



A Skills Builder Univerzális Keretrendszer

Magyar



Soha nem volt még fontosabb, hogy az életben való boldoguláshoz szükséges alapvető készségeket felépítsük: kreatív problémamegoldó képességet, önmenedzselési képességet, hatékony kommunikációt és másokkal való jó együttműködést.

Ezek olyan készségek, amelyekre szinte mindenhez szükség van. E készségek iránti igény egyértelmű, de még mindig van egy rés - túl sokan nem fejlesztik ezeket a készségeket a számukra szükséges szintre, és így elszalasztják a lehetőségeket, hogy életük más területein boldoguljanak.

E téren gyakran előfordul, hogy a terminológia zavaros és össze is zavar. A Skills Builder Partnerségből részt vevő oktatók, munkáltatók és szervezetek munkája ennek a problémának a feloldására irányul: az alapvető készségek egységes, univerzális megközelítésének finomítására.

Az alapvető készségeket a következők: Figyelem, Beszéd, Problémamegoldás, Kreativitás, Pozitív gondolkodás, Célratörés, Vezetési készségek és Csapatmunka.



A Skills Builder Univerzális Keretrendszer

A Skills Builder Univerzális Keretrendszer több mint négy évnél kutatás, használat és tökéletesítés eredménye. Célzottan összekapcsolja az alapvető készségek oktatását, majd a foglalkoztatáson keresztül történő kiépítésének teljes útját.

A Keretrendszer használata az egyének támogatására:

- **Meglévő készségek megértése:** Annak átgondolása, hogy jelenleg milyen alapvető készségekkel rendelkezünk, és az esetleges hiányosságok azonosítása.
- **A fejlődés észlelése:** képesség felismerni azt, hogy mik a következő lépések az alapvető készségek továbbfejlesztéséhez.
- **Összekapcsolás:** egységes nyelvezet használata és az alapvető készségek értelmezése, hogy megértsük hogyan használjuk és gyakoroljuk azokat számos különböző helyzetben.
- **A siker felismerése:** A fejlődés észlelése és a képességek jobb kifejezése.

Együttműködés

Az Univerzális Keretrendszer mindenki számára szabadon hozzáférhető, és a Skills Builder Hubon keresztül megtalálhatja a készségek tanításához szükséges teljes módszert, beleértve az értékelési eszközöket és az összes tanítási és képzési anyagot. A munkáltatók vagy magánszemélyek számára a Skills Builder Benchmark és a Launchpad segít az alapvető készségek hatékony értékeléséhez és fejlesztéséhez szükséges eszközök biztosításában. Reméljük, hogy fontolóra veszi a Skills Builder Partnerséghez való csatlakozást, hogy együtt dolgozhasson és tanulhasson más partnerekkel az oktatásban, a foglalkoztatás területén és azon túl is. Együtt dolgozunk azon, hogy egy nap mindenki elsajátítsa a sikerhez szükséges alapvető készségeket.

Ha szeretne többet megtudni, vegye fel velünk a kapcsolatot.

Tom Ravenscroft
CEO, The Skills Builder Partnersé

The development of this Universal Framework has been enabled by the Essential Skills Taskforce: CIPD, CBI, Gatsby Foundation, EY Foundation, Careers & Enterprise Company, Business in the Community, and the Skills Builder Partnership

Ki használja a Skills Builder módszertanát?

Oktatók, munkáltatók és készségfejlesztő szervezetek globális koalícióját építjük ki, mind közös módszertant alkalmazva. Mivel ezek a készségek széles körben átadhatók, partnerszervezeteink különböző iparágak és tevékenységek egész sorát fedik le.



Az évek során sokat tanultunk arról, hogyan lehet felépíteni a legjobban az alapvető készségeket. Tudjuk, hogy ahhoz, hogy valódi hatást érzünk el, a készségeket következetesen és célzottan kell fejleszteni. Ezek az alapelvek minden esetben érvényesek.

1. Csak egyszerűen



**Amit
figyelembe
kell venni:**

Az azonos készségekre való következetes összpontosítás elősegíti, hogy mindenki ugyanazt értse a készségek alatt, és a lehető legkézzelfoghatóbbá teszi azok felépítését. Az egységes nyelvhasználat mindent megváltoztat.

- Mindenki tudja, hogy mely alapvető készségekre fókuszálnak?
- Mindenki egységes nyelvet használ, amikor a készségekre utal?
- Mindenki kap képzést és támogatást ezekkel a készségekkel kapcsolatban?

2. Korai kezdés, folyamatos haladás



**Amit
figyelembe
kell venni:**

Ezeknek az alapvető készségeknek az elsajátítása nem egyszerű, időt és folyamatos munkát igényel. Ezek a készségek nem csak a foglalkoztathatóságról szólnak, hanem az élet minden területén való boldogulásról.

- Gondolkodik ezekről a készségekről a szervezetben mindenki számára?
- Bevezethetné ezeket a készségeket korábban?
- Vann-e lehetőség ezen készségek következetes fejlesztésére?

3. Mérés

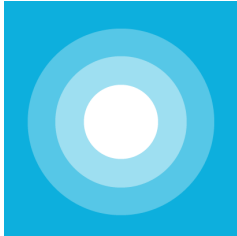


**Amit
figyelembe
kell venni:**

Szánjunk időt a készségekre való reflektálásra - megfigyeléssel vagy önértékeléssel. Ez egy kiegyensúlyozott képet ad az erősségekről és gyengeségekről, kiemeli az előrehaladást és megmutatja a következő lépéseket.

- Használ-e olyan egységes készségfejlesztési keretrendszert és értékelő eszközt, mint a Skills Builder?
- Ez a keretrendszer tükrözi a számszerűsíthető fejlődést az idő múlásával?
- Rendszeresen ellenőrzi a fejlődést?

4. Összpontosítás



**Amit
figyelembe
kell venni:**

Az alapvető készségek felépítése épüljön az egyén korábbi tanulási és készségszintű ismereteire. Ez időt ad kifejezetten a készségek fejlesztésére.

- Vannak-e különböző céljai arra vonatkozóan, hogy a különböző egyéneknek mire kell törekedniük a készségeik fejlesztése során?
- Szán időt csak arra, hogy kifejezetten a készségek fejlesztésére fókuszáljon?

5. Folyamatos gyakorlás



**Amit
figyelembe
kell venni:**

Az alapvető készségek fejlődésének felgyorsítása érdekében ezeket a készségeket a lehető leggyakrabban kell használni és ismételni - beleértve a reflektálásra való alkalmakat is.

- Rendszeres lehetőséget biztosítanak-e az egyének számára alapvető készségeik használatára?
- Amikor ezt teszik, ezeket a lehetőségeket világosan jelzik-e nekik?
- Van-e rendszeres lehetőség arra, hogy aktívan reflektáljanak a készségekre és azok fejlesztésére?

6. Tegyük élővé



**Amit
figyelembe
kell venni:**

Annak a biztosítása, hogy az emberek lássák ezeknek a készségeknek a jelentőségét azáltal, hogy valós problémákon és kihívásokon dolgozunk, így kapcsolva a készségeket a valósághoz.

- A készségek az oktatás, a foglalkoztatás és a tágabb értelemben vett élet szempontjából is hasznosak?
- Van-e lehetőségük az egyéneknek arra, hogy készségeiket különböző környezetben használják?
- Összekapcsolják-e az oktatást és a foglalkoztatást a készségek felépítésére

A Skills Builder Univerzális Keretrendszer

Kiindulási pontunk nyolc alapvető készség. Ez a nyolc, sokféle néven ismert készség lefedi a négy területet, amelyek újra és újra felbukkannak, mint a foglalkoztatáshoz szükséges alapvető és átadható készségek.



Párban a kommunikáció, a kreatív problémamegoldás, az önmenedzselés és az együttműködési készségek tartoznak ide. Ez a nyolc készség a Skills Builder Univerzális Keretrendszerben megtalálható.



Skills Builder

UNIVERSAL FRAMEWORK

A Keretrendszer a nyolc alapvető készség mindegyikét kézzelfogható lépésekre bontja, amelyeket sorban lehet fejleszteni. Segítségével tisztázhatjuk, hogy az egyes készségek terén milyen sikereket érhetünk el, és feltérképezhetjük a fejlődési pályát. A teljes Keretrendszer a 7. oldalon található.

A Keretrendszer négy évnyi tanulás eredménye, és az ágazat több mint 120 vezető szervezetének és a területen dolgozók szakértelmére épül. Több mint 40 ország tantermeiben használták már.

A Keretrendszert két alkalommal független szakértői vizsgálatnak is alávetették. A keretrendszer e változatának kidolgozásának háttére a skillsbuilder.org/universal-framework oldalon található.



Figyelem

Információk vagy ötletek befogadása, megtartása és feldolgozása.

Ez a készség az információ hatékony feldolgozásáról szól - érkezőn az akár kortársától, tanártól, vezetőtől vagy valaki teljesen mástól.

Kezdetben a készség felépítése a másokra való odafigyelés képességére koncentrált - ez magába foglalja a rövid utasítások megjegyzését; azt, hogy megértjük mások miért kommunikálnak és fontos információk rögzítését.

Aztán arra fókuszálnak, hogy hogyan mutatják meg aktívan, hogy figyelnek: testnyelv, nyílt kérdések és összefoglalók és átfogalmazások használatára gondolva.

Ezen túl menően a fókusz annak tudásán van, hogy a beszélő képes befolyásolni hanglegjtésével és a használt nyelvezettel.

A végső elemek a kritikus figyelemről szólnak - különböző szempontok összehasonlításáról, elfogultságok azonosításáról, ötletek értékeléséről és objektivitásról.

A keretrendszer a Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International Public License védelme alatt áll.

7 / Skills Builder
Univerzális Keretrendszere - Oktatás

KEZDŐ
Meghallgatni másokat

0. lépés	Meghallgatok másokat anélkül, hogy közbeszólnék
1. lépés	Figyelek másokra és rövid utasításokat meg tudok jegyezni.
2. lépés	Figyelek másokra és képes vagyok kérdéseket feltenni, ha valamit nem értek.
3. lépés	Figyelek másokra és el tudom mondani valaki másnak, hogy miről volt szó.
4. lépés	Figyelek másokra és meg tudom mondani, hogy miért kommunikálnak velem
5. lépés	Figyelek másokra és közben a fontos információkat rögzítem.

KÖZBÜLSŐ
Figyelmet gyakorolni

6. lépés	Szemkontaktussal és testnyelvvel mutatom, hogy figyelek másokra.
7. lépés	Nyílt kérdésekkel elmélyítve a megértést, mutatom, hogy figyelek
8. lépés	A hallottak összefoglalásával és átfogalmazásával mutatom, hogy figyelek

FEJLETT
Befolyásolást felismerni

9. lépés	Tisztában vagyok vele, hogy egy beszélő hogyan befolyásol engem a hangszínevel
10. lépés	Tisztában vagyok vele, hogy egy beszélő hogyan befolyásol engem a beszédével

URALOM
Kritikusan hallgatni

11. lépés	Kritikusan figyelek és összehasonlítok különböző nézőpontokat
12. lépés	Kritikusan figyelek és gondolkodom azon, hogy a különböző szempontok honnan erednek
13. lépés	Kritikusan figyelek és beazonosítok lehetséges elfogultságot különböző szempontokban
14. lépés	Kritikusan figyelek és kérdéseket teszek fel, hogy különböző szempontokat értékeljek
15. lépés	Kritikusan figyelek és a beszélő beszédmódján túl tekintek, hogy objektívan ítélek meg különböző szempontokat

1

A készség meghatározása

2

A készségfejlesztés tematikus felépítése

3

Az egyének különböző szinteken kezdenek, ezért az első lépés azonosítása alapvető fontosságú

4

Ez az állapot segít az egyéneknek megérteni saját készségeiket

5

A szintek fejlődésével azok egyre összetettebbé válnak. Oktatási környezetben azt javasoljuk, hogy a tanuló képességeinek függvényében évente egy-egy fejlődési lépcsőfokot célozzunk meg.

6

A szintek rengeteg fejlődési lehetőséget biztosítanak, és valószínűleg a egy teljes karrier során végig dolgoznak rajtuk



Figyelem

Információk vagy ötletek befogadása, megtartása és feldolgozása.

Ez a készség az információ hatékony feldolgozásáról szól - érkezzon az akár kortásrtól, tanártól, vezetőtől vagy valaki teljesen másról.

Kezdetben a készség felépítése a másokra valón odafigyelés kéességére koncentráln - ez magába foglalja a rövid utasítások megjegyzését; azt, hogy megértjük mások miért kommunikálnak és fontos információk rögzítését.

Aztán arra fókuszálnak, hogy hogyan mutatják meg aktívan, hogy figyelnek: testnyelv, nyílt kérdések és összefoglalók és átfogalmazások használatára gondolva.

Ezen túl menően a fókusz annak tudásán van, hogy a beszélő képes befolyásolni hanglejtésével és a használt nyelvezettel.

A végső elemek a kritikus figyelemről szólnak - különböző szempontok összehasonlításáról, elfogultságok azonosításáról, ötletek értékeléséről és objektivitásról.

KEZDŐ Meghallgatni másokat

0. lépés	Meghallgatok másokat anélkül, hogy közbeszólnék
1. lépés	Figyelek másokra és rövid utasításokat meg tudok jegyezni.
2. lépés	Figyelek másokra és képes vagyok kérdéseket feltenni, ha valamit nem értek.
3. lépés	Figyelek másokra és el tudom mondani valaki másnak, hogy miről volt szó.
4. lépés	Figyelek másokra és meg tudom mondani, hogy miért kommunikálnak velem
5. lépés	Figyelek másokra és közben a fontos információkat rögzítem.

KÖZBÜLSŐ Figyelmet gyakorolni

6. lépés	Szemkontaktussal és testnyelvvel mutatom, hogy figyelek másokra.
7. lépés	Nyitott kérdésekkel elmélyítve a megértést, mutatom, hogy figyelek
8. lépés	A hallottak összefoglalásával és átfogalmazásával mutatom, hogy figyelek

FEJLETT Befolyásolást felismerni

9. lépés	Tisztában vagyok vele, hogy egy beszélő hogyan befolyásol engem a hangszínevel
10. lépés	Tisztában vagyok vele, hogy egy beszélő hogyan befolyásol engem a beszédével

URALOM Kritikusan hallgatni

11. lépés	Kritikusan figyelek és összehasonlítok különböző nézőpontokat
12. lépés	Kritikusan figyelek és gondolkodom azon, hogy a különböző szempontok honnan erednek
13. lépés	Kritikusan figyelek és beazonosítok lehetséges elfogultságot különböző szempontokban
14. lépés	Kritikusan figyelek és kérdéseket tesze fel, hogy különböző szempontokat értékeljek
15. lépés	Kritikusan figyelek és a beszélő beszédmódján túl tekintek, hogy objektívan ítélek meg különböző szempontokat



Beszéd

Információk vagy ötletek szóbeli közvetítése/átadása.

A készség lényege, hogy hogyan kommunikálunk hatékonyan másokkal annak tudatában, hogy kortársakhoz, vezetőkhöz vagy egyéb csoportokhoz beszélünk különböző helyzetekben. Alapszinten ez a készség a tiszta beszéd képességére fókuszál - először jól ismert emberekkel és kisebb csoportokkal, később pedig ismeretlenekkel való kommunikációban.

A következő szint a hatékony beszéd képességéről szól, a mondanivaló logikus felépítésével, a hallgatóság már meglévő tudására építve megfelelő hangszínt, kifejezések és gesztusok használatával. Ezen túlmenően a személyek a hallgatóság megragadására fókuszálnak tények, példák, vizuális segédeszközök és kifejezések, gesztusok alkalmazásával.

Ezen a szakaszon túl a beszélők alkalmazkodni fognak a hallgatóság reakcióihoz, és készen állnak reagálni a különböző forgatókönyvekre. Az utolsó lépések a befolyásoló beszédre összpontosítanak - a szerkezet, példák, tények és vízió felhasználásával a hallgatók meggyőzésére.

KEZDŐ

Tiszta és hatékony beszéd

0. lépés	Tisztán beszélek ahhoz, akit ismerek
1. lépés	Tisztán beszélek olyan csoportokhoz, akiknek tagjait ismerem
2. lépés	Tisztán beszélek olyan csoportokhoz, akiknek tagjait nem ismerem
3. lépés	Hatékonyan beszélek logikus sorrendbe rendezve a mondanivalómat
4. lépés	Hatékonyan beszélek gondolva arra, hogy a hallgatóságom milyen tudással rendelkezik már
5. lépés	Hatékonyan beszélek megfelelő nyelvezetet használva
6. lépés	Hatékonyan beszélek a megfelelő hangszínt, kifejezések és gesztusok használatával

KÖZBÜLSŐ

Megnyerő beszéd

7. lépés	Megnyerően beszélek tények és példák felsorakoztatásával, melyek alátámasztják a mondanivalómat
8. lépés	Megnyerően beszélek a mondanivalómat alátámasztó vizuális segédeszközök használatával
9. lépés	Megnyerően beszélek a hangszínt, a kifejezések és a gesztusok használatával, hogy magammal ragadjam a hallgatóságot.

FEJLETT

Alkalmazkodó beszéd

10. lépés	Alkalmazkodva beszélek, a hallgatóság reakciójától függően változtatom a nyelvezetemet, a hangszínemet és a kifejezésmódomat.
11. lépés	Alkalmazkodva beszélek azért, hogy a hallgatóság lehetséges reakcióival tervezek
12. lépés	Alkalmazkodva beszélek azért, hogy a mondandóm tartalmát a hallgatóság reakcióitól függően változtatom

URALOM

Hatásos beszéd

13. lépés	Hatásosan beszélek azért, hogy mondandóm szerkezetét úgy változtatom, hogy az a hallgatóságot a leginkább meggyőzze
14. lépés	Hatásosan beszélek azért, hogy a tényeket és példákat úgy változtatom, hogy az a hallgatóságot a leginkább meggyőzze
15. lépés	Hatásosan beszélek egy olyan magával ragadó vízió megfogalmazásával, amely meggyőzi a hallgatóságot



Problémamegoldás

A képesség, hogy megoldást találj egy helyzetre vagy kihívásra.

Ez a készség problémák megoldására összpontosít, felismerve, hogy bár a problémamegoldás része a technikai tudás és tapasztalat, vannak olyan átadható eszközök is, amelyeket az egyének fejleszthetnek és használhatnak.

Alapszinten ez a készség arra fókuszál, hogy az egyén képes legyen követni az utasításokat a feladatok elvégzéséhez, és szükség esetén segítséget és további információkat kérjen.

A következő szint arra összpontosít, hogy különböző lehetséges megoldások létrehozásával és értékelésével képes legyen az egyén a problémák feltárására. Ez magában foglalja az összetettebb, egyszerű technikai megoldás nélküli problémákat is.

Végül az egyének stratégiai terveket hajtanak végre komplex problémák megoldására, értékelik sikereiket és vonnak le tanulságokat a jövőre vonatkozóan.

KEZDŐ Feladatok elvégzése

0. lépés	Elvégzek feladatokat utasításokat követve
1. lépés	Úgy végzek el a feladatokat, hogy keresek valakit, aki segít, ha szükségem van rá.
2. lépés	Úgy végzek el feladatokat, hogy szükség esetén elmagyarázom a problémákat valakinek, aki tanácsot ad.
3. lépés	Úgy végzek el feladatokat, hogy magam keresem meg a szükséges információkat

KÖZBÜLSŐ Problémák feltárása

4. lépés	Különböző lehetséges megoldások létrehozásával tárok fel problémákat
5. lépés	Lehetséges megoldások előnyeit és hátrányait átgondolva tárok fel problémákat
6. lépés	Összetett problémákat tárok fel azért, hogy felismerem, mikor nincsenek egyszerű technikai megoldások.
7. lépés	Összetett problémákat kutatáson alapuló megértésre támaszkodva tárok fel
8. lépés	Összetett problémákat ok és okozat elemzésén keresztül tárok fel

FEJLETT Összetett problémák és megoldások elemzése

9. lépés	Megoldásokat nyújtok összetett problémákra többféle lehetőség felvetésével
10. lépés	Megoldásokat nyújtok összetett problémákra többféle lehetőség felvetésével
11. lépés	Logikus gondolkodással elemzek összetett problémákat
12. lépés	Hipotézisek felállításával és tesztelésével elemzek összetett problémákat

URALOM Stratégiai tervek megvalósítása

13. lépés	Stratégiai terveket valósítok meg összetett problémák megoldására
14. lépés	Stratégiai terveket valósítok meg összetett problémák megoldására és sikerük értékelésére
15. lépés	Stratégiai terveket valósítok meg összetett problémák megoldására, és idővel tanulással tovább tökéletesítem ezeket a terveket.



Kreativitás

A képzelőerő használata és új ötletek létrehozása.

A kreativitás a problémamegoldó képesség kiegészítője, és olyan újítások vagy ötletek létrehozásáról szól, melyeket aztán a problémamegoldási folyamat során lehet tovább csiszolni.

Az első néhány szint az egyén magabiztosságára koncentrál helyzetek elképzelését és ötleteinek megosztását illetően.

Ezután az ötletek kitalálására helyeződik a hangsúly - világos megbízás alapján, a már létező dolgok továbbfejlesztésével és a koncepciók kombinálásával. Az egyének ezután a kreativitást munkájuk és tágabb életük összefüggésében alkalmazzák. Erre építve olyan eszközökkel fejleszthetnek ötleteket, mint a gondolattérkép alkalmazása, a kérdés és a különböző nézőpontok figyelembevétele.

A legmagasabb szint a csoportban való változatos tapasztalatok és ingerek keresésével történő hatékony innovációra fókuszál. Legvégül pedig az egyének támogatnak másokat az innovációban eszközök megosztásával, a helyzetnek megfelelő eszközök meghatározásával és coachinggal.

KEZDŐ Képzelőerő és ötletek generálása

0. lépés	Elképzelek különböző helyzeteket
1. lépés	Elképzelek különböző helyzeteket és el tudom mesélni, amit elképzelek
2. lépés	Elképzelek különböző helyzeteket és meg is tudom azokat teremteni különböző módszerekkel
3. lépés	Generálok ötleteket, mikor világos megbízást kapok
4. lépés	Generálok ötleteket valaminek a fejlesztésére
5. lépés	Különböző fogalmak kombinálásával generálok ötleteket

KÖZBÜLSŐ Kreativitás használata és ötletek fejlesztése

6. lépés	Használok a kreativitást munka során
7. lépés	Használok a kreativitást az életem tágabb kontextusában
8. lépés	Ötleteket fejlesztek a gondolattérképezés segítségével
9. lépés	Ötleteket fejlesztek saját magamnak feltett kérdésekkel
10. lépés	Ötleteket fejlesztek különböző nézőpontok figyelembevételével

FEJLETT Hatékony innováció

11. lépés	Hatékonyan újítok csoportban dolgozva
12. lépés	Hatékonyan újítok azáltal, hogy változatos tapasztalatokat és ingereket keresek.

URALOM Mások támogatása az innovációban

13. lépés	Támogatom mások innovációját számos eszköz megosztásával
14. lépés	Támogatom mások innovációját úgy, hogy a különböző helyzetekhez a megfelelő kreatív eszközöket értékelem
15. lépés	Támogatom mások innovációját coachinggal, hogy kreatívabbak legyenek



Pozitívnak gondolkodás

Stratégiák és taktikák alkalmazása a kudarcok leküzdésére és a célok elérésére.

Ez a készség arról szól, hogy az egyének képesek hatékonyan kezelni az érzelmeiket, és képesek motiváltak maradni, továbbá végső soron képesek másokat is motiválni, még akkor is, ha kudarcokkal kell szembenéznük.

A kezdeti szintek az érzelmek - különösen a pozitív vagy negatív érzések - azonosítására összpontosítanak. Erre épül a kitartás képessége - majd a nyugalom megőrzése, annak átgondolása, hogy mi ment rosszul, és az, hogy megpróbáljunk másokat felvidítani és bátorítani.

Ezután a hangsúly a nehéz helyzetekben rejlő új lehetőségek azonosításán, azok megosztásán és a tervek megfelelő kiigazításán vagy létrehozásán van. Magasabb szinteken az egyének azonosítják és kezelik a kockázatokat és a lehetőségekből származó nyereségeket.

Légvégül az egyének támogatnak másokat abban, hogy pozitívak maradjanak azáltal, hogy kezelik saját reakcióikat, segítenek másoknak meglátni a lehetőségeket, és terveket készítenek azok elérésére.

A keretrendszer a Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International Public License védelme alatt áll.

KEZDŐ Folytonos próbálkozás

0. lépés	Meg tudom mondani mikor érzem magam pozitívan és mikor negatívan
1. lépés	Meg tudom mondani, hogy mások pozitívan vagy negatívan érzik-e magukat
2. lépés	Tovább próbálkozom, mikor valami rosszul megy
3. lépés	Tovább próbálkozom Is nyugodt maradok, mikor valami rosszul megy
4. lépés	Tovább próbálkozom, mikor valami rosszul megy és gondolkodom azon, hogy mi történt
5. lépés	Tovább próbálkozom, mikor valami rosszul megy és másokat is jókedvre derítek
6. lépés	Tovább próbálkozom, mikor valami rosszul megy és másokat is arra biztatom, hogy próbálkozzanak

KÖZBÜLSŐ Lehetőségek megtalálása

7. lépés	Keresem a lehetőségeket nehéz helyzetekben
8. lépés	Keresem a lehetőségeket nehéz helyzetekben és azokat másokkal megosztom
9. lépés	Keresem a lehetőségeket nehéz helyzetekben és a terveket ezekhez a lehetőségekhez igazítom
10. lépés	Keresem a lehetőségeket nehéz helyzetekben és új terveket dolgozok ki, hogy ezeket a lehetőségeket használjam ki

FEJLETT Kockázatok és jutalmak kezelése

11. lépés	Azonosítom a kockázatokat és a nyereséget a lehetőségekben
12. lépés	Azonosítom a kockázatokat és a lehetőségekből származó nyereséget, és terveket készítek ezek kezelésére

URALOM Mások támogatása, hogy pozitívak maradjanak

13. lépés	Támogatok másokat, hogy pozitívak maradjanak, a saját reakcióim kezelésével
14. lépés	Támogatok másokat, hogy pozitívak maradjanak, úgy, hogy segítek nekik meglátni a lehetőségeket
15. lépés	Támogatok másokat, hogy pozitívak maradjanak, úgy, hogy segítek nekik meglátni a lehetőségeket és megtervezni, hogy azokat hogyan használják ki



Aiming High

Világos, kézzelfogható célok kitűzésének képessége és képesség az ezen célok eléréséhez vezető szilárd útvonal kidolgozása.

Ez a készség a hatékony tervezés képességéről szól - mind a szervezeti célok elérése érdekében, mind pedig saját személyes fejlődési célok kitűzése érdekében. Kezdetben annak felismeréséről van szó, hogy valami túl nehéz és az érzésről, hogy milyen, amikor valami jól megy.

Ezután a hangsúly a gondos és figyelmes munkán, a sikerre való büszkeségen és az új kihívások pozitív megközelítésén van. Erre építve az egyének célokat tűznek ki, amelyeket a szükségletek megértése alapján határoznak meg, majd a feladatokat rendszerezik és fontossági sorrendet állítanak fel, biztosítják az erőforrásokat és hatékonyan vonnak be másokat a megvalósításokba.

Magasabb szinteken a fókusz az egyén képességei által megalapozott, világos célokat kitűző, külső nézetekre építő tervek készítésén van. A legmagasabb szint az egyének hosszú távú stratégia kidolgozására való képessége. Ezek a belső és külső tényezők értékelésén alapulnak valamint rendszeres mérőföldkövek és visszacsatolási folyamatok alapján strukturáltak.

A keretrendszer a Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International Public License védelme alatt áll.

KEZDŐ

Hatékony munkavégzés

0. lépés	Tudom, mikor találok valamit nehéznek
1. lépés	Tudom, hogy mit jelent számomra, hogy valamit jól csinálók
2. lépés	Gondosan és a részletekre odafigyelve dolgozom
3. lépés	Büszkén dolgozom, mikor sikeres vagyok
4. lépés	Pozitívan állok az új kihívásokhoz

KÖZBÜLSŐ

Célok kitűzése

5. lépés	Tűzök ki célokat magamnak
6. lépés	Úgy tűzök ki célokat, hogy értem, mire van szükség
7. lépés	Tűzök ki célokat és elérésük érdekében a feladatokat rendezem és prioritázom
8. lépés	Kitűzök célokat és biztosítom a megfelelő erőforrásokat az elérésükre
9. lépés	Kitűzök célokat és megtervezem, hogy másokat a lehető legjobban bevonjak

FEJLETT

Tervek készítése

10. lépés	Olyan terveket készítek, amik figyelembe veszik az én és mások képességeit
11. lépés	Olyan terveket készítek, amelyek világos célokat tartalmaznak, hogy a fejlődés kézzelfogható legyen.
12. lépés	Olyan terveket készítek, amelyekhez külső vélemények, köztük építő kritika is hozzájárul

URALOM

Hosszútávú stratégiák kidolgozása

13. lépés	Hosszú távú stratégiákat dolgozok ki, figyelembe véve az erősségeket, gyengeségeket, lehetőségeket és veszélyeket.
14. lépés	Hosszú távú stratégiákat dolgozok ki, amelyek rendszeres mérőföldköveket használnak, hogy minden a terv szerint haladjon.
15. lépés	Hosszú távú stratégiákat dolgozok ki, amelyek a rugalmasságot és alkalmazkodóképességet támogató visszacsatolási folyamatot tartalmaznak



Vezetői készségek

*Mások támogatása,
bátorítása és fejlesztése
egy közös cél elérésének
érdekében.*

Ez a készség nem csak a vezetői pozícióban lévő egyének számára fontos, hanem csapatokban, társakkal együtt dolgozó egyének számára is. Az első szinteken a hangsúly az alapvető empátián van - saját érzelmek megértésén, azok megosztására való képességen, valamint mások érzelmeinek felismerésén. A hangsúly a menedzselésen van - a feladatok felosztásán, az időgazdálkodáson és az erőforrások elosztásán, a csoportos megbeszélések irányításán és a nézeteltérések kezelésén.

Ezen túlmenően az egyének felépítik saját és csapataik erősségeit és gyengeségeit. Ez lehetővé teszi számukra a feladatok hatékony elosztását. Ezután mentorációs, coaching és motiváló képességeiket építik. A legmagasabb szinten az egyének képesek reflektálni saját vezetői stílusukra, és megértik annak másokra gyakorolt hatását.

Végezetül képesnek kell lenniük arra, hogy erősségeikre építsenek, gyengeségeiket enyhítsék, és vezetői stílusukat a helyzethez igazítsák.

A keretrendszer a Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International Public License védelme alatt áll.

KEZDŐ Érzelmek megértése

0. lépés	Tudom, hogyan érzek valamivel kapcsolatosan
1. lépés	El tudom magyarázni a csapatomnak, hogyan érzek valamivel kapcsolatosan
2. lépés	Tudom, hogyan ismerjem fel mások érzéseit valamivel kapcsolatosan

KÖZBÜLSŐ Feladatkezelés

3. lépés	Mások között igazságosan osztom el a feladatokat
4. lépés	Beosztom az időt és az erőforrásokat a feladatok elvégzésének támogatása érdekében
5. lépés	Csoportos megbeszéléseket vezetek közös döntések meghozatalának érdekében
6. lépés	Kezelem a nézeteltéréseket közös megoldások elérése érdekében

FEJLETT Vezetés és támogatás

7. lépés	Felismerem az erősségeim és gyengeségeim mint vezető
8. lépés	Felismerem a csapat más tagjainak erősségeit és gyengeségeit
9. lépés	Felismerem a csapat más tagjainak erősségeit és gyengeségeit és ennek megfelelően osztom ki a szerepeket
10. lépés	Mentorálással támogatok másokat
11. lépés	Coachinggal támogatok másokat
12. lépés	Motiválással támogatok másokat

URALOM Alkalmazkodó vezetői képesség

13. lépés	Reflektálok a saját vezetői stílusomra és annak másokra gyakorolt hatására
14. lépés	Reflektálok a saját vezetői stílusomra és építek az erősségeimre és enyhítem a gyengeségeim okozta károkat
15. lépés	Reflektálok a saját vezetői stílusomra és az adott helyzethez igazítom a megközelítésemet



Csapatmunka

*Együttműködés másokkal
egy közös cél elérése
érdekében.*

Ez a készség a formális és informális csapatokban való munkavégzésre, valamint a kortársakkal, tanárokkal vagy vezetőikkel és másokkal való együttműködésre is vonatkozik. Kezdetben arról van szó, hogy az egyének megfeleljenek a pozitivitással, megfelelő viselkedéssel, időszerezéssel, megbízhatósággal és felelősségvállalással kapcsolatos elvárásoknak. Ez kiterjed különböző más kultúrák, hitek és hárterek megértésére és tiszteletben tartására is.

A következı szintek a csoportos döntéshozatalon keresztül a csapatban való részvételre, mások ötleteinek értékének elismerésére és mások hozzájárulásának ösztönzésére fókuszálnak. Ezen túlmenően az egyének konfliktuskezelésén és saját közvetlen csapataikon túlmutató kapcsolatok építésén keresztül fejlesztik a csapataikat. A legfelsı szinteken arra összpontosítanak, hogy hogyan befolyásolják a csapatukat azáltal, hogy javításokat javasolnak és tanulnak a kudarcokból.

Végül a csapatot azáltal támogatják, hogy értékeli mások erősségeit és gyengeségeit, és külső szakértelmet és kapcsolatokat vonnak be.

A keretrendszer a Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International Public License védelme alatt áll.

KEZDŐ Jól együtt dolgozni másokkal

0. lépés	Pozitív módon dolgozom együtt másokkal
1. lépés	Megfelelően viselkedve jól dolgozom együtt másokkal
2. lépés	Jól dolgozom együtt másokkal azáltal, hogy pontos és megbízható vagyok
3. lépés	Jól dolgozom együtt másokkal, felelősséget vállalva a feladataim elvégzéséért
4. lépés	Jól dolgozom együtt másokkal, ha tehetem, támogatom őket.
5. lépés	Jól dolgozom együtt másokkal azáltal, hogy megértem és tiszteletben tartom mások kultúrájának, hitének és hátrérének sokszínűségét

KÖZBÜLSŐ Hozzájárulás a csoport munkájához

6. lépés	Hozzájárulok a csoportos döntéshozatathoz
7. lépés	Hozzájárulok a csoportos döntéshozatalhoz, miközben elismerem mások ötleteinek értékét.
8. lépés	Hozzájárulok a csoportos döntéshozatalhoz, másokat is erre ösztönözve

FEJLETT Fejlesztteni egy csapatot

9. lépés	Fejleszttem a csapatot azáltal, hogy nem okozok haszontalan konfliktusokat
10. lépés	Fejleszttem a csapatot haszontalan konfliktusok megoldásával
11. lépés	A közvetlen csapatomon kívüli kapcsolatok kiépítésével fejleszttem a csapatot

URALOM Hatást gyakorolni egy csapatra

12. lépés	Hatással vagyok a csapatomra úgy, hogy reflektálok a haladásra és fejlesztéseket javaslok
13. lépés	Hatással vagyok a csapatomra a sikerek és kudarcok értékelésével és a tanulságok megosztásával
14. lépés	Támogatom a csapatot a tagok erősségeinek és gyengeségeinek értékelésével, és ennek megfelelően támogatom az egyéneket
15. lépés	Támogatom a csapatot külső szakértelem és kapcsolatok bevonásával