełnosprawnością" (JC/N)¹².

Według partnerów projektu, najbardziej dopasowana dla zawodu JC/N wydaje się być grupa zawodów o numerze **2423 – Specjaliści ds. personelu i kariery**. W klasyfikacji ISCO zawody ujmowane są w następujący hierarchiczny sposób: 2 - główna grupa:

¹² ILO działa jako wyspecjalizowana agencja rynku pracy Organizacji Narodów Zjednoczonych a opracowany przez nią Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów (ISCO) wyróżnia cztery poziom zawodów grupowanych według poziomu wykształcenia. Najnowsza wersja to ISCO-08 jest ISCO (pochodząca z 2008 roku).Zobacz: <http://www.ilo.org>

specjaliści; 24 – podgrupa: specjaliści ds. biznesu i administracji; 242 – mała podgrupa: specjaliści ds. administracji; 2423 – **pojedyncza grupa: specjaliści ds. personelu i kariery.**

ESCO - platforma internetowa **Europejskich umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów**¹³, jest projektem, który wdraża jeden z głównych celów strategii *Europa 2020*, jakim jest ułatwienie mobilność siły roboczej na wewnętrznym unijnym rynku pracy za pośrednictwem porównywania umiejętności, kompetencji i kwalifikacji uzyskiwanych w różnych krajach UE.

Obecnie, ani zawód JC, ani też JC/N nie jest reprezentowany w ESCO, ale nie ma przeszkód by te zawody były tu umieszczone, jako przedstawiciele grupy zawodowej: specjaliści ds. personelu i kariery.

Umieszczenie zawodu JC/N w systemie ESCO, określenie jego opisu i ewentualnej ścieżki kwalifikacji zgodnej z ERK, pozwala w przyszłości na szybkie upowszechnienie nowej kwalifikacji w Europie poprzez stale rozszerzające się funkcjonalności ESCO.

3. Profil kompetencji Job Coacha

Należy wspomnieć, że przedstawiany profil kompetencji JC/N reprezentuje profil specyficznych kompetencji zawodowych i zawiera jedynie wykaz głównych kompetencji merytorycznych i technicznych dla tego zawodu.

Zespół projektowy celowo nie dokonywał opisu niższych poziomów kompetencji JC/N, w tym – tzw. kompetencji przekrojowych i umiejętności międzysektorowych, ponieważ nie są one wyłączne dla zadań i obowiązków JC/N, ale są wymagane we wszystkich zawodach reprezentowanych w rodzinie zawodów „specjalistów ds. personelu i kariery”- tj. w grupie nr 2423 wg ESCO i ISCO- 8.

Podstawowe **umiejętności przekrojowe** (transversal skills)¹⁴ wymagane od JC/N obejmują:

- ✓ ogólne umiejętności komunikowania
- ✓ dzielenie się informacją
- ✓ współpraca zadaniowa
- ✓ budowanie sieci współpracy
- ✓ wykorzystywanie programów komputerowych
- ✓ negocjowanie
- ✓ zdolność i chęć uczenia się.

Kluczowe kompetencje JC/N mogą być określone na bazie opisu ról zidentyfikowanych dla zawodu “pracownik wspierający zatrudnienie” (employment support worker), lub inaczej: „trener pracy”, który to zawód jest zdefiniowany w unijnej koncepcji wspomaganego zatrudnienia (EUSE)¹⁵.

¹³ Zobacz: https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Occupation#Occupations_in_ESCO

¹⁴ Umiejętności przekrojowe (lub przenoszone) - umiejętności, które zostały nabyte w jednym kontekście pracy, w odniesieniu do konkretnej sytuacji / problemu i mogą łatwo być przeniesione do innego kontekstu.

¹⁵ *European Union of Supported Employment. Toolkit for Diversity*, EUSE 2014.

Ilustruje to rysunek 1.

Rysunek 1. Kluczowe kompetencje JC/N wywiedzione z koncepcji wspomaganego zatrudnienia wg EUSE



źródło: Opracowanie zespołu projektu, na podstawie: *European Union of Supported Employment. Toolkit for Diversity EUSE 2014*, s.122

Zawód job coacha obejmuje szeroki zakres ról: eksperta oceniającego, sprzedawcy, trenera, koordynatora, doradcy, mentora i negocjatora. Ta różnorodność ról wymaga również wielu kompetencji zawodowych. Biorąc pod uwagę, że rzadko zdarza się znaleźć kogoś, kto ma uprzednie doświadczenie w tych wszystkich rolach, w badaniach przeprowadzonych w przyszłości powinno się ustalić, jakiego rodzaju wcześniejsze doświadczenie zawodowe jest najcenniejsze do wykonywania zawodu JC/N. Może okazać się, że cechy osobiste lub postawy są bardziej istotne, albo przynajmniej tak samo ważne, jak uprzednie doświadczenie zawodowe lub wykształcenie.

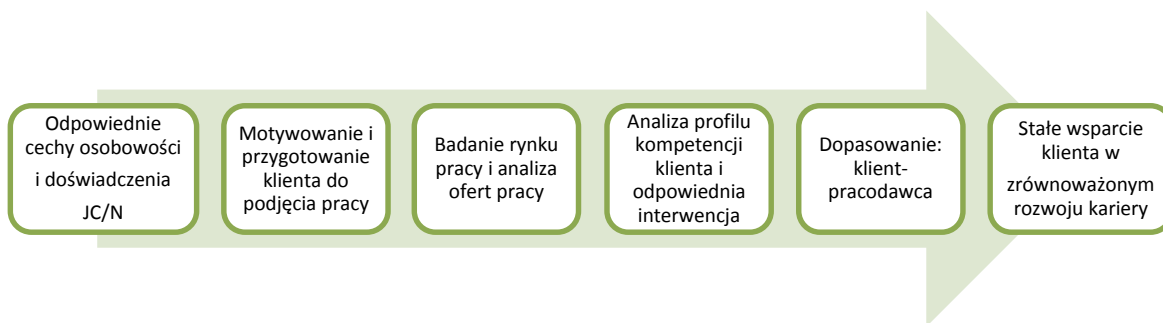
3.1. Specyfikacja WUK dla kwalifikacji zawodowej JC/N

Profil kompetencji JC/N, konceptualizowany według zasad ERK i tak, by stanowił element ścieżki kwalifikacyjnej zawodu, który ma być opublikowany w przyszłości na portalu ESCO, oczywiście musiał być stworzony zgodnie z koncepcją WUK (Wiedza - Umiejętności – Kompetencje psychospołeczne), rozumianą zgodnie z definicjami ERK.

Szukając najprostszej koncepcji WUK dla zawodu JC/N, partnerstwo projektu zdecydowało się na zastosowanie **podejścia funkcjonalnego**, bazując na wcześniej dokonanym opisie pracy tego zawodu. Takie podejście dobrze pasuje do linearnego schematu kolejnych etapów procesu wspomaganego zatrudnienia, wzbogaconego o początkowy komponent "K – kompetencje psychospołeczne", które mogą być odniesione do wymaganych cech osobowości i doświadczenia kandydata na job coacha.

Propozycja ta jest przedstawiona na rysunku 2.

Rysunek 2. Funkcjonalne ujęcie kompetencji JC/N na bazie koncepcji wspomaganego zatrudnienia



źródło: Opracowanie zespołu projektu, na podstawie etapów wspomaganego zatrudnienia

Punktem wyjścia dla koncepcji WUK dla zawodu JC/N są odpowiednie **kompetencje psychospołeczne (K)**, określone w ERK jako „zdolność danej osoby do stawiania czoła nowym sytuacjom i nieprzewidzianym wyzwaniom, zdolność do wykorzystania i stosowania wiedzy i umiejętności w sposób niezależny i samodzielny”. Oczywiście, kandydat na JC/N musi umieć działać w kategoriach **odpowiedzialności i autonomii**. Osoba z właściwą bazą osobowości (systemem wartości etycznych, odpowiednimi predyspozycjami) musi nabyć zbiór odpowiedniej **wiedzy (W) i umiejętności (U)** umożliwiającymi odniesienie sukcesu w pracy jako JC/N¹⁶.

W komponencie "Kompetencje psychospołeczne" oczekuje się, by kandydat na JC/N posiadał:

- ✓ Świadomość własnych predyspozycji zawodowych i zdolności;
- ✓ Wrażliwość i orientację humanistyczną wobec ludzi;
- ✓ Poczucie odpowiedzialności;
- ✓ Autorefleksję i orientację na rozwijanie samego siebie;
- ✓ Umiejętność samoregulacji stresu

Podstawą do określenia zestawu niezbędnej wiedzy i umiejętności JC/N była analiza treści kwestionariuszy zebranych przez wszystkich partnerów projektu, mających na celu wytyczenie *wstępnych "Europejskich standardów jakościowych dla zawodu job coach dla osób z niepełnosprawnością"* i dostarczonych jako produkt intelektualny projektu nr 1¹⁷.

W tymże opracowaniu zespół projektowy ustalił, iż JC/N musi bezwzględnie posiadać wiedzę:

- ✓ o ogólnym i zawodowym systemie edukacji
- ✓ o relacjach pomiędzy (potencjalnym) pracodawcą, agencjami rządowymi i instytucjami wspomaganego zatrudnienia

¹⁶ Istnieje ryzyko, że wiedza i umiejętności nabyte przez osobę, która pracuje jako JC/N, a nie posiada wymaganych wstępnych cech osobowości, mogą być wykorzystywane w niewłaściwy sposób w procesie coachingu klienta z niepełnosprawnością.

¹⁷ Röttgers H. R., Metje C., *European quality standards for the profession Job Coach for persons with disabilities*, Fachhochschule Münster - Grone-Schulen Niedersachsen, 2016.

- ✓ o przepisach prawnych odpowiednich dla wspomaganego i nie wspomaganego zatrudnienia
- ✓ o powszechnych procedurach aplikowania o pracę i zatrudnienia
- ✓ o warunkach podejmowania praktyk zawodowych, staży i zatrudnienia tymczasowego
- ✓ w zakresie psychologii pracy i psychologii organizacji
- ✓ w zakresie warunków środowiska pracy
- ✓ oraz umiejętności w zakresie moderowania i rozwiązywania konfliktów.

JC/N, działając na rzecz integracji osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy, musi dodatkowo posiadać specjalistyczną wiedzę na temat różnych kategorii niepełnosprawności, mocnych stron i wyzwań w odniesieniu do konkretnych grup docelowych. Musi być w stanie ocenić, w jaki sposób i w jakim stopniu różnego rodzaju niepełnosprawność ma wpływ na perspektywy jednostki w znalezieniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

W szczególności, JC/N powinien posiadać dogłębną wiedzę na temat takich zaburzeń jak :

- ✓ ogólne, odmienne warunki rozwoju, jak np. spektrum zaburzeń autystycznych
- ✓ niepełnosprawność intelektualna
- ✓ zaburzenia psychotyczne, takie jak schizofrenia, depresja i choroba dwubiegunowa
- ✓ nie psychotyczne zaburzenia psychiczne, takie jak: stany lękowe, zaburzenia obsesyjno-kompulsywne, zaburzenia pod postacią somatyczną, zaburzenia jedzenia i zaburzenia osobowości
- ✓ zaburzenia wynikające z warunków rozwoju w dzieciństwie, takie jak: deficyt uwagi / nadpobudliwość psychoruchowa, itp.

Analizując zbiorczo wymienione powyżej elementy, można założyć, że składnik wiedzy i umiejętności w zestawie kompetencji zawodowych wymaganych od JP/N jest zgodny z przyjętym w niniejszym opracowaniu podejściem funkcjonalnym, sformułowanym na bazie etapów procesu wspomaganego zatrudnienia, i obejmuje co najmniej:

- ✓ Wiedzę i umiejętności w zakresie coachingu kariery/zatrudnienia/szkolenia, dostosowane indywidualnie do sytuacji osoby z niepełnosprawnością;
- ✓ Wiedzę i umiejętności w zakresie badań i analizy otwartego rynku pracy oraz wykorzystywania narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL);
- ✓ Wiedzę i umiejętności w zakresie profilowania kompetencji zawodowych klienta do potrzeb pracodawcy, z użyciem narzędzi stosowanych przez firmę i przy respektowaniu sytuacji zdrowotnej i życiowej klienta (wiedza i umiejętności związane z rozpoznawaniem różnych kategorii zaburzeń);
- ✓ Wiedzę i umiejętności dotyczące profilowania/adoptowania miejsca pracy do potrzeb/ barier klienta, zgodnie z jego sytuacją zdrowotną;
- ✓ Wiedzę i umiejętności dotyczące wprowadzenia klienta do pracy i utrzymania przez niego pracy (coaching w pracy);
- ✓ Wiedzę i umiejętności dotyczące ciągłego wsparcia klienta w utrzymaniu motywacji do bycia zatrudnionym pomiędzy kolejnymi etapami zatrudnienia, zgodnie z jego sytuacją zdrowotną.

Zespół projektowy podsumował, iż całe spektrum WUK w odniesieniu do zawodu JC/N można sprowadzić do pięciu kategorii kompetencji funkcjonalnych, które są

wykorzystywane we wszystkich fazach procesu job coachingu , co oznacza, że mogą być one uważane za **kompetencje przekrojowe** .

Ekspertyza profesjonalna (wiedza i umiejętności) JC/N powinna więc pokrywać takie pola, jak:

1. **Szkolenie**
2. **Coaching**
3. **Rynek pracy i zasoby ludzkie**
4. **Analiza zachowania**
5. **Analiza zadania.**

Powyższy wykaz kompetencji przekrojowych potwierdza, że istotnie, w proces kwalifikacyjny JC/N powinna być zaangażowana prawdziwa "mieszanka" dyscyplin naukowych oraz, że ten zawód musi być kształcony na odpowiednio wysokim poziomie wstępnej edukacji, kontynuowanej następnie poprzez różne ścieżki specjalizacyjne (być może w kilku stopniach specjalizacji).

Tak więc, szkolenie JC/N powinno zaczynać się od 6 poziomu kwalifikacji wg ERK (lub 5, w tzw. krótkim cyklu edukacyjnym - SCHE) i być kontynuowane na poziomie 7 , oraz być może i 8.

3.2. Matryca kompetencji JC/N

Wychodząc z funkcjonalnego podejścia do mapowania kompetencji, zespół projektowy opracował propozycję matrycy kompetencji dla zawodu job coacha dla osób z niepełnosprawnością. Podczas tej czynności wykorzystano ramy WUK (Wiedzy – Umiejętności - Kompetencji psychospołecznych), zdefiniowane w ERK i respektowane przez system ESCO. Użycie formuły WUK otwiera możliwość legalizacji zawodu JC/B zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim.

Profil kompetencji JC/N jest tu konceptualizowany jako "specyficzny dla zawodu", to znaczy - ujmuje pięć **podstawowych kompetencji zawodowych i technicznych**, zidentyfikowanych jako specyficzne dla zawodu JC/N.

Są to kluczowe kompetencje i umiejętności zawodowe, a mianowicie: szkolenie, coaching, poszukiwania na rynku pracy i zarządzanie ludźmi, analiza zachowania oraz analiza zadania. Reprezentują kompetencje przekrojowe, zaangażowane w cały proces coachingu oferowanego osobie z niepełnosprawnością. Każda z wymienionych kompetencji funkcjonalnych może być bardziej uszczegółowiona. W naszej matrycy ujęto po dwie kompetencje opisowe do każdej z pięciu głównych kategorii kompetencji. Warto podkreślić, że zespół projektowy dążył, by proponowany model nie był zbyt rozbudowany, by nie stracił swojej jasności i spójności.

Matryca kompetencji jest przedstawiona jako Załącznik.

Podsumowanie

Niniejsze opracowanie przedstawia zarys kolejnych kroków i działań podjętych w obecnie realizowanym projekcie Erasmus + mających na celu opracowanie rozpoznawalnego z skali międzynarodowej profilu kwalifikacyjnego dla kształcenia i szkolenia job coachów na poziomie europejskim. Stanowi ono kolejny produkt

intelektualny wypracowany przez zespół projektu, drugi po produkcie pierwszym, którym było opracowanie pt. "Europejskie standardy jakościowe zdefiniowane dla zawodu job coach dla osób z niepełnosprawnością"¹⁸

Dla przygotowania profilu kompetencji JC/N, najpierw opracowano **opis pracy** dla tego zawodu, a następnie przeanalizowano najbardziej odpowiednie ścieżki kwalifikacyjne, uwzględniając przy tym wymogi Europejskich Ram Kwalifikacji (ERK). Profil kompetencji JC/N zdefiniowano poprzez ramy WUK (Wiedzy – Umiejętności-Kompetencji psychospołecznych), tj. wg zasad rekomendowanych w ERK. Ponieważ terminologia ERK jest również przyjęta przez ESCO – internetową platformę europejskich umiejętności, kompetencji, kwalifikacje i zawodów - nasza propozycja pozwala na opracowanie planu procedury legalizacji zawodu JC/N zarówno na narodowym poziomie (przez poszczególne kraje UE), jak i na poziomie europejskim. W przyszłości możliwe jest również upowszechnienie nowej kwalifikacji w Europie poprzez funkcjonalności ESCO.

Celem zespołu projektowego było poszukiwanie najodpowiedniejszych sposobów wykorzystania wsparcia takich programów, takich jak Erasmus + w celu doskonalenia przenoszenia się kompetencji osób z niepełnosprawnością oraz bardziej skutecznego włączania ich do zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Bibliografia

Code of Ethics for the profession Job coaching, Beroepsvereniging Job Coaches Netherlands, version from 30.03.2014 (material delivered by Beroepsvereniging, the Professional Association Job Coaches Netherlands, project partner).

Commission Implementing Regulation (EU) 2015/983 of 24 June 2015 on the procedure for issuance of the European Professional Card and the application of the alert mechanism pursuant to Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council; Official Journal, L 159, 25.6.2015.

DIRECTIVE 2005/36/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL

of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications, Official Journal of the European Union, 30.9.2005, online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:en:PDF>

European Council (2008). *European Qualifications Framework - Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008*, Official Journal C 111, 6.5. 2008.

European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, ISBN 978-92-79-32685-1;

¹⁸ Röttgers H. R., Metje C., *European quality standards for the profession Job Coach for persons with disabilities*, Fachhochschule Münster - Grone-Schulen Niedersachsen, 2016.

doi:10.2767/76494, online: <https://ec.europa.eu/esco/portal>

European Union of Supported Employment. Toolkit for Diversity, 2014, EUSE (European Union of Supported Employment),
online: http://www.iase.ie/_wp_/wp-content/uploads/2015/05/EUSE-DIVERSITY-SE-Toolkit-2014.pdf

ISCO-08, PART III, DEFINITIONS OF MAJOR GROUPS, SUB-MAJOR GROUPS, MINOR GROUPS AND UNIT GROUPS,
online: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/groupdefn08.pdf>

Resolution Concerning Updating the International Standard Classification of Occupations, ILO, 2007,

online: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>.

Röttgers H. R., Metje C. (eds.), *European quality standards for the profession Job Coach for persons with disabilities*, Fachhochschule Münster - Grone-Schulen Niedersachsen, 2016.

Visions and goals for job coaching, Beroepsvereniging Job Coaches Nederlands, Version 1.0, 12th of April 2012.

Internet:

<http://ec.europa.eu>

<http://www.behaviouralinsights.co.uk>

<https://ec.europa.eu/esco/portal>

<http://www.euse.org>

<http://www.eusetoolkit.eu/index.php/toolkit>

<http://www.ilo.org>

www.dgr.de

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriSer>

Załącznik - Matryca kompetencji JC/N
Job Coach dla osób z niepełnosprawnością - model kompetencji WUK

