

Moduł 1

Kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) musi mieć charakter integracyjny, aby promować równość społeczną i gospodarczą, a także przekazywać wartości europejskie i zachęcać do kształtowania postaw obywatelskich.

VET DLA ZATRUDNIENIA

Umiejętności rozwijane w ramach VET zgodnie z potrzebami rynku pracy:

- umiejętności cyfrowe
- krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów
- komunikacja i współpraca
- kompetencje przedsiębiorcze



VET DLA DOSTĘPNOŚCI

Dostępna edukacja VET ma na celu zapewnienie równych szans wszystkim osobom na rozwijanie swoich umiejętności i kontynuowanie znaczącej kariery zawodowej, niezależnie od ich sytuacji.

VET NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI I GRUP NIEDOSTATECZNIE REPREZENTOWANYCH



kobiet zajmuje najwyższe stanowiska w firmach.

W Unii Europejskiej odsetek osób uczących się w ramach VET posiadających obywatelstwo spoza UE wyniósł w 2019 r. 7%, przy czym najwyższy odsetek odnotowano w Luksemburgu (27%), na Cyprze (20%) i w Belgii (15%).



Kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) może odgrywać ważną rolę w zwiększaniu szans na zatrudnienie, zapewnianiu dostępności i promowaniu równości płci.

Wyposażając uczniów w umiejętności i wiedzę potrzebne do odniesienia sukcesu w wybranej przez nich karierze, dostawcy VET mogą pomóc w stworzeniu bardziej integracyjnej i zróżnicowanej siły roboczej, co przynosi korzyści jednostkom, pracodawcom i całemu społeczeństwu.

PODSTAWY NETWORKINGU I LOBBINGU

"Networking reprezentuje proaktywne próby rozwijania i utrzymywania osobistych i zawodowych relacji z innymi osobami w celu osiągnięcia wzajemnych korzyści w pracy lub karierze (Forret & Dougherty, 20)".

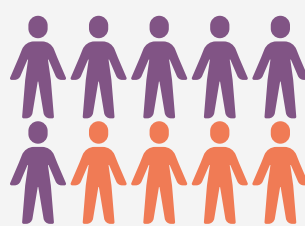
TYPY NETWORKINGU

Przykłady networkingu twarzą w twarz:

- Targi
- Konferencje
- Spotkania z gospodarzami
- Stowarzyszenia biznesowe i inne lokalne organizacje
- Warsztaty
- Wydarzenia społecznościowe

Przykłady networkingu online:

- LinkedIn
- Grupy Facebook
- Twitter
- Meetup.com i inne katalogi online
- Zoom lub inne platformy do rozmów wideo



CO ROBIĆ, A CZEGO NIE ROBIĆ W NETWORKINGU BIZNESOWYM

Tego nie powinno się robić:

- Stać i patrzeć na telefon
- Rozpocząć rozmowy od wizytówki
- Być biernym słuchaczem
- Być onieśmionym rolami/sukcesami innych osób
- Bać się zadawać pytania
- Nadgorliwie promować swoją osobę

To rób:

- Uśmiechnij się i przedstaw
- Przygotuj startery/zamykacze rozmowy
- Kontynuuj networking twarzą w twarz w mediach społecznościowych
- Nadaj temu osobisty charakter
- Bądź wytrwały
- Wysyłaj spójne wiadomości
- Stwórz stałe relacje



Przykłady narzędzi decyzyjnych

- Diagram SWOT
- Schemat podejmowania decyzji
- Plan strategii
- Matryca decyzyjna

Mowa ciała w komunikacji

- Utrzymuj otwartą postawę ciała.
- Rozluźnij ręce na kolanach lub na stole.
- Nawiąż kontakt wzrokowy.



Dlaczego networking jest ważny?

Networking jest kluczowy, ponieważ otwiera możliwości, które w innym przypadku mogłyby się nie pojawić. Im więcej kontaktów nawiążesz z ludźmi i zademonstrujesz swoją wiedzę, tym większe prawdopodobieństwo, że będą chcieli z tobą współpracować. Kontakty nawiązane poprzez networking biznesowy są również bardziej skłonne polecić cię osobom, które mają problem, który wiedzą, że możesz pomóc rozwiązać. Dzielenie się swoją wiedzą z ludźmi z branży, inni robią to samo dla Ciebie. Pomoże ci to poznać doświadczenia innych ludzi i odkryć sposoby na rozwiązanie własnych problemów. W ciągle zmieniającym się świecie ważne jest również, aby być na bieżąco z wydarzeniami w branży i na zewnątrz, a networking pomoże ci upewnić się, że jesteś świadomy czynników, które mogą mieć wpływ na twoją dziedzinę. Nawiązywanie kontaktów z ludźmi zarówno z danej branży, jak i spoza niej, poszerza wiedzę i zwiększa pewność siebie, co jest korzystne dla zdrowia psychicznego.

WZMACNIANIE MOBILNOŚCI I WSPÓŁPRACY MIĘDZYNARODOWEJ

Pracodawcy konkurują na globalnym rynku, więc istnieje zwiększone zapotrzebowanie na globalne kompetencje, umiejętności i sposób myślenia. Inicjatywy uczenia się w miejscu pracy (WBL) umożliwiają tworzenie wykwalifikowanej siły roboczej zdolnej do pracy na międzynarodowym rynku.

WYZWANIA W MIĘDZYNARODOWYM WBL

- Kadra zaangażowana w organizację WBL powinna posiadać szczególne kompetencje, takie jak **umiejętności językowe / komunikacyjne / nawiązywania kontaktów**, postawę otwartą na współpracę międzynarodową i kompetencje międzykulturowe.
- **Uznanie programu kształcenia i kwalifikacji** w różnych krajach
- Definiowanie programów nauczania, które odpowiadają na **globalne zapotrzebowanie na umiejętności**

WSKAZÓWKI

- Wyznaczanie **celów ilościowych i jakościowych** dotyczących **programów podnoszenia kwalifikacji** pracowników lub **zmian strukturalnych** w organizacji.
- Tworzenie programów nauczania, które odnoszą się do europejskiego systemu kwalifikacji dla szkolenia zawodowego (**ECVET**) oraz europejskich ram kwalifikacji (**EQF**).
- Prowadzenie regularnych badań dotyczących ewolucji **zapotrzebowania na umiejętności na poziomie globalnym**.

10 ZAWODÓW, NA KTÓRE WZROŚNIE POPYT W SKALI GLOBALNEJ

1. Analitycy danych
2. Specjaliści ds. sztucznej inteligencji
3. Specjaliści ds. dużych zbiorów danych
4. Specjaliści ds. marketingu
5. Specjaliści ds. automatyzacji
6. Specjaliści ds. rozwoju biznesu
7. Specjaliści ds. transformacji cyfrowej
8. Analitycy ds. bezpieczeństwa informacji
9. Programiści oprogramowania i aplikacji
10. Specjaliści ds. internetu rzeczy



JAK UZYSKAĆ DOSTĘP DO MIĘDZYNARODOWEGO RYNKU

- Udział w **działaniach międzynarodowych** (np. seminariach, konferencjach)
- Rozwijanie **międzynarodowymi społecznościami**
- **Dołączanie do istniejących sieci** (np. EfVET, Europejskie Forum Kształcenia i Szkolenia Technicznego i Zawodowego, EUproVET, EVBB, CEDEFOP, EDUWORK.NET itp.)
- Składanie wniosków i zarządzanie **projektami finansowanymi przez UE**

Program Erasmus+ stanowi cenną okazję do zwiększenia mobilności i uzyskania funduszy na międzynarodowe działania WBL

Dzięki programowi Erasmus możliwe będzie zorganizowanie:

Mobilności wyjazdowej, w ramach której wnioskodawca może działać jako organizacja wysyłająca, wybierając uczestników i wysyłając ich do przedsiębiorstwa lub innego rodzaju organizacji za granicą.

Mobilności przyjazdowej w celu stworzenia możliwości podnoszenia kwalifikacji dla pracowników organizacji wnioskującej.

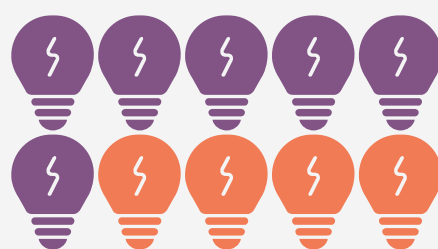
Wspieranie cyfryzacji

"Co najmniej 40% wszystkich firm umrze w ciągu najbliższych 10 lat... jeśli nie wymyślą, jak zmienić całą swoją firmę aby dostosować się do nowych technologii".

John Chambers, Cisco Systems

ZAWARTOŚĆ MODUŁU

- identyfikacja potrzeb w zakresie umiejętności cyfrowych
- niezbędne technologie dla transformacji cyfrowej
- wdrażanie cyfryzacji w nauczaniu opartym na pracy w przemyśle 4.0 i 5.0



WYZWANIE

Czy jesteś gotowy na strategiczną zmianę w sposobie wykorzystywania technologii przez firmy?



Biorąc udział w tym module, zdobędziesz wiedzę i umiejętności w zakresie tworzenia nowych modeli biznesowych i poprawy ogólnego doświadczenia klienta z wykorzystaniem cyfryzacji.

EFEKTY KSZTAŁCENIA

Wiedza

Wyjaśnienie wartości korzystania z ram DigComp w celu określenia potrzeb pracodawców w zakresie umiejętności cyfrowych.

Rozpoznanie potrzeb pracodawcy w zakresie kompetencji cyfrowych w celu wdrożenia uczenia się w miejscu pracy.

Umiejętności

Odkrycie statusu umiejętności cyfrowych pracodawcy przy użyciu ram DigComp.

Określenie kompetencji potrzebnych pracodawcy/sektorowi i do cyfryzacji w Przemysle 4.0/5.0.

Postawy

Ocena obszarów kompetencji cyfrowych i poziomów biegłości wymaganych przez pracodawcę/sektor.

Zaplanować wdrożenie ram DigComp w celu zapewnienia uczenia się w miejscu pracy w Przemysle 4.0/5.0.

PRZEMYSŁ 4.0 I 5.0

Możliwości

- Zwiększona automatyzacja
- Personalizacja
- Kreatywna praca
- Wyższa wartość zatrudnienia
- Większe zaangażowanie w planowanie

Wyzwania

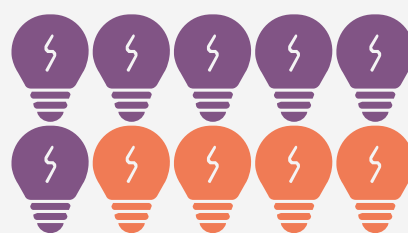
- Rozwój umiejętności
- Brak zintegrowanego procesu decyzyjnego
- Bezpieczeństwo cybernetyczne
- Inwestycje
- Wdrożenie przepisów

Trendy na rynku pracy

Promowanie mobilności transnarodowej w celu poprawy jakości programów kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez uczenie się globalnych kompetencji.

TREŚĆ MODUŁU

- rozwój przyszłych programów kształcenia i szkolenia zawodowego dla
- doradzanie pracodawcom w zakresie strategicznego planowania międzynarodowych
- inicjatyw uczenia się w miejscu pracy zachęcanie do mobilności transnarodowej
- wśród osób uczących się rozwój kompetencji globalnych



WYZWANIE



Otwarcie się na nowe modele rynku pracy mające na celu zapewnienie praktykantom możliwości zatrudnienia na całym świecie poprzez zapewnienie spójności i dostosowania wcześniejszych szkoleń i podstaw pracy na całym świecie.

EFEKTY KSZTAŁCENIA

WIEDZA

- FAKTYCZNA WIEDZA NA TEMAT ZAWODU I SZKOLENIA OPCJE

UMIEJĘTNOŚCI

- PRAKTYCZNA WIEDZA O NAJBARDZIEJ LUBIANYCH PROFESJACH
- ZDOBYWANIE DOŚWIADCZENIA
- NAWIĄZANIE KONTAKTU Z CZĘŚCIĄ PRAKTYCZNĄ A NIE TYLKO Z TEORIĄ

POSTAWY

- PO UKOŃCZENIU MODUŁU UCZESTNICY MOGĄ OCENIĆ, CZY MOGĄ ZAANGAŻOWAĆ SIĘ W OKREŚLONĄ DZIEDZINĘ ZAWODOWĄ
- UCZESTNICY WIEDZĄ, KTÓRYCH UMIEJĘTNOŚCI MANUALNYCH I ZDOLNOŚCI MUSZĄ SIĘ NAUCZYĆ LUB KTÓRE JUŻ POSIADAJĄ

Nowe modele rynku pracy nie tylko stanowią rozszerzenie poprzednich, ale także oferują wyjątkową okazję do (globalnego) przemysłienia i zrewidowania obecnych koncepcji między pracodawcami, firmami i pracownikami.

Jest to pilnie potrzebne, ponieważ cały rynek pracy, podobnie jak wiele innych obszarów, znajduje się w stanie zmian. Ten proces zmian stanowi odpowiedź na proces adaptacji dzisiejszych modeli rynku pracy.

Innowacyjne ścieżki edukacyjne

TRZY MODUŁY

1. CZYM JEST INNOWACYJNA EDUKACJA, I CZY JEST DLA MNIE?

2. WYKORZYSTANIE NARZĘDZI CYFROWYCH DO NAUKI I ROZWOJU

3. UMIEJĘTNOŚCI PRZEKROJOWE: CO, DLACZEGO I JAK?



EFEKTY KSZTAŁCENIA

1. WIEDZA

- OCENA POTRZEB W ZAKRESIE KOMPETENCJI W MIEJSCU PRACY
- TWORZENIE KURSÓW KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO



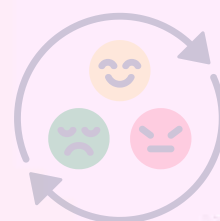
2. UMIEJĘTNOŚCI

- HARMONIZACJA PRACY I EDUKACJI
- WYPEŁNIENIE LUKI MIĘDZY POTRZEBAMI BIZNESOWYMI A TREŚCIĄ KURSU



3. POSTAWY

- OTWARTOŚĆ NA WSPÓŁPRACĘ Z PRACODAWCAMI



CZAS TRWANIA



10 godzin nauki

- 4 godziny zajęć bezpośrednich
- 5 godzin samokształcenia
- 1 godzina oceny

WSTĘP/GLÓWNE ZAGADNIENIA

Moduł ten umożliwia pracownikom odblokowanie nowych ścieżek kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), które pomogą im w miejscu pracy. Analizuje kompetencje i umiejętności, których poszukują firmy podczas rekrutacji, a także rodzaje uczenia się dostępne w celu ich wprowadzenia, takie jak doskonalenie zawodowe i uczenie się przez całe życie.

Krótko mówiąc, ostatecznym celem jest wyposażenie uczniów w innowacje edukacyjne, których potrzebują, aby stawić czoła stale zmieniającemu się współczesnemu światu pracy.

"Zaangażuj się w **uczenie się przez całe życie**.
Najcenniejszym zasobem, jaki kiedykolwiek będziesz mieć,
jest **twój umysł i to, co w niego włożysz**".

– **Albert Einstein**

