



PRZEWODNIK PO
REKWALIFIKACJI W ZAKRESIE
OTWARTYCH INNOWACJI –
Metodyka korzystania z
rezultatów projektu OPI

Autor
Daniela Marta (E&D Knowledge Consulting,
Lda.- Portugalia)

Tytuł i akronim projektu: Kompetencje w zakresie otwartych innowacji w odpowiedzi na współczesne wyzwania gospodarcze [OPI]

Typ projektu: Projekt Erasmus+ KA2, Partnerstwo Strategiczne na rzecz Edukacji Dorosłych

Nr ref.: 2020-1-RO01-KA204-080196

Koordinator: Uniwersytet w Pitești, Rumunia

Czas trwania projektu: 01/11/2020 do 31/10/2022

Całkowita kwota dofinansowania projektu: 218 081 Euro

Strona internetowa projektu: www.opi-project.eu

Kod rezultatu: IO8

Data dostarczenia: 31-10-2022

Partner odpowiedzialny: E&D Knowledge Consulting Lda.

Wersje	Data wydania	Status	Autor
1	31/10/2022	Przewodnik końcowy	Daniela Marta



Spis treści

1. Wstęp.....	4
2. Do kogo skierowany jest <i>Przewodnik po rekwalifikacji w zakresie otwartych Innowacji?</i>	5
3. Rezultaty OPI (ang. intellectual outputs, IO) - wyszczególnienie.....	5
3.1. Jakie są wszystkie rezultaty projektu?	6
IO1 - Raport poziomu umiejętności i zdolności OI na rynku lokalnym	6
IO2 - Metodologia i mechanizm budowania kompetencji pracowników HR wspierających rozwój kompetencji OI.....	7
IO3 - Metodologia i narzędzie diagnostyczne do oceny potencjału rekwalifikacji	10
IO4 - Metodologia i program szkoleniowy OPI	13
IO5 - Zestaw narzędzi OPI	15
IO6 - Platforma internetowa OPI	16
4. Zalecenia i wskazówki dotyczące wykorzystania rezultatów OPI	22
5. Opis oraz potencjał metodologii i narzędzi - Wykorzystanie zintegrowanej metodologii lub poszczególnych części	23
6. Możliwość przenoszenia rezultatów - warunki i wymagania.....	26



1. Wstęp

W dzisiejszych czasach wielu obywateli Europy stoi przed wysokim ryzykiem bezrobocia ze względu na szybko zmieniające się wymagania rynku pracy. Zmiany technologiczne, malejące znaczenie tradycyjnych kompetencji zawodowych i kluczowe znaczenie nowych stawiają wielu Europejczyków w sytuacji wysokiego ryzyka bezrobocia (m.in. z powodu automatyzacji lub nieadekwatności ich kompetencji) lub zatrudnienia poza ich profilem kompetencyjnym (niedopasowanie umiejętności), co prowadzi do obniżenia produktywności i jakości życia (Rathelot & Rens 2017).

Zmiany w technologiach, modelach biznesowych i procesach stworzyły zapotrzebowanie na nowe kompetencje, których brakuje na rynku pracy, dopóki szeroki system edukacji nie włączy ich skutecznie do programów nauczania. Wraz z rosnącą integracją globalnego rynku oraz koniecznością szybkiego dostosowywania się do zmieniających się potrzeb klientów, firmy zmniejszają zapotrzebowanie na pracowników wykonujących rutynowe zadania. Zamiast tego, aby przetrwać i rozwijać się, potrzebują pracowników o nowym, zorientowanym na innowacje i przyszłość profilu, którzy mogliby przyczynić się do ich zdolności do szybkiego reagowania na wyzwania rynku. Przy powszechnej niezdolności systemów edukacyjnych do szybkiego dostosowania się do zmieniających się wymagań rynku pracy, w UE sektora biznesu coraz częściej ma problemy z zatrudnieniem kompetentnych zasobów ludzkich. Od 40% (Cedefop 2018) do 77% (EIBIS 2018) pracodawców ma problemy z wypełnieniem wolnych miejsc pracy. Taka sytuacja przypisywana jest brakowi kandydatów z odpowiednimi umiejętnościami twardymi oraz miękkimi, a także brakiem odpowiedniego wcześniejszego doświadczenia zawodowego (Manpower 2017). W tym środowisku kompetencje zorientowane na innowacje stają się kluczowe nie tylko dla możliwości zatrudnienia kandydatów do pracy, ale także dla całych gospodarek, aby mogły skutecznie konkurować i rozwijać się w ramach globalnej gospodarki.

Aby wesprzeć zdolność Europejczyków i firm unijnych (zwłaszcza MŚP) do zaangażowania się w nowoczesną gospodarkę opartą na innowacjach, projekt OPI miał na celu dostarczenie nowoczesnych narzędzi rozwoju umiejętności zasobów ludzkich przyczyniających się do otwartych innowacji oraz kompetencji specjalistów HR do wspierania pracowników i kandydatów do pracy w rozwoju wymaganych umiejętności.

Przewodnik po rekwalfikacji w zakresie otwartych innowacji ma na celu:

- zapewnienie większego zrozumienia jak korzystać z rezultatów OPI.
- zrozumienie metodologii w celu wdrożenia i przyszłego wykorzystania rezultatów OPI w kontekście rynku pracy.



- zrozumienie, w jaki sposób rezultaty OPI uzupełniają się wzajemnie i może być połączone w celu kapitalizacji jego wpływu na rynek oraz wypełnienia postrzeganej istniejącej luki na rynku pracy.
- zrozumienie, jak każdy rezultat OPI może być niezależnie używany.
- zrozumienie wymagań i zaleceń dotyczących wykorzystania rezultatów projektu OPI.

2. Do kogo skierowany jest *Przewodnik po re kwalifikacji w zakresie otwartych Innowacji?*

Przewodnik po re kwalifikacji w zakresie otwartych innowacji jako metodyka do korzystania z rezultatów powstałych w ramach projektu OPI oraz wsparcie dla przyszłych organizacji przyjmujących rozwiązania w oparciu o wnioski wyciągnięte przez partnerstwo OPI, ma jako główną grupę docelową:

- Specjalistów HR, w zakresie doradztwa i budowania zdolności osób bezrobotnych / zagrożonych bezrobociem do podejmowania ról zawodowych w zakresie otwartych innowacji, w tym:
 - Specjalistów zatrudnionych w publicznych urzędach pracy
 - Specjalistów zatrudnionych w prywatnych agencjach pracy
 - Menadżerów HR w MŚP
 - Innych kierowników MŚP bądź osób odpowiedzialnych za sprawy kadrowe
 - Innych użytkowników/przyszłych użytkowników rozwiązań OPI

3. Rezultaty OPI (ang. intellectual outputs, IO) - wyszczególnienie

Jeśli jesteś pracownikiem działu **HR**, możesz być zainteresowany poznaniem rezultatów OPI:

- ✓ *IO1 Raport poziomu umiejętności i zdolności OI na rynku lokalnym*, aby dowiedzieć się więcej o statusie tych umiejętności na Twoim rynku krajowym, jak również na rynku europejskim, oraz aby lepiej zrozumieć, dlaczego te umiejętności i zdolności są tak ważne.
- ✓ *IO2 Metodologia i mechanizm budowania kompetencji pracowników HR wspierających rozwój kompetencji OI*, aby wspierać większe zrozumienie otwartych innowacji (OI) oraz rozwijaniu własnych umiejętności i kompetencji w celu lepszego wspierania rozwoju kadr.



- ✓ *IO3 Metodologia i narzędzie diagnostyczne do oceny potencjału rekwalifikacji*, narzędzie online, które pomoże ocenić umiejętności OI zarządzanych przez Ciebie osób oraz w określeniu ścieżek rekwalifikacji pracowników.
- ✓ *Platforma internetowa IO6*, na której można znaleźć wszystkie rezultaty oraz wykorzystać je online dla własnych korzyści lub w celu wspierania podnoszenia kwalifikacji pracowników, którymi zarządzasz i z którymi pracujesz.

Jeśli jesteś **pracownikiem lub osobą poszukującą nowych możliwości zatrudnienia**, możesz być zainteresowany poznaniem następujących rezultatów OPI:

- ✓ *IO3 Metodologia i narzędzie diagnostyczne do oceny potencjału rekwalifikacji*, narzędzie online pomagające ocenić własne umiejętności w zakresie otwartych innowacji (OI) i określić najbardziej przydatne treści nauczania, które pomogą w rozwoju umiejętności i zdolności.
- ✓ *IO4 Metodologia i program szkoleniowy OPI*, gdzie znajdziesz zestaw 10 modułów nauczania, które pomogą Ci rozwinąć wiedzę i umiejętności do pracy w dziedzinie OI.
- ✓ *IO5 Zestaw narzędzi OPI*, w tym zestaw wspierających elementów multisensorycznych (materiały wideo, studia przypadków, inspirujące historie, quizy).
- ✓ *Platforma internetowa IO6*, na której można znaleźć wszystkie rezultaty oraz wykorzystać je online dla własnych korzyści w celu wspierania podnoszenia kwalifikacji.

3.1. Jakie są wszystkie rezultaty projektu?

IO1 - Raport poziomu umiejętności i zdolności OI na rynku lokalnym

Co można się z niego dowiedzieć?

Aby skutecznie odpowiedzieć na wyzwanie dostarczenia dostosowanych do rynku rozwiązań oraz biorąc pod uwagę brak odpowiednich danych w zakresie poziomu kompetencji w zakresie otwartych innowacji (OI) w całej Europie, partnerstwo OPI obejmujące partnerów z Rumunii, Portugalii, Hiszpanii, Polski i Austrii opracowało specyficzną metodologię badawczą, która została wdrożona w 5 krajach w celu zebrania danych niezbędnych do opracowania bazy wiedzy dla grupy docelowej lub badania możliwości prekwalifikacji. Mając na uwadze wysoce praktyczne cele projektu OPI oraz Model Kompetencji dla Otwartych Innowacji jako główne ramy teoretyczne, badania OPI opierały się na trzech kwestiach:

Pyt. 1/ Jaka jest intensywność procesów OI wymagających kompetencji adresowanych przez projekt OPI?

P2/ Jaki jest poziom uznania dla kompetencji OI wśród menedżerów i specjalistów HR?

Q3/ Jaki jest poziom kompetencji OI wśród pracowników?

Jakie są korzyści z tego rezultatu?

Raport pomoże lepiej zrozumieć status umiejętności w zakresie Otwartych Innowacji w całej Europie, z większym naciskiem na kraje partnerskie projektu OPI.

Raport zawiera przegląd popytu i oferty rynkowej każdego kraju, pomagając lepiej zrozumieć potrzeby rynku i zająć się istniejącymi brakami kompetencji, wspierając rozwój gospodarczy oraz społeczny.

Jak można go połączyć z innymi rezultatami dla lepszego rozwoju umiejętności zdolności?

Raport, będący pierwszym rezultatem opracowany w ramach projektu OPI, pomógł zaprojektować i opracować rozwiązania dostosowane do potrzeb rynku.

Ten rezultat wspierał wszystkie przyszłe rozwiązania dostarczone przez partnerstwo. Aby lepiej zrozumieć znaczenie otwartej innowacji, opracowane rezultaty i zamierzone cele, ten rezultat jest głównym punktem wyjścia.

IO2 - Metodologia i mechanizm budowania kompetencji pracowników HR wspierających rozwój kompetencji OI

O co chodzi?

Zaangażowanie jednostek w przewyższanie niedopasowania umiejętności i dostosowanie ich kompetencji do realnych wymagań rynku, szczególnie w przypadku nowych obszarów nieobjętych tradycyjnymi systemami edukacji, wymaga zaangażowania pośredników, takich jak pracodawcy, specjaliści HR, doradcy ds. zatrudnienia w budowanie świadomości nowych wymagań rynku, kierowanie ich na właściwą ścieżkę rozwoju oraz dostarczanie wskazówek i motywacji do inwestowania swojego czasu i wysiłku w proces uczenia się.



Biorąc pod uwagę powszechnie bardzo ograniczone rozumienie innowacji, a zwłaszcza otwartych innowacji oraz liczne błędne przekonania w tym zakresie, kluczowe znaczenie ma wyposażenie tej grupy zawodowej w umiejętności jasnego komunikowania możliwości w tych obszarach, wyjaśniania możliwych błędnych przekonań i kierowania osobami poszukującymi pracy oraz pracownikami w ich rozwoju.

W tym celu projekt OPI dostarcza kompleksowy zestaw rozwiązań zorientowanych na rynek pracy, rozpoczynając w ramach drugiego rezultatu od wspierania rozwoju kompetencji **specjalistów HR i zapewnienia wymaganej inteligencji rynku do zarządzania talentami**.

Metodologia i mechanizm IO2 mają na celu budowanie specjalistów HR:

- 1/ świadomość znaczenia OI i kompetencji OI dla współczesnej gospodarki;
- 2/ umiejętność identyfikacji krytycznych mechanizmów i kompetencji OI;
- 3/ możliwości przekwalifikowania się w oparciu o analizę indywidualnych zdolności, zwłaszcza wrodzonych;
- 4/ motywacji do wspierania budowania ich potencjału OI u innych osób.

Rezultat przybiera formę wysoce praktycznego asynchronicznego rozwiązania e-learningowego i jest zintegrowany z platformą e-learningową w specjalnej sekcji skierowanej do profesjonalistów (pracowników HR).

Moduł szkoleniowy 1 - Otwarte innowacje i kompetencje w zakresie otwartych innowacji

Głównym celem modułu jest budowanie zrozumienia dla specjalistów w dziedzinie zasobów ludzkich jak wymieniono poniżej:

- i/ dlaczego otwarte innowacje i ich rozumienie jest istotne zarówno dla specjalistów HR, jak i osób poszukujących pracy/pracowników,*
- ii/ co to jest w praktyce,*
- iii/ co oznacza strategia otwartych innowacji oraz*
- iv/ w jaki sposób jest ona szczególnie istotna dla MŚP oraz jakie są typowe bariery i wyzwania.*

Moduł szkoleniowy 2 - Identyfikacja talentów i kompetencji w zakresie otwartych innowacji

Głównym celem modułu jest pomoc specjalistom HR w identyfikacji talentów w obszarze otwartych innowacji oraz wsparcie rozwoju kompetencji w zakresie otwartych innowacji wśród specjalistów ds. otwartych innowacji i innych pracowników.



Moduł szkoleniowy 3 - Jak dostrzec potencjał do przekwalifikowania na podstawie indywidualnych zdolności, zwłaszcza wrodzonych

Celem modułu jest dostarczenie psychosocjologicznych narzędzi i metod identyfikacji indywidualnych zdolności pracowników oraz pomoc w budowaniu kompetencji w zakresie tworzenia i zarządzania ścieżkami rekwalifikacji pracowników.

Moduł szkoleniowy 4 - Motywowanie i prowadzenie osób poprzez budowanie potencjału otwartych innowacji

Celem modułu jest dostarczenie narzędzi motywacji pracowników oraz pomoc w budowaniu kompetencji w zakresie dopasowania podejść motywacyjnych do indywidualnych potrzeb pracowników oraz posiadania strategii motywacyjnej.

Jakie są korzyści z tego rezultatu?

Rozwiązanie to zapewnia unikalny program wraz z kluczową dla osób poszukujących pracy wiedzą o możliwościach zatrudnienia oraz zwiększający inteligencję zawodową kluczowych specjalistów wpływających na wybór kariery w odpowiednim obszarze OI, który do tej pory był słabo rozpoznany i zaadresowany w środowisku rynku pracy. Pozwala im skutecznie angażować się/prowadzić bezrobotnych/dorosłych zagrożonych bezrobociem w kierunku odpowiedniego przekwalifikowania/uprawnień, aby poprawić ich sytuację zawodową.

Ułatwia również rozpowszechnianie wiedzy wśród interesariuszy związanych z rynkiem pracy, dzięki skierowaniu rezultatu do specjalistów zajmujących kluczową pozycję pomiędzy osobami poszukującymi pracy, sektorem HR i firmami. Rezultat przyczynia się również do innowacyjności całego rozwiązania OPI, pozwalając spojrzeć na problem zarówno z perspektywy pośredników jako osób ułatwiających proces, jak i samych bezrobotnych.

Rozwiązanie zostało opracowane i przetestowane w ramach partnerstwa obejmującego pięć różnych regionów, co pozwoliło na uzyskanie jasnego zrozumienia możliwości zastosowania i przeniesienia rozwiązania w różnych regionach UE. Na podstawie zebranych informacji i internetowego charakteru końcowego rezultatu, partnerstwo jest w stanie zaoferować przyszłym użytkownikom rozwiązanie łatwe do przeniesienia do innych organizacji, jak również, po dostosowaniu określonym w instrukcji obsługi, do różnych regionów UE. Ponadto, biorąc pod uwagę niską świadomość otwartych innowacji w wielu grupach zawodowych, ten rezultat może



być zaadaptowany do budowania świadomości OI w różnych grupach docelowych, tj. nauczyciele, dyrektorzy szkół lub osoby pracujące z młodzieżą.

Jak można go połączyć z innymi rezultatami dla lepszego rozwoju umiejętności i zdolności?

Aby kompleksowo podejść do podnoszenia kwalifikacji/rekwalifikacji w zakresie otwartych innowacji, projekt OPI obok umożliwienia specjalistom HR angażowania i prowadzenia bezrobotnych i pracowników w procesie oraz uproszczenia efektywnej diagnozy ich kapitału ludzkiego, pozwalającej na maksymalizację inwestycji w podnoszenie kwalifikacji, OPI dostarcza metodologię i narzędzia podnoszenia kwalifikacji/kwalifikacji na żądanie. Specjaliści OI zaangażowani w działania związane z otwartą innowacją muszą posiadać, uczyć się i rozwijać kompetencje specyficzne dla tego kontekstu, aby być w stanie dostarczyć owoce otwartej innowacji (dostępne na platformie). Proszę czytać dalej, aby dowiedzieć się o więcej!

IO3 - Metodologia i narzędzie diagnostyczne do oceny potencjału rekwalifikacji

Czyli co dokładnie?

Metodologia jest dokumentem zawierającym instrukcje jak używać narzędzia diagnostycznego online, jak z niego korzystać, a także wyjaśnienie jego struktury. Wynik został opracowany w celu oceny i wizualizacji potencjału oraz talentu jednostki do odniesienia sukcesu w obszarze otwartych innowacji.

Narzędzie diagnostyczne OPI online zostało podzielone na dwie części:

1. Ocena potencjału i talentu jednostki do odniesienia sukcesu w obszarze OI
2. Zestaw pytań do diagnozy parametrycznej diagnozowanego

Ocena części 1 dotyczy 3 obszarów:

- sposobów myślenia i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości,
- kompetencji interpersonalnych oraz
- aspektów psychologicznych.

Celem części 1 jest ocena i wizualizacja potencjału i talentu jednostki do odniesienia sukcesu w obszarze otwartych innowacji.



W tym celu diagnozowany (=użytkownik narzędzia) widzi 6 pytań sytuacyjnych związanych z każdym z 3 obszarów. Każde pytanie jest opisem sytuacji lub wyzwania. Nie ma poprawnej czy niepoprawnej odpowiedzi na pytanie, jest natomiast odpowiedź optymalna, odpowiedź drugiego wyboru oraz odpowiedź wskazująca na poprawę ocenianych kompetencji.

Po zakończeniu części 1 diagnozy użytkownik widzi wynik z listą umiejętności, które są zalecane do poprawy. Wyniki można pobrać na pulpit i skonsultowane ze specjalistą.

Część 2 składa się z obszarów kompetencyjnych, z których każdy dotyczy specyficznych interakcji pozwalających na parametryczną diagnozę ogólnej wiedzy i świadomości w obszarach:

- umiejętność współpracy z różnymi środowiskami zawodowymi,
- umiejętność pracy w środowisku interdyscyplinarnym,
- umiejętność pracy w zespołach wielofunkcyjnych,
- zarządzanie procesami współpracy międzyorganizacyjnej,
- umiejętność nawiązywania kontaktów,
- zdolność do adaptacji i elastyczności,
- umiejętność dzielenia się wiedzą i pomysłami wewnątrz organizacji,
- zdolność do dzielenia się wiedzą i pomysłami na zewnątrz,
- świadomość kulturowa,
- umiejętności komunikacyjne.

Celem części 2 jest opracowanie raportu, czyli rekomendowanej, zindywidualizowanej listy materiałów szkoleniowych, którymi należy się kierować, aby podnieść kwalifikacje w ramach kompetencji adresowanych w projekcie OPI (=tych wymienionych powyżej).

W tym celu diagnozowany (=użytkownik narzędzia) będzie odpowiadał na pytania jednokrotnego wyboru związane z każdą kompetencją. Po zakończeniu części 2 diagnozy użytkownik widzi wynik oraz mapę rozwoju z bezpośrednimi linkami do modułów e-learningowych OPI. Wyniki można pobrać na pulpit i skonsultować ze specjalistą lub przejrzeć w dowolnym momencie, aby powrócić do e-learningu.

Jakie są korzyści z tego rezultatu?



Celem narzędzia diagnostycznego jest ocena kapitału ludzkiego w zakresie otwartych innowacji. Oznacza to, że narzędzie zostało opracowane w celu wsparcia pracowników działów HR w MŚP, HR Business Partnerów, działów R&D w różnych organizacjach, jak również doradców zawodowych lub rekruterów / 'łowców głów' (przetłumaczone od angielskiego słowa 'headhunters'), aby uzyskać dostęp do gotowości pracowników (potencjalnych lub obecnych) do wniesienia wkładu w innowacje. Dla wspomnianej grupy docelowej narzędzie może również wspierać przekwalifikowanie, podnoszenie kwalifikacji lub ścieżki rozwoju zatrudnionych, czego efektem jest mapa rozwoju, czyli rekomendowana, zindywidualizowana lista materiałów szkoleniowych, którymi należy się kierować, aby podnieść kwalifikacje w ramach kompetencji adresowanych w projekcie POI.

Mówiąc dalej, narzędzie diagnostyczne OPI ma na celu:

- ✓ umożliwienie przyspieszenia skutecznego podnoszenia kwalifikacji/przekwalifikowywania osób poszukujących pracy i pracowników oraz poprawa ich staży zawodowych;
- ✓ lepsze dopasowanie kandydatów do przyszłych zadań i minimalizacja niedopasowania umiejętności;
- ✓ zapewnienie/poprawę zdolności pracowników działu kadr do identyfikacji talentów na stanowiska związane z otwartymi innowacjami.

Ale nie tylko. Narzędzie jest również przydatne dla indywidualnych dorosłych słuchaczy, którzy chcą rozwinąć kluczowe kompetencje wymagane do zajmowania stanowisk w zakresie otwartych innowacji, a także sprawdzić indywidualne predyspozycje dotyczące angażowania się w takie praktyki. Każda osoba, która chce sprawdzić swój sposób myślenia i umiejętności w zakresie intraprzedsiebiorczości, kompetencje interpersonalne, predyspozycje psychologiczne (część 1 narzędzia diagnostycznego), a także zdolność do współpracy z różnymi środowiskami zawodowymi, zdolność do pracy w środowisku interdyscyplinarnym, zdolność do pracy w zespołach wielofunkcyjnych, umiejętności zarządzania procesami współpracy międzyorganizacyjnej, umiejętności tworzenia sieci kontaktów, kompetencje w zakresie adaptacyjności i elastyczności, zdolność do dzielenia się wiedzą i pomysłami wewnątrz organizacji, zdolność do dzielenia się wiedzą i pomysłami na zewnątrz, zdolności w zakresie świadomości kulturowej czy umiejętności komunikacyjne (część 2 narzędzia diagnostycznego) - skorzysta z tego rezultatu.

Dlatego też zdolności zawodowe osób dorosłych mogą być oceniane na poziomie instytucjonalnym, ale także indywidualnie, co więcej, w dowolnym czasie, we własnym tempie i tyle razy, ile jest to konieczne, dzięki otwartemu i nieograniczonemu dostępowi do narzędzia poprzez stronę internetową projektu [URL: <https://opi-project.eu/diagnostic-tool/>].

Metodologia, jak również narzędzie diagnostyczne online dostępne jest w 6 językach: Angielski, Rumuński, Polski, Portugalski, Hiszpański i Niemiecki.



Jak można go połączyć z innymi rezultatami dla lepszego rozwoju umiejętności i zdolności?

Metodologia i narzędzie diagnostyczne są powiązane z innymi rezultatami OPI. Po pierwsze, opiera się na wynikach raportu poziomu umiejętności i zdolności OI na rynku lokalnym (IO1) oraz metodologii i mechanizmu budowania kompetencji kadr wspierających rozwój kompetencji OI (IO2). Po drugie, rozwiązanie narzędzia diagnozy POI zapewnia responsywność na potrzeby różnych zaangażowanych grup docelowych oraz na komplementarne wyniki OPI. I tak, mapa rozwoju kompetencji będąca wynikiem diagnozy części 2 zawiera rekomendowaną, zindywidualizowaną listę materiałów szkoleniowych, które należy realizować w celu podnoszenia kwalifikacji w ramach kompetencji adresowanych w projekcie OPI. Oznacza to, że diagnozowany jest oceniany w dziesięciu obszarach kompetencyjnych (treści szkoleniowe opracowane w ramach czwartego rezultatu) i ma możliwość kontynuowania szkoleń w zakresie tych dziesięciu kompetencji (w ramach platformy szkoleniowej). Zatem zastosowanie metodologii i narzędzia diagnostycznego wraz z innymi narzędziami OPI spowoduje lepszy rozwój umiejętności i zdolności jednostki (= poszukującej pracy, pracownika, osoby dorosłej).

IO4 - Metodologia i program szkoleniowy OPI

Czego dokładnie możesz się spodziewać?

Rezultat ten to przede wszystkim szkolenie składające się z 10 modułów, mające na celu wsparcie rozwoju u osób bezrobotnych/zagrożonych bezrobociem zestawu umiejętności pozwalających na wykonywanie zawodów związanych z otwartymi innowacjami.

Na podstawie badań przeprowadzonych przez partnerstwo OPI, które objęły dużą grupę specjalistów HR, zidentyfikowano 10 kluczowych obszarów umiejętności, które mają duże znaczenie, aby być celem programu rozwoju umiejętności. Umiejętności te zostały następnie uwzględnione w każdym z opracowanych modułów:

Moduł 1. Umiejętność współpracy z różnymi środowiskami zawodowymi

Moduł 2. Umiejętność pracy w środowisku interdyscyplinarnym

Moduł 3. Umiejętność pracy w zespołach wielofunkcyjnych

Moduł 4. Zarządzanie procesami współpracy międzyorganizacyjnej

Moduł 5. Umiejętność nawiązywania kontaktów

Moduł 6. Zdolność do adaptacji i elastyczność



Moduł 7. Zdolność do dzielenia się wiedzą i pomysłami w organizacji

Moduł 8. Zdolność do dzielenia się wiedzą i pomysłami na zewnątrz

Moduł 9. Świadomość kulturowa

Moduł 10. Umiejętność komunikacji

Każdy moduł został opracowany z uwzględnieniem profilu grupy docelowej, czego efektem są praktyczne, łatwe do zrozumienia i zorientowane na pracę treści.

Każdy moduł jest podzielony na 2 krótkie podmoduły, uzupełnione o studia przypadków, quizy oraz przykłady, aby wspierać bardziej efektywny proces uczenia się.

Jakie są korzyści z tego rezultatu?

Bezrobotni/zagrozeni bezrobociem:

W modułach szkoleniowych można znaleźć ważną ścieżkę edukacyjną wspierającą rozwój umiejętności, specjalnie zaprojektowaną zgodnie z zapotrzebowaniem rynku pracy. Dzięki tej ścieżce szkoleniowej, grupa docelowa może zdobyć ważny zestaw wiedzy, który pomoże im w znalezieniu pracy w dziedzinie otwartych innowacji, co jest bardzo istotne dla nowoczesnych i konkurencyjnych firm, jak również możliwości rozwoju kariery.

Specjaliści HR


Rezultat ten to użyteczne źródło wsparcia dla rozwoju umiejętności własnych grup docelowych, wspierając tym samym możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych oraz jest dodatkowym zasobem wspierającym ich zrozumienie w zakresie wymaganych obecnie przez rynek pracy umiejętności w obszarze otwartych innowacji.

Jak można go połączyć z innymi rezultatami dla lepszego rozwoju umiejętności i zdolności?

Program szkoleniowy jest bezpośrednio powiązany z narzędziem diagnostycznym (IO3), zestawem narzędzi OPI (IO5) oraz platformą online (IO6).

Aby w pełni wykorzystać te narzędzia, można użyć narzędzia diagnostycznego do określenia braków w umiejętnościach i wykorzystać te kierunki jako wytyczne do wyboru konkretnych modułów oraz indywidualnej nauki.





Podczas przechodzenia przez moduły szkoleniowe każdy użytkownik może wykorzystać multisensoryczne elementy z zestawu narzędzi OPI, aby wzmocnić i mieć bardziej praktyczne podejście do procesu nauki.

Platforma internetowa jako cyfrowe narzędzie wspierające cały proces uczenia się w ramach projektu, zawiera wszystkie rozwiązania potrzebne do efektywnego procesu uczenia się oraz wzmocnienia umiejętności.

IO5 - Zestaw narzędzi OPI

Co wchodzi w skład zestawu narzędzi?

Zestaw narzędzi jest źródłem wielozmysłowego uczenia się, w tym dostosowanych do modułów i podmodułów, gdzie można znaleźć następujące narzędzia:

- a) Filmy wideo. Istnieje 10 filmów wideo z podkładem głosowym, wykorzystujących szablony prezentacji w celu wyjaśnienia niektórych tematów związanych z tematem kompetencji. Są one dostępne na kanale YouTube w językach Konsorcjum.
- b) Historie motywacyjne. Istnieje 20 krótkich historii, które inspirują użytkownika do wykonywania technik z zakresu otwartych innowacji oraz do zrozumienia pewnych koncepcji. Zostały one przygotowane tak, aby motywować uczących się i wzmocniać ich własne umiejętności.
- c) Studia przypadków. 20 studiów przypadków, które są metodologią badawczą, która bada kwestie, projekty lub organizacje, aby opowiedzieć historię.
- d) Krótkie quizy. Są to dynamiczne gry, w których użytkownicy mogą wybrać prawidłową odpowiedź spośród 4 podanych stwierdzeń. Jest 20 quizów, z trzema pytaniami w każdym.

Jakie są korzyści z tego rezultatu?

Zestaw narzędzi odpowiada w sposób wysoce efektywny na potrzeby osób bezrobotnych i dorosłych zagrożonych bezrobociem w zakresie budowania praktycznej nauki w zakresie otwartych innowacji i podejmowania ról na stanowiskach OI takich jak specjalista/manager OI. Dodatkowo, podejście e-learningowe pozwala Konsorcjum na budowanie motywacji i zaangażowania w ramach całościowego rozwiązania OPI, a użytkownikowi na wcześniejsze dobre przygotowanie do codziennych wyzwań związanych z otwartymi innowacjami.

Jak można go połączyć z innymi rezultatami dla lepszego rozwoju umiejętności i zdolności?

Rezultat jest ściśle powiązany z IO4, głównym gotowym do użycia narzędziem dla specjalistów ds. zasobów ludzkich w celu dostarczenia praktycznie zorientowanych możliwości podnoszenia kwalifikacji/przekwalifikowań swoim klientom/interesariuszom. Ponadto, elementy zestawu narzędzi zostały stworzone z myślą o ich adaptacji do formatów cyfrowych lub internetowych, ponieważ są one dostępne na platformie internetowej OPI wraz z innymi rezultatami.

IO6 - Platforma internetowa OPI

Platforma internetowa OPI została zaprojektowana do podnoszenia kwalifikacji w zakresie otwartych innowacji. Integruje ona treści szkoleniowe, narzędzie diagnostyczne i zestaw narzędzi, oferując różnorodne rozwiązania w zakresie integracji, efektywnego nauczania i uczenia się, zdalnego nauczania, adaptacji i możliwości przenoszenia całościowego rozwiązania OPI.

Platforma dostępna jest pod linkiem <https://opi-project.eu/platform/> w 6 językach: Angielski, Rumuński, Polski, Portugalski, Hiszpański i Niemiecki. Dostęp do niej możliwy jest również poprzez przycisk "PLATFORMA" na pasku menu strony projektu.

Wchodząc na platformę OPI zobaczysz trzy różne sekcje:

- ✓ Narzędzie diagnozy kompetencji
- ✓ E-learning
- ✓ Zestaw narzędzi szkoleniowych



opi-project.eu/pl/platform/

HOME OUTCOMES KEY DOCUMENTS PARTNERS PUBLICATIONS PLATFORM JĘZYK:

Platform

Narzędzie diagnozy kompetencji

E-learning

Zestaw narzędzi szkoleniowych

Ten utwór jest dostępny na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project number: 2020-1-RO01-KA204-080196

Implementation period: November 2020 - October 2022

© 2022 OPI-Project | Bootstrap WordPress Theme

Źródło: <https://opi-project.eu/platform/>

Zaleca się rozpoczęcie od narzędzia diagnozy kompetencji, ponieważ jego wyniki będą wspierać dalszą naukę. Możesz wybrać jedną z dwóch różnych ocen, jak przedstawiono na poniższej grafice. Aby uzyskać więcej informacji na temat narzędzia diagnozy kompetencji przejdź do sekcji tego Przewodnika: IO3 - Metodologia i narzędzie diagnostyczne do oceny potencjału rekwalifikacji.





Narzędzie diagnozy kompetencji

Narzędzie diagnozy kompetencji Część 1

Celem części 1 jest ocena oraz unaocznianie potencjału i talentu danej osoby do odniesienia sukcesu w obszarze otwartych innowacji.

Narzędzie diagnozy kompetencji Część 2

Celem części 2 jest opracowanie planu, tj. rekomendowanej ścieżki szkolenia w postaci listy modułów dostosowanej do potrzeb uczestnika. Informacje te pomogą w podniesieniu kwalifikacji w zakresie kompetencji, do których odnosi się projekt OPI.

Źródło: <https://opi-project.eu/diagnostic-tool/>

E-learning to druga sekcja platformy, składająca się z 10 modułów do rozwoju kompetencji.

Lista modułów e-learningowych OPI
MODUŁ 1 Umiejętność pracy z różnymi środowiskami zawodowymi
MODUŁ 2 Umiejętność pracy w środowisku interdyscyplinarnym
MODUŁ 3 Umiejętność pracy w zespołach wielofunkcyjnych
MODUŁ 4 Zarządzanie procesami współpracy międzyorganizacyjnej
MODUŁ 5 Umiejętność nawiązywania kontaktów



<p style="text-align: center;">MODUŁ 6 Zdolność do adaptacji i elastyczność</p>
<p style="text-align: center;">MODUŁ 7 Umiejętność dzielenia się wiedzą i pomysłami wewnątrz organizacji</p>
<p style="text-align: center;">MODUŁ 8 Zdolność do dzielenia się wiedzą i pomysłami na zewnątrz</p>
<p style="text-align: center;">MODUŁ 9 Świadomość kulturowa</p>
<p style="text-align: center;">MODUŁ 10 Umiejętność komunikacji</p>

W oparciu o wyniki narzędzia diagnostycznego (część 2), użytkownik otrzymuje **mapę w formie rekomendacji ścieżki szkolenia** z bezpośrednimi linkami do modułów e-learningowych w celu uzupełnienia braków w obszarze kompetencji.

W szkoleniach z wybranych modułów można również uczestniczyć z indywidualnego wyboru lub z rekomendacji specjalisty (=HR, doradca zawodowy, trener wewnątrzzakładowy).

Moduły e-learningowe prezentowane są na platformie w sposób przedstawiony na poniższej grafice.





E-learning

E-learning

Poniżej znajdują się moduły szkoleniowe. Wybierz ten moduł, który odpowiada Twoim zainteresowaniom lub potrzebom szkoleniowym!

1. Umiejętność współpracy z różnymi środowiskami zawodowymi

Miejsce pracy jest bardziej zróżnicowane niż kiedykolwiek wcześniej: każdego dnia pracują ze sobą mężczyźni i kobiety z różnych środowisk wiekowych, etnicznych, edukacyjnych, religijnych i kulturowych. Choć różnice te mogą czasem utrudniać komunikację i spójną koordynację wysiłków, różnorodność może także przynieść istotne korzyści organizacjom, osobom bezrobotnym i pracownikom wymagającym przekwalifikowania. Ludzie z różnych środowisk często mają różne sposoby podejścia do zadań i interakcji międzyludzkich. Nie są one ani dobre, ani złe, a jedynie różne.

Poświęcenie cierpliwości i czasu na pełne zrozumienie punktu widzenia kolegów w różnych sytuacjach w miejscu pracy może pomóc we wspólnej pracy w sposób bardziej wydajny i skuteczny. Praca z ludźmi z innych środowisk pozwala poznać zwyczaje, kulturę i praktyki, z którymi być może nigdy byśmy się nie zetknęli. Chęć poznania swoich współpracowników na poziomie osobistym stworzy w miejscu pracy poczucie życzliwości, które może przełożyć się na lepszą współpracę zawodową.



Otwórz moduł



2. Umiejętność pracy w środowisku interdyscyplinarnym

Źródło: <https://opi-project.eu/e-learning/>

Wewnątrz każdego modułu szkoleniowego znajdują się następujące elementy:

- ✓ Krótki opis modułu
- ✓ Cele dydaktyczne modułu
- ✓ Tematy szkoleń
- ✓ Studia przypadków
- ✓ Infografika(i)
- ✓ Ćwiczenia interaktywne
- ✓ Quiz

Przykład zawartości modułu przedstawia poniższa grafika.



Źródło: <https://opi-project.eu/courses/module-5-networking-skills/lessons/1-expanding-your-network/>

Trzecią częścią platformy jest **zestaw narzędzi szkoleniowych**. Zawiera on interaktywne filmy, historie motywacyjne, studia przypadków i quizy w 10 modułach szkolenia e-learningowego. Menu po lewej stronie wspiera nawigację po różnych częściach zestawu narzędzi. Poniższa grafika przedstawia informacje, które zobaczysz na ekranie po wejściu do zestawu narzędzi.



The screenshot shows a web browser at the URL opi-project.eu/pl/courses/toolkit/lessons/interactive-videos/. The page title is "Zestaw narzędzi szkoleniowych". On the left, there is a sidebar menu with two main categories: "1. Umiejętność Współpracy Z Różnymi Środowiskami Zawodowymi" and "2. Umiejętność Pracy W Środowisku Interdyscyplinarnym". Each category lists "Materiał video", "Opowieści motywacyjne", "Studia przypadków", and "Quizy". The main content area displays a video player titled "Materiał video" with the text "Can you work with various type of professionals?". The video player includes a "Watch on YouTube" button and a "Complete" button.

Źródło: <https://opi-project.eu/courses/toolkit/lessons/interactive-videos/>

4. Zalecenia i wskazówki dotyczące wykorzystania rezultatów OPI

- Przed rozpoczęciem procesu przekwalifikowania w Twojej organizacji i/lub z zasobami ludzkimi, którymi zarządzasz, upewnij się, że rozumiesz obecny poziom istniejących umiejętności i potencjał ich rozwoju. Skorzystaj z narzędzia diagnozy, aby zidentyfikować istniejące umiejętności i opracować plan przygotowania swoich zasobów ludzkich.
- Rezultaty OPI mogą być również wykorzystywane przez osoby bez profesjonalnego wsparcia HR lub inne organizacje do testowania zdolności zorientowanych na otwarte innowacje (OI), ale także na umiejętności przekrojowe. Metodologia IO3 będzie jednak wspierać holistyczny proces szkoleniowy od oceny, poprzez uczenie się i aż do ewaluacji, aby zapewnić specjalistom HR zestaw interakcji w celu najlepszego dopasowania „umiejętności do pracy”. Zaleca się wspieranie pracowników w procesie przekwalifikowania, uznając ich braki w umiejętnościach na danym stanowisku, oferując

wskazówki i mentoring w razie potrzeby, doceniając ich wysiłki włożone we wprowadzenie zmian w biznesie.

- Połącz dostarczone rozwiązania OPI dla efektywniejszego procesu uczenia się i bardziej angażującego doświadczenia.

5. Opis oraz potencjał metodologii i narzędzi - Wykorzystanie zintegrowanej metodologii lub poszczególnych części

Każde z rozwiązań projektu OPI zostało zaprojektowane tak, aby mogło być wykorzystywane w zestawie lub w oparciu o zidentyfikowane potrzeby każdego użytkownika, indywidualnie.


Jak można połączyć ze sobą rezultaty OPI?

Jeśli jesteś pracownikiem działu HR

Najpierw przeczytaj *Raport poziomu umiejętności i zdolności OI na rynku lokalnym (IO1)*, aby dowiedzieć się więcej o statusie umiejętności na Twoim rynku krajowym, jak również na rynku europejskim, oraz aby lepiej zrozumieć, dlaczego te umiejętności i zdolności są tak ważne. Pomoże Ci to również stworzyć swoją wizję tego, jak Ty jako profesjonalista, możesz działać w celu wypełnienia luki między ofertą rynkową a zapotrzebowaniem.

Następnie przejdź przez *metodologię i mechanizm budowania kompetencji pracowników HR wspierających rozwój kompetencji OI*, aby podnieść swoje (i swojego zespołu) własne umiejętności. Im lepiej będziesz przygotowany do zmierzenia się z wyzwaniami otwartej innowacji, tym skuteczniej będziesz wspierał HR, którym zarządzasz i organizację (organizacje), z którą współpracujesz, w stawianiu czoła wyzwaniom.

IO3 Metodologia i narzędzie diagnostyczne do oceny potencjału rekwalfikacji, narzędzie online, które pomoże ocenić umiejętności OI zarządzanych przez Ciebie osób oraz w określeniu ścieżek rekwalfikacji pracowników. Podczas gdy część 1 narzędzia diagnostycznego pomoże Ci ocenić i określić potencjał HR w zakresie przekwalifikowania umiejętności w obszarze otwartych innowacji, część 2 narzędzia diagnostycznego pomoże HR zidentyfikować luki w umiejętnościach, które mogą, następnie, zostać poprawione, poprzez przejście przez moduły w ramach *IO4 programu szkoleniowego OPI* wspieranego przez *IO5 zestaw narzędzi*.



Platforma internetowa IO6 to narzędzie internetowe, które umożliwia dostęp do wszystkich dostępnych rozwiązań i korzystanie z nich, zarówno poprzez połączenie rozwiązań, jak i pojedynczo.

Jeśli jesteś pracownikiem szukającym rozwoju własnych umiejętności, bezrobotnym poszukującym ofert pracy w dziedzinie otwartych innowacji lub jeśli po prostu chcesz podnieść swoje umiejętności i wiedzę w dziedzinie otwartych innowacji, możesz:

Wykorzystać metodologię i mechanizm budowania kompetencji pracowników HR wspierających rozwój kompetencji OI, narzędzie online, które pomoże Ci ocenić własne możliwości w zakresie umiejętności OI i określić najbardziej przydatne treści nauczania, które pomogą Ci w rozwoju umiejętności i zdolności.

Następnie skorzystaj z *IO4 metodologii i programu szkoleniowego OPI*, gdzie znajdziesz zestaw 10 modułów nauczania, które pomogą Ci rozwinąć wiedzę i umiejętności do pracy w dziedzinie OI. Połącz naukę na platformie z *materiałami zestawem narzędzi*, gdzie znajdziesz zestaw wspierających elementów multisensorycznych (filmy, studia przypadków, inspirujące historie, quizy), które wspomogą Twój proces nauki.

Platforma internetowa IO6, jest miejscem, gdzie można znaleźć wszystkie rezultaty i wykorzystać je online dla własnych korzyści lub w celu wspierania podnoszenia kwalifikacji pracowników, którymi zarządzasz i z którymi pracujesz.



REZULTATY OPI

Wizualne zrozumienie zależności między rezultatami



6. Możliwość przenoszenia rezultatów - warunki i wymagania

Wszystkie rozwiązania powstałe w ramach projektu OPI są dostępne do wykorzystania za darmo dla każdego profesjonalisty lub organizacji zainteresowanej rozwojem umiejętności w zakresie otwartych innowacji.

Jeśli chcesz korzystać z tych rozwiązań, upewnij się, że spełniasz następujące warunki:

- Rezultaty są dostępne do wykorzystania za darmo. Rozwiązania **nie mogą** być wykorzystywane w celach komercyjnych lub zarobkowych.
- Zadbaj o poszanowanie własności intelektualnej i wymienienie autorów rozwiązań.
- Partnerzy projektu OPI oraz autorzy rozwiązań nie ponoszą odpowiedzialności za zmiany wprowadzone do wytworzonych treści, w przypadku ich wykorzystania przez osoby trzecie.

