



**Key Skills Micro-credentials:
A Passport to Employment and Inclusion**

Pakiet roboczy nr: 2

Tytuł pakietu roboczego: Badania na rzecz
identyfikacji kluczowych
umiejętności niezbędnych
do zatrudnienia

Deliverable No: 2.2

Tytuł dokumentu: Matryca kluczowych
umiejętności



Numer umowy projektu: 101132909



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Program:	Erasmus+
Podprogram:	Partnerstwa na rzecz innowacji - projekty przyszłościowe
Przewodnik programowy / Zaproszenie do składania wniosków:	ERASMUS-EDU-2023-PI-FORWARD
Działanie:	ERASMUS-LS ERASMUS Dotacje ryczałtowe
Tytuł projektu:	MIKROKWALIFIKACJE W ZAKRESIE KLUCZOWYCH UMIEJĘTNOŚCI: PASZPORT DO ZATRUDNIENIA I INTEGRACJI
Akronim projektu:	MORAL
Numer umowy dotyczącej projektu:	101132909

Koordynator:



Partnerzy:



FUNDACIÓN **equipo humano**



CAMERA DI COMMERCIO
DELLA BASILICATA



Zawartość

1. WPROWADZENIE DO OPRACOWYWANIA MATRYCY KLUCZOWYCH UMIEJĘTNOŚCI (KSM) DLA POCZĄTKUJĄCYCH (MŁODSZYCH) STANOWISK PRACY	4
2. KLUCZOWE UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE NA STANOWISKACH DLA POCZĄTKUJĄCYCH (MŁODSZYCH) WYBRANYCH DO CELÓW MORALNYCH.....	5
3. KLUCZOWE UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE MORALNE W RAMACH KOMPETENCJI WE (<i>LifeComp, EntreComp, DigComp, GreenComp</i>)	6
4. MATRYCA KLUCZOWYCH UMIEJĘTNOŚCI (KSM) MORALNYCH.....	7
5. GRUPOWANIE KLUCZOWYCH UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJI MORALNYCH.....	8
6. DESKRYPTORY KLUCZOWYCH UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJI MORALNYCH.....	10
Autor	18

1. WPROWADZENIE DO OPRACOWANIA MATRYCY KLUCZOWYCH UMIEJĘTNOŚCI (KSM) DLA STANOWISK ENTRY-LEVEL (JUNIOR)

W niniejszym raporcie wymieniono i opisano **umiejętności i kompetencje wymagane na początkujących (młodszych) stanowiskach pracy**, zidentyfikowane w ramach projektu "Key Skills Micro-credentials: A Passport to Employment and Inclusion" (MORAL), finansowanego przez Komisję Europejską w ramach programu Erasmus+ Partnerstwa na rzecz innowacji - projekty przyszłościowe. Po opracowaniu mikrokredytów umiejętności te będą stanowić "Paszport do zatrudnienia" (PTE), poświadczający, że jego posiadacze posiadają umiejętności niezbędne do ułatwienia dostępu do stanowisk pracy dla początkujących (młodszych).

Lista 20 umiejętności została opracowana przez partnerów projektu po przeprowadzeniu badań jakościowych (grupy fokusowe) i ilościowych/rynkowych (ankieta na dużą skalę) w społeczności biznesowej w pięciu krajach UE (Cypr, Grecja, Włochy, Polska i Hiszpania). Praca partnerów polegała na opracowaniu wstępnej listy 31 możliwych umiejętności z **czterech ram kompetencji KE** (LifeComp, EntreComp, DigComp i GreenComp), która została zawężona do 20 po przeprowadzeniu 10 bezpośrednich i internetowych grup fokusowych wśród przedstawicieli biznesu latem 2024 r. (w których dodano 5 nowych umiejętności), a następnie ankiety (rozpowszechnianie kwestionariusza online) we wszystkich krajach uczestniczących od listopada do grudnia 2024 r., co dało łącznie 413 ważnych kwestionariuszy. Wyniki zostały następnie omówione między partnerami i przedstawicielami biznesu podczas warsztatów hybrydowych w Nikozji na Cyprze w dniu 18 lutego 2025 r., a **Matryca Kluczowych Umiejętności (KSM), w tym umiejętności niezbędne do wejścia na rynek pracy i dla osób zajmujących podstawowe (młodsze) stanowiska pracy** zgodnie z partnerstwem, została dopracowana i skodyfikowana podczas drugiego warsztatu następnego dnia.

Jak widać w końcowej matrycy, dominują umiejętności wywodzące się z LifeComp, uzupełnione umiejętnościami z EntreComp, a następnie umiejętnościami z Green Comp i DigComp; dodano także inne umiejętności, które zostały uznane za kluczowe przez partnerstwo. Przewaga umiejętności życiowych, które nie są rozwijane w ramach edukacji formalnej, wskazuje na znaczenie pozaformalnego i nieformalnego uczenia się dorosłych, nie pomijając znaczenia umiejętności cyfrowych i ekologicznych oraz umiejętności rozwijania przedsiębiorczego sposobu myślenia. Partnerstwo miało na celu stworzenie **puli umiejętności, która jest tak wszechstronna i zrównoważona pod względem rodzaju kompetencji, jakie obejmuje.**

2. KLUCZOWE UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE NA STANOWISKACH DLA POCZĄTKUJĄCYCH (MŁODSZYCH) WYBRANYCH DO CELÓW MORALNYCH

1. Komunikacja
2. Empatia
3. Współpraca z poszanowaniem integracji i różnorodności
4. Elastyczność i zdolność adaptacji
5. Zarządzanie nauką i doświadczeniem
6. Dobre samopoczucie
7. Krytyczne myślenie
8. Nastawienie na rozwój i antykruchłość
9. Samoświadomość i poczucie własnej skuteczności
10. Inicjatywa i możliwości
11. Motywacja i wytrwałość
12. Ocena informacji o danych i treści cyfrowych oraz ochrona danych osobowych i prywatności
13. Interakcja za pośrednictwem technologii cyfrowych i netykieta
14. Określanie problemów
15. Wartość zrównoważonego rozwoju
16. Podstawowe zarządzanie projektami
17. Znajomość sztucznej inteligencji (AI)
18. Myślenie interdyscyplinarne
19. Świadomość rynku pracy
20. Etyka pracy i wspieranie uczciwości

3. KLUCZOWE UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE MORALNE W RAMACH KOMPETENCJI WE (*LifeComp, EntreComp, DigComp, GreenComp*)

A) UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE

- Komunikacja – LC
- Empatia – LC
- Współpraca z poszanowaniem integracji i różnorodności – LC
- Elastyczność i zdolność adaptacji – LC (i GC)
- Zarządzanie nauką i doświadczeniem – LC (i EC)
- Dobre samopoczucie – LC
- Krytyczne myślenie – LC (i GC)
- Nastawienie na rozwój i antykruchłość – LC

B) UMIEJĘTNOŚCI PRZEDSIĘBIORCZE

- Samoświadomość i poczucie własnej skuteczności – EC
- Inicjatywa i możliwości – WE
- Motywacja i wytrwałość – EC

C) UMIEJĘTNOŚCI CYFROWE

- Ocena informacji o danych i treści cyfrowych oraz ochrona danych osobowych i prywatności – DC
- Interakcja za pośrednictwem technologii cyfrowych i netykieta – DC

D) ZIELONE UMIEJĘTNOŚCI

- Problem Framing – GC
- Wartościowanie zrównoważonego rozwoju – GC

E) INNE UMIEJĘTNOŚCI (z grup fokusowych, warsztatów i dodatkowe)

- Podstawowe zarządzanie projektem – po grupach fokusowych
- Świadomość rynku pracy – po grupach fokusowych
- Znajomość sztucznej inteligencji (AI) – po warsztatach
- Myślenie interdyscyplinarne – po warsztatach
- Etyka pracy i wspieranie uczciwości – dodatkowe (i GC)

4. MATRYCA KLUCZOWYCH UMIEJĘTNOŚCI (KSM) MORALNYCH

MATRYCA KLUCZOWYCH UMIEJĘTNOŚCI (KSM)

 Komunikacja	 Empatia	 Współpraca z poszanowaniem integracji różnorodności i	 Elastyczność i zdolność adaptacji
 Zarządzanie nauką i doświadczeniem	 Dobre samopoczucie	 Krytyczne myślenie	 Nastawienie na rozwój i antykruchłość
 Samoświadomość i poczucie własnej skuteczności	 Inicjatywa i możliwości	 Motywacja i wytrwałość	 Ocena informacji o danych i treści cyfrowych oraz ochrona danych osobowych i prywatności
 Interakcja za pośrednictwem technologii cyfrowych i netykieta	 Określanie problemów	 Wartość zrównoważonego rozwoju	 Podstawowe zarządzanie projektami
 Świadomość rynku pracy	 Znajomość sztucznej inteligencji (AI)	 Myślenie interdyscyplinarne	 Etyka pracy i wspieranie uczciwości

Indeks:

-  Z LifeComp – Europejskie ramy kompetencji osobistych, społecznych i umiejętności uczenia się Kluczowe kompetencje
-  Z EntreComp – Europejskie Ramy Kompetencji w zakresie Przedsiębiorczości
-  Z DigComp – Ramy kompetencji cyfrowych dla obywateli
-  Z GreenComp – Europejskie Ramy Kompetencji w zakresie Zrównoważonego Rozwoju
-  Z grup fokusowych MORAL
-  Z warsztatów MORAL
-  Z końcowych dodatków MORAL

5. GRUPOWANIE KLUCZOWYCH UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJI MORALNYCH

1. Umiejętności komunikacyjne i interpersonalne

- Komunikacja
- Empatia
- Współpraca z poszanowaniem integracji i różnorodności
- Interakcja za pośrednictwem technologii cyfrowych i netykieta

Wyjaśnienie: Umiejętności te stanowią fundament interpersonalnych i zespołowych interakcji w miejscu pracy. Dobra komunikacja, empatia i współpraca - zwłaszcza w zróżnicowanych środowiskach i za pośrednictwem technologii cyfrowych i ich dobrego opanowania - mają kluczowe znaczenie dla nawiązywania pozytywnych relacji roboczych i efektywnej pracy zespołowej.

2. Umiejętności zarządzania sobą i rozwoju osobistego

- Samoświadomość i poczucie własnej skuteczności
- Dobre samopoczucie
- Elastyczność i zdolność adaptacji
- Nastawienie na rozwój i antykruchłość
- Motywacja i wytrwałość
- Zarządzanie nauką i doświadczeniem

Wyjaśnienie: Umiejętności te sprzyjają rozwojowi osobistemu i zawodowemu, odporności i zdolności do kontynuowania nauki. Są one niezbędne do długoterminowego rozwoju kariery i dostosowywania się do nowych wyzwań lub ról w miejscu pracy.

3. Umiejętności analityczne i rozwiązywania problemów

- Krytyczne myślenie
- Określanie problemów
- Ocena informacji o danych i treści cyfrowych oraz ochrona danych osobowych i prywatności

Wyjaśnienie: Umiejętności te umożliwiają jednostkom krytyczną analizę informacji, podejmowanie świadomych decyzji i skuteczne rozwiązywanie problemów. W dzisiejszym środowisku pracy opartym na danych, ocena i ochrona informacji jest niezbędna.

4. Umiejętności w zakresie inicjatyw i innowacji

- Inicjatywa i możliwości
- Wartość zrównoważonego rozwoju
- Znajomość sztucznej inteligencji (AI)

Wyjaśnienie: Umiejętności te podkreślają znaczenie proaktywności w identyfikowaniu możliwości, napędzaniu zmian i podejmowaniu decyzji, które wspierają zrównoważone praktyki w miejscu pracy. Obejmuje to również myślenie przyszłościowe, które ma kluczowe znaczenie dla przyszłego sukcesu zawodowego i zastosowania sztucznej inteligencji, która jest obecnie mega innowacją.

5. Miejsce pracy i umiejętności organizacyjne

- Świadomość rynku pracy
- Podstawowe zarządzanie projektami
- Myślenie interdyscyplinarne
- Etyka pracy i wspieranie uczciwości

Wyjaśnienie: Umiejętności te są związane z zarządzaniem wieloma zadaniami i rozumieniem różnych obszarów wiedzy specjalistycznej. Podstawowe zarządzanie projektami i myślenie interdyscyplinarne są kluczem do poruszania się po złożonych zadaniach w nowoczesnych miejscach pracy. Ta grupa umiejętności pomaga również jednostkom zrozumieć ich rolę na szerszym rynku pracy i wspierać środowisko, które ceni sprawiedliwość i integrację.

6. DESKRYPTORY KLUCZOWYCH UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJI MORALNYCH

Komunikacja

Komunikacja w ramach LifeComp jest jedną z trzech kompetencji w obszarze społecznym. Obejmuje korzystanie z odpowiednich strategii komunikacyjnych, kodów specyficznych dla danej dziedziny i narzędzi, w zależności od kontekstu i treści. Kompetencja ta ma kluczowe znaczenie dla skutecznych interakcji osobistych, społecznych i zawodowych.

Empatia

Empatia w ramach LifeComp jest jedną z trzech kompetencji w obszarze społecznym. Wiąże się ona ze zrozumieniem emocji, doświadczeń i wartości innej osoby oraz zapewnieniem odpowiednich reakcji. Kompetencja ta ma kluczowe znaczenie dla budowania silnych relacji interpersonalnych i wspierania wspierającego środowiska społecznego.

Współpraca z poszanowaniem integracji i różnorodności

Współpraca w ramach LifeComp jest jedną z trzech kompetencji w obszarze społecznym. Obejmuje ona angażowanie się w działania grupowe i pracę zespołową, uznawanie i szanowanie innych. Kompetencja ta ma kluczowe znaczenie dla skutecznych interakcji interpersonalnych i osiągania wspólnych celów w różnych kontekstach, w tym zawodowych i społecznych.

Inclusive Collaborative Practice to umiejętność efektywnej i pełnej szacunku pracy z różnymi osobami i grupami, wykorzystując ich unikalne perspektywy i wkład w celu osiągnięcia wspólnych celów w środowisku współpracy. Kompetencja ta obejmuje kompetencje LifeComp w zakresie współpracy, jednocześnie aktywnie promując równość, zwalczając dyskryminację i wspierając poczucie przynależności wszystkich uczestników, zgodnie ze strategią Komisji Europejskiej na rzecz integracji i różnorodności. Obejmuje ona umiejętność dostosowania stylów komunikacji i współpracy do potrzeb zróżnicowanych zespołów, radzenia sobie z potencjalnymi uprzedzeniami i tworzenia procesów integracyjnych, które zapewniają każdemu możliwość wniesienia wkładu i odniesienia sukcesu.

Elastyczność i zdolność adaptacji

Elastyczność w ramach LifeComp jest jedną z trzech kompetencji w obszarze osobistym. Obejmuje ona umiejętność radzenia sobie ze zmianami i niepewnością oraz skutecznego stawiania czoła wyzwaniom. Kompetencja ta ma kluczowe znaczenie dla dostosowania się do szybko zmieniających się warunków w życiu osobistym i zawodowym.

Zdolność adaptacji to umiejętność szybkiego reagowania na zmiany popytu, priorytetów itp. Obejmuje ona gotowość do zmiany zachowania lub strategii w razie potrzeby, aby dostosować się do zmieniającego się środowiska i ma kluczowe znaczenie dla sukcesu w dzisiejszych ciągłych

zmieniających się miejscach pracy. W ramach GreenComp *zdolność adaptacji* jest jedną z trzech kompetencji w obszarze "Przewidywanie zrównoważonej przyszłości". Obejmuje ona zarządzanie zmianami i wyzwaniami w złożonych sytuacjach związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz podejmowanie decyzji związanych przyszłością w obliczu niepewności, niejednoznaczności i ryzyka.

Zarządzanie nauką i doświadczeniem

Zarządzanie uczeniem się w ramach LifeComp jest jedną z trzech kompetencji w obszarze Umiejętność uczenia się. Obejmuje ona planowanie, organizowanie, monitorowanie i ocenę własnego uczenia się. Kompetencja ta ma kluczowe znaczenie dla skutecznego uczenia się przez całe życie, umożliwiając jednostkom przejęcie kontroli nad swoją podróżą edukacyjną i dostosowanie się do zmieniających się warunków.

Doświadczenie odgrywa kluczową rolę w ramach EntreComp, szczególnie w rozwijaniu kompetencji przedsiębiorczych. Ramy podkreślają uczenie się poprzez doświadczenie jako jedną z pięciu kompetencji w Into Action, podkreślając jego znaczenie w rozwoju przedsiębiorczości. *Uczenie się poprzez doświadczenie* obejmuje refleksję nad przeszłymi doświadczeniami w celu uzyskania wglądu i poprawy przyszłych działań. Jest to niezbędne do rozwijania wszystkich kompetencji w ramach EntreComp, ponieważ pozwala jednostkom doskonalić swoje umiejętności w oparciu o rzeczywiste wyniki.

Dobre samopoczucie

Dobrostan w ramach LifeComp jest jedną z trzech kompetencji w obszarze Osobistym. Obejmuje dążenie do satysfakcji z życia, dbanie o zdrowie fizyczne, psychiczne i społeczne oraz przyjęcie zrównoważonego stylu życia. Kompetencja ta ma kluczowe znaczenie dla utrzymania zrównoważonego i satysfakcjonującego życia w obliczu wyzwań szybko zmieniającego się świata.

Krytyczne myślenie

Myślenie krytyczne w ramach LifeComp jest jedną z trzech kompetencji w obszarze Umiejętność uczenia się. Obejmuje ono ocenę informacji i argumentów w celu poparcia uzasadnionych wniosków i opracowania innowacyjnych rozwiązań. Kompetencja ta ma kluczowe znaczenie dla poruszania się w złożonych środowiskach informacyjnych, podejmowania świadomych decyzji i promowania kultury dociekania i rozwiązywania problemów.

W ramach GreenComp, *krytyczne myślenie* jest jedną z trzech kompetencji w ramach obszaru Embracing Complexity in Sustainability. Obejmuje ono również ocenę informacji i argumentów, a także identyfikację założeń, kwestionowanie status quo i refleksję nad tym, w jaki sposób osobiste, społeczne i kulturowe pochodzenie wpływa na myślenie i wnioski.

Nastawienie na rozwój i antykruchłość

Nastawienie na rozwój w ramach LifeComp jest jedną z trzech kompetencji w obszarze Umiejętność uczenia się. Obejmuje wiarę w potencjał własny i innych do ciągłego uczenia się i postępu. Ten sposób myślenia ma kluczowe znaczenie dla podejmowania nowych wyzwań, wspierania odporności i promowania uczenia się przez całe życie.

Antifragility w kontekście pracowników początkujących odnosi się do zdolności tych osób nie tylko do radzenia sobie z wyzwaniami i niepewnością, ale także do stawania się silniejszym i bardziej odpornym w ich wyniku. Antifragility, koncepcja opracowana przez Nassima Nicholas Taleba, opisuje systemy lub osoby, które korzystają ze stresorów, wstrząsów lub zmienności, stając się silniejsze i bardziej zdolne niż wcześniej. W miejscu pracy pracownicy antykruchłości dostosowują się do zmian, uczą się na niepowodzeniach i wykorzystują wyzwania jako okazje do rozwoju.

Samoświadomość i poczucie własnej skuteczności

Samoświadomość i poczucie własnej skuteczności są kluczowymi zasobami osobistymi w ramach EntreComp, jednej z pięciu umiejętności w obszarze Zasobów, która podkreśla ich rolę w rozwijaniu przedsiębiorczego sposobu myślenia:

- *Samoświadomość* obejmuje rozpoznawanie swoich mocnych i słabych stron, wartości i aspiracji. Jest niezbędna do zrozumienia osobistych potrzeb i podejmowania świadomych decyzji dotyczących przedsięwzięć przedsiębiorczych.
- *Poczucie własnej skuteczności* odnosi się do wiary jednostki w jej zdolność do odniesienia sukcesu w określonych sytuacjach lub wykonania zadania. Odgrywa znaczącą rolę w rozwijaniu przedsiębiorczego sposobu myślenia poprzez zwiększanie pewności siebie i motywacji do podejmowania działań.

Inicjatywa i możliwości

W ramach EntreComp *inicjatywa i możliwości* są centralnymi elementami, szczególnie w obszarach Pomysły i możliwości oraz W działaniu. Te obszary kompetencji koncentrują się na identyfikowaniu i ocenie możliwości, generowaniu pomysłów i badaniu różnych perspektyw w następujący sposób:

- *Inicjatywa*: Wiąże się to z podejmowaniem proaktywnych kroków w celu zbadania i wykorzystania możliwości. Wymaga sposobu myślenia, który jest otwarty na nowe pomysły i chętny do działania na ich podstawie.
- *Możliwości*: Są to sytuacje lub okoliczności, które można wykorzystać do tworzenia wartości. Możliwości mogą pojawiać się w różnych kontekstach, od biznesowego po społeczny.

Motywacja i wytrwałość

Motywacja i wytrwałość są podstawowymi składnikami EntreComp, stanowiącymi jedną z pięciu kompetencji w obszarze Zasobów. Cechy te mają kluczowe znaczenie dla przekształcania pomysłów w działania i pokonywania wyzwań w przedsięwzięciach przedsiębiorczych:

- *Motywacja*: Wiąże się to z chęcią osiągania celów i tworzenia wartości dla innych. Motywacja jest wewnętrzną siłą, która napędza jednostki do realizowania swoich aspiracji przedsiębiorczych pomimo przeszkód.
- *Wytrwałość*: Odnosi się to do zdolności do pozostania skupionym i zaangażowanym w realizację celów w czasie, nawet w obliczu przeciwności losu lub niepowodzeń. Wytrwałość pomaga przedsiębiorcom radzić sobie z wyzwaniami i utrzymywać tempo w ich projektach.

Ocena informacji o danych i treści cyfrowych oraz ochrona danych osobowych i prywatności

Ocena danych, informacji i treści cyfrowych jest jedną z trzech kompetencji w obszarze umiejętności informacyjnych i cyfrowych w ramach DigComp. Kompetencja ta obejmuje analizowanie, porównywanie i krytyczną ocenę wiarygodności i rzetelności źródeł danych, informacji i treści cyfrowych. Obejmuje ona również analizowanie, interpretowanie i krytyczną ocenę samych danych, informacji i treści cyfrowych.

Ochrona danych osobowych i prywatności jest jedną z czterech kompetencji w obszarze bezpieczeństwa ram DigComp. Obejmuje ona zrozumienie, w jaki sposób chronić dane osobowe i prywatność w środowiskach cyfrowych, wiedzę na temat bezpiecznego wykorzystywania i udostępniania informacji umożliwiających identyfikację osób oraz świadomość polityk prywatności stosowanych przez usługi cyfrowe.

Interakcja za pośrednictwem technologii cyfrowych i netykieta

Interakcja za pośrednictwem technologii cyfrowych jest jedną z sześciu kompetencji w obszarze komunikacji i współpracy w ramach DigComp. Kompetencja ta obejmuje interakcję za pośrednictwem różnych technologii cyfrowych i rozumienie odpowiednich środków komunikacji cyfrowej w danym kontekście.

Netykieta to kolejna z sześciu kompetencji w obszarze Komunikacja i współpraca w ramach DigComp. Kompetencja ta odnosi się do zestawu zasad i wytycznych, które regulują zachowanie w środowiskach cyfrowych, zapewniając pełną szacunku i skuteczną komunikację online.

Określanie problemów

Problem Framing jest jedną z trzech kompetencji w ramach obszaru Embracing Complexity in Sustainability w ramach GreenComp, który jest częścią szerszych wysiłków na rzecz integracji zrównoważonego rozwoju z systemami edukacyjnymi w całej Europie. Kompetencja ta obejmuje identyfikację i analizę wyzwań związanych ze zrównoważonym rozwojem poprzez uwzględnienie ich złożoności, zaangażowanych osób, ram czasowych i zakresu geograficznego.

Wartość zrównoważonego rozwoju

Wartościowanie Zrównoważonego Rozwoju jest jedną z trzech kompetencji w obszarze Ucieleśnianie Wartości Zrównoważonego Rozwoju w ramach GreenComp. Obejmuje ona:

- Refleksja nad wartościami osobistymi, która obejmuje refleksję nad wartościami osobistymi i zrozumienie, w jaki sposób są one zgodne z zasadami zrównoważonego rozwoju. Uczniowie są zachęceni do krytycznej oceny swoich wartości i wartości innych osób, uznając, w jaki sposób wartości te ewoluują w czasie.
- Dostosowanie do Zasad Zrównoważonego Rozwoju, które podkreśla znaczenie dostosowania osobistych wartości do szerszych celów zrównoważonego rozwoju. Obejmuje to uznanie roli indywidualnych działań w przyczynianiu się do globalnych wysiłków na rzecz zrównoważonego rozwoju.
- Promowanie zrównoważonych wyborów, które pomagają uczniom zrozumieć wpływ ich decyzji na środowisko i społeczeństwo. Ceniąc zrównoważony rozwój, uczniowie mają możliwość dokonywania świadomych wyborów, które wspierają zrównoważony rozwój.

Podstawowe zarządzanie projektami

W przypadku podstawowych stanowisk pracy (w tym między innymi zarządzania projektami) kluczową kompetencją jest *podstawowe zarządzanie projektami*, czyli zdolność do skutecznego planowania, koordynowania i wykonywania projektów od ich rozpoczęcia do zakończenia. Obejmuje to kilka podstawowych umiejętności i obowiązków.

Kluczowe umiejętności:

- Komunikacja: Jasne przekazywanie celów projektu, harmonogramów i oczekiwań członkom zespołu i interesariuszom.
- Przywództwo: Motywowanie i kierowanie członkami zespołu w celu osiągnięcia celów projektu.
- Zarządzanie czasem: Zapewnienie terminowości projektów poprzez ustalanie realistycznych terminów i zarządzanie obciążeniem pracą zespołu.
- Rozwiązywanie problemów: Identyfikowanie i rozwiązywanie problemów pojawiających się w trakcie cyklu życia projektu.
- Organizacja: Utrzymanie ustrukturyzowanego podejścia do zarządzania elementami projektu, takimi jak zadania, zasoby i harmonogramy.
- Zarządzanie ryzykiem: Identyfikacja potencjalnych zagrożeń i opracowywanie strategii ich ograniczania.
- Negocjacje: Skuteczne negocjowanie z interesariuszami, dostawcami i członkami zespołu w celu zabezpieczenia zasobów i umów.
- Zrozumiałość biznesowa: Zrozumienie podstawowych zasad biznesowych w celu dostosowania celów projektu do celów organizacyjnych.

Kluczowe obowiązki:

- Rozpoczęcie projektu: Definiowanie zakresu projektu, jego celów i rezultatów.
- Planowanie projektu: Tworzenie szczegółowych planów projektu, w tym harmonogramów i alokacji zasobów.
- Realizacja projektu: Nadzorowanie działań projektowych, zarządzanie wydajnością zespołu i zapewnienie zgodności z planami projektu.
- Monitorowanie i kontrola projektu: Śledzenie postępów, identyfikacja odchyleń i wdrażanie działań naprawczych.
- Zamknięcie projektu: Zapewnienie pomyślnego zakończenia projektu i udokumentowanie zdobytych doświadczeń.

Znajomość sztucznej inteligencji (AI)

Umiejętność posługiwania się sztuczną inteligencją na poziomie podstawowym obejmuje zdolność do rozumienia, wykorzystywania, oceny i krytycznej refleksji na temat technologii sztucznej inteligencji (AI). Kompetencja ta umożliwia osobom efektywne angażowanie się w narzędzia sztucznej inteligencji, rozpoznawanie ich zastosowań i poruszanie się po etycznych implikacjach sztucznej inteligencji w środowisku zawodowym.

Kluczowe elementy umiejętności korzystania ze sztucznej inteligencji to:

- Podstawowa znajomość sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego
- Znajomość narzędzi sztucznej inteligencji
- Umiejętność korzystania z danych
- Wiedza techniczna
- Praktyczne zastosowanie lub umiejętność efektywnego korzystania z narzędzi AI w różnych kontekstach zawodowych
- Etyczne zrozumienie społecznych implikacji, uprzedzeń i obaw o prywatność związanych ze sztuczną inteligencją
- Krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów lub zdolność do interpretowania wyników AI i stosowania ich do rozwiązywania rzeczywistych problemów.

Myślenie interdyscyplinarne

Myślenie interdyscyplinarne jest kluczową umiejętnością dla początkujących profesjonalistów, umożliwiając im podejście do złożonych problemów z wielu perspektyw i integrację wiedzy z różnych dyscyplin.

Kluczowe elementy myślenia interdyscyplinarnego to:

- Poszukiwanie perspektyw: Aktywne poszukiwanie i rozważanie różnych punktów widzenia z różnych dyscyplin, promowanie otwartego podejścia do rozwiązywania problemów.

- Podejście do rozwiązywania problemów: Naturalne uwzględnianie wielu dyscyplin przy rozwiązywaniu złożonych problemów, akceptowanie niejednoznaczności i niepewności.
- Współpraca i komunikacja: Efektywna współpraca z rówieśnikami z różnych środowisk i jasne przekazywanie złożonych pomysłów w różnych dyscyplinach.
- Integracja wiedzy: Synteza spostrzeżeń i metod z wielu dyscyplin w celu pogłębienia zrozumienia i wygenerowania nowej wiedzy.
- Zdolność adaptacji i elastyczność: Dostosowywanie strategii uczenia się i kreatywne myślenie w różnych kontekstach.
- Krytyczne myślenie i umiejętności analityczne: Stosowanie rozsądnego rozumowania i analitycznego myślenia w celu rozwiązywania problemów w miejscu pracy.
- Ciekawość i uczenie się przez całe życie: Zaangażowanie w ciągłe uczenie się i odkrywanie nowych pomysłów i perspektyw.

Świadomość rynku pracy

Świadomość rynku pracy jest kluczową kompetencją dla osób wchodzących na rynek pracy, szczególnie na poziomie podstawowym. Obejmuje ona zrozumienie dynamiki rynku pracy, w tym trendów zawodowych, wymaganych umiejętności i wymagań branżowych. Kompetencja ta umożliwia osobom podejmowanie świadomych decyzji dotyczących ich ścieżek kariery i dostosowywanie się do zmieniających się warunków rynkowych.

Kluczowe elementy świadomości rynku pracy to:

- Zrozumienie trendów na rynku pracy i poszukiwanych umiejętności: Określenie, na jakie umiejętności i zawody jest obecnie zapotrzebowanie i jak te trendy ewoluują.
- Wiedza branżowa: Zapoznanie się z różnymi branżami, ich perspektywami rozwoju i rodzajami dostępnych w nich miejsc pracy.
- Analiza informacji o rynku pracy: Analiza i interpretacja danych dotyczących rynku pracy w celu podejmowania świadomych decyzji zawodowych.
- Zdolność adaptacji i elastyczność: Zdolność do dostosowywania planów kariery w oparciu o zmiany na rynku pracy, takie jak zmiany w potrzebach branży lub postęp technologiczny.
- Tworzenie sieci kontaktów i zbieranie informacji: Wiedza o tym, jak uzyskać dostęp i wykorzystać zasoby, takie jak targi pracy, usługi kariery i platformy internetowe, aby być na bieżąco z możliwościami zatrudnienia i warunkami rynkowymi.
- Krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów: Stosowanie umiejętności analitycznych do oceny możliwości zatrudnienia i dokonywania strategicznych wyborów zawodowych.

Etyka pracy i wspieranie uczciwości

Wspieranie uczciwości od GreenComp polega na wspieraniu równości i sprawiedliwości dla obecnych i przyszłych pokoleń, ucząc się zrównoważonego rozwoju od poprzednich pokoleń.

Obejmuje to promowanie sprawiedliwości i zrozumienie historycznego kontekstu wyzwań związanych ze zrównoważonym rozwojem w celu zapewnienia sprawiedliwych wyników.

Etyka pracy wraz ze wspieraniem sprawiedliwości to sposób na zademonstrowanie silnych zasad i wartości moralnych w pracy poprzez konsekwentne stosowanie uczciwości i sprawiedliwości w środowisku zawodowym, zapewniając, że wszystkie działania przyczyniają się do zrównoważonych praktyk i wspierają sprawiedliwość dla obecnych i przyszłych pokoleń.

Kluczowymi elementami Wspierania Uczciwości są

- Równość i sprawiedliwość: Promowanie uczciwości i sprawiedliwości we wszystkich interakcjach, zapewniając, że decyzje i działania uwzględniają potrzeby różnych interesariuszy.
- Świadomość zrównoważonego rozwoju: Zrozumienie, w jaki sposób praktyki pracy wpływają na środowisko i społeczeństwo, dążenie do zminimalizowania negatywnego wpływu.
- Ciągłe uczenie się: Angażowanie się w ciągłą edukację na temat zrównoważonych praktyk i zasad uczciwości w celu poprawy wkładu zawodowego.

Kluczowe elementy etyki pracy to:

- Niezawodność i odpowiedzialność: Konsekwentne dotrzymywanie terminów i wypełnianie obowiązków służbowych.
- Odpowiedzialność: Bycie odpowiedzialnym za podejmowane działania i umiejętność podania satysfakcjonującego powodu.
- Zdolność adaptacji: Chęć uczenia się i dostosowywania do nowych zrównoważonych praktyk i technologii.
- Praca zespołowa: Efektywna współpraca z kolegami w celu osiągnięcia wspólnych celów zrównoważonego rozwoju.

Autor

Dokument opracowany i przygotowany przez ASNOR, OEB i MMC w lutym 2025 r., przy wsparciu pracowników innych organizacji partnerskich konsorcjum MORAL.

 Dofinansowane przez Unię Europejską	Finansowane przez Unię Europejską. Poglądy i opinie wyrażone są jednak wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Ani Unia Europejska, ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.
	"D2.2 KEY SKILLS MATRIX" został opracowany w ramach projektu Erasmus+ Partnerstwo na rzecz innowacji - przyszłościowy projekt "MORAL" (nr projektu 101132909) i jest dostępny na licencji Creative Commons. <u>Międzynarodowa licencja Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0.</u>