WOJEWÓDZKI
ZAKŁAD
DOSKONALENIA
ZAWODOWEGO
W GORZOWIE WLKP.

Interreg
Brandenburg – Polska

Kofinanziert von
der Europäischen Union
Współfinansowany przez
Unię Europejską

EUR JOB +

Präsentation der Rechercheergebnisse im Rahmen des grenzüberschreitenden Wissensaustausches zur Definition der Kompetenzen, die für die Ausübung der Zukunftsberufe in den Branchen KI und Green Deal erforderlich sind

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG

2. ZIEL DER RECHERCHE

3. DIAGNOSTIZIERTE NATIONALE RESSOURCEN

4. WICHTIGSTE NATIONALE HERAUSFORDERUNGEN

5. VERÖFFENTLICHUNG VON CATHERINE SCHNEIDER

6. BERICHT ÜBER EMPIRISCHE UNTERSUCHUNGEN

7. INSTRUMENTE ZUR KOMPETENZENDIAGNOSE FÜR SCHULJUGEND

.

8. VON UNTERNEHMEN GENUTZTE INSTRUMENTE

9. ANALYSE DER KOMPETENZENERMITTLUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

10. SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DER RECHERCHE

EINLEITUNG

- Die moderne Arbeitswelt verändert sich unter dem Einfluss zweier mächtiger Kräfte: der KI-Revolution (Künstliche Intelligenz) und der Klimatransformation (Green Deal).
- Die Automatisierung lässt Fachwissen und technische Kompetenzen rasant veralten. Die **Soft Skills** werden zum Schlüssel für die Flexibilität der Mitarbeitenden.
- Jeder der Projektpartner hat eine eigene Recherche durchgeführt, um zu ermitteln, wie die Bildungssysteme (Grund- und berufsbildende Schulen) sowie die Wirtschaft diese einzigartigen Merkmale diagnostizieren.
- Es gibt ein gemeinsames Ziel: Lücken zu identifizieren und Grundlagen für ein neues, gemeinsames Online-Diagnosetool für die Zukunftsberufe zu schaffen.

ZIEL DER RECHERCHE

Ziel der Recherche ist es:

- nationale Ressourcen im Bereich der Diagnostizierung von Soft Skills zu identifizieren;
- Herausforderungen und Hindernisse im Bereich der Bewertung von Soft Skills zu analysieren;
- den Einsatzgrad von Instrumenten zur Diagnostizierung von Kompetenzen durch Unternehmen und den Bildungssektor zu ermitteln;
- die Soft Skills, die für die Zukunftsberufe in Bereichen Green Deal und KI von entscheidender Relevanz sind, zu definieren;
- psychometrische Online-Instrumente, die vom Bildungssektor und von Unternehmen genutzt werden, zu präsentieren.

NATIONALE RESSOURCEN

Bildungskapital

- ein wachsendes Angebot an digitaler und beruflicher Bildung;
- eine steigende Anzahl von Programmen für Zukunftskompetenzen;
- Entwicklung sektorspezifischer Qualifikationen.

Potenzial der Unternehmen

- ein wachsendes Interesse an kompetenzbasiertem Personalmanagement;
- Entwicklung von E-Learning-Plattformen;
- Integration von KI in HR-Prozesse.

Europäische Förderung

- Europäische Fonds für soziale Entwicklung *[poln. Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego, kurz FERS]*;
- Digitalisierungsprogramme der EU;
- Initiativen im Bereich des europäischen Green Deals;
- Entwicklung von Mikro-Zertifikaten und lebenslangem Lernen.

WICHTIGSTE NATIONALE HERAUSFORDERUNGEN

Systemische Herausforderungen	• Fehlen eines landesweit geltenden Modells zur Diagnose von Soft Skills; • unzureichende Integration von Bildung und Arbeitsmarkt; • begrenztes Monitoring von Kompetenzen der Zukunft; • mangelnde Anpassung der Lehrpläne an die KI-basierte Wirtschaft und den Green Deal.
Technologische Herausforderungen	• Begrenzte Nutzung von KI in der Diagnostizierung von Kompetenzen; • geringe Interoperabilität der Instrumente; • Fehlen von Kompetenzdatenbanken.
Soziale Herausforderungen	• Widerstand gegen technologischen Wandel; • Angst vor Automatisierung; • Kompetenzungleichheiten; • digitale Ausgrenzung von Teilen der Gesellschaft.

Soft Skills, die für die Zukunftsberufe entscheidend sind – aus der Veröffentlichung von Catherine Schneider

https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/publications/publication/who-powers-europes-twin-transition?utm_source

Kto napędza podwójną transformację Europy?

Umiejętności ekologiczne i cyfrowe | Prace badawcze | Opublikowany: 2026-03-25 | Autorski): **Publikacje zewnętrzne**

Katarzyna Schneider

Podwójna transformacja Unii Europejskiej (równoległe wdrażanie transformacji cyfrowej i zrównoważonej) zależy od siły roboczej, która integruje oba zestawy umiejętności. Wraz z rozszerzaniem się zielonych umiejętności poza tradycyjnie „zielone" role, popyt na nie gwałtownie rośnie, również w takich dziedzinach jak sztuczna inteligencja i analiza danych, gdzie wiedza specjalistyczna związana ze zrównoważonym rozwojem jest coraz bardziej ceniona.

W niniejszym badaniu zastosowano taksonomię ESCO do analizy europejskiej kadry zajmującej się sztuczną inteligencją (AI). Wykorzystując 604 zielone umiejętności, kompetencje i koncepcje wiedzy ESCO, badanie uwypukla, jak zielone kompetencje są rozłożone wśród specjalistów AI. Pomimo silniejszego skupienia na sektorach podstawowych, ESCO zapewnia kompleksowe, wielojęzyczne i dostosowane do potrzeb międzynarodowych ramy, powiązane również z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Zawodów (ISCO), co czyni je doskonale przystosowanymi do analiz ogólnoeuropejskich.

Wyniki wskazują, że tylko około jedna trzecia pracowników sektora sztucznej inteligencji w Europie posiada znaczącą wiedzę z zakresu zielonej technologii, definiowaną jako posiadanie co najmniej pięciu umiejętności ESCO w tym zakresie. Tacy utalentowani pracownicy koncentrują się w głównych ośrodkach, takich jak Londyn, Paryż i Berlin, a także w krajach o bardziej zaawansowanej zielonej gospodarce, w tym w krajach nordyckich. Utrzymują się dysproporcje płciowe, a kobiety są niedostatecznie reprezentowane w sektorze zielonej

Soft Skills, die für die Zukunftsberufe entscheidend sind – aus der Veröffentlichung von Catherine Schneider

Kompetenzen mit besonderer Relevanz für die Green-Deal-Branche, Bereich Ökologie und nachhaltige Entwicklung:

- **Soziale und ökologische Verantwortung**
- Systemisches und analytisches Denken
- Management von Klimawandel und Klimarisiken
- Effektive branchenübergreifende Zusammenarbeit

Kompetenzen mit besonderer Relevanz für die KI-Branche, Bereich Innovation und digitale Technologien:

- **Kritisches Denken und Informationsfilterung**
- Technologie-Ethik und -Verantwortung
- Kreativität und kognitive Flexibilität
- Effektive Zusammenarbeit zwischen Mensch und KI

Bericht über empirische Untersuchungen im Bereich der Zukunftskompetenzen und -berufe

Der Bericht beschreibt detailliert die tatsächlichen Bedürfnisse polnischer Industrieunternehmen im Zeithorizont bis 2030 im Kontext von Industrie 4.0.

Drei zentrale Säulen:

Kognitive Säule – kritisches Denken.

Technisch-digitale Säule – Automatisierung, Programmierung.

Soziale Säule – Teamarbeit und Kommunikation.

https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport-z-badan-empirycznych-w-zakresie-kompetencji-i-zawodow-prz.pdf

Wichtigste Erkenntnisse des Berichts

- Technologisches Defizit: Es besteht eine kritische Lücke zwischen den Anforderungen von Industrie 4.0 und den tatsächlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden in den Bereichen Automatisierung, Programmierung und Roboterintegration.
- Schlüssel zum Erfolg (lebenslanges Lernen): Die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeitenden wurde als wichtigste Voraussetzung für das Überleben von Unternehmen in einem turbulenten Marktumfeld identifiziert.
- Ökologischer Druck: Die Umsetzung des Europäischen Green Deals zwingt die Industrie, die sog. „grünen“ Kompetenzen schnell zu entwickeln.
- Multidimensionale Verantwortung: Unternehmen müssen wirtschaftliche Ziele mit ethischen, ökologischen und sozialen Belangen (verantwortungsvolle Entscheidungsfindung) in Einklang bringen.

FRAGEBOGEN ZU SOFT SKILLS

Vorteile der Website:

- Große Auswahl an Materialien
- Leicht verständliche Sprache
- Kostenlose Materialien
- Praktische Anwendbarkeit
- Vielfältige Themen
- Sichere, professionelle Plattform
- Geeignet für verschiedene Zielgruppen

Nachteile der Website:

- Großer Textumfang
- Einfache Grafik und Seitenlayout
- Ein Teil der Materialien ist kostenpflichtig
- Eingeschränkte Interaktivität
- Fachspezifische Themen
- Die Navigation könnte stellenweise weiterentwickelt werden

Kompetencje miękkie (ang. soft skills), synonimy: umiejętności miękkie, umiejętności interpersonalne lub społeczne, to cechy i zdolności, które dotyczą zachowań, komunikacji, relacji interpersonalnych oraz ogólnego stylu pracy i bycia.
Umiejętności miękkie mają związek z psychiką i oddziaływaniem społecznym, określają ciebie jako człowieka. To zestaw postaw i cech osobowości, które ułatwiają skuteczną interakcję i komunikację z innymi ludźmi. Obejmują one aspekty jak: zdolność do pracy w zespole, komunikacja interpersonalna, zarządzanie czasem, rozwiązywanie problemów, empatia itd. Są to umiejętności, które nie są związane z wiedzą techniczną, specjalistyczną wiedzą zawodową (kompetencje twarde - hard skills), czy z tym co uczysz się w szkole (lub na studiach). Tu nie chodzi o to, jakie masz oceny z matematyki czy jak dobrze znasz jakieś programy na komputerze, a bardziej, jak dogadujesz się z ludźmi, jak rozwiążesz konflikty czy jak działasz w grupie. Umiejętności społeczne są kluczowe zarówno w szkole, domu czy w relacjach ze znajomymi; mają ogromne znaczenie w życiu zawodowym i osobistym.
Zapraszam Cię do skróconego testu umiejętności miękkich. Test dotyczy ośmiu głównych obszarów soft skills:

- umiejętność współpracy w grupie,
- samodyscyplina i organizacja czasu,
- inteligencja emocjonalna,
- komunikacja z rówieśnikami i dorosłymi,
- zdolność do radzenia sobie ze stresem i presją,
- asertywność,
- umiejętność adaptacji do nowych sytuacji,
- kreatywność i innowacyjność

Przed tobą 40 pytań; zaznacz odpowiedź, która najlepiej odzwierciedla twoje obecne umiejętności i zachowania. Pamiętaj, że w teście nie ma "złych" odpowiedzi w tym teście. Celem jest ocena twoich aktualnych kompetencji miękkich, nie to, kim myślisz, że powinieneś być lub kim chciałbyś być. Po zakończeniu testu przejdź do klucza rozwiązań oraz interpretacji wyników. To pomoże Ci lepiej zrozumieć swoje umiejętności miękkie i dowiesz się, w jakim kierunku prawdopodobnie rozwijają się twoje kompetencje społeczne. Warto zaznaczyć, że test ten ma swoje ograniczenia i próg błędu. To narzędzie jest poglądowe i ma na celu jedynie zorientowanie cię w zakresie twoich kompetencji miękkich. Wyniki nie są ostateczne i nie definiują cię jako osoby. Pamiętaj, że umiejętności miękkie są dynamiczne i można je rozwijać w trakcie całego życia. Interpretuj wyniki jako punkt wyjścia do dalszej refleksji i potencjalnego rozwoju, a nie jako ostateczną ocenę twoich zdolności Powodzenia!

MIĘKKO O **KOMPETENCJACH**
by Katarzyna Pluska
WWW.KATARZYNAPLUSKA.PL

Katarzyna Pluska
mgr specjalizacji komunikacja społeczna (kierunek: pedagogika), absolwentka studiów zarządzanie zasobami ludzkimi oraz kursu doradca zawodowy, certyfikowany trener umiejętności społecznych TUS I II stopnia, menadżer oświaty

https://katarzynapluska.pl/jakie-posiadasz-kompetencje-miekkie-test/

KOMPETENZBILANZ-METHODE

Vorteile des Tools:

- Fördert die Selbstwahrnehmung
- Unterstützt die Berufs- und Bildungswahl
- Fördert die Selbstreflexion
- Stärkt das Selbstvertrauen
- Erstellt ein Portfolio

Nachteile des Tools:

- Bedarf an Unterstützung
- Wenig interaktive Form
- Großer Textumfang

https://mbk.ibe.edu.pl/o-metodzie-bilansu-kompetencji/

BERUFLICHE EIGNUNGSTESTS

Vorteile der Website:

- Kostenloser Zugang
- Vielfältigkeit der Tools
- Hohe Qualität der Quellen
- Gute Einführungshinweise

Nachteile der Website:

- Keine eigenen Tools
- Veraltete Protokolle (HTTP)
- Abhängigkeit von Drittanbietern
- Keine Beschreibungen des Verfahrens

https://www.cdzdm.pl/PL-H488/wykonaj-testy-predyspozycji-zawodowych.html

SOFT-SKILL-TEST „LEVER BASIC”

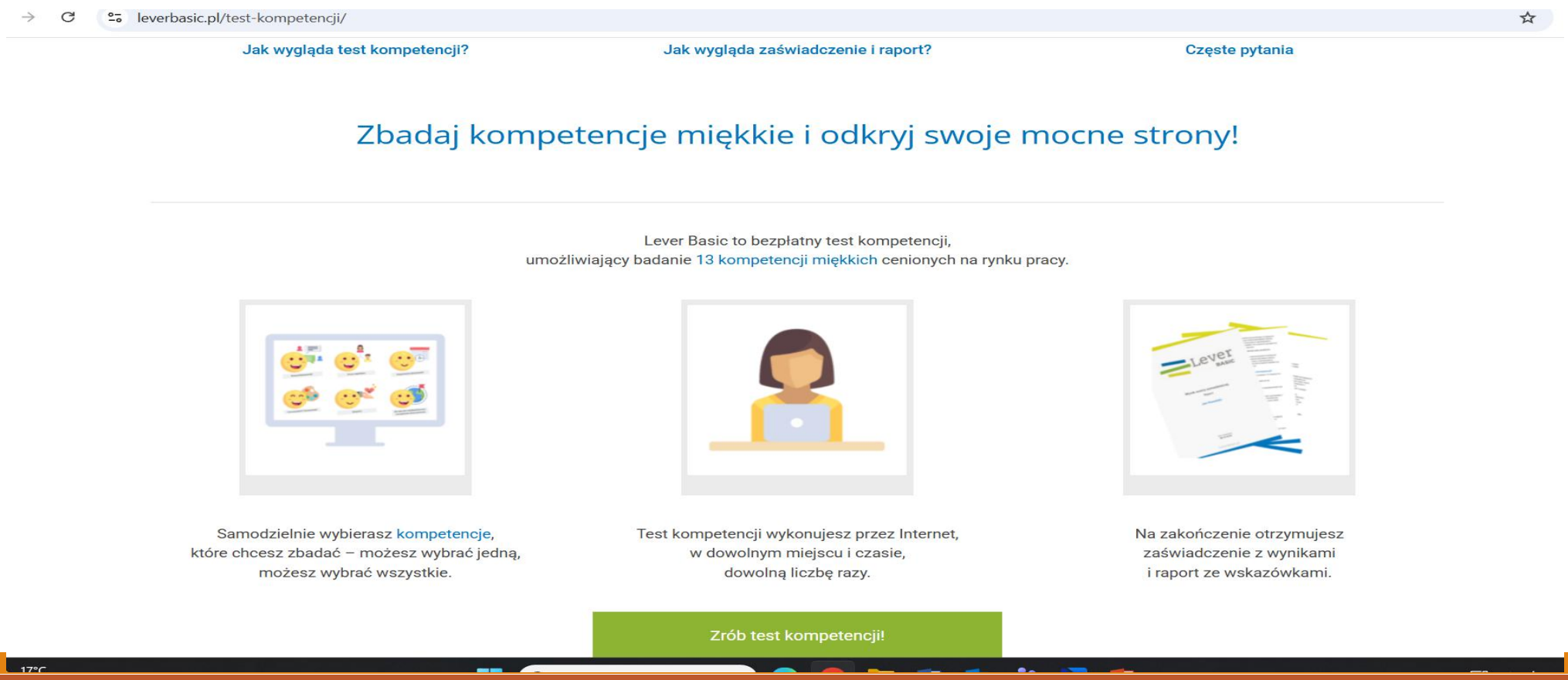
https://leverbasic.pl/test-kompetencji/

Vorteile:

- **Völlig kostenlos**
- **Schnelle Analyse**: untersucht bis zu 13 wichtige Soft Skills, die von Arbeitgebern geschätzt werden
- **Offizielles Zertifikat**: ermöglicht die Erstellung eines Zertifikats mit den Ergebnissen, das direkt dem Lebenslauf beigefügt werden kann.
- **Entwicklungshinweise**: erstellt einen personalisierten Bericht mit Ratschlägen für den weiteren Karriereweg

Nachteile und Einschränkungen:

- **Deklarative Bewertung**: als Online-Test basiert er auf der Selbsteinschätzung des Nutzers, was zu wenig objektiven Ergebnissen führen kann.
- **Keine Bewertung von Hard Skills**: Fokus ausschließlich auf Soft Skills, Fachkenntnisse (z. B. Kenntnisse von Programmen oder Sprachen) werden nicht berücksichtigt.
- **Standardvorlage**: Bericht und die Ratschläge werden automatisch generiert und können daher im Vergleich zu einer individuellen Sitzung mit einem Berufsberater zu allgemein ausfallen



SOFT-SKILL-TEST „4 GROW”

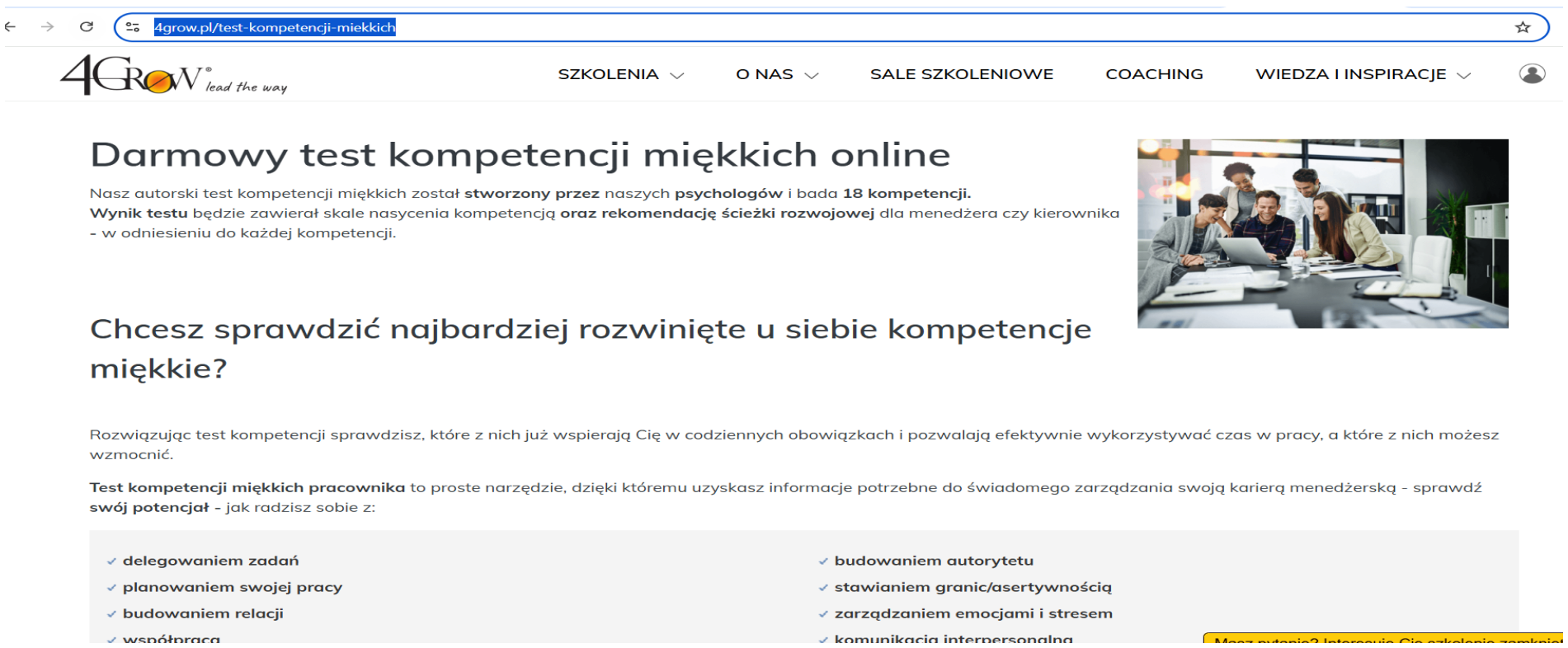
https://4grow.pl/test-kompetencji-miekkich

Vorteile:

- Kostenloser Zugang zum Online-Test
- Schnelle und einfache Kompetenzdiagnose
- Breites Spektrum an untersuchten Fähigkeiten
- Ergebnisse mit Bericht und Entwicklungshinweisen
- Möglichkeit, die Ergebnisse herunterzuladen (z. B. als PDF)
- Sowohl für Jugendliche als auch für Erwachsene geeignet

Nachteile:

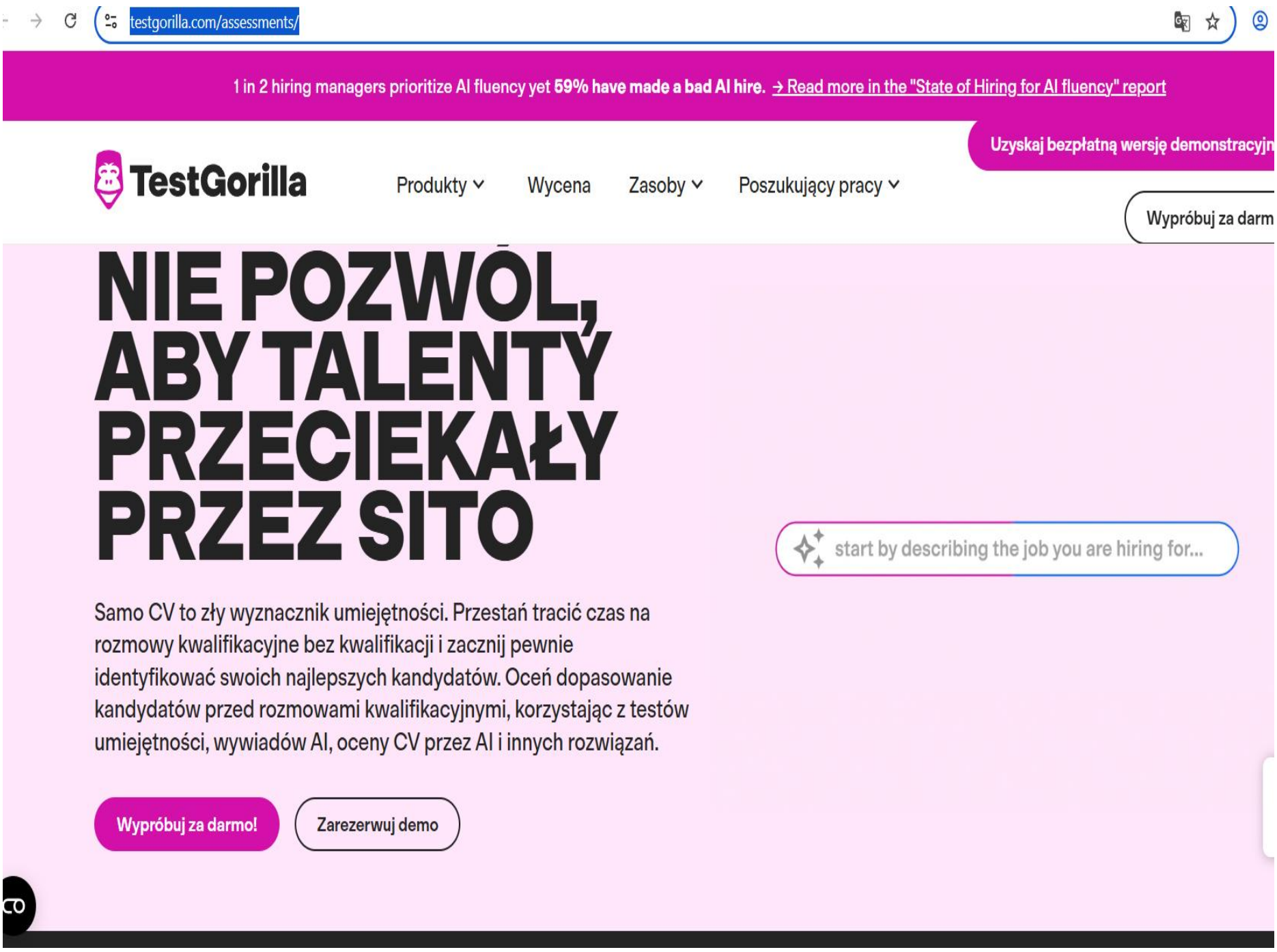
- Kein besonders modernes und ansprechendes Webdesign
- Der Test kann zu allgemein sein (keine sehr detaillierte Analyse)
- Einige Ergebnisse erfordern eine Interpretation durch einen Experten
- Keine interaktiven Elemente (z. B. Gamification)
- Ein Teil der Materialien ist eher auf Erwachsene und den Arbeitsmarkt ausgerichtet



GORILLA-TEST

https://www.testgorilla.com/assessments/

Anstelle eines herkömmlichen Lebenslaufs wird es von der TestGorilla-Plattform ermöglicht, an die Bewerber oder Mitarbeiter eine Reihe von Kurztests und Situationsfragen zu senden, deren Ergebnisse anschließend von dem System automatisch bewertet und in Form einer Rangliste bereitgestellt werden.



GORILLA-TEST

VORTEILE (Pros):

Schnelle Auswahl – automatische Rangliste und Bewertung der Bewerber ohne Lebenslaufanalyse.

KI-gestützte Video-Interviews – Möglichkeit, Antworten aufzuzeichnen (Bewertung der Ausdrucksfähigkeit)

Moderne Benutzeroberfläche, keine Anmeldung erforderlich

Schutz vor dem Abschreiben – Kartensperrung, Betrugserkennung

NACHTEILE (Contras):

Eingeschränkter kostenloser Zugang – Zugriff auf nur 5 von über 400 Tests

Keine Bearbeitungsmöglichkeit – Sperrung von Änderungen am Test, nachdem dieser an die erste Person gesendet wurde

Teures Abo – keine flexiblen Gebühren möglich (Jahresvertrag erforderlich)

Zeitdruck – ein festes Minutenlimit setzt die Testteilnehmer unter Druck

GOV.PL – PORTAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES

Diese Regierungswebseite ist **eine Art „Spickzettel“ für Beamte, wie man Bewerber während der Personalrekrutierung überprüfen kann, um den besten Mitarbeiter zu finden**. Sie zeigt, dass es sinnvoller ist, Bewerber anhand konkreter Aufgaben und Fragen zu testen, anstatt nur zu raten, ob jemand freundlich und fleißig ist.

Tools „für jedermann“:

- Verhaltensinterview (Gespräch über die Vergangenheit)
- Situationsinterview (Gespräch über die Zukunft)
- Arbeitsprobe (Praxistest)

https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/narzedzia-do-badania-kompetencji-miekkich-w-tym-kierowniczych

SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DER RECHERCHE

- Die bestehenden Instrumente (Ressourcen) sind zu allgemein und erfassen nicht die spezifischen Aspekte von KI und Green Deal.
- Schulen und kleinere Unternehmen (KMU) verfügen nicht über ausreichende Mittel für teure, kommerzielle Testplattformen.
- **Bedarf**: Ein neues, zweckgebundenes und leicht zugängliches Online-Diagnosetool zu entwickeln.