

Spis treści

1. Trzecie spotkanie, Polska
2. Polskie Ramy Kwalifikacji
3. Grupy fokusowe w krajach partnerskich



Biuletyn #3

Polskie Ramy Kwalifikacji

Umiejętności przywódcze nie wyróżnionego miejsca w Krajowych Ramach Kwalifikacji (KRK). Zazwyczaj występują jako część szerszych kwalifikacji zawodowych lub dyplomu uczelni wyższej.

Umiejętności przywódcze są uwzględnione w ramach kompetencji społecznych i dzieli się na:

- tożsamość (uczestnictwo, poczucie odpowiedzialności, zachowanie);
- współpraca (praca w zespole, warunki współpracy);
- odpowiedzialność (konsekwencje własnych działań, konsekwencje pracy zespołu).

Dla przykładu, absolwent edukacji na poziomie 6 EQF (w Polsce jest to dyplom licencjata/inżyniera) powinien posiadać następujące kompetencje:

- mieć podstawową wiedzę na temat zarządzania, zarządzania jakością i zarządzania przedsiębiorstwem;
- znać przepisy ogólne na temat zakładania i rozwoju przedsiębiorstwa;
- potrafi ocenić czas potrzebny do wykonania zadania;
- potrafi zaplanować harmonogram i trzymać się terminów;
- potrafi ocenić koszt rozwoju;
- potrafi myśleć jak przedsiębiorca;
- jest świadomy istoty profesjonalnego zachowania i stosuje się do etyki pracy;
- jest świadom odpowiedzialności za własną pracę, pracę zespołu oraz współdzielenia odpowiedzialności za wykonywane zadania.

Dokumentacja KRK, nie podchodzi do umiejętności przywódczych tak jak ma to miejsce w ramach projektu VALE. Analiza KRK podkreśla tylko brak szerokiego

Trzecie spotkanie, Polska

Trzecie warsztaty były poświęcone „Portfolio umiejętności przywódczych” i odbyły się 24 i 25 września 2014, w Rzeszowie, w Polsce.

Celem było podzielenie się wynikami spotkań z grupami fokusowymi w krajach partnerskich, naniesienie sugerowanych zmian do Tabeli Kwalifikacji Przywódczych oraz dyskusja na temat formy i treści Portfolio. Obecni byli przedstawiciele wszystkich partnerów z silną reprezentacją BPW i Consulta Europa.



Każdy z partnerów podzielił się wynikami spotkań z grupami fokusowymi, a następnie określił zmiany zasugerowane przez uczestniczki spotkania w ich kraju. Zmiany zostały poddane dyskusji, sformułowane i wstawione do Tabeli Kwalifikacji Przywódczych.

Mając gotową podstawę, po długiej dyskusji, partnerzy zgodzili się na przypisanie każdej z kwalifikacji jednakowej wagi.

Następnie partnerzy zagłębili się w dyskusji na temat wyglądu i formy portfolio. Pojawiło się kilka przykładów podobnych rozwiązań: wewnętrzne portfolio pracownika dużej firmy, mechanizm aprobowania umiejętności na portal LinkedIn, etc. Zdecydowano, że portfolio on-line będzie umożliwiało ocenę dwóm stronom:

spojrzenia na umiejętności przywódcze – pokazuje lukę, którą może wypełnić projekt VALE.

właścicielowi portfolio (np. pracownikowi) i ich pracodawcy, kierownikowi, starszemu koledze z zespołu itp. Wyniki takiej oceny zostaną zebrane, a właściciel portfolio będzie mógł podzielić się nimi z zainteresowaną stroną dzięki indywidualnej stronie internetowej.

Grupy fokusowe w krajach partnerskich

Latem 2014, każdy z partnerów zorganizował spotkanie grup fokusowych składających się z kobiet przedsiębiorców, specjalistek kształcenia zawodowego i przedstawicielek MŚP. Celem spotkania było przedstawienie rezultatów projektu i uzyskanie opinii na ich temat.

Polska

Uczestniczki grupy fokusowej wypowiedziały się na temat niedoreprezentowania kobiet na stanowiskach przywódczych takich jak członek czy prezes zarządu. Uczestniczki proponują zwiększyć wśród kobiet świadomość (a potem wiedzę i umiejętności) dotyczącą wymagań względem kompetencji przywódczych lub na jakich umiejętnościach są one budowane. Uczestniczki oceniły przydatność poszczególnych kompetencji i uznały, że najlepiej opisano Pewność Siebie i Delegowanie, a najmniej czytelne było Przewidywanie Zmian i Wytrwałość. W zakresie ważności, uznały że na szczycie rankingu powinny być Umiejętność Podejmowania Decyzji i Delegowanie, a najniżej Wytrwałość i Wizja Przyszłości.



Hiszpania – Wyspy Kanaryjskie

MŚP, które wzięły udział w spotkaniu podzieliły się uwagami na temat Tabeli Kwalifikacji Przywódczych. Wypowiedziały się m.in. na temat treści i sformułowań użytych w opisie poszczególnych kwalifikacji i czy dane kwalifikacje są ważne w kontekście cech przywódczych. Kompetencje ocenione jako najważniejsze dla lidera to Pewność Siebie i Wytrwałość. Po przeciwnej stronie tego spektrum są Samokontrola i Etyka. Większość definicji opisujących poszczególne kwalifikacje otrzymało wysokie noty. Były według uczestniczek czytelne i jasno sformułowane. Wskazano również punkty, które nie były do końca jasne i wymagały doprecyzowania.

Cypr

Badania przeprowadzone przez BPW na Cyprze, oprócz opinii na temat kompetencji i ich opisów, pozwoliły na pokazanie jak różnią się zdania grupy mieszanej od grupy złożonej wyłącznie z kobiet. Grupa mieszana oceniła Etykę, Wizję Przyszłości i Umiejętność Podejmowania Decyzji najwyżej, a Efektywną Komunikację i Umiejętność Negocjacji jako najmniej potrzebne przywódcy. Grupa złożona wyłącznie z kobiet przyniosła zupełnie inne rezultaty. Dla nich na szczycie rankingu znalazły się Etyka i Efektywna Komunikacja, a Samokontrola, Umiejętność Podejmowania Decyzji i Umiejętność Negocjacji zostały ocenione najniżej.



[VALE Facebook Page](#)

[VALE Wordpress Blog](#)