

Tabela zgodności

Nazwa kwalifikacji	Zarządzanie kompetencjami w przemyśle 4.0
Członkowie Zespołu <i>(imię i nazwisko)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konrad Maj 2. Magdalena Kaczmarek 3. Mikołaj Kołodziejczak 4. Katarzyna Nosalska
Rekomendowany poziom PRK dla kwalifikacji	poziom 7 Polskiej Ramy Kwalifikacji
Poziom PRK najlepiej odpowiadający zestawom efektów uczenia się*	<p>Zestaw 1. Posługiwanie się wiedzą dotycząca transformacji w kierunku przemysłu 4.0 - 7 PRK</p> <p>Zestaw 2. Diagnozowanie kompetencji pracowników w kontekście stanu cyfrowego przedsiębiorstwa - 7 PRK</p> <p>Zestaw 3. Przygotowanie strategii i wdrożenie systemu rozwoju kompetencji pracowników w przemyśle 4.0 - 7 PRK</p> <p>Zestaw 4. Mentoring i wspieranie pracowników w przemyśle 4.0 - 7 PRK</p>

Zestaw 1

Posługiwanie się wiedzą dotycząca transformacji w kierunku przemysłu 4.0

L.p.	Poszczególne efekty uczenia się w zestawach*	Kryteria weryfikacji
1.	Posługuje się wiedzą dotyczącą technologii wykorzystywanych w przemyśle 4.0	opisuje trendy technologiczne dotyczące danej branży;
analizuje korzyści z wykorzystania kluczowych technologii (np. Cloud Computing, symulacje, druk 3D, Big Data, AI, autonomiczne roboty, VR/AR).		
Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK: P7Z_WZ; P7Z_UI(1,2)		
2.	Omawia kwestie zarządzania i metod organizacji pracy w przemyśle 4.0	opisuje korzyści z wdrożenia 4.0;
omawia istotę i korzyści płynące z integracji łańcucha wartości;		
omawia korzyści modeli biznesowych w przemyśle 4.0;		
omawia istotę zarządzania procesami w transformacji cyfrowej z uwzględnieniem podejścia agile (projektowania zwinnego).		
Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK: P7Z_WO(1); P7Z_WZ		
3.	Omawia kwestie motywowania i współpracy w przemyśle 4.0	omawia znaczenie świadomości pracowników i ich roli w realizacji modelu biznesowego w przemyśle 4.0;



	omawia specyfikę pracy w zespołach interdyscyplinarnych;
	omawia znaczenie i sposoby angażowania pracowników w proces wdrażania rozwiązań w przemyśle 4.0;
	omawia sposoby uczenia się pracowników w kontekście wdrażania rozwiązań przemysłu 4.0;
	omawia rolę kultury zaufania w kontekście przemysłu 4.0;
	omawia specyfikę i rolę liderów zespołów realizujących procesy zmian.
Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:	
P7Z_WO(2); P7Z_WT;	

Zestaw 2.
Diagnozowanie kompetencji pracowników w kontekście stanu cyfrowego przedsiębiorstwa

L.p.	Poszczególne efekty uczenia się w zestawach*	Kryteria weryfikacji
1.	Definiuje zapotrzebowania na pracowników w kategoriach ich kompetencji i postaw	<p>analizuje strategię firmy w kontekście zasobów i zapotrzebowania na kompetencje kadr w kontekście rozwoju firmy w Przemysle 4.0;</p> <p>identyfikuje zapotrzebowanie na kompetencje i postawy w kontekście transformacji 4.0;</p>
Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:		
P7Z_UO(3); P7Z_UI(1;2)		
2.	Diagnostuje kompetencje pracowników za pomocą metod opartych na dowodach	<p>określa stan zasobów kompetencyjnych w odniesieniu do ról poszczególnych pracowników jakie są pełnione w procesie cyfryzacji (wdrażania rozwiązań przemysłu 4.0);</p> <p>diagnozuje potencjał (talenty) pracowników;</p> <p>identyfikuje luki kompetencyjne;</p> <p>diagnozuje gotowość do uczenie się nowych rzeczy oraz gotowość na zmianę.</p>
Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:		
P6Z_UU(1); P7Z_UI(2);		

Zestaw 3.
Przygotowanie strategii i wdrożenie systemu rozwoju kompetencji pracowników w przemyśle 4.0

L.p.	Poszczególne efekty uczenia się w zestawach*	Kryteria weryfikacji
1.	Organizuje proces rozwoju kompetencji i zmian	sporządza strategię i plan wdrożenia rozwoju kompetencji i zmian



<p>postaw w kontekście przemysłu 4.0</p>	<p>postaw z uwzględnieniem zmian organizacyjnych wraz z harmonogramem i identyfikacją ryzyk;</p> <p>omawia sposób wyłaniania kluczowych osób (liderów) dla realizacji strategii wchodzenia w przemysł 4.0;</p> <p>projektuje działania rozwojowe zmierzające do wdrożenia danej organizacji do przemysłu 4.0 w tym np. określa zapotrzebowanie na szkolenia, planuje proces reskilingu, czyli przekwalifikowania pracowników i dostosowania ich kompetencji do potrzeb Przemysłu 4.0.</p>	
<p>Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:</p>		
<p>P7Z_UU(1); P7Z_UO(1)</p>		
<p>2.</p> <p>Monitoruje przebieg i efekty wdrożonych działań zmierzających do rozwoju kompetencji i zmian postaw w kontekście przemysłu 4.0</p>	<p>analizuje przebieg wdrożenia strategii rozwoju kompetencji i zmian postaw w kontekście przemysłu 4.0;</p> <p>projektuje metody i mierniki oceny efektywności działań zmierzających do rozwoju kompetencji i zmian postaw w kontekście przemysłu 4.0;</p> <p>raportuje efekty wdrożenia strategii rozwoju kompetencji i zmian postaw w kontekście przemysłu 4.0.</p>	
<p>Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:</p>		
<p>P7Z_UN</p>		
<p>Zestaw 4.</p>		
<p>Mentoring i wspieranie pracowników w przemyśle 4.0</p>		
L.p.	Poszczególne efekty uczenia się w zestawach*	Kryteria weryfikacji
<p>1.</p>	<p>Wspiera pracowników w ich rozwoju w kontekście przemysłu 4.0</p>	<p>przygotowuje komunikację w zakresie rozwoju kompetencji w kontekście przemysłu 4.0 uwzględniającą różne grupy odbiorców, w tym zarząd, kierownictwo średniego i niższego szczebla, szeregowi pracownicy;</p> <p>proponuje sposoby wspierające angażowanie pracowników w proces podejmowania decyzji (empowerment) w kontekście transformacji w przemyśle 4.0;</p> <p>przygotowuje system wspierający pracowników w ich zmianie i dążeniu do nabywania nowych kompetencji wykorzystując m.in. takie metody jak: uczenie się poprzez doświadczenie, wzajemne uczenie się od siebie, samokształcenie;</p> <p>proponuje metody usprawniające system zarządzania wiedzą w firmie w kontekście jej wykorzystania przez pracowników w procesie budowania kompetencji 4.0;</p> <p>omawia znaczenie postaw pracowników oraz kadry zarządzającej we</p>

		wdrażaniu idei empowerment, tj. angażowania pracowników w podejmowanie decyzji dotyczących organizacji i umożliwienie im brania odpowiedzialności za swoje działania.
	Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:	
	P7Z_UU; P7Z_KW; P8Z_UN	
2.	Wspiera pracowników w tworzeniu zespołów interdyscyplinarnych	<p>projektuje sposoby doboru pracowników do zespołów powoływanych w celu inicjowania lub wdrażania rozwiązań przemysłu 4.0;</p> <p>projektuje rozwiązania promujące efektywną pracę zespołów np: uczenie się od siebie w zespołach interdyscyplinarnych;</p> <p>przygotowuje dobre praktyki w zakresie współpracy pomiędzy zespołami oraz między zespołami a innymi częściami organizacji.</p>
	Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:	
	P7Z_KW; P7Z_KO	

*W tabeli zgodności należy zaznaczyć zestaw/y efektów uczenia się / efekty uczenia się o kluczowym znaczeniu dla kwalifikacji.