

# Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

## Formularz dla kwalifikacji - podgląd

Typ wniosku

Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

Nazwa kwalifikacji\*

Wspieranie wdrażania transformacji cyfrowej

Skrót nazwy

Rodzaj kwalifikacji\*

kwalifikacja cząstkowa

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji\*

7

Krótką charakterystyką kwalifikacji, obejmującą informacje o działaniach lub zadaniach, które potrafi wykonywać osoba posiadająca tę kwalifikację oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji\*

Osoba posiadająca kwalifikację „Wsparcie transformacji cyfrowej w procesach biznesowych” planuje i wdraża działania związane z realizacją celów strategicznych organizacji przy wykorzystaniu technologii cyfrowych. W tym celu dokonuje oceny obszaru planowanej zmiany, interesariuszy tej zmiany, określa uwarunkowania projektu (cele, wskaźniki, zasoby). Tworzy specyfikację biznesową projektu, analizuje oczekiwania zamawiającego, określa rekomendowane technologie i wymagania wobec wykonawców projektu. Posługuje się wiedzą dotyczącą mechanizmów wprowadzania zmian w zakresie postaw i zachowań wobec cyfrowych innowacji. Wprowadza rozwiązania mające na celu radzenie sobie z oporem wobec zmian technologicznych wśród interesariuszy. Nadzoruje wykonanie projektu poprzez pozyskiwanie wsparcia interesariuszy i ułatwianie im wprowadzania zmian. Dokonuje ewaluacji projektu i komponuje wnioski (lessons learned) z realizacji projektu. Koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji to: 4600 złotych.

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]\*

460

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji\*

Zainteresowani uzyskaniem kwalifikacji „Wsparcie transformacji cyfrowej w procesach biznesowych” mogą być: ● pracownicy i menedżerowie organizacji odpowiadający za wdrożenia rozwiązań cyfrowych w ich działach (np. dział personalny, finanse, logistyka, sprzedaż, marketing, produkcja). ● specjaliści IT, którzy zaangażowani są w proces

programowania oraz zatwierdzania rozwiązań cyfrowych w organizacjach ● analitycy biznesowi przygotowujący założenia projektów cyfrowych na rzecz firm IT

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 r.)

Możliwe jest przygotowanie do uzyskania kwalifikacji w ramach obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego (branżowa szkoła I stopnia, technikum, szkoła policealna) [Rozporządzenie MEN z dnia 16 maja 2019 r.](#)

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Kwalifikacja pełna z poziomem 6 PRK (lub wyższym)

Lista

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji\*

Kwalifikacja pełna z poziomem 6 PRK (lub wyższym)

Zapotrzebowanie na kwalifikację\*

Transformacja cyfrowa to kompleksowy proces przechodzenia organizacji na nowe sposoby pracy przy wykorzystaniu technologii cyfrowych. Proces ten zachodzi na każdym szczeblu organizacji m.in. w sprzedaży, obsłudze klienta, finansach czy produkcji. W centrum tego procesu znajduje się człowiek i jego potrzeby, które wymagają od organizacji zmiany dotychczasowego modelu operacyjnego, a często nowego podejścia do swoich produktów i usług. Wyniki badań prowadzonych przez firmę doradczą Deloitte (2018) pokazują, że cyfrowe środowisko biznesowe różni się zasadniczo od tradycyjnego. Organizacje dojrzałe cyfrowo mają świadomość tych różnic i modyfikują metody uczenia się oraz zarządzania organizacją, tak aby zaadaptować się i odnieść sukces na szybko zmieniającym się rynku. Z badań wynika, że zmiana sposobu podejmowania decyzji, eksperymentowanie, testowanie różnych rozwiązań przez pracowników coraz niższych szczebli jest kluczowe dla rozwoju organizacji, jednak w chwili obecnej pracownicy otrzymują niewielkie wsparcie ze strony organizacji pod kątem rozwijania swoich umiejętności cyfrowych i wykorzystania ich w rozwijaniu sprawności i innowacyjności działania organizacji. Raporty Deloitte (2016, 2018) wskazują również, że ciągły rozwój i szkolenie pracowników jest niezbędne w cyfrowym środowisku. Jednym z najważniejszych problemów, z jakim borykają się firmy jest brak liderów takiego procesu transformacji, którzy nie tylko posiadaliby wiedzę biznesową czy technologiczną, ale przede wszystkim posiadaliby odpowiednią wiedzę psychologiczną. Dzisiejsze organizacje muszą zdobywać wiedzę w drodze eksperymentowania, co oznacza, że muszą tworzyć systemy wsparcia pracowników, które uwzględniają ryzyko i wnioski płynące z porażek. Liderzy zespołów muszą rozumieć procesy uczenia się zachodzące w środowisku cyfrowym oraz zmiany w relacjach międzyludzkich i wzorcach komunikowania się pomiędzy pracownikami wywołane wprowadzaniem technologii cyfrowych. Respondenci badań przeprowadzonych przez firmę Deloitte Digital (2018) mają świadomość, że na cyfrowym rynku potrzebni są lepsi liderzy, a jednocześnie uważają, że ich spółki powinny zintensyfikować działania mające na celu poszerzenie umiejętności przywódczych. Około 72% jest zdania, że ich przedsiębiorstwa powinny poszukać nowych liderów, jeśli chcą odnieść sukces w erze cyfrowej. Mniej niż połowa respondentów (35%) twierdzi, że ich przedsiębiorstwo w chwili obecnej skutecznie przygotowuje liderów, rozwijając u nich umiejętności niezbędne do kierowania organizacją w środowisku

cyfrowym. Podobny wynik uzyskano w skali globalnej: średnio tylko 38% respondentów uznało, że ich przedsiębiorstwa potrafią kształcić właśnie takich liderów. Kompetencje z zakresu wsparcia transformacji cyfrowej w przedsiębiorstwach nie są jednak dobrze opisane ani określone. Firmy poszukujące liderów transformacji cyfrowej nie posiadają spójnych kryteriów opisujących takie kwalifikacje. Istnieje potrzeba opisanie takich kwalifikacji – zwłaszcza w obliczu rosnącego zapotrzebowania na menedżerów średnich i wyższych szczebli, którzy byliby w stanie pełnić taką rolę przy rosnącej skali cyfrowej transformacji jaka zachodzi zarówno w polskich, jak i zagranicznych firmach. Większość dostępnych na rynku szkoleń dotyczy problematyki zarządzania projektami informatycznymi ( Strojny, Szmigiel 2015) praktycznie żadne z nich nie uwzględnia problemów transformacji cyfrowej jakie są kluczowe dla organizacji – przekonywanie pracowników, wdrażanie do nowego sposobu komunikowania itp. Prognoza: W 2017 r. 12,3% przedsiębiorstw w Polsce zatrudniało specjalistów z dziedziny ICT , a największą aktywność w tym zakresie wykazały podmioty duże (73,5%). Z badania PwC natomiast wynika, że tylko 44 proc. firm średnich i dużych można uznać za dostatecznie dojrzałych cyfrowo – to poniżej średniej dla Europy Środkowo-Wschodniej (47 proc.) i świata (53 proc.). Oznacza to bardzo duży potencjał i zapotrzebowanie na pracowników i kierowników transformacji cyfrowej. W samej tylko polskiej gospodarce braku specjalistów związanych z cyfryzacją ocenia się na około 50 tysięcy osób – i tendencja ta jest rosnąca. Zgodnie z danymi Komisji Europejskiej, w ciągu ostatniej dekady zapotrzebowanie na specjalistów tego typu wzrastało o 4% rocznie. Oznacza to, że zapotrzebowanie na specjalistów zajmujących się wsparciem transformacji cyfrowej przedsiębiorstw będzie istotnie wzrastać. Wskazanie dostępnych źródeł: Dojrzałość cyfrowa 2018 – na jakim jesteśmy etapie? Raport Digital Maturity, MIT Sloan Management Review & Deloitte Digital:

<https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/deloitte-digital/Articles/Raport-Digital-Maturity.html>;

Strojny, J., & Szmigiel, K. (2015). Analiza porównawcza podejść w zakresie zarządzania projektami. *Modern Management Review*, 20(22 (3)), 249-265.; Cyfrowa transformacja: Strategia na przyszłość czy pogoń za terażniejszością? *Digital Transformation 2016*, Deloitte Digital Polska: <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/technology-media-and-telecommunications/articles/Digital-transformationsurvey20151.html>;

[https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl\\_Deloitte\\_Digital\\_Cyfrowa\\_transformacja\\_raport%20\(1\).pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl_Deloitte_Digital_Cyfrowa_transformacja_raport%20(1).pdf); Digital Landscape in Poland 2016, IDC & Oracle Polska: <https://www.idc.com/cee/events/63712-the-digital-landscape-in-poland>; DigitalIQ 2017, PwC: <https://www.pwc.pl/digitaliq2017>; Digital Transformation Report 2017, Microsoft Corporation: [https://info.microsoft.com/WE-MSFT-CNTNT-FY17-12Dec-08-DigitalTransformationReport2017284182\\_01Registration.html?wt.mc\\_id=AID565813\\_QSG\\_PR\\_NWS\\_131531](https://info.microsoft.com/WE-MSFT-CNTNT-FY17-12Dec-08-DigitalTransformationReport2017284182_01Registration.html?wt.mc_id=AID565813_QSG_PR_NWS_131531); 2018 STATE OF DIGITAL BUSINESS TRANSFORMATION, IDG:

<https://www.forbes.com/sites/louiscolombus/2018/04/22/the-state-of-digital-business-transformation-2018/#3537368c5883>;

<https://resources.idg.com/download/white-paper/2018-digital-business>.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się\*

Brak kwalifikacji o zbliżonym charakterze

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 r.)



Kwalifikacja zawiera wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia z „dodatkowymi umiejętnościami zawodowymi” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

[Dodatkowe umiejętności zawodowe](#)

## Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji\*

Osoba posiadająca kwalifikację „Wsparcie transformacji cyfrowej w procesach biznesowych” może pracować w roli lidera transformacji cyfrowej, do którego obowiązków należeć będzie np.:

1. Analiza oraz propozycja rozwiązań z zakresu cyfryzacji organizacji.
2. Koordynacja oraz wdrożenie projektów z zakresu transformacji cyfrowej.
3. Analiza ryzyka związanego zarówno z wprowadzeniem nowych rozwiązań cyfrowych, jak i decyzją o tym, kiedy należy takiej transformacji dokonać.
4. Analiza interesariuszy transformacji cyfrowej w organizacji oraz wskazanie sposobu postępowania z nimi.
5. Szkolenie pracowników oraz przygotowanie komunikacji wewnątrz jak i na zewnątrz organizacji (partnerzy biznesowi organizacji, których transformacja cyfrowa również będzie dotyczyć).
6. Wdrażanie transformacji cyfrowej w zakresie projektów IT.

## Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację\*

1. Etap weryfikacji: 1.1 Metody: Zestawy efektów uczenia się są sprawdzane wyłącznie za pomocą następujących metod: analiza dowodów i deklaracji oraz rozmowa z komisją (wywiad ustrukturyzowany). Analiza dowodów i deklaracji dotyczy dostarczonych przez kandydata dokumentów wytworzonych na potrzeby organizacji, przedsiębiorców i zespołów przedsiębiorczych. Wszystkie dostarczone dokumenty (raporty i analizy) powinny zawierać następujące elementy: o Wstęp z uzasadnieniem powstania konkretnego dokumentu; o Podsumowanie (streszczenie) dokumentu z najważniejszymi ustaleniami; o Oświadczenia o zgodzie opisywanej jednostki, osoby lub zespołu na wykorzystanie danego dokumentu do weryfikacji kwalifikacji kandydata; o Spis treści dokumentu; o Właściwą treść wykonanej analizy lub opis wykonanego działania; o Spis załączników, ilustracji i tabel; o Zestawienie źródeł informacji wykorzystywanych w dokumencie; 1.1.2. Rozmowa z Komisją, która będzie miała formę odpowiedzi na pytania zadawane przez Komisję dotyczące opracowanych w dokumentach treści (weryfikacja 1,2,3,4 zestawu efektów uczenia się). 1.2 Zasoby kadrowe: Komisja walidacyjna powinna się składać z co najmniej trzech członków o wykształceniu (odpowiednio) z zakresu nauk ekonomicznych, nauk technicznych, posiadających doświadczenie naukowe lub praktyczne w pracy nad problematyką transformacji cyfrowej. Przewodniczący Komisji powinien:

- posiadać min. 3 lata doświadczenia w pracy związanej z wdrożeniem rozwiązań cyfrowych.
- być autorem min. jednej publikacji omawiającej problemy wdrożenia rozwiązań cyfrowych w działaniach organizacji w czasopiśmie punktowanym krajowym lub zagranicznym umieszczonym na liście czasopism Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
- posiadać kwalifikację pełną z poziomem 8 PRK (dyplom doktora).

Pozostali członkowie Komisji powinni posiadać:

- kwalifikację pełną z poziomem 7 PRK (dyplom magistra);
- min. 3 lata doświadczenia zawodowego w pracy/doradztwie na rzecz organizacji wdrażających projekty cyfrowe.

1.3 Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne: Instytucja certyfikująca musi zapewnić warunki (salę) do przeprowadzenia spotkania Komisji z kandydatem w warunkach umożliwiających zadawanie pytań przez Komisję i udzielanie odpowiedzi przez Kandydata. Ze względu na charakter dokumentów przedkładanych przez kandydata w procesie walidacji, które zawierają istotne informacje na temat wspieranych przez niego procesów biznesowych (np. dane finansowe, plany, pomysły). Procedury walidacji będą wymagać, tam gdzie to jest możliwe, zanonimizowania dokumentacji oraz zastosowania zapisów o poufności. Instytucja certyfikująca jest zobowiązana do przygotowania odpowiednich dokumentów, które będą zawierać zapisy o poufności danych. Będą one dotyczyć zarówno kandydata jak i członków komisji walidacyjnej.

2. Etapy identyfikowania i dokumentowania: Instytucja certyfikująca musi zapewnić kandydatom dostęp do doradcy walidacyjnego. Osoba pełniąca funkcję doradcy walidacyjnego powinna posługiwać się wiedzą dotyczącą: (1) efektów uczenia dla kwalifikacji (2) metod walidacji dla danej kwalifikacji (3) systemów kwalifikacji zawodowych w Polsce i zagranicą (zarówno w ZSK jaki

innych funkcjonujących na rynku).

Propozycja odniesienia do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy)

Nie dotyczy

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się\*

Osoba posiadająca kwalifikację „Wsparcie transformacji cyfrowej w procesach biznesowych” samodzielnie, w oparciu o zgromadzone dane określa cele organizacji, wykorzystując narzędzia analizy biznesowej (np. mapa procesów), ustala potrzeby związane z procesem cyfryzacji, a także ustala parametry projektu (możliwości oraz zgody osób decyzyjnych na rozpoczęcie prac wdrożeniowych) takie jak np.: budżet projektu, rozwiązania technologiczne (techniczne), harmonogram poszczególnych prac wraz z momentami kluczowymi, po których należy zrewidować początkowe założenia projektu. Określa interesariuszy i ich potencjalny wpływ na realizację projektu. Ponadto zapewnia komunikację z nimi w tym m.in. konsultuje wdrażane rozwiązania z ich perspektywy, wspiera motywację i zaangażowanie poszczególnych interesariuszy w projekt. Osoba posiadająca tę kwalifikację przygotowuje zakres szkoleń oraz komunikację wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji w zakresie zmian organizacyjnych wynikających z wdrożenia nowych rozwiązań cyfrowych. Samodzielnie lub w porozumieniu z zespołem realizującego projekt cyfryzacji określa metodykę pracy projektowej i określa miary sukcesu i kluczowe etapy działania.

### Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji\*

1

Nazwa zestawu\*

Identyfikowanie potrzeb organizacji

Poziom PRK\*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]\*

60

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia\*

### Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

A. Identyfikuje cele strategiczne organizacji

Kryteria weryfikacji\*

Opracowuje zestawienie celów strategicznych uwzględniające: ● opis procedury identyfikacji celów strategicznych; ● analizę tych celów i ich znaczenia dla organizacji. Omawia wyniki analizy celów z uwzględnieniem dalszych perspektyw rozwoju organizacji.

Efekt uczenia się

B. Definiuje cele projektu cyfrowego na podstawie celów strategicznych

Kryteria weryfikacji\*

Wyodrębnia kluczowe obszary działalności organizacji w odniesieniu do celów strategicznych organizacji. Ocenia (charakteryzując skalę oceny) stopień cyfryzacji poszczególnych obszarów działalności organizacji. Określa możliwości cyfryzacji w organizacji, wykazując w których obszarach możliwe jest przejście na wyższy stopień zaawansowania.

Efekt uczenia się

C. Określa zakres oraz skalę projektu cyfrowego

Kryteria weryfikacji\*

Prezentuje rekomendowane obszary do wdrożenia zmiany cyfrowej. Określa zakres oraz skalę wdrożenia zmiany. Konsultuje oraz zyskuje zgodę zarządu (lub innego organu, któremu podlega) na rozpoczęcie prac nad transformacją cyfrową w określonym obszarze.

Numer zestawu w kwalifikacji\*

2

Nazwa zestawu\*

Projektowanie procesu wdrożenia rozwiązań cyfrowych w organizacji

Poziom PRK\*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]\*

100

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia\*

**Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia**

Efekt uczenia się

A. Planuje wdrożenie projektu cyfrowego

Kryteria weryfikacji\*

Ustala założenia projektu dotyczące: rodzaju i poziomu wskaźników oraz harmonogramu realizacji i planowanego budżetu. Ocenia dostępne rozwiązania technologiczne. Opisuje przebieg konsultacji założeń projektu z decydentami organizacji. Ustala kryteria doboru wykonawców projektu.

Efekt uczenia się

B. Dokonuje analizy interesariuszy projektu cyfrowego

Kryteria weryfikacji\*

Opisuje najważniejsze osoby, grupy i organizacje, które mają swoje oczekiwania wobec projektu cyfrowego; Ocenia obecny i potencjalny wpływ, jaki wywierają lub mogą wywrzeć zidentyfikowani interesariusze na przebieg i rezultaty projektu cyfrowego; Określa poziom zaangażowania interesariuszy w projekt;

Efekt uczenia się

C. Analizuje aktualne rozwiązania technologiczne i organizacyjne w zakresie cyfryzacji

Kryteria weryfikacji\*

Analizuje najnowsze trendy z zakresu transformacji cyfrowych w organizacjach. Dokonuje krytycznej oceny źródeł wykorzystanych do analizy aktualnych trendów np. stosując podejście evidence-based. Rekomenduje cyfrowe rozwiązania do wdrożenia w ramach branży dla konkretnej organizacji.

Numer zestawu w kwalifikacji\*

3

Nazwa zestawu\*

Wspieranie wdrażania projektu cyfrowego

Poziom PRK\*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]\*

250

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia\*

**Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia**

Efekt uczenia się

A. Identyfikuje psychologiczne jednostkowe i zespołowe mechanizmy oporu wobec zmian technologicznych

Kryteria weryfikacji\*

Omawia koncepcję subiektywnego poczucia kontroli, w tym również takie pojęcia jak kontrola wewnętrzna, zewnętrzna, reaktancja, deprywacja kontroli, potrzeba autonomii. Podaje przykłady zastosowania wiedzy o wymienionych pojęciach w kontekście wdrażanych projektów. Omawia sposoby identyfikacji zagrożeń wobec wprowadzanej zmiany ulokowanych na poziomie organizacji (systemy zarządzania, raportowania, ulokowanie decydentów, kluczowe osoby w organizacji) Identyfikuje luki kompetencyjne i sposoby ich

zapełnienia. Identyfikuje rodzaje konfliktów (wg wybranej klasyfikacji np. Moora, Deutscha) generowanych przez proces zmiany.

Efekt uczenia się

B. Wspiera proces zmian w zachowaniach oraz postawach wobec wdrażanych rozwiązań

Kryteria weryfikacji\*

Omawia rodzaje ról i postaw przyjmowanych przez członków zespołu w procesie zmiany (np. lider zmiany, entuzjasta zmiany, maruder). Projektuje system zbierania informacji zwrotnej od członków zespołu. Uzasadnia w jaki sposób zaprojektowany system umożliwi bezpieczne dla pracowników uzyskanie wiedzy o trudnościach związanych z wprowadzaną zmianą;

Efekt uczenia się

C. Opracowuje plan komunikacji zmiany

Kryteria weryfikacji\*

Omawia mechanizmy perswazji i wpływu społecznego. Podaje przykłady zastosowania wiedzy o wymienionych pojęciach w kontekście wdrażanych projektów. Projektuje mechanizmy uwzględniania w procesie zmiany informacji zwrotnych uzyskanych od członków zespołów / organizacji w których zmiana jest przeprowadzana. Projektuje system komunikowania informacji o projekcie i zmianach. Uzasadnia w jaki sposób projektowany system angażuje członków zespołu, oraz zabezpiecza przed negatywnymi konsekwencjami wprowadzania zmiany (rozbrojenie kontrargumentacji, niechęć do zmiany, brak rozumienia projektu i jego celowości).

Numer zestawu w kwalifikacji\*

4

Nazwa zestawu\*

Ewaluacja wdrożonych rozwiązań

Poziom PRK\*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]\*

50

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia\*

**Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia**

Efekt uczenia się

A. Przeprowadza ewaluację przebiegu i efektów projektu



### Kryteria weryfikacji\*

Omawia przygotowany przez siebie raport z ewaluacji przebiegu i efektów projektu (w tym: cele projektu, przebieg projektu, uzyskane efekty, stopień realizacji wskaźników, czynniki sprzyjające wdrażaniu projektu, czynniki zagrażające powodzeniu projektu). Omawia dynamikę procesu wprowadzanej zmiany na poziomie reakcji zespołu pracowniczego (w tym: pojawiające się konflikty, opór, sukcesy we wprowadzeniu zmiany). Omawia zasady ewaluacji projektów według aktualnych standardów i zaleceń (np Ministerstwa odpowiedzialnego za wdrożenia projektów europejskich publikowanych na stronie [www.ewaluacja.gov.pl](http://www.ewaluacja.gov.pl)).

### Efekt uczenia się

B. Wykorzystuje dobre praktyki we wdrożeniu projektu

### Kryteria weryfikacji\*

Gromadzi i analizuje dobre praktyki z wdrożenia projektu od zespołu projektowego oraz najważniejszych interesariuszy projektu. Omawia kluczowe dobre praktyki które wykorzystał w prowadzonych przez siebie projektach. Omawia przykłady zaobserwowanych porażek we wdrażaniu innowacji i analizuje ich przyczyny.

## Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

### Wnioskodawca\*

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

### Minister właściwy\*

Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii

### Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności\*

Bezterminowo

### Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji\*

Certyfikat

### Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji\*

Nie dotyczy

### Kod dziedziny kształcenia\*

3 - Nauki społeczne, gospodarka i prawo

### Kod PKD\*

Kod	Nazwa
70.22	Pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania

### Status

## Dokumenty

#	Tytuł dokumentu
1	Potwierdzenie dokonania opłaty.
2	Statut Uczelni (SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny).
3	Wniosek "Wspieranie wdrażania transformacji cyfrowej" w sformatowanej wersji pdf.
4	ZRK_FKU_Wspieranie wdrażania transformacji cyfrowej



Oświadczam, że dane zawarte we wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji są zgodne z prawdą. Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.\*

## Dane o podmiocie, który złożył wniosek

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny  
Siedziba i adres: Chodakowska 19/31, 03-815 Warszawa  
NIP: 1180197245  
REGON: 011947981  
Reprezentacja: Rektor: prof. dr hab. Roman Cieślak, Pełnomocnictwo: Krzysztof Rzeńca  
  
Adres elektroniczny osoby wnoszącej wniosek: krzenca@swps.edu.pl