

# KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI 2030



# Idea metakompetencji przyszłości

---

## TOP 6

Skoro świat, a co za tym idzie, rynek pracy ewoluuje w stronę innowacyjnych, cyfrowych i digitalnych rozwiązań, permanentnych zmian nakręcających szeroko rozumiany postęp, zestaw jakich umiejętności sprawi, że pracownik przyszłości będzie potrafił nie tylko „odnaleźć” się na ryku pracy, ale także osiągać ponadprzeciętne rezultaty? Katalog jakich kompetencji stanie się kluczem do zatrudniania pracowników teraz i w przyszłości? Zestaw jakich kompetencji pozwoli osiągać Organizacjom wyniki, w zgodzie z kierunkami zmian, których kursy obecnie się obierane i będą miały ogromne przełożenie na efektywność i sukces?

Bazując na doświadczeniach, benchmarkach, dobrych praktykach i rozwiązaniach wdrażanych przez Klientów CERTES a także programach rozwojowych oraz wyspecjalizowanych narzędziach diagnostycznych, ale także śledząc najnowsze raporty, odnosząc się do ogólnoswiatowych trendów warto wskazać obszary kompetencyjne, które będą kluczowe za 5-10-20 lat. Warto także wspomnieć, że aby cieszyć się efektami w perspektywie długoterminowej, zdaniem prognostów i ekspertów w zakresie rynku pracy i trendów, pracę nad rozwojem i wzmacnianiem w/w umiejętności należy rozpocząć już dziś. To w zasadzie ostatni a zarazem najlepszy moment!

Pierwszym obszarem kompetencyjnym, który bez wątplenia należy określić mianem metakompetencji przyszłości jest **Innowacyjność** oraz umiejętność rozwiązywania złożonych problemów. Drugim, niezwykle ważnym obszarem kompetencyjnym jest rozwijanie **inteligencji emocjonalnej** oraz wzmacnianie **psychicznej odporności**. Globalizacja, czerpanie z mocy synergii różnorodnych i międzynarodowych zespołów rozpoczęło trend współpracy w **zespole wirtualnym**. Czwartym obszarem, który nieodłączny jest innowacjom, postępującym procesom digitalizacyjnym oraz przede wszystkim nowym technologiom jest umiejętność **zwinnej adaptacji do zmian**. Piątym obszarem jest nieustająca potrzeba samorozwoju oraz umiejętność tzw. **crossowania** czyli łączenia umiejętności. Obszar szósty dedykowany jest liderom oraz szeroko rozumianej kadrze menedżerskiej. Obszar ten łączy takie zagadnienia jak choćby **przywództwo przyszłości**, oczekiwany w napięciu model Managementu 4.0 na który aktualnie stanowi szeroki wachlarz działań CERTES zarówno w odniesieniu do Przemysłu 4.0 jak i do zmiany roli menedżerów i liderów w zespołach i Organizacjach.

# Nowatorska Akademia metakompetencji przyszłości

---

## ETAP I

### ZAAWANSOWANA DIAGNOSTYKA TZW. STANU WYJŚCIOWEGO

Na tym etapie diagnozowana są potrzeby i oczekiwania Klienta w zakresie programu rozwojowego. Określane są także cele strategiczne projektu oraz prognozowane rezultaty wyrażone w formule zwrotu z oczekiwań oraz inwestycji (ROE, ROI).

## ETAP II

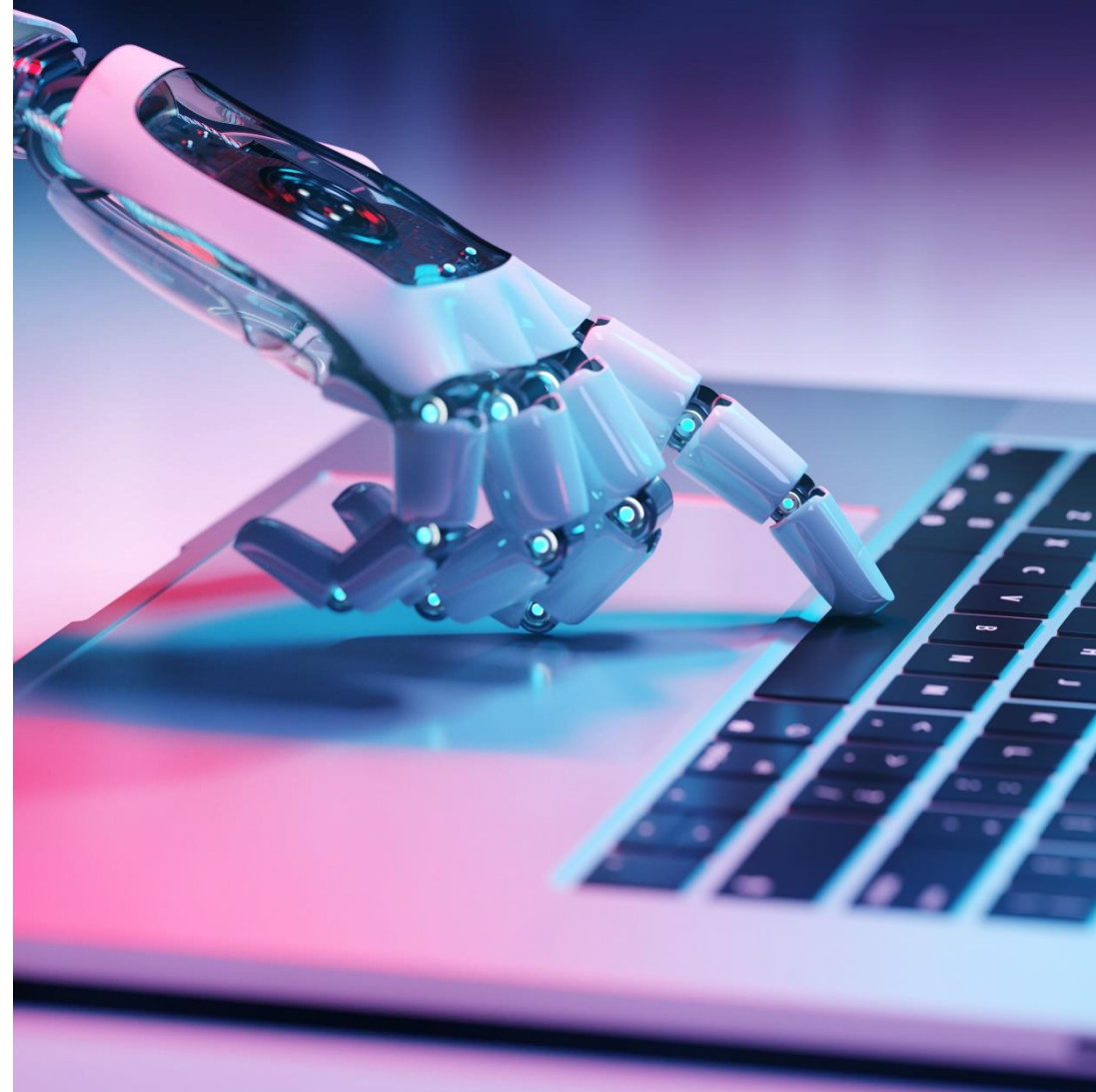
### AUDYT KOMPETENCYJNY

Rekomendujemy szereg zaawansowanych badań diagnostycznych, których celem jest wyłonienie tzw. kluczowych dla Organizacji kompetencji przyszłości oraz analiza ich stanu wyjściowego a także stanu oczekiwanego.

## ETAP III

### AUDYT KOMPETENCYJNY

Wynik audytu zostanie zaprezentowany w postaci raportu oraz szczegółowo zaprezentowany Klientowi. Na podstawie wyników procesów diagnostycznych przedstawione zostaną dalsze rekomendacje w odniesieniu do wyników.





## ETAP IV

### OPRACOWANIE PLANU ROZWOJOWEGO „Metakompetencje przyszłości”

Na tym etapie opracowany zostanie całościowy program rozwojowy obejmujący:

1. Działania rozwojowe: programy szkoleń, webinaria, kursy e-learningowe, seminaria w odniesieniu do każdej z kompetencji przyszłości.
2. Działania pomiedzyszkoleniowe, które wzmacniają efekty procesów „uczenia się”, tj. grupy peermentoringowe, wspólne projekty w zakresie testowania kompetencji przyszłości w grupach i zespołach projektowych, projekty interdyscyplinarne, których celem jest np. crossowanie umiejętności i wykorzystywanie ich w sposób multidyscyplinarny.

## ETAP V

### REALIZACJA PROGRAMU ROZWOJOWEGO

Realizacja działań, których celem jest nabywanie i wzmacnianie kompetencji przyszłości, wzmacnianie pewności siebie w ramach ich wdrażania, dobór narzędzi zarządzania rozwojem tj. instruktażu, coachingu i mentoringu.

## ETAP VI

### WSPARCIE WDROŻENIOWE: WZMACNIANIE, NAGRADZANIE, MOTYWOWANIE I STYMULOWANIE DO ROZWOJU

Konsultanci czuwający nad efektami i rezultatami projektu opracowują pełen system ewaluacji działań rozwojowych, tj.

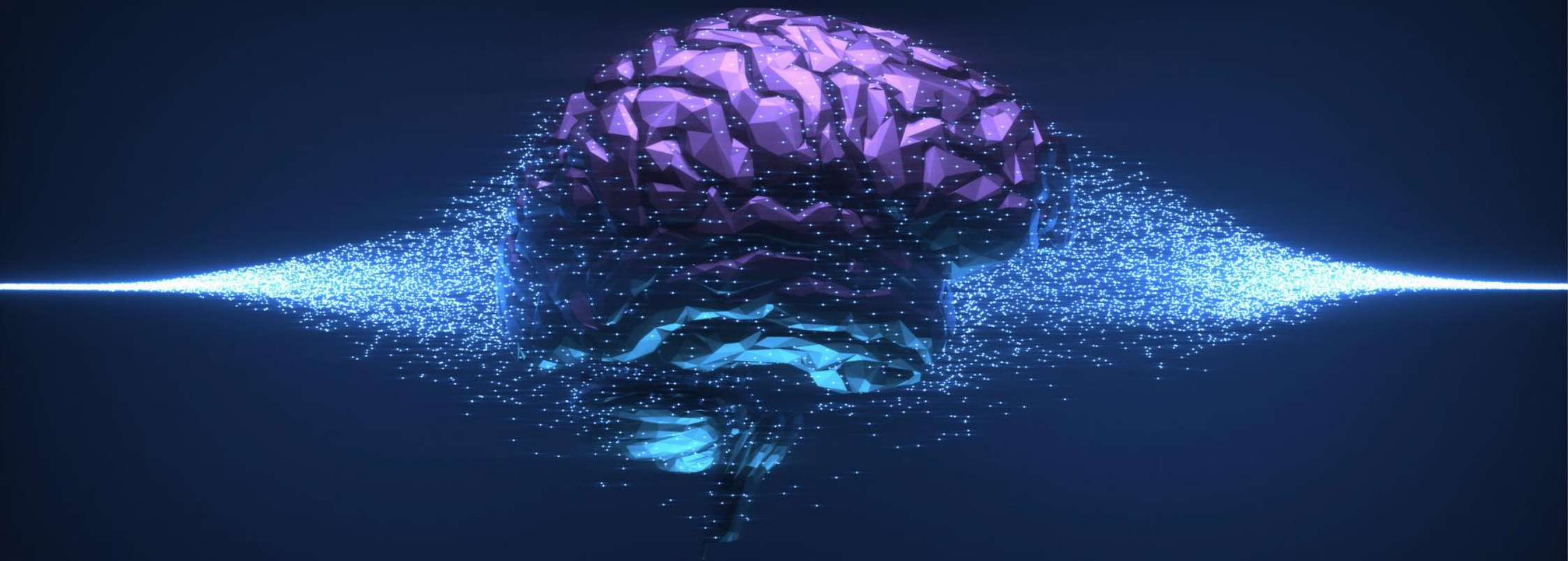
Koncentracja na sposobach realizacji, kontroli oraz monitorowania poziomu nastawienia / podejścia oraz znajomości i umiejętności (a także chęci) stosowania nowopoznanych technik i praktyce.

## ETAP VII

### EWALUACJA PROJEKTU i CELEBRACJA SUKCESÓW

Celem ewaluacji jest udokumentowanie wyników, rezultatów i efektów projektu.

Dodatkowo rekomendujemy wzmocnienie efektów projektu i podtrzymanie zaangażowania Uczestników poprzez ukierunkowane wydarzenia z portfolio rozwiązań „Event&Celebratons” CERTES.



# TOP 6 ZAGADNIEŃ ROZWOJOWYCH

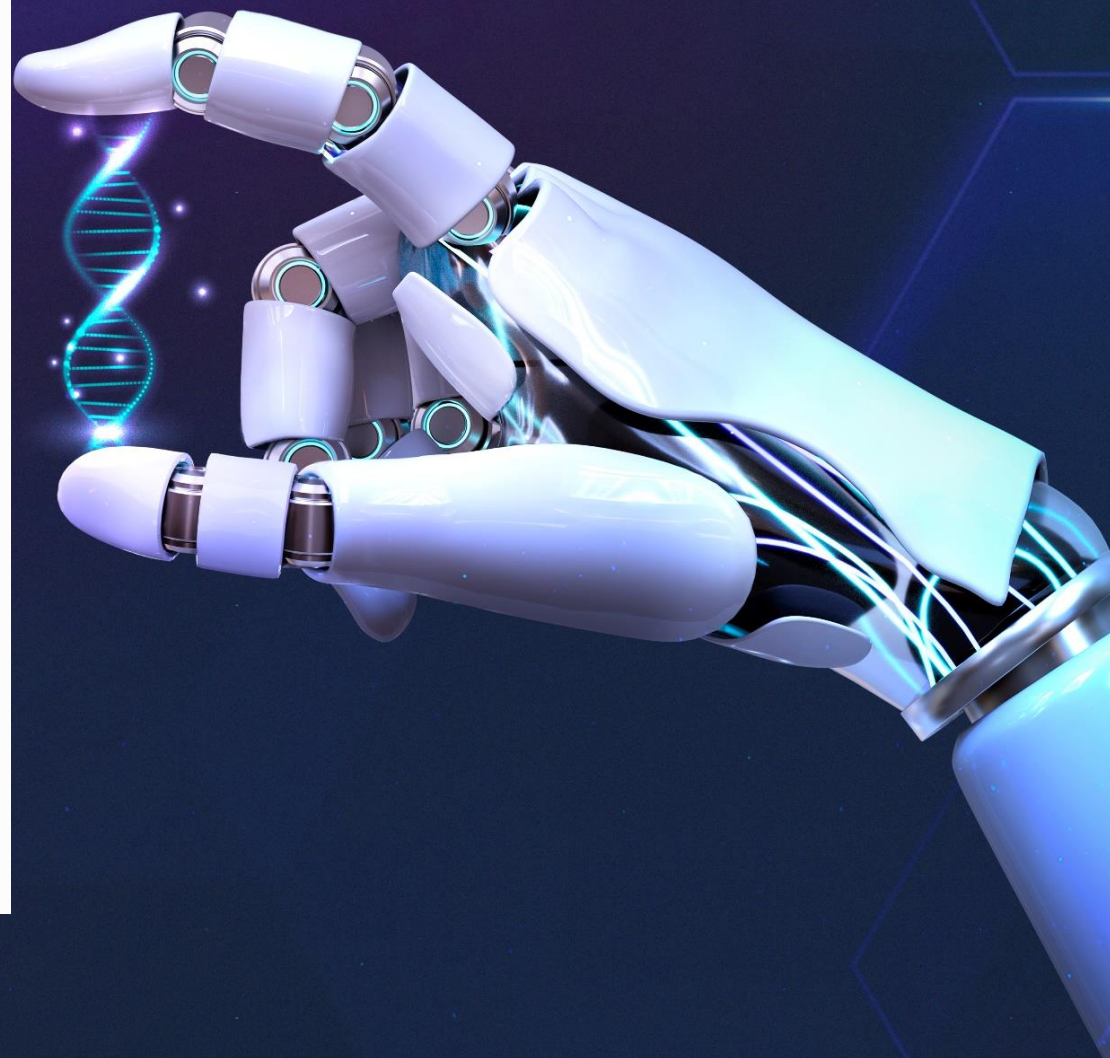




## ① INNOWACYJNOŚĆ ORAZ UMIEJĘTNOŚĆ ROZWIĄZYWANIA ZŁOŻONYCH PROBLEMÓW

---

Bieżąca oraz przyszła rzeczywistość oznacza ciągłą zmianę, nieustanne procesy samodoskonalenia się, szukania rozwiązań, które wymakają się utartym schematom, pozwalają wyprzedzić konkurencję o co najmniej dwa kroki. Najlepiej wyceniane dziś pod względem wartości Organizacje stawiają na innowacyjność zarówno od strony kreowania rozwiązań (generowania jakościowych pomysłów, poszukiwania nowych ścieżek i możliwości rozwijania produktów i usług, digitalizowania analogowych procesów) jak i wdrażania śmiałych pomysłów i rozwiązań w życie, zyskując tym samym przewagę konkurencyjną. Innowacyjność to także swoisty mindset, a zatem umiejętność nieoczywistego, nieszablonowego podejścia do trudności, problemów czy wyzwań których na co dzień nie brakuje.



## PROGRAM SZKOLENIA (2 dni)

### 1. Jak uruchamiać myślenie „out-of-the-box”?

- Różnice pomiędzy kreatywnością a innowacyjnością
- Podejście indywidualne vs podejście zespołowe – jak uruchamiać nieszablonowe myślenie?

### 2. Generatory pomysłów – metody pracy twórczej

- Burze mózgów oraz odwrócone burze mózgów
- Myślenie lateralne – de Bono
- Metoda W. Disneya
- Metoda L. da Vinci
- Techniki kruszenia
- Mind Mapping
- Kwestionowanie istniejących założeń

### 3. Zalety prototypowania na gruncie innowacyjności i analitycznego myślenia

- Rodzaje prototypów (tymczasowe, użyteczności, funkcjonalne, wizualne, storyboard)
- Testowanie prototypów
- Prezentowanie prototypów decydom

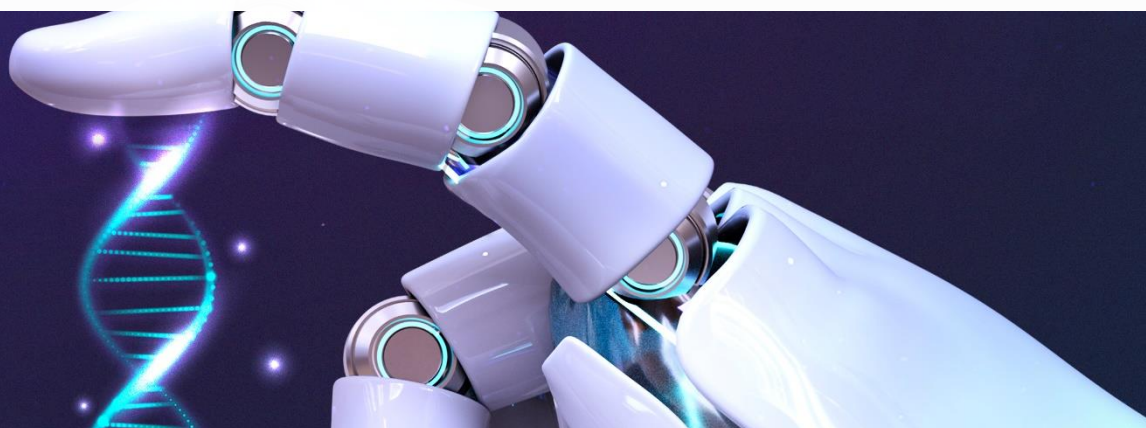
### 4. Kreowanie środowiska sprzyjającego kreatywności i innowacyjności

### 5. Metody innowacyjnego rozwiązywania złożonych problemów

### 6. Problem solving – szukanie przyczyn problemów i ich eliminowanie

- No blame culture
- Cykl Deminga
- Podejście do problemu wg metodologii LEAN
- 5 x WHY
- 5 kroków problem solving:
  - Poszukiwanie przyczyn
  - Określenie problemu
  - Analiza i wybór przyczyny problemu
  - Działania korygujące
  - Standdaryzacja

**\*Program realizowany jest również w formie webinaru**





1

## 2 ROZWIJANIE INTELIGENCJI EMOCJONALNEJ ORAZ WZMACNIANIE ODPORNOŚCI PSYCHICZNEJ

---

Inteligencja emocjonalna wskazywana jest jako jedna z wiodących metakopetencji przyszłości, ponieważ jest spoiwem wielu innych, miękkich kompetencji, bez których przyszłość nie istnieje. W świecie, który zgodnie z prognozami, zostanie zdominowany przez sztuczną inteligencję niezwykle ważny będzie udział tej ludzkiej, społecznej i emocjonalnej, której nie osiągnie żaden algorytm inteligencji sztucznej. Udział człowieka w zarządzaniu własnymi emocjami oraz emocjami innych osób na gruncie pozostałych, społecznych umiejętności, czy empatyczna komunikacji już dziś, ale i za kilka dekad będzie nieodzowna. Podobnie jak wzmocnienie psychicznej odporności w kontekście zmian, konieczności permanentnego uczenia się nowych rzeczy, nieustannego zastępowania przestarzałych nawyków nowymi. Ponadto, warto je wzmocnić takimi umiejętnościami jak zarządzanie stresem czy też budowanie balansu psychicznego.



## PROGRAM SZKOLENIA (1 dzień)

1. Czym jest inteligencja emocjonalna i jaką pełni rolę?
2. Inteligencja społeczna vs inteligencja emocjonalna
3. Rola emocji
  - Czym są emocje i wyzwalacze emocji?
  - Zarządzanie emocjami własnymi i otoczenia
4. Emocje w procesie komunikacji
5. NVC – komunikacja bez przemocy. Idea i założenia oraz metody NVC
6. Kompetencje psychologiczne na gruncie inteligencji emocjonalnej
  - Samoświadomość
  - Samoocena
  - Samokontrola
7. Kompetencje społeczne
  - Empatia
  - Asertywność
  - Perswazja
8. Kompetencje prakseologiczne
  - Motywacja
  - Zdolności adaptacyjne
  - Odpowiedzialność
9. Wzmacnianie odporności psychicznej i pewności siebie
10. Rezyliencja – wzmacnianie własnej odporności psychicznej
11. Własne przekonania i interpretacje, które są odpowiedzialne za stres

**\*Program realizowany jest również w formie webinaru**





3

## WSPÓŁPRACA I KOMUNIKACJA W ZESPOLE WIRTUALNYM

---

Pandemia koronawirusa korzystnie wpłynęła na przyspieszoną transformację cyfrową społeczeństw, dostarczyła nowych doświadczeń, m.in. pracy zdalnej. Coraz więcej Firm przekonuje się do zalet tego trybu pracy wspólnie z modelem hybrydowym, zdaniem ekspertów model pracy zdalnej w niedalekiej przyszłości będzie nie tylko benefitem, ale wiodącym, pełnoprawnym trybem pracy.

Globalizacja, czerpanie z mocy synergii różnorodnych i międzynarodowych zespołów rozpoczęło trend współpracy w zespole wirtualnym jako ważnej kompetencji przyszłości. Wyzwaniem dla takiego zespołu jest umiejętność wspólnej pracy, wypracowanie nawyków, które pozwolą realizować cele oraz nie zaburzą tożsamości zespołu. Niezwykle istotna jest w tym wymiarze także komunikacja, która zmienia się dzięki komunikatorom, platformom etc. Ponadto, natłok informacji zwany potocznie szumem informacyjnym który z roku na rok przybiera na sile jednoznacznie pokazuje, jak kluczową kompetencją jest komunikacja oraz jak wiele od niej zależy na gruncie efektywnej pracy i współpracy w wirtualnym środowisku.



## PROGRAM SZKOLENIA (2 dni)

### 1. Wyzwania wirtualnych zespołów

- Dysfunkcje w pracy zespołów wirtualnych (m.in. brak zaufania, rozproszenie odpowiedzialności)
- Konflikty i błędy komunikacyjne w zespołach wirtualnych
- Brak tożsamości zespołu, tzw. team spirit

### 2. Specyfika zespołów wirtualnych – w kontraście do zespołów pracujących stacjonarnie

### 3. Rola komunikacji w zespole wirtualnym

### 4. Platformy komunikacyjne w cyfrowej rzeczywistości (oraz ich role: wymiana informacji, statusy realizacji zadań, podział zadań w zespołach samoorganizujących się, szybka motywacja i wzajemne docenianie się członków zespołu)

### 5. Rodzaje platform i aplikacji oraz ich funkcjonalności

- Trello
- Teams
- Kudosy

### 6. Efektywność zespołów pracujących wirtualnie – sposoby jej podnoszenia

- Tablica Kanban

### 7. Wzajemne zaufanie i wzajemna kontrola w trybie remote – wirtualnej współpracy

### 8. Komunikacja w zespole wirtualnym – modele komunikacji

- Model sieciowy
- Model słoneczny

### 9. Metody usprawniania komunikacji w wirtualnej przestrzeni

- Kiedy telefon
- Kiedy mail
- Kiedy czat
- Kiedy komunikator
- Rola daily w codziennej współpracy

### 10. Wirtualna współpraca i komunikacja w różnorodnym środowisku DIVERSITY

**\*Program realizowany jest również w formie webinaru**



## 4 ZWINNA ADAPTACJA DO ZMIAN

---

Obszarem, bez którego innowacje, postępujące procesy digitalizacyjne oraz nowe technologie nie mogą istnieć jest umiejętność zwinnej adaptacji do zmian. Kwestionowanie istniejących założeń i dogmatów, nieprzywiązywanie się do status quo to wiodący postulat zmiennej rzeczywistości BANI. Ponadto, zwinność w procesie adaptacji, świadomość tego, że „jedyne, co stałe to zmiana” wyróżnia tych, którzy gotowi są porzucić wygodę w imię testowania i poszukiwania nowych nisz a także dobrze się w tej zmiennej rzeczywistości pocuć. A to zwykle siła napędowa, która napędza progres zarówno w obszarze rozwoju osobistego, jak i w ramach struktur każdej Organizacji.

## PROGRAM SZKOLENIA (1 dzień)

1. BANI vs VUCA – założenia i filary zmiennej rzeczywistości
2. Jak radzić sobie w rzeczywistości BANI wg J. Casicio?
  - To, co kruche, wymaga zdolności i odporności
  - Odpowiedzią na niepokój jest empatia i uważność
  - To, co nieliniowe, wymaga kontekstu i adaptacji
  - To, co niezrozumiałe wymaga kontekstu i adaptacji
3. Osobiste skrypty w procesie zmian – analiza pola sił Kurta Levina
4. Krzywa wydajności w zmianie
  - Proces czterech etapów wydajności
  - Proces przejścia do etapu efektywności
5. Źródła oporu, które utrudniają zwinną adaptację do zmian
  - Opór logiczny
  - Opór psychologiczny
  - Opór socjologiczny
6. Taktyki adaptacyjne – czyli wzmocnienia elastyczności w zmianie
7. Angażowanie w zmianę – wykorzystanie idei empowerment
8. Zwinność w zmianie
  - Agile mindset
  - Agile manifest
  - Cykl Deminga – cykl nieustającego usprawniania i udoskonalania
9. Rozwijanie strategii rezygnowania z raz zdobytych umiejętności, wówczas, gdy przestają przynosić oczekiwane rezultaty
10. Zwinne zarządzanie zmianą – bystrość, elastyczność, inteligencja, spryt
11. Rozwijanie elastycznego podejścia tj. uczenia się i oduczania na nowo
12. Jak zmieniać, aby zmienić? Podejście CH. I D. Heath
  - Wnioski z badań Ericsona
  - Emocje i racjonalne podejście do zmian
  - Nawyki, które pozwolą wzmocnić osobistą skuteczność w zmianie

**\*Program realizowany jest również w formie webinaru**





## 5 CROSSOWANIE UMIEJĘTNOŚCI

---

Nieustająca potrzeba samorozwoju oraz umiejętność tzw. crossowania czyli łączenia umiejętności jest dziś jedną z wiodących kompetencji przyszłości i stoi na czele wielu metodologii, m.in. Learning Agility.

Crossowanie umiejętności, czyli zdolność szukania połączeń między kompetencjami oraz sztuka wykorzystywania wiedzy z różnych dziedzin będzie wiodącą kompetencją przyszłości w profesjach i branżach, które wykorzystują i stawiają na szeroki wachlarz kompetencji. Czyli wszędzie tam, gdzie pracownicy wykorzystują w swojej pracy przeróżne umiejętności, których wachlarz z czasem będzie się zwiększać i gdzie ważna jest sprawność w tzw. żonglowaniu różnymi kompetencjami w zależności od aktualnej listy i zestawu zadań.

## PROGRAM SZKOLENIA (1 dzień)

1. Na czym polega idea crossowania umiejętności – czyli o wykorzystywaniu oczywistych umiejętności w nieoczywisty sposób
2. Modele kompetencyjne pracowników przyszłości
  - I-shaped
  - M-shaped
  - T-shaped
  - Co wyróżnia pracowników M i T względem I?
3. Jak rozwijać podejście transdyscyplinarne?
4. Założenia koncepcji Learning Agility – czyli metakompetencje przyszłości
  - Self Awareness
  - Mental
  - Change
  - Results
  - People
5. Dwa typy praktyków – i ich sposoby wykorzystywania nauki przez doświadczenie
  - Techniczny racjonalista
  - Refleksyjny praktyk
6. Filary nauki przez doświadczenie. Które doświadczenia i umiejętności można wykorzystać w sposób multidyscyplinarny?
  - Style uczenia się wg D. Kolba
    - akomodator
    - dywerger
    - asymilator
    - konwerger
  - Formuła SSC
  - Formuła „uczących się w biegu”
7. Idea related worlds – przenoszenia doświadczeń i umiejętności zdobywanych w tzw. różnych - pokrewnych światach
  - Doświadczenia z obszaru innych branż i specjalizacji
  - Doświadczenia innych osób
  - Doświadczenia pochodzące z obserwacji otaczającego świata, np. przyrody
8. Metodologie rozwijania podejścia multidyscyplinarnego w wymiarze różnych rodzajów kompetencji
  - Kompetencje miękkie
  - Kompetencje twarde

**\*Program realizowany jest również w formie webinaru**





6

## PRZYWÓDZTWO PRZYSZŁOŚCI – MANAGEMENT 4.0

---

Przywództwo przyszłości to obszar dedykowany jest liderom oraz szeroko rozumianej kadrze menedżerskiej. Obszar ten łączy takie zagadnienia jak choćby przywództwo przyszłości oraz oczekiwany model zarządzania przyszłości - Management 4.0

Lider 4.0 określany jest dzisiaj mianem skutecznego menedżera oraz wizjonera. Cechuje go wysoki nacisk na czynnik ludzki, ale także koncentracja na innowacjach. Szkolenie z zakresu przywództwa przyszłości dostarczy Uczestnikom wiedzy, inspiracji oraz umiejętności w zakresie zarządzania pozostałymi pięcioma obszarami kompetencji przyszłości w oparciu o podejście przyszłości, tj. wariant 4.0



## PROGRAM SZKOLENIA (2 dni)

1. Cztery generacje przywództwa. Podobieństwa i różnice podejścia Managementu 1.0, 2.0, 3.0 i 4.0
2. Menedżer w cyfrowej rzeczywistości – jego rola w odniesieniu do przemysłu 4.0
  - Wywieranie wpływu
  - Koncentracja na celach biznesowych
  - Leadership
  - Umiejętność zwinnego zarządzania zmianą
3. Macierz Oberer, Ercollar – 4 typy przywództwa
  - Freshmen Leader – koncentracja na celach biznesowych
  - Social Leader – lider społeczny
  - Technological Leader – ekspert technologiczny
  - Digital Leader – kompetencje cyfrowe
4. Przywództwo 4. Rewolucji przemysłowej
  - Przywództwo wpływu społecznego
  - Przywództwo oparte na wykorzystywaniu danych
  - Przywództwo oparte na promocji przełomowych zmian
  - Przywództwo oparte na talentach
5. Rutyny menedżerskie w Modelu 4.0
6. Zespoły samoorganizujące w wirtualnej rzeczywistości – jak wzmacniać podejście samoorganizacji w obszarze kompetencji przyszłości
7. Zarządzanie zespołem wirtualnym z wykorzystaniem technologii cyfrowej
8. Komunikowanie strategii cyfrowej transformacji
9. Empowerment – uruchamianie zaangażowania i podejścia właścicielskiego
10. Kreowanie kultury organizacyjnej NBC, która determinuje rozwój
  - Filary kultury współodpowiedzialności
  - Model Deminga 95/5
  - Idea tzw. nagradzania za „błędy”
  - Kreowanie technologicznej odwagi w zespole
11. Zarządzanie przez wizję – umiejętność kreowania wizji i komunikowania jej pracownikom
12. Rola menedżera w procesach transformacyjnych i innowacyjnych.

**\*Program realizowany jest również w formie webinaru**





**CERTES.**

**Wdrożenia, które mają sens**