



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Załącznik nr 5 do ZO 15/AH/FERS/KOMPETENCJE

Program szkolenia „Zrównoważone zarządzanie projektami” ma wyposażać uczestników szkolenia, przeprowadzonego na podstawie programu, w kompetencje:

1. Interdyscyplinarne podejście do celów ekonomicznych, społecznych i ekologicznych
2. Umiejętność identyfikowania możliwości i tworzenia nowych strategii reagowania na zielone wyzwania
3. Zaangażowanie
4. Odpowiedzialność / współodpowiedzialność

Wyjaśnienie przedmiotowych kompetencji wraz ze wskazaniem efektów uczenia się oraz kryteria weryfikacji przedstawione są w poniższej tabeli:

Kompetencja	Charakterystyka kompetencji	Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji
Interdyscyplinarne podejście do celów ekonomicznych, społecznych i ekologicznych	Interdyscyplinarność to podejście, które integruje różne dziedziny nauki, techniki i metody w celu rozwiązania złożonych problemów. Interdyscyplinarność pozwala na bardziej wszechstronne podejście do problemów, uwzględniając różnorodne perspektywy i doświadczenia. Może prowadzić do bardziej efektywnych rozwiązań oraz otwierać drogę do nowych odkryć i innowacji.	Wiedza: postrzega cele wielowymiarowo	identyfikuje różne teorie i źródła wiedzy
			zna definicje systemy ekonomicznego, społecznego i ekologicznego
			wskazuje powiązania pomiędzy systemami
		Umiejętności: łączy wiedzę z różnych dziedzin	oddziela informacje przydatne od nieistotnych
			łączy różne dziedziny wiedzy i myśli wieloaspektowo
			identyfikuje wzajemny wpływ zmian w poszczególnych systemach
		Postawa: wykazuje zależności występujące pomiędzy różnymi dziedzinami	wiedzę zdobytą w jednej dziedzinie stosuje także w innych dziedzinach
			scala informacje, aby uzyskać wszechstronną wiedzę
			wyciąga wnioski na podstawie wybranych informacji z różnych dziedzin



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Kompetencja	Charakterystyka kompetencji	Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji
Umiejętność identyfikowania możliwości i tworzenia nowych strategii reagowania na zielone wyzwania	Kompetencja identyfikowania możliwości i tworzenia nowych strategii reagowania na zielone wyzwania obejmuje zdolność do rozpoznawania okazji związanych z ekologicznymi inicjatywami oraz opracowywania innowacyjnych planów działania, które pozwalają na skuteczne stawienie czoła wyzwaniom środowiskowym, jednocześnie promując zrównoważony rozwój i wdrażanie zielonych technologii.	Wiedza: definiuje zagadnienie zrównoważonego zarządzania / rozumie podstawy zrównoważonego zarządzania	wyjaśnia kluczowe pojęcia i cele zrównoważonego zarządzania
			wskazuje elementy skutecznej strategii zrównoważonego rozwoju
			zna narzędzia i techniki monitoringu oraz raportowania działań proekologicznych
		Umiejętności: zarządza zielonymi rozwiązaniami	analizuje zielone możliwości /rozpoznaje okazje związane z ekologicznymi inicjatywami
			opracowuje elementy strategii zrównoważonego rozwoju/ planuje działania mające na celu minimalizację negatywnego wpływu na środowisko
			identyfikuje i wdraża innowacyjne, ekologiczne rozwiązania w działalności firmy
		Postawa: promuje odpowiedzialność społeczną	inicjuje działania proekologiczne w firmie
			prowadzi działania na rzecz zrównoważonego rozwoju (liderstwo)/ kontroluje działania na rzecz zrównoważonego rozwoju
			integruje odpowiedzialność społeczną w działaniach firmy



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Kompetencja	Charakterystyka kompetencji	Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji
Zaangażowanie	Zaangażowanie jest stanem emocjonalnego i intelektualnego oddania organizacji lub grupie. Zaangażowany pracownik jest osobą w pełni oddaną swojej pracy i entuzjastycznie do niej nastawioną. Zaangażowanie charakteryzuje aktywne działanie i wykazywanie się inicjatywą, determinacja do pokonywania trudności i gotowość do poświęceń w razie potrzeby. Zaangażowanie pracowników jest zgodnym z wolą samych pracowników, nie chwilowym stanem ich umysłu, objawiającym się realizacją zadań w pracy na poziomie przekraczającym wymagane minimum. Stan taki wymaga pozytywnego stosunku do pracodawcy. Objawia się on zadowoleniem z pracy, chęcią wykonywania pracy, chęcią rozwoju, odpowiedzialnością za pracę, przywiązaniem do niej. Ze strony pracodawcy konieczne jest jednak stworzenie pracownikom odpowiednich warunków, które pozwolą na takie zachowania.	Wiedza: określa sposoby budowania zaangażowania	wskazuje definicje zaangażowania
			określa metody i techniki budowania zaangażowania
			wskazuje sekwencję potrzeb od najbardziej podstawowych do potrzeb wyższego poziomu
		Umiejętności: przejawia inicjatywę	identyfikuje obszary wymagające poprawy
			formułuje nowe rozwiązania i usprawnienia procesów
			tworzy standardy wychodzące zasięgiem poza swoje stanowisko
		Postawa: bierze odpowiedzialność za pracę	przewiduje konsekwencje swoich działań
			informuje o możliwych trudnościach w realizacji zobowiązań
			przyznaje się do błędów i dąży do ich naprawienia



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Kompetencja	Charakterystyka kompetencji	Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji
Odpowiedzialność /współodpowiedzialność	Kompetencja odpowiedzialność/współodpowiedzialność obejmuje zdolność do świadomego przyjmowania odpowiedzialności za własne działania, decyzje oraz ich konsekwencje. Oznacza również współpracę z innymi w celu efektywnego realizowania zadań i osiągnięcia wspólnych celów. Osoba wykazująca tę kompetencję aktywnie angażuje się w wykonywanie przydzielonych obowiązków, postrzega powierzone zadania jako własne, rozumie granice niezależności i rozpoznaje, kiedy należy poprosić o pomoc innych. Buduje zaufanie, transparentnie komunikuje się z członkami zespołu, dzieli się informacjami i wspiera innych w osiągnięciu wspólnych celów. Jest gotowa do dzielenia się odpowiedzialnością oraz proaktywnie angażuje się w rozwiązywanie problemów, co sprzyja budowaniu pozytywnej atmosfery współpracy i skutecznemu funkcjonowaniu zespołu.	Wiedza: rozróżnia odpowiedzialność indywidualną od grupowej	identyfikuje czynniki postawy odpowiedzialnej
		definiuje granice niezależności w realizacji zadań	wskazuje różnice między odpowiedzialnością a współodpowiedzialnością
		Umiejętności: współpracuje z innymi, aby realizować wspólne cele	zna technik i strategie wrażliwości, proszenia o pomoc
			konsultuje sposób realizacji zadań z innymi osobami (jest otwarty na uwagi i chętnie je uwzględnia)
			identyfikuje sytuacje w których konieczna jest pomoc innych członków zespołu i prosi o nią
		Postawa: buduje zaufanie i wspiera innych członków zespołu	opracowuje strategię działania lub wykonuje określone zadania lub fragmenty zadań
			realizując własne cele uwzględnia interesy innych
			uwzględnia ważne sugestie, daje możliwość wypowiedzenia się innym
			regularnie i jasno komunikuje się z członkami zespołu, (przekazuje informacje zwrotne, docenia wkład włożony przez innych)



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Program szkolenia powinien składać się z:

- 1) Koncepcji szkolenia – główne założenia programowe w postaci głównych obszarów tematycznych. Koncepcja powinna zawierać tytuł szkolenia, cel strategiczny szkolenia, cele operacyjne szkolenia, informację dla kogo dedykowane jest szkolenie - opis grupy docelowej, korzyści z uczestnictwa w szkoleniu - opis w punktach, ramowy program - nazwy modułów szkolenia, zawartość modułów w punktach, metod pracy z grupą)
- 2) Scenariusza – harmonogram szkolenia z określeniem czasu trwania poszczególnych etapów szkolenia określonych w Koncepcji oraz szczegółowym rozpisaniem etapów szkolenia na sesje, przyporządkowaniem poszczególnym sesjom efektów realizacji; opisami wszystkich ćwiczeń warsztatowych doskonalących poszczególne kompetencje kształtowane w ramach sesji, przyjęte w opisie koncepcji danego szkolenia – jego głównych założeń programowych.
Scenariusz będzie rozpisany wg następującej struktury:
 1. Co – temat sesji (realizacja ćwiczenia/zadania logicznego/quizu/gry strategicznej jest traktowana jako jedna z sesji do danego obszaru tematycznego szkolenia- do opisanie wg poniższych punktów)
 2. Cel sesji, rezultat do osiągnięcia
 3. Opis przebiegu sesji ze wskazaniem metod i wykorzystywanych narzędzi zgodny z Cyklem Kolba (Doświadczenie, Analiza, Wiedza, Pragmatyka)
 4. Czas trwania poszczególnych sesji;
 5. Rekwizyty, jakie będą wykorzystywane w trakcie każdej sesji.
- 3) Prezentacji opracowanej w programie ppt. obejmująca swym zakresem wszystkie elementy szkolenia, stanowiąca jednocześnie kompendium wiedzy dla uczestników oraz kierunkowskaz do materiałów szkoleniowych stanowiących teoretyczne rozszerzenie treści przekazywanych w ramach prezentacji (modele, wykresy itp.). Prezentacja powinna zawierać od 40 do 100 slajdów
- 4) Kart pracy dla uczestników - przyporządkowane do poszczególnych zadań, quizów, gier zaprojektowanych/zaplanowanych dla danej sesji szkoleniowej. Ich rodzaj i liczba zależne są od liczby i rodzajów zadań wykorzystywanych w trakcie sesji szkolenia, zgodnie z jej czasem trwania, treścią oraz wykorzystywanymi metodami i narzędziami realizacji.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego

Dofinansowane przez
Unię Europejską



- 5) Materiałów szkoleniowe dla uczestników stanowiące teoretyczne uzupełnienie treści zawartych w prezentacji pp. Materiały szkoleniowe dla uczestników będą opracowane w postaci pliku PDF, do którego adekwatnych części prowadzić będą linki zamieszczone w ramach prezentacji wykorzystywanej w trakcie szkolenia.
- 6) Testu wiedzy / umiejętności wraz z kluczem odpowiedzi/prawidłowych rozwiązań
Każda kompetencja weryfikowana jest przez 9 pytań testowych obejmujących obszar wiedzy, umiejętności i postaw, odnoszących się bezpośrednio do wybranych kryteriów weryfikacji, przypisanych do konkretnych efektów uczenia się dla danej kompetencji określonych w tabeli powyżej. Do testu wiedzy / umiejętności ma być dołączona Karta weryfikacji uczenia się, mająca postać:

Kompetencja	Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Numer pytania w teście wiedzy/umiejętności
Interdyscyplinarne podejście do celów ekonomicznych, społecznych i ekologicznych	postrzega cele wielowymiarowo	identyfikuje różne teorie i źródła wiedzy	
		zna definicje systemu ekonomicznego, społecznego i ekologicznego	
		wskazuje powiązania pomiędzy systemami	
	łączy wiedzę z różnych dziedzin	oddziela informacje przydatne od nieistotnych	
		łączy różne dziedziny wiedzy i myśli wieloaspektowo	
		identyfikuje wzajemny wpływ zmian w poszczególnych systemach	
	wykazuje zależności występujące pomiędzy różnymi dziedzinami	wiedzę zdobytą w jednej dziedzinie stosuje także w innych dziedzinach	
		scala informacje, aby uzyskać wszechstronną wiedzę	
		wyciąga wnioski na podstawie wybranych informacji z różnych dziedzin	



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Umiejętność identyfikowania możliwości i tworzenia nowych strategii reagowania na zielone wyzwania	definiuje zagadnienie zrównoważonego zarządzania / rozumie podstawy zrównoważonego zarządzania	wyjaśnia kluczowe pojęcia i cele zrównoważonego zarządzania	
		wskazuje elementy skutecznej strategii zrównoważonego rozwoju	
		zna narzędzia i techniki monitoringu oraz raportowania działań proekologicznych	
	zarządza zielonymi rozwiązaniami	analizuje zielone możliwości /rozpoznaje okazje związane z ekologicznymi inicjatywami	
		opracowuje elementy strategii zrównoważonego rozwoju/ planuje działania mające na celu minimalizację negatywnego wpływu na środowisko	
		identyfikuje i wdraża innowacyjne, ekologiczne rozwiązania w działalności firmy	
	promuje odpowiedzialność społeczną	inicjuje działania proekologiczne w firmie	
		prowadzi działania na rzecz zrównoważonego rozwoju (liderstwo)/ kontroluje działania na rzecz zrównoważonego rozwoju	
		integruje odpowiedzialność społeczną w działaniach firmy	
Zaangażowanie	określa sposoby budowania zaangażowania	wskazuje definicje zaangażowania	
		określa metody i techniki budowania zaangażowania	
		wskazuje sekwencję potrzeb od najbardziej podstawowych do potrzeb wyższego poziomu	
	przejawia inicjatywę	identyfikuje obszary wymagające poprawy	
		formułuje nowe rozwiązania i usprawnienia procesów	
		tworzy standardy wychodzące zasięgiem poza swoje stanowisko	
	bierze odpowiedzialność za pracę	przewiduje konsekwencje swoich działań	
		informuje o możliwych trudnościach w realizacji zobowiązań	
		przyznaje się do błędów i dąży do ich naprawienia	



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Odpowiedzialność / współodpowiedzialność	rozdziela odpowiedzialność indywidualną od grupowej definiuje granice niezależności w realizacji zadań	identyfikuje czynniki postawy odpowiedzialnej	
		wskazuje różnice między odpowiedzialnością a współodpowiedzialnością	
		zna technik i strategie wrażliwości potrzeb, proszenia o pomoc	
	współpracuje z innymi, aby realizować wspólne cele	konsultuje sposób realizacji zadań z innymi osobami (jest otwarta na uwagi i chętnie je uwzględnia)	
		identyfikuje sytuacje w których konieczna jest pomoc innych członków zespołu i prosi o nią	
		opracowuje strategię działania lub wykonuje określone zadania lub fragmenty zadań	
	buduje zaufanie i wspiera innych członków zespołu	realizując własne cele uwzględnia interesy innych	
		uwzględnia ważne sugestie, daje możliwość wypowiedzenia się innym	
		regularnie i jasno komunikuje się z członkami zespołu, (przekazuje informacje zwrotne, docenia wkład włożony przez innych)	

Program powinien być na tyle precyzyjny żeby materiały, które powstaną mogły być w przyszłości wykorzystywane przez inne osoby, które takie szkolenie miałyby poprowadzić na zlecenie Akademii Humanitas.

Należy mieć na uwadze, że szkolenia będą realizowane w blokach 4 i 8 godzinnych.

Wszystkie materiały powinny być przygotowane z użyciem czcionki: Arial, minimum 12 punktów. Wszystkie materiały wypracowane powinny być opracowane zgodnie z zasadami dostępności. Szczegółowe wymagania dotyczące dostępności określają Standardy dostępności dla polityki spójności 2021 – 2027:

<https://www.fnp.org.pl/assets/Za%C5%82.-2-do-Wytyczne-dotycz%C4%85ce-realizacji-zasad-r%C3%B3wności-w-ramach-funduszy-unijnych-na-lata-2021-2027.pdf>

Program szkolenia muszą mieć logo funduszu i programu (wzory w załączniku nr 6 do zapytania ofertowego), na pierwszej stronie każdego z elementów programu. Program szkolenia oraz wszystkie wytworzone materiały muszą zostać dostarczone w formie elektronicznej umożliwiającej edytowanie i wprowadzanie zmian przez Zamawiającego.