

Poznań, 27.08.2025r.

REGULAMIN REKRUTACJI „Akademia kompetencji przyszłości” nr FERS.01.05-IP.08-0530/23

§1

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Projekt pt. „Akademia kompetencji przyszłości” jest realizowany w partnerstwie przez Beneficjenta (Lidera projektu) - Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu z siedzibą al. Niepodległości 10, 61-875 Poznań oraz Partnera projektu - Wielkopolska Izba Przemysłowo-Handlowa Izba Gospodarcza (WIPH) z siedzibą ul. Św. Marcin 24/402, 61-805 w Poznaniu. Zakres zadań i odpowiedzialności Partnerów reguluje Umowa o partnerstwie na rzecz realizacji projektu pn. „Akademia kompetencji przyszłości” o numerze FERS.01.05-IP.08-0530/23, współfinansowanego z Programu Operacyjnego Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS).
2. Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027, Priorytet 1: Umiejętności, Działanie 01.05 Umiejętności w szkolnictwie wyższym w Priorytecie 1 i realizowany jest zgodnie z umową o dofinansowanie projektu zawartą w dniu 30.08.2024 r. pomiędzy Narodowym Centrum Badań i Rozwoju, a Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu.
3. Niniejszy Regulamin określa zasady rekrutacji uczestników projektu oraz zasady uczestnictwa w projekcie pn.: „Akademia kompetencji przyszłości”, współfinansowanego przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027.
4. Nabór uczestników jest otwarty i przewiduje stosowanie niedyskryminujących kryteriów rekrutacji.
5. Procedura naboru przeprowadzana jest przez Centrum Edukacji Menedżerskiej UEP (CEM), jednostkę organizacyjną Uczelni w terminach ogłoszonych w elektronicznym systemie rekrutacji na szkolenia w ramach projektu AKP dostępnym na stronie internetowej projektu w okresie **od 27.08.2025 r. do 31.01.2027 r.**

§2

PODSTAWOWE DEFINICJE

1. **Projekt** – „Akademia kompetencji przyszłości” nr FERS.01.05-IP.08-0530/23 zwany dalej AKP, w ramach którego nastąpi realizacja szkoleń w UEP odpowiadającym



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





- wymogom rynku pracy mających na celu dostosowanie kompetencji osób dorosłych do potrzeb i oczekiwań pracodawców i rynku pracy – przekwalifikowanie się (reskilling) i wypełnienie luk w umiejętnościach (skills gap);
2. **Projektodawca/Organizator/Beneficjent** – Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, zwany dalej Uczelnią lub UEP;
 3. **Partner projektu** - Wielkopolska Izba Przemysłowo-Handlowa, zwana dalej WIPH;
 4. **Instytucja Pośrednicząca** – Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, zwane również NCBiR lub IP;
 5. **Regulamin rekrutacji** – regulamin rekrutacji do projektu pn. „Akademia kompetencji przyszłości” nr FERS.01.05-IP.08-0530/23, zwany dalej Regulaminem;
 6. **Strona internetowa projektu** – strona internetowa, na której zamieszone są informacje dotyczące projektu <https://ue.poznan.pl/pozyskiwanie-funduszy/akademia-kompetencji-przyszlosci/>;
 7. **Biuro projektu** - Biuro Pozyskiwania Funduszy UEP (BPF) , al. Niepodległości 10, 61-875 Poznań, budynek A, pokój nr 217;
 8. **Centrum Edukacji Menadżerskiej UEP**– jednostka organizacyjna Uczelni wyspecjalizowana w prowadzeniu programów edukacyjnych przeznaczonych dla praktyków biznesu i administracji, tj. kadry zarządzającej różnych szczebli, specjalistów oraz innych pracowników firm i instytucji (w tym także sektora publicznego), zwany dalej CEM. Oferta edukacyjna CEM obejmuje trzy filary: programy MBA, studia podyplomowe oraz kursy i szkolenia. W projekcie CEM (Biuro rekrutacji AKP) będzie odpowiedzialne za rekrutację i organizację szkoleń;
 9. **Biuro rekrutacji AKP** – biuro rekrutacji mieści się przy ul. Towarowej 55, 81-875 Poznań, budynek D, III piętro, p.3.9 (wejście przez 3.4a);
 10. **Grupa Sterująca** – grupa osób zarządzająca strategicznie projektem, pełniąca funkcję nadrzędną nad Zespołem Projektowym składająca się przedstawiciela Rektora UEP, Kierownika Projektu i Kierowniczkę Biura Pozyskiwania Funduszy oraz przedstawiciela Partnera projektu;
 11. **Zespół Projektowy** – zespół zajmujący się koordynacją i rozliczaniem projektu składający się z Kierownika Projektu, Specjalistki ds. rozliczeń oraz Specjalistki ds. administracyjnych;
 12. **Forma wsparcia** – szkolenia realizowane w ramach projektu AKP;
 13. **Uczestnik projektu** – kandydat/ka, który/a złoży poprawnie wypełnione dokumenty rekrutacyjne i zostanie zakwalifikowany/a na wybraną formę wsparcia (szkolenie) w projekcie;
 14. **System rekrutacji na szkolenia w ramach projektu AKP**– system elektroniczny



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





służący do rekrutacji online uczestników szkoleń w ramach projektu AKP dostępny na stronie internetowej <https://rekrutacja-akp.ue.poznan.pl>;

15. **Dokumenty rekrutacyjne** – 5 dokumentów, których wypełnienie warunkuje zgłoszenie udziału w danej formie wsparcia. Dokumenty rekrutacyjne dostępne będą do wypełnienia i pobrania w systemie rekrutacji na szkolenia w ramach projektu AKP, będą to: *Formularz zgłoszeniowy, Zakres danych osobowych uczestników projektu powierzonych do przetwarzania w projekcie AKP, Klauzula informacyjna Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, Klauzula informacyjna ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego, Oświadczenie uczestnika projektu;*

16. **Indywidualne konto uczestnika (IKU)** – indywidualne konto, które zobowiązany/a jest założyć każdy kandydat/ka dokonujący zgłoszenia online na wybraną formę wsparcia (wybrane szkolenie) w ramach projektu.

Po założeniu IKU Kandydat/ka w procesie rekrutacji otrzymać może następujące statusy:

- „W trakcie weryfikacji dokumentów” - kandydat/ka, który/a w systemie rekrutacji poprawnie wypełni i załączy dokumenty rekrutacyjne, a następnie prześle je do zatwierdzenia.
- „Zakwalifikowany” - kandydat/ka, który/a złoży poprawnie wypełnione dokumenty rekrutacyjne i zostanie zakwalifikowany/a na wybraną formę wsparcia (szkolenie) w projekcie.
- „Absolwent” - uczestnik/uczestniczka szkolenia, który/a ukończył/a szkolenie.
- „Skreślony” - uczestnik/uczestniczka szkolenia, który/a zrezygnował/a z udziału w szkoleniu lub nie spełnił wymagań rekrutacyjnych lub nie spełnił wymagań związanych z uczestnictwem w szkoleniu.
- „Kandydat na liście rezerwowej” - kandydat/ka, który/a wyraził chęć udziału w danym szkoleniu, na które aktualnie brakuje wolnych miejsc.
- „ W trakcie weryfikacji z listy rezerwowej” - kandydat/ka, który/a został przesunięty/a z listy rezerwowej na listę kandydatów, którzy mają możliwość kwalifikacji na wybraną formę wsparcia pod warunkiem poprawnego złożenia dokumentów rekrutacyjnych w systemie rekrutacji w ciągu 24h od momentu otrzymania elektronicznego powiadomienia, o tym fakcie.

Na IKU kandydat/ka :

- otrzyma dostęp do dokumentów rekrutacyjnych do wypełnienia, podpisania oraz przesłania do weryfikacji,
- otrzyma dostęp do materiałów dydaktycznych (tylko dla statusu „Zakwalifikowany”),
- otrzyma dostęp do ankiety (tylko dla statusu „Absolwent”),



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



- otrzyma dostęp do certyfikatu do pobrania (PDF) (tylko dla statusu „Absolwent”);

17. **Certyfikat** – dokument poświadczający ukończenie danej formy wsparcia (szkolenia) w ramach projektu. Certyfikat zostanie udostępniony w terminie 14 dni od dnia zakończenia szkolenia na IKU w formacie PDF każdemu uczestnikowi szkolenia, który ukończył dane szkolenie i otrzymał status „Absolwent”.

§3

PODSTAWOWE INFORMACJE O PROJEKCIE

1. Projekt jest realizowany w okresie **od 01.09.2024 r. do 31.01.2027 r.**
2. Celem projektu jest podniesienie kompetencji i kwalifikacji 858 osób (515 kobiet, 343 mężczyzn) w zakresie wymaganym przez pracodawców i rynek pracy tj. zrównoważonego rozwoju, efektywnego przywództwa i współpracy zespołowej, zarządzania nowoczesnym przedsiębiorstwem i cyfrowym. Programy szkoleń zostaną opracowane przez pracowników dydaktycznych UEP oraz ekspertów spoza UEP. Realizacja programów odpowiadających wymogom rynku pracy ma na celu dostosowanie kompetencji osób dorosłych do potrzeb i oczekiwań pracodawców i rynku pracy – przekwalifikowanie się (reskilling) i wypełnienie luk w umiejętnościach (skills gap).
3. Projekt przewiduje wsparcie dla 858 osób (515 kobiet, 343 mężczyzn) w wieku 18 - 64 lata, aktywnych zawodowo lub zamierzających rozpocząć aktywność zawodową, które z własnej inicjatywy chcą dostosować swoje kwalifikacje lub kompetencje do potrzeb i oczekiwań rynku pracy przez nabycie nowych kompetencji lub kwalifikacji lub uzupełnienia luk kompetencyjnych lub przekwalifikowania. Grupa docelowa to osoby zamieszkujące w Polsce, które nie posiadają kwalifikacji i kompetencji do pracy na wybranym stanowisku.
4. Dzięki realizacji projektu osoby objęte wsparciem będą mogły podnieść swoje kompetencje i/lub kwalifikacje w czterech obszarach:
 - cyfrowym,
 - w zakresie kierowania zespołem i współpracy zespołowej,
 - w zakresie zrównoważonego rozwoju,
 - w zakresie zarządzania nowoczesnym przedsiębiorstwem, w tym jego finansami.
5. Istnieje możliwość podniesienia więcej niż jednej kompetencji w ramach jednej formy wsparcia.
6. Beneficjent zaplanował realizację następujących zadań, w ramach których będą prowadzone poniżej wymienione szkolenia:
 - **Zadanie 1:** Sustainability - rozwój kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





- 1) Menedżer zrównoważonego biznesu - szkolenie hybrydowe. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 70 osób, 60 h (4 h on-line, 56 h stacjonarnie) tj. 7 grup po 10 osób. Uczestnicy szkolenia powinni posiadać znajomość języka angielskiego co najmniej na poziomie B2.
 - 2) Audytor środowiskowy - szkolenie hybrydowe. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 20 osób, 56 h (10 h on-line, 46 h stacjonarnie) tj. 2 grup po 10 osób.
 - 3) Ekspert ekoprojektowania - szkolenie hybrydowe. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 24 osoby, 44 h (2 h on-line, 42 h stacjonarnie) tj. 3 grupy po 8 osób.
- **Zadanie 2:** Liderzy przyszłości - rozwój kompetencji w zakresie efektywnego przywództwa, kierowania ludźmi i współpracy zespołowej.
- 1) Efektywne przywództwo i organizacja pracy menadżera i savoir vivre w biznesie – szkolenie on-line. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 20 osób, 48 h tj. 2 grupy po 10 osób.
 - 2) Motywowanie pracowników – szkolenie on-line (16 h). Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 16 h tj. 4 grupy po 8 osób.
 - 3) Nowoczesne techniki rekrutacji i selekcji pracowników – szkolenie on-line. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 16 h tj. 4 grupy po 8 osób.
 - 4) Budowanie i zarządzanie zespołem – szkolenie on-line. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 16 h tj. 4 grupy po 8 osób.
 - 5) Perswazja i techniki wywierania wpływu – szkolenie on-line. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 16 h tj. 4 grupy po 8 osób.
- **Zadanie 3:** Cyfrowe przedsiębiorstwo - rozwój kompetencji w zakresie zarządzania nowoczesnym przedsiębiorstwem
- 1) Cyfrowa transformacja procesu sprzedaży: sztuczna inteligencja w świecie sprzedaży 4.0 – szkolenie stacjonarne. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 80 osób, 40 h tj. 8 grup po 10 osób.
 - 2) Projekty wdrożeniowe CRM: strategia, ludzie, procesy, narzędzia IT – szkolenie on-line (32 h). Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 20 osób, 32 godziny tj. 2 grupy po 10 osób.
 - 3) Wprowadzenie nowego produktu na rynek – szkolenie on-line lub stacjonarne. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 45 h, tj. 4 grupy po 8 osób.
 - 4) Menedżer zintegrowanych systemów zarządzania jakością podmiotów wykonujących działalność leczniczą – szkolenie on-line. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 64 h tj. 4 grupy po 8 osób.





- 5) Auditor wewnętrzny systemów zarządzania zgodnie z normą PN-EN ISO 19011:2018 – szkolenie on-line. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 48 h tj. 4 grupy po 8 osób.
 - 6) Zarządzanie wartością z klientem w przedsiębiorstwach usługowych – szkolenie on-line. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 48 h tj. 4 grupy po 8 osób.
 - 7) Menedżer zrównoważonego produktu – szkolenie hybrydowe. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 65 h (28 h on-line, 37 h stacjonarnie (warsztaty i obrona projektów)) tj. 4 grupy po 8 osób.
- **Zadanie 4:** IT w przedsiębiorstwach: Data science - analiza i przetwarzanie danych z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi programistycznych oraz Internet rzeczy - projektowanie urządzeń kontrolowanych przez mikrokontrolery.
- 1) Bazy danych i język SQL dla nie informatyków – szkolenie stacjonarne. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 80 osób, 40 h tj. 8 grup po 10 osób.
 - 2) Analiza i wizualizacja danych w środowisku R – szkolenie on-line. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 40 h tj. 4 grupy po 8 osób.
 - 3) Przetwarzanie danych w języku PYTHON – szkolenie on-line. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 40 h tj. 4 grupy po 8 osób.
 - 4) Kompleksowe projektowanie sprzętu i oprogramowania mikrokontrolerów jednoukładowych i modułów zewnętrznych – szkolenie stacjonarne. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 40 h tj. 4 grupy po 8 osób.
- **Zadanie 5:** Finanse współczesnego przedsiębiorstwa - rozwój kompetencji w zakresie efektywnego zarządzania finansami
- 1) Zarządzanie finansami przedsiębiorstwa w kontekście zrównoważonego rozwoju – szkolenie on-line. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 32 h tj. 4 grupy po 8 osób.
 - 2) Zrównoważone inwestycje i analiza języka projektów – szkolenie on-line. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 32 h tj. 4 grupy po 8 osób.
 - 3) Ocena kondycji finansowej przedsiębiorstwa w kontekście zrównoważonego rozwoju – szkolenie on-line. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 32 h tj. 4 grupy po 8 osób.
 - 4) Zarządzanie płynnością finansową przedsiębiorstwa w kontekście zrównoważonego rozwoju – szkolenie on-line. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 32 h tj. 4 grupy po 8 osób.
 - 5) Zrównoważona ocena wartości przedsiębiorstwa – szkolenie on-line. Liczba uczestników i wymiar szkolenia: 32 osoby, 32 h tj. 4 grupy po 8 osób.





7. W przypadku konieczności dopasowania szkoleń do indywidualnych potrzeb i możliwości uczestników, a także w odpowiedzi na ich preferencje i zainteresowania poszczególnymi tematami, dopuszcza się możliwość wprowadzania zmian w zakresie liczby uczestników, długości szkoleń oraz formy ich realizacji. Zmiany te będą miały na celu zapewnienie jak najwyższej jakości procesu edukacyjnego oraz jak najlepszego dostosowania oferty szkoleniowej do oczekiwań i wymagań uczestników projektu. Każdorazowo wprowadzenie zmian będzie poprzedzone konsultacją z Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (NCBiR) oraz złożeniem formalnego wniosku o wyrażenie zgody na ich dokonanie. Wprowadzenie powyższych zmian nie będzie wymagało aktualizacji niniejszego Regulaminu.

8. Informacje o poszczególnych formach wsparcia realizowanych w ramach projektu, w tym o szkoleniach, publikowane są na stronie internetowej projektu. Szczegółowe obszary tematyczne każdego szkolenia, a także kryteria i metody weryfikacji efektów uczenia się oraz nabycia kompetencji zostały określone w Załączniku nr 1 do Regulaminu.

9. Szkolenia stacjonarne będą realizowane w laboratoriach oraz salach dydaktycznych Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (UEP). Szkolenia on-line będą prowadzone z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Zajęcia dydaktyczne w tej formie będą realizowane w formule wideokonferencji za pośrednictwem platformy Zoom. Do uczestnictwa w zajęciach on-line niezbędne jest posiadanie komputera z dostępem do Internetu, wyposażonego w mikrofon oraz głośnik. Rekomendowane jest korzystanie ze słuchawek z wbudowanym mikrofonem. Uczestnik zobowiązany jest również do posiadania sprawnej kamery internetowej (wbudowanej lub zewnętrznej).

10. Liczba osób w jednej grupie szkoleniowej co do zasady nie będzie przekraczać 8-10 osób.

11. Każde szkolenie będzie prowadzone zgodnie z programem danego szkolenia.

12. Każde szkolenie będzie kończyło się sprawdzeniem wiedzy i kompetencji uczestników poprzez przeprowadzenie np. testu, egzaminu lub innej metody weryfikacji efektów uczenia się i nabycia kompetencji określonej w Załączniku nr 1 do Regulaminu.

13. Projektodawca zobowiązuje się do realizacji projektu zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie oraz wyznaczonymi na jego podstawie zadaniami i etapami. Ewentualne zmiany dotyczące realizacji projektu będą przedstawiane do akceptacji IP.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



§4

ZASADY REKRUTACJI I UDZIAŁU W PROJEKCIE

1. Rekrutacja będzie prowadzona przez Centrum Edukacji Menadżerskiej w UEP (Biuro rekrutacji AKP) ze wsparciem WIPH głównie w formie elektronicznej za pomocą elektronicznego systemu rekrutacji. Dokumenty rekrutacyjne w formie elektronicznej będą dostępne do pobrania na IKU oraz w wersji papierowej w Biurze rekrutacji AKP oraz Biurze projektu.
2. Rekrutacja została zaplanowana dla każdej formy wsparcia osobno i będzie prowadzona w okresie od 28.08.2025 r. do 31.01.2027 r. Terminy prowadzenia naborów na szkolenia publikowane będą na stronie internetowej projektu oraz w systemie rekrutacji AKP.
3. Uczestnikiem projektu może być wyłącznie osoba, która spełnia **łącznie** poniższe warunki:
 - osoba w wieku od 18 roku życia¹ do 64 lat,
 - osoba aktywna zawodowo lub zamierzająca rozpocząć aktywność zawodową, która z własnej inicjatywy chce dostosować swoje kwalifikacje lub kompetencje do potrzeb i oczekiwań rynku pracy przez nabycie nowych kompetencji lub kwalifikacji lub uzupełnienia luk kompetencyjnych lub przekwalifikowania.
 - osoba zamieszkująca na terenie Polski.

Niespełnienie któregokolwiek ze wskazanych wyżej kryteriów, powoduje odrzucenie zgłoszenia. W przypadku stwierdzenia błędów lub braków formalnych Organizator wzywa do poprawienia lub uzupełnienia dokumentów rekrutacyjnych w wyznaczonym terminie.

4. Każdy/a kandydat/ka zobowiązany/a jest do wypełnienia i podpisania dokumentów rekrutacyjnych: *Formularz zgłoszeniowy, Zakres danych osobowych uczestników projektu powierzonych do przetwarzania w projekcie AKP, Klauzula informacyjna Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, Klauzula informacyjna ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego, Oświadczenie uczestnika projektu.*

5. Złożone przez kandydata dokumenty nie podlegają zwrotowi.

6. Forma składania dokumentów:

a) elektronicznie za pomocą **Systemu rekrutacji**

Kandydat/ka dokonujący/a zgłoszenia na szkolenie w systemie rekrutacji dostępny pod linkiem <https://rekrutacja-akp.ue.poznan.pl> zobowiązany/a jest do

¹ Osoba, która ukończyła 18 lat.



założenia indywidualnego konta uczestnika (IKU) oraz do regularnego monitorowania informacji i zmian publikowanych na koncie.

- Kandydat/ka dokonujący/a zgłoszenia na daną formę wsparcia (szkolenie) zobowiązany/a jest podpisać wszystkie dokumenty rekrutacyjne, zgodnie z instrukcjami znajdującymi się w Systemie rekrutacji. Preferowana forma podpisu to kwalifikowalny podpis elektroniczny lub podpis zaufany ePUAP. Podpisane i załączone dokumenty należy przesłać do weryfikacji przez przycisk funkcjonalny **„Prześlij do weryfikacji”**.
- W przypadku, gdy dokumenty zostały podpisane kwalifikowalnym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym ePUAP – kandydat/ka nie jest zobowiązany/a do dostarczenia oryginałów dokumentów do Biura rekrutacji.
- Jeżeli zostały załączone skany dokumentów z podpisem odręcznym kandydat/ka jest zobowiązany/a do dostarczenia oryginałów wszystkich dokumentów do Biura rekrutacji w terminie do 5 dni roboczych po zatwierdzeniu dokumentów w systemie przez Organizatora. Oryginały dokumentów należy dostarczyć osobiście lub drogą pocztową do Organizatora (decyduje dzień wpłynięcia dokumentów do CEM - Biura rekrutacji AKP). Niedostarczenie dokumentów w wymaganym terminie skutkuje brakiem kwalifikacji do udziału w szkoleniu i skreśleniem z listy kandydatów.

UWAGA! UEP zaleca podpisywanie i składanie dokumentów w formie elektronicznej.

b) osobiście w CEM (Biuro rekrutacji AKP).

7. Realizator zastrzega, że złożenie dokumentów aplikacyjnych na daną formę wsparcia w ramach prowadzonego naboru nie jest jednoznaczne z zakwalifikowaniem do udziału w projekcie.

8. Zasady udziału w poszczególnych formach wsparcia określonych w §3 pkt 6:

a) Po wypełnieniu prawidłowo dokumentów rekrutacyjnych o udziale kandydata/ki projektu w danej formie wsparcia decyduje kolejność zgłoszeń.

b) W przypadku braku wolnych miejsc w wybranym szkoleniu uczestnik zapisany jest na listę rezerwową w danym terminie i otrzymuje status „Kandydat na liście rezerwowej”.

c) W przypadku, gdy zakwalifikowany uczestnik zrezygnuje z udziału w projekcie/zostanie skreślony lub nie wyrazi zgody na przetwarzanie danych osobowych wolne miejsce zajmie pierwsza w kolejności osoba z listy rezerwowej.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



9. Informacja o zakwalifikowaniu do udziału w projekcie widoczna jest w systemie rekrutacji na indywidualnym koncie uczestnika (IKU) (status „Zakwalifikowany”). W przypadku osób niezarejestrowanych w systemie rekrutacji, które złożyły dokumenty w formie papierowej informacja przekazywana jest za pomocą poczty elektronicznej.

10. Rekrutacja będzie otwarta, przejrzysta, równa, z zachowaniem standardów dostępności, dostosowana do potrzeb kobiet i mężczyzn oraz osób z niepełnosprawnością w szczególności poprzez możliwość wyboru formy zdalnej. O zakwalifikowaniu do udziału w projekcie decydują kryteria rekrutacji a nie wiek, staż pracy.

11. W przypadku trudności z rekrutacją UEP i WIPH wzmocnią kampanię promocyjno-informacyjną wśród osób pracujących i szerokiego grona pozostałych odbiorców (np. osób po 50 roku życia poszukujących pracy, studentów). W formularzu zgłoszeniowym uwzględnione zostanie pytanie o źródło informacji o projekcie, co pozwoli monitorować skuteczność poszczególnych działań informacyjnych i zapobiegać trudnościom w rekrutacji, a przypadku ich wystąpienia przewiduje się ogłoszenie dodatkowego naboru oraz intensyfikację akcji promocyjnej w oparciu o te kanały informacyjne, które okazały się być najskuteczniejsze.

12. Promocja będzie prowadzona przez cały okres realizacji projektu:

- informacje na stronie internetowej UEP i WIPH, w tym w mediach społecznościowych (FB/X/Instagram),
- WIPH zapewni poinformowanie pracowników firm, zintensyfikowana informacja będzie skierowana do miejscowości poniżej 50 tys. mieszkańców,
- reklama podczas spotkań/wydarzeń/kongresów w których uczestniczą pracownicy (WIPH).

13. Przez cały okres realizacji projektu Kierownik Projektu będzie prowadził współpracę z Działem Marketingu UEP w ramach ustalenia zasad promocji projektu.

§5

PRAWA I OBOWIĄZKI UCZESTNIKA PROJEKTU

1. Każdy uczestnik ma prawo do:

- nieodpłatnego udziału w projekcie,
- do podnoszenia kompetencji w ramach szkoleń określonych w §3 pkt 6,
- do pełnej informacji dotyczącej swojego uczestnictwa w Projekcie i na temat projektu,
- do informacji dotyczącej terminów, miejsc i zasad uczestnictwa w szkoleniach,
- otrzymania materiałów dydaktycznych do szkoleń,



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



- otrzymania certyfikatu ukończenia szkolenia,
 - zgłaszania uwag i oceny szkoleń, w których uczestniczy.
2. Każdy uczestnik ma obowiązek:
- przestrzegać ustalonego harmonogramu uczestnictwa oraz systematycznego udziału w udzielanych formach wsparcia (dotyczy: punktualności w miejscu odbywania szkolenia, realizowania zadań powierzonych na szkoleniu, informowania o wszelkich nieprawidłowościach mających wpływ na realizację szkolenia i stopień satysfakcji uczestnika),
 - podpisywać listę obecności (osobiście na szkoleniach w formie stacjonarnej lub szkoleniach on-line włączając kamerkę, aby prowadzący mógł zrobić Print Screen obecnych uczestników na szkoleniu z widocznym imieniem i nazwiskiem),
 - na zakończenie szkolenia do przystąpienia do egzaminu lub innej metody sprawdzającej wiedzę oraz weryfikującej efekty uczenia się i nabycia kompetencji określonej w Załączniku nr 1 do Regulaminu,
 - do informowania CEM (Biura rekrutacji AKP) lub Biura projektu (BPF) o ewentualnych zmianach dotyczących danych przekazywanych w dokumentach, w tym zmianie danych kontaktowych,
 - do przekazywania niezbędnych informacji do monitorowania i ewaluacji projektu.

56

REZYGNACJA UCZESTNIKA Z UDZIAŁU W PROJEKCIE

1. Uczestnictwo w Projekcie jest bezpłatne.
2. Uczestnik ma prawo do rezygnacji udziału w szkoleniu lub/i projekcie bez ponoszenia odpowiedzialności finansowej w przypadku gdy:
 - rezygnacja została złożona na piśmie w CEM (Biurowie rekrutacji AKP) lub Biurowie projektu (BPF), lub wysłana na adres mailowy rekrutacja.akp@projekty.ue.poznan.pl bez podania przyczyny w terminie maksymalnie 7 dni roboczych przed rozpoczęciem szkolenia,
 - rezygnacja następuje z powodu zaistnienia siły wyższej² przed rozpoczęciem szkolenia.Rezygnacja wraz z podaniem przyczyny powodującej konieczność rezygnacji oraz dokumentem potwierdzającym wskazany powód rezygnacji musi być złożona na piśmie w CEM (Biurowie rekrutacji AKP) lub Biurowie projektu, lub wysłana na adres mailowy rekrutacja.akp@projekty.ue.poznan.pl.

² Siła wyższa – ważne powody osobiste, śmierć kogoś bliskiego, choroba – należy przedłożyć zwolnienie lekarskie, akt zgonu lub inny dokument poświadczający powód rezygnacji.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



3. W przypadku rezygnacji uczestnika z udziału w Projekcie lub skreślenia go z listy uczestników z przyczyn leżących po jego stronie, UEP ma prawo obciążyć uczestnika projektu kosztami związanymi z uczestnictwem w przewidzianej formie wsparcia w wysokości wyliczonej przez Organizatora, jednak nie większej niż koszt całego wsparcia w przeliczeniu na danego uczestnika. Wówczas na wezwanie UEP, uczestnik zobowiązany jest do zwrotu środków.

§7

PROCEDURA PRZECHOWYWANIA I ARCHIWIZACJI DOKUMENTÓW UCZESTNIKÓW PROJEKTU

1. Procedura przechowywania i archiwizacji dokumentów obejmuje zasady i tryb przechowywania dokumentów dotyczących realizacji projektu.
2. Kierownik Projektu jest odpowiedzialny za gromadzenie i przechowywanie pełnej dokumentacji dotyczącej projektu.
3. Oryginały dokumentów uczestników projektu będą przechowywane i archiwizowane w CEM (Biurze rekrutacji AKP).
4. Wszystkie dokumenty będą przechowywane w opisanych segregatorach w sposób zapewniający zabezpieczenie przed dostępem osób trzecich, utratą, zniszczeniem oraz w sposób umożliwiający ich łatwe odszukanie.
5. Po zakończeniu realizacji projektu, wszelkie dokumenty związane z jego realizacją zostaną przekazane do archiwum Uczelni zgodnie z właściwą instrukcją.

§8

DOSTĘPNOŚĆ I RÓWNOŚĆ SZANS

1. Zakres zaplanowanych form wsparcia i materiałów niezbędnych do ich realizacji nie zawierają treści dyskryminujących kobiet, mężczyzn i osób z niepełnosprawnością. Wszelkie materiały będą zawierały moduły dotyczące równego traktowania i poszanowania różnorodności.
2. Podczas rekrutacji o doborze kadry do poszczególnych form wsparcia decydują kompetencje i kwalifikacje dostosowanie do obszaru tematycznego szkoleń, a nie płeć czy wiek.
3. Dokumenty i strona internetowa projektu jest dostosowana do potrzeb osób z niepełnosprawnością zgodnie z WCAG 2.1. Ponadto dokumenty będą dostępne i dostosowane do potrzeb każdego uczestnika, nie będą stosowane żadne elementy dyskryminujące, utrwalające stereotypy ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, religię, światopogląd, wiek, orientację seksualną. W celu



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



umożliwienia pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego jest możliwość udziału w rekrutacji online.

4. Podczas realizacji projektu uwzględnione zostaną specyficzne potrzeby uczestników:
- z wyprzedzeniem na stronie internetowej projektu będą umieszczane informacje o harmonogramie poszczególnych wsparcia (godzenie życia zawodowego z prywatnym),
 - w miarę możliwości szkolenia będą organizowane w dni bez zajęć,
 - materiały szkoleniowe będą sporządzone w formie elektronicznej oraz dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością,
 - dokumenty projektowe będą drukowane głównie na papierze ekologicznym. UEP deklaruje stosowanie w projekcie zasady „nie czyn poważnych szkód” środowisku.

§9

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Ogólny nadzór nad przebiegiem rekrutacji i realizacją projektu oraz rozstrzyganie spraw nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie należy do kompetencji Kierownika Projektu.
2. Wszelkie sprawy związane z interpretacją niniejszego regulaminu rozstrzygane są przez Kierownika Projektu.
3. Regulamin wchodzi w życie z dniem rozpoczęcia rekrutacji i obowiązuje przez cały okres realizacji rekrutacji w projekcie.
4. Każdy uczestnik zobowiązany jest do przestrzegania zasad niniejszego Regulaminu.
5. Regulamin obowiązuje przez cały okres realizacji rekrutacji.
6. Organizator zastrzega sobie prawo wprowadzenia zmian w niniejszym Regulaminie w przypadku, gdyby było to konieczne z uwagi na zmianę warunków Umowy o dofinansowanie, a także w przypadku pisemnego zalecenia wprowadzenia określonych zmian ze strony IP, bądź innych uprawnionych organów lub instytucji. Wszelkie uwagi i zgłoszenia dotyczące naruszeń niniejszego regulaminu należy przekazywać do Biura projektu (BPF).
7. W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem zastosowanie mają odpowiednie reguły i zasady wynikające z projektu, a także przepisy wynikające z właściwych aktów prawa wewnętrznego, wspólnotowego i krajowego.
8. Organizator projektu zastrzega sobie prawo do przetwarzania danych osobowych uczestników w celu realizacji projektu, zgodnie z obowiązującymi przepisami RODO.

Załączniki do Regulaminu: Załącznik nr 1: Obszary tematyczne szkoleń, kryteria i metody weryfikacji efektów uczenia się.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Załącznik nr 1: **Obszary tematyczne szkoleń, kryteria i metody weryfikacji efektów uczenia się.**

Nr zadania	Nazwa zadania	Nazwa szkolenia	Obszary tematyczne szkolenia	Kryteria weryfikacji efektów uczenia się	Metody weryfikacji efektów uczenia się
Zadanie 1	Sustainability - rozwój kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju	Menedżer Zrównoważonego Biznesu (ESG) - w języku polskim i języku angielskim			
		Audytor Środowiskowy	1. Podstawy zrównoważonego rozwoju i zielonej transformacji 2. System zarządzania środowiskowego	- Uczestnik potrafi wymienić kluczowe wymagania poszczególnych systemów oraz wyjaśnić różnice między nimi - Uczestnik potrafi wymienić etapy procesu zarządzania programem	Test; zadania zespołowe, scenki, symulacje



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



		<p>ISO 14001</p> <p>3. Środowiskowe aspekty w poszczególnych działach i procesach organizacji</p> <p>4. System zarządzania energią ISO 50001</p> <p>5. Audytor systemów zarządzania w oparciu o ISO 19011</p> <p>6. System Ekozarządzania i Audytu (EMAS)</p> <p>7. Najlepsze Praktyki Zarządzania</p>	<p>audytów, etapy audytu oraz omówić wymagane kompetencje audytorów</p> <p>- Uczestnik potrafi wyjaśnić znaczenie koncepcji zrównoważonego rozwoju oraz ich zastosowanie w praktyce zarządzania środowiskowego</p> <p>- Uczestnik potrafi wymienić kluczowe aspekty i problemy środowiskowe w zależności od branży oraz najważniejsze najlepsze praktyki zarządzania środowiu</p> <p>- Uczestnik Potrafi wymienić i objaśnić kluczowe wymagania prawne</p> <p>- Uczestnik przygotowuje zgodne z wymaganiami procedury, instrukcje i inne dokumenty systemu zarządzania</p>
--	--	--	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





			Środowiskowego w różnych branżach 8. Prawne aspekty ochrony środowiska	środowiskowego - Uczestnik sporządza plan audytu, opracowuje listy pytań kontrolnych, sporządza raport z audytu, identyfikuje niezgodności - Uczestnik analizuje deklarację środowiskową uwzględniając wymagania raportowania i dialogu z interesariuszami - Uczestnik przeprowadza analizę danych środowiskowych i energetycznych oraz ocenia raporty z wynikami i rekomendacjami	
		Ekspert Ekoprojektowania			





Zadanie 2	Liderzy przyszłości - rozwój kompetencji w zakresie efektywnego przywództwa, kierowania ludźmi i współpracy zespołowej	Efektywne przywództwo i organizacja pracy menedżera i Savoir vivre w biznesie	1.Znaczenie i istota przywództwa 2.Klasyczne teorie przywództwa – przykłady przywódców, style przywódcze, 3.Wpływ przywództwa na wyniki organizacji 4.Przywódcy jutra – wizjonerskie przykłady budowania modeli biznesowych 5.Wybrane modele biznesowe 6.Organizacja pracy własnej menadżera, motywowanie	-Uczestnik objaśnia pojęcie przywództwa w organizacjach -Uczestnik objaśnia różnice terminologiczne: kierowanie a przywództwo, lider a przywódca -Uczestnik wymienia popełniane błędy w zakresie procesów przywództwa, -Uczestnik objaśnia i interpretuje zasady etycznego zachowania przywódców -Uczestnik wymienia i omawia narzędzia diagnozowania w zakresie dobrej organizacji pracy własnej -Uczestnik wymienia i omawia zasady savoir vivre	Test; Projekt w grupach 2 – 3 osobowych
------------------	---	--	--	---	---



			<p>zespołu, praca zdalna</p> <p>7.Zarządzanie sobą w czasie, techniki lean management, praca zdalna</p> <p>8.Zarządzanie sytuacjami kryzysowymi w organizacji,</p> <p>9.Zasady savoir vivre w biznesie,</p> <p>10.Sztuka wystąpień publicznych – przygotowanie menedżerów do pokonania sytuacji stresowych</p>	<p>w biznesie,</p> <p>-Umiejętności</p> <p>-Uczestnik potrafi podejmować decyzje dotyczące wyboru i zastosowania narzędzi do organizacji pracy zakładu,</p> <p>-Uczestnik podaje praktyczne wykorzystanie metody zarządzania do organizacji pracy zespołu, dokonując analizy strategicznej zakładu</p> <p>-Uczestnik wskaże sytuacje kryzysowe w organizacji i przygotowuje program naprawczy</p> <p>-Uczestnik zastosuje narzędzia mające na celu przełamanie kryzysu wizerunkowego</p>	
--	--	--	--	--	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



				<p>-Uczestnik podaje przykłady podziału zagrożeń występujących w organizacji</p> <p>-Uczestnik będzie umiał zaprezentować wybrany temat ćwicząc wystąpienie publiczne, dokona krytycznej analizy wystąpień kolegów z grupy, będzie doskonalił swoje umiejętności w powyższym zakresie.</p>	
		Motywowanie pracowników	<p>1. Psychologia motywacji</p> <p>2. Motywowanie pracowników – wpływ menedżera na motywowanie pracowników</p> <p>3. Różnice</p>	<p>- Uczestnik zna i rozumie działanie bodźców motywacyjnych i uzasadnia w oparciu o wybrane teorie motywacji</p> <p>- Uczestnik wymienia czynniki motywujące i demotywujące</p> <p>- Uczestnik wskazuje</p>	<p>Test;</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych według dostarczonych scenariuszy (zadania praktyczne)</p>



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



			<p>pokoleniowe a motywowanie pracowników</p> <p>4. Klasyczne i nowoczesne teorie motywowania (współczesne podejście do motywacji i motywowania)</p> <p>5. Motywowanie zespołów w kontekście nowoczesnych form pracy</p> <p>6. Komunikacja motywująca – kompetencja przyszłości</p> <p>7. Delegowanie jako czynnik</p>	<p>przykłady motywacji „do” i motywacji ”od”</p> <p>- Uczestnik zna sposoby i niezbędne warunki przekazywania konstruktywnego feedbacku</p> <p>- Uczestnik wskazuje różnice pomiędzy feedback a feedforward i uzasadnia ich stosowanie w kontekście motywacyjnym</p> <p>- Uczestnik wymienia kluczowe obszary odpowiedzialności w delegowaniu</p> <p>- Uczestnik wskazuje kluczowe etapy procesu delegowania</p> <p>- Uczestnik wskazuje odpowiednie wzmocnienia i bodźce adekwatne do</p>	<p>indywidualne i zespołowe)</p>
--	--	--	---	--	----------------------------------



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





			<p>motywacyjny</p> <p>8. Rola menedżera w motywowaniu pracowników i siebie – indywidualne dopasowanie motywatorów</p> <p>9. Krytyczne błędy menedżerów w zarządzaniu ludźmi</p>	<p>kotwicy motywacyjnej</p> <ul style="list-style-type: none">- Uczestnik wymienia wskaźniki wybranych kotwic motywacyjnych- Uczestnik wskazuje różnice pokoleniowe i dostosowuje narzędzia motywacyjne- Uczestnik odpowiednio przyporządkowuje metody działania do cech osobowych, wartości i potrzeb pracownika- Uczestnik dostosowuje formę feedbacku do pracownika i identyfikuje zagrożenia- Uczestnik wyraża wsparcie i uznanie zgodnie z potrzebami pracownika- Uczestnik stosuje i wymienia różne metody	
--	--	--	---	---	--





				<p>działania w sytuacji spadku motywacji i innych sytuacjach trudnych</p> <ul style="list-style-type: none">- Uczestnik prowadzi konstruktywne rozmowy motywacyjne- Uczestnik korzysta z różnych rodzajów narzędzi motywacyjnych i rozumie różnice mechanizmów oddziaływania- Uczestnik wyznacza cele, uzasadnia je i wzmacnia motywacje pracowników stosując narzędzia wpływu społecznego- Uczestnik wskazuje różnice między motywowaniem pracowników w pracy tradycyjnej a zdalnej, hybrydowej i rozproszonej	
--	--	--	--	--	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





				<ul style="list-style-type: none">- Uczestnik wskazuje zagrożenia wynikające z motywowania zespołów w różnych formach pracy- Uczestnik omawia sposoby i metody motywacyjne skuteczne w różnych formach pracy	
		Nowoczesne techniki rekrutacji i selekcji pracowników	<ol style="list-style-type: none">1. Wizerunek pracodawcy i jego znaczenie w procesie doboru kadr2. Budowanie wizerunku rekrutera3. Nowoczesne trendy w rekrutacji i automatyzacja procesów rekrutacyjnych	<ul style="list-style-type: none">- Uczestnik przygotowuje przykładowy wywiad standaryzowany dostosowany do celu i stanowiska- Uczestnik odpowiednio przyporządkowuje pytania behawioralne do kompetencji, które chce ocenić- Uczestnik samodzielnie buduje wywiad pogłębiony i przeprowadza go w	Test; Obserwacja w warunkach symulowanych według dostarczonych scenariuszy (zadania praktyczne indywidualne i zespołowe)



			<p>4. Budowanie profilu kompetencyjnego kandydata i opisu wymagań</p> <p>5. Nowoczesne źródła pozyskiwania kandydatów, tworzenie ogłoszeń rekrutacyjnych przyciągających uwagę kandydatów</p> <p>6. Przygotowanie strategii rekrutacji i selekcji - projektowanie procesu</p> <p>7. Narzędzia oceny i selekcji – rozmowa</p>	<p>ćwiczeniu, wyciąga właściwe wnioski</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uczestnik jasno określa kluczowe kompetencje wymagane na danym stanowisku (np. twarde i miękkie) i identyfikuje kompetencje krytyczne dla sukcesu w danej roli - Uczestnik odpowiednio przyporządkowuje wymagania do kluczowych elementów profilu - Uczestnik samodzielnie tworzy i/lub wybiera zadania weryfikujące kompetencje odpowiednio do profilu wymagań - Uczestnik omawia sposoby przeprowadzenia badania kompetencji na konkretnych 	
--	--	--	--	---	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



		<p>kwalifikacyjna, budowanie scenariusza rozmowy - wywiad kompetencyjny.</p> <p>8. Narzędzia oceny i selekcji – testy, zadania i symulacje wykorzystywane w procesie rekrutacji na różne poziomy stanowisk</p> <p>9. Aspekty prawne – dyskryminacja, ochrona danych osobowych w procesach rekrutacji</p> <p>10. Onboarding – wdrożenie do pracy</p>	<p>przykładach</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uczestnik wyciąga trafne wnioski na podstawie uzyskanych wyników i odpowiedzi - Uczestnik wybiera na podstawie uzyskanych danych najbardziej efektywne źródła rekrutacji i uzasadnia swój wybór. - Uczestnik wskazuje zalety i wady poszczególnych źródeł w kontekście rekrutacji na konkretne stanowiska. - Uczestnik dokonuje analizę skuteczności różnych źródeł rekrutacji i korzysta także z nowoczesnych technik pozyskiwania kandydatów, np. direct search, kampanie rekrutacyjne w mediach
--	--	---	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





			społecznościowych.	
	Budowanie i zarządzanie zespołem	<p>1.Zarządzanie a przywództwo – jakie kompetencje są potrzebne są przy zarządzaniu a jakie przy przewodzeniu?</p> <p>2.Istota zespołowości - korzyści i zagrożenia wynikające z współzależności</p> <p>3.Etapy rozwoju zespołu a wyzwania stojące przed liderami</p> <p>4.Sposoby rozwiązywania sytuacji trudnych na różnych etapach rozwoju</p>	<p>- Uczestnik zna i rozumie korzyści pracy zespołowej</p> <p>- Uczestnik wymienia korzyści pracy zespołowej</p> <p>- Uczestnik wskazuje przykłady negatywnych zjawisk zespołowych</p> <p>- Uczestnik wyjaśnia znaczenie podstawowych zagrożeń pracy zespołowej</p> <p>- Uczestnik zna przyczyny i rodzaje konfliktu w oparciu o koło Moore`a</p> <p>- Uczestnik wymienia kluczowe rodzaje konfliktów , symptomy eskalacji</p> <p>- Uczestnik wskazuje różnice pomiędzy konfliktem strukturalnym, interesów,</p>	Test





			<p>zespołu</p> <p>5. Budowanie zespołu w kontekście różnic pokoleniowych</p> <p>6. Zespół zdalny – jak zarządzać rozproszonym zespołem?</p> <p>7. Role w grupie i ich znaczenie przy budowaniu zespołu</p> <p>8. Efektywna komunikacja z pracownikami – od struktury po formę</p> <p>9. Rozwiązywanie sytuacji konfliktowych</p>	<p>relacji, danych, wartości</p> <ul style="list-style-type: none">- Uczestnik wymienia kluczowe etapy rozwoju zespołu- Uczestnik wskazuje kluczowe wyzwania stojące przed liderem na różnych etapach rozwoju zespołu- Uczestnik wskazuje przykłady ról pełnionych w zespołach- Uczestnik wymienia potencjał wybranych ról zespołowych- Uczestnik wskazuje różnice między sposobami realizacji zadań w pracy tradycyjnej a zdalnej, hybrydowej i rozproszonej- Uczestnik wymienia sposoby i metody organizacji pracy skuteczne w różnych formach pracy- Uczestnik wskazuje różnice pokoleniowe i dostosowuje narzędzia i metody wpływu na	
--	--	--	--	---	--





				<p>zespół</p> <ul style="list-style-type: none">- Uczestnik korzysta z metod zarządzania zarządzanie zespołem różnorodnym- Uczestnik dostosowuje formę feedbacku do pracownika i identyfikuje zagrożenia- Uczestnik wyznacza cele, uzasadnia je i wzmacnia motywację pracowników stosując narzędzia wpływu społecznego- Uczestnik konstruktywnie przekazuje informacje o decyzjach trudnych dla zespołu- Uczestnik dostosowuje metody działania w sytuacji oporu ze strony zespołu- Uczestnik konstruktywnie reaguje w sytuacji złamania reguł / ustaleń zespołowych
--	--	--	--	---



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





**Perswazja i techniki
wywierania wpływu**

1. Perswazja i
wywieranie wpływu –
jakie kompetencje są
potrzebne, aby
skutecznie przekonywać
ludzi?

2. Czym różni się
wywieranie wpływu od
manipulacji – etyczne
aspekty perswazji

3. Strategie wywierania
wpływu i ich praktyczne
zastosowanie

4. Dyskusja zespołowa –
argumentacja i
kontrargumentacja w
praktyce (symulacja
zespołowa)

5. Reguły i techniki

- Uczestnik zna i rozumie
korzyści z zastosowania
perswazji w różnych obszarach
życia

- Uczestnik wymienia różnice
pomiędzy perswazją a
manipulacją

- Uczestnik wskazuje przykłady
nieetycznego zastosowania
perswazji

- Uczestnik wyjaśnia

znaczenie podstawowych
pojęć z obszaru perswazji i
wywierania wpływu

- Uczestnik zna techniki
wywierania wpływu i potrafi
przedstawić ich praktyczne
zastosowanie

- Uczestnik wymienia
podstawowe psychologiczne
reguły wywierania wpływu
zgodnie z przedstawioną



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





			<p>wywierania wpływu</p> <p>6. Inteligencja emocjonalna – umiejętność operowania własnymi emocjami i wpływania na emocje innych</p> <p>7. Wpływanie na innych a zdolność komunikacji i perswazji</p> <p>8. Siła skutecznej argumentacji</p> <p>9. Perswazja w pracy menedżerskiej – przekonujące wystąpienia, przemówienia, prezentacje - ćwiczenia praktyczne</p> <p>10. Procesy</p>	<p>teorią</p> <p>- Uczestnik wymienia sposoby podejmowania decyzji</p> <p>- Uczestnik wskazuje kluczowe warunki wpływające na wybór sposobu podejmowania decyzji</p> <p>- Uczestnik wskazuje przykłady strategii wywierania wpływu i je nazywa</p> <p>- Uczestnik zna sekwencje umotywowaną Alana Monroe, wskazuje różnice pomiędzy wizualizacją negatywną a pozytywną</p> <p>- Uczestnik wymienia technikę wywierania wpływu dostosowaną do wrażliwości typu</p>	
--	--	--	---	---	--





			<p>psychologiczne wpływające na podejmowanie decyzji</p> <p>11.Efektywne oddziaływanie na osoby o różnych typach osobowości</p>	<p>osobowego/komunikacyjnego</p> <ul style="list-style-type: none">- Uczestnik dostosowuje sposób argumentacji do słuchaczy (motywacji, emocji, stylów komunikacyjnych)- Uczestnik konstruktywnie i skutecznie radzi sobie z zastrzeżeniami i odrzuceniem podczas dyskusji- Uczestnik przedstawia swoje rozwiązania w sposób zrozumiały oraz stosuje reguły wywierania wpływu w celu pokazania ich ważności- Uczestnik dostosowuje formę przemówienia do słuchaczy- Uczestnik stosuje różne narzędzia i techniki wpływu- Uczestnik skutecznie przygotowuje i stosuje kontrargumentację- Uczestnik dostosowuje sposoby komunikacji	
--	--	--	---	---	--





				<p>werbalnej do celu przemówienia</p> <ul style="list-style-type: none">- Uczestnik rozpoznaje i nazywa emocje- Uczestnik wskazuje i wykorzystuje różne obszary inteligencji emocjonalnej w procesie perswazji- Uczestnik rozumie jak emocje wpływają na proces decyzyjny i jak je wykorzystywać w sposób etyczny.- Uczestnik przedstawia motywujący komunikat skierowany do pracowników, uwzględniający zasady perswazji, takie jak język korzyści, storytelling lub autorytet.- Uczestnik stosuje techniki perswazji, które zwiększają zaangażowanie i motywację	
--	--	--	--	--	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





				<p>pracownika.</p> <ul style="list-style-type: none">- Uczestnik analizuje sytuację zawodową (np. niska motywacja zespołu) i wskazuje, jakie techniki perswazji mogą być skuteczne w jej rozwiązaniu.- Uczestnik identyfikuje odpowiednie techniki perswazji, które mogą być zastosowane w sytuacji oporu (np. zasada wzajemności, dopasowanie komunikacji do potrzeb rozmówcy).	
Zadanie 3	Cyfrowe przedsiębiorstwo - rozwój kompetencji w zakresie zarządzania nowoczesnym	Cyfrowa transformacja procesu sprzedaży: Sztuczna Inteligencja w świecie Sprzedaży 4.0			





	<p>przedsiębiorstwem</p>	<p>Projekty wdrożeniowe CRM: strategia, ludzie, procesy, narzędzia IT</p>	<p>1. Obszary CRM: strategia, ludzie, procesy, narzędzia IT 2. Procesy CRM i ich modelowanie Projekt biznesowy i techniczny CRM 3. Case study projektów wdrożeniowych CRM 4. Wybór partnera wdrożenia, umowa wdrożeniowa i ochrona danych osobowych</p>	<p>- Uczestnik wybiera przedsiębiorstwo mające szansę na osiągnięcie sukcesu wdrożenia. - Uczestnik oblicza wskaźniki RFM, CLV oraz interpretuje wysokość wskaźnika NPS. - Uczestnik proponuje inne KPI wdrożenia. - Uczestnik wymienia procesy lead management, cross-/up-selling, lojalty management, anti-churn management oraz wskazuje na obszary o dużym potencjale ich optymalizacji. - Uczestnik ustala cele biznesowe wdrożenia i wspierające je cele projektu IT. - Uczestnik wskazuje na</p>	<p>Egzamin</p>
--	---------------------------------	--	---	---	----------------





				<p>bariery wdrożenia CRM mające znaczenie w jego projekcie (dostęp do klientów, liczba klientów, wartość transakcji, potencjał emocjonalny produktu, potencjał do współtworzenia wartości z klientami).</p> <ul style="list-style-type: none">-Uczestnik wybiera digitalizowany proces o największym potencjale zmian i wskazuje na sposoby jego optymalizacji.-Uczestnik projektuje zoptymalizowany proces obsługi klientów.-Uczestnik przygotowuje szczegółowe wymagania umożliwiające digitalizację wybranego procesu obsługi	
--	--	--	--	--	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





			<p>klienta.</p> <p>-Uczestnik aktywnie bierze udział w zajęciach (dyskusja, włączona kamera internetowa)</p> <p>-Uczestnik zapoznaje się z projektem przygotowywanym przez współuczestnika i dzieli się z nim swoimi uwagami.</p>	
		Wprowadzenia nowego produktu na rynek		
		Menedżer zintegrowanych systemów zarządzania jakością podmiotów wykonujących działalność leczniczą	<p>1.Podstawy prawne wewnętrznego systemu zarządzania podmiotem wykonującego działalność</p>	<p>-Uczestnik wymienia i interpretuje pojęcie jakości w opiece zdrowotnej</p> <p>-Uczestnik objaśnia w pogłębionym stopniu wytyczne ustawodawcy w zakresie obszarów: jakości klinicznego,</p> <p>Projekt w grupach</p>



		<p>leczniczą</p> <p>2.Wpływ otoczenia na funkcjonowanie podmiotu – elementy analiz strategicznych,</p> <p>3.Ewolucja koncepcji systemu zarządzania jakością – istota i przesłanki wdrażania zintegrowanych systemów do podmiotów leczniczych</p> <p>4.Zasady i podejście procesowe systemów zarządzania</p>	<p>konsumenckiego i zarządczego</p> <p>-Uczestnik charakteryzuje system zarządzania jakością zgodny z normą ISO 9001:2015, ISO 14001: 2015, ISO 27001:2022 oraz interpretuje wytyczne rozdziałów normy</p> <p>-Uczestnik wymienia i omawia zasady audytowania podmiotu leczniczego</p> <p>-Uczestnik wymienia narzędzia diagnozowania sytuacji podmiotu leczniczego</p> <p>-Uczestnik wymienia i omawia ustawy i rozporządzenia odnoszące się do systemów</p>
--	--	---	---



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



		<p>5.Wymagania normy ISO 9001:2015 – wymagania normy, korzyści z wdrożenia, korzyści oraz koszty wdrożenia</p> <p>6.Przygotowanie wybranych dokumentów wynikających z wytycznych normy ISO 9001:2015</p> <p>7.Wymagania normy ISO 14001:2015 – wymagania normy, korzyści z wdrożenia, korzyści oraz koszty</p>	<p>zarządzania jakością</p> <p>-Uczestnik potrafi ocenić i interpretować wymagania systemów zarządzania zgodnie z normami ISO 9001:2015, ISO 14001: 2015, ISO 27001:2022</p> <p>-Uczestnik przygotowuje wybrane dokumenty dla systemów zarządzania zgodnie z normami ISO 9001:2015, ISO 14001: 2015, ISO 27001:2022, oceni cele systemu, zaplanuje procesy dla wybranego zakładu</p> <p>-Uczestnik przygotowuje program audytu wewnętrznego zintegrowanego systemu zarządzania podmiotem</p> <p>-Uczestnik wskaże działy</p>
--	--	--	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



		<p>wdrożenia</p> <p>8.Przygotowanie wybranych dokumentów wynikających z wytycznych normy ISO 14001:2015</p> <p>9.Wymagania normy ISO 27001:2022 – wymagania normy, korzyści z wdrożenia, korzyści oraz koszty wdrożenia</p> <p>10.Przygotowanie wybranych dokumentów wynikających z wytycznych normy ISO 27001:2022</p>	<p>przedsiębiorstwa wymagające audytu</p> <p>-Uczestnik poda przykłady pytań audytowych dla wybranego podmiotu leczniczego</p> <p>-Uczestnik odniesie pytania audytowe do kryterium oceny (rozporządzeń, ustaw, regulaminów zakładu)</p> <p>-Uczestnik zidentyfikuje i oceni wagę pojawiających się problemów w zakładzie w kontekście klasyfikacji niezgodności</p> <p>-Uczestnik przygotuje analizę ryzyka dla wybranego podmiotu</p> <p>-Uczestnik dokona zaszeregowania ryzyka jako akceptowalnego lub</p>
--	--	---	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



			11. Wytyczne dotyczące audytowania zintegrowanych systemów zarządzania jakością – przygotowanie programu, lista pytań audytowych, podnoszenie niezgodności, kompetencje i ocena auditorów, wybór jednostki certyfikującej	nieakceptowalnego	
		Auditor wewnętrzny systemów zarządzania zgodnie z normą PN – EN ISO	1. Wprowadzenie do normy ISO 19011:2018, podstawowe pojęcia definicyjne,	- Uczestnik wymienia i interpretuje pojęcie jakości - Uczestnik objaśnia zasady audytowania zgodnie z normą ISO 19001:2018,	Test; projekt w grupach



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



19011:2018

zakres normy
2.Ustalenie celów auditu
3.Określenie i ocena ryzyk i szans programu auditu
4.Program auditu wraz z podziałem ról i odpowiedzialności osób zarządzających programem
5.Wdrożenie programu auditu
6.Przeprowadzenie auditu, Inicjowanie auditu
7.Przygotowanie działań audytowych
8.Przeprowadzenie

-Uczestnik charakteryzuje zarządzanie programem audytów
-Uczestnik prowadzi rozmowy, zbiera dowody wykonania czynności w przedsiębiorstwie, wskazuje niezgodności w systemie jakości
-Uczestnik wskazuje niezgodności w systemie, poprzez odniesienie ich do kryterium, przywołując dowody i opisując błąd jaki wystąpił w organizacji
-Uczestnik przygotowuje audyt poprzez powołanie zespołu, przygotowanie planu audytu, listy pytań kontrolnych, zbierając dowody z audytu oraz



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



			<p>działań audytowych</p> <p>9. Przygotowanie i rozpowszechnienie raportu z auditu</p> <p>10. Określenie kompetencji audytora, ustalenie kryteriów oceny audytora</p>	<p>przygotowuje raport z auditu</p> <p>- Uczestnik potrafi zarządzać programem auditu poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ustalenie celów auditu, • Określenie i ocenę ryzyka i szans programu auditu, • Ustalenie programu auditu wraz z podziałem ról i odpowiedzialności osób zarządzających programem • Wdrożenie programu auditu, poprzez określenie celów, wybór metod auditu, wybór członków auditu, przydzielenie odpowiedzialności, zarządzanie wynikami auditu, <p>- Uczestnik przeprowadzi audyt, obejmujący</p>	
--	--	--	---	---	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





				<p>następujące etapy:</p> <ul style="list-style-type: none">• Inicjowanie auditu,• Przygotowanie działań audytowych: <p>przeprowadzenie przeglądu dokumentacji, planowanie auditu, przydzielenie pracy zespołowi auditującemu, przygotowanie dokumentacji audytowej,</p> <ul style="list-style-type: none">• Przeprowadzenie działań audytowych: wyznaczenie ról i odpowiedzialności przewodników, przeprowadzenie spotkania otwierającego, komunikowanie się podczas auditu, przeglądu udokumentowanych informacji podczas przeprowadzenia auditu,	
--	--	--	--	--	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





				<p>opracowanie ustaleń z auditu, określenie wniosków z auditu, przeprowadzenie spotkania zamykającego,</p> <ul style="list-style-type: none">• Przygotowanie i rozpowszechnienie raportu z auditu <p>-Uczestnik przygotowuje program auditu wewnętrznego zintegrowanego systemu zarządzania podmiotem</p> <p>-Uczestnik przygotowuje pytania audytowe dla wybranego podmiotu leczniczego</p> <p>-Uczestnik dokona zaszeregowania pojawiających się problemów w zakładzie w kontekście klasyfikacji</p>	
--	--	--	--	--	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





				niezgodności -Uczestnik dokona oceny auditorów poprzez określenie kompetencji auditora, ustalenie kryteriów oceny auditora, dokonywanie oceny auditorów	
		Zarządzanie wartością z klientem w przedsiębiorstwach usługowych	1.Klienci przedsiębiorstw usługowych - podstawowe źródło wiedzy o usługach 2.Projektowanie procesu świadczenia usług – metody projektowania: storyboard, arena prezentacji 3.Przygotowanie	-Uczestnik wymienia i objaśnia nową koncepcję zarządzania organizacjami usługowymi -Uczestnik wymienia i charakteryzuje narzędzia relacyjnego marketingu usług -Uczestnik definiuje rolę nabywcy a stosowanym cyklem obsługi -Uczestnik wymienia i interpretuje zasady	Test;projekt w grupach



		<p>oferty przedsiębiorstwa usługowego</p> <p>4.Cykl obsługi klienta – analiza błędów – wskazywanie zadań dla zespołów</p> <p>5.Kształtowanie postaw pracowników w przedsiębiorstwach usługowych: zatrudnianie pracowników, narzędzia oceny, zwolnienie pracowników, motywowanie pracowników</p> <p>6.Promocja oferty</p>	<p>etycznego zachowania przywódców</p> <p>-Uczestnik wymienia narzędzia zdiagnozowania adekwatności stosowanych metod zarządzania [kryterium: branża, innowacyjność, środowisko]</p> <p>-Uczestnik wymienia i omawia elementy marketingowej i jakościowej obsługi klienta</p> <p>-Uczestnik projektuje narzędzia marketingu relacyjnego do przedsiębiorstw usługowych: zaprojektowana zostanie arena prezentacji, analiza storyboard oraz system identyfikacji wizualnej dla</p>
--	--	--	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



			<p>usługowej – wykorzystanie nowych narzędzi promocji 7.Modele biznesowe dla przedsiębiorstw usługowych – model A. Osterwaldera, freemium, saas, grywalizacja, success fee 8.Budowanie wartości z klientem – kształtowanie kultury organizacji 9.Wypracowanie standardów jakościowych, jako podstawa koncepcji</p>	<p>przedsiębiorstwa -Uczestnik projektuje procesy świadczenia usługi – projektowanie wnętrza organizacji, przygotowuje oferty, planuje i projektuje dress code pracowników, przygotowuje zasad kontaktu z klientami -Uczestnik planuje za pomocą wybranego narzędzia organizację pracy zakładu, zostanie skonstruowany grafik zadań dla pracowników oraz dokonana zostanie ocena cyklu świadczenia usługi w odniesieniu do CLAN-u, przygotowany zostanie program w zakresie eliminacji pojawiających się</p>
--	--	--	--	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



			<p>wartości – metodyka pracy</p>	<p>ryzyk straty klienta --Uczestnik zastosuje wybraną metodę do organizacji pracy zespołu, dokonując analizy strategicznej zakładu. Opracowane zostanie narzędzie do oceny poszczególnych pracowników oraz pracy zespołu w odniesieniu do realizowanych zadań. Uczestnik zaprojektuje narzędzia do zarządzania jakością organizacji usługowych, przygotuje na podstawie przedstawionych przykładów formularze: oceny strategicznej zakładu, przygotuje politykę jakości, ocenę dostawców,</p>	
--	--	--	--------------------------------------	---	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





				narzędzie do badania satysfakcji personelu oraz klientów -Uczestnik będzie umiał przygotowywać się do objęcia stanowiska menedżera organizacji usługowej, który stawiając na współpracę, powiększa efekty pracy zespołowej	
		Menedżer zrównoważonego produktu			



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





Zadanie 4	Data science - analiza i przetwarzanie danych z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi programistycznych	Bazy danych i analiza danych w języku SQL			
		Analiza i wizualizacja danych w środowisku R			
		Przetwarzanie danych w języku PYTHON			
		Kompleksowe projektowanie sprzętu i oprogramowania mikrokontrolerów jednoukładowych i modułów zewnętrznych			
Zadanie 5	Finanse współczesnego	Zarządzanie finansami	1.Wprowadzenie do zarządzania finansami	-Uczestnik potrafi poprawnie zdefiniować	Test





	<p>przedsiębiorstwa - rozwój kompetencji w zakresie efektywnego zarządzania finansami</p>	<p>przedsiębiorstwa w kontekście zrównoważonego rozwoju</p>	<p>przedsiębiorstwa 2.Zrównoważony rozwój a zarządzanie finansami przedsiębiorstwa 3.Źródła informacji w zarządzaniu finansami 4.Rola przepływów pieniężnych w zarządzaniu finansami 5.Planowanie finansowe z uwzględnieniem zrównoważonego rozwoju 6.Źródła finansowania działalności i koszt kapitału 7.Podstawy oceny inwestycji zrównoważonych 8.Instrumenty finansowe promujące cele zrównoważonego</p>	<p>kluczowe pojęcia związane z zarządzaniem finansami przedsiębiorstwa i zrównoważonym rozwojem. -Uczestnik wyjaśnia, jak zasady zrównoważonego rozwoju wpływają na zarządzanie finansami. -Uczestnik identyfikuje kluczowe elementy przepływów pieniężnych i tłumaczy ich znaczenie dla sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. -Uczestnik przedstawia przykłady zarządzania przepływami. -Uczestnik zna główne źródła finansowania przedsiębiorstw i ich charakterystykę.</p>	
--	--	--	--	---	--





rozwoju

- Uczestnik tłumaczy wpływ kosztu kapitału na decyzje finansowe.
- Uczestnik wskazuje kryteria oceny inwestycji zrównoważonych.
- Uczestnik wymienia instrumenty finansowe wspierające cele zrównoważonego rozwoju i wyjaśnia ich zastosowanie w praktyce.
- Uczestnik wykonuje analizę podstawowych danych finansowych przedsiębiorstwa.
- Uczestnik poprawnie identyfikuje elementy wpływające na zgodność działań z zasadami zrównoważonego rozwoju



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





				<ul style="list-style-type: none">-Uczestnik potrafi skonstruować kompletny plan finansowy z uwzględnieniem finansowych oraz zrównoważonych aspektów projektu.-Uczestnik potrafi obliczyć przepływy pieniężne na potrzeby oceny efektywności inwestycji.-Uczestnik potrafi obliczyć podstawowe miary oceny opłacalności inwestycji.-Uczestnik potrafi ocenić wpływ aspektów zrównoważonych na ogólną opłacalność projektu.-Uczestnik poprawnie dobiera instrumenty finansowe wspierające cele
--	--	--	--	---



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





				<p>zrównoważonego rozwoju w konkretnych przypadkach biznesowych.</p> <p>-Uczestnik przedstawia rekomendacje zastosowania wybranych instrumentów w praktyce.</p>	
		<p>Zrównoważone inwestycje i analiza ryzyka projektów inwestycyjnych</p>	<p>1.Cele funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz realizacji projektów inwestycyjnych: aspekty finansowe oraz aspekty zrównoważonego rozwoju</p> <p>2.Zasady i etapy planowania finansowego</p> <p>3.Tworzenie planu finansowego dla zrównoważonej inwestycji rzeczowej –</p>	<p>-Uczestnik wymienia i wyjaśnia główne cele przedsiębiorstwa oraz ich znaczenie w kontekście zrównoważonego rozwoju</p> <p>-Uczestnik wskazuje różnice między tradycyjnymi a zrównoważonymi inwestycjami</p> <p>-Uczestnik wymienia i opisuje kluczowe etapy planowania finansowego</p> <p>-Uczestnik opisuje zasady ustalania przepływów pieniężnych na potrzeby efektywności inwestycji</p>	<p>Test</p>





			<p>CASE STUDY</p> <p>4. Metody oceny opłacalności inwestycji</p> <p>5. Szacowanie stopy dyskontowej na potrzeby oceny opłacalności inwestycji</p> <p>6. Ocena opłacalności zrównoważonej inwestycji rzeczowej – CASE STUDY</p> <p>7. Metody oceny ryzyka projektu inwestycyjnego</p> <p>8. Analiza ryzyka zrównoważonej inwestycji rzeczowej – CASE STUDY</p>	<p>- Uczestnik opisuje procedurę szacowania kosztu kapitału na potrzeby oceny efektywności inwestycji</p> <p>- Uczestnik wymienia i wyjaśnia podstawowe metody oceny opłacalności inwestycji, w tym NPV, IRR, MIRR, DPP, NPSV, zrównoważona stopa zwrotu</p> <p>- Uczestnik wymienia i charakteryzuje poszczególne metody oceny ryzyka projektu inwestycyjnego</p> <p>- Uczestnik opisuje zalety i wady poszczególnych metod oceny ryzyka projektu inwestycyjnego</p> <p>- Uczestnik potrafi skonstruować kompletny plan finansowy z uwzględnieniem finansowych oraz zrównoważonych aspektów projektu</p> <p>- Uczestnik interpretuje zyskowność oraz płynność finansową projektu</p>	
--	--	--	---	---	--





				<ul style="list-style-type: none">-Uczestnik potrafi obliczyć przepływy pieniężne na potrzeby oceny efektywności inwestycji-Uczestnik potrafi obliczyć podstawowe miary oceny opłacalności inwestycji, w tym NPV i IRR-Uczestnik potrafi ocenić wpływ aspektów zrównoważonych na ogólną opłacalność projektu stosując odpowiednie miary: NPSV i zrównoważoną stopę zwrotu-Uczestnik wskazuje parametry finansowe i odnoszące się do zrównoważonego rozwoju, które mogą mieć kluczowe znaczenie dla opłacalności projektu-Uczestnik stosuje podstawowe metody oceny ryzyka projektu inwestycyjnego, w tym analizę wrażliwości, metodę scenariuszową oraz analizę Monte Carlo
--	--	--	--	---





				<p>-Uczestnik interpretuje obliczone miary oceny opłacalności i wskazuje, czy uwzględniając kwestie finansowe oraz związane ze zrównoważonym rozwojem projekt jest wart realizacji</p> <p>-Uczestnik interpretując wyniki analizy ryzyka wskazuje, które parametry finansowe oraz związane ze zrównoważonym rozwojem mają kluczowe znaczenie dla opłacalności rozpatrywanego projektu inwestycyjnego</p>	
		<p>Ocena kondycji finansowej przedsiębiorstwa w kontekście zrównoważonego rozwoju</p>	<p>1.Cele funkcjonowania przedsiębiorstwa: aspekty finansowe oraz aspekty zrównoważonego rozwoju</p> <p>2.Kondycja finansowa przedsiębiorstwa –</p>	<p>-Uczestnik poprawnie definiuje kluczowe pojęcia związane z oceną kondycji finansowej.</p> <p>-Uczestnik potrafi wyjaśnić, jakie znaczenie ma analiza wskaźnikowa w kontekście zrównoważonego rozwoju.</p> <p>-Uczestnik identyfikuje sytuacje,</p>	<p>Test</p>



		<p>istota i pomiar</p> <p>3. Analiza finansowa jako metoda oceny kondycji finansowej przedsiębiorstwa</p> <p>4. Źródła informacji w ocenie kondycji finansowej przedsiębiorstwa</p> <p>5. Analiza wstępna sprawozdania finansowego</p> <p>6. Analiza wskaźnikowa – rodzaje wskaźników z uwzględnieniem perspektywy zrównoważonego rozwoju</p> <p>7. Analiza wstępna i wskaźnikowa sprawozdania finansowego - <i>case studies</i></p> <p>8. Wielomiarowe</p>	<p>w których analiza wskaźnikowa jest użyteczna.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uczestnik potrafi wskazać i omówić kluczowe elementy sprawozdań finansowych - Uczestnik poprawnie rozpoznaje zależności między poszczególnymi częściami sprawozdania finansowego. - Uczestnik potrafi zinterpretować proste przykłady wstępnej analizy danych finansowych. - Uczestnik potrafi wymienić i scharakteryzować kluczowe metody analizy wielowymiarowej. - Uczestnik potrafi zidentyfikować sytuacje, w których zastosowanie tych metod jest najbardziej efektywne. - Uczestnik potrafi wskazać konkretne zastosowania AI w analizie finansowej.
--	--	---	---



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





metody oceny kondycji finansowej: analiza dyskryminacyjna oraz logitowa
9.Sztuczna inteligencja w metodach oceny kondycji finansowej
10.Zastosowanie wielowymiarowych metod oceny kondycji finansowej - *case study*

-Uczestnik rozumie, w jaki sposób AI może wspierać ocenę sytuacji finansowej i działań ESG w przedsiębiorstwie.
-Uczestnik poprawnie oblicza wskaźniki finansowe na podstawie dostarczonych danych.
-Uczestnik potrafi zinterpretować wyniki obliczeń.
-Uczestnik umie zestawić wskaźniki z wartościami referencyjnymi.
-Uczestnik prawidłowo przygotowuje dane wejściowe do analizy.
-Uczestnik stosuje wybrane metody analizy i uzyskuje poprawne wyniki.
-Uczestnik potrafi zinterpretować wyniki analizy wielowymiar. w kontekście kondycji finansowej przedsiębiorstwa.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





			<ul style="list-style-type: none">-Uczestnik wymienia kluczowe źródła informacji finansowych-Uczestnik ocenia przydatność różnych źródeł informacji.-Uczestnik potrafi wskazać brakujące dane i zasugerować, jak je pozyskać.-Uczestnik potrafi wskazać kiedy i dlaczego zrównoważony rozwój powinien być integralnym elementem oceny finansowej przedsiębiorstwa, wykorzystując konkretne przykłady.-Uczestnik wykazuje zdolność do krytycznego myślenia, wskazując zarówno korzyści, jak i wyzwania wynikające z uwzględniania zrównoważonego rozwoju w analizach.	
	Zarządzanie płynnością finansową przedsiębiorstwa w	1.Krótkookresowe cele zarządzania przedsiębiorstwem a działalność	-Uczestnik poprawnie definiuje podstawowe pojęcia związane z zarządzaniem płynnością	Test





**kontekście
zrównoważonego
rozwoju**

społecznie
odpowiedzialna
2. Statyczny i
dynamiczny pomiar
płynności
finansowej
3. Strategie
zarządzania
kapitałem
obrotowym w
kontekście
płynności
finansowej
4. Okres konwersji
gotówki oraz
zapotrzebowanie
na kapitał
obrotowy i ich
znaczenie dla
płynności i
rentowności

finansową.
- Uczestnik potrafi wyjaśnić,
jakie znaczenie ma
utrzymanie płynności w
kontekście
zrównoważonego rozwoju.
- Uczestnik identyfikuje
sytuacje, w których
zarządzanie płynnością
finansową jest użyteczne.
- Uczestnik potrafi wymienić
i scharakteryzować metody
zarządzania należnościami.
- Uczestnik potrafi
zidentyfikować sytuacje, w
których zastosowanie tych
metod jest najbardziej
efektywne.
- Uczestnik potrafi wymienić
i scharakteryzować źródła
finansowania działalności



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





			przedsiębiorstwa 5.Preliminarz gotówkowy jako narzędzie zarządzania płynnością finansową 6.Weryfikacja wiarygodności odbiorców ubiegających się o odroczenie płatności 7.Dobór narzędzi polityki kredytowej w kreowaniu relacji z odbiorcami oraz ocena skutków zmian w polityce kredytowej 8.Monitorowanie i	bieżącej przedsiębiorstwa. -Uczestnik potrafi zidentyfikować które źródła finansowania będą najbardziej korzystne z perspektywy kryteriów płynności i rentowności -Uczestnik na podstawie dostarczonych danych, poprawnie oblicza wskaźniki płynności, zapotrzebowanie na kapitał obrotowy oraz planuje preliminarz gotówkowy -Uczestnik potrafi zinterpretować wyniki wskaźników obliczonych na podstawie danych historycznych i planowanych. -Uczestnik umie, tam gdzie	
--	--	--	---	---	--





			<p>ocena jakości należności 9.Wykorzystanie kredytu kupieckiego jako źródła finansowania działalności bieżącej 10.Faktoring jako źródło finansowania płynności finansowej 11.Wybór najkorzystniejszej formy finansowania działalności bieżącej</p>	<p>jest to zasadne, zestawić wskaźniki z wartościami referencyjnymi. -Uczestnik określa ryzyko kredytowe kontrahenta i dostosowuje do niego warunki polityki kredytowej. -Uczestnik stosuje analizę kosztów i korzyści do ustalenia skutków zmian strategii sprzedaży na kredyt kupiecki -Uczestnik potrafi zinterpretować wskaźniki określające indeks jakości należności w kontekście kondycji finansowej przedsiębiorstwa. -Uczestnik na podstawie przyjętych kryteriów wybiera źródła</p>	
--	--	--	--	---	--





				finansowania działalności bieżącej -Uczestnik szacuje opłacalność skorzystania z faktoringu. -Uczestnik potrafi wskazać szanse i zagrożenia wynikające z przepisów ustawy o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych.	
		Zrównoważona ocena wartości przedsiębiorstwa	1.Wprowadzenie do wartości przedsiębiorstwa – definicje, istota, standardy wartości 2.Kreowanie wartości a zrównoważony rozwój – czynniki wpływające na wartość przedsiębiorstwa 3.Podejście dochodowe do wyceny	-Uczestnik zna definicje wartości przedsiębiorstwa -Uczestnik wymienia i wyjaśnia główne standardy wartości -Uczestnik wskazuje związek zrównoważonego rozwoju z wartością przedsiębiorstwa oraz standardami jej pomiaru -Uczestnik wymienia i wyjaśnia metody pomiaru kreacji wartości przedsiębiorstwa -Uczestnik wyjaśnia, jak czynniki	Test





			<p>przedsiębiorstwa. Szacowanie przepływów pieniężnych na potrzeby wyceny i ustalenie stopy dyskontowej. 4.Podejście majątkowe do wyceny przedsiębiorstwa. 5.Podejście porównawcze 6.Premie i dyskonta w procesie szacowania wartości</p>	<p>finansowe wpływają na wartość przedsiębiorstwa -Uczestnik wskazuje przykłady wpływu czynników zrównoważonego rozwoju na wartość przedsiębiorstwa -Uczestnik umiejscawia zastosowanie stopy dyskontowej w procesie wyceny przedsiębiorstwa -Uczestnik zna i wyjaśnia metody szacowania kosztu kapitału -Uczestnik wskazuje przykłady uwzględnienia czynników zrównoważonego rozwoju w procesie szacowania stopy dyskontowej -Uczestnik wyjaśnia pojęcia premii i dyskont oraz umiejscawia je w procesie wyceny przedsiębiorstwa -Uczestnik potrafi wskazać zależności między premiami/dyskontami a</p>	
--	--	--	---	---	--





				<p>czynnikami zrównoważonego rozwoju</p> <ul style="list-style-type: none">-Uczestnik wymienia, scharakteryzuje i porównuje główne metody wyceny przedsiębiorstwa-Uczestnik wskazuje przykłady uwzględniania aspektów zrównoważonego rozwoju w procesie wyceny-Uczestnik mierzy kreację wartości za pomocą podstawowych miar-Uczestnik określa wpływ poszczególnych czynników (finansowych, ekonomicznych i środowiskowych) na wartość przedsiębiorstwa-Uczestnik oblicza koszt kapitału w zależności od charakterystyki wycenianego przedsiębiorstwa-Uczestnik uwzględnia w procesie kalkulacji kosztu kapitału czynniki nawiązujące do
--	--	--	--	---





				<p>zrównoważonego rozwoju</p> <ul style="list-style-type: none">-Uczestnik wyznacza wartość przedsiębiorstwa w oparciu o metody dochodowe, majątkowe oraz porównawcze-Uczestnik uwzględnia w procesie wyceny czynniki nawiązujące do zrównoważonego rozwoju-Uczestnik oblicza odpowiednie premie i dyskonta na podstawie danych przedsiębiorstwa-Uczestnik uwzględnia wpływ czynników środowiskowych i społecznych w kalkulacji premii i dyskont	
--	--	--	--	---	--



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

