

# Jak prawidłowo wypełnić karty usług w projekcie Akademia Menedżera 2

Grudzień 2020



# O czym powiemy w tej prezentacji?

Diagnoza  
przedsiębiorstwa  
– slajdy 3 - 14

Karta usługi  
rozwojowej  
- slajdy 15 - 27





# Jak szybko otrzymać akceptację Diagnozy Potrzeb Rozwojowych w projekcie Akademia Menedżera 2?

Diagnoza  
przedsiębiorstwa

Karta usługi  
rozwojowej



# Na co zwracamy uwagę podczas oceny diagnozy ?

- Czy jest przygotowana w ramach Projektu „Akademia Menedżera MMŚP 2 - Makroregion 4”, czy w ramach działania 2.2 POWER, 2.21 POWER (AM MMŚP – edycja I) lub przygotowana we własnym zakresie
- Czy jest podpisana przez osobę wykonującą Analizę oraz jej odbiorcę
- Czy nie jest starsza niż 3 lata - biorąc pod uwagę taki sam okres, jak przy obliczaniu kwoty pomocy de minimis (bieżący rok oraz dwa lata poprzedzające)
- Czy jest zgodna z Minimalnym Zakresem Analizy Potrzeb Rozwojowych
- Czy określa potrzeby edukacyjne grupy docelowej
- Czy określa zakres merytoryczny usług rozwojowych zgodnych z Opiszem Uniwersalnych Kompetencji Menadżerskich
- Czy potrzeby rozwojowe przedsiębiorstwa wynikają ze strategii albo planu rozwoju
- Czy wskazane potrzeby kadry menadżerskiej uwzględniają kompetencje potrzebne do realizacji strategii i/lub rozwoju przedsiębiorstwa
- Czy dokument nie zawiera błędów logicznych, stylistycznych i językowych oraz jest kompletny, spójny i unikatowy

# Analiza strategiczna przedsiębiorstwa z opisanymi obszarami wymagającymi interwencji

1. Analiza poziomu rozwoju przedsiębiorstwa
  - wielkość zatrudnienia
  - poziom dojrzałości procesowej
  - poziom zarządzania kapitałem ludzkim
  - struktura podejmowania decyzji
2. Analiza i ocena głównych wyzwań i problemów
  - analiza SWOT wraz z wnioskami
  - kluczowe wyzwania/problemy Przedsiębiorcy wymagające interwencji i ich przyczyny
  - kluczowe czynniki sukcesu (KCS)



# Sformułowana strategia przedsiębiorstwa opisująca aktualne cele w 4 perspektywach

1. Finansowej – cele związane z finansami przedsiębiorstwa, prognozowane zmiany
2. Rynkowej – cele związane z działaniem na rynku i relacjami z klientami, pozwalające na osiągnięcie celów w perspektywie finansowej
3. Procesów wewnętrznych – cele związane z poprawą, rozwojem, dopasowaniem procesów wewnętrznych pozwalających na osiągnięcie celów
4. Rozwoju – cele związane z rozwojem przedsiębiorstwa pozwalające na osiągnięcie celów w perspektywie procesów, rynkowej i finansowej

# Wyznaczone cele w perspektywie finansowej, rynku, procesów wewnętrznych oraz rozwoju

1. Ocena kondycji finansowej przedsiębiorstwa
2. Mocne i słabe strony przedsiębiorstwa oraz szanse i zagrożenia związane z finansami przedsiębiorstwa
3. Maksymalna stopa wzrostu wartości sprzedaży, bez pozyskiwania nowego kapitału zewnętrznego lub zmian w bieżącej polityce finansowej
4. Struktura przychodów i kosztów



# Ważne informacje

Celem Analizy Strategicznej jest ocena aktualnie realizowanej przez przedsiębiorstwo strategii zarządzania oraz wytyczenie możliwych kierunków dalszej działalności, w związku z zaobserwowanymi zmianami w bliższym i dalszym otoczeniu.

Przy weryfikacji Operator analizuje cele strategiczne przedsiębiorstwa oraz kierunkowe działania strategiczne i cele rozwojowe.

**TREŚCI ZAWARTE W DOKUMENCIE NIE MOGĄ STANOWIĆ KOPII TREŚCI DOKUMENTU  
INNEGO PRZEDSIĘBIORSTWA**



# Schemat struktury organizacyjnej

1. Opis sposobu zarządzania
2. Zakres odpowiedzialności poszczególnych komórek, osób, kadry kierowniczej i uprawnień decyzyjnych

**Schemat powinien pokazywać wewnętrzną strukturę firmy wraz z hierarchią**



# Plan rozwoju - analiza kompetencji kadry zarządzającej lub osób przewidzianych do objęcia stanowiska kierowniczego

1. Analiza luk kompetencyjnych kadry kierowniczej lub osób planowanych do objęcia tej roli
2. Opracowanie tzw. PDP - Personal Development Plan (Plan Rozwoju Personalnego)
3. Plan rozwoju kadry kierowniczej w kontekście strategii przedsiębiorstwa (okres nie dłuższy niż 2 lata)
4. Działania proponowane w ramach Planu Rozwoju Personalnego
5. Charakterystyka działań służących osiągnięciu celów Planu Rozwoju Personalnego w ramach będących przedmiotem refundacji dla przedsiębiorcy

Plan rozwoju powinien wskazywać kto i w jakim zakresie posiada luki kompetencyjne z dokładnym wskazaniem pracowników przewidzianych do realizacji usług (imię, nazwisko, zajmowane stanowisko oraz stanowisko na jakie jest predysponowany pracownik niższego szczebla).

# Ważne informacje

Analiza kompetencji powinna wynikać ze strategii przedsiębiorstwa.

Wskazane cele rozwoju kadry kierowniczej muszą być logicznie powiązane z celami i potrzebami przedsiębiorstwa.

**DOKUMENT MUSI BYĆ KOMPLETNY, SPÓJNY I UNIKATOWY.**

# Gdzie znaleźć odpowiednie informacje i dokumenty?

Regulamin rekrutacji i uczestnictwa w projekcie Akademia Menedżera MŚP 2 - Makroregion 4 (Nr projektu POWR.02.21.00-00-AM13/20) wraz z Załącznikami zawiera szczegółowe informacje niezbędne do prawidłowego przygotowania dokumentów.



# Karty usług rozwojowych – szkolenia, doradztwo

Diagnoza  
przedsiębiorstwa

Karta usługi  
rozwojowej



# Na co zwracamy uwagę podczas walidowania kart?

- Zakres usługi – zgodność z Opisem Uniwersalnych Kompetencji Menedżerskich
- Grupa docelowa – zgodność osób z zawartością Diagnozy Potrzeb Rozwojowych
- Opisany cel edukacyjny
- Realny program ramowy realizujący cel edukacyjny
- Wskazane rozwijane kompetencje – zgodne z OUKM
- Opisane efekty uczenia się – zgodne z OUKM i wytycznymi PARP dla BUR
- Czas trwania usługi
- Opis metod aktywizujących uczestników
- Liczbę Uczestników usługi
- Kwalifikacje osób prowadzących usługę
- Proporcję czasu bezpośredniego kontaktu trenera z uczestnikami oraz pracy własnej trenera – dla usługi doradczej



# Zakres usługi – zgodność z Opisem Uniwersalnych Kompetencji Menedżerskich

- Weryfikacji podlega:
  - Zakres usługi – czy opisane cele, efekty, program są zgodne z zawartością Opisu Uniwersalnych Kompetencji Menedżerskich jako podstawowego dokumentu opisującego zakres merytoryczny działań w Akademii Menedżera 2

# Grupa docelowa – zgodność osób z zawartością Diagnozy Potrzeb Rozwojowych

- Sprawdzeniu podlega każda osoba, która chce skorzystać z usługi rozwojowej pod kątem:
  - Występowania w Diagnozie Potrzeb Rozwojowych wraz z przypisaniem jej luk kompetencyjnych
  - Adekwatności usługi rozwojowej, na którą jest zapisana do określonej dla niej luki kompetencyjnej





# Opisany cel edukacyjny

- Cel edukacyjny usługi wskazuje działania, do których przygotowany będzie uczestnik po zakończeniu usługi czyli odpowiada na pytanie:

***Do czego przygotowuje uczestnika ?***



# Opisany cel edukacyjny - przykłady

- Przykłady:
  - Kurs „**Zarządzanie konfliktem interesów oraz rozpatrywaniem reklamacji w działalności dystrybutora ubezpieczeń**” przygotowuje do samodzielnego identyfikowania konfliktów interesów pomiędzy przedsiębiorstwem a ich klientami powstające w trakcie prowadzenia działalności w zakresie dystrybucji ubezpieczeń, a także przygotowania pisemnych odpowiedzi na reklamacje
  - Kurs „**Projektowanie grafiki komputerowej**” przygotowuje do samodzielnego wykonywania projektu graficznego z przeznaczeniem do publikacji elektronicznej lub w formie druku

# Realny program ramowy realizujący cel edukacyjny

- Program usługi rozwojowej jest weryfikowany pod względem:
  - Adekwatności do określonego celu edukacyjnego
  - Adekwatności do zadeklarowanych efektów uczenia się
  - Realności – możliwości zrealizowania w zadeklarowanej liczbie godzin usługi



# Wskazane rozwijane kompetencje – zgodne z OUKM

- Karta usługi rozwojowej jest weryfikowana pod względem:
  - Jasnego wskazania rozwijanych kompetencji z katalogu Opisu Uniwersalnych Kompetencji Menedżerskich
  - Wskazania z OUKM kompetencji, które są powiązane z celami, programem, efektami i diagnozą

# Opisane efekty uczenia się – zgodne z OUKM i wytycznymi PARP dla BUR

- Ocenie podlega sposób opisanie efektów usługi i ich zgodność z OUKM
- Prawidłowy opis efektów uczenia się korzysta z czasowników operacyjnych, np. „charakteryzuje”, „definiuje”, „omawia”, „projektuje”, „tworzy”, „wykonuje”
  - *Przykład:*
    - *omawia regulacje dotyczące analizy potrzeb klienta*
    - *omawia regulacje dotyczące rozpatrywania reklamacji*
    - *stosuje procedury zbierania i rozpatrywania reklamacji i skarg klientów wynikające z ustawy o dystrybucji ubezpieczeń*
    - *definiuje regulacje w zakresie nowych obowiązków wynikających z ustawy o dystrybucji ubezpieczeń*

# Opisane efekty uczenia się – zgodne z OUKM i wytycznymi PARP dla BUR

Błędem jest rozpisywanie efektów uczenia się w rozbiciu na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne

# Czas trwania usługi

- Weryfikacja czasu trwania usługi:
  - Liczba godzin zajęć dydaktycznych w ciągu dnia max 8 godzin dziennie
  - Jeżeli usługa trwa więcej niż 4 godziny - co najmniej 1 przerwa trwającą min. 15 minut
  - Dla usług szkoleniowych godzina = 45 minut, dla usług doradczych godzina=60 minut
  - Dla Diagnoz Potrzeb Rozwojowych – powiązanie czasu trwania usługi z wielkością przedsiębiorstwa mikroprzedsiębiorstwa - max 17 h, małe przedsiębiorstwa – max 23 h, średnie przedsiębiorstwa – max 28 h

# Opis metod aktywizujących uczestników

- Ocenie podlega:
  - Zastosowania metod interaktywnych i aktywizujących rozumianych jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności
  - W karcie powinny pojawić się informacje o zastosowaniu takich metod podczas świadczenia usługi rozwojowej



# Kwalifikacje osób prowadzących usługę

- Opis osób prowadzących usługę powinien wprost udowodniać, że mają one:
  - Co najmniej 120 godzinne doświadczenie trenera w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi
  - Co najmniej 60 godzinne doświadczenie doradcy w prowadzeniu usług doradczych w podobnym zakresie w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia – dotyczy to również Diagnoz Potrzeb Rozwojowych

# Proporcja czasu kontaktu trenera z uczestnikami oraz pracy własnej trenera – dla usługi doradczej

- Usłudze doradcza w co najmniej 70% czasu jej trwania odbywa się w postaci spotkania kadry menadżerskiej w czasie rzeczywistym z doradcą prowadzącym usługę. WYJĄTKIEM jest prowadzenie Diagnozy Potrzeb Rozwojowych – tutaj proporcja czasu to 50 %
- Jako spotkanie w czasie rzeczywistym rozumiane jest:
  - Spotkanie bezpośrednie
  - Spotkanie on-line na platformach służących do kontaktu ( np. Zoom, ClickMeeting i inne)
- Spotkaniem w czasie rzeczywistym nie jest:
  - Kontakt mailowy
  - Rozmowa telefoniczna
  - Wszystkie inne formy, podczas których nie można skontrolować przebiegu usługi

# Podsumowanie – sam sprawdź swoją kartę...

Kryterium	Tak / Nie
Zakres usługi – zgodność z Opisem Uniwersalnych Kompetencji Menedżerskich	
Grupa docelowa – zgodność osób z zawartością Diagnozy Potrzeb Rozwojowych	
Opisany cel edukacyjny	
Szczegółowy i realny projekt realizujący cel edukacyjny	
Wskazane rozwijane kompetencje – zgodne z OUKM	
Opisane efekty uczenia się – zgodne z OUKM i wytycznymi PARP dla BUR	
Czas trwania usługi	
Opis metod aktywizujących uczestników	
Liczbę Uczestników usługi	
Kwalifikacje osób prowadzących usługę	
Proporcja czasu bezpośredniego kontaktu trenera z uczestnikami oraz pracy własnej trenera – dla usługi doradczej	