



Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Strona odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Projekt CREDNET- Sieć dla akredytacji umiejętności zarządzania to ponadnarodowe partnerstwo, finansowane w ramach programu Uczenie się przez całe życie (Leonardo da Vinci - Sieci), które przewiduje stworzenie wspólnych ram uznawania kompetencji i kwalifikacji w zakresie zarządzania zdobytych w ramach edukacji pozaformalnej.

Cel ten zostanie osiągnięty poprzez opracowanie metodologii certyfikacji i kryteriów, która będzie potwierdzać wiarygodne kompetencje nabyte w sposób pozaformalny. To pomoże przedsiębiorstwom w rozszerzeniu możliwości stosowania procedur uznawania oraz rozwój ram prawnych w tym zakresie. Przewiduje się, że menadżerowie będą bardziej zaangażowani w działalność innowacyjną, a przedsiębiorstwa staną się bardziej konkurencyjne.

Partnerstwo projektu obejmuje 8 partnerów z 7 krajów (Grecja, Cypr, Włochy, Słowenia, Polska, Łotwa i Rumunia) i składa się z różnych podmiotów: MŚP, Inkubator, Stowarzyszenie MŚP, Dostawca edukacji dla dorosłych oraz Krajowy Urząd ds. Certyfikacji Kompetencji.

Partnerzy CREDNET



Metodologia akredytacji umiejętności w zakresie zarządzania

Projekt CREDNET zakłada opracowanie metodologii akredytacji miękkich umiejętności w zakresie zarządzania, jak również stworzenie narzędzia samoewaluacji, poprzez które menadżerowie będą mogli sami je ocenić. Projekt ma zamiar skupić się na ocenie umiejętności miękkich menadżerów, które zostały zidentyfikowane w ramach poprzedniego projektu EMME - European Model Management Empowerment (LLP/LDV/TOI/08/IT/506). Umiejętności te są podzielone na trzy kategorie: umiejętności w zakresie projektowania, umiejętności zarządzania i umiejętności behawioralne. W kategorii umiejętności projektowania i zarządzania znajdują się: umiejętności logiczne, analityczne i syntetyczne, wiedza i umiejętności w zakresie kreatywności, umiejętność rozwiązywania problemów i umiejętność uczenia się.

W kategorii umiejętności behawioralnych, nacisk będzie położony na następujące umiejętności: zdolność do zawierania relacji osobistych, zdolność do autonomii, zdolności komunikacyjne, zdolności w zakresie negocjacji i elastyczności i w końcu umiejętności szczególnie istotne dla menadżerów: przywództwo, podejmowanie decyzji, ocena ryzyka / umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, umiejętność integracji, całościowego spojrzenia i perspektywy czasowej (pogląd strategiczny).

Narzędzie samoewaluacji

W ramach projektu CREDNET zostanie również opracowany materiał szkoleniowy. Materiał szkoleniowy będzie dostępny online w formie kursu e-learning. Zawartość będzie odpowiadać 16 umiejętnościom zidentyfikowanym w ramach projektu EMME. W niektórych przypadkach, 16 umiejętności będzie rozbite na subkategorie w celu uzyskania większej przejrzystości. Materiał będzie stanowić waloryzację istniejącego już materiału, ale znajdzie się w nim również nowy materiał, opracowany wyłącznie dla celów projektu CREDNET.

Głównym celem szkolenia jest ułatwienie menadżerom rozwijania swoich umiejętności i kompetencji. Identyfikację potrzeb w tym zakresie można wykonać poprzez narzędzie samoewaluacji. Materiał szkoleniowy będzie dostępny we wszystkich językach partnerstwa (grecki, łotewski, słoweński, rumuński, polski i włoski) oraz w języku angielskim.

Narzędzie samoewaluacji

W ramach projektu CREDNET powstaje narzędzie samoewaluacji w celu ułatwienia menadżerom identyfikacji umiejętności, jakie posiadają, oraz takie, których nie posiadają a powinni je nabyć. W celu nabycia nowych umiejętności powstanie materiał szkoleniowy, który ułatwi ich rozwój. To narzędzie będzie w pełni zautomatyzowane, dostępne online dla każdego, kto będzie chciał z niego skorzystać.

CREDNET zamierza wykorzystać do narzędzia oceny zaadaptowaną wersję standardów Międzynarodowego Stowarzyszenia Menadżerów Projektu. Wzorce zachowań będą ustawione dla każdej z 16 umiejętności w ramach projektu EMME (analizowane na stronie 1 bieżącego biuletynu) i menadżerowie będą mogli je ocenić w skali do 1 do 5. Ponadto zostaną podane szczegółowe objaśnienia, w celu wyznaczenia górnej i dolnej krawędzi dla każdego wzoru zachowania. Oprócz tego do identyfikacji jak menadżer radzi sobie w zakresie konkretnej umiejętności zostanie użyta skala kolorów (zielony-czerwony). Jeśli zdobywa więcej niż 50%, oznacza to że posiada dane umiejętności. Zakres od 60% do 80% oznacza, że posiada je w dużym stopniu, a od 80% do 100% oznacza, że posiada je w najwyższym stopniu.

Narzędzie samoewaluacji będzie dostępne na początku jesieni 2013. W celu uzyskania dalszych informacji, proszę odwiedzić stronę projektu www.crednetmanager.eu

Spotkanie partnerów CREDNET na Cyprze

W dniach 14-15 marca 2013 roku w Nikozji (Cypr) odbyło się trzecie międzynarodowe spotkanie partnerów projektu CREDNET. Podczas spotkania partnerzy mieli okazję do przedyskutowania wniosków z podmiotami zainteresowanymi warsztatami, które zostały przeprowadzone we wszystkich krajach partnerów.

Podczas spotkania omówiono rezultaty warsztatów zrealizowanych w każdym kraju, w celu dostarczenia cennych informacji na temat metodologii akredytacji procesu certyfikacji. Również podczas spotkania partnerzy mogli omówić istotne kwestie rozwoju narzędzi internetowych, w tym narzędzia samoewaluacji oraz treści szkoleniowych zawartych w materiale.



Protokół perspektyw i trendów

W ramach tworzenia protokołu perspektyw i trendów w zakresie akredytacji umiejętności kierowniczych, partnerzy CREDNET zidentyfikowali szereg zaleceń, które mogą przyczynić się do wzmocnienia istniejących systemów lub stanowić solidną podstawę do tworzenia nowych systemów. Najważniejsze z nich są wymienione poniżej:

- Zainteresowane strony powinny opracować coś w rodzaju kodeksu postępowania dla instytucji certyfikacyjnych, w celu zagwarantowania jakości procesów, a więc zwiększenia stopnia zaufania menedżerów;
- Menadżerowie powinni konsultować się przy opracowaniu systemu certyfikacji w celu upewnienia się, że procesy są dostosowane do ich rzeczywistych potrzeb, że metody i treści są odpowiednie, a także, że metody są łatwe do zrozumienia i zastosowania;
- Systemy certyfikacji umiejętności nabytych poprzez nieformalne/pozaformalne kształcenie powinny być postrzegane jako uzupełnienie formalnych umiejętności i rozwijane jako kontynuacja istniejących systemów;
- Przy opracowywaniu systemów certyfikacji kompetencji zarządzania powinno się wziąć pod uwagę to, że większość przedsiębiorstw w Europie to mikroprzedsiębiorstwa i małe przedsiębiorstwa, których właściciel często jest również menadżerem;
- Systemy certyfikacji powinny zawierać jasne wyjaśnienie kompetencji kierowniczych i wyeliminować pogląd, że są one przede wszystkim wyrazem perspektyw, postaw i zachowań;
- Przedstawiciele VET powinni mieć stały kontakt z administracją publiczną i wsparcie przy opracowywaniu i wdrażaniu systemów certyfikacji (pomoc prawna, opłaty, dotacje itd.)



W celu uzyskania dalszych informacji proszę odwiedzić stronę internetową projektu:

www.crednetmanager.eu