

DARBA PRASMJU NOVĒRTĒJUMA INSTRUMENTA JAUNIEŠIEM “DOUBLE OT” PĀRBAUDE PRAKSĒ

Mārīte Platā
Rehabilitācijas fakultāte,
ergoterapijas studiju programma

Liene Saukuma, Mg.sc.sal.
SIVA, RSU

2019. gada 7. jūnijs Jūrmala



Kas ir ergoterapija?

- Ergoterapija ir veselības aprūpes profesija, kas pamatojas uz zināšanām par mērķtiecīgām nodarbēm un, kuras galvenais uzdevums ir veicināt indivīda dalību ikdienas dzīves nodarbēs, veselību un labklājību visos dzīves aspektos (LAE, 2016).
- Ergoterapijas galvenais mērķis ir ļaut cilvēkam piedalīties ikdienas dzīvē (WFOT, 2012).
- Ergoterapeiti ir kompetenti sniegt pakalpojumus ar nodarbinātību saistītā jomā – palīdzēt cilvēkiem novērst iespējamus funkcionēšanas ierobežojumus darba vidē, palīdzēt atgriezties darba vidē, un palīdzēt iegūt ar darbu saistītu pieredzi (WFOT, 2012).

Darbs

- Specifisku, sarežģītu un mērķtiecīgu darbību kopums, lai radītu materiālas vai garīgas vērtības, sniegtu pakalpojumus, kas nepieciešami personības vai sabiedrības vajadzību apmierināšanai (Oxford dictionaries).
- Uzlabo personas fizisko un garīgo veselību. Bezdarbs tiek saistīts ar lielākiem fiziskās un garīgās veselības traucējumiem un zemāku labklājības līmeni (Waddell, Burton, 2006; Zhang, Bhavsar, 2013).
- Personām ar invaliditāti nodarbinātība ir īpaši svarīga, jo invaliditāte bieži vien nozīmē arī sociālo izolāciju (WHO, 2011). Nodarbinātība ir iespēja mazināt šo izolāciju un kalpo kā nozīmīgs rīks nabadzības apkarošanai (Schur, 2012).

Darba pozitīvā ietekme uz cilvēka veselību un labklājību

Darbs:

- strukturē dienu;
- nodrošina finansiālu stabilitāti;
- nodrošina iespējas paplašināt savas prasmes un sasniegt jēgpilnus dzīves mērķus;
- rada personīgo sasniegumu sajūtu;
- nodrošina sociālo mijiedarbību ar citiem cilvēkiem (Van der Noordt et al., 2014).

Darba vieta ir arī nozīmīga vide, lai persona attīstītu vispārējas prasmes, kas nepieciešamas, lai veiktu savus pienākumus (Curtin, 2004).

Nodarbinātību ietekmējošie faktori



Darba prasmes

- Darba prasmes tiek definētas kā vispārējas prasmes, spējas un galvenās kompetences, lai pildītu darba pienākumus (Gibb, Curtin, 2004).
- Darba prasmes ir tehniskās, profesionālās un dzīves prasmes, kas ir nepieciešamas, lai palielinātu produktivitāti, ekonomisko pašpietiekamību, karjeras elastīgumu, atbildību un efektīvu darba un privātās dzīves saistību pārvaldību (Lawinsider dictionary).
- Darba prasmes iedala «**mīkstās prasmes**» (*soft skills*) un «**cietās un tehniskās prasmes**» (*hard and technical skills*), un abu prasmju jēdzieniem ir būtiska atšķirība (Scheef et al., 2019).
- Lai arī darba devējiem ir svarīgas potenciālā darbinieka «cietās un tehniskās prasmes», tomēr **augstāk tiek vērtētas «mīkstās prasmes»** (Scheef et al., 2019).

Darba prasmes (1)

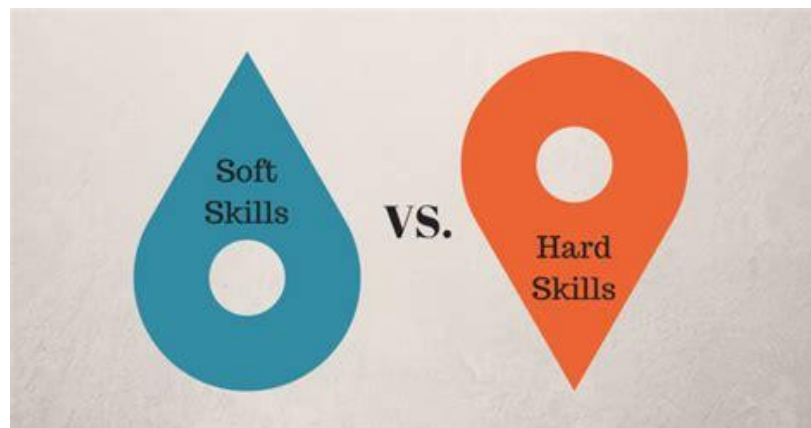
- Ēriks Meijers (Meyer et al., 1992) ir uzskaitījis galvenās pārnesamās kompetences, kas ir pamats nodarbinātības iespējām un spējām pielāgoties dažādiem darba un ikdienas dzīves uzdevumiem.
- Galvenās kompetences jauniešiem, lai varētu efektīvi iesaistīties dažādu darbu veikšanā un organizācijā:
 1. Informācijas vākšana, analizēšana un organizēšana;
 2. Ideju un informācijas paziņošana;
 3. Darbību plānošana un organizēšana;
 4. Darbs komandā;
 5. Matemātisko ideju un tehniku izmantošana;
 6. Problēmu risināšana;
 7. Tehnoloģiju izmantošana (Meyer et al., 1992).

Jaunieši ar invaliditāti un darbs

- ASV veiktajā pētījumā tika noteikts, ka neatkarīgi no personas invaliditātes statusa esamības vai neesamības, **nav būtiskas atšķirības prasmēs**, ko darba devēji meklē potenciālajos darbiniekos (Ju, et al., 2012).
- Darba devēji kā būtiskākās uzskaitīja **četras «mīkstās prasmes»**: integrēšanās, godīgums, spēja sekot norādēm, citu cilvēku respektēšana un uzticamība.
- Piektā **atšķirīgā prasme**, kas tika uzskaitīta, personām ar invaliditāti - prasme ievērot drošības procedūras, bet cilvēkiem bez invaliditātes - prasme lasīt ar izpratni.

Jaunieši ar invaliditāti un darbs (1)

- Lai jaunieši ar invaliditāti veiksmīgi iesaistītos algota darba veikšanā, apmācību programmās uzmanība vairāk jāpievērš **«mīksto prasmju»** attīstīšanai (Scheef et al., 2019).
- Pētījumā, aprakstot ideālo darba kandidātu, darba devēji uzsvēra tieši **«mīksto prasmju»** vērtību potenciālajam darba kandidātam (Lindsay et al., 2014).



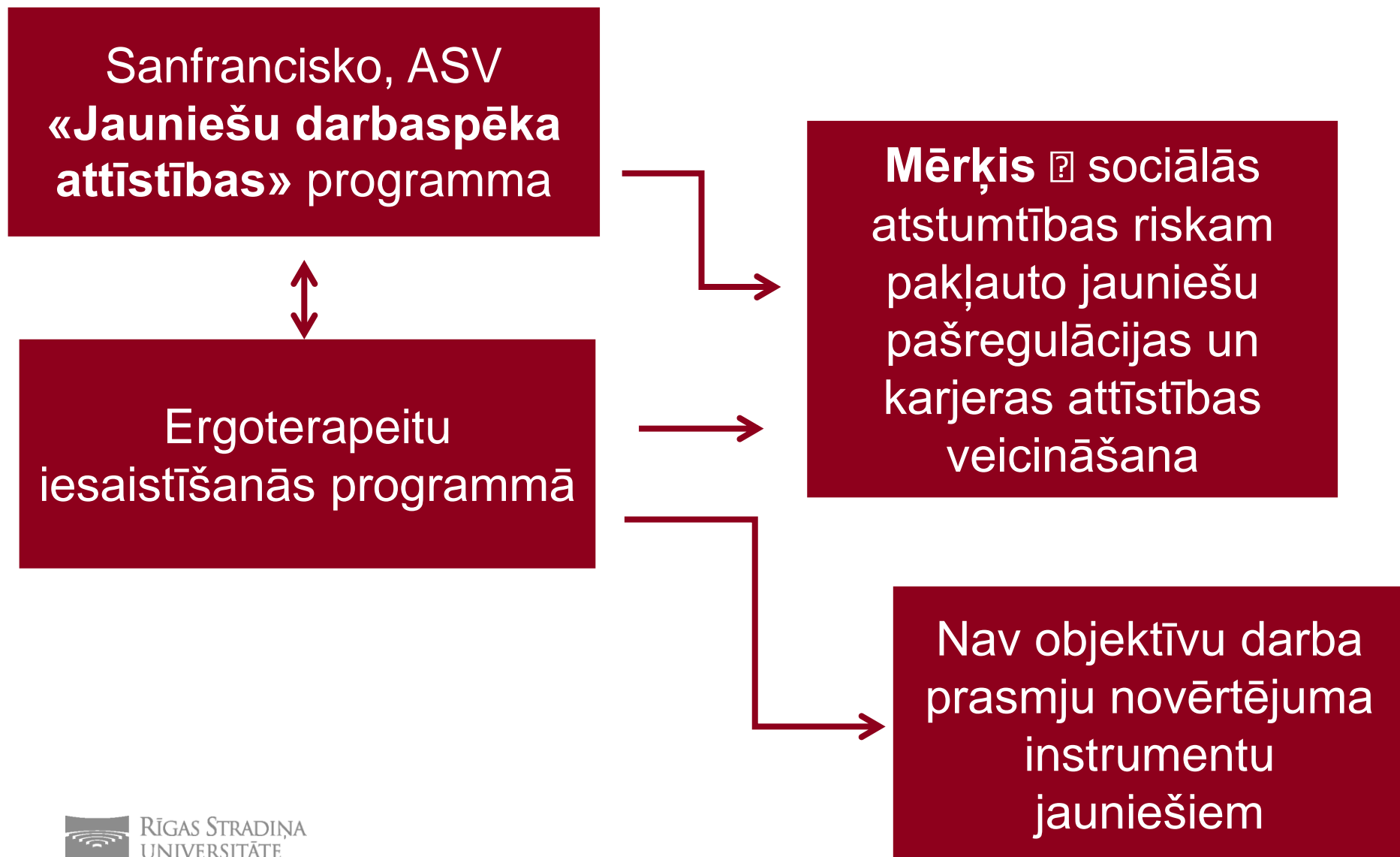
Darba prasmju novērtēšanas instruments jauniešiem «Double OT»



od
ka
arb
n a
s v
ir



«Double OT» vēsture un attīstība



Novērtējuma instrumenta izstrāde

Iegūti un apkopoti viedokļi no vairāk nekā 35 jauniešiem un 12 ergoterapeitiem.



Sniegtais viedoklis kā pamats novērtēšanas instrumenta formātam – spēle.



Nav pareizu, nepareizu atbilžu. Daudz atvērtu jautājumu. Jautrs sižets.



Iekļauti 11 uzdevumi, ar kuru palīdzību tiek novērtētas 23 darba prasmes (galvenokārt «mīkstās prasmes»).

Vērtēšanas kritēriji

Novērtējums	Novērtēšana
Izaugsmes joma	Dalībnieks demonstrē savu prasmes kompetenci (pamatojoties uz prasmju definīciju) ar dotiem 4 vai vairāk pavedieniem un/vai norādījumiem: maksimums ($\geq 75\%$) administratora palīdzība.
Funkcionāls	Dalībnieks demonstrē savu prasmju kompetenci (pamatojoties uz prasmju definīciju) ar dotiem 1-3 pavedieniem un/vai norādījumiem: minimāla līdz apmierinoša administratora palīdzība (25-50%).
Neatkarīgs	Dalībnieks demonstrē savu prasmju kompetenci (pamatojoties uz prasmju definīciju) bez pavedieniem un/vai norādījumiem: bez administratora palīdzības.

Pētījums

Pētījuma mērķis: Sagatavot darba prasmju novērtēšanas instrumenta “Double OT” latvisko versiju un novērtēt darba prasmes jauniešiem ar invaliditāti.

Dalībnieki:

- Pētījums norisinājās SIVA koledžā un Jūrmalas profesionālajā vidusskolā;
- Pētījumā piedalījās 17 dalībnieki 11 vīrieši un 6 sievietes vecumā no 17 līdz 24 gadiem.

Pētījums (1)

Pētījuma uzdevumi:

- Iztulkot un sagatavot darba prasmju novērtējuma instrumentu «Double OT» latvisko versiju;
- Novērtēt un analizēt darba prasmes jauniešiem ar invaliditāti.

Pielietotie novērtēšanas instrumenti:

- Darba prasmju novērtēšanas instruments «Double OT» (Haworth, Cyrs, 2014);
- Instrumenta autoru (Haworth, Cyrs, 2014) sagatavotā dalībnieku aptaujas anketa;
- «The Housing Enabler» (Susanne Iwarsson & Björn Slaug, 2010) personas komponenta sadaļa.

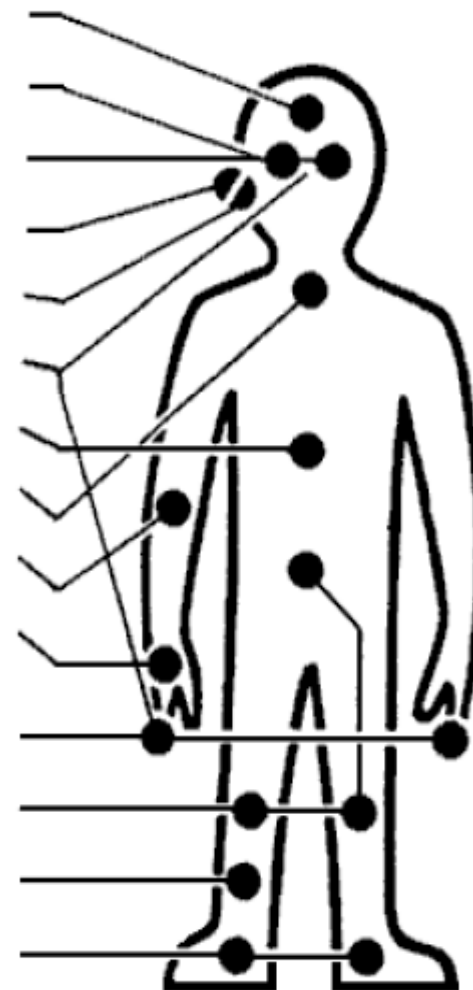
Pētījuma rezultāti

RSD

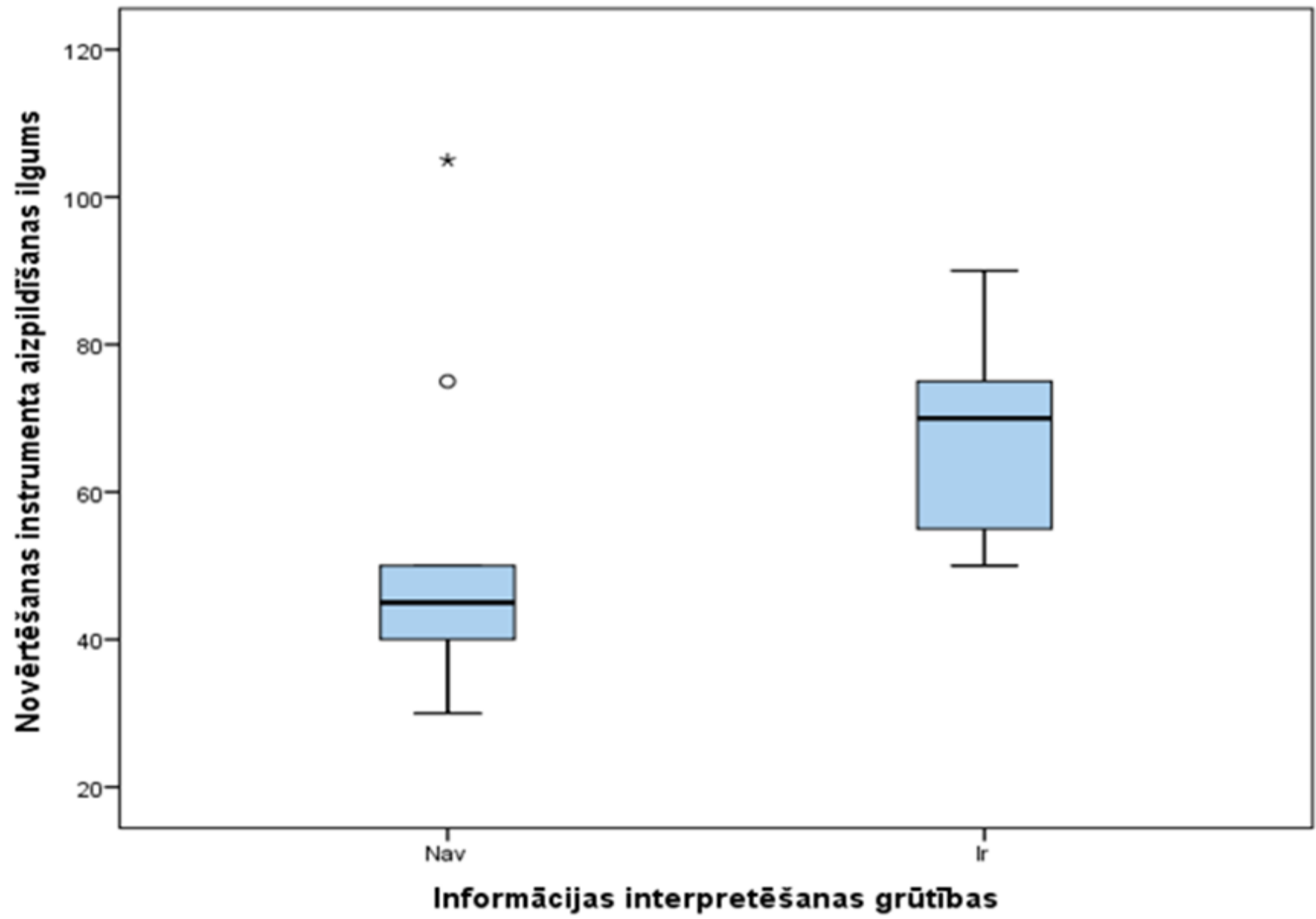
legūtie rezultāti

FUNKCIONĒŠANAS IEROBEŽOJUMI

6 dalībniekiem	A.	Informācijas interpretēšanas grūtības	A
---	B1.	Smags redzes bojājums	B1
---	B2.	Pilnīgs redzes zudums	B2
---	C.	Smags dzirdes bojājums	C
1 dalībniekam	D.	Līdzsvara traucējumi	D
1 dalībniekam	E.	Koordinācijas traucējumi	E
8 dalībniekiem	F.	Fiziskās izturības ierobežojumi	F
---	G.	Grūtības veikt kustības ar galvu	G
1 dalībniekam	H.	Ierobežotas augšējo ekstremitāšu funkcijas	H
4 dalībniekiem	I.	Ierobežotas sīkās motorikas funkcijas	I
---	J.	Augšējo ekstremitāšu funkciju zudums	J.
2 dalībniekiem	K.	Ierobežotas muguras/apakšējo ekstremitāšu funkcijas	K



Novērtēšanas ilgums



BRIS

legūtie rezultāti (2)

- Darba prasmju novērtējumā tika novērtētas **23 prasmes**. Prasmju novērtējums tika iedalīts **trīs vērtējumos** – “izaugsmes joma”, “funkcionāls”, “neatkarīgs”.
- **Statistiski nozīmīgas atšķirības** darba prasmju novērtējumā tika noteiktas **starp dalībniekiem**, kuriem bija **informācijas interpretēšanas grūtības** un dalībniekiem, kuriem bija **citi funkcionēšanas ierobežojumi**.
- **Atšķirības** tika novērotas šādu prasmju novērtējumā:
 - «**Vispārināšana**»
 - «**Organizācija**»
 - «**Plānošana**»
 - «**Izpratne**»
 - «**Problēmu risināšana**»
 - «**Stresa pārvaldība**»
 - «**Secība**»
 - «**Kognitīvais elastīgums**»
 - «**Spriestspēja**»

legūtie rezultāti (3)

- Statistiski nenozīmīgas atšķirības bija šādu prasmju novērtējumā:

«Pašaprūpe»

«Pārvietošanās»

«Finanšu pārvaldīšana»

«Laika pārvaldība»

«Uzmanība»

«Pārlicība»

«Motorās prasmes»

«Konfliktu pārvaldība»

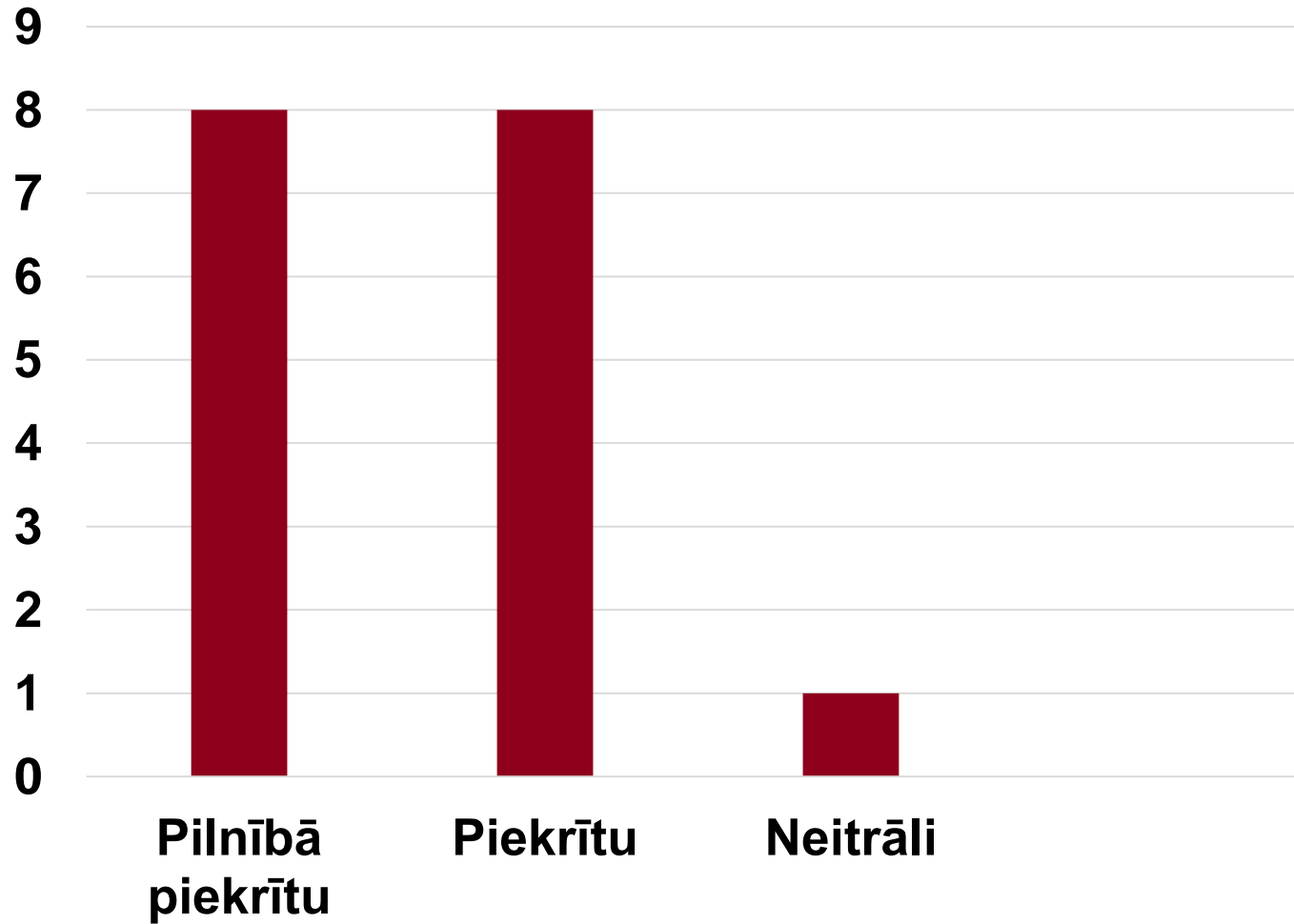
«Emociju pārvaldība»

legūtie rezultāti (4)

- Pēc darba prasmju novērtējuma tika novērtēts dalībnieku subjektīvais viedoklis par darba prasmju novērtējuma instrumentu «Double OT».
- Tika piedāvāti četri apgalvojumi, kurus dalībnieki varēja novērtēt ar šādiem vērtējumiem ☐ «pilnībā piekrītu», «piekrītu», «neitrāli», «nepiekrītu», «pilnībā nepiekrītu».

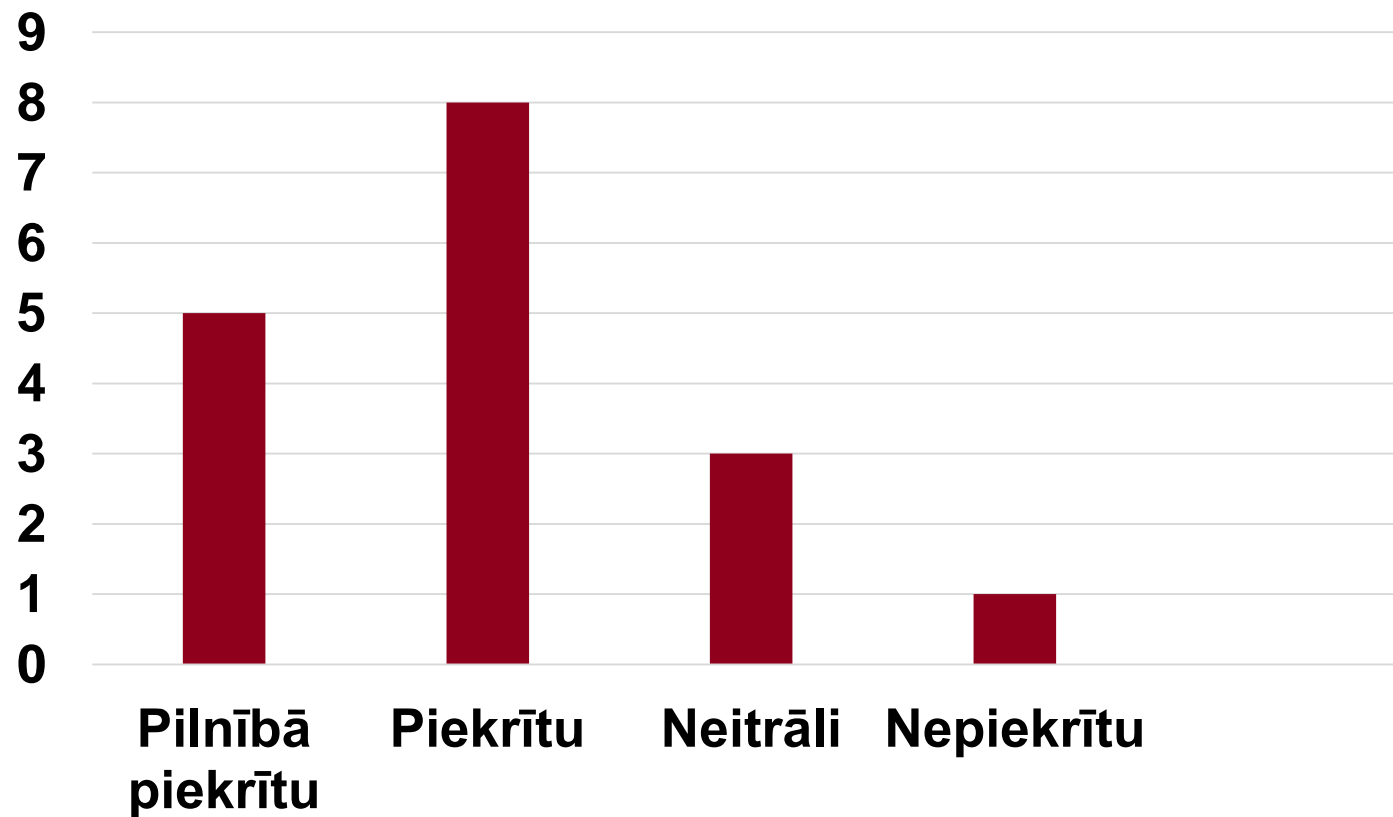
legūtie rezultāti (5)

"Double OT" darbības bija man interesantas



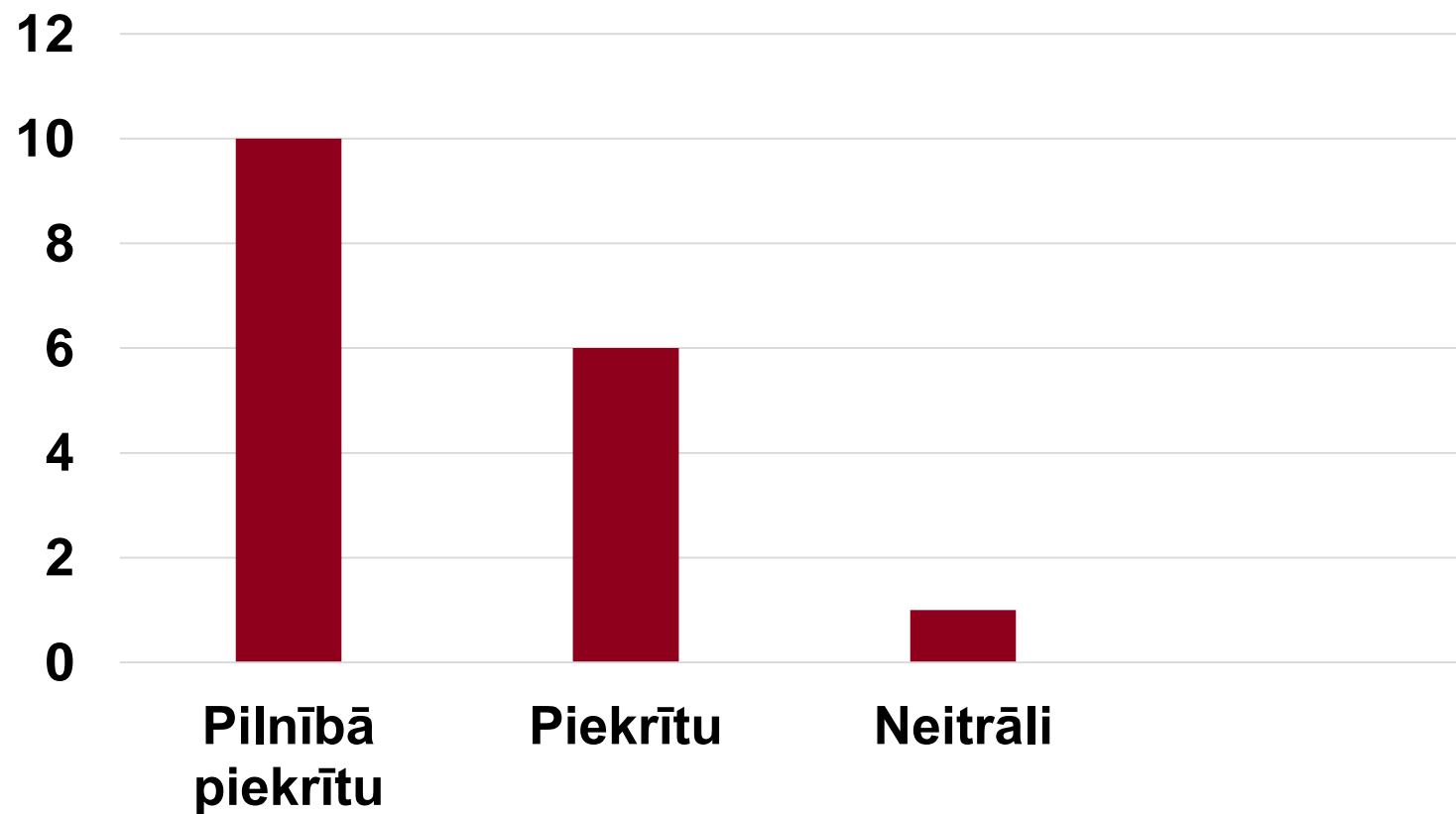
legūtie rezultāti (6)

"Double OT" palielināja manu izpratni par manām darba prasmēm



legūtie rezultāti (7)

Aplūkotās prasmes ir nepieciešamas, lai sagatavotos darbam



Secinājumi

1. Jauniešiem ar invaliditāti galvenokārt ir grūtības demonstrēt «konfliktu pārvaldības», «laika pārvaldības», «vispārināšanas», «izpratnes», un «organizācijas» prasmes.
2. Jauniešiem ar informācijas interpretēšanas grūtībām būtiski atšķirās darba prasmju grūtības salīdzinājumā ar jauniešiem, kuriem ir citi funkcionēšanas ierobežojumi
3. Jauniešiem ar informācijas interpretēšanas grūtībām, grūtības sagādāja tādu prasmju demonstrēšana, kas saistītas ar intelektuālām, uztveres, domāšanas, komunikācijas un augstākā līmeņa kognitīvām funkcijām.
4. «Double OT» ir jauniešiem interesanta darba prasmju novērtēšanas metode.

Izmantoto literatūras avotu saraksts

1. Scheef, A. R., et al. 2019. Salient employability skills for youth with intellectual and developmental disabilities in Singapore: the perspectives of job developers. *International Journal of Developmental Disabilities*, 65(1), 1-9.
2. Duer, M., et al. 2015. Definitions of occupational balance and their coverage by instruments. *British Journal of Occupational Therapy* 78.(1) 4-15. Iegūts no doi: 10.1177/0308022614561235 [sk. 02.04.19.]
3. World Federation of Occupational Therapy, 2012. About occupational therapy. Iegūts no <https://wfot.org/about-occupational-therapy> [sk.02.05.19.]
4. Yazdani, F., et al. 2018. Occupational therapists' perception of the concept of occupational balance. *Scandinavian journal of occupational therapy*, 25.(4): 288-297. Iegūts no doi: 10.1080/11038128.2017.1325934 [sk. 02.04.19.]
5. Darbs, Oxford dictionaries, Iegūts no <https://lv.oxforddictionaries.com/skaidrojums/darbs> [sk.02.04.19.]
6. Waddell, G., Burton, A.K. 2006. Is work good for your health and well-being? The Stationery Office. 9-29. Iegūts no https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214326/hwwb-is-work-good-for-you.pdf [sk. 05.04.19.]
7. World Health Organization, 2011. World Report on Disability: Summary. Geneva, Switzerland. Iegūts no https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/ 233-249 [sk.30.04.19.]
8. Curtin, P. 2004. Generic skills in vocational education and training, 17. Iegūts no https://ncver.edu.au/__data/assets/file/0013/5143/nr2200.pdf#page=38 [sk.20.04.19.]
9. Ju, S., Zhang, D. and Pacha, J. 2012. Employability Skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 35, 29–38. Iegūts no <http://dx.doi.org/db.rsu.lv/10.1177/0885728811419167> [sk.30.04.19.]
10. Van der Noordt, M., et al. 2014. Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. *Occup Environ Med*, 71(10), 730-736. Iegūts no <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2013-10189> [sk.08.04.19.]
11. Employability, Lawinsider dictionary. Iegūts no <https://www.lawinsider.com/dictionary/employability-skills> [sk. 18.04.19.]
12. Mayer, E., et al. 1992. Key competencies: report of the Committee to advise the Australian Education Council and Ministers of Vocational Education, Employment and Training on employment-related key competencies for postcompulsory education and training (Mayer report), 6-13. Iegūts no <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A28045> [sk.20.04.19.]
13. Kielhofner, G. 2009. Conceptual foundations of occupational therapy practice. FA Davis, 149-157. Iegūts no GoogleBooks [sk.08.04.19.]

Paldies par uzmanību!

www.rsu.lv

Mārīte Platā, e-pasts:
marite.plata@gmail.com