



**Foster greater gender equality and employability in the
digital era**

Rezultat 1. Słowniczek kompetencji cyfrowych

Opracowany przez Mindshift Talent Advisory

© WOMEN GET READY KONSORCJUM

PAŃSTWO	ORGANIZACJA
Belgia	FTU asbl [FTU]
Cypr	CSI Center for Social Innovation [CSI]
Grecja	Universal Certification Solutions S.A – UNICERT S.A. [UNICERT]
Irlandia	Spectrum Research Centre [SRC]
Włochy	IDP SAS di Giancarlo Costantino [IDP]
Polska	Danmar Computers [Danmar]
Portugalia	Mindshift Talent Advisory LDA [Mindshift]
Hiszpania	Iniciativas de Futuro para una Europa Social COOP V [IFESCOOP]

SPIS TREŚCI

Wstęp.....	4
Kluczowe pojęcia	5
Słownik kompetencji cyfrowych	7
Rozwój	9
Adaptacyjność.....	10
Ciekawość	11
Współpraca wirtualna.....	12
Dążenie do sukcesu	13
Zarządzanie danymi.....	14
Zmysł biznesowy.....	15
Komunikacja cyfrowa.....	16
Odporność psychiczna	17
Strategiczne rozwiązywanie problemów	18
Mentalność trenerska.....	19
Schemat postępowania	20
Spis źródeł	21

WSTĘP

Czym jest słowniczek kompetencji cyfrowych?

Niniejszy słownik kompetencji cyfrowych został opracowany w ramach partnerstwa strategicznego na rzecz projektu edukacji dorosłych *WOMEN GET READY – Foster greater gender equality and employability in the digital era*. Projekt ten, finansowany ze środków programu Erasmus+, ma na celu wspieranie gotowości cyfrowej kobiet, zwiększenie ich udziału w rynku pracy oraz zmniejszenie nierówności płci wśród pracowników płci żeńskiej poprzez stworzenie: wielopoziomowego słownika kompetencji dostosowanego do potrzeb klienta, obejmującego 11 obszarów umiejętności; dwóch otwartych kursów online (MOOC); narzędzia samooceny gotowości cyfrowej; ośmiu inspirujących kobiecych awatarów; oraz cyfrowego narzędzia podnoszenia kwalifikacji.

Aby zaprojektować słowniczek kompetencji cyfrowych, wszystkie organizacje uczestniczące w projekcie – FTU (Belgia), CSI (Cypr), UNICERT (Grecja), SRC (Irlandia), IDP (Włochy), Danmar (Polska), Mindshift (Portugalia), and IFESCOOP (Hiszpania) – ściśle współpracowały ze swoimi grupami interesariuszy (kobietami, liderami, pracodawcami i instytucjami edukacyjnymi w celu zidentyfikowania kluczowych kompetencji potrzebnych do funkcjonowania na cyfrowym rynku pracy XXI wieku. W ten sposób zapewniono, że słowniczek kompetencji jest odpowiedni i może wywierać pozytywny wpływ niezależnie od sektora przemysłu i kontekstu kulturowego.

Słowniczek został zaprojektowany zgodnie z dwupoziomowym modelem rozwoju opartym na europejskich ramach kwalifikacji (ERK), ECVET i EntreComp i ustanawia kryteria oceny wzrostu związane ze złożonością wymaganą przez każdy z poziomów. Każda kompetencja jest wyszczególniona pod względem efektów uczenia się, tj. wiedzy, umiejętności i postaw. Ramy kompetencji uwzględniają pośrednie i zaawansowane poziomy biegłości. Pierwszy z nich skupia się na budowaniu samodzielności użytkownika, a drugi na uczynieniu go odpowiedzialnym za swoje decyzje podczas pracy z innymi.

Słowniczek kompetencji zawiera następujące treści:

- **Kluczowe kompetencje** ułatwiające zapoznanie się z dokumentem.
- **Ramy kompetencji cyfrowych**, które zawierają dwupoziomowy model rozwoju wszystkich 11 kompetencji.
- **Kompetencje cyfrowe – schemat postępowania** wyjaśniający, jak niezależnie korzystać z ram kompetencji oraz w kontekście projektu WOMEN GET READY.
- **Spis źródeł**, które stanowiły podstawę naszej pracy i z których możesz czerpać dalsze informacje na temat, który wydał Ci się szczególnie interesujący.

KLUCZOWE POJĘCIA

Co warto wiedzieć?

PRZEMYSŁ 4.0	Cyfrowa transformacja produkcji i wytwarzania, która integruje automatyzację, analitykę danych, przetwarzanie w chmurze, Internet rzeczy, cyberbezpieczeństwo oraz inne rozwiązania cyfrowe w celu maksymalizacji generowania korzyści.
POSTAWA	Zdolność do opracowywania zadań i rozwiązywania problemów o wyższym lub niższym stopniu złożoności oraz różnym stopniu autonomii i odpowiedzialności.
ANALIZA PORÓWNAWCZA	Forma badania rynku wykorzystywana przez firmy, które chcą porównać swoje obecne wyniki z najlepszymi praktykami w branży. Organizacje mogą ocenić, jakie najlepsze wyniki należy osiągnąć i jak wprowadzić zmiany, aby uzyskać przewagę konkurencyjną.
KOMPETENCJE	Udowodniona umiejętność wykorzystania wiedzy, umiejętności oraz zdolności osobistych, społecznych i/lub metodologicznych, w sytuacjach związanych z pracą lub nauką oraz rozwojem zawodowym i osobistym.
KREATYWNE ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW	Kreatywne podejście do rozwiązywania problemów napędzane wrodzonym potencjałem innowacyjnym ludzi podczas projektowania planu działania opartego na nieszablonowych rozwiązaniach.
MYŚLENIE PROJEKTOWE	Proces twórczego rozwiązywania problemów. Zachęca organizacje do skupienia się na ludziach, dla których tworzą, co prowadzi do lepszych produktów, usług oraz procesów wewnętrznych.
GOTOWOŚĆ CYFROWA	Zestaw kompetencji cyfrowych, których potrzebuje pracownik, aby dobrze prosperować na rynku pracy w przemyśle 4.0.
ECVET	Europejski System Akumulowania i Przenoszenia Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET) jest narzędziem promującym mobilność w Europie, uczenie się przez całe życie oraz elastyczność ścieżek kształcenia poprzez ułatwienie walidacji i uznawania umiejętności zawodowych w różnych krajach europejskich.
EntreComp	Europejskie ramy kompetencji w zakresie przedsiębiorczości (EntreComp) są adaptowalnym narzędziem, które określa efekty uczenia się przedsiębiorczości jako kompetencji w kontekście pracy lub uczenia się przez całe życie. Mają one na celu wspieranie działań przedsiębiorczych w Europie oraz kompetencji przedsiębiorczych obywateli europejskich.
ERK	Europejskie ramy kwalifikacji (ERK) to oparte na efektach uczenia się ramy wykorzystywane do porównywania krajowych kwalifikacji między krajami

	europejskimi oraz do promowania mobilności osób uczących się i pracowników w Europie.
GENDER	Inaczej płeć kulturowa, to spektrum tożsamości tworzone przez społecznie skonstruowane normy, zachowania i role, które określają osobę jako kobietę, mężczyznę i/lub osobę niebinarną. Płeć kulturowa nie jest tożsama z płcią, która jest określana przy urodzeniu na podstawie pierwotnych cech płciowych.
RÓWNOŚĆ PŁCI	Idea, że wszyscy ludzie powinni mieć takie same prawa, obowiązki i możliwości, niezależnie od płci.
KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	Kluczowe wskaźniki efektywności (z ang. Key Performance Indicators, KPI) to zestaw mierników ilościowych służących do oceny wyników przedsiębiorstwa w danym okresie czasu.
WIEDZA	Wynik przyswojenia informacji poprzez naukę. Jest to zbiór faktów, zasad, teorii i praktyk, które są związane z dziedziną pracy lub nauki. W kontekście ERK opisywana jest jako teoretyczna i/lub faktograficzna.
EFEKTY KSZTAŁCENIA	Stwierdzenia dotyczące tego, co uczący się wie, rozumie i potrafi zrobić po zakończeniu procesu uczenia się, co określa się w kategoriach wiedzy, umiejętności i postaw.
NETYKIETA	Etykieta w kontekście cyfrowym. Odnosi się do zestawu zasad przyzwoitości, grzeczności i uprzejmości w komunikacji online.
UMIEJĘTNOŚĆ	Zdolność do zastosowania wiedzy i wykorzystania wiedzy specjalistycznej do wykonania zadań i rozwiązywania problemów. W kontekście ERK są opisywane jako poznawcze (wykorzystanie logicznego, intuicyjnego i kreatywnego myślenia) i/lub praktyczne i techniczne (zręczność manualna i wykorzystanie metod, materiałów, narzędzi i urządzeń).
ANALIZA SWOT	Analiza wewnętrznych mocnych (z ang. S-STRENGTHS) i słabych (W-WEAKNESSES) stron instytucji oraz zewnętrznych szans (O-OPPORTUNITIES) i zagrożeń (T-THREATS), które mogą wpłynąć pozytywnie lub negatywnie na jej funkcjonowanie.

SŁOWNICZEK KOMPETENCJI CYFROWYCH

Ramy kompetencji cyfrowych uwzględniają 11 kompetencji, które mogą być wymagane do osiągnięcia gotowości cyfrowej. Istnieją dwa rodzaje kompetencji: kluczowe i dodatkowe.

Kluczowe kompetencje to wszystkie te, które są przekrojowe dla każdej pracy i obejmują: zdolność do uczenia się, adaptacyjność i ciekawość.

Kompetencje dodatkowe mogą się różnić w zależności od stanowiska. Na przykład, jako copywriter w mediach społecznościowych możesz potrzebować wiedzy na temat przetwarzania danych i komunikacji cyfrowej, ale raczej nie będziesz potrzebować mentalności trenerskiej. Może się zdarzyć, że dane stanowisko będzie wymagało posiadania wszystkich kompetencji, niemniej jednak niektóre z nich będą bardziej istotne niż inne, w zależności od opisu stanowiska i sektora przemysłu.

Dodatkowe kompetencje obejmują współpracę wirtualną, dążenie do sukcesu, posługiwanie się danymi, znajomość biznesu, komunikację cyfrową, wytrzymałość psychiczną, strategiczne rozwiązywanie problemów i nastawienie coachingowe.

KOMPETENCJE CYFROWE



Ramy kompetencji gotowości cyfrowej zostały zbudowane zgodnie z europejskimi wytycznymi ERK, ECVET oraz EntreComp jako zestaw kompetencji, uszczegółowionych pod względem efektów uczenia się.

Europejskie Ramy Kompetencji wspierają porównywanie krajowych systemów kwalifikacji umożliwiając uznawanie kompetencji zdobytych w innych krajach. Rdzeniem ERK jest osiem wspólnych europejskich poziomów referencyjnych, które opisane są efektami uczenia się: wiedzą, umiejętnościami i postawami (tj. w zakresie odpowiedzialności i autonomii). Dzięki temu możliwe jest porównanie, co osoba ucząca się, posiadająca kwalifikację związaną z ERK, wie, rozumie i potrafi. Ramy kompetencji gotowości cyfrowej są opracowane zgodnie z wytycznymi ERK.

Elementy wskaźników poziomu ERK ¹		
wiedza	umiejętności	postawa
Określana jako teoretyczna i/lub faktyczna	Opisywane jako poznawcze (obejmujące wykorzystanie logicznego, intuicyjnego i kreatywnego myślenia) i praktyczne (obejmujące sprawność manualną i wykorzystanie metod, materiałów, narzędzi i urządzeń)	Opisywane jako zdolność uczącego się do samodzielnego i odpowiedzialnego stosowania wiedzy i umiejętności.

EntreComp to elastyczne narzędzie, które definiuje efekty uczenia się z zakresu przedsiębiorczości jako kompetencji w kontekście pracy lub uczenia się przez całe życie. Ma na celu wspieranie działań przedsiębiorczych w Europie oraz kompetencji przedsiębiorczych obywateli i instytucji europejskich, a został uruchomiony w 2016 r. jako część programu New Skills Agenda for Europe. Dwa poziomy biegłości ram kompetencji Women Get Ready są oparte na modelu progresji EntreComp.

Model progresji EntreComp ²			
podstawowy	średnio zaawansowany	zaawansowany	profesjonalny
Poleganie na pomocy innych	Kształtowanie samodzielności	Branie odpowiedzialności	Wdrażanie zmian, Innowacje i rozwój

Słowniczek kompetencji cyfrowych uwzględnia poziomy średnio zaawansowany i zaawansowany w modelu progresji EntreComp.

¹Opis elementów ERK: <https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels> (dostęp 2022.01.18)

²Opis modelu progresji EntreComp: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19110&langId=en> (dostęp 2022.01.18)

KOMPETENCJA 1

ROZWÓJ

chęć podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia się

poziom			
ŚREDNIO ZAAWANSOWANY		ZAAWANSOWANY	
wiedza	Opisanie znaczenia umiejętności cyfrowych dla osiągnięcia sukcesu w każdej pracy w ramach przemysłu 4.0. Wyjaśnienie, jakie umiejętności cyfrowe są niezbędne do odniesienia sukcesu w zawodach związanych z przemysłem 4.0.	wiedza	Zidentyfikowanie umiejętności cyfrowych, na które jest duże zapotrzebowanie na rynku pracy w branży przemysłu 4.0. Porównanie znaczenia różnych umiejętności cyfrowych potrzebnych do odniesienia sukcesu w branży przemysłu 4.0.
umiejętności	Badanie możliwości doskonalenia umiejętności cyfrowych niezbędnych do odniesienia sukcesu w branży 4.0. Sprawdzenie kluczowych obszarów zainteresowania i własnego poziomu biegłości w zakresie umiejętności cyfrowych. Zastosowanie nowych umiejętności cyfrowych w bezpiecznym środowisku dydaktycznym.	umiejętności	Ocenienie własnego rozwoju umiejętności cyfrowych według kluczowych obszarów zainteresowań i poziomów biegłości. Wskazanie obszarów własnych umiejętności cyfrowych do poprawy. Przedkładanie możliwości uczenia się nowych umiejętności cyfrowych ponad resztę.
postawy	Omówienie możliwości nauki nowych umiejętności cyfrowych z bardziej doświadczonymi rówieśnikami. Rozpoznanie potencjalnych luk w dotychczasowej edukacji lub doświadczeniu zawodowym jako okazji do nauki.	postawy	Polecenie zasobów i treści szkoleniowych dotyczących technologii cyfrowych mniej doświadczonym kolegom. Zaproponowanie, jak rozwiązać potencjalne braki w dotychczasowej edukacji lub doświadczeniu zawodowym.

KOMPETENCJA 2

ADAPTACYJNOŚĆ

zdolność do szybkiego i skutecznego dostosowania się

poziom			
ŚREDNIO ZAAWANSOWANY		ZAAWANSOWANY	
wiedza	Wyjaśnienie znaczenia szybkiego i skutecznego dostosowywania się do zmian technologicznych. Przeprowadzenie badania w zakresie technik szybkiego i efektywnego dostosowania się do ulepszeń technologicznych. Opisanie technik szybkiego i skutecznego dostosowywania się do ulepszeń technologicznych.	wiedza	Podanie korzyści wynikających z szybkiego i skutecznego dostosowania się do zmian technologicznych. Porównanie różnych technik pozwalających na szybkie i efektywne dostosowanie się do usprawnień technologicznych.
umiejętności	Określenie własnych preferowanych metodologii uczenia się, aby stać się bardziej efektywnym w korzystaniu z nowych technologii cyfrowych. Eksperymentowanie z różnymi metodologiami uczenia się, aby stać się bardziej efektywnym w korzystaniu z nowych technologii cyfrowych.	umiejętności	Stosowanie własnych preferowanych metodologii uczenia się, aby stać się bardziej efektywnym w korzystaniu z nowych technologii cyfrowych. Ocenianie obszarów do poprawy preferowanych przez siebie metodologii uczenia się, aby stać się bardziej efektywnym w korzystaniu z nowych technologii cyfrowych.
postawy	Wykazanie zainteresowania pokonywaniem wyzwań technologicznych na ciągle zmieniającym się rynku pracy 4.0. Wykazanie proaktywnej postawy wobec innowacji w środowisku pracy. Dostosowanie się do nowych technologii i stale zmieniających się potrzeb rynku.	postawy	Polecanie innym zasobów, dzięki którym staną się bardziej obeznani z technologią. Wpływanie na rówieśników, aby wykazywali pozytywne spojrzenie na innowacje technologiczne i nowości. Ocenianie trendów na rynku nowych technologii cyfrowych.

KOMPETENCJA 3

CIEKAWOŚĆ

otwartość na zmiany, dociekliwość i entuzjazm w stosunku do nowych podejść i inicjatyw

poziom			
ŚREDNIO ZAAWANSOWANY		ZAAWANSOWANY	
wiedza	Wyjaśnienie, jak ważne jest mieć otwarty umysł, aby odnieść sukces w branży przemysłu 4.0. Wymienienie korzyści płynących z bycia zafascynowanym nowymi pomysłami i inicjatywami w środowisku pracy.	wiedza	Zilustrowanie sposobów na posiadanie otwartego umysłu w miejscu pracy w przemyśle 4.0. Omówienie korzyści płynących z entuzjastycznego podejścia do nowych pomysłów i inicjatyw w środowisku pracy.
umiejętności	Omawianie z rówieśnikami nowych sposobów pracy w branży przemysłu 4.0. Zidentyfikowanie kluczowych procesów pracy, które mogłyby skorzystać z nowych podejść cyfrowych. Zaproponowanie wdrożenia nowych technologii w celu zwiększenia efektywności procesów pracy.	umiejętności	Zebranie informacji o najlepszych praktykach w zakresie nowych sposobów pracy w branży przemysłu 4.0 Zaprojektowanie planu wdrożenia nowych technologii cyfrowych w celu zwiększenia efektywności procesów pracy. Wdrożenie planu realizacji nowych technologii cyfrowych w celu zwiększenia efektywności procesów pracy.
postawy	Przekazywanie rówieśnikom entuzjazmu związanego z nowymi pomysłami i inicjatywami. Wykazywanie otwartości na ciągle zmieniające się środowisko pracy.	postawy	Zainspirowanie innych do entuzjastycznego podejścia do nowych pomysłów i inicjatyw. Wspieranie tworzenia otwartego środowiska pracy.

KOMPETENCJA 4

WSPÓŁPRACA WIRTUALNA

inspirowanie i współdziałanie z innymi osobami w sposób zdalny oraz współpraca w celu osiągnięcia wspólnych celów

poziom	
ŚREDNIO ZAAWANSOWANY	ZAAWANSOWANY
wiedza Wyjaśnienie, jak ważna jest możliwość pracy i współpracy zdalnej dla osiągnięcia sukcesu w branży przemysłu 4.0. Wymienienie wirtualnych platform powszechnie używanych do pracy i współpracy zdalnej. Podanie zasad netykiety dotyczących komunikacji online	wiedza Podkreślenie najlepszych praktyk związanych z wirtualną współpracą w branży 4.0. Dopasowanie platform współpracy wirtualnej do różnych potrzeb miejsca pracy.
umiejętności Eksperymentowanie z różnymi platformami wirtualnej współpracy w celu zapoznania się z nowymi sposobami pracy w branży 4.0. Wykorzystywanie narzędzi wirtualnej współpracy do zwiększenia efektywności własnej pracy. Komunikowanie się z innymi w wirtualnych platformach współpracy.	umiejętności Rozwiązywanie problemów komunikacyjnych w miejscu pracy za pomocą platform współpracy wirtualnej. Opracowanie planu wdrożenia narzędzi wirtualnej współpracy w swoim miejscu pracy. Realizacja planu wdrożenia narzędzi wirtualnej współpracy w swoim miejscu pracy.
postawy Przestrzeganie zasad netykiety w komunikacji online. Poszukiwanie nowych narzędzi wirtualnej współpracy.	postawy Wspieranie rówieśników poprzez wykorzystanie nowych narzędzi współpracy wirtualnej. Maksymalizacja wydajności pracy przy użyciu nowych narzędzi współpracy wirtualnej. Tworzenie sieci kontaktów z rówieśnikami przy użyciu wirtualnych platform współpracy.

KOMPETENCJA 5

DĄŻENIE DO SUKCESU

aktywne podejmowanie inicjatywy i dążenie do realizacji celów

poziom			
ŚREDNIO ZAAWANSOWANY		ZAAWANSOWANY	
wiedza	Opisanie znaczenia bycia proaktywnym i podejmowania inicjatywy w przemyśle 4.0. Podsumowanie wartości, jaką proaktywna postawa wnosi do miejsca pracy w branży przemysłu 4.0.	wiedza	Opisanie znaczenia ustalania celów i KPI w branży przemysłu 4.0. Nazwanie różnych sposobów na bycie proaktywnym i realizowanie celów w miejscu pracy.
umiejętności	Ustalanie celów i kluczowych wskaźników wydajności (KPI). Ocenianie własnej wydajności poprzez odniesienie do wcześniej ustalonych KPI. Ustalanie priorytetów zadań zgodnie z celami miejsca pracy.	umiejętności	Dostosowanie celów i KPI do nowych potrzeb w miejscu pracy. Modyfikowanie wskaźników, aby lepiej dopasować je do różnych KPI i zmaksymalizować własną wydajność. Planowanie zadań zgodnie z celami w miejscu pracy.
postawy	Wykazywanie inicjatywy i proaktywnego podejścia do pracy. Prezentowanie postawy zorientowanej na wyniki.	postawy	Wpływanie na współpracowników, aby podejmowali inicjatywę i dążyli do doskonałości w pracy. Wspieranie kultury pracy zorientowanej na wyniki.

KOMPETENCJA 6

ZARZĄDZANIE DANymi

ocenianie sytuacji i analizowanie informacji w celu podejmowania decyzji opartych na danych

poziom			
ŚREDNIO ZAAWANSOWANY		ZAAWANSOWANY	
wiedza	Wyjaśnienie znaczenia danych przy podejmowaniu świadomych decyzji w przemyśle 4.0. Wymienienie korzyści płynących z oceny sytuacji i analizy informacji w celu podejmowania decyzji w miejscu pracy.	wiedza	Określanie najlepszych praktyk w zakresie posługiwania się danymi w branży 4.0. Opracowanie korzyści z oceny sytuacji i analizy informacji w celu podejmowania decyzji w miejscu pracy.
umiejętności	Analizowanie danych, aby wyciągnąć użyteczne informacje. Porównanie informacji, aby wyciągnąć wnioski oparte na danych. Raportowanie informacji opartych na danych.	umiejętności	Porównywanie zestawów danych w celu podejmowania strategicznych decyzji. Przewidywanie trendów i wyników w branży na podstawie informacji opartych na danych. Modelowanie decyzji po analizie danych.
postawy	Zauważanie wartości podejmowania decyzji opartych na danych w przemyśle 4.0. Wykazywanie otwartości na ciągłe uczenie się narzędzi analizy danych.	postawy	Tworzenie procedur opartych na danych w miejscu pracy. Wykazywanie się biegłością w wykorzystywaniu informacji opartych na danych do podejmowania decyzji.

KOMPETENCJA 7

ZMYŚŁ BIZNESOWY

zrozumienie biznesu, potrzeb klientów i rozwijanie nowych możliwości

poziom			
ŚREDNIO ZAAWANSOWANY		ZAAWANSOWANY	
wiedza	Wyjaśnienie znaczenia bycia zorientowanym na klienta w branży przemysłu 4.0. Wyjaśnienie znaczenia zrozumienia biznesu i branży. Wymienienie korzyści wynikające z rozwoju biznesu zorientowanego na klienta.	wiedza	Omówienie wartości, jaką przynosi bycie zorientowanym na klienta w przemyśle 4.0. Przedstawienie wartości wynikającej ze zrozumienia biznesu i branży. Zidentyfikowanie najlepszych praktyk dla firm zorientowanych na klienta.
umiejętności	Zidentyfikowanie głównych konkurentów w branży. Przeprowadzenie analizy SWOT. Przeprowadzenie analizy poznawczej.	umiejętności	Przewidywanie trendów biznesowych na podstawie wyników własnych i konkurencji. Definiowanie celów krótko-, średnio- i długoterminowych w oparciu o wnioski z analizy SWOT. Identyfikowanie przewag konkurencyjnych na podstawie wniosków z analizy porównawczej.
postawy	Komunikowanie się z klientami na temat ich potrzeb i sposobów ich zaspokojenia. Wykazywanie się kreatywnym podejściem do rozwoju produktu/usługi.	postawy	Rozmawianie z współpracownikami i pracownikami na temat potrzeb klientów i sposobów ich zaspokajania. Stwarzanie możliwości kreatywnego rozwoju produktów/usług.

KOMPETENCJA 8

KOMUNIKACJA CYFROWA

komunikowanie się, wywieranie wpływu i utrzymywanie relacji z innymi za pomocą technologii

poziom			
ŚREDNIO ZAAWANSOWANY		ZAAWANSOWANY	
wiedza	Wyjaśnienie znaczenia biegłości w komunikacji cyfrowej w branży przemysłu 4.0. Zidentyfikowanie głównych sieci społecznościowych i platform komunikacji cyfrowej.	wiedza	Wymienienie narzędzi pozwalających na nabranie biegłości w komunikacji cyfrowej w branży przemysłu 4.0. Zidentyfikowanie trendów w wykorzystaniu sieci społecznościowych i cyfrowych platform komunikacyjnych.
umiejętności	Komunikowanie się z klientami za pośrednictwem sieci społecznościowych, stosując i przestrzegając zasad netykiety. Generowanie odpowiednich treści dla sieci społecznościowych firmy i ogólnie dla obecności cyfrowej. Komunikowanie się ze współpracownikami za pośrednictwem cyfrowych narzędzi komunikacji, z zastosowaniem i poszanowaniem zasad netykiety.	umiejętności	Wdrożenie planu strategicznego w zakresie mediów społecznościowych w celu komunikacji z klientami. Wykorzystanie analityki sieci społecznościowych, aby dowiedzieć się więcej o bazie klientów firmy. Decydowanie o najlepszych narzędziach komunikacji cyfrowej, aby komunikować się ze współpracownikami i klientami.
postawy	Wykazywanie entuzjazmu w stosunku do nowych sieci społecznościowych i trendów cyfrowych. Przywiązywanie uwagi do dobrej prezencji online. Budowanie zainteresowania utrzymywaniem relacji z innymi za pośrednictwem technologii.	postawy	Wykazywanie się biegłą wiedzą na temat nowych sieci społecznościowych i trendów cyfrowych. Wykazywanie zainteresowania byciem osobą wpływową w sieci. Maksymalne wykorzystanie potencjału networkingu poprzez utrzymywanie relacji z innymi za pośrednictwem technologii.

KOMPETENCJA 9

ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA

odporność i zdolność do radzenia sobie z presją i niepowodzeniami

poziom			
ŚREDNIO ZAAWANSOWANY		ZAAWANSOWANY	
wiedza	Opisanie znaczenia bycia odpornym i posiadania umiejętności radzenia sobie z presją i niepowodzeniami. Wymienienie strategii pozwalających na radzenie sobie z presją w miejscu pracy.	wiedza	Określenie kluczowych korzyści wynikających z bycia odpornym i posiadania umiejętności radzenia sobie z presją i niepowodzeniami. Wybranie strategii pozwalających na radzenie sobie z presją w miejscu pracy w oparciu o własne potrzeby osobiste.
umiejętności	Planowanie zadań z wyprzedzeniem. Organizowanie własnego kalendarza, aby pogodzić pracę z wypoczynkiem.	umiejętności	Opracowanie drobnych zadań do oddelegowania innym członkom zespołu. Zorganizowanie kalendarza pracy zespołu w celu pogodzenia własnej pracy i wypoczynku. Zaprojektowanie kalendarza działań integrujących zespół, pozwalających na relaks i spędzanie czasu z rówieśnikami.
postawy	Ocenianie, kiedy należy poprosić o pomoc. Wygospodarowanie chwil na relaks i przyjemne spędzenie czasu ze współpracownikami. Odkrywanie nowych sposobów radzenia sobie z niepowodzeniami w pracy.	postawy	Stworzenie spotkań, w których rówieśnicy będą mogli porozmawiać o niepowodzeniach w pracy. Zaproponowanie współpracownikom nowych sposobów radzenia sobie z niepowodzeniami w pracy.

KOMPETENCJA 10

STRATEGICZNE ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

twórcze rozwiązywanie problemów i godzenie potrzeb wszystkich zainteresowanych stron

poziom			
ŚREDNIO ZAAWANSOWANY		ZAAWANSOWANY	
wiedza	Zdefiniowanie twórczego rozwiązywania problemów. Zidentyfikowanie 4 podstawowych zasad kreatywnego rozwiązywania problemów. Identyfikowanie kluczowych interesariuszy biznesowych.	wiedza	Określenie strategii twórczego rozwiązywania problemów w pracy. Opracowanie 4 podstawowych zasad kreatywnego rozwiązywania problemów. Ocenianie potrzeb kluczowych interesariuszy biznesowych.
umiejętności	Wykorzystywanie techniki burzy mózgów do rozwiązywania problemów w pracy. Tworzenie map myśli w celu uporządkowania własnych schematów myślowych. Przeprowadzanie ankiet wśród interesariuszy w celu zaspokojenia ich potrzeb.	umiejętności	Tworzenie okazji dla rówieśników i pracowników do burzy mózgów na temat rozwiązań problemów w pracy. Wykorzystywanie strategii myślenia projektowego do kreatywnego rozwiązywania problemów. Poprawianie relacji biznesowych z interesariuszami dzięki skutecznej strategii networkingowej.
postawy	Wykazywanie się kreatywnością i entuzjazmem w zakresie nowych podejść do rozwiązywania problemów. Prezentowanie pozytywnego nastawienia w pracy.	postawy	Proponowanie współpracownikom nowych strategii twórczego rozwiązywania problemów. Wpływanie na innych, aby wykazywali pozytywne nastawienie w pracy.

KOMPETENCJA 11

MENTALNOŚĆ TRENERKA

wspieranie rozwoju innych i motywowanie ich poprzez informację zwrotną i zachęcanie do działania

poziom			
ŚREDNIO ZAAWANSOWANY		ZAAWANSOWANY	
wiedza	Zdefiniowanie coachingu. Wymienienie różnych technik coachingowych. Określenie głównych strategii motywowania rówieśników poprzez informację zwrotną i zachętę.	wiedza	Opisanie , w jaki sposób coaching poprawia wyniki pracowników w pracy. Wyjaśnienie różnych technik coachingowych. Opisanie głównych strategii motywowania rówieśników poprzez informację zwrotną i zachętę.
umiejętności	Eksperymentowanie z różnymi technikami, aby ćwiczyć aktywne słuchanie, skuteczne zadawanie pytań (dociekliwość), udzielanie informacji zwrotnej i zachęcanie do działania. Analizowanie znaczenia dynamiki komunikacji w relacjach coachingowych.	umiejętności	Wybieranie preferowanych technik praktykowania aktywnego słuchania, skutecznego zadawania pytań (dociekliwości), informacji zwrotnej i zachęty. Zastosowanie różnych technik w celu praktykowania aktywnego słuchania, skutecznego zadawania pytań (dociekliwości) oraz informacji zwrotnej i zachęty.
postawy	Ocena własnych umiejętności coachingowych. Wspieranie rozwoju innych osób, aby odnieśli większy sukces w pracy.	postawy	Zbadanie możliwości poprawy swoich umiejętności coachingowych Ocena reakcji współpracowników na różne techniki coachingowe.

SCHEMAT POSTĘPOWANIA

Jak korzystać ze słowniczka kompetencji cyfrowych?

Słowniczek kompetencji cyfrowych został stworzony z myślą o 11 kompetencjach, które kobiety powinny nabyć, aby odnieść sukces na rynku pracy, gdzie mogą mieć styczność z Przemysłem 4.0. Słowniczek oferuje kompleksowy opis i ramy efektów uczenia się w dwupoziomowym modelu progresji, który odnosi się do średnio zaawansowanych i zaawansowanych umiejętności, pomagając jednocześnie użytkownikowi ocenić ścieżkę rozwoju jego lub jego słuchaczy.

WOMEN GET READY oferuje dwa kursy MOOC (Masowy Otwarty Kurs Online) dla kobiet, aby rozwinąć wszystkie 11 kompetencji na poziomie średnio zaawansowanym i/lub zaawansowanym. Zawartość kursów została opracowana dla szkoleń opartych na mikro-uczeniu się i jest uporządkowana według kompetencji. Celem jest wzmocnienie pozycji kobiet na obecnym rynku pracy i zapewnienie im większej kontroli w określaniu spersonalizowanej i elastycznej ścieżki edukacyjnej. Podczas przeglądania materiałów wideo, tekstowych czy innych pomocy wizualnych, w tym quizów, użytkownicy mogą odwołać się do słowniczka kompetencji cyfrowych, aby uzyskać dalsze wyjaśnienia dotyczące oczekiwanych wyników nauki.

WOMEN GET READY zawiera również narzędzie do samooceny, które kobiety mogą wykorzystać do oceny swoich postępów w zakresie każdej z 11 kompetencji zdefiniowanych w słowniczku. Jest to przyjazne dla użytkownika narzędzie, które umożliwia refleksję nad stopniem zaawansowania w ramach 11 kompetencji. Pomoże to wybrać odpowiedni poziom wymaganego szkolenia. Wynikiem oceny będzie raport z wytycznymi, zawierający sugerowane szkolenia z wykorzystaniem odpowiednich treści MOOC. Aby skorzystać z narzędzia samooceny w bardziej efektywny sposób, kobiety mogą odwołać się do słowniczka kompetencji, aby zrozumieć swój poziom biegłości w danej kompetencji oraz jakie efekty uczenia się, tj. wiedzę, umiejętności i postawy, powinny opanować na poziomach średnio zaawansowanym lub zaawansowanym.

WOMEN GET READY zapewnia również cyfrową platformę do podnoszenia kwalifikacji, gdzie dostępne są awatary reprezentujące różne sektory/branże/zawody (w sumie 8), z którymi kobiety mogą się identyfikować. Będą one pełnić rolę wzorców do naśladowania oraz stanowić znaczący i skuteczny sposób angażowania kobiet i pomagania im w wizualizacji konkretnych profili zawodowych, a także rozpoznawania kompetencji, które muszą rozwijać lub wzmocnić. Awatary są połączone z odpowiednimi interaktywnymi ćwiczeniami i dodatkowymi zasobami. Kobiety mogą sięgnąć do słowniczka kompetencji cyfrowych, aby dowiedzieć się więcej o kompetencjach, które muszą rozwinąć, aby osiągnąć swoje cele zawodowe zgodnie z podpowiedziami tzw. awatarów.

Powyżej opisane zasoby dają kobietom możliwość podniesienia kwalifikacji, zwiększenia kompetencji cyfrowych i zrobienia kroku w stronę większej równości płci w miejscu pracy i na rynku pracy branży 4.0

Spis źródeł

Przemysł 4.0

<https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2018/09/02/what-is-industry-4-0-heres-a-super-easy-explanation-for-anyone/> (dostęp 2022.01.18)

<https://www.i-scoop.eu/industry-4-0/> (dostęp 2022.01.18)

Analiza porównawcza

https://www.ey.com/en_gl/assurance/benchmark-analysis (dostęp 2022.01.18)

Porównanie krajowych ram kwalifikacji w całej Europie

<https://europa.eu/europass/en/compare-qualifications> (dostęp 2022.01.18)

Twórcze rozwiązywanie problemów

<https://www.creativeeducationfoundation.org/what-is-cps/> (dostęp 2022.01.18)

<https://www.mindtools.com/pages/article/creative-problem-solving.htm> (dostęp 2022.01.18)

<https://www.oecd.org/pisa/innovation/creative-problem-solving/> (dostęp 2022.01.18)

Opis ośmiu poziomów ERK

<https://europa.eu/europass/en/description-eight-eqf-levels> (dostęp 2022.01.18)

Myślenie projektowe

<https://designthinking.ideo.com/> (dostęp 2022.01.18)

<https://www.interaction-design.org/literature/topics/design-thinking> (dostęp 2022.01.18)

Gotowość cyfrowa

<https://assessment.aon.com/en-us/assessment-solutions/digital-readiness> (dostęp 2022.01.18)

<https://oden.io/blog/what-is-digital-readiness/> (dostęp 2022.01.18)

EntreComp: Ramy Kompetencji Przedsiębiorczości

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19110&langId=en> (dostęp 2022.01.18)

Gender i równość płci

https://unfoundation.org/what-we-do/issues/girls-and-women/?gclid=CjwKCAiA55mPBhBOEiwANmzoQo9KP2TbV2TjD_FvvdbvRQNPq30ZICkc_dyf999QZbr5ovoVz2RoCkWMQAvD_BwE (dostęp 2022.01.18)

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (dostęp 2022.01.18)

https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1 (dostęp 2022.01.18)

Kluczowe wskaźniki efektywności (KPI)

<https://kpi.org/KPI-Basics> (dostęp 2022.01.18)

<https://www.investopedia.com/terms/k/kpi.asp> (dostęp 2022.01.18)

Netykieta

<https://www.kaspersky.com/resource-center/preemptive-safety/what-is-netiquette> (dostęp 2022.01.18)