



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Scenariusz superwizji

służącej weryfikacji poprawności przebiegu procesu reskillingu



Polskie Towarzystwo Ekonomiczne
Oddział w Bydgoszczy

Biuro projektu:

Polskie Towarzystwo Ekonomiczne - Oddział w Bydgoszczy
ul. Długa 34, 85-034 Bydgoszcz / tel. 52 322 90 62
www.pte.bydgoszcz.pl / mail: reskilling@pte.bydgoszcz.pl



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wprowadzenie

Założenia modelu RESKILLING opierają się na kompleksowym wykorzystaniu komponentu superwizyjnego w procesie doskonalenia zawodowego pracowników. Superwizje te występują w dwóch, zróżnicowanych jakościowo postaciach:

- superwizjach związanych z procesem nabywania umiejętności, stanowiących element zaleceń rozwojowych służących niwelacji luk kompetencyjnych;
- superwizje służące monitorowaniu poprawności przebiegu procesu reskillingu (tzw. superwizje ogólne).

Przedmiotem niniejszego opracowania jest drugi z wymienionych rodzajów superwizji. Spotkania mogą być prowadzone przez osobę wytypowaną przez decydentów placówki. Zgodnie z rekomendacją Autorów rozwiązania, w rolę osoby prowadzącej może wcielić się lider zmiany, przedstawiciel kadry zarządzającej lub pracownik wyróżniający się doskonałymi kompetencjami interpersonalnymi. Częstotliwość realizacji spotkań superwizyjnych jest zależna od potrzeb kadry zarządzającej i zatrudnionego personelu. Ich celem jest monitorowanie poprawności przebiegu procesu reskillingu.

Niniejsze opracowanie zostało przygotowane w bardzo syntetycznej formie. Jego oś stanowią dwa rozdziały. W pierwszym z nich przedstawiono strukturę i rekomendowany scenariusz realizacji spotkań, zaś w drugim – wyjaśnienie mechanizmu kodowania wyników superwizji na platformie. W przypadku superwizji związanych z rozwijaniem kompetencji, kodowanie to odbywa się w sposób automatyczny. W przypadku superwizji ogólnych – istnieje konieczność przekodowania wniosków do formy liczbowej z wykorzystaniem narzędzia ASO, które przedstawiono w rozdziale drugim.

Życzymy owocnej lektury

Autorzy



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

1. Rekomendowana struktura i sugerowany scenariusz przebiegu

Przedmiotowa superwizja charakteryzuje się celowością i etapowością. Pierwsza z cech wynika z realizacji spotkania w sposób pozwalający na osiągnięcie celu opisanego we wprowadzeniu do niniejszego opracowania oraz zakodowanie oceny superwizji na platformie. Wyjaśnienie mechanizmu oceny wyjaśniono w rozdziale drugim. Druga z wymienionych cech (etapowość) odnosi się do uporządkowanej struktury spotkania superwizyjnego, związanego z realizacją dyskusji w ściśle określonych blokach tematycznych. Należą do nich:

- **blok pierwszy** – wprowadzenie;
- **blok drugi** – generalne użytkowanie platformy;
- **blok trzeci** – realizacja zaleceń na poziomie indywidualnym;
- **blok czwarty** – realizacja zmian i zaleceń na poziomie organizacyjnym;
- **blok piąty** – ocena stopnia komplementarności zmian indywidualnych i organizacyjnych;
- **blok szósty** – podsumowanie.

Poniżej zaprezentowano cele szczegółowe związane z realizacją poszczególnych bloków wraz z przykładami zwrotów, które warto wykorzystać na określonych etapach spotkania superwizyjnego.

- **blok pierwszy** – zapoznanie pracowników z celem i agendą spotkania;
- **blok drugi** – rozpoznanie doświadczeń personelu, związanych z poruszaniem się po platformie;
- **blok trzeci** – rozpoznanie postępów pracowników w zakresie realizacji zaleceń indywidualnych;
- **blok czwarty** – rozpoznanie postępów w realizacji zmian i zaleceń na poziomie organizacyjnym;
- **blok piąty** – dokonanie oceny stopnia spójności działań realizowanych na poziomie indywidualnym i organizacyjnym, z uwzględnieniem kontekstu wynikającego z wdrażanego trendu;
- **blok szósty** – ustalenie głównych konkluzji wynikających z przebiegu spotkania.



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

W kolejnej części niniejszego rozdziału przedstawiono wytyczne związane z realizacją każdego z bloków. Koncentrują się one wokół wartych wykorzystania pytań i sformułowań, odpowiadających specyfice każdego elementu struktury superwizji.

Blok I. Wprowadzenie

Przydatne zwroty i sformułowania:

- spotkaliśmy się dziś w celu...
- nasze spotkanie jest podzielone na sześć bloków tematycznych. W pierwszym z nich...;
- jakie pytania Waszym zdaniem warto zadać na tym etapie?
- na jakich kwestiach związanych z przebiegiem procesu reskillingu szczególnie Wam zależy?
- co może ułatwić nam przeprowadzenie tego spotkania w sposób efektywny?
- co może przeszkadzać nam w przeprowadzeniu tego spotkania w sposób efektywny?

Blok II. Generalne użytkowanie platformy

Przydatne zwroty i sformułowania:

- jak radzicie sobie z obsługą platformy RESKILLING?
- co najbardziej zaniepokoiło Was podczas dotychczasowego użytkowania platformy?
- które funkcjonalności platformy sprawiają Wam największe trudności? Które sprawiają ich najmniej?
- jakiego rodzaju wsparcia potrzebowalibyście podczas użytkowania platformy?
- w jaki sposób możecie się wzajemnie wspierać w kwestii użytkowania platformy?
- w jakim stopniu platforma ułatwia Wam przechodzenie przez proces reskillingu?
- chciał(a)bym, abyśmy teraz wspólnie zastanowili się nad wspólną oceną dotychczasowego użytkowania platformy w wymiarze ogólnym. Przyjmijmy skalę od 1 do 5, gdzie 1 oznacza...¹

¹ Fragment przydatny do tej części scenariusza znajduje się w rozdziale drugim.



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Blok III. Realizacja zaleceń na poziomie indywidualnym

Przydatne zwroty i sformułowania:

- jakie są Wasze wrażenia związane z realizacją zaleceń?
- na jakim etapie realizacji zaleceń aktualnie jesteście?
- jakiego rodzaju wsparcia potrzebowalibyście na tym etapie realizacji zaleceń?
- które z Waszych doświadczeń rozwojowych, związanych z przebiegiem reskillingu, były dla Was najbardziej wartościowe? Dlaczego?
- które z Waszych doświadczeń rozwojowych, związanych z przebiegiem reskillingu, były dla Was najmniej wartościowe? Dlaczego?
- jakiego rodzaju zmiany w dotychczasowym sposobie wykonywania pracy możecie wprowadzić już teraz, dzięki wiedzy i umiejętnościom płynącym z działań rozwojowych?
- chciał(a)bym, abyśmy teraz wspólnie zastanowili się nad wspólną oceną dotychczasowego stopnia realizacji Waszych zaleceń. Uznajmy to za wynik odpowiadający postępowi wszystkich pracowników w tym zakresie. Przyjmijmy skalę od 1 do 5, gdzie 1 oznacza...;

Blok IV. Realizacja zmian i zaleceń na poziomie organizacyjnym

Przydatne zwroty i sformułowania:

- jakie zmiany w naszej placówce zauważyliście od momentu rozpoczęcia wdrożenia modelu RESKILLING?
- które z tych zmian wzbudziły Wasze szczególne zainteresowanie?
- które z nich będą szczególnie przydatne z perspektywy trendu(ów), które chcemy wdrożyć?
- w jaki sposób wspomniane zmiany wpływają na Waszą pracę?
- jakie są główne korzyści związane z wdrażanymi zmianami organizacyjnymi? Które z nich dotyczą Was? Które dotyczą placówki jako całości?



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

- jakie są główne ograniczenia wdrażanych zmian organizacyjnych? Które z nich dotyczą Was? Które dotyczą placówki jako całości?
- jak oceniacie tempo wdrażania zmian na poziomie organizacyjnym? Które z nich przebiegają szczególnie szybko, a które – szczególnie wolno?
- jakie zmiany organizacyjne nie są wdrażane w placówce, choć Waszym zdaniem byłyby zasadne z perspektywy wdrażanego trendu(wdrażanych trendów)?
- chciał(a)bym, abyśmy teraz wspólnie zastanowili się nad wspólną oceną dotychczasowego stopnia realizacji zmian i zaleceń na poziomie organizacyjnym. Przyjmijmy skalę od 1 do 5, gdzie 1 oznacza...;

Blok V. Dokonanie oceny stopnia spójności działań realizowanych na poziomie indywidualnym i organizacyjnym, z uwzględnieniem kontekstu wynikającego z wdrażanego trendu

Przydatne zwroty i sformułowania:

- w których obszarach realizacja zaleceń indywidualnych jest zbieżna z zaleceniami na poziomie organizacyjnym?
- w których obszarach realizacja zaleceń indywidualnych nie jest zbieżna z zaleceniami na poziomie organizacyjnym?
- co możemy zrobić, aby osiągnąć wyższy stopień zbieżności pomiędzy działaniami indywidualnymi i organizacyjnymi?
- które ze zmian organizacyjnych utrudniają Wam przygotowanie się na wdrożenie trendu (wdrożenie trendów)?
- chciał(a)bym, abyśmy teraz wspólnie zastanowili się nad wspólną oceną dotychczasowego stopnia zbieżności pomiędzy działaniami indywidualnymi i organizacyjnymi. Przyjmijmy skalę od 1 do 5, gdzie 1 oznacza...



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Blok VI. Ustalenie głównych konkluzji wynikających z przebiegu spotkania

Przydatne zwroty i sformułowania:

- które spośród poruszonych zagadnień uważacie za najbardziej istotne? Dlaczego?
- Które spośród poruszonych zagadnień uważacie za najmniej istotne? Dlaczego?
- na co powinniśmy zwrócić szczególną uwagę w kontekście organizacji podobnych spotkań w przyszłości?
- czego powinniśmy unikać podczas organizacji podobnych spotkań w przyszłości?



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

2. Wyjaśnienie mechanizmu kodowania wyników superwizji na platformie

W rozdziale pierwszym wymieniono etapy spotkania superwizyjnego. Odrębnego wyjaśnienia wymaga kwestia obliczenia wyniku do zakodowania na platformie. W tym celu, osoba prowadząca powinna wykorzystać ASO (Arkusze Superwizji Ogólnej), który zaprezentowano w tabeli nr 1. Poniżej przedstawiono kluczowe informacje związane z jego użytkowaniem:

- ocenie podlegają etapy o numerach: **II, III, IV i V**;
- każdy z bloków oceniany jest w **skali pięciopunktowej**, gdzie:
 - 1 oznacza ocenę bardzo niesatysfakcjonującą;
 - 2 oznacza ocenę raczej niesatysfakcjonującą;
 - 3 oznacza ocenę umiarkowaną;
 - 4 oznacza ocenę raczej satysfakcjonującą;
 - 5 oznacza ocenę bardzo satysfakcjonującą.
- ocena przypisana do danego bloku nosi w ASO miano **oceny jednostkowej**;
- ostatecznej oceny jednostkowej **dokonuje osoba prowadząca spotkanie** na podstawie grupowej konsultacji z personelem obecnym podczas spotkania;
- dodanie czterech ocen jednostkowych prowadzi do obliczenia **surowego wskaźnika sumy ocen jednostkowych**;
- surowy wskaźnik ocen jednostkowych zostaje następnie przekształcony na **wynik przekodowany**, który przyjmuje wartości z przedziału od 1 do 5 w oparciu o następujące kryteria:
 - 18-20 pkt. - ocena 5;
 - 16-17 pkt. - ocena 4;
 - 13-15 pkt. - ocena 3;
 - 10-12 pkt. - ocena 2;
 - 6-9 pkt. - ocena 1.
- interpretacja wyniku przekodowanego jest tożsama z interpretacją wyników jednostkowych (podpunkt drugi);
- na platformie należy zamieścić wynik przekodowany.



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Tabela nr 1. Arkusz Superwizji Ogólnej (ASO).

Etap	Przedział ocen	Ocena jednostkowa
Wprowadzenie (I)	nie dotyczy	
Generalne użytkowanie platformy (II)	1 2 3 4 5	
Realizacja zaleceń na poziomie indywidualnym (III)	1 2 3 4 5	
Realizacja zmian i zaleceń na poziomie organizacyjnym (IV)	1 2 3 4 5	
Ocena stopnia komplementarności zmian indywidualnych i organizacyjnych (V)	1 2 3 4 5	
Podsumowanie (VI)	nie dotyczy	
Surowy wskaźnik sumy ocen jednostkowych		
Wynik przekodowany		

Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów własnych

W tabeli nr 2 zaprezentowano przykładową ocenę dokonaną z wykorzystaniem ASO. Surowy wskaźnik sumy ocen jednostkowych osiągnął wartość 12, która została przekodowana do oceny 2, która oznacza raczej niesatysfakcjonującą ocenę przebiegu reskillingu.

Tabela nr 2. Przykładowa ocena superwizji w oparciu o ASO.

Etap	Przedział ocen	Ocena jednostkowa
Wprowadzenie (I)	nie dotyczy	
Generalne użytkowanie platformy (II)	1 2 3 4 5	3
Realizacja zaleceń na poziomie indywidualnym (III)	1 2 3 4 5	4
Realizacja zmian i zaleceń na poziomie organizacyjnym (IV)	1 2 3 4 5	2
Ocena stopnia komplementarności zmian indywidualnych i organizacyjnych (V)	1 2 3 4 5	3
Podsumowanie (VI)	nie dotyczy	
Surowy wskaźnik sumy ocen jednostkowych		12
Wynik przekodowany		2

Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów własnych



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Podsumowanie

Przedmiotem niniejszego opracowania była superwizja służąca monitorowaniu poprawności przebiegu procesu reskillingu. W rozdziale pierwszym zaprezentowano etapy modelowego spotkania wraz z proponowanym scenariuszem realizacji. Platforma RESKILLING działa w oparciu o wyraźne wykorzystanie komponentu superwizyjnego. Koresponduje to z rozdziałem drugim, w którym omówiono wykorzystanie ASO – narzędzia pozwalającego na dokonanie zobiektywizowanej oceny poprawności przebiegu procesu reskillingu w placówce opiekuńczej, z jednoczesną możliwością zakodowania głównych wniosków w formie liczbowej na platformie.