



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



FERS.01.05-IP.08-0473/23-00 Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego
Zakres interwencji: Wsparcie na rzecz szkolnictwa wyższego (z wyłączeniem
infrastruktury) Rozwój kompetencji przyszłości dopasowanych do oczekiwań
rynku pracy i pracodawców

PROGRAM SZKOLENIA

„NARZĘDZIA NOWOCZESNEGO MANAGERA”

Z OBSZARU „NARZĘDZIA MANAGERA PRZYSZŁOŚCI”

Spis treści

FISZKA SZKOLENIA	2
Forma i miejsce szkolenia	2
Okres realizacji	2
Cel główny	2
Jednostki organizujące/prowadzące szkolenie	3
Efekty szkolenia	3
Metody dydaktyczne	3
Środki dydaktyczne	3
WSTĘP	3
METODOLOGIA	3
Metody dydaktyczne	4
Środki dydaktyczne	4
ZAKRES MERYTORYCZNY	4
Program szkolenia.....	4
EFEKTY KSZTAŁCENIA	7
WERYFIKACJA NABITYCH KOMPETECJI I CERTYFIKAT.....	7
KADRA	8
REKRUTACJA	8
ORGANIZACJA	9
PROMOCJA	9
EWALUACJA	9

FISZKA SZKOLENIA

TYTUŁ SZKOLENIA/ OBSZAR TEMATYCZNY KURSU:

NARZĘDZIA NOWOCZESNEGO MANAGERA

GRUPA DOCELOWA	LICZBA PRZESZKOLONYCH OSÓB W 1 TURZE	LICZBA EDYCJI SZKOLENIA W BIEŻĄCYM ROKU KALENDARZOWYM	WIELKOŚĆ GRUP	LICZBA GODZIN /GRUPĘ	FORMA SZKOLENIA
Osoby w wieku 18-64 lat zamieszkałe na terenie Polski	8	2	Ok. 8 osób	27 h	W kontakcie

Adresaci szkolenia: Osoby w wieku 18-64 lata, zamieszkałych na terenie Polski. Szkolenie kierowane jest głównie do osób, dla których pogłębienie wiedzy, uzupełnienie luk kompetencyjnych, przekwalifikowanie będzie przepustką do wejścia/ powrotu/ utrzymania się na rynku pracy.

Oferta ma charakter otwarty, nie jest zawężona do konkretnej grupy osób, jednakże wskazano priorytety naboru, o których szerzej w części dot. rekrutacji.

Forma i miejsce szkolenia: Szkolenie prowadzone w kontakcie, prowadzone będzie w Dąbrowie Górniczej na ul. Cieplaka 1C.

Okres realizacji: 10 edycji w terminie **01.01.2025-31.12.2029**

Język: polski

Cel główny: celem projektu są działania wspierające ideę uczenia się przez całe życie oraz nabycie kwalifikacji i kompetencji przyszłości przez osoby dorosłe. Służyć temu ma przygotowanie programów i przeprowadzenie szkoleń będących odpowiedzią na zdiagnozowane potrzeby rynku pracy, pracodawców oraz uczestników w tym w obszarze zielonej gospodarki.

Wraz z rosnącą świadomością ekologiczną społeczeństwa, rośnie również zapotrzebowanie na wyspecjalizowaną wiedzę z zakresu prawa ochrony środowiska, systemu zarządzania środowiskiem, zrównoważonego rozwoju, a w sferze polityki społecznej rośnie znaczenie raportowania niefinansowego, CSR i SDG. Wobec ustaleń wynikających z dyrektywy UE ws. sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (tzw. CSRD) rośnie zapotrzebowanie na kadrę wyspecjalizowaną w zakresie sprawozdawczości z działalności w kwestiach środowiskowych, społecznych i praw człowieka oraz ładu korporacyjnego – w skrócie ESG. Celem szkolenia jest zaopatrzenie uczestników w te umiejętności.

Jednostki organizujące/prowadzące szkolenie:

- Akademia WSB, Dąbrowa Górnicza, ul. Cieplaka 1c
- MARR S.A., Kraków, ul. Kordylewskiego 11
- Śląski Związek Pracodawców Lewiatan, Katowice, ul. Mickiewicza 29

Efekty szkolenia: ukończenie szkolenia „Narzędzia Nowoczesnego Managera” pozwala uczestnikom zdobyć kompleksową wiedzę i umiejętności niezbędne do skutecznego zarządzania zespołami oraz procesami organizacyjnymi. Uczestnicy poznają kluczowe role i kompetencje menedżera, narzędzia wspierające zarządzanie, metody motywowania pracowników oraz sposoby radzenia sobie ze zmianami i oporem wobec nich. Zdobędą również świadomość znaczenia analityki i nowoczesnych technologii w podejmowaniu decyzji. W zakresie umiejętności szkolenie rozwija zdolność efektywnego planowania, delegowania i monitorowania zadań, stosowania metod skutecznej komunikacji i rozwiązywania konfliktów, prowadzenia efektywnych spotkań oraz korzystania z nowoczesnych narzędzi cyfrowych wspierających zarządzanie. Istotnym elementem jest także rozwój kompetencji społecznych, takich jak budowanie kultury współpracy i angażowanie zespołu, elastyczność w dostosowywaniu stylu zarządzania do różnych sytuacji, otwartość na zmiany i innowacje oraz rozwój samoświadomości lidera. Proces weryfikacji kompetencji obejmuje test wejściowy na początku szkolenia, test wyjściowy oraz obserwację trenera, a uzyskanie pozytywnej oceny i co najmniej 80% frekwencji skutkuje otrzymaniem certyfikatu potwierdzającego zdobyte kwalifikacje. Szkolenie stanowi kompleksowe przygotowanie do zarządzania w dynamicznie zmieniającym się środowisku biznesowym.

Certyfikat szkolenia: tak (szczegóły zamieszczone w części dot. weryfikacji umiejętności)

Metody dydaktyczne: wykład, ćwiczenia, dyskusja moderowana (zogniskowana), ‘burza mózgów’, praca indywidualna/zespołowa, case study - studium przypadku, quiz,

Środki dydaktyczne: prezentacja, narzędzia do zbierania odpowiedzi uczestników (ankiety, Mentimeter), flipchart, projektor, opisy przypadków, karty pracy, materiały dydaktyczne.

WSTĘP

METODOLOGIA

Edukacja jest obszarem, w którym szczególnego znaczenia nabiera konieczność stosowania metod i technik dydaktycznych ukierunkowanych na kształcenie umiejętności praktycznych oraz skutecznego i samodzielnego rozwiązywania postawionych problemów. W trakcie planowanych zajęć szkoleniowych wykorzystane zostaną nowoczesne techniki informacyjno-komunikacyjne w zakresie kształcenia. Położony zostanie nacisk na kreatywność, twórczość i nieszablonowy sposób myślenia. Zastosowanie nowoczesnych metod dydaktycznych (np. metoda tekstu przewodniego, metoda projektu edukacyjnego, metoda webquest, metoda peer learning).

Metodologia prowadzenia zajęć będzie opierała się przede wszystkim na aktywnym uczestnictwie w zajęciach z zastosowaniem metod pracy indywidualnej i zespołowej. Weryfikacja nabytych kompetencji/wiedzy będzie zawierała formułę testu/ankiety.

Metody dydaktyczne: wykład, ćwiczenia, dyskusja moderowana (zogniskowana), 'burza mózgów', praca indywidualna/zespołowa, case study - studium przypadku, quiz,

Środki dydaktyczne: prezentacja, narzędzia do zbierania odpowiedzi uczestników (ankiety, Mentimeter), flipchart, projektor, opisy przypadków, karty pracy, materiały dydaktyczne.

ZAKRES MERYTORYCZNY

Globalne zmiany, takie jak digitalizacja, kryzysy klimatyczne, niestabilność polityczna czy pandemia, wymagają szybkiego dostosowywania strategii i procesów. Współczesny Menedżer powinien być elastyczny, podejmować decyzje w warunkach niepewności i przewidywać konsekwencje działań, respektując jednocześnie konieczność zrównoważenia celi biznesowych z wymaganiami środowiskowymi i społecznymi. Globalizacja zwiększa różnorodność w zespołach, co wymaga od menedżera umiejętności zarządzania kulturą, stylem pracy i wartościami pracowników z różnych środowisk. Dodatkowo trend zrównoważonego rozwoju wymaga patrzenia na efekty działań w perspektywie lat, co może być trudne w środowisku skoncentrowanym na krótkoterminowych wynikach finansowych. To wymaga ogromnej wiedzy, empatii i wytrwałości.

Zakres merytoryczny szkolenia „Narzędzia skutecznego menadżera” obejmuje różnorodne zagadnienia związane z łączeniem umiejętności lidera, jako stratega i wizjonera, z zachowaniem etyki i odpowiedzialności wobec przyszłych pokoleń.

Program szkolenia

Program szkolenia „Narzędzia skutecznego menadżera” został skomponowany w sposób zapewniający uczestnikom zdobycie kompetencji koniecznych do zarządzania kapitałem ludzkim w różnorodnych zespołach. Jest to wiedza niezbędna do prowadzenia odpowiedzialnego biznesu, który zyskuje na znaczeniu tak z punktu widzenia inwestorów, partnerów jak i konsumentów.

Niżej przedstawiony program szkoleniowy umożliwia kompleksowe zrozumienie narzędzi nowoczesnego menagera co jest istotne dla działań zgodnych z zasadami zrównoważonego rozwoju oraz wymaganiami szybko zmieniającego się świata.

Program nauczania będzie zawierał m.in. (z wniosku o dofinansowanie)

- Warsztat budowania zespołu
- Elementy komunikacji interpersonalnej
- Proces rekrutacji i selekcji personelu
- System motywacji- planowanie, wyznaczenie celów
- Techniki motywacji
- Budowanie zaangażowanych zespołów
- Empowerment jako narzędzie usamodzielnienia

- Zarządzanie procesem rozwoju pracowników
- Proces Assessment i Development Center
- Coaching i mentoring w biznesie
- HR Business Partner- partner strategiczny dla biznesu

Program Szkolenia: "Narzędzia nowoczesnego menedżera" (27 godzin / 3 dni)

TEMAT (moduły /treści szkoleniowe)	CZAS TRWANIA	METODA, ŚRODEK DYDAKTYCZNY
TEST wejściowy określenie początkowego poziomu wiedzy i umiejętności		entry test, ankieta, test wyboru (online/stacjonarnie)
DZIEŃ 1. Narzędzia komunikacyjne oraz diagnoza osobowości (9 godzin)		
1.1. Wprowadzenie do obszaru pracy menedżera. <ul style="list-style-type: none"> • Globalizacja i zmieniające się trendy zarządzaniu zespołami. • Definicje przywództwa w organizacji. • Przewodzenie a zarządzanie. • Modele przywództwa. 	4 h	wykład, ćwiczenia, warsztaty, praca indywidualna, dyskusja, prezentacji wyników. Prezentacja, karta pracy, quiz,
1.2. Wybrane narzędzia komunikacyjne i mediacyjne. <ul style="list-style-type: none"> • Zasady skutecznej komunikacji w zarządzaniu ludźmi, • Model komunikacji asertywnej. • Model komunikacji (np. NVC – Porozumienie bez Przemocy). • Zasady aktywnego słuchania. • Model mediacji. 	3 h	wykład, ćwiczenia, warsztaty w podzespołach, dyskusja, prezentacji wyników, karta pracy,
1.3. Diagnoza osobowości i stylów pracy. <ul style="list-style-type: none"> • Wprowadzenie do koncepcji Insights Discovery – kolorowe profile osobowości wspierające zrozumienie stylów komunikacji w zespole. • Zastosowanie wiedzy o różnicach osobowościowych w praktyce zarządzania ludźmi. 	2 h	Wykład, praca w zespołach, prezentacja wyników, dyskusja
Dzień 2: Budowanie motywacji, zaangażowania i odporności psychicznej (9 godzin)		

TEMAT (moduły /treści szkoleniowe)	CZAS TRWANIA	METODA, ŚRODEK DYDAKTYCZNY
---------------------------------------	-----------------	-------------------------------

<p>2.1. Narzędzia motywacji wewnętrznej i zewnętrznej,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Źródła motywacji własnej i motywacji zespołu. • Wybrane teorie motywacji (Herzberg, McClelland, Pink). • Praktyczne metody motywowania zespołów – rola konstruktywnej informacji zwrotnej, rola metody „kanapka” oraz komunikat FUO. • Coaching i mentoring w pracy menadżera jako narzędzia angażowania w pracę, • Dobre praktyki motywowania siebie i innych z doświadczeń uczestników. 	<p>4 h</p>	<p>wykład, ćwiczenia, warsztaty, praca indywidualna, dyskusja, prezentacji wyników. Prezentacja, karta pracy, quiz,</p>
<p>2.2. Odporność psychiczna i zarządzanie stresem w pracy menadżera</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wprowadzenie do tematu : znaczenie zarządzania stresem własnym i rozwoju odporności psychicznej. • Model odporności psychicznej 4C (Control, Commitment, Challenge, Confidence) autorstwa Petera Clougha. • Metody zarządzanie stresem i emocjami. • Znaczenie rozwoju inteligencji emocjonalnej w pracy managera wg Daniela Golemana (samoświadomość, samoregulacja, umiejętności społeczne) 	<p>5 h</p>	<p>wykład, ćwiczenia, warsztaty, praca indywidualna, dyskusja, prezentacji wyników. Prezentacja, karta pracy, quiz,</p>
<p>Dzień 3: Narzędzia wspierające lidera i rozwój kultury organizacji (9 godzin)</p>		
<p>3.1. Skuteczność i efektywność osobista managera.</p> <p>Koncepcja 7 nawyków wg Stevena Coveya a tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zarządzanie czasem i priorytetami, • Myślenie w kategoriach wygrana-wygrana (narzędzia negocjacji), • Postawa proaktywna i reaktywna, • Empatia w trudnych sytuacjach komunikacyjnych. 	<p>5 h</p>	<p>wykład, ćwiczenia, warsztaty w podzespołach, dyskusja, prezentacji wyników, karta pracy,</p>
<p>3.2. Budowanie kultury organizacji</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rola misji i wizji organizacji, • Mapa wartości zespołu – identyfikacja wspólnych wartości i ich integracja z misją zespołu. 	<p>2 h</p>	<p>Wykład, praca w zespołach, prezentacja wyników, dyskusja</p>
<p>3.3. Podsumowanie 3 dni zajęć.</p>	<p>2 h</p>	<p>Praca indywidualna, prezentacja wyników, dyskusja</p>

TEMAT (moduły /treści szkoleniowe)	CZAS TRWANIA	METODA, ŚRODEK DYDAKTYCZNY
<ul style="list-style-type: none"> • Tworzenie osobistego planu rozwoju zawodowego na bazie ćwiczenia „Koło umiejętności i kompetencji”, • Własne cele rozwojowe, • Dyskusja – wyzwania i najlepsze praktyki. 		
TEST wyjściowy weryfikacja przyrostu poziomu wiedzy i umiejętności		exit test, monitoring postępów ankieta, test wyboru (online/stacjonarnie)

EFEKTY KSZTAŁCENIA

Wiedza

- Rozumie kluczowe role i kompetencje nowoczesnego menedżera.
- Zna narzędzia i techniki wspierające zarządzanie zespołem oraz procesami w organizacji.
- Ma wiedzę na temat metod motywowania pracowników oraz budowania zaangażowania.
- Zna podstawy zarządzania zmianą oraz sposoby radzenia sobie z oporem wobec zmian.
- Rozumie znaczenie analityki i technologii w podejmowaniu decyzji menedżerskich.

2. Umiejętności

- Efektywnie planuje, deleguje i monitoruje zadania w zespole.
- Wykorzystuje narzędzia do zarządzania czasem i priorytetami.
- Stosuje metody skutecznej komunikacji oraz rozwiązywania konfliktów.
- Potrafi prowadzić efektywne spotkania oraz sesje feedbackowe.
- Używa nowoczesnych technologii wspierających zarządzanie (np. narzędzi cyfrowych, aplikacji do współpracy).

3. Kompetencje

- Świadomie buduje kulturę współpracy i angażuje zespół.
- Potrafi dostosować styl zarządzania do różnych sytuacji i typów osobowości w zespole.
- Wykazuje postawę otwartości na zmiany i innowacje.
- Rozwija samoświadomość jako lider i dąży do ciągłego doskonalenia umiejętności menedżerskich.

WERYFIKACJA NABYTYCH KOMPETECJI I CERTYFIKAT

Poziom wiedzy i umiejętności UP zostanie zmierzony na początku przystąpienia do projektu poprzez wypełnienie ‘testu wejściowego’.

Poziom wiedzy i kompetencji zostanie zmierzony metodą ankietową na zakończenie szkolenia (‘test wyjściowy’), a dodatkową formą ewaluacji wyników będzie obserwacja uczestników szkolenia przez trenera.

Porównanie – przyrost wiedzy i kompetencji zostanie porównany z ich poziomem przed rozpoczęciem szkolenia, zarówno w sposób ilościowy, jak i jakościowy.

Otrzymanie pozytywnej oceny z testu i obserwacji oraz uzyskanie min. 80% frekwencji na szkoleniu będzie uprawniało UP do otrzymania **certyfikatu potwierdzającego nabyte kompetencje oraz zawierającego info o efektach uczenia się i stopnia opanowania ich przez UP.**

Walidacja efektów kształcenia przewidziana w każdym zadaniu związanym ze szkoleniami będzie dokonywana przez inną osobę niż trener prowadzący szkolenie – tj. przez koordynatora ds. szkoleń. Podsumowując, proces walidacji będzie przebiegał niezależnie od procesu kształcenia.

Certyfikat będzie wydawany wspólnie przez organizatorów zgodnie ze wzorem obowiązującym w AWSB.

Szkolenie zostanie utrzymane w ofercie Akademii WSB jako szkolenie komercyjne. Informacja o nim znajdzie się na stronie www i w przypadku zebrania grupy chętnych szkolenie zostanie przeprowadzone odpłatnie. Utrzymana zostanie współpraca z partnerami, którzy będą uczestniczyć w aktualizacji programów i realizacji szkoleń.

KADRA

Osoby prowadzące szkolenie, będą spełniać co najmniej następujące warunki:

- Wykształcenie co najmniej wyższe
- Minimum 5 -letnie doświadczenie jako wykładowca akademicki (dokument potwierdzający prowadzenie zajęć ze strony Uczelni)/ trener (dokument potwierdzający ze strony pracodawcy/zleceniodawcy, lub protokoły odbioru, referencje lub inne dokumenty potwierdzające 5-cio letnie doświadczenie jako trener).
- Minimum 5 lat doświadczenia jako trener w prowadzeniu treningów i warsztatów z zakresu: komunikacji międzyludzkiej, asertywności, negocjacji, zarządzania sobą w czasie, budowania zespołów, obsługi klienta, zarządzania coachingowego, savoir vivre w biznesie i urzędzie (potwierdzone zaświadczeniem od pracodawcy lub zleceniodawcy, świadectwem pracy, protokołami odbioru, referencjami, fakturami z potwierdzeniem zapłaty).

REKRUTACJA

Podczas szkoleń “ Narzędzia nowoczesnego menedżera” przeszkolonych zostanie min. 200 osób w wieku 18-64 lata, zamieszkających na terenie Polski. Kurs kierowany jest głównie do osób, dla których pogłębienie wiedzy, uzupełnienie luk kompetencyjnych, przekwalifikowanie będzie przepustką do wejścia/ powrotu/ utrzymania się na rynku pracy.

Informacja o rekrutacji i Kryteria obowiązkowe – szczegółowe informacje w Regulaminie

Oferta ma charakter otwarty, nie jest zawężona do konkretnej grupy osób, jednakże wskazano priorytety rekrutacji, dla osób w trudniejszej sytuacji społeczno-gospodarczej. **Kryteria premiujące dla osób dorosłych** (1 pkt za każde):

- osób biernych zawodowo,
- bezrobotnych,
- osób poniżej 35 r.ż.,
- osób w wieku 50+,
- osób z niepełnosprawnościami,
- osób pełniących funkcje opiekuńcze,
- kobiet.

ORGANIZACJA

Niektóre Szkolenia stacjonarne będą odbywały się w **Akademii WSB** zlokalizowanej w **Dąbrowie Górniczej** przy ul. Cieplaka 1C. W przypadku pozostałych szkoleń informacja o miejscu jego odbywania zostanie podana na etapie rekrutacji.

PROMOCJA

Działania informacyjne i rekrutacyjne prowadzone będą aktywnie na terenie całej Polski z zastosowaniem różnych form. Na strategię promocji i informacji będą składały się skoordynowane działania wszystkich podmiotów tworzących grupę partnerską. Informacje będą kierowane bezpośrednio do odbiorców wsparcia (grupy docelowej), ale również do ogółu społeczeństwa.

Główną osią promocyjno-informacyjną będzie strona internetowa partnerów projektu (komunikaty i informacje) oraz oficjalne profile w najbardziej popularnych mediach społecznościowych tj. Facebook, Instagram.

EWALUACJA

W ramach projektu prowadzony będzie systematyczny monitoring zapotrzebowania rynku, aby lepiej dostosowywać program szkoleń.

Ewaluacja realizowanego programu szkoleniowego będzie kluczowym elementem procesu zarządzania szkoleniami. W pierwszej kolejności ewaluacja umożliwi ocenę, czy cele szkoleniowe są osiąganymi, a to pozwoli na bieżąco monitorować, czy realizowane szkolenia przynoszą oczekiwane rezultaty i czy uczestnicy nabierają potrzebnych umiejętności. Pomoże zidentyfikować, które elementy szkolenia były najbardziej skuteczne, co umożliwi zoptymalizowanie alokacji zasobów. Proces ewaluacji pełnić będzie zatem rolę narzędzia kontroli jakości szkoleń, co pozwoli zapewnić, że szkolenia są zgodne z oczekiwaniami i spełniają ustalone standardy. Ewaluacja nie tylko koncentruje się na wynikach końcowych, ale także na samym procesie szkoleniowym. To pozwala na stałe doskonalenie metod nauczania, dostosowanie do zmieniających się potrzeb i skuteczne reagowanie na nowe wyzwania. Ewaluacja będzie ważnym instrumentem zarządzania ryzykiem ponieważ pozwala identyfikować potencjalne problemy i ryzyka związane z programami szkoleniowymi, umożliwiając wcześniejsze działania korygujące. Podsumowując, ewaluacja projektu szkoleniowego jest kluczowym narzędziem do ciągłego doskonalenia programów, zapewnienia skuteczności działań oraz dostosowania szkoleń do zmieniających się potrzeb organizacji i otoczenia.