




ośrodek szkoleniowo-konsultacyjno-stażowy  
**RENOWATOR**



W maju 2007 r. na Międzynarodowej Wystawie Wynalazków IWIS 2007  
Ośrodek Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowy  **RENOWATOR** został nagrodzony  
Srebrnym Medalem jako innowacyjne narzędzie kształtowania rynku pracy.



## SŁOWO WSTĘPNE

**Jolanta Brzostek-Pawłowska**  
Koordynator Projektu

### SZANOWNI PAŃSTWO, PRZEDSIĘBIORCY I PRACOWNICY MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW,

przekazujemy tę broszurę o innowacyjnym **Ośrodku Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowym** **RENOWATOR**, zorganizowanym w Instytucie Maszyn Matematycznych w Warszawie, do rąk Państwa, potencjalnych Beneficjentów Ostatecznych działań **Ośrodka**. Innowacyjność **Ośrodka**, pilotażowo uruchomionego w 2005 r., polega na jego kompleksowej organizacji i działaniach, ścisłej współpracy z instytutami naukowo-badawczymi, tematyce szkoleń i doradztwa oraz zdalnej formie ich prowadzenia, wygodnej dla osób pracujących. **Ośrodek** funkcjonuje od połowy 2005 r. w ramach prowadzonego przez Partnerstwo na Rzecz Rozwoju projektu, finansowanego z Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

**W maju 2007 r. na Międzynarodowej Wystawie Wynalazków IWIS 2007 Ośrodek Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowy** **RENOWATOR** **został nagrodzony Srebrnym Medalem jako innowacyjne narzędzie kształtowania rynku pracy.**

W **Ośrodku** prowadzimy bezpłatne szkolenia, doradztwo i konsultacje oraz wynagradzane staże, których celem jest nabycie przez grupy docelowe – pracowników MSP (grupy wiekowe 40+ i pracownicy na/po urlopowach wychowawczych) innowacyjnych kwalifikacji i doświadczeń zawodowych, potrzebnych w nowoczesnej gospodarce, takich jak: analityk danych, specjalista do spraw zarządzania projektami, dydaktyk medialny i innych. Dla Przedsiębiorców i Kadry Kierowniczej organizujemy spotkania informacyjne i warsztaty, na których, poprzez wykłady, pokazy i ćwiczenia, zapoznujemy z najnowocześniejszymi technologiami informatycznymi w aspekcie ich zastosowań w małych i średnich przedsiębiorstwach. Uczestnicy działań **Ośrodka** **RENOWATOR** pozostają pod merytoryczną opieką wysokiej klasy specjalistów z Instytutu Badań Systemowych PAN, Instytutu Maszyn Matematycznych i Wyższej Szkoły Zarządzania Personelem.

Organizacyjną stroną działań i formalną opieką nad uczestnikami zajmuje się Biuro **RENOWATOR**, do którego zapraszamy wszystkich zainteresowanych współpracą z **Ośrodkiem** **RENOWATOR**.

### SZANOWNI PAŃSTWO, PRACUJĄCY NA RZECZ POPRAWY SYTUACJI NA POLSKIM RYNKU PRACY I PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU,

brosturę o **Ośrodku** **RENOWATOR** dedykujemy również tym z Państwa, którzy pracują dla wzrostu rynkowej liczebności specjalistów w innowacyjnych, poszukiwanych zawodach i specjalnościach, dla wzrostu zainteresowania przedsiębiorców-pracodawców tworzeniem nowoczesnych stanowisk pracy.

Zachęcamy do zapoznania się z tą broszurą z myślą, by przedstawiony w niej innowacyjny model **Ośrodka** nieformalnego kształcenia dorosłych w innowacyjnych technologiach informacyjnych (ITI), zwiększył Państwa zainteresowanie zastosowaniem **Ośrodka** lub jego regionalnych replik jako mechanizmu i narzędzia wzrostu konkurencyjności i adaptacyjności rynkowej przedsiębiorstw oraz pracowników.







Grupami docelowymi działań **Ośrodka** **RENOWATOR** nie są bezrobotni, są nimi pracownicy MSP oraz kadra zarządzająca.

Warto wyprzedzać skutki restrukturyzacji przedsiębiorstw, przekwalifikowując pracowników na poszukiwane na rynku zawody, nim staną się oni bezrobotnymi. Warto również wpływać na rozwojowy charakter restrukturyzacji przedsiębiorstw, powodujący wzrost nowych, innowacyjnych miejsc pracy, a nie ich zmniejszanie.

Prosimy pamiętać o **Ośrodku** **RENOWATOR** i jego możliwościach, gdy spotkają się Państwo z problemem zagrożenia utraty zatrudnienia przez pracowników MSP lub z potrzebami praktycznej wiedzy o zastosowaniach ITI w przedsiębiorstwach.

Zachęcam do zapoznania się (na stronach 44-45) z przyszłymi planami **Ośrodka** **RENOWATOR** oraz z zaproszeniem do współpracy.

## SPIS TREŚCI

<b>OŚRODEK SZKOLENIOWO-KONSULTACYJNO-STĄŻOWY</b>  <b>RENOWATOR</b>	5	<b>Indywidualne przygotowanie do procesu rekrutacji i selekcji – metodą tradycyjną i networkingu</b>	26
<b>OFERTA OŚRODKA</b>  <b>RENOWATOR</b>	6	<b>Wiedza o elastycznym rynku pracy</b>	27
<b>ORGANIZACJA WSPÓŁPRACY Z BENEFICJENTAMI</b>	7	<b>Aktywne metody poszukiwania pracy przez Internet</b>	28
<b>STRUKTURA OŚRODKA SZKOLENIOWO-KONSULTACYJNO-STĄŻOWEGO</b>  <b>RENOWATOR</b>	8	<b>MODEL KSZTAŁCENIA ŚCIEŻKI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO</b>	29
<b>DZIAŁANIA OŚRODKA SZKOLENIOWO-KONSULTACYJNO-STĄŻOWEGO</b>  <b>RENOWATOR – SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW MSP</b>	9	<b>E-LEARNING W OŚRODKU</b>  <b>RENOWATOR</b>	32
<b>Konsultant do spraw e-learningu</b>	10	<b>ARTYKUŁY</b>	
<b>Dydaktyk medialny</b>	11	<b>Dlaczego potrzebujemy konsultantów do spraw e-learningu?</b>	33
<b>E-mentor</b>	12	<b>Kim jest dydaktyk medialny?</b>	34
<b>Tester-ewaluator</b>	13	<b>Zostań ewaluatorem treści elektronicznych szkoleń</b>	35
<b>Analitik danych</b>	14	<b>E-mentor – opiekun zdalnie szkolonych i spec od internetowej komunikacji</b>	36
<b>Analitik rynku</b>	15	<b>Społeczeństwo informacyjne a zarządzanie w Małych i Średnich Przedsiębiorstwach</b>	37
<b>Analitik potrzeb klientów</b>	16	<b>Sztaże w Instytucie Badań Systemowych Polskiej Akademii Nauk (studium przypadku)</b>	38
<b>Specjalista do spraw zarządzania projektami</b>	17	<b>UCZESTNICY SZKOLEŃ O SOBIE</b>	40
<b>Projektant systemów informacyjno-organizacyjnych</b>	18	<b>PROMOCJA LIDERÓW OŚRODKA</b>	42
<b>Doradca do spraw przetargów</b>	19	<b>Internetowa Baza Certyfikowanych Specjalistów</b>	
<b>Doradca do spraw planowania i oceny przedsięwzięć inwestycyjnych</b>	20	<b>PERSPEKTYWY I PLANY</b>	44
<b>Doradca do spraw logistyki</b>	21	<b>ZAPROSZENIE DO WSPÓŁPRACY: SIEĆ WSPÓŁPRACY REPLIK OŚRODKA</b>  <b>RENOWATOR</b>	45
<b>Specjalista do spraw przygotowania Studium Wykonalności</b>	22		
<b>SPOTKANIA INFORMACYJNE DLA KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ MSP</b>			
<b>Innowacyjne technologie i specjalizacje informatyczne źródłem wzrostu efektywności i konkurencyjności przedsiębiorstwa</b>	23		
<b>Gospodarka oparta na wiedzy. Zarządzanie zmianami innowacyjnymi</b>	24		
<b>MODUŁY DORADCZE:</b>			
<b>Budowanie planu kariery zawodowej w oparciu o potencjał osobisty</b>	25		

## OŚRODEK SZKOLENIOWO-KONSULTACYJNO- -STAŻOWY RENOWATOR

OŚRODEK SZKOLENIOWO-KONSULTACYJNO-STAJOWY  RENOWATOR JEST MODELEM INNOWACYJNEGO OŚRODKA NIEFORMALNEGO, USTAWICZNEGO KSZTAŁCENIA DOROSŁYCH – KADRY MSP.

### INNOWACYJNE CECHY OŚRODKA TO:

**kompleksowa organizacja i działania;**  
**ściśła współpraca z instytutami naukowo-badawczymi;**  
**tematyka szkoleń i doradztwa dostosowana do wymogów nowoczesnego rynku pracy;**  
**zdalna forma prowadzenia zajęć – wygodna dla osób pracujących.**

### OŚRODEK RENOWATOR:

- proceedzi kompleksowe działania na rzecz osób pracujących w sektorze MSP – pracowników, przedsiębiorców i kadry zarządzającej;
- został zorganizowany w Instytucie Maszyn Matematycznych przy wykorzystaniu funduszy PIW EQUAL dla świadczenia kompleksowych usług (tele)szkoleniowych, (tele)stażowych, (tele)konsultacyjnych i coachingowych, pozwalających na zdobywanie wiedzy, kwalifikacji (i ich certyfikacji) z zakresu innowacyjnych technologii informacyjnych (ITI) przez grupy docelowe;
- promuje INNOWACYJNY model kształcenia zawodowego z zakresu INNOWACYJNYCH technologii informacyjnych (ITI) w oparciu o INNOWACYJNĄ technologię e-learningową TeleEdu.

### DZIAŁANIA OŚRODKA RENOWATOR:

- mają charakter prewencyjny, a ich celem jest zapobieganie bezrobociu i likwidacja nierówności na rynku pracy ze względu na wiek, płeć i dostęp do nowoczesnych technologii;
- pozwalają dłużej utrzymać aktywność zawodową ludzi;
- są szansą dla osób, które zmuszone zostały do przerwania lub ograniczenia swojej aktywności zawodowej i po przerwie pragną ponownie odnaleźć się na rynku pracy;
- skutecznie redukują lukę rozwojową pracowników powstałą na skutek dynamicznego rozwoju technologii informatycznych;
- koncentrują się na promocji zatrudnienia i promocji przedsiębiorczości opartych na specjalnościach jutra;
- wpisują się w ramy koncepcji rozwoju przedsiębiorstw poprzez doskonalenie zawodowe ich pracowników;
- przyczyniają się do zwiększenia adaptacyjności pracowników MSP do przemian rynkowych oraz wzrostu konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw.

## Ośrodek Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowy RENOWATOR

mieści się w siedzibie Instytutu Maszyn Matematycznych w Warszawie, przy ulicy Krzywickiego 34.

Szczegółowe informacje o Ośrodku Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowym  RENOWATOR dostępne są pod adresem:

[www.renowator.org.pl](http://www.renowator.org.pl)

### OŚRODEK SZKOLENIOWO-KONSULTACYJNO-STAZOWY

#### **RENOWATOR** ZAPRASZA DO SKORZYSTANIA

#### Z BEZPŁATNYCH SZKOLEŃ:

**PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W MSP** na etatach lub umowach zlecenie, którzy ze względu na wiek (powyżej 40 lat) lub ze względu na urlop wychowawczy odczuwają potrzebę podniesienia lub zmiany kwalifikacji na nowe;

**PRZEDSIĘBIORCÓW I KADRĘ KIEROWNICZĄ MSP** będących w okresie restrukturyzacji, outplacementu i kłopotów z efektywnym wykorzystaniem ITI poprawiającym konkurencyjność przedsiębiorstw.

#### OŚRODEK **RENOWATOR** OFERUJE:

**13 SZKOLEŃ Z ZAKRESU INNOWACYJNYCH KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH** w następujących grupach tematycznych:

##### **WSPOMAGANIE WDRAŻANIA ROZWIĄZAŃ I REALIZACJI PROCESÓW E-LEARNINGU:**

- Konsultant do spraw e-learningu (szkolenia stacjonarne i mieszane \*);
- Dydaktyk medialny (szkolenie mieszane);
- E-mentor (szkolenie mieszane);
- Tester/ewaluator treści e-learningowych (szkolenia stacjonarne i mieszane).

##### **ANALIZA DANYCH I POZYSKIWANIE INFORMACJI Z BAZ DANYCH PRZEDSIĘBIORSTWA:**

- Analityk danych (szkolenia stacjonarne i mieszane);
- Analityk potrzeb klientów (szkolenia stacjonarne i mieszane);
- Analityk rynku (szkolenie stacjonarne).

##### **WSPOMAGANIE PROCESÓW ZARZĄDZANIA W PRZEDSIĘBIORSTWIE:**

- Doradca do spraw przetargów (szkolenie stacjonarne);
- Projektant systemów informacyjno-organizacyjnych (szkolenia stacjonarne i mieszane);
- Doradca do spraw planowania i oceny przedsięwzięć inwestycyjnych (szkolenia stacjonarne i mieszane);
- Specjalista do spraw zarządzania projektami (szkolenia stacjonarne i mieszane);
- Specjalista do spraw przygotowania Studium Wykonalności (szkolenia stacjonarne i mieszane);
- Doradca do spraw logistyki (szkolenie stacjonarne).

##### **WYNAGRADZANE STAŻE w instytucjach naukowych i badawczych oraz CERTYFIKACJE NABYTYCH KWALIFIKACJI.**

##### **DORADZTWO w zakresie umiejętności miękkich i prowadzenia działalności gospodarczej oraz pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.**

##### **WYKŁADY I POKAZY pod hasłem „SPOTKANIA BIZNESOWE PRZY FILIŻANCIE INFORMATYKI” w następujących obszarach tematycznych:**

- „Innowacyjne technologie i specjalizacje informatyczne źródłem wzrostu efektywności i konkurencyjności przedsiębiorstwa”, na których w prosty sposób przedstawiane są najnowocześniejsze technologie informatyczne w aspekcie ich zastosowania w przedsiębiorstwie dla zwiększenia jego konkurencyjności;
- „Gospodarka oparta na wiedzy. Zarządzanie innowacyjnymi zmianami”, w trakcie których prezentowane są i omawiane metody skutecznego zarządzania i wdrażania innowacyjnych rozwiązań do praktyki gospodarczej.

\* Wykłady są dostępne w formie elektronicznych kursów dystrybuowanych przez Internet, ćwiczenia odbywają się w salach Ośrodka.

## Zapisy na szkolenia prowadzi:

Biuro Ośrodka  **RENOWATOR**

Warszawa

ul. Krzywickiego 34, pok. 125

tel. 0 22 626 94 08

e-mail: [biuro@renowator.org.pl](mailto:biuro@renowator.org.pl)

Wszystkie szkolenia są całkowicie bezpłatne.

Uczestnicy szkoleń otrzymują bezpłatny posiłek w bufecie SEZAM, mieszczącym się na terenie Instytutu Maszyn Matematycznych oraz napoje i przekąski.

Osobom spoza Warszawy zwracamy koszty dojazdu i zakwaterowania.



## STRUKTURA OŚRODKA SZKOLENIOWO-KONSULTACYJNO-SZĄŻOWEGO **RENOWATOR**

### **BIURO RENOWATORA:**

obsługa i organizacja szkoleń, staży oraz konsultacji; biblioteczka z literaturą dla Beneficjentów Ośrodka

### **LABORATORIUM SZKOLENIOWE:**

kursy stacjonarne i zdalne prowadzone przez wykładowców z jednostek naukowych i badawczych

### **PRACOWNIE STAŻYSTÓW:**

sale komputerowe w instytutach naukowo-badawczych, w których stażyści wykonują przydzielone im zadania w ramach umowy stażowej pod opieką pracowników instytutów

### **PUNKT KONSULTACYJNY:**

w którym prowadzone są (tele)konsultacje dla Beneficjentów Ośrodka; służy również jako czytelnia

### **PUNKT KONSULTACYJNY DORADZTWA GOSPODARCZEGO:**

działania pomocowe z zakresu doradztwa gospodarczego dla osób, które w trakcie współpracy z Ośrodkiem podjęły decyzję o rozpoczęciu działalności gospodarczej

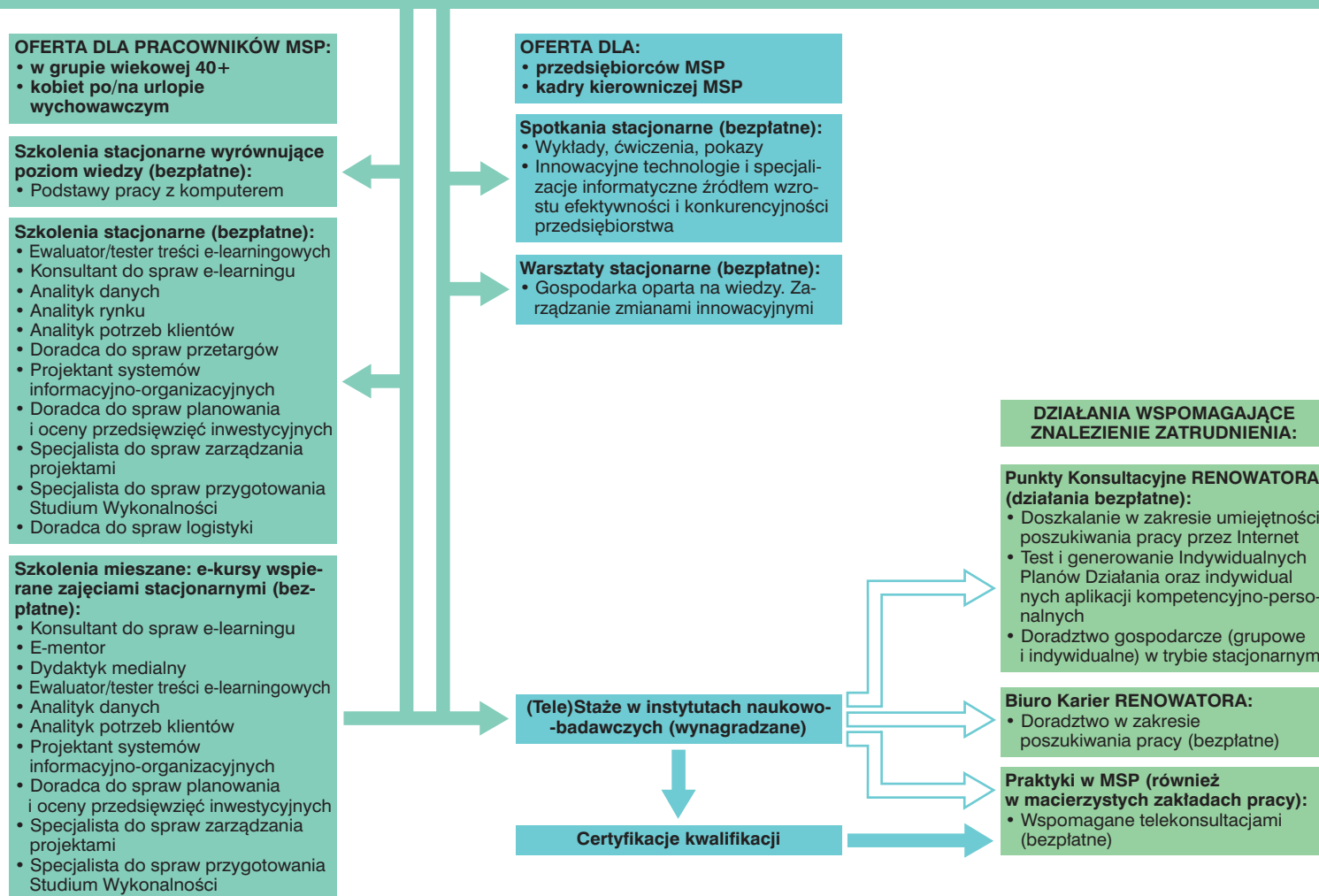
### **BIURO KARIER RENOWATORA:**

działania pomocowe z zakresu umiejętności miękkich i funkcjonowania na rynku pracy dla osób, które w trakcie współpracy z Ośrodkiem były zagrożone utratą zatrudnienia lub też utraciły w tym czasie pracę

### **BAZA CERTYFIKOWANYCH SPECJALISTÓW:**

baza informacji o specjalistach IT certyfikowanych przez instytuty naukowo-badawcze, promująca te osoby na rynku pracy  
<http://bcs.renowator.org.pl>

## DZIAŁANIA OŚRODKA SZKOLENIOWO-KONSULTACYJNO-STĄŻOWEGO **RENOWATOR**



### szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników MSP

#### KONSULTANT DO SPRAW E-LEARNINGU

**Konsultant do spraw e-learningu** jest wszechstronnym specjalistą orientującym się we wszystkich zagadnieniach związanych z opracowaniem, wdrożeniem i prowadzeniem elektronicznych szkoleń. Jego podstawowym zadaniem jest doradzanie kierownictwu przedsiębiorstwa w zakresie przygotowania, wdrożenia i prowadzenia elektronicznych szkoleń. Musi on orientować się w zagadnieniach związanych z e-learningiem od strony technicznej, organizacyjnej i ekonomicznej, a także w ofercie rynkowej dostawców technologii i narzędzi wspomagających elektroniczne szkolenia zdalne.

**W szczególności konsultant do spraw e-learningu powinien umieć doradzać w następujących kwestiach:**

- podstawowych informacji takich jak: wykorzystanie i możliwości użycia e-learningu, porównanie go z tradycyjnymi formami nauczania, skład, funkcje i kwalifikacje zespołu tworzącego e-kursy;
- narzędzi do tworzenia, wykonywania i dystrybucji e-kursów i innych treści e-learningowych oraz organizacji zdalnych szkoleń, oferty rynkowej w dziedzinie narzędzi autorskich oraz platform LMS/LCMS, ich funkcji, zalet i wad oraz właściwego doboru stosownie do potrzeb i możliwości klienta;
- organizacji pracy zespołu producenckiego, zasad współpracy eksperta dziedzinowego z dydaktykiem medialnym, formalizacji opracowania treści merytorycznego kursu;
- znaczenia i wykorzystania standardów e-learningu;
- przygotowania oferty stosownej do wymagań, potrzeb i oczekiwań klienta, opracowania kosztorysu wdrożenia e-learningu w organizacji z uwzględnieniem rachunku zwrotu z inwestycji (ROI);
- przystosowania infrastruktury techniczno-sprzętowej do potrzeb wdrażanej technologii, w tym zdefiniowania wymagań sprzętowych dla platformy e-learningowej i systemów z nią zintegrowanych oraz narzędzi do tworzenia e-kursów, a także dostosowania przepustowości sieci do planowanej liczby osób korzystających ze szkoleń.

#### Przedmiot szkolenia:

Przedmiotem szkolenia jest wiedza obejmująca techniczne, organizacyjne i ekonomiczne aspekty e-learningu w kontekście potrzeb organizacji i prowadzenia projektów e-learningowych. Uczestnicy kursu otrzymują materiały szkoleniowe w postaci elektronicznej, drukowany podręcznik użytkownika oraz drukowane materiały do ćwiczeń praktycznych. Ośrodek udostępnia uczestnikom kursu biblioteczkę z literaturą pomocniczą.

#### Wymagane umiejętności:

Wykształcenie co najmniej średnie. Umiejętność posługiwania się komputerem w podstawowym zakresie (znajomość systemu operacyjnego Windows i oprogramowania biurowego). Pożądane zdolności organizacyjne.

#### Rozkład zajęć:

**Wykłady:** elektroniczne moduły zdalne + 6 godzin zajęć stacjonarnych. **Ćwiczenia:** 38 godziny. **Sprawdziany:** 2 godziny.



### szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników MSP

#### DYDAKTYK MEDIALNY

Kurs elektroniczny nie powstaje z niczego. Tak samo jak w nauczaniu stacjonarnym, potrzebne są informacje, które chcemy przekazać odbiorcy. Zakłada się, że informacje takie pochodzą od osoby, która jest ekspertem danej dziedziny (ekspert dziedzinowy, Subject Matter Expert – SME) i ma doświadczenie w przekazywaniu wiedzy eksperckiej. Sposób przekazywania wiedzy na kursach stacjonarnych i e-learningowych jest różny, dlatego wiedza eksperta dziedzinowego nie jest wystarczająca do opracowania dobrego i skutecznego kursu e-learningowego. Potrzebne są do tego kompetencje **dydaktyka medialnego (Instructional Designer)**. Osoba, która zna specyfikę zdalnego nauczania, wie, w jaki sposób otrzymane treści przełożyć na zdalny kurs, wie, jakich elektronicznych środków dydaktycznych użyć, żeby zaciekawić odbiorcę i zmotywować go do nauki. Jest w stanie zaplanować odpowiednie proporcje między nauką, zabawą, i sprawdzeniem nabytej wiedzy. Oprócz umiejętności z zakresu zdalnego przekazywania wiedzy, **dydaktyk medialny** potrafi także posługiwać się narzędziami autorskimi do tworzenia kursów elektronicznych i wykorzystywać ich funkcjonalność do stworzenia jak najbardziej interesujących kursów. **Dydaktyk medialny** organizuje cały proces tworzenia e-kursu: ściśle współpracuje z ekspertem dziedzinowym, sugeruje charakter materiałów ilustracyjnych (także we współpracy z grafikiem), sposoby sprawdzania postępów uczących się i ich oceny, ale przede wszystkim sugeruje sposób wykonywania zawartego w kursie materiału (kolejność, powtórzenia, ścieżki edukacyjne itp.), czyli wpływa na wizję scenariusza kursu.

#### Do zadań dydaktyka medialnego należy:

- opanowanie narzędzi autorskich do tworzenia e-kursów;
- zapoznanie się z merytoryczną stroną e-kursu;
- zapoznanie eksperta z możliwościami narzędzia tworzenia e-kursów;
- zorganizowanie współpracy z ekspertem (warsztat pracy);
- tworzenie e-kursu we współpracy z ekspertem, grafikiem i innymi specjalistami, które obejmuje:
  - stworzenie ogólnej koncepcji e-kursu;
  - opracowanie i weryfikacja modelu e-kursu;

- przygotowanie i uporządkowanie wszystkich potrzebnych materiałów;
- opracowanie szczegółowego scenariusza e-kursu;
- ustalenie kolejności i formy przekazywanych materiałów;
- tworzenie kolejnych modułów e-kursu;
- testowanie i modyfikację e-kursu.

#### Przedmiot szkolenia:

Przedmiotem szkolenia są zagadnienia obejmujące zasady i narzędzia tworzenia kursów e-learningowych (kursy, egzaminy, testy kwalifikacyjne, prezentacje). Uczestnicy kursu otrzymują materiały szkoleniowe w postaci elektronicznej, drukowany podręcznik użytkownika oraz drukowane materiały do ćwiczeń praktycznych. Ośrodek udostępni uczestnikom kursu biblioteczkę z literaturą pomocniczą.

#### Wymagane umiejętności:

Wykształcenie co najmniej średnie. Umiejętność posługiwania się komputerem w podstawowym zakresie (znajomość systemu operacyjnego Windows i oprogramowania biurowego; mile widziana znajomość programów graficznych), zdolność logicznego myślenia. Pożądana twórcza wyobraźnia i poczucie estetyki oraz zdolności pedagogiczne.

#### Rozkład zajęć:

**Wykłady:** elektroniczne moduły zdalne. **Ćwiczenia:** 38 godzin. **Sprawdziany:** 4 godziny.

### szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników MSP

#### E-MENTOR

**E-Mentor** jest osobą wspierającą od strony technicznej i organizacyjnej osoby uczące się w trybie wspomaganego komputerowo nauczania na odległość. W tradycyjnym nauczaniu „szkolnym” niezwykle ważną rolę odgrywa osobisty kontakt z nauczycielem i wzajemne kontakty z kolegami z tej samej klasy, czy grupy. W nauczaniu elektronicznym tego typu kontakty nawiązywane są poprzez Internet. Zadaniem **e-mentora** jest właściwa organizacja pracy grupowej uczestników szkolenia elektronicznego, wspieranie ich wzajemnych kontaktów, udzielanie konsultacji.

**E-mentor** musi doskonale znać, umieć konfigurować i praktycznie wykorzystywać wszystkie techniczne środki łączności działające w środowisku Internetu, takie jak: poczta elektroniczna, listy dyskusyjne, komunikatory, środki synchronicznej transmisji dźwięku i obrazu.

#### **E-mentor wspomaga zdalną grupę szkolonych poprzez:**

- nawiązanie wstępnego kontaktu ze szkolonymi po rozpoczęciu przez nich kursu, celem poinformowania ich o harmonogramie kursu, w tym planowanych terminach i formie telezajęć;
- zapoznanie uczestników z regulaminem kursu, zachęcanie do korzystania z usług e-mentora; wspomaganie integracji grup szkolonych, dopingowanie nieaktywnych, przypomnianie o terminach zaliczeń;
- rozwiązywanie problemów zgłaszanych przez szkolonych, związanych z wykorzystywanymi technologiami;
- monitorowanie aktywności szkolonych oraz ich postępów w nauce;
- motywowanie i nagradzanie aktywnych po osiągnięciu przez nich dobrych wyników, po ukończeniu części szkolenia, rozdziału, testu bądź całego e-kursu;
- gromadzenie danych przekazywanych przez szkolonych o nieprawidłowościach w działaniu infrastruktury informatycznej oraz zgłaszanych ulepszeń odnośnie organizacji i prowadzenia zdalnego szkolenia;
- organizowanie telekontaktu z ekspertem dziedzinowym, przekazywanie jego odpowiedzi na pytania zgłoszone przez uczestników szkolenia.

#### Przedmiot szkolenia:

Przedmiotem szkolenia są zagadnienia związane z metodyką prowadzenia elektronicznych szkoleń, ze szczególnym uwzględnieniem narzędzi komunikacji synchronicznej i asynchronicznej. Uczestnicy kursu otrzymują materiały szkoleniowe w postaci elektronicznej, drukowany podręcznik użytkownika oraz drukowane materiały do ćwiczeń praktycznych. Ośrodek udostępnia uczestnikom kursu biblioteczkę z literaturą pomocniczą.

#### Wymagane umiejętności:

Wykształcenie co najmniej średnie. Umiejętność posługiwania się komputerem w podstawowym zakresie (znajomość systemu operacyjnego Windows i oprogramowania biurowego; mile widziana znajomość programów graficznych), zdolność koncentracji, łatwość nawiązywania relacji międzyludzkich. Pożądane zdolności pedagogiczne.

#### Rozkład zajęć:

**Wykłady:** elektroniczne moduły zdalne. **Ćwiczenia:** 38 godzin. **Sprawdziany:** 4 godziny.



### szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników MSP

#### TESTER-EWALUATOR

**Tester-ewaluator** treści e-learningowych jest specjalistą odpowiedzialnym za poprawność i należyłą jakość kursów elektronicznych, tworzonych przez dydaktyków medialnych. Odpowiednia jakość produktu, jakim jest kurs elektroniczny, prowadzi do obniżenia kosztów jego wdrożenia oraz wzrostu satysfakcji przyszłych jego użytkowników.

**Tester-ewaluator** aktywnie współpracuje z twórcami kursu w trakcie jego opracowania, a także analizuje kurs podczas jego eksploatacji. Musi orientować się doskonale w technologii tworzenia kursów elektronicznych i posiadać podstawowe wiadomości o wymaganiach, jakie powinny spełniać kursy z punktu widzenia metodyki nauczania oraz o wymaganiach technicznych. Testowanie kursów elektronicznych obejmuje sprawdzenie treści pod względem merytorycznym, językowym, estetycznym, sprawdzenie kompletności i spójności kursu, poprawności formalnej scenariusza oraz zgodności ze standardami. Ewaluacja zwykle realizowana jest na podstawie badań (wywiadów, ankiet) przeprowadzanych w trakcie próbnego szkolenia i ma na celu poprawienie skuteczności nauczania za pomocą kursu, który podlega ocenie.

#### Praca testera-ewaluatora treści e-learningowych polega na testowaniu e-kursów pod kątem:

- przydatności/łatwości użytkowania (usability) – sprawdzenie czy interfejs i oprawa graficzna kursu elektronicznego są poprawne (intuicyjnie zrozumiałe) i odpowiednio dobrane do wieku, poziomu, nawyków kulturowych adresatów kursu;
- kompatybilności (compatibility) – sprawdzenie możliwości współpracy kursu z systemami i innymi aplikacjami poprzez instalowanie i wykonywanie kursu w różnych środowiskach sprzętowo-programowych i różnym kontekście;
- możliwości dostosowania do potrzeb własnych (konfiguracja);
- funkcjonalności (functionality) – testowanie funkcjonalne pod kątem znajdowania błędów programowych i pod kątem przewidywanych zachowań osoby szkolonej; obejmuje zadania takie jak: sprawdzenie plików dźwiękowych i filmowych, animacji, grafik, odnośników;
- łatwości nawigacji po kursie, zawartości i poprawności słownika i pomocy;
- możliwości zapisywania stanu e-kursu oraz drukowania materiałów, rozpoczynania, wznawiania i kończenia e-kursu;
- odporności na nieprzewidywalne zachowania użytkownika (tzw. testowanie destrukcyjne).

#### Przedmiot szkolenia:

Przedmiotem szkolenia są zasady i narzędzia tworzenia treści e-learningowych (kursy, testy kwalifikacyjne, prezentacje), zasady testowania, metody ewaluacji elektronicznych kursów, struktura i funkcje metadanych opisujących kurs oraz kryteria oceny jakości treści elektronicznych kursów.

#### Wymagane umiejętności:

Wykształcenie co najmniej średnie. Umiejętność posługiwania się komputerem w podstawowym zakresie (znajomość systemu operacyjnego i oprogramowania biurowego). Pożądana dokładność i skrupulatność.

#### Rozkład zajęć:

**Wykłady:** elektroniczne moduły zdalne + 8 godzin zajęć stacjonarnych. **Ćwiczenia:** 26 godziny. **Sprawdziany:** 4 godziny.



### szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników MSP

## ANALITYK DANYCH

Współczesny świat oraz nowoczesna gospodarka bazują w znacznej mierze na umiejętności analitycznej i opracowywania napływających danych. Działania te są niezbędne do podejmowania skutecznych i konkurencyjnych decyzji, gwarantujących sukces w ciągle zmieniającym się środowisku biznesowym. W celu analizy dużej ilości nierazko sprzecznych, niepełnych lub niepewnych informacji niezbędne jest wykorzystanie nowoczesnych, komputerowych metod analizy danych. Zadaniem **analityka danych** jest skuteczne i szybkie opracowywanie i analiza dużej ilości nieprzetworzonych wstępnie danych przy zastosowaniu specjalistycznych pakietów komputerowych. Wykorzystując dostępne metody, w tym statystyczne, i odpowiednie programy komputerowe, **analityk danych** gromadzi, wybiera i wprowadza dane, rozpoznaje zmiany zachodzące, np. w strukturze odbiorców produkcji, prognozuje przyszłe, możliwe tendencje ujawniające się na rynku, porównuje różne cechy strategii firmy własnej i konkurencji, wskazuje potencjalnie istotne zmienne wpływające na zysk i straty firmy, wizualizuje i prezentuje dane niezbędne do sprawnego zarządzania firmą i kadrami, wyciąga wnioski dotyczące kształtowania się poziomu cen i sprzedaży.

**Analityk danych** powinien przede wszystkim poznać i umieć wykorzystywać narzędzia zawarte w powszechnie stosowanych pakietach komputerowych, takich jak MS Excel. Ponadto, przy bardziej zaawansowanej analizie, może posługiwać się specjalistycznymi programami statystycznymi (takimi jak SPSS, SAS).

Głównym zadaniem **analityka danych** jest zgromadzenie danych dotyczących rozważanego zagadnienia, ich opracowanie i wizualizowanie, a następnie sformułowanie wniosków i wskazywanie zależności pomiędzy przetworzonymi danymi a podjętymi decyzjami.

#### **Analityk danych wspomaga kierownictwo przedsiębiorstwa poprzez następujące działania:**

- gromadzenie odpowiednich danych dotyczących istotnych aspektów zarządzania przedsiębiorstwem;
- organizację wprowadzenia oraz wstępne opracowanie danych w celu nadania im odpowiednich formatów umożliwiających przeprowadzenie dalszej analizy;
- wizualizację zgromadzonych danych poprzez zastosowanie technik statystyki opisowej takich

- jak histogramy, wykresy słupkowe, wykresy rozrzutu, obliczanie podstawowych statystyk pozycyjnych i inne;
- prezentację wizualizowanych danych osobom podejmującym decyzje strategiczne w przedsiębiorstwie wraz ze sporządzeniem odpowiednich raportów;
- dalszą analizę danych – znajdowanie trendów rynkowych, wyszukiwanie zjawisk zależnych i nieistotnych, rozpoznawanie zmian w strukturze procesów i prezentowanie wyciągniętych na tej podstawie wniosków;
- tworzenie podsumowań i zestawień dla przeprowadzanych analiz;
- korektę i sprawdzanie słuszności wyciągniętych wniosków i przeprowadzanych analiz na podstawie napływających, nowych informacji.

### Wymagane umiejętności:

Podstawowe umiejętności pracy z komputerem (na poziomie znajomości ogólnych zasad użytkowania środowiska MS Windows i podstawowej znajomości pakietu MS Office), matematyka na poziomie szkoły średniej, pożądane cechy: dokładność, systematyczność, zmysł obserwacyjny, umiejętność logicznego myślenia i wyciągania wniosków.

Szkolenie przeznaczone jest dla osób pragnących poszerzyć swoje kwalifikacje o umiejętność prowadzenia analizy danych. Kandydatami do szkolenia powinny być osoby o umysłowości analitycznej i systematyczności oraz spostrzegawczości, posiadające dobrą znajomość matematyki w zakresie szkoły średniej. Postulowana jest wstępna znajomość podstaw obsługi komputera w zakresie podstawowych aplikacji MS Office.

### Przedmiot szkolenia:

Wykłady i ćwiczenia z podstawowych metod, technik i narzędzi analizy danych, przydatnych w praktyce na poziomie firmy/aktywnego samodzielnego pracownika. Kształcenie umiejętności samodzielnego formułowania i rozwiązywania zadań. Elementy infobrokerstwa.

### Rozkład zajęć dla szkoleń „40+ w”:

#### **Szkolenia stacjonarne:**

**Wykłady:** 24 godziny. **Ćwiczenia (projekty):** 30 godzin. **Sprawdziany:** 6 godzin.

#### **Szkolenia mieszane:**

**Wykłady:** 12 godzin. **Ćwiczenia:** 20 godzin. **Sprawdziany:** 6 godzin.

## szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników MSP

### ANALITYK RYNKU

Praca **analityka rynku** jest ważnym elementem szeroko pojętego zarządzania, nakierowanym na rozpoznawanie środowiska rynkowego firmy, branży lub produktu. Waga wyników tej pracy jest tym większa, im ostrzejsza jest konkurencja oraz im rynek zmienia się szybciej. Ma ona także szczególne znaczenie dla firm wkraczających na rynek oraz na nowe rynki, zarówno w sensie geograficznym, jak i ekonomicznym.

Wyniki pracy **analityka rynku** są podstawą do oceny trafności strategii rynkowej i produktowej, także do projektowania nowych takich strategii. Analiza rynku może, w szczególności, wykazywać nieracjonalność wkraczania na pewne segmenty rynku, gdzie konkurencja jest szczególnie ostra, ale także miejsca, w których konkurencja jest słaba (również w sensie geograficznym i ekonomicznym). Bardzo ważnym aspektem jest także dynamika w tym zakresie (tendencje zmian i ich oczekiwane konsekwencje).

Wynikiem pracy **analityka rynku** są, w szczególności, wskazówki co do pożądanych cech efektywnych strategii rynkowych, a zatem założenia do tworzenia takich strategii.

Praca **analityka rynku** składa się z kilku podstawowych składników: projektowania badania, a zwłaszcza źródeł informacji, w tym uzupełniających się wzajemnie, sposobów opracowywania danych i wyciągania wniosków; zbierania danych (być może jako działalności o charakterze ciągłym); opracowywania danych; ich analizy; syntezy w postaci wniosków mających znaczenie dla zarządzania, zwłaszcza strategicznego.

**Analityk rynku** może pracować zarówno w firmie zajmującej się produkcją bądź usługami, jak i w firmie specjalizującej się w badaniach rynku, a także jako niezależny specjalista, zwłaszcza jeśli dotyczyć to będzie usług analizy rynku dla niewielkich firm, nie mogących pozwolić sobie na wynajęcie usług dużych firm analitycznych.

W obecnej dynamicznej i globalnej gospodarce rynek zmienia się szybko i radykalnie. Analiza rynku jest więc niezbędna w zarządzaniu nawet bardzo małą firmą.

**Analityk rynku wspomaga kierownictwo przedsiębiorstwa, przedstawicielstwo branży lub innych zleceniodawców poprzez następujące działania (o charakterze ciągłym, bądź w ramach konkretnych zapotrzebowań klientów):**

- prowadzenie stałego monitoringu określonych segmentów rynku, stanowiących wybraną dziedzinę specjalizacji analityka rynku i notowanie zmian zachodzących w tych segmentach;
- projektowanie analiz rynku o szczególnym znaczeniu dla wybranych segmentów i w określonych okresach czasu, jako bieżącej oferty komercyjnej, ale i jako wskazanie okazji lub pułapek rozwojowych;
- projektowanie i prowadzenie gromadzenia danych o charakterze rutynowym w celu utworzenia zbiorów danych dla odpowiednio długich okresów czasu;
- organizację wprowadzania oraz wstępne opracowanie danych w celu nadania im odpowiednich formatów umożliwiających prowadzenie dalszej analizy;
- wizualizację zgromadzonych danych przy pomocy podstawowych technik statystyki opisowej;
- prowadzenie podstawowej analizy zebranych danych zgodnie z prostymi modelami i metodami analizy danych przeznaczonymi do analizy rynku;
- opracowywanie raportów z podstawowych analiz (podsumowań, zestawień, wniosków, zaleceń), zarówno o charakterze okresowym (rutynowym), jak i prowadzonych na zlecenie;
- prowadzenie głębszych analiz dla bardziej skomplikowanych zagadnień, bądź w sytuacjach, w których brak jest jednoznacznych danych i opracowywanie odpowiednich okazjonalnych raportów;
- dokonywanie korekt i sprawdzanie słuszności wyciągniętych poprzednio wniosków i formułowanych zaleceń na podstawie nowych danych.

### Wymagane umiejętności:

Podstawowe wiadomości z zakresu obsługi komputera, matematyka w zakresie szkoły średniej, zalecane ukończenie szkolenia w bloku „Analityk danych”, zamiłowanie do pracy analitycznej, zmysł obserwacyjny, systematyczność.

Szkolenie przeznaczone jest dla osób pragnących poszerzyć swoje kwalifikacje o umiejętność prowadzenia prostych badań rynkowych, zarówno na swoje potrzeby, zwłaszcza jako osób prowadzących działalność gospodarczą, jak i na potrzeby pracodawcy. Szkolenie może też być wstępem do głębszego poznania znacznie obszerniejszej dziedziny badań rynku, która jest obecnie jednym z najważniejszych zakresów zastosowań technik komputerowych i pracy w sieci.

Kandydatami do szkolenia powinny być osoby o umysłowości analitycznej i systematyczności oraz spostrzegawczości, posiadające dobrą znajomość matematyki w zakresie szkoły średniej. Postulowana jest wstępna znajomość podstaw obsługi komputera w zakresie podstawowych aplikacji MS Office.

### Przedmiot szkolenia:

Wykłady i ćwiczenia z podstawowych i zaawansowanych technik komputerowych służących do analizy rynku na poziomie firmy/branży, w tym polityki i kontaktów z klientami.

### Rozkład zajęć:

Wykłady: 24 godziny. Ćwiczenia: 30 godzin. Sprawdziany: 6 godzin.

### szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników MSP

#### ANALITYK POTRZEB KLIENTÓW

Jakość wytwarzanych wyrobów lub usług jest bardzo istotnym czynnikiem, który decyduje o sukcesie firmy w warunkach gospodarki wolnorynkowej zwłaszcza gdy musi ona konkurować lub kooperować z zagranicznymi firmami z krajów Unii Europejskiej, które wchodzi na polski rynek. Konkurencyjność firmy w znacznym stopniu może podnieść umiejętność szybkiego definiowania potrzeb klientów oraz zdolność tłumaczenia tych potrzeb na parametry produktu lub usługi.

**Analityk potrzeb klientów** jest łącznikiem/łączniczką między działem marketingu, a działem jakości. Od jego/jej pracy zależy na ile konkurencyjny będzie projektowany wyrób lub usługa. Zadaniem **analityka potrzeb klientów** jest badanie aktywności klientów, zbieranie ich opinii oraz informacji o ich potrzebach, selekcjonowanie potrzeb wpływających najbardziej na satysfakcję klientów i wskazywanie, jak głos klienta zamienić na konkretne parametry wyrobu.

##### Na czym polega praca analityka potrzeb klientów:

informacje o preferencjach klientów zbierane przez analityka mają początkowo formę ankiet lub notatek wykonanych podczas wizyty w jego siedzibie. Następnie są analizowane przez kierowany przez niego/nią zespół, który stosuje takie metody, jak burza mózgów, opracowanie cyklu aktywności klienta lub porządkowanie przy pomocy diagramu pokrewieństwa KJ. Otrzymane w wyniku stosowania tych narzędzi informacje tworzą duży zbiór twierdzeń czy oświadczeń; następnym zadaniem analityka i jego zespołu jest wybranie informacji najistotniejszych lub też wyeliminowanie informacji mniej ważnych. W każdym wypadku ma on na celu ograniczenie liczby wymagań klienta do wartości, którą można kontrolować i przetłumaczyć na parametry techniczne;

metoda MPM (Multi-stage Picking-out Method) pozwala na wydzielenie z dużej ilości danych werbalnych informacji najważniejszych. Jest przeznaczona dla zespołu ok. sześciu osób, które wcześniej zebrały dane od klientów i zapisały każdą wypowiedź na oddzielnej kartce papieru; kolejnym krokiem jest umieszczenie wybranych wymagań klienta w dwuwymiarowym układzie współrzędnych, tzw. Przestrzeni Kano. Oś X określa funkcjonalność wyrobu, a oś Y stopień zadowolenia klienta. Tradycyjne podejście zakłada, że satysfakcja klienta jest proporcjonalna

do funkcjonalności produktu. Przestrzeń Kano pozwala na opracowanie wymagań, dla których satysfakcja klienta nie jest proporcjonalna do funkcjonalności. Przykładowo dotyczy to wymagań „musi być”, które nie powodują wzrostu satysfakcji. Jednakowoż ich niespełnienie daje w wyniku gwałtowny spadek satysfakcji;

na zakończenie cyklu projektowania wyrobu lub usługi analityk buduje Dom Jakości (Quality House). Jest to narzędzie graficzne, które pozwala na przekształcenie wymagań klienta na odpowiednie wartości parametrów technicznych. Analityk dokonuje tego samodzielnie lub razem z zespołem projektowym reprezentującym różne piony firmy.

#### Wymagane umiejętności:

Osoby lubiące poznawać cudze opinie oraz doradzać innym, ceniące sobie dobrą jakość wyrobów. Wykształcenie średnie. Wymagana podstawowa umiejętność posługiwania się komputerem w zakresie: edytor, arkusz kalkulacyjny (opracowania sprawozdania dla zleceniodawcy).

#### Przedmiot szkolenia:

Wykłady ukierunkowane na przekazanie kursantom wiedzy teoretycznej o znaczeniu rozpoznawania potrzeb klienta w gospodarce rynkowej. Ćwiczenia mające na celu nauczenie metod praktycznych, takich jak przeprowadzanie rozmowy z klientem, identyfikowanie cyklu aktywności klienta, metody KJ oraz MPM, Przestrzeń Kano i Dom Jakości.

#### Rozkład zajęć dla szkoleń „40+ w”:

##### Szkolenia stacjonarne:

**Wykłady:** 12 godzin. **Cwiczenia i mikroprojekty:** 16 godzin.

##### Szkolenia mieszane:

**Wykłady:** 6 godzin. **Cwiczenia i mikroprojekty:** 20 godzin. **Sprawdziany:** 6 godzin.

### szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników MSP

#### SPECJALISTA DO SPRAW ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI

Projekt jest jednostkowym, to znaczy różniącym się od innych, przedsięwzięciem. Znaczenie zarządzania projektami bardzo wzrosło w ostatniej dekadzie i teraz umiejętności w tej dziedzinie potrzebne są właściwie wszędzie, niezależnie od branży i rodzaju działalności prowadzonej przez firmę. W związku z tym wzrosło też zapotrzebowanie na specjalistów z tej dziedziny, to jest osoby umięjące posługiwać się metodologią i praktycznymi narzędziami, których celem jest dobre zaplanowanie przedsięwzięcia, a przez to zwiększenie szans jego powodzenia. Główną przyczyną zwiększonego popytu na zarządzających projektami jest wzrost tempa przemian w gospodarce i technice, co spowodowało z kolei wzrost liczby przedsięwzięć unikalnych, jednostkowych, czyli projektów.

Projektem jest każde jednostkowe przedsięwzięcie, które ma początek i koniec oraz które kończy się osiągnięciem specyficznego wyniku. I tak projektami są: organizacja konferencji, budowa odcinka drogi, wdrożenie nowego systemu księgowego w firmie, zakup koparki przez firmę budowlaną, pozyskanie kapitału przez firmę, czy stworzenie przez nią swoich stron www. Natomiast projektem nie są działania powtarzalne. Zatem zaprojektowanie i wdrożenie nowej usługi w banku to projekty, natomiast jej późniejsze oferowanie już nie.

**Specjalista do spraw zarządzania projektami** zajmuje się szczegółowym planowaniem projektów (przedsięwzięć), a często także nadzorem nad ich realizacją. Natomiast poszczególne zadania projektu wykonywane są przez zespół ludzi.

Zadaniem zarządzającego projektem jest stworzenie szczegółowego harmonogramu realizacji przedsięwzięcia, wraz z przydziałem zasobów do poszczególnych zadań, a także zbadanie spójności jego celów, stworzenie planu komunikacji w projekcie, oraz zarządzanie ryzykiem projektu.

**Specjalista do spraw zarządzania projektem sporządza plan jego realizacji i kieruje projektem poprzez następujące działania:**

- definiowanie projektu, to znaczy (wraz z głównymi stronami zaangażowanymi w projekt) określa jego cele, zakres, wyniki oraz precyzyjnie definiuje kryterium sukcesu;
- dekompozycję projektu na zadania główne oraz podzadania, tworząc w ten sposób strukturę zadań do wykonania;
- tworzenie harmonogramu projektu poprzez oszacowanie czasów trwania poszczególnych zadań oraz określenie powiązań czasowych pomiędzy nimi;

- określenie zbioru zasobów niezbędnych do wykonania projektu, to jest ludzi, firm-podwykonawców, maszyn i urządzeń oraz materiałów;
- przydzielanie zasobów do poszczególnych zadań oraz rozwiązywanie problemów ich przeciążeń bądź niedoborów;
- analizowanie ścieżki krytycznej oraz czasu trwania całego projektu;
- zarządzanie ryzykiem projektu poprzez identyfikację potencjalnych ryzyk oraz opracowanie strategii reakcji w każdym z przypadków;
- po etapie planowania, na etapie realizacji projektu monitorowanie postępów prac, kierowanie zespołem wykonawców oraz ewentualne modyfikowanie harmonogramu w przypadku wystąpienia nieoczekiwanych zdarzeń.

#### Wymagane umiejętności:

Podstawy pracy z komputerem. Postulowana: analiza danych, matematyka na poziomie szkoły średniej.

Szkolenie przeznaczone jest dla osób, które chcą zapoznać się z zagadnieniami zarządzania projektami, poznać podstawy metodologii oraz sposób jej stosowania w praktyce. Kluczowym wymaganiem jest podstawowa umiejętność posługiwania się komputerem. Szkolenie ma charakter praktyczny, a podstawową metodą nauki jest wykorzystywanie konkretnych przykładów wziętych z praktyki życia gospodarczego. Po skończeniu kursu, jego uczestnik będzie w stanie zdefiniować najistotniejsze czynniki danego przedsięwzięcia (projektu), stworzyć wykonywalny harmonogram jego realizacji oraz monitorować postępy prac. Jednym słowem, będzie wstępnie przygotowany do pełnienia roli zarządzającego projektem.

#### Przedmiot szkolenia:

Wykłady i ćwiczenia na temat zarządzania projektami, jako specyficznymi obiektami zarządzania: analiza struktury projektów, optymalizacja realizacji, badanie realizowalności i jej warunków.

#### Rozkład zajęć dla szkoleń „40+ w”:

**Szkolenia stacjonarne:**

**Wykłady:** 10 godzin. **Ćwiczenia i mikroprojekty:** 28 godzin. **Sprawdziany:** 6 godzin.

**Szkolenia mieszane:**

**Wykłady:** 8 godzin. **Ćwiczenia i mikroprojekty:** 18 godzin. **Sprawdziany:** 6 godzin.

### szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników MSP

## PROJEKTANT SYSTEMÓW INFORMACYJNO-ORGANIZACYJNYCH

**Projektant systemów informacyjno-organizacyjnych** zajmuje się analizą, diagnozowaniem i syntezą takich systemów w przedsiębiorstwach i innych organizacjach.

Reorganizacja, restrukturyzacja, reinżynieria. Co kryje się pod tymi, budzącymi tyle emocji, pojęciami? Zmora dnia dzisiejszego naszych przedsiębiorstw, zwiastująca ich koniec, czy jednak szansa dla nich wyjścia z kryzysu? Odpowiedź na to pytanie jest niezwykle istotna.

Ci, którzy wybiorą pierwszą możliwość, nie mają właściwie czego szukać w proponowanym szkoleniu na **projektanta systemów informacyjno-organizacyjnych**. Natomiast ci, którzy wybiorą drugą możliwość mogą uzyskać szansę nie tylko dla swego przedsiębiorstwa ale również dla siebie. Szansę pozyskania głębokiej wiedzy o bardzo złożonym i wielowątkowym procesie restrukturyzacji oraz opanowania sztuki takiej jego realizacji, która prowadzi do sukcesu. Tak właśnie – sztuki, bo realizacja procesu restrukturyzacji nie jest zwykłym rzemiosłem, gdy można zastosować gotowe wzorce. Tu musimy tak zorganizować swoją pracę, by już na etapie wstępnej analizy problemu uchwycić specyfikę funkcjonowania badanego przedsiębiorstwa i jego relacje z otoczeniem. Dzięki temu uzyskane rozwiązanie będzie unikalne, dokładnie dostosowane do istniejącej rzeczywistości.

Złożoność procesu projektowania struktur, nawet w przypadku małych przedsiębiorstw, wymaga zastosowania nowoczesnych metod i narzędzi komputerowego wspomagania tego procesu (m.in. pakiet DIANA – wspomaganie komputerowo DIAGnostycznej ANALizy i projektowania systemów zarządzania, opracowany w Instytucie Badań Systemowych PAN). Umiejętność opanowania tych metod i wykorzystania uzyskanej wiedzy będą stanowiły o sukcesie przyszłej pracy projektanta struktur informacyjno-organizacyjnych w dowolnym przedsiębiorstwie, na jego użytek, lub na użytek klientów zewnętrznych.

Zadaniem projektanta systemów informacyjno-organizacyjnych, jest przeprowadzenie analizy aktualnego stanu funkcjonowania przedsiębiorstwa wspomaganie pakietem DIANA a także projektowanie systemów informacyjno-organizacyjnych i ich modyfikacji („reinżynieria systemów”).

**Projektant, jako swojego rodzaju doradca, nie może zastępować decydenta, ale też nie może mu ustępować przy konsekwentnej realizacji kolejnych etapów restrukturyzacji, w skład której wchodzi:**

- analiza aktualnego stanu funkcjonowania przedsiębiorstwa, przy wykorzystaniu odpowiednich narzędzi komputerowego wspomagania; otrzymanie modelu;
- opracowanie projektu usprawnień i jego „wdrożenie” na modelu komputerowym;
- wielowariantowe projektowanie zmian w systemie zarządzania przedsiębiorstwa (na modelu), uwzględniające wymagania ze strony otoczenia; akceptacja wybranego wariantu przez decydentów;
- opracowanie, dla wybranego wariantu, szczegółowego projektu wdrożeniowego (na modelu); nadzór nad wdrożeniem w przedsiębiorstwie obu projektów – usprawnień i zmian w systemie zarządzania.

### Wymagane umiejętności:

Podstawy pracy z komputerem, zmysł analityczny, systematyczność.

### Przedmiot szkolenia:

Wykłady i ćwiczenia z metodyki reprezentacji, analizy i projektowania struktur organizacyjnych, zwłaszcza systemów informacyjnych, w warunkach zmian i restrukturyzacji.

### Rozkład zajęć dla szkoleń „40+ w”:

#### Szkolenia stacjonarne:

**Wykłady:** 10 godzin. **Ćwiczenia (projekty):** 30 godzin. **Sprawdziany:** 6 godzin.

#### Szkolenia mieszane:

**Wykłady:** 6 godzin. **Ćwiczenia:** 20 godzin. **Sprawdziany:** 6 godzin.

### szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników MSP

## DORADCA DO SPRAW PRZETARGÓW

**Doradca do spraw przetargów** może być pracownikiem firmy, która bierze udział w licznych przetargach lub je organizuje. Osoba o tej specjalności może też być pracownikiem wyspecjalizowanej firmy, zajmującej się organizacją i prowadzeniem przetargów, albo prowadzić samodzielną działalność gospodarczą, oferując usługi dotyczące organizacji i prowadzenia przetargów, zwłaszcza w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw.

#### **Doradca do spraw przetargów posiada wiedzę i umiejętności pozwalające na:**

- ocenę właściwości organizacji lub przystąpienia do przetargu w konkretnej sytuacji;
- wybór formy prawnej i organizacyjnej przetargu;
- zaprojektowanie szczegółowe organizacji oraz przebiegu przetargu;
- analizę możliwych i „optymalnych” zachowań uczestników przetargu;
- doradztwo w zakresie formułowania ofert;
- analizę ofert i ewentualnie dodatkowych dostępnych informacji oraz doradztwo w trakcie procesu przetargowego;
- wyciągnięcie wniosków co do dalszego postępowania w podobnych sytuacjach.

#### **Doradca do spraw przetargów powinien posiadać rozległą wiedzę i zakres umiejętności, na które składają się:**

- wiedza dotycząca aspektów prawnych;
- wiedza dotycząca metod wyboru i wynikających stąd konsekwencji dla organizacji przetargów oraz formułowania ofert;
- umiejętności praktyczne związane z organizacją przetargów i formułowaniem ofert, ułatwiające osiągnięcie oczekiwanych wyników, zarówno przy organizacji przetargów, jak i przy udziale w nich.

Ustawa o zamówieniach publicznych i wymagania rynku dyktują potrzebę umiejętności przygotowywania, organizowania i przeprowadzania przetargów. Wszystkie firmy, w tym i najmniejsze, uczestniczą na różne sposoby w przetargach.

**W zależności od tego, czy doradca do spraw przetargów zajmuje się ich organizacją, czy też przystępowaniem i udziałem w nich, możemy wyróżnić dwie grupy podstawowych zajęć i obowiązków tego specjalisty:**

#### **organizacja, prowadzenie i analiza przetargów:**

- ocena merytorycznej i pragmatycznej potrzeby bądź prawnej konieczności organizacji przetargu dla konkretnych przedsięwzięć;
- analiza właściwych form przetargu w przypadku podjęcia decyzji o jego przeprowadzeniu i wskazanie najlepszej;
- zaprojektowanie szczegółowej organizacji i przebiegu przetargu;
- prowadzenie przetargu bądź bieżąca konsultacja w trakcie przebiegu przetargu;
- zapewnienie kompetentnej obsługi przetargu i doraźnego wsparcia;
- prowadzenie odpowiedniej dokumentacji, w tym bazy danych o przetargach;
- monitorowanie działań wynikających z przetargu (m. in. formułowania i realizacji odpowiednich umów);
- opracowanie wniosków z przeprowadzonego przetargu, jego wyników oraz dalszych działań będących jego konsekwencjami.

#### **udział w przetargu:**

- analiza anonsów i zawiadomień o przetargach z punktu widzenia racjonalności udziału w nich (analiza merytoryczna, techniczna i prawna);
- analiza charakteru przetargu z punktu widzenia optymalnego zachowania oferentów;
- projekt oferty (bez aspektu merytorycznego, pozostającego poza kompetencją tej specjalizacji).

#### **Na czym polega praca doradcy do spraw przetargów?**

##### **Udział w przetargu:**

- doradztwo i/lub przedstawicielstwo w trakcie procesu przetargowego;
- opracowanie wniosków z udziału w przetargu;
- prowadzenie bazy danych przetargowych.

## Wymagane umiejętności:

Kandydat powinien znać podstawy pracy z komputerem, posiadać umiejętność łączenia analizy i oceny ilościowej z jakościową; postulowane ukończenie szkolenia z analizy danych i/lub analizy rynku.

## Przedmiot szkolenia:

Wykłady i ćwiczenia z podstaw prawnych i organizacyjnych prowadzenia przetargów; metod oceny, rangowania wielokryterialnego i metod grupowego podejmowania decyzji.

## Rozkład zajęć:

**Wykłady:** 11 godzin. **Ćwiczenia:** 32 godziny. **Sprawdziany:** 6 godzin.

### szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników MSP

## DORADCA DO SPRAW PLANOWANIA I OCENY PRZEDSIĘWZIĘĆ INWESTYCYJNYCH

Zadaniem **doradcy do spraw planowania i oceny przedsięwzięć inwestycyjnych** jest ocena ekonomicznej opłacalności rozważanej inwestycji lub też wybór najlepszej inwestycji z kilku możliwych. Przez inwestycję rozumie się tu każde przedsięwzięcie, którego celem jest uzyskanie możliwie najlepszego zwrotu z zainwestowanego kapitału. Inwestycje są podejmowane zarówno przez firmy i inne instytucje, jak i osoby fizyczne. Jest to zatem zakup nowej linii produkcyjnej, budowa nowej hali produkcyjnej lub wprowadzenie nowego produktu przez firmę, jak i uruchomienie nowej działalności gospodarczej przez osobę fizyczną. Inwestycją jest też zakup papierów wartościowych lub kupno nowej firmy.

Rola **doradcy do spraw planowania i oceny przedsięwzięć inwestycyjnych** polega na wspomaganiu decydentów w firmach i innych instytucjach, poprzez sporządzenie realistycznych prognoz finansowych planowanego przedsięwzięcia inwestycyjnego, a następnie analizę jego opłacalności. Pomimo wzrastającego zapotrzebowania na tego typu umiejętności, nadal są one zbyt mało rozpowszechnione wśród kadry kierowniczej i pracowników firm. W efekcie wiele inwestycji jest realizowanych bez wyczerpującego zbadania i realistycznej oceny ich konsekwencji ekonomicznych. Praca **doradcy do spraw planowania i oceny przedsięwzięć inwestycyjnych** jest częściowo nauką a częściowo sztuką. Trudność polega na tym, że pomimo iż istnieje metodologia oceny przedsięwzięć inwestycyjnych, to jej efektywne zastosowanie wymaga doświadczenia, gdyż każde przedsięwzięcie jest inne. W związku z tym, na przykład, za każdym razem należy sporządzić unikalne, wieloletnie prognozy finansowe.

**Doradca ds. planowania i oceny przedsięwzięć inwestycyjnych wspomaga decydentów w firmach i innych instytucjach poprzez wymienione niżej główne grupy działań:**

sporządzenie realistycznych prognoz finansowych przedsięwzięcia na kilka (zazwyczaj 5, w przypadku poważnych inwestycji 10) lat naprzód. Jest to związane z prognozowaniem zmian otoczenia makroekonomicznego i branżowego, przychodów z przedsięwzięcia, wydatków in-

westycyjnych, kosztów działania w prognozowanym okresie, zysków, wielkości bilansowych, to jest potrzebnego majątku trwałego i obrotowego oraz niezbędnych kapitałów. Efektem końcowym jest uzyskanie wieloletnich prognoz wolnych przepływów pieniężnych generowanych przez planowane przedsięwzięcie;

określenie ryzyka planowanego przedsięwzięcia, a także sprecyzowanie źródeł pozyskania oraz struktury kapitału w nie zaangażowanego. Następnie, określenie kosztu zaangażowanego kapitału;

analiza efektywności ekonomicznej przedsięwzięcia, przy wykorzystaniu jednej, a najlepiej dwóch lub trzech metod. Większość z tych metod bierze pod uwagę wartość pieniądza w czasie (na przykład wartość bieżąca netto NPV, czy wewnętrzna stopa zwrotu IRR). Praktyczne zastosowanie tych metod wymaga nie tylko ich znajomości, lecz także głębokie zrozumienie ich zalet i wad oraz wiążących się z ich wykorzystaniem pułapek;

badanie wrażliwości otrzymanych wyników na zmiany kluczowych założeń, w tym analiza prognozy rentowności.

### Wymagane umiejętności:

Podstawy ekonomii (ewentualnie we własnym zakresie), wiedza ogólna, w szczególności matematyka, w zakresie szkoły średniej, podstawowa znajomość pakietu Excel.

Szkolenie przeznaczone jest dla osób, które chcą poznać zasady podejmowania racjonalnych decyzji inwestycyjnych (przy czym przez inwestycję rozumiemy każde przedsięwzięcie, wymagające zaangażowania kapitału). Po zakończeniu szkolenia jego uczestnik będzie w stanie dokonać analizy ekonomicznej dowolnego przedsięwzięcia, stwierdzić, czy jest ono opłacalne, a także określić wrażliwość na kluczowe czynniki ryzyka.

### Przedmiot szkolenia:

Wykłady i ćwiczenia z zakresu planowania i analizy zamierzeń inwestycyjnych i związanych z tym metodyk, zwłaszcza zorientowanych na analizę finansową, z uwzględnieniem ryzyka i wrażliwości na niepewność i zmiany.

### Rozkład zajęć dla szkoleń „40+ w”:

**Szkolenia stacjonarne:**

**Wykłady:** 10 godzin. **Cwiczenia (w tym mikroprojekty i projekty):** 30 godzin.

**Sprawdziany:** 6 godzin.

**Szkolenia mieszane:**

**Wykłady:** 8 godzin. **Cwiczenia:** 18 godzin. **Sprawdziany:** 6 godzin.

### szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników MSP

#### DORADCA DO SPRAW LOGISTYKI

Zawód **logistik** staje się coraz popularniejszy. Firmy coraz częściej poszukują ludzi nie będących specjalistami w jednej dziedzinie, jak np. transport, magazynowanie, ale znających wszystkie te zagadnienia. Największe zapotrzebowanie na **logistyków** mają małe i średnie przedsiębiorstwa w których występują m.in. następujące zadania:

- planowanie i organizowanie pracy magazynu;
- zarządzanie wykorzystaniem zapasów magazynowych;
- organizowanie załadunku i wyładunku towarów;
- dobieranie środków transportu;
- ustalanie rozkładów jazdy dla poszczególnych środków transportu;
- dobieranie opakowań i przygotowanie towaru do dystrybucji.

Głównym zadaniem **logistyka** w firmie jest planowanie i organizowanie pracy magazynu, jak również organizowanie transportu towarów a także dystrybucji towarów.

#### Doradca do spraw logistyki w firmie może wykonywać następujące zadania:

- przygotowywanie procesu logistycznego;
- sporządzanie dokumentów logistycznych;
- ustalanie należności za usługi logistyczne;
- przygotowywanie taryf przewozowych i spedycyjnych;
- zawieranie umów sprzedaży usług logistycznych;
- prowadzenie rozliczeń i rachunków ze spedytorami, klientami krajowymi i zagranicznymi;
- organizowanie lub współdziałanie przy organizacji i realizacji zaopatrzenia, magazynowania, transportu i dystrybucji;
- przygotowywanie dokumentów związanych z ubezpieczeniem krajowym i zagranicznym towarów i osób;
- zarządzanie zapasami i tworzenie planów dostaw;
- wyznaczanie poziomu zapasu zabezpieczającego proces produkcji i sprzedaży;

- obliczanie kosztów dostawy i magazynowania towarów;
- obliczanie kosztów magazynowania towarów;
- kłasyfikowanie zapasów;
- dobieranie środków transportu w obsłudze łańcucha dostaw;
- znakowanie i identyfikowanie towarów w wymianie handlowej;
- organizowanie i realizowanie łańcucha dostaw w logistyce;
- gospodarowanie opakowaniami;
- obsługiwanie zintegrowanych systemów informatycznych w logistyce.

#### Wymagane umiejętności:

Podstawy pracy z komputerem, matematyka na poziomie szkoły średniej.

Szkolenie przeznaczone jest dla osób, które chcą zapoznać się z zagadnieniami logistyki w przedsiębiorstwie, poznać podstawy metodologii oraz sposób jej stosowania w praktyce.

#### Przedmiot szkolenia:

Zastosowania metod, zwłaszcza sieciowych w planowaniu i zarządzaniu logistyki projektów i przedsięwzięć. Sporządzanie planów realizacji projektów, ich monitorowanie i aktualizacja; wskazywanie zagrożeń i możliwości ich ominięcia.

#### Rozkład zajęć dla szkoleń „40+ w”:

##### Szkolenia stacjonarne:

**Wykłady:** 10 godzin. **Cwiczenia:** 28 godzin. **Sprawdziany:** 6 godzin.

### szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników MSP

#### SPECJALISTA DO SPRAW PRZYGOTOWANIA STUDIUM WYKONALNOŚCI

**Studium Wykonalności** to dokładna analiza prawna, techniczna, instytucjonalna, finansowa i ekonomiczna – celowości i możliwości realizacji (wykonalności) zaplanowanego projektu. Jej wykonanie jest obowiązkowe przy ubieganiu się o środki z Unii Europejskiej na współfinansowanie projektów inwestycyjnych. **Studium Wykonalności** jest obowiązkowym załącznikiem do wniosku o środki UE.

Zadaniem **specjalisty do spraw przygotowania Studium Wykonalności** jest przygotowanie analizy, zgodnie z przepisami polskimi i dyrektywami UE oraz wykazanie, że realizacja projektu przyczyni się do osiągnięcia standardów np. w zakresie ochrony środowiska zawartych w polskim prawie i dyrektywach UE. Analiza techniczna ma na celu wykazać wykonalność techniczną projektu i wyższość zaproponowanego rozwiązania technicznego nad wariantami alternatywnymi. Analiza finansowa i ekonomiczna wskazuje na zasadność realizacji inwestycji – analizuje przepływy pieniężne w czasie realizacji i eksploatacji inwestycji (bez środków z UE oraz łącznie ze środkami UE – finansowe wskaźniki NPV, IRR, politykę cenową) oraz obejmuje szeroko rozumianą ekonomiczno-społeczną analizę kosztów i korzyści społecznych (AKK).

#### Praca specjalisty do spraw przygotowania Studium Wykonalności polega na:

- dokonaniu analizy zgodności przedmiotowego projektu z prawem europejskim i polskim oraz wytycznymi sektorowymi Ministerstwa Gospodarki;
- przeanalizowaniu kontekstu społeczno-gospodarczego inwestora, lokalizacji inwestycji, zapotrzebowania i popytu na daną usługę, rozważeniu opcji technologicznych i ewentualnego planu produkcji, metodę wdrożenia oraz potrzeby w zakresie zasobów ludzkich;
- dokonaniu analizy technicznej projektu – na podstawie projektu technicznego. Sporządzenie harmonogramu rzeczowego i rzeczowo-finansowego projektu;
- dokonaniu analizy finansowej (nakłady, koszty operacyjne, przychody, przepływy pieniężne, bilans, rachunek zysków i strat, ustalenie salda przepływów, kapitał obrotowy, zaktualizowana wartość netto projektu i wewnętrzna stopa zwrotu). Prognoza finansowa oparta na koncepcji

różnicowego cash flow (porównanie przepływów pieniężnych wariantu bez inwestycji oraz wariantu z inwestycją) obejmie, zgodnie z wytycznymi ZPORR, okres technicznego życia projektu, np. w obszarze ochrony środowiska – 30 lat. Analiza aktualnej sytuacji finansowej inwestora, np. gminy – okres 10 lat. Wyliczenie wskaźników efektywności kosztowej, średniorocznego kosztu i średniorocznej miary rezultatu osiągniętego poprzez realizację projektu;

dokonaniu analizy kosztów i korzyści społecznych (AKK). AKK obejmuje aspekty oddziaływania przedsięwzięcia, które nie są przedmiotem transakcji rynkowych (nie są bezpośrednio mierzalne) i ma na celu wykazanie, że dane przedsięwzięcie doprowadzi do wzrostu dobrobytu społeczności objętej jego skutkami (zgodnie z podręcznikiem UE nt. AKK). Wyznaczony zostanie maksymalny akceptowalny poziom cen usługi oraz tzw. rozporządzalne dochody gospodarstwa domowego oraz wskaźniki ekonomiczne – produktu, rezultatu i ich efektywności a także oddziaływania zrealizowanej inwestycji;

dokonaniu analizy ryzyka (scenariusze najlepszego i najgorszego przypadku) i wrażliwości projektu na parametry takie jak poziom środków z UE, koszty budowy i eksploatacji.

#### Wymagane umiejętności:

Podstawy pracy z komputerem i pakietem MS Excel, postulowana: analiza danych, matematyka na poziomie szkoły średniej, podstawy analizy finansowej.

Szkolenie przeznaczone jest dla osób, które chcą zapoznać się z metodologią i praktyką przygotowania projektów do finansowania, w tym ze środków z UE. Szkolenie ma charakter praktyczny, a podstawową metodą szkolenia jest wykorzystywanie konkretnych przykładów wziętych z praktyki samorządów, rozwoju infrastruktury lokalnej i życia gospodarczego. Kandydatami mogą być osoby planujące przygotowanie studiów wykonalności oraz wniosków o środki z funduszy strukturalnych UE – obecni i przyszli pracownicy urzędów miejskich, gminnych i powiatowych, a także obecni i przyszli konsultanci.

#### Przedmiot szkolenia:

Wykłady i ćwiczenia (metodą warsztatową) na temat studium wykonalności dla konkretnych projektów.

#### Rozkład zajęć dla szkoleń „40+ w”:

##### Szkolenia stacjonarne:

**Wykłady:** 10 godzin. **Ćwiczenia/warsztaty:** 30 godzin. **Sprawdziany:** 6 godzin.


##### Szkolenia mieszane:

**Wykłady:** 8 godzin. **Ćwiczenia/warsztaty:** 22 godziny. **Sprawdziany:** 6 godzin.

### spotkania informacyjne dla kadry zarządzającej MSP

## INNOWACYJNE TECHNOLOGIE I SPECJALIZACJE INFORMACYJNE ŹRÓDŁEM WZROSTU EFEKTYWNOŚCI I KONKURENCYJNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA

Rosnąca konkurencja wymusza na przedsiębiorcach postęp technologiczny, widoczny szczególnie w dziedzinie technologii informatycznych, zwłaszcza informacyjnych. Wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań technologiczno-organizacyjnych w niewielkich przedsiębiorstwach może napotykać na trudności związane z niedostateczną wielkością kadry i wynikającym z tego brakiem dedykowanych służb, które mogłyby zająć się gromadzeniem i analizowaniem informacji o innowacjach, optymalnym ich wyborem dla potrzeb przedsiębiorstwa i efektywnym wdrażaniem. W takiej sytuacji problem wprowadzania innowacji spada na barki menedżerów kierujących przedsiębiorstwem.

**Ośrodek  RENOWATOR** chcąc pomóc zapracowanej kadrze kierowniczej MSP w sprostaniu wyzwaniom, jakim są **innowacyjne technologie** organizuje spotkania informacyjne o charakterze przeglądowym z dziedziny najnowszych technologii informacyjnych i ich praktycznych zastosowań w przedsiębiorstwie.


Głównym celem tych spotkań jest przybliżenie zainteresowanym wybranych zagadnień związanych z nowoczesnymi technologiami informatycznymi oraz przekazanie sugestii odnośnie ich wykorzystania w biznesie, w celu zwiększenia efektywności i konkurencyjności przedsiębiorstwa.

#### Program spotkań obejmuje m.in. następujące zagadnienia:

- bezpieczeństwo informacyjne (bezpieczeństwo i poufność danych, bezpieczeństwo sieci komputerowych, zagrożenia ze strony wirusów i „trojanów”, dostęp do danych i ochrona informacji, elementy praktycznej kryptografii);
- zasoby informacyjne firmy (informacja jako zasób biznesowy, usługi i aplikacje internetowe);
- biometria (zastosowania w ochronie danych i kontroli ruchu w firmie);
- handel elektroniczny (formy płatności i zapewnienie ich bezpieczeństwa, prowadzenie własnego sklepu internetowego);

- aplikacje mobilne (usługi dostępne z telefonu komórkowego, dostęp do Internetu poprzez telefon komórkowy, sieci bezprzewodowe w firmie – źródłem oszczędności i niezależności od istniejącej infrastruktury);
- e-learning (efektywne i tańsze szkolenia oraz sprawna rekrutacja pracowników);
- zarządzanie na odległość (organizacja i prowadzenie: telekonferencji, telenarad, telespotkań i teległosowań – zmniejszenie kosztów dojazdów i delegacji, rozmowy telefoniczne przez Internet – technologia VoIP – ograniczenie wydatków telekomunikacyjnych).

### Przebieg zajęć:

Spotkania mają charakter wykładów i prezentacji, które wyjaśniają istotę innowacyjnych technologii informacyjnych i wskazują możliwości ich zastosowania w praktyce. Uzupełnieniem wykładów są pokazy działania urządzeń, programów i systemów omawianych w części teoretycznej spotkań, odbywające się w laboratorium komputerowym **Ośrodka  RENOWATOR**.

### Wymagane umiejętności:

Wykształcenie co najmniej średnie. Umiejętność posługiwania się komputerem w zakresie podstawowym.

### Rozkład zajęć:

**Wykłady i pokazy:** 9,25 godzin rozłożone na 1-2 dni (stosownie do potrzeb).



### spotkania informacyjne dla kadry zarządzającej MSP

## GOSPODARKA OPARTA NA WIEDZY. ZARZĄDZANIE ZMIANAMI INNOWACYJNYMI

Z licznych badań wynika, że największym problemem dzisiejszego menedżera jest niezgodność pomiędzy oczekiwanymi i osiąganymi wynikami jego działań. Dzieje się tak, ponieważ otoczenie w jakim organizacje działają, ulegają ciągłym zmianom. Powoduje to różnicę pomiędzy wiedzą potrzebną do zarządzania organizacją w przeszłości i dzisiaj. Szybkość, z jaką ta wiedza jest uzupełniana i z jaką przedsiębiorstwo jest w stanie adaptować się do nowych warunków, decyduje o sukcesie organizacji. Istnieje więc konieczność ciągłego zdobywania wiedzy potrzebnej w danych warunkach i w danym czasie. Wiedza jest najcenniejszym zasobem, dlatego mówi się, że nowa **gospodarka jest oparta na wiedzy (GOW)**.

**Gospodarka oparta na wiedzy** polega na generowaniu innowacyjnych pomysłów, tj. takich, które po wdrożeniu przyniosą zyski materialne lub socjalne. Zyski materialne, pochodzą od klientów kupujących produkty i usługi, o których wczoraj nie wiedzieli, a dzisiaj nie mogą bez nich żyć. Innowacja nie jest więc wyborem, ale koniecznością. Konkurencja w **GOW** polega na szybkości generowania i wdrażaniu innowacyjnych pomysłów, czyli praktycznej wiedzy. Należy jednak pamiętać, że innowacja dotyczy nie tylko produktów i usług, lecz także procesów biznesowych i modeli organizacyjnych.

Zbudowanie organizacji będącej innowacyjnym miejscem pracy nie jest dziełem przypadku. Wymaga to nowego podejścia do podejmowania decyzji, zwłaszcza do planowania i rozwiązywania problemów. Przed kadrą kierowniczą stoją, więc nowe zadania i wyzwania. Najważniejsze z nich to poznanie i zrozumienie nowych metod zarządzania zmianami i wiedzą.

**Celem spotkań jest przekazanie wiedzy, która pozwoli uczestnikom na:**

- zrozumienie na czym polega **GOW** i dlaczego jest szansą dla Polski;
- zrozumienie na czym polega uczenie się w organizacjach i generowanie innowacyjnych pomysłów;
- zapoznanie się z nowymi podejściami do rozwiązywania problemów i planowania;

- poznanie metod służących do zamiany tradycyjnej organizacji na organizację opartą na wiedzy;
- poznanie metod służących do zarządzania wiedzą;
- poznanie podstawowych metod zarządzania zmianami innowacyjnymi.

Wiedza ta pomaga w wyrównaniu szans naszych przedsiębiorstw na rynku globalnym.

### Przebieg zajęć:

Przedmiotem spotkań są podstawowe wiadomości o **gospodarce opartej na wiedzy** i zarządzaniu innowacyjnymi zmianami. Uczestnicy spotkań otrzymują materiały szkoleniowe w postaci streszczenia poszczególnych modułów oraz materiały potrzebne do ćwiczeń.

Spotkania prowadzone są w formie wykładów uzupełnionych prostymi ćwiczeniami. Mają charakter intensywny z uwagi na fakt, że są przeznaczone dla kadry kierowniczej MSP, która nie dysponuje nadmiarem czasu. Zajęcia odbywają się w godzinach popołudniowych.

### Wymagane umiejętności:

Wykształcenie co najmniej średnie. Ogólna znajomość problematyki zarządzania.

### Rozkład zajęć:

**Wykłady i ćwiczenia:** 6 godzin.



## BUDOWANIE PLANU KARIERY ZAWODOWEJ W OPARCIU O POTENCJAŁ OSOBISTY

Każdy z nas ma mocne i słabe strony. Obecnie, przy dynamicznie zmieniającym się rynku pracy ważne jest, aby posiadać umiejętność analizy własnej osoby i „promowania” swoich atutów, nie tylko w środowisku zawodowym. Ich odkrycie, a następnie umiejętność doskonalenia skutkuje wzrostem efektywności i skuteczności w wykonywaniu obowiązków zawodowych.

Zajęcia w ramach tego modułu są podzielone na 5 następujących etapów:

### Faza zmian.

Uczestnikom przedstawione będzie nowe, adekwatne do realiów rynku pracy podejście, polegające na wykorzystaniu własnego potencjału i rozwoju. Badania pokazują, że osoby, które posiadają odpowiednie doświadczenie i kwalifikacje radzą sobie na rynku pracy znacznie lepiej, niż osoby nie posiadające tej wiedzy. Wynika to z faktu, że osoby, które lepiej radzą sobie na rynku pracy są otwarte na zmiany, posiadają świadomość swego potencjału, są otwarte na nowe formy zatrudnienia. Wymienione wyżej aspekty będą podstawą do dyskusji w trakcie zajęć. Celem zajęć jest uzyskanie wśród uczestników zmiany w sposobie myślenia.

### Planować czy nie planować?

Uczestnicy poznają metodę planowania SMART – metodę konstruowania indywidualnych celów i planów zawodowych. Zdobyte podczas tego etapu umiejętności pozwolą uczestnikom w przyszłości podczas szukania pracy, skupiać się na tych elementach, które wspomogą ich w realizacji wyznaczonych sobie celów.

### Sposoby poprawnego formułowania celów zawodowych.

Uczestnicy dowiedzą się, czemu ważne jest, by cele zawodowe opierać na własnych wartościach i umiejętnościach. Poznają wady i zalety opierania planów zawodowych o własną hierarchię wartości. Celem zajęć jest uświadomienie uczestnikom mechanizmów psychologicznych zwiększających lub zmniejszających ich nastawienie i postawy.

### Identyfikacja mocnych stron w oparciu o wyniki testu multimedialnego.

W oparciu o nowoczesne narzędzie multimedialne oraz test przygotowany przez konsultantów i psychologów, uczestnicy poznają swoje dominujące, mocne strony. Stworzony zosta-

nie opis każdego uczestnika zawierający charakterystykę talentu/naturalnej predyspozycji badanego, wraz z sugestiami, jak można wykorzystać ten potencjał w pracy zawodowej. Każdy opis omawiany będzie indywidualnie z uczestnikiem zajęć. Celem jest dokonanie analizy własnego potencjału i zdobycia większej pewności siebie w pracy.

### Nowoczesna metoda poruszania się po rynku pracy z wykorzystywaniem sieci kontaktów – networking.


Zaprezentujemy i omówimy metodę networking'u wraz z mitami, które są z nią związane. Celem zajęć jest zwiększenie skuteczności prezentowania swoich kompetencji przez uczestników zarówno w firmie, jak i na rynku pracy. Celem tego etapu zajęć jest wzmocnienie dotychczas nabytych umiejętności przez uczestników.

## Jakie nabędziesz kompetencje?

Wiedza przekazywana w ramach tego modułu skutkuje nabyciem następujących kwalifikacji:


- otwartość na zmiany i umiejętność dokonywania zmian;
- umiejętność wyciągania wniosków;
- elastyczność i samodzielność;
- umiejętność prezentowania siebie;
- umiejętność prowadzenia analiz.

## Grupa docelowa:

7-osobowa reprezentatywna grupa kontrolna wyłoniona po zakończeniu każdego bloku szkoleniowego, spośród osób szkolonych w **Ośrodku  RENOWATOR**.

## Tryb nauczania:

Doradztwo personalne **Biura Karier  RENOWATOR** realizowane jest w formie mieszanej (blended learning), na którą składają się dwa etapy:

zrealizowanie kursu e-learningowego: „Budowanie planu kariery zawodowej w oparciu o potencjał osobisty”, który jest dostępny na platformie e-learningowej **Biura Karier  RENOWATOR**. Jest to część wprowadzająca i przygotowująca do coachingu indywidualno-grupowego. Warunkiem uczestnictwa w zajęciach stacjonarnych jest ukończenie kursu e-learningowego. Szkolenie składa się z: minimum 1 godziny zajęć wprowadzających, minimum 1 godziny testu predyspozycji osobowościowych i zawodowych;

udział w zajęciach stacjonarnych po ukończeniu kursu zdalnego. Zajęcia mają charakter doradztwa indywidualno-grupowego. Trener odwołując się do materiałów merytorycznych, które są dostępne w wersji e-learningowej, doradza jak w praktyce wykorzystywać zdobytą wiedzę. Na coaching indywidualno-grupowy składa się łącznie 8 godzin zajęć, w tym 2 godziny doradztwa grupowego i 6 godzin zajęć doradczych warsztatowych.

Dla uczestników przygotowaliśmy e-broszurę „Budowanie planu kariery zawodowej w oparciu o potencjał osobisty”, która jest dostępna na platformie e-learningowej **Biura Karier  RENOWATOR**.

## INDYWIDUALNE PRZYGOTOWANIE DO PROCESU REKRUTACJI I SELEKCJI – METODĄ TRADYCYJNĄ I NETWORKINGU

W procesie rekrutacji i selekcji mamy do czynienia z dwoma stronami tego procesu, których cele są zbieżne – znalezienie najlepszego kandydata do pracy (pracodawca) i uzyskanie jak najlepszej, ciekawej i dobrze płatnej pracy (pracownik lub kandydat do pracy). Analogicznie, każda ze stron zmaga się z dwoma różnymi problemami. Pracownik zastanawia się, jak dotrzeć do pracodawcy z informacją o sobie i przekonać go do swojej osoby, a pracodawca zastanawia się, jak poszukać i wybrać dobrego pracownika. Jeżeli jesteśmy już zatrudnieni, sądzimy, że nie musimy zabiegać o nasze miejsce pracy. Może, ale jeżeli ktoś inny w skuteczny sposób zainteresuje naszego pracodawcę osobą „idealną” i przedstawi profesjonalnie przygotowane dokumenty aplikacyjne? Dlatego niezależnie od tego czy pracujemy, czy szukamy pracy, ważna jest znajomość wymagań pracodawcy i rynku pracy.

**W tym kontekście, mówiąc o procesach rekrutacji i selekcji możemy wśród nich wyróżnić dwie metody – tradycyjną i tzw. networkingu, rozumianego jako sieć kontaktów osobistych:**

w metodzie tradycyjnej pierwszy kontakt z pracodawcą nawiązuje się poprzez CV oraz list motywacyjny. Są to najważniejsze dokumenty, na podstawie których, pracodawca zaprosi nas na rozmowę kwalifikacyjną lub nie;

w metodzie networkingu (sieć kontaktów osobistych) pierwszy kontakt z pracodawcą ma nasz „ambasador”. Metoda ta jest uznawana za jeden z najskuteczniejszych sposobów przekazania informacji pracodawcom o pracowniku lub kandydacie na pracownika i dotarcia do informacji o zatrudnieniu. „Ambasadorzy” to rodzina, przyjaciele, koledzy, znajomi i ich rodziny. Ale co oni mają mówić, by zainteresować pracodawcę? Opis kompetencji zawodowych, uzyskanych w trakcie szkolenia w nowym innowacyjnym zawodzie przekazany ustnie, jest taką podstawową informacją.

## Jakie nabędziesz kompetencje?

**Wiedza przekazywana w ramach tego modułu skutkuje nabyciem następujących kwalifikacji:**

- zwiększenie skuteczności prezentowania swoich nowych kompetencji zawodowych;
- uzyskanie wiedzy o czynnikach wpływających na ocenę przez inne osoby;
- umiejętność profesjonalnego przygotowania dokumentów aplikacyjnych – CV i listu motywacyjnego (umiejętność przygotowania dokumentów jest potrzebna również tym, którzy nie szukają pracy);
- umiejętność poruszania się po rynku pracy z wykorzystaniem metody networkingu;
- wykształcenie otwartej, aktywnej postawy wobec problemów zatrudnieniowych.


## Grupa docelowa:


7-osobowa reprezentatywna grupa kontrolna wyłoniona po zakończeniu każdego bloku szkoleniowego, spośród osób szkolonych w **Ośrodku  RENEWATOR**.

Kandydat musi posiadać umiejętność posługiwania się komputerem.

## Tryb nauczania:

**Doradztwo personalne Biura Karier  RENEWATOR realizowane jest w formie mieszanej (blended learning), na którą składają się dwa etapy:**

zrealizowanie kursu e-learningowego: „**Indywidualne przygotowanie, do procesu rekrutacji i selekcji – metodą tradycyjną i networking’u**”, który jest dostępny na platformie e-learningowej **Biura Karier  RENEWATOR**. Jest to część wprowadzająca i przygotowująca do coachingu indywidualno-grupowego. Warunkiem uczestnictwa w zajęciach stacjonarnych jest ukończenie kursu e-learningowego. Zajęcia w trybie zdalnym (aplikacja multimedialna): minimum 1 godzina – zajęcia wprowadzające; minimum 1 godzina – napisanie dokumentów aplikacyjnych: CV i listu motywacyjnego oraz tekstu autoprezentacji nowych kompetencji zawodowych; udział w zajęciach stacjonarnych po ukończeniu kursu zdalnego. Zajęcia mają charakter doradztwa indywidualno-grupowego. Trener odwołując się do materiałów merytorycznych, które są dostępne w wersji e-learningowej, doradza jak w praktyce wykorzystywać zdobytą wiedzę. Na coaching indywidualno-grupowy składa się łącznie 8 godzin zajęć, w tym 2 godziny doradztwa grupowego i 6 godzin zajęć doradczych warsztatowych.

Dla uczestników przygotowaliśmy e-broszurę „**Indywidualne przygotowanie, do procesu rekrutacji i selekcji**”, która jest dostępna na platformie e-learningowej **Biura Karier  RENEWATOR**.

## WIEDZA O ELASTYCZNYM RYNKU PRACY

Zmienność otoczenia przedsiębiorstwa przenosi się na zmienność samego przedsiębiorstwa, jako odpowiednia reakcja na zmiany warunków prowadzenia działalności. Jest to niezbędny warunek realizacji celów strategicznych każdej organizacji.

Umiejętność dostosowania się przedsiębiorstwa do zmian to odpowiednia adaptacja lub kreacja wszystkich zasobów, jakimi zarządza i może zarządzać przedsiębiorstwo. Umiejętność dokonywania zmian to elastyczność funkcjonowania przedsiębiorstwa, czyli elastyczność jego zasobów materialnych, jak i niematerialnych z kluczowymi zasobami ludzkimi. Elastyczność zasobów ludzkich oznacza elastyczne formy zatrudnienia i potrzebne kompetencje pracowników, dostosowane do działalności przedsiębiorstwa w warunkach rynkowych.

Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają dostosować wielkość i koszty zatrudnienia wyłącznie do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa. W ten sposób firmy racjonalizują swoje zasoby i związane z tym koszty (stałe i zmienne) proporcjonalnie do wielkości posiadanych zamówień i przychodów ze sprzedaży. Potrzebne kompetencje pracowników to aktualna i stale poszerzana wiedza specjalistyczna oraz kompetencje osobiste i interpersonalne dla sprawnego wywiązywania się ze wszystkich obowiązków zawodowych.

Elastyczne formy zatrudnienia kompetentnych pracowników to niezbędny warunek dostosowania się przedsiębiorstwa do wymagań rynku. Rynek wymusza zmiany na przedsiębiorstwach, stąd wynika duża gotowość ich wprowadzania w tym zakresie.

Konsekwencją zmian zarządzania zasobami ludzkimi jest odczuwana przez pracowników niepewność zatrudnienia, bezpieczeństwa ekonomicznego i wymuszenie nowego modelu kariery zawodowej.

Z jednej strony zmniejsza się udział pracy stałej, etatowej realizowanej w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, a zwiększa udział pracy okresowej i zadaniowej, dostępnej w każdej chwili i trwającej bez przerwy do czasu wykonania zamówionego zadania, per analogia do popytu na produkty przedsiębiorstwa.

Z drugiej strony wzrasta zapotrzebowanie na pracę o wysokiej jakości, specjalistycznej, ale na podbudowie interdyscyplinarnej, innowacyjnej, stale aktualizowanej i rozwijanej. Pracownik jednocześnie musi umieć świadczyć swoją pracę, co oznacza konieczność sprawnego zarządzania

sobą, wymaga samodzielności, aktywności, inicjatywy – elastyczności.

Elastyczność pracy daje szanse na pracę i na nowy model kariery bez granic, jako alternatywę awansu stanowiskowego.

## Jakie nabędziesz kompetencje?

**W wyniku zdalnego opanowania treści materiału teoretycznego uczestnik będzie potrafił:**



- scharakteryzować formy wykonywania działalności zarobkowej;
- określić i scharakteryzować podstawowe zasady wykonywania działalności gospodarczej na własny rachunek (samozatrudnienie);
- określić i scharakteryzować podstawowe zasady wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych;
- określić i scharakteryzować podstawowe zasady wykonywania prac na podstawie stosunku pracy;
- określić i scharakteryzować stopnie elastyczności różnych form wykonywania działalności zarobkowej;
- określić i scharakteryzować warunki umowy o pracę podlegające uelastycznieniu wolą stron umowy.

## Grupa docelowa:

Z kursu mogą skorzystać wszyscy uczestnicy szkoleń **Ośrodka  RENOWATOR**, natomiast nie jest to kurs obowiązkowy. Kurs z tego modułu jest obowiązkowy dla grupy kontrolnej. Aplikacja dostępna na stronie **Biura Karier  RENOWATOR** po zalogowaniu.

Od uczestników wymagamy podstawowej umiejętności posługiwania się komputerem (np. wchodzenie na stronę **Biura Karier  RENOWATOR**, pisanie i wysyłanie pytań do konsultanta).

## Tryb nauczania:

Zajęcia odbywają się wyłącznie w trybie zdalnym poprzez aplikację multimedialną, która jest dostępna na platformie e-learningowej **Biura Karier  RENOWATOR**. Szkolenie składa się z: minimum 2 godzin zajęć zdalnych (indywidualne przyswojenie materiału) i 10 godzin zdalnych e-konsultacji (łącznie dla grupy po każdym bloku szkoleniowym) polegające na indywidualnym zadawaniu pytań i uzyskaniu odpowiedzi oraz zapoznaniu się z wszystkimi pytaniami i odpowiedziami zamieszczanymi na platformie e-learningowej **Biura Karier  RENOWATOR**.

Dla uczestników przygotowaliśmy e-broszurę „**Wiedza o elastycznym rynku pracy**”, która jest dostępna na platformie e-learningowej **Biura Karier  RENOWATOR**.

## AKTYWNE METODY POSZUKIWANIA PRACY PRZEZ INTERNET

Internet ułatwia osobie poszukującej pracy zdobycie informacji na temat rynku pracy, pozwala łatwo i szybko odpowiedzieć na ofertę pracy, otwiera możliwość podwyższania kwalifikacji zawodowych dzięki nauczaniu na odległość, umożliwia korzystanie z różnych sposobów poszukiwania pracy, stwarza również możliwości podjęcia pracy świadczonej na odległość – telepracy. Pracodawcy coraz częściej decydują się na zamieszczanie ofert pracy w Internecie, zmniejszając w ten sposób koszty rekrutacji, dlatego warto docierać do ofert dostępnych na portalach poświęconych tematyce pracy oraz bezpośrednio na stronach pracodawców. Należy zwrócić uwagę na fakt, że coraz częściej umiejętność obsługi komputera oraz korzystania z Internetu to wymagania stawiane przy zatrudnieniu przez pracodawcę. Szukając pracy za pośrednictwem Internetu pokazujemy, że potrafimy korzystać z tego narzędzia przekazu informacji.

Zajęcia w ramach tego Modułu Doradczego są podzielone na 4 następujące etapy:

### Poczta elektroniczna – kontakt z pracodawcą drogą mailową.

W trakcie zajęć każdy uczestnik samodzielnie zakłada swoje konto pocztowe w sieci, uczy się wysyłać dokumenty aplikacyjne do pracodawców. Uczestnicy dostają wskazówki, jak sformułować temat i treść wiadomości oraz w jaki sposób wysyłać załączniki. W trakcie zajęć prezentowane są podstawowe błędy popełniane przy przesyłaniu aplikacji pocztą elektroniczną.

### Sposoby poszukiwania pracy za pośrednictwem Internetu.

Uczestnicy dowiedzą się, jak efektywnie szukać pracy za pośrednictwem Internetu. Docieranie do ofert pracy przez Internet, tak jak poszukiwanie pracy drogą tradycyjną można podzielić na kilka sposobów. Podpowiemy, jak przygotować bazę potencjalnych pracodawców oraz, jak korzystać z zaawansowanego wyszukiwania informacji.

### Nowoczesne metody poruszania się po rynku pracy z wykorzystywaniem sieci kontaktów – portal GoldenLine.

Zaprezentujemy i omówimy metodę networking'u w Internecie wraz z mitami, które są z nią związane. Przedstawimy zasady funkcjonowania społeczności internetowej skoncentrowanej na rozwoju kariery i życia zawodowego – portal GoldenLine. Uczestnicy będą mieli okazję

zalogować się i poznać możliwości korzystania z portalu. Uczestnicy dowiedzą się, w jaki sposób skutecznie zarządzać kontaktami.

### Przeglądanie ofert pracy w Internecie.

Wszystkie ćwiczenia odbywają się w laboratorium komputerowym z indywidualnym dostępem do komputera, gdzie uczestnicy wykonują poszczególne kroki z pomocą trenera. W tej części zajęć uczestnicy będą mieli okazję do weryfikowania zdobytej wiedzy w praktyce oraz będą rozwijać umiejętności swobodnego poruszania się po portalach poświęconych tematyce pracy.

## Jakie nabędziesz kompetencje?

Wiedza przekazywana w module „Aktywne metody poszukiwania pracy przez Internet”, skutkuje nabyciem następujących umiejętności:


- tworzenie sieci kontaktów;
- zaawansowane wyszukiwanie informacji na temat rynku pracy;
- przeglądanie ofert pracy;
- tworzenie bazy pracodawców i szkoleń;
- zakładanie i korzystanie z poczty elektronicznej.

## Grupa docelowa:

7-osobowa reprezentatywna grupa kontrolna wyłoniona po zakończeniu każdego bloku szkoleniowego, spośród osób szkolonych w Ośrodku  RENEWATOR.

## Tryb nauczania:

Doradztwo personalne Biura Karier  RENEWATOR realizowane jest w formie mieszanej (blended learning), na którą składają się dwa etapy:

zrealizowanie kursu e-learningowego „Aktywne metody poszukiwania pracy przez Internet”, który jest dostępny na platformie e-learningowej Biura Karier  RENEWATOR. Jest to część wprowadzająca i przygotowująca do coachingu indywidualno-grupowego. Warunkiem uczestnictwa w zajęciach stacjonarnych jest ukończenie kursu e-learningowego na realizację, którego uczestnicy powinni przeznaczyć minimum 2 godziny;

udział w zajęciach stacjonarnych po ukończeniu kursu zdalnego. Zajęcia mają charakter doradztwa indywidualno-grupowego. Trener odwołując się do materiałów merytorycznych, które są dostępne w wersji e-learningowej, doradza jak w praktyce wykorzystywać zdobytą wiedzę.

Na coaching indywidualno-grupowy składa się łącznie 8 godzin zajęć, w tym 2 godziny doradztwa grupowego i 6 godzin zajęć doradczych warsztatowych.

Dla uczestników przygotowaliśmy e-broszurę „Aktywne metody poszukiwania pracy przez Internet”, która jest dostępna na platformie e-learningowej Biura Karier  RENEWATOR.

## MODEL KSZTAŁCENIA

Kształcenie w innowacyjnych kwalifikacjach zawodowych tzw. zawodach jutra daje większą szansę na rynku pracy osobom szkolonym, ponieważ nawet, jeśli w danej chwili popyt na tego typu kompetencje nie jest zbyt duży, to w najbliższej przyszłości pojawi się i będzie miał tendencję wzrostową. Bycie specjalistą w innowacyjnej technologii, która dopiero opanowuje rynek, gwarantuje większą atrakcyjność rynkową pracownika na przestrzeni dłuższego czasu.

Model kształcenia w **Ośrodku RENOWATOR** został opracowany przez kadrę specjalistów – pracowników instytutów naukowych i badawczych. Przygotowują oni programy kształcenia, materiały szkoleniowe oraz prowadzą zajęcia dydaktyczne. Bezpośredni udział pracowników naukowych w procesach kształcenia zapewnia ich wysoką skuteczność oraz merytoryczną jakość.

Każde szkolenie zasadnicze poprzedza kurs wyrównawczy „Podstawy pracy z komputerem”, sprofilowany pod indywidualne potrzeby szkolonych. Obejmuje on zagadnienia dotyczące posługiwania się MS Windows, MS Office, technologiami internetowymi, w tym pocztą elektroniczną i komunikatorem Skype, za pomocą którego prowadzone są telekonsultacje i bieżące kontakty ze szkolonym. Osoby świadome swoich braków w tym zakresie mogą z niego skorzystać.

Zajęcia dydaktyczne prowadzone są w formie stacjonarnej lub mieszanej\*.

### Metody nauczania stosowane w Ośrodku to:

- wykłady (stacjonarne i/lub w formie kursów e-learningowych);
- ćwiczenia o charakterze warsztatowym;
- pokazy;
- projekty;
- prace domowe;
- studium przypadku.

Elektroniczne kursy są udostępniane sekwencyjnie, zgodnie z harmonogramem podanym w instrukcji do szkolenia oraz stosownie do postępów osób szkolonych w nauce. W ramach rozsze-

rzania wiedzy kursanci wykonują problemowe zadania domowe oraz rozwiązują testy, wchodzące w skład realizowanych przez nich kursów elektronicznych. Zajęciom towarzyszą panele dyskusyjne, w czasie których uczestnicy szkoleń mają możliwość wymiany swoich spostrzeżeń, doświadczeń, poglądów, a także okazję do pogłębienia wiedzy w zakresie wybranych zagadnień.

Oferowany uczestnikom szkoleń pakiet edukacyjny zawiera drukowane podręczniki. Treści w nich zawarte stanowią kompendium wiedzy związanej z konkretnym modulem/blokiem tematycznym. Podręcznik pełni rolę wspomagającą i uzupełniającą w stosunku do treści przekazywanych w trakcie zajęć stacjonarnych, jak i tych zawartych w modułach zdalnych.

W **Ośrodku RENOWATOR** funkcjonuje również biblioteka publikacji związanych z przedmiotem nauczania obejmująca pozycje zarówno polsko-, jak i angielskojęzyczne. Uczestnicy szkoleń oraz stażyści mogą korzystać ze zgromadzonych tam książek.

Każde szkolenie ma swojego stałego opiekuna merytorycznego (e-mentora), którego zadaniem jest bieżący monitoring postępów i zachowań szkolonych, działania wspomagające aktywność szkolonych i postęp procesu uczenia się, obsługa informacyjna grupy szkolonych, konsultacje merytoryczne z zakresu przedmiotu kursu.

**Dla najlepszych, po odbyciu szkoleń, oferowane są wynagradzane dwumiesięczne lub trzymiesięczne staże zawodowe, pozwalające na zdobycie praktycznych doświadczeń zawodowych pod okiem wysokiej klasy specjalistów. Stażyści są włączani w bieżące prace i projekty prowadzone w instytutach naukowo-badawczych. Odbycie stażu i jego zaliczenie jest szansą pozyskania cennych dla pracownika referencji zawodowych i stanowi warunek konieczny certyfikacji nabytych nowych kwalifikacji zawodowych.**

\* Wykłady są dostępne w formie elektronicznych kursów dystrybuowanych przez Internet, ćwiczenia odbywają się w salach Ośrodka.

## ŚCIEŻKI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

### ŚCIEŻKA 1 – WIEDZA DLA MNIE (WDM):

**Odbiorcy:** ścieżka przeznaczona dla osób chcących zdobyć nową wiedzę, lecz niezainteresowanych uzyskaniem formalnego dokumentu potwierdzającego nabycie nowych kompetencji. Zakłada się, że osoby decydujące się na **ścieżkę 1** nie muszą działać w porozumieniu ze swoim pracodawcą, a wiedzę zdobywają całkowicie prywatnie.

**Przebieg:** szkolenie na kwalifikację zakończone wydaniem zaświadczenia o uczestnictwie w szkoleniu.

### ŚCIEŻKA 2 – WIEDZA DLA NAS: DLA MNIE I SZEFA (WDN):

**Odbiorcy:** ścieżka przeznaczona dla osób chcących zdobyć nową wiedzę i uzyskać poświadczenie zdobytych kwalifikacji w postaci zaświadczenia mówiącego o zdaniu egzaminu z zakresu przyswojonej wiedzy oraz informacji o wynikach egzaminu. Zakłada się, że osoby, które wybiorą **ścieżkę 2** mogą uczestniczyć w szkoleniu tylko w celu zdobycia nowych, interesujących dla nich kwalifikacji, mogą jednak działać w porozumieniu ze swoim szefem, a uzyskane zaświadczenie wzmocni pozycję uczestnika szkolenia w jego macierzystym zakładzie pracy.

**Przebieg:** szkolenie na kwalifikację, egzamin po szkoleniu oraz zaświadczenie o zdaniu i wynikach egzaminu.

### ŚCIEŻKA 3 – MOŻLIWA ZMIANA STANOWISKA (MZS):

**Odbiorcy:** ścieżka przeznaczona dla osób, które chcą uzyskać nowe kwalifikacje zawodowe. Zakłada się, że osoby, które wybiorą **ścieżkę 3**, pozostaną w dotychczasowej firmie, zmieniają jednak stanowisko swojej pracy (uczestniczą więc w szkoleniu w porozumieniu ze swoim szefem), na zgodne z kwalifikacjami uzyskanymi podczas szkolenia. Osoby takie mogą starać się o praktykę (finansowaną przez **Partnerstwo na Rzecz Rozwoju RENOWATOR**) w swoim dotychczasowym miejscu zatrudnienia. Celem praktyki jest wzmocnienie i ugruntowanie nabytych kompetencji.

**Przebieg:** Szkolenie na kwalifikację, egzamin po szkoleniu oraz staż w **Ośrodku**, egzamin certyfikacyjny dotyczący nabytych kwalifikacji oraz (nieobowiązkowo) wynagradzana praktyka w przedsiębiorstwie macierzystym.

### ŚCIEŻKA 4 – NOWA ŚCIEŻKA KARIERY – JA (NŚKJ):

**Odbiorcy:** ścieżka przeznaczona jest dla osób chcących zyskać nowe kwalifikacje potwierdzone certyfikatem, które dodatkowo po uzyskaniu certyfikacji chcą założyć własną działalność gospodarczą opartą o uzyskane kompetencje; działalność ta może być wspierana poprzez doradztwo gospodarcze oraz/lub możliwość skorzystania z franczyzy.

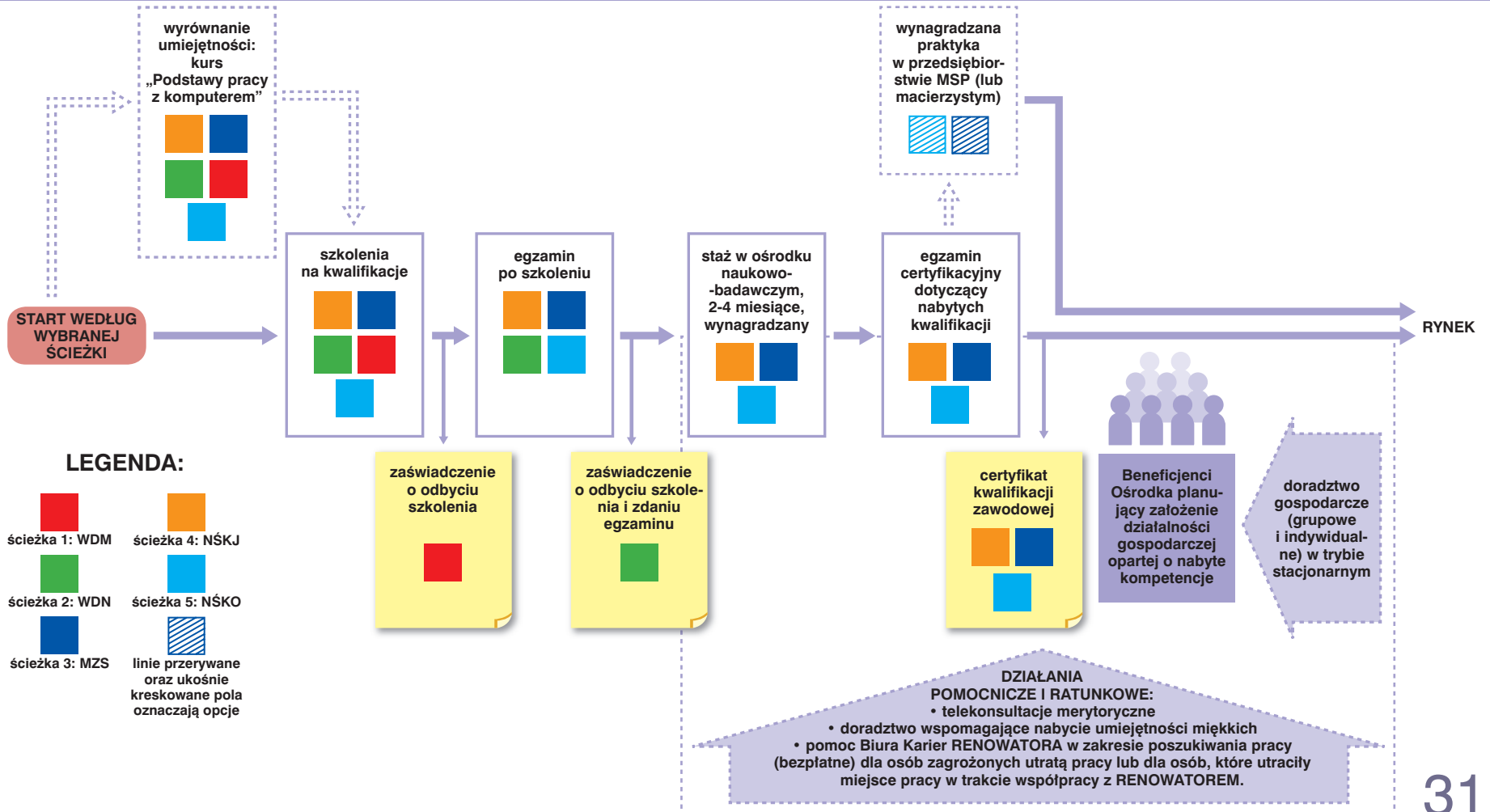
**Przebieg:** szkolenie na kwalifikację, egzamin po szkoleniu oraz wynagradzany staż w **Ośrodku**, egzamin certyfikacyjny dotyczący nabytych kwalifikacji, ewentualnie na wynagradzana praktyka (opartej o nowe kompetencje) wspieranej przez doradztwo merytoryczne z zakresu nowych kompetencji oraz doradztwo gospodarcze z możliwością franczyzy technologii TeleEdu.

### ŚCIEŻKA 5 – NOWA ŚCIEŻKA KARIERY – ONI (NŚKO):


**Odbiorcy:** ścieżka przeznaczona jest dla osób chcących zyskać nowe kwalifikacje potwierdzone certyfikatem, zainteresowanych znalezieniem zatrudnienia zgodnego z nowonabytymi kwalifikacjami. Po otrzymaniu certyfikatu, osoby takie mogą dodatkowo podjąć wynagradzaną przez **RENOWATOR** praktykę w przedsiębiorstwie MSP, które może stać się ich przyszłym pracodawcą.


**Przebieg:** szkolenie na kwalifikację, egzamin po szkoleniu oraz wynagradzany staż w **Ośrodku**, egzamin certyfikacyjny dotyczący nabytych kwalifikacji, ewentualnie na wynagradzana praktyka w przedsiębiorstwie MSP oraz możliwość korzystania w czasie praktyki z bezpłatnych telekonsultacji merytorycznych i pomocy w poszukiwaniu zatrudnienia, oferowanych przez **Biuro Karier RENOWATORA**. Dodatkowym wsparciem w lokowaniu na rynku pracy nowego specjalisty są szkolenia i konsultacje z umiejętności miękkich, a także internetowa **Baza Certyfikowanych Specjalistów**.

# ŚCIEŻKI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO





## E-LEARNING W OŚRODKU RENOWATOR

**Ośrodek Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowy  RENOWATOR** ukierunkowany jest na szkolenie osób pracujących – pracowników MSP. W związku z tym oferowane szkolenia są dostosowywane pod względem formy i harmonogramów do możliwości ludzi pracy, nie zawsze podejmujących proces dokształcania się we współpracy z pracodawcą, co skutkuje wykluczeniem możliwości nauki w godzinach pracy. Przy tego typu ograniczeniach i potrzebie indywidualizacji procesu kształcenia dużą pomoc i wsparcie stanowi **e-learning**.

W **Ośrodku  RENOWATOR e-learning** oparty jest o innowacyjną technologię TeleEdu opracowaną przez Instytut Maszyn Matematycznych. W skład TeleEdu wchodzi platforma TeleEdu LMS oraz narzędzia autorskie do tworzenia e-kursów (on-line i off-line na CD) w postaci zintegrowanego środowiska developerskiego TeleEdu Editor oraz TeleEdu Report Browser do szczegółowej analizy raportów z przebiegu szkolenia.

Większość kursów ma swoje edycje zarówno stacjonarne jak i mieszane z wykorzystaniem elektronicznych kursów zastępujących stacjonarne wykłady. Elektroniczny kurs tworzący podstawy szkolenia mieszane jest w zależności od rodzaju szkolenia złożony z kilku modułów, z których każdy jest e-kursem, lub kursem jednomodułowym. Dodatkowym modułem jest test końcowy szkolenia, stanowiący część główną egzaminu końcowego przeprowadzanego w trybie stacjonarnym. Ćwiczenia w szkoleniach mieszanych są prowadzone stacjonarnie.

**E-learning w Ośrodku  RENOWATOR** był wprowadzany ostrożnie i stopniowo – etapami. Znacząc amerykańskie statystyki mówiące o tym, że 75% osób dobrowolnie podejmujących szkolenia **e-learningowe** nie kończy ich, zaś wśród przyczyn porzucania tych szkoleń są trudności techniczne związane z niewystarczającymi umiejętnościami posługiwania się technologią **e-learning**, wszystkie szkolenia, za wyjątkiem szkolenia E-Mentor i Dydaktyk Medialny, zostały asekuracyjnie przygotowane w wersji stacjonarnej i te wersje jako pierwsze zostały zaoferowane i uruchomione w **Ośrodku  RENOWATOR** oraz ewaluowane przez uczestników. Jednocześnie pilotażowo, jako jedno z pierwszych, zostało uruchomione szkolenie Dydaktyk Medialny, jako jedyna edycja szkolenia

w wersji mieszanej, z zastosowaniem e-kursów, w początkowym okresie działania **Ośrodka**. Szkolenie to, bardzo starannie prowadzone i monitorowane, miało dostarczyć informacji o efektywności i skuteczności tej formy szkolenia wśród grupy docelowej projektu oraz wniosków, co do możliwości uruchamiania dalszych szkoleń w takim trybie.

Eksperyment szkolenia Dydaktyk Medialny w formie mieszanej powiódł się, chociaż 100% grupy szkolonych podjęło szkolenie dobrowolnie, a nie z narzuconego przez pracodawcę obowiązku i szkoleni reprezentowali grupę docelową – pracowników zagrożonych utratą zatrudnienia, o osłabionej pozycji zawodowej. Podjęto więc decyzję o stopniowym wycofywaniu wersji stacjonarnych szkoleń zastępując je wersjami mieszanymi, cieszącymi się większym zainteresowaniem potencjalnych uczestników szkoleń. Na wersje oparte wyłącznie na e-kursach nie zdecydowano się ze względów dydaktycznych – brak możliwości przeprowadzania ćwiczeń w formie wyłącznie zdalnej oraz ze względu na mniejszą skuteczność szkoleń **e-learningowych** w stosunku do mieszanych, znaną z publikowanych statystyk.





## ARTYKUŁY

**Olga Ordyńska**  
Instytut Maszyn Matematycznych

### DLACZEGO POTRZEBUJEMY KONSULTANTÓW DO SPRAW E-LEARNINGU?

E-learning jest nowym wyzwaniem dla coraz większej liczby firm i instytucji, ale i szansą, której nie warto zmarnować. Rozwijają się bardzo dynamicznie, ale tak jak wszystko, z czym stykamy się na co dzień, ma również swoje zalety i wady. Identyfikacja zalet w kontekście konkretnych potrzeb przedsiębiorstwa i określenie, na ile istotne w danym przypadku są wady, aby można je było zaakceptować są kluczem do sukcesu wdrożenia. Bez identyfikacji potrzeb nie da się jednoznacznie określić, czy w danej organizacji e-learning powinien być wdrożony, czy też nie.

Trafiający do przedsiębiorstwa przedstawiciel handlowy firmy oferującej rozwiązania e-learningowe zapewne powie, że wdrożenie szkoleń zdalnych w tym przedsiębiorstwie jest koniecznością, a najlepszym systemem, na którym warto je oprzeć jest produkt oferowany właśnie przez niego. Tymczasem **konsultant do spraw e-learningu** w oparciu o rozpoznane i zdefiniowane potrzeby szkoleniowe organizacji potrafi wskazać właściwe rozwiązanie. Może okazać się, że wdrożenie systemu e-learning jest nieopłacalne i lepszym posunięciem będzie skorzystanie z komercyjnego serwisu e-learningowego, oferującego szkolenia zdalne lub też wynajęcie platformy e-learningowej, na której umieszczony zostanie własny kurs e-learningowy.

Konsultant wie, że dostęp do e-learningu nie musi zawsze oznaczać wydatku setek tysięcy złotych. Jest doskonale zorientowany w aktualnej ofercie rynkowej dostawców produktów i usług e-learningowych, a ekonomia wdrożeń nie jest mu obca. Niewielu jest na naszym rynku specjalistów, którzy obejmują swymi kompetencjami wszystkie aspekty e-learningu i są w stanie rzetelnie i obiektywnie wesprzeć nas w wyborze technologii e-learningowej, wykazać co firma zyska na jej wdrożeniu, ile zaoszczędzi, a ile straci.

### Na czym polega praca konsultanta do spraw e-learningu?

**Konsultant ds. e-learningu** to wszechstronny specjalista orientujący się we wszystkich zagadnieniach związanych z opracowaniem, wdrożeniem i prowadzeniem elektronicznych szkoleń. Posiada rozległą wiedzę w tej dziedzinie, a jego kompetencje obejmują przekrój zagadnień właściwych innym specjalizacjom zawodowym, takim jak: dydaktyk medialny, e-mentor, tester, czy administrator systemów e-learningowych.

Zadaniem konsultanta jest wspieranie osób i instytucji, które zdecydowały się na wdrożenie e-learningu lub też rozważają taką możliwość. Konsultant potrafi odpowiedzieć na pytania dotyczące parametrów wdrożenia, jego organizacji, kosztów eksploatacji oraz oszacować bilans zysków i strat całego przedsięwzięcia.

Konsultant, we współpracy z odpowiednimi działami firmy, wskaże najlepsze rozwiązanie, dobierze platformę e-learningową, której funkcjonalność spełni potrzeby organizacji, wskaże elementy infrastruktury sieciowej wymagające modernizacji, pomoże nawiązać kontakt z dostawcami platform, narzędzi autorskich i elektronicznych kursów. Może on również pomóc w zorganizowaniu zespołu produkcyjnego, jeśli dana organizacja zamierza taki powołać, by we własnym zakresie tworzyć elektroniczne szkolenia.

Konsultant jest ekspertem, który potrafi planować i nadzorować przebieg projektów e-learningowych na wszystkich etapach ich realizacji. Posiada umiejętność rozwiązywania zadań problemowych, występujących przy okazji różnych rodzajów wdrożeń. Warto korzystać z jego profesjonalnej rady i pomocy.

## ARTYKUŁY



**Wojciech Przyłuski**  
Instytut Maszyn Matematycznych

### KIM JEST DYDAKTYK MEDIALNY?

Jesteśmy świadkami narodzin nowej informatycznej specjalności – **dydaktyka medialnego**, osoby, która znając świetnie technologię tworzenia elektronicznych kursów (e-kursów), weryfikuje, wzbogaca i na koniec elektronicznie autorskie wizje struktury i przebiegu e-kursu ściśle współpracując z ekspertami różnych dziedzin wiedzy. Należy sądzić, że w sytuacji dynamicznego rozwoju systemów e-learningowych, będzie to specjalność bardzo poszukiwana na rynku informatycznym.

Postawmy sobie dwa pytania: jak powstaje e-kurs i kogo możemy nazwać jego twórcą? Aby kurs z wybranej dziedziny powstał, potrzebny jest ekspert w tej dziedzinie widzący potrzebę realizacji tego e-kursu. Z drugiej strony mamy osobę znającą się na dydaktyce medialnej czyli dydaktyce z użyciem technik komputerowych i internetowych i biegle znającą oprogramowanie umożliwiające tworzenie e-kursu, której zadaniem jest zaprojektowanie struktury i działania e-kursu. Ta osoba to **dydaktyk medialny**. Czasami **dydaktyk medialny** dla mniejszych przedsięwzięć organizuje cały proces tworzenia e-kursu i czuwa nad tym procesem. W większych przedsięwzięciach rolę organizatora pełni producent. Podczas tworzenia e-kursu rolę wiodącą odgrywa więc **dydaktyk medialny**, a ekspert jest w zasadzie jego konsultantem w sprawach merytorycznych. Osoby tworzące parę ekspert – dydaktyk medialny możemy śmiało nazywać twórcami e-kursu.

**W ramach wspomnianej wyżej współpracy zadania dydaktyka medialnego są następujące:**

- biegle opanowanie narzędzi do tworzenia e-kursów – **dydaktyk medialny** powinien doradzić zleceniodawcy, które narzędzie autorskie jest najlepsze do realizacji projektowanego e-kursu, a później zrealizować (zelektronizować) ten kurs za pomocą wybranego narzędzia;
- zapoznanie się, choć orientacyjne, z merytoryczną stroną e-kursu – im lepiej dydaktyk to uczyni, tym łatwiejsza stanie się jego współpraca z ekspertem, a w konsekwencji zwiększy się szansa na zrealizowanie lepszego e-kursu;

zapoznanie eksperta z możliwościami narzędzia do tworzenia e-kursu – ekspert powinien dobrze poznać możliwości jakie stwarza wybrane narzędzie. Musi poznać sposoby realizacji e-kursu, a więc m.in.: jakie mogą być tworzone scenariusze szkoleń, jakie rodzaje testów są dopuszczalne, jakie systemy ocen można w testach stosować, jakie materiały szkoleniowe i w jakiej formie są pożądane. **Dydaktyk medialny** powinien pobudzić wyobraźnię eksperta, wskazując zarówno ograniczenia narzucane przez konkretne narzędzie autorskie jak i pełną gamę możliwości, które ono stwarza;

zorganizowanie współpracy z ekspertem (warsztat pracy) – współpraca eksperta i **dydaktyka medialnego** (szczególnie przy większych projektach e-kursów) powinna zostać choć częściowo sformalizowana, tak by tworzący e-kurs dydaktyk nie utonął w gąszczu różnorodnych materiałów i meandrach scenariusza. Najbardziej pracochłonnymi zadaniami eksperta są przygotowanie i uporządkowanie wszystkich materiałów, które zostaną wykorzystane w szkoleniach i testach oraz opracowanie szczegółowego scenariusza e-kursu. Materiały ekspert powinien dostarczyć w formie wcześniej ustalonej przez dydaktyka. Scenariusz musi dokładnie określać jakie materiały i w których miejscach szkolenia mają być usytuowane oraz zawierać precyzyjną logistykę e-kursu. Tak przygotowany scenariusz stanowić ma dla **dydaktyka medialnego** rodzaj instrukcji (przepisu), według której będzie tworzył e-kurs;

utworzenie modelu, a następnie całego e-kursu – po uzgodnieniu z ekspertem ogólnej koncepcji e-kursu oraz po dostarczeniu przez niego scenariusza i przynajmniej fragmentu materiałów szkoleniowych, **dydaktyk medialny** tworzy model e-kursu (mini e-kurs). Model ten powinien uwzględniać wszystkie istotne aspekty scenariusza, jak również dodatkowo różne szczegółowe cechy przyszłego e-kursu (np. tło ekranów szkoleniowych czy krój czcionki). Wspólna analiza i testowanie z ekspertem tego modelu powinny doprowadzić do koniecznych modyfikacji ogólnej koncepcji kursu. Ta faza powstawania e-kursu jest szczególnie ważna, ponieważ ekspert dopiero w tym momencie może swoją wizję szkolenia elektronicznego skonfrontować z działającą już aplikacją. Opracowanie dobrego modelu może zaoszczędzić znacznie czas wykonania całego projektu, a szczególnie fazę jego testowania i weryfikacji. Zaakceptowanie przez eksperta modelu e-kursu otwiera dla dydaktyka etap tworzenia ostatecznej wersji całego e-kursu. Etap ten kończy testowanie i weryfikacja całej aplikacji.

Podstawowe umiejętności jakie musi posiadać **dydaktyk medialny** to, oprócz biegłej znajomości narzędzi autorskich, zdolność logicznego myślenia, dobra komunikacja interpersonalna (współpraca z ekspertami), znajomość elementów dydaktyki oraz pewne doświadczenie pedagogiczne. **Dydaktyk medialny** jest pełnoprawnym obok eksperta współautorem e-kursu. Ma on decydujący wpływ nie tylko na wizualną jego formę, ale przede wszystkim na sposób prowadzenia wykładu oraz scenariusz jego przebiegu. E-learning zmienia więc w pewnym stopniu nasze spojrzenie na to, kim jest autor wykładu czy szkolenia. Drukarz, a nawet wydawca papierowego podręcznika nie może rzec jasna awansować do tej roli, natomiast **dydaktyk medialny**, którego wkład w ostateczną formę przekazu może być decydujący, awansuje już do niej z pewnością.

Współpracę **dydaktyka medialnego** i eksperta przy tworzeniu e-kursów można chyba porównać do układu reżysera z autorem scenariusza w trakcie tworzeniu filmu. Najlepszy reżyser nie zrobi dobrego filmu w oparciu o marny scenariusz, a najlepszy nawet scenariusz może zostać zmarnowany przez kiepskiego reżysera.



## ARTYKUŁY

**Wojciech Kubera**  
Instytut Maszyn Matematycznych

### ZOSTAŃ EWALUATOREM TREŚCI ELEKTRONICZNYCH SZKOLEŃ

#### Wspomagane komputerowo nauczanie

**Wspomagane komputerowo nauczanie** (e-learning) to jedno z najdynamiczniej rozwijających się zastosowań technik informacyjnych. Usprawnienie i uelastycznienie metod nauczania jest w nowoczesnej gospodarce potrzebą chwili. **Komputerowo wspomagane nauczanie** ma wiele zalet w stosunku do nauczania tradycyjnego: umożliwia kształcenie bez odrywania pracownika od stanowiska pracy, pozwala dostosować tempo, czas i miejsce szkolenia do potrzeb osoby uczącej się, wreszcie pozwala dostosować przebieg nauczania do indywidualnych zdolności i upodobań.

Zwykle jest efektywniejsze od nauczania tradycyjnego i mniej kosztuje. Wdrożenie szkoleń elektronicznych wymaga odpowiednio przygotowanych specjalistów odpowiedzialnych za przygotowanie i prowadzenie elektronicznych szkoleń. Obecnie nastąpił wzrost zainteresowania przedsiębiorców pozyskiwaniem specjalistów z dziedziny nauczania elektronicznego (e-learningu).

#### Kto to jest tester/ewaluator treści e-learningowych?

Ewaluacja kursu ma na celu podniesienie jego jakości. Z kolei testowanie obejmuje sprawdzenie poprawności działania elektronicznego szkolenia od strony technicznej oraz zgodności ze standardami.

**Tester/ewaluator treści e-learningowych** jest kluczowym specjalistą odpowiedzialnym za poprawność i należyłą jakość opracowywanych kursów elektronicznych. Jego zadaniem jest doprowadzenie do należytej jakości produktu, a przez to obniżenie kosztów wdrożenia, polepszenie skuteczności nauczania oraz zwiększenie satysfakcji użytkowników.

Wykonując zadanie testowania **tester/ewaluator** aktywnie współpracuje z twórcami kursu przede wszystkim w trakcie jego opracowania. Musi orientować się doskonale w technologii tworzenia kursów elektronicznych i posiadać podstawowe wiadomości o wymaganiach jakie kursy powinny spełniać z punktu widzenia programu i metodyki nauczania, w tym o wymaganiach technicznych. Ewaluacja zwykle realizowana jest we współpracy z pierwszymi użytkownikami na podstawie badań (wywiadów, ankietowania) przeprowadzanych w trakcie próbnego szkolenia i pozwala poprawić skuteczność szkolenia za pomocą ocenianego kursu elektronicznego. W Polsce czynnikiem utrudniającym wdrażanie elektronicznego nauczania są stosunkowo wysokie koszty opracowania kursów i dlatego ich jakość ma zasadnicze znaczenie.





## ARTYKUŁY

**Tomasz Marciniak**  
Instytut Maszyn Matematycznych

### E-MENTOR – OPIEKUN ZDALNIE SZKOLONYCH I SPEC OD INTERNETOWEJ KOMUNIKACJI

Pierwsze skojarzenia związane z e-learningiem to: nauka przy komputerze, przez Internet, w dowolnym miejscu i czasie.

Skoro mówimy o wykorzystaniu komputera, spodziewamy się multimedialnych materiałów dydaktycznych – filmów, nagrań audio, animacji. Kursy e-learningowe mogą ponadto dostosowywać swój przebieg do indywidualnych potrzeb szkolonego. Do wymienionych wcześniej skojarzeń odnośnie e-learningu, osoby bardziej obeznane w temacie dodadzą zapewne systemy zarządzania procesem nauczania, czyli platformy LMS. Wszystkie te pojęcia i pomysły mają związek wyłącznie z technologiami IT. W natłoku różnych pojęć informatycznych mimowolnie zapominamy o najważniejszym – o człowieku.

Zapominamy, że wiedzę chcemy przekazać człowiekowi, w związku z tym forma jej udostępnienia musi być atrakcyjna i łatwo przyswajalna. Z drugiej strony skoncentrowani na treści zapominamy o tym, że pewna część osób czuje strach przed pracą (nauką) na komputerze. W procesie elektronicznego nauczania potrzebny jest przewodnik po egzotycznym świecie e-learningu czyli **e-mentor**.

**E-mentor** jest osobą, która zdalnie wspiera osoby biorące udział w procesie nauczania na odległość. Wkład **e-mentora** w elektroniczne nauczanie stanowi tzw. „ludzki czynnik e-learningu”. Mówiąc o wspieraniu uczestników kursu, mamy na myśli nie tylko konsultacje z zakresu materiału zawartego w szkoleniu, ale co ważniejsze – pełnienie funkcji opiekuna uczestników.

Rola ta jest szczególnie ważna w początkowej fazie kursu (nawet przed rozpoczęciem części dydaktycznej), gdy kursanci mogą czuć się zagubieni w e-świecie. Obowiązkiem **e-mentora** jest także dbałość o sprawny i terminowy przebieg kursu oraz stymulowanie uczestników do samodzielnego rozwijania wiedzy.

Aby móc sprostać tak wielu odpowiedzialnym i różnorodnym zadaniom **e-mentor** musi posiadać wiedzę z wielu dziedzin. Dobry opiekun powinien posiadać zdolności interpersonalne i dydaktyczne, aby skutecznie dopingować szkolonych do brania aktywnego udziału w kursie, a w dalszej perspektywie – do wspólnego budowania wiedzy na bazie wymiany opinii i doświadczeń pomiędzy uczestnikami. Oczywiście niezbędna jest również wiedza z dziedziny, której dotyczy sam kurs, choć **e-mentor** nie musi być tutaj ekspertem. W przypadku trudniejszych pytań zawsze może zasięgnąć porady fachowca.

Jedną z zalet e-learningu jest to, że uczestnicy nie muszą znajdować się fizycznie w jednym miejscu. W związku z tym, **e-mentor**, aby spełnić powierzone mu zadania, korzysta z szerokiej gamy środków komunikacji internetowej. Jego umiejętności w tej dziedzinie nie mogą być podstawowe. Ich poziom musi pozwalać na rozwiązywanie podstawowych problemów związanych z komunikacją.

Przyjrzyjmy się, jakim arsenalem metod komunikacji dysponuje **e-mentor**.

Metody komunikowania dzielimy na dwie grupy: synchroniczne i asynchroniczne. Komunikacja asynchroniczna charakteryzuje się tym, iż osoby wymieniające informacje nie robią tego jednocześnie. Wiadomości docierają do zainteresowanego z opóźnieniem. W tej grupie mamy do dyspozycji między innymi: e-mail, forum dyskusyjne, listę mailową.

W przypadku komunikacji synchronicznej wymiana informacji następuje natychmiast. Tutaj mamy do dyspozycji: chat, konferencję audio, konferencję video, współdzielenie aplikacji i plików, wirtualną tablicę. Wydaje się, że komunikacja synchroniczna jest bardziej efektywna jednak wymaga dużo większych nakładów. Potrzebne jest łącze do Internetu o odpowiedniej przepustowości, dodatkowo komputer trzeba wyposażyć w kamerę oraz słuchawki z mikrofonem. Również opanowanie programów komunikacji synchronicznej jest dużo bardziej skomplikowane.

Umiejętności **e-mentora** posługiwania się internetowymi technologiami komunikacyjnymi, połączone z umiejętnością komunikacji interpersonalnej, mogą być spożytkowane w procesach zarządzania (wspomaganie prowadzenia telekonferencji), obsługi klientów (telekonsultacje), reklamy i promocji (webinary).

W świetle powyższego staje się oczywistym, że zadanie **e-mentora** niesie ze sobą wiele wyzwań i jest konieczne zarówno po to, aby elektroniczne nauczanie przyniosło oczekiwane rezultaty oraz, aby przedsiębiorstwo było w stanie usprawnić i unowocześnić prowadzoną działalność. **E-mentor** jest nowym zawodem, na który popyt rynkowy będzie się rozwijał.

## ARTYKUŁY

Barbara Maźbic-Kulma  
Jan W. Owskiński, Jacek Nieckuła

### SPOŁECZEŃSTWO INFORMACYJNE A ZARZĄDZANIE W MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTWACH

Szkolenia, których program i zawartość merytoryczna zostały opracowane, a potem zrealizowane przez członków zespołu **RENOWATORA** z IBS PAN, stanowią pewną całość, podstawę systemu umiejętności, niezbędnych do efektywnego działania biznesowego w kontekście „społeczeństwa informacyjnego”, czy nawet „społeczeństwa wiedzy”. Stąd nacisk na informację, w tym i na informatykę, choć jedno nie musi koniecznie oznaczać drugiego, a także na umiejętność przetwarzania informacji w skuteczną wiedzę.

Są one powiązane zależnościami zarówno logicznymi, jak i merytorycznymi. W istocie wskazane byłoby przejście przez cykl tych szkoleń w ich całości, jeśli nie przez jedną osobę, to przez kilka osób z tej samej firmy.

Naturalnie, zalecane też byłoby dogłębniejsze zapoznanie się z tymi dziedzinami, najpierw poprzez staże, a więc praktyczne sprawdzenie i utwalenie odpowiednich technik i sposobów ich stosowania, a następnie poprzez ustawiczne kształcenie się w ich coraz to nowych narzędziach i metodach.

**Przyczynami, związanymi ze współczesnym stanem gospodarki polskiej i światowej i stanem społeczeństw, dla których to przyczyn konieczne jest zapoznanie się z technikami, stanowiącymi przedmiot szkoleń, są:**

Szybkość zmian:

- dynamika rynku (konkurencja, ceny, moda);
- nowe technologie oraz nowe materiały;
- zmiany makroekonomiczne i makropolityczne (np. podatki);
- specjalizacja (rozbieżność do tej pory istniejących łańcuchów produkcyjno-dystrybucyjnych na elementy).

A przez to:

- konieczność szybkiego uczenia się nowych sytuacji;
- konieczność dysponowania efektywnymi technikami i metodami, pozwalającymi na sensowną i terminową reakcję.

### Czego zatem należy się uczyć?

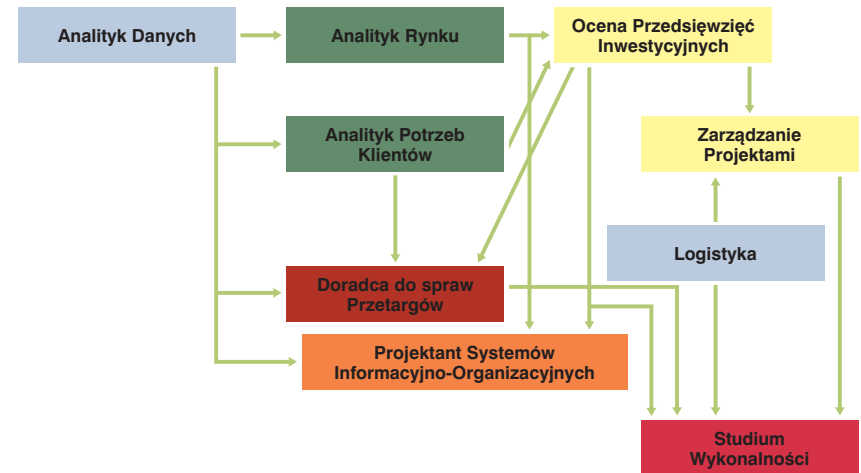
Szybkiej i efektywnej orientacji w sytuacji:

- zmian na rynku (podaż, popyt, czynniki produkcji, nisze);
- nowych technologii i nowych materiałów;
- zmian makroekonomicznych i makropolitycznych (np. formalności, podatki, cła);
- pojawienia się nowych działalności (usług, produkcji).

Odpowiedniego reagowania:

- zmiany profilu i strategii;
- restrukturyzacji.

### Struktura merytoryczna szkoleń opracowanych w IBS PAN:



Barbara Maźbic-Kulma  
Andrzej Kafuszko, Jan W. Owiński

## STAŻE W IBS PAN (STUDIUM PRZYPADKU)

Instytut Badań Systemowych Polskiej Akademii Nauk (IBS PAN) prowadzi w ramach Partnerstwa **RENOWATOR** – poza szkoleniami i związanymi z nimi innymi formami działalności – staże, które odbywają się w IBS PAN. Między marcem 2006 r. a majem 2007 r. w stażach tych brało udział około 40 osób, zakwalifikowanych do udziału w stażach po ukończeniu szkoleń w ramach **RENOWATORA**. Były to – lub są – osoby po praktycznie wszystkich szkoleniach prowadzonych przez członków zespołu z IBS PAN, którzy też sprawują opiekę merytoryczną nad tymi stażami. Największe grupy stażystów do tej pory stanowią absolwenci szkoleń w zakresie Analityka danych i Zarządzania projektami. Staże mają dość zróżnicowany charakter, zależny nie tylko od kierunku szkolenia, z którym są związane, ale też z rodzajem zadań, jakie są stawiane przed stażystami, często bardzo formułowanymi z ich udziałem.

Celem staży jest sprawdzenie, utrwalenie i udoskonalenie umiejętności, nabytych podczas szkolenia, w kierunku ich praktycznego zastosowania. Sformułowanie zadań stażowych i harmonogramów ich realizacji stanowi zatem efekt kompromisu między:

- aspektem dydaktycznym;
- przydatnością dla stażystów w ich dalszej karierze zawodowej;
- konkretnymi zadaniami, jakie wynikają z prac, prowadzonych w Instytucie, w tym, w szczególności, w ramach Partnerstwa **RENOWATOR**.

Nie bez znaczenia jest także możliwość osiągnięcia wyników, które mają szerszy charakter, na przykład ewentualność zastosowań w innych pracach, bądź takich, które same w sobie mogą być interesujące dla wielu osób, czy jako dla specjalistów z określonych dziedzin, czy też jako wartościowe elementy wiedzy ogólnej.

Zilustrujemy ten przypadek wyciągiem z wyników jednego z pierwszych staży, jakie odbyły się w IBS PAN a przeprowadzonego przez p. Bożenę Świerczyńską.

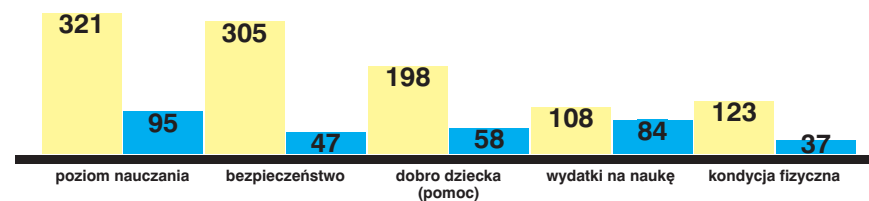
## Szkoła dla mojego dziecka – na co zwracam uwagę przy wyborze szkoły.

Najpierw zajęto się opiniami osób z otoczenia stażystki, z niewielkiego miasta, Skarżyska-Kamiennej, co do kryteriów, jakimi się kierują przy wyborze szkoły dla swojego dziecka. Stażystka zaprojektowała ankietę złożoną z pytań typu: „czy przy wyborze szkoły dla Twojego dziecka zwracasz uwagę na...?” i przeprowadziła ją wśród znajomych. Próba, oczywiście, nie była reprezentatywna, ale ze względu na jej licznosc wobec całości „rynku oświatowego” Skarżyska-Kamiennej, odpowiedzi na ankietę mogły nieść istotną informację.

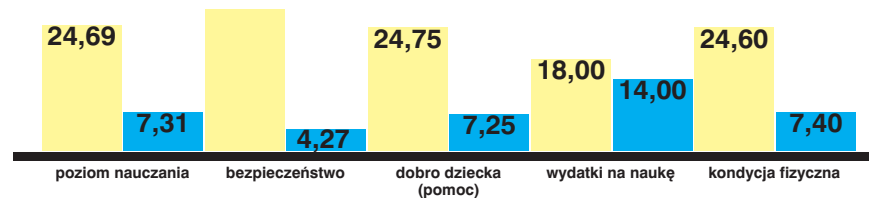
Pytania stanowiące ankietę można sklasyfikować w pięciu aspektach:

- jakość nauczania;
- bezpieczeństwo dziecka w szkole;
- dobro dziecka (pomoc niesiona przez szkołę);
- wydatki;
- kondycja fizyczna.

Po podliczeniu odpowiedzi pozytywnych („zwracam uwagę na...”) i negatywnych („nie zwracam uwagi...”) na poszczególne pytania w tych pięciu aspektach otrzymano obraz zaprezentowany poniżej (kolor żółty oznacza odpowiedzi pozytywne, niebieski – negatywne):



Takiego wyniku można by się spodziewać: przede wszystkim poziom nauczania, tuż za nim bezpieczeństwo, niżej pomoc ze strony szkoły, jeszcze niżej kondycja fizyczna, na końcu – wydatki na naukę – niekoniecznie dlatego, że pytani byli zamożnymi ludźmi: po prostu nie brali pod uwagę kształcenia dzieci w szkołach niepublicznych, inne wydatki uważając za konieczne. Jednakże obraz ten, wynikający z prostego zliczenia odpowiedzi, był wyraźnie zafalszowany. Poszczególne aspekty, mianowicie, składały się z różnej liczby pytań. Po przeliczeniu na jedno pytanie, tj. sprowadzeniu do warunków porównywalnych, otrzymano następujący obraz:



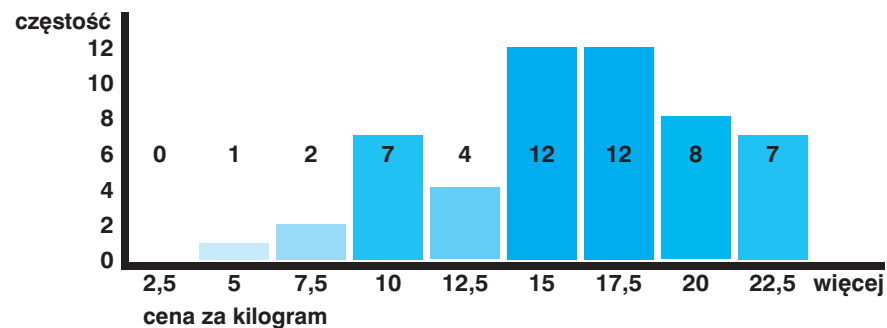
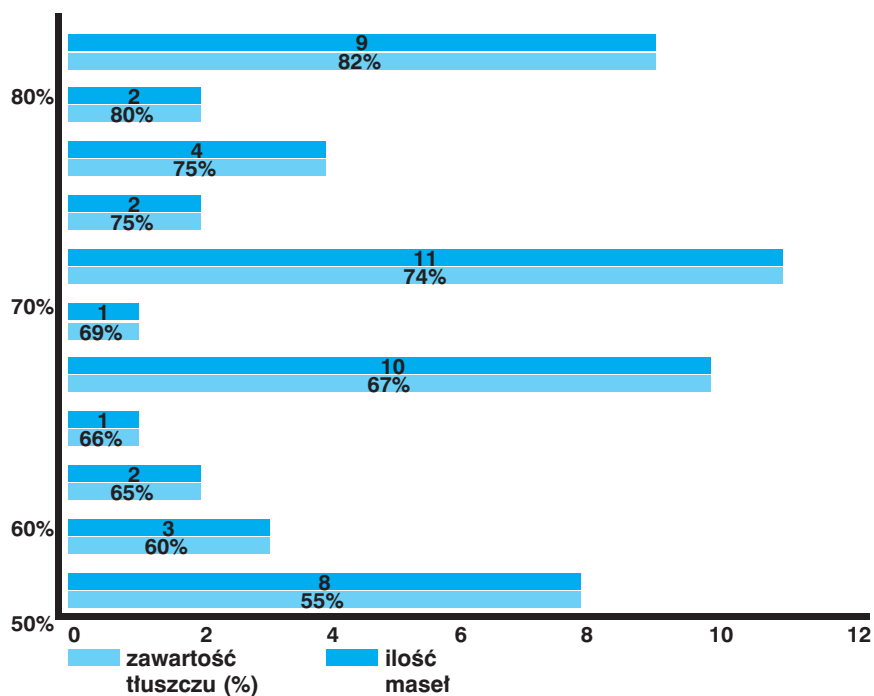
Obraz ten różni się bardzo od poprzedniego. Widać wyraźnie, że to bezpieczeństwo dziecka jest w oczach pytaných rodziców najważniejszym kryterium, podczas gdy poziom nauczania, dobro dziecka i kondycja fizyczna są traktowane „na drugim miejscu” podobnie, zaś wydatki – jako najmniej ważne kryterium. Biorąc pod uwagę fakt, że badanie to przeprowadzono w marcu 2006 r., na kilka miesięcy przed wypadkami szkolnymi, które wstrząsnęły Polską, trzeba uznać, że uzyskany wynik jest zarazem istotny i nietrywialny.

## ARTYKUŁY

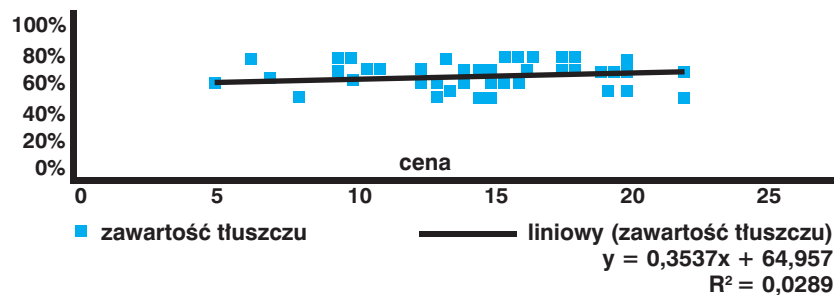
Barbara Maźbic-Kulma  
Andrzej Kafuszko, Jan W. Owiński

### Ceny produktów zwanych masłem.

Stażystka zebrała także z szeregu sklepów w swoim mieście dane o produktach, w których nazwie występowało słowo „masło”, sugerując, że jest to właśnie ten tłuszcz zwierzęcy (a więc bez, na przykład „masła roślinnego”). Podsumowanie wyników można znaleźć na kolejnych 2 diagramach.



Szczególną uwagę zwrócono na zależność między deklarowaną zawartością tłuszczu („zawartość masła w maśle”) a ceną produktu. Otrzymana na podstawie zebranych danych zależność ma postać taką, jak na kolejnej ilustracji. Nie wygląda na to, jednakże, by poszukiwana zależność miała spodziewany wyraźny charakter. Powstaje pytanie: to od czego zależy ta cena, przynajmniej w sklepach w Skarżysku-Kamiennej?



Przeprowadzone badania, których zasadniczym celem było dostarczenie materiału do ćwiczeń z zakresu analizy rynku, okazały się zatem bardzo interesujące same w sobie, a ich wyniki mogą stanowić podstawę do dalszych prac i bardziej dokładnych analiz.



## UCZESTNICY SZKOLEŃ O SOBIE

### Renata Godek grupa W (urlop wychowawczy)

Kurs mieszany „Dydaktyk medialny” (styczeń – maj 2006)  
Telestaż: wrzesień – grudzień 2006 (I część), luty – kwiecień 2007 (II część)

O projekcie „Ośrodek **RENOWATOR** dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw” dowiedziałam się na seminarium „Kobieta na rynku pracy” (październik 2005). Jakakolwiek przerwa w życiu zawodowym, spowodowana np. urodzeniem i wychowaniem dziecka/dzieci powoduje, że powrót do pracy nie jest taki prosty i oczywisty. Dotychczasowe kwalifikacje, umiejętności lub kompetencje okazują się niewystarczające, aby stać się konkurencyjnym kandydatem na rynku pracy. Istnieje potrzeba podjęcia pewnych kroków, które pomogłyby zaktualizować lub uzupełnić stan aktualnej wiedzy, czy wręcz zdobyć zupełnie nowe wykształcenie.

#### Powstaje zatem problem:

- co?** – nowego trzeba się nauczyć, a co trzeba uzupełnić, zaktualizować;
- gdzie?** – to zrobić (szkoła, inna instytucja lub firma komercyjna);
- kiedy?** – znaleźć odpowiednią ilość czasu;
- jak?** – zorganizować „proces uczenia się”, żeby nie wyrzucić wszystkiego „do góry nogami”;
- za ile?** – jak znaleźć „sponsora”.

Wydawać by się mogło, że nierealne będzie znalezienie takiego rozwiązania, które byłoby jak najbardziej dogodne dla dość specyficznej grupy, jaką niewątpliwie stanowią kobiety wracające do pracy po urlopach wychowawczych. Osoby takie mają spore ograniczenia czasowe, logistyczne, finansowe, a przede wszystkim potrzebują „gimnastyki szarych komórek”, skoncentrowanych dotychczas na zupełnie innych sprawach (dom i rodzina).

#### Okazuje się, że jest Ośrodek **RENOWATOR**, a w nim:

- co?** – 13 modułów szkoleniowych w innowacyjnych dziedzinach;
- gdzie?** – Instytut Maszyn Matematycznych;
- kiedy?** – możliwość elastycznego dopasowania się, a także wyboru kursu prowadzonego w przeważającej części zdalnie – metodą e-learningu, która daje swobodę wyboru miejsca i czasu nauki. Dzięki tej metodzie mogłam uczyć się w domu, wtedy, kiedy miałam ku temu sprzyjające warunki;
- jak?** – w miarę łagodne przechodzenie w inny „wymiar myślenia”;
- za ile?** – ZA DARMO.

Po roku podejmowanych przeze mnie różnych działań – zmierzających do ułatwienia mi powrotu do życia zawodowego mogę stwierdzić, że odbycie kursu, a następnie tele-stażu zawodowego w **Ośrodku **RENOWATOR**** ma dla mnie ogromnie ważne znaczenie. W moim przypadku (ponad 8 lat przerwy) podstawowym celem było uaktywnienie wspomnianych już wcześniej „szarych komórek”. W **Ośrodku **RENOWATOR**** spotkała mnie miła niespodzianka – teoretycznie i praktycznie zdobywam nowy zawód w sposób dla mnie optymalny. Proces nauki jest rozciągnięty w czasie – zachodzi stopniowo, regularnie, a nie jest tylko incydentem. To wszystko sprawia, że powrót do życia zawodowego ma charakter EWOLUCJI a nie REWOLUCJI. Tele-staż, to swoista „próba generalna” przed pójściem do pracy. Stałam się pracownikiem IMM na okres 3 miesięcy i zostałam włączona w prace Zakładu BI, otrzymując zadanie przygotowania kursu elektronicznego pt. „Standardy e-learningu”. Temat okazał się niemałym wyzwaniem, a przy tym ujawniły się jeszcze pewne moje braki w tak podstawowych sferach jak chociażby „warsztat” niezbędny przy opracowywaniu różnego rodzaju materiałów. Utrwaliłam, poszerzyłam i pogłębiłam wiadomości zdobyte na kursie. Mogłam praktycznie przekonać się, co tak naprawdę umiem. Typowe szkolenia oferowane na rynku nie dają takiej możliwości. Z innych, nie mniej istotnych korzyści płynących ze stażu, chcę podkreślić to, iż miałam m.in. możliwość przekonania się, gdzie mogą pojawić się pewne słabości związane z – nazwijmy to – szeroko rozumianą „logistyką rodzinną” (szkoła, przedszkole, choroby dzieci itp.).

#### Poza tym brałam również udział w szkoleniach z zakresu „umiejętności miękkich” m.in.:

- nowoczesne metody poszukiwania pracy (networking);
- budowanie kariery zawodowej w oparciu o potencjał osobisty.

#### W przypadku tych szkoleń na szczególnie wyróżnienie zasługuje fakt, że:

przybyło mi sporo pewności siebie, przede wszystkim uwierzyłam w to, że możliwe jest osiągnięcie wytyczonych celów w każdym wieku; praca, która jest zgodna z „moimi talentami”, a dzięki temu daje olbrzymią satysfakcję jest w zasięgu moich możliwości; otrzymałam cenne uwagi odnośnie strategii zachowywania się w trakcie rozmów kwalifikacyjnych i wykazania „konsekwencji”, jeśli chodzi o poszczególne etapy mojej edukacji; dowiedziałam się, na czym polega networking i jak bardzo jest skuteczny.

Przedemną jeszcze przygotowaniem solidnych dokumentów aplikacyjnych oraz egzaminu certyfikacyjnego. Dziś nie wyobrażam sobie mojej reintegracji zawodowej bez udziału **Renowatora**. Mogę śmiało powiedzieć, że teraz jestem osobą o zupełnie innym nastawieniu do rynku pracy, a przede wszystkim do samej siebie. Mam ogromną satysfakcję, że wzięłam udział w tym projekcie i że tak dużo dzięki niemu zyskałam, gromadząc pokaźny kapitał, który mam nadzieję pomnożyć w przyszłości. Gorąco i z głębokim przekonaniem **POLECAM** taką formę powrotu do aktywności zawodowej dla osób, które z różnych powodów miały przerwę w pracy.



## UCZESTNICY SZKOLEŃ O SOBIE

**Tadeusz P. Lenart**  
grupa wiekowa 40+

Kurs mieszany: „Dydaktyk medialny” (styczeń – maj 2006)  
Telestaż: wrzesień – grudzień 2006  
Certyfikacja kompetencji zawodowych: styczeń 2007

### Szkolenia zamiast zasiłków dla potencjalnych bezrobotnych.

Dla osób „starszych” wykluczanych z rynku pracy można planować zasiłki lub... poprzez szkolenia przygotowywać do nowoczesnych zawodów. **RENOWATOR** podjął działania wobec osób, które ze względu na wiek mogły niebawem zostać wyparte z rynku pracy. Rozwój szkoleń dla osób zagrożonych bezrobociem strukturalnym to działanie długofalowe, to najlepszy sposób przeciwdziałania bezrobociu, które mogłoby dopiero się ujawnić w przyszłości. Dawniej w zawodzie pracowało się przez całe życie w jednym miejscu, obecnie rozwój technologii wymaga kilkukrotnej zmiany nie tylko miejsca pracy, ale także zawodu. Dostosowując swe umiejętności do nowych wymagań zazwyczaj trzeba doganiać młodsze pokolenia. Casus **Renowatora** pokazuje, że starsi nie muszą doganiać oni po prostu mogą uciekać do przodu. Oferowane specjalizacje wyprzedzają standardy krajowe, plasując starszych na rynku pracy wśród uprawiających zawody jutra. Ponadto pozwoli to przygotowanym w **Renowatorze** osobom uzyskać wiedzę na dłużej, bowiem będą początkowo w czołówce specjalistów zanim dorównają do nich inni.

### Wyższa skuteczność i efektywność doskonalenia zawodowego.

Ukierunkowanie działań na ludzi zagrożonych bezrobociem strukturalnym, będącymi w wieku powyżej 45 lat daje:

większą pewność, że inwestycja w kapitał ludzki przyniesie owoce tu w kraju a nie na obczyźnie, jako że starsi są mniej mobilni niż młodzież, a więc nie zastosują tej wiedzy w Niemczech, Irlandii czy Wielkiej Brytanii;

oszczędności na etapie edukacji, bowiem przygotowanie tych osób do zawodu wymaga wyłącznie nakładów na wiedzę i umiejętności ściśle związane z nową dziedziną, odpada kształcenie ogólne wymagane u młodzieży.

### Precyzyjnie przemyślana ścieżka doskonalenia zawodowego.

Metoda oferowana przez **RENOWATOR** daje to, czego nie jest w stanie dać prawie żaden ośrodek doskonalenia zawodowego. Ścieżka: kurs, praktyczne zadania, egzamin, staż, certyfikat, franczyza za przysłowiową złotówkę to precyzyjnie przemyślana ścieżka wyposażenia w nową

wiedzę tajemną i umożliwienie przekształcenia pracowników najemnych w przedsiębiorców. Jest to metoda: dla jednych – promocji zatrudnienia oraz dla innych promocji przedsiębiorczości opartej na specjalnościach jutra.

### Różne ścieżki dla różnych potrzeb.

Metoda doskonalenia zawodowego oparta na różnych ścieżkach zapewnia:

- doskonalenie zawodowe pracowników MSP i rozwój przedsiębiorstw, które tę wiedzę spożytkują; zmianę charakteru pracy przeskolonej osoby na pracę w zawodzie jutra;
- uruchomienie działalności gospodarczej opartej na zdobytej wiedzy.

Ja osobiście podejmuję starania by rozwinąć działalność opartą na ciągle jeszcze bardzo przyszłościowym kierunku aktywności zawodowej – tworzeniu szkoleń e-learningowych.

### Metoda ta oprócz wiedzy daje praktyczne umiejętności.

Oferowane płatne staże po zakończeniu kursu pozwalają na opiekę specjalisty w początkowym, najtrudniejszym momencie, w którym świeżo upieczony adept może skorzystać z porad w sytuacjach, kiedy napotyka na pierwsze trudności w zastosowaniu swej nowej wiedzy. Dzięki tej metodzie może powiedzieć: wysłuchałem – zapomniałem, lecz gdy zrobiłem – zrozumiałem.

### **RENOWATOR** to „preinkubator przedsiębiorczości”.

W Polsce znane jest słowo „inkubator przedsiębiorczości”. Dla **Renowatora** należy ukuć nowy termin – „preinkubator przedsiębiorczości”. Dzięki takiej koncepcji możliwe jest wyprzedzanie fali przyszłego bezrobocia. We współczesnych czasach „nowe bezrobocie” jest oznaką rozwoju gospodarczego, bo oto mniej osób potrzeba do wykonania tego, co kiedyś wykonywało wielu. Jednak by nie nastąpiła stagnacja i by ci coraz mniej liczni zatrudnieni nie musieli pracować na zasiłki dla bezrobotnych należy wykluczanych przygotować do nowych zawodów nie czekając aż kolejne generacje młodych po wielu latach podejmą się nowych dziedzin.

### Podsumowanie.

Organizacja rynku pracy szerzej wykorzystująca koncepcje IMM, koncepcje preinkubatorów, umożliwiająca generacji wykluczanej z rynku pracy podejmować działania zarezerwowane drzewiej dla kolejnych młodych pokoleń – w zawodach jutra (zamiast zasilać grono bezrobotnych), – pozwoli zmniejszyć lub zlikwidować lukę rozwojową w stosunku do krajów wyżej rozwiniętych i nadrobić opóźnienia. Dzięki takiemu wsparciu rynku pracy efekty te to skok rozwojowy wymagający upływu czasu równego życiu całej generacji pokoleniowej. Starsi zrobią to, co normalnie byłoby zadaniem kolejnych pokoleń, ich dzieci lub wnuków.



Wniosek – skopiować i wielokrotnie działania zainicjowane przez IMM w Ośrodku **RENOWATOR**.




## PROMOCJA LIDERÓW OŚRODKA

**Monika Biskupska**  
Instytut Maszyn Matematycznych

### INTERNETOWA BAZA CERTYFIKOWANYCH SPECJALISTÓW

**Ośrodek**  **RENOWATOR** sprawuje opiekę nad swoimi absolwentami, pomagając im w wypromowaniu siebie i znalezieniu pracodawcy lub zleceniodawcy. W ramach działań pomocniczych i ratunkowych świadczy usługi doradcze w zakresie umiejętności miękkich, prowadzenia działalności gospodarczej oraz umiejętności poszukiwania pracy. Do promocji swoich Liderów wykorzystuje również profesjonalne narzędzie jakim jest **Baza Certyfikowanych Specjalistów**. Baza zawiera dane o specjalistach certyfikowanych w **Ośrodku**  **RENOWATOR**. Wpis do niej jest dobrowolny. Baza dostępna jest w Internecie i jest wygodnym narzędziem dla osób poszukujących pracownika lub zleceniobiorcy o konkretnych kwalifikacjach. Jest to metoda promocji zarówno pracowników jak i całych przedsiębiorstw, którzy zastosowali innowacyjne technologie w celu podniesienia konkurencyjności i jakości swoich usług oraz mogą i chcą pochwalić się certyfikatami nowoczesnych zawodów i specjalizacji.

#### Prezentacja Specjalistów:

Każdy umieszczony w Bazie specjalista ma do dyspozycji własną stronę, na której może prezentować siebie i swoje osiągnięcia. Zaznaczane są tam Certyfikaty, jakie uzyskał w **Ośrodku**  **RENOWATOR**, może on także dodawać inne, własne dokumenty – na przykład certyfikaty w innych dziedzinach, fragmenty własnych prac czy referencje od klientów. Na swojej stronie w Bazie specjaliści mogą także umieszczać ogłoszenia, informacje o sobie, a nawet prowadzić blog. Wszystkie te informacje będą służyły potencjalnym pracodawcom lub zleceniodawcom, pomagając im w podjęciu decyzji o ewentualnym zatrudnieniu danej osoby. Po ukończeniu procesu certyfikacji, każdy specjalista jest umieszczany w **Bazie Certyfikowanych Specjalistów**. Jeżeli udzieli on zgody na upublicznienie swoich danych w Internecie, jego strona staje się dostępna dla wszystkich odwiedzających Bazę. Od tego momentu może on samodzielnie zarządzać swoją własną przestrzenią w Bazie – dodawać, usuwać i modyfikować zawarte tam informacje, prezentować swoje prace, dodawać referencje, informacje o swoim pracodawcy i inne

materiały, które uzna za przydatne. Niektóre z informacji pozostają niezmiennie – imię i nazwisko, otrzymane od **Ośrodka** certyfikaty i e-mail kontaktowy – przez co **Ośrodek** może gwarantować wiarygodność danego specjalisty.

#### Specjaliści są zachęceni do umieszczania materiałów w następujących grupach:

- Moje certyfikaty (spoza Ośrodka);
- Referencje od klientów;
- Moje prace;
- Fragmenty prac;
- Moje linki.

Dzięki systemowi „aktualności”, specjaliści mogą eksponować na swoich stronach swoje artykuły, wywiady czy inne teksty.



## PROMOCJA LIDERÓW OŚRODKA

### Prezentacja Certyfikatów:

By ułatwić potencjalnym pracodawcom lub zleceniodawcom orientację w kwalifikacjach absolwentów **Ośrodka RENEWATOR**, na stronach Bazy, prócz stron specjalistów, znajdują się dokładne informacje na temat każdego z certyfikatów wydawanych przez **Ośrodek**.

#### Można tam znaleźć:

- specyfikę pracy, którą może wykonywać osoba posiadająca dany certyfikat;
- informacje o sektorach zatrudnienia, w których jej kwalifikacje są potrzebne;
- wymagania stawiane kandydatom na specjalistów;
- szczegółowe informacje na temat programu zajęć każdego szkolenia, ilości godzin wykładów i sprawdzianów, które trzeba zaliczyć, by ukończyć takie szkolenie;
- wzory wydawanych certyfikatów (do pobrania);
- materiały dodatkowe.

Na stronach każdego z certyfikatów umieszczone są również informacje, w jaki sposób zostać danym specjalistą, jaki jest proces szkoleniowy i do kogo się zgłosić, by uzyskać więcej informacji.

### Przykładowy proces prowadzący do zlecenia usługi:

Potencjalny zleceniodawca poszukuje specjalisty, który pomógłby jego firmie we wprowadzeniu nowoczesnych szkoleń i zdalnych prezentacji podnoszących renomę firmy. Znajduje w Internecie stronę **Bazy Certyfikowanych Specjalistów**, a na niej listę certyfikatów wystawianych przez **Ośrodek RENEWATOR**. Zapoznaje się z informacjami o certyfikatach – sprawdza, który z nich najbardziej odpowiada jego potrzebom (w naszym przykładowym procesie prawdopodobnie byłby to „Konsultant do spraw e-learningu”, „Dydaktyk medialny”, „E-mentor” lub „Tester-Ewaluator treści e-learningowych”). Na stronie każdego certyfikatu znajdują się informacje o umiejętnościach i kwalifikacjach zdobywanych przez kursantów w procesie certyfikacji. Po wybraniu najbar-

dziej pasującego spośród certyfikatów, zleceniodawca przegląda listę osób, którym **Ośrodek RENEWATOR** go przyznał (lista ta znajduje się na stronach certyfikatu). **Ośrodek** gwarantuje, że osoby znajdujące się na tych listach są w pełni przygotowane do realizacji zadań w zakresie danej dziedziny. Poszukujący specjalisty zleceniodawca przegląda następnie strony kolejnych osób posiadających wybrany certyfikat. Z informacji znajdujących się na tych stronach dowiaduje się o profilach i doświadczeniach specjalistów – czyta fragmenty ich prac, przegląda referencje i zwraca uwagę na cennik usług. Spośród specjalistów wybiera tych, którzy spełniają jego oczekiwania, i kontaktuje się z nimi. Kontakt może się odbywać poprzez wysłanie notatki bezpośrednio ze stron Bazy (np. o treści „Proszę do mnie zadzwonić” lub „Zapraszam na rozmowę”), lub drogą e-mailową czy też telefoniczną, za pomocą podanych na stronach Bazy adresów lub telefonów specjalistów i ewentualnie ich pracodawców. Po pomyślnym nawiązaniu kontaktu i negocjacjach, specjalista lub jego firma nawiązuje współpracę ze zleceniodawcą.

Zapraszamy do odwiedzenia Bazy Certyfikowanych Specjalistów: <http://baza.renowator.org.pl>



## PERSPEKTYWY I PLANY

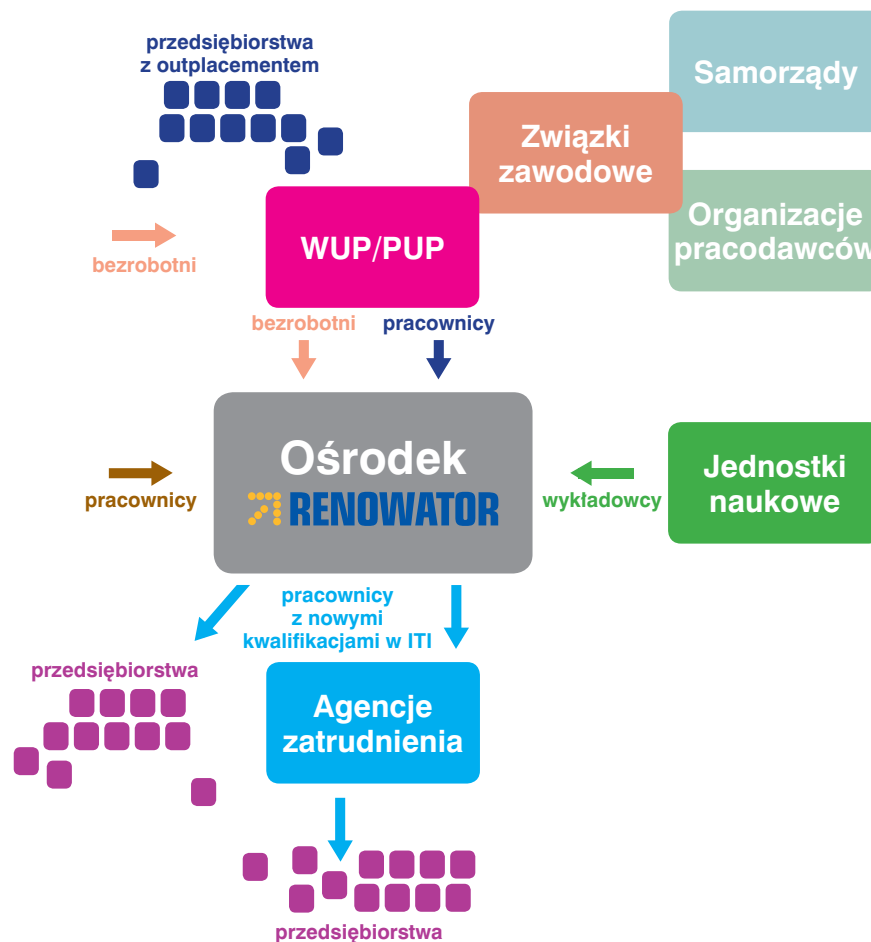
Proces walidowania działań i rezultatów oraz wpływu **Ośrodka** na los zawodowy szkolonych trwa. Dotychczasowe, pozytywne rezultaty i wyniki badań pozwalają uznać model **Ośrodka** **RENOWATOR** nieformalnego kształcenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji pracowników MSP za godny replikowania ze względu na wysoką skuteczność kształcenia. A skuteczność w kształceniu dorosłych-pracujących zapewnia m.in. technologia e-learningowa i oparte na niej szkolenia mieszane, wymagające od szkolonych mniej czasu i ze względu na swoją adaptacyjność, potrafiące lepiej dostosować i zindywidualizować swój przebieg i udostępnianą treść do potrzeb szkolonego.

### Modelowy Ośrodek Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowy

**RENOWATOR** stanowi propozycję innowacyjnego narzędzia kształtowania rynku pracy, skutecznie wzmacniającego kwalifikacje i zatrudnienie pracowników, który może i powinien być elementem sieci współpracy przedsiębiorstw, Urzędów Pracy, Agencji Zatrudnienia, Samorządów, Związków Zawodowych oraz jednostek naukowych i badawczo-rozwojowych.

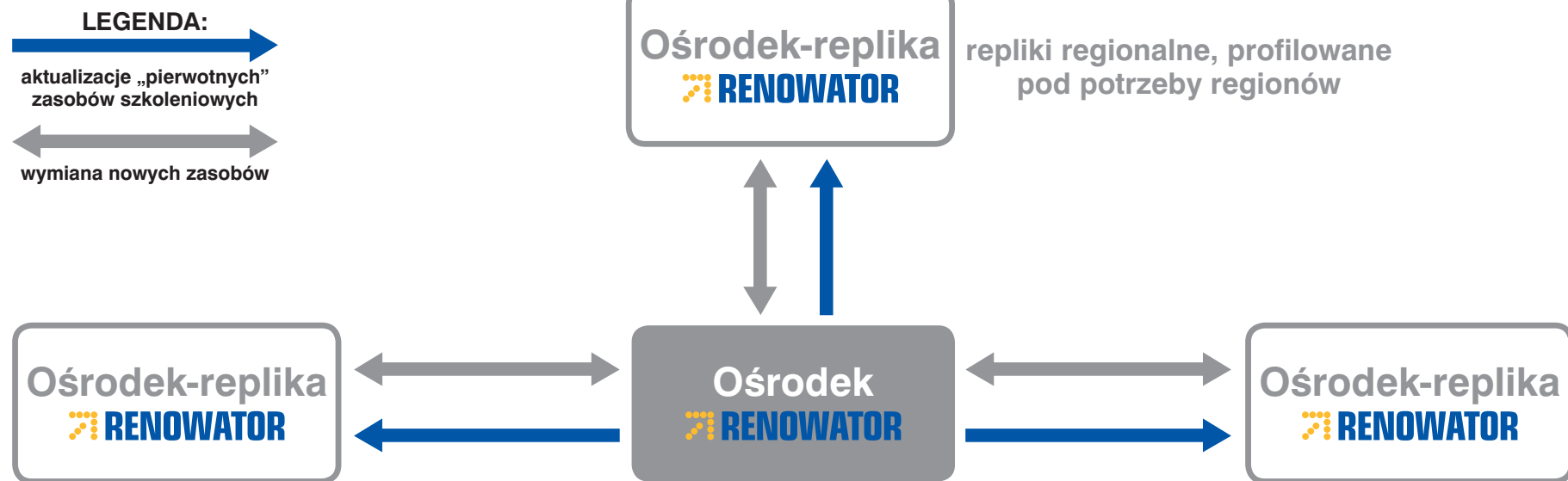
Aktualnie prowadzone są działania na rzecz włączenia **Ośrodka** **RENOWATOR** zarówno w sieć instytucji rynku pracy jak i w sieć współpracujących ze sobą replik **Ośrodka**, wymieniających między sobą zasoby szkoleniowe lub korzystających z centralnego repozytorium e-kursów dla szkoleń pracowników w innowacyjnych specjalnościach IT.

Sieć współpracy Ośrodka **RENOWATOR** z instytucjami rynku pracy i jednostkami naukowymi:



## ZAPROSZENIE DO WSPÓŁPRACY

Sieć współpracy replik Ośrodka **RENOWATOR**:



Zapraszamy do współpracy ośrodki naukowe i badawcze, instytucje rynku pracy oraz samorządy zainteresowane utworzeniem na swoim terenie replik Ośrodka **RENOWATOR**, ukierunkowanych na potrzeby lokalnych grup docelowych.

# Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

# Ośrodek **RENOWATOR**

## dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw



**Instytut Maszyn  
Matematycznych**  
ul. Krzywickiego 34  
02-098 Warszawa



**Instytut Badań  
Systemowych PAN**  
ul. Newelska 9  
01-449 Warszawa



**Wyższa Szkoła  
Zarządzania Personelem**  
ul. Hirszfelda 11  
02-999 Warszawa



**Krajowa Izba  
Gospodarcza**  
ul. Trębacka 4  
00-094 Warszawa



**kobiety.pl**  
**Kobiety  
Online**  
ul. Krzywickiego 34  
02-098 Warszawa

**MASTER Consulting**

**Master  
Consulting**  
ul. Hoża 29/31  
00-921 Warszawa

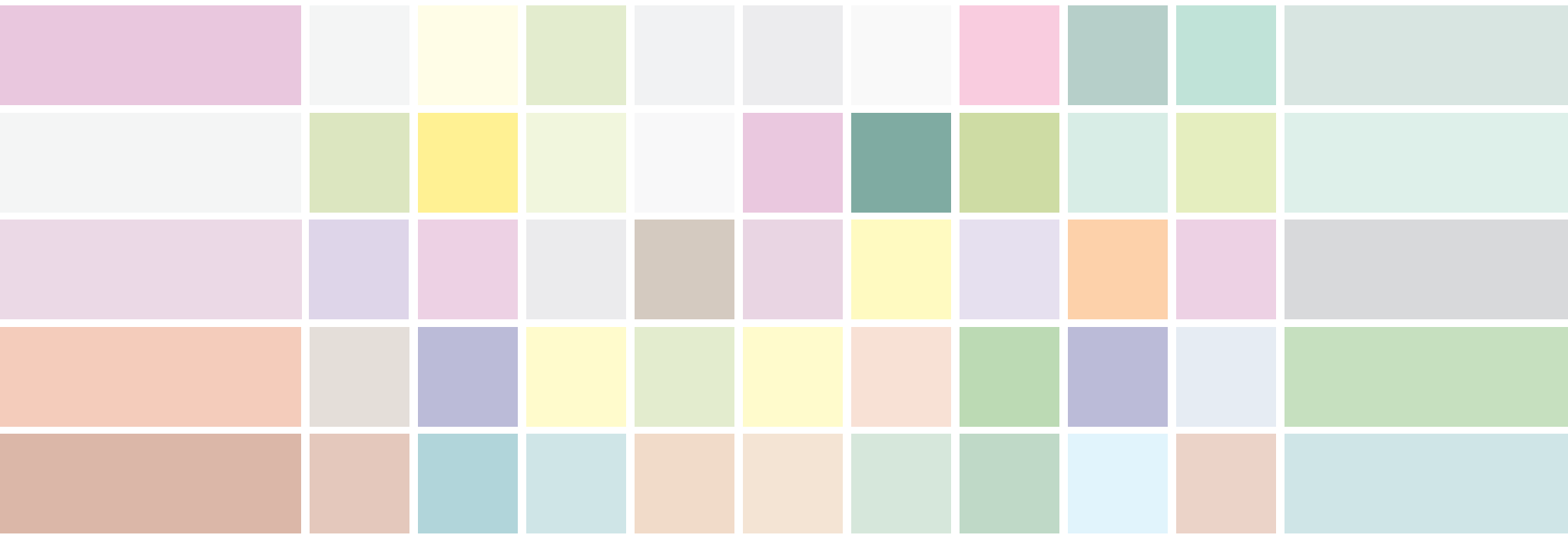
**MSP** Małych i Średnich  
Przedsiębiorstw

**Top  
Multimedia**  
ul. Kołowa 4/49  
03-939 Warszawa



**Projekt Ośrodek  RENOWATOR dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw** został zrealizowany przy udziale środków **Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.**  
Przedmiot projektu może nie odzwierciedlać poglądów Unii Europejskiej lub rządu polskiego.

© 2004 IMM



**02-078 Warszawa**  
**ul. Ludwika Krzywickiego 34**  
tel.: 0 22 626 94 08  
[www.renowator.org.pl](http://www.renowator.org.pl)  
e-mail: [biuro@renowator.org.pl](mailto:biuro@renowator.org.pl)

**ośrodek szkoleniowo-konsultacyjno-stażowy**  
 **RENOWATOR**