

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Formularz dla kwalifikacji - podgląd

Typ wniosku

Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

Nazwa kwalifikacji*

Realizacja projektów interim management (zarządzanie czasowe)

Skrót nazwy

Interim Manager (IM)

Rodzaj kwalifikacji*

kwalifikacja cząstkowa

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji*

7

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

Osoba posiadająca kwalifikację może samodzielnie realizować działania wewnątrz organizacji, które mają na celu osiągnięcie ustalonych z klientem efektów biznesowych w określonym czasie. Podejmowane działania wykonuje zgodnie z metodyką interim management (zarządzania czasowego), projektując ścieżkę transformacyjną organizacji, metody działania, plan projektu, plan komunikacji oraz plan transferu wiedzy. W trakcie wykonywania działań przestrzega zasad etyki. Osoba posiadająca kwalifikację może podejmować działania w różnego rodzaju organizacjach z sektora prywatnego i publicznego. Orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie kwalifikacji wynosi: 4000 zł.

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

1390

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji*

Kwalifikacją mogą być szczególnie zainteresowane: osoby obecnie wykonujące działania w formule interim management (zarządzanie czasowe) lub projektowe w zakresie zarządzania, które zyskują możliwości formalnego potwierdzenia kompetencji; menedżerowie z bogatym doświadczeniem zarządczym; osoby, które chcą rozpocząć niezależną ścieżkę kariery w formule interim management (zarządzanie czasowe), posiadające doświadczenie na stanowisku managerskim z odpowiedzialnością biznesową.

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Dyplom ukończenia studiów wyższych.

Lista

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

Osoba przystępująca do walidacji: legitymuje się dyplomem ukończenia studiów wyższych; przedstawia dokumenty poświadczające realizację 1 projektu o charakterze interim management (zarządzanie czasowe) w okresie ostatnich 2 lat, zawierające: cel, czas, zakres, odpowiedzialność za wdrożenie i rezultaty biznesowe; przedstawia dokumenty wskazujące na co najmniej 8 lat doświadczenia na stanowisku managerskim z odpowiedzialnością biznesową.

Zapotrzebowanie na kwalifikację*

Czym jest "interim management (zarządzanie czasowe)"? Szeroką definicję zjawiska proponuje SIM: "czasowe, zdefiniowane co do celu i zakresu, działanie wewnątrz organizacji, realizowane przez osobę fizyczną (Interim Managera), nakierowane na osiągnięcie konkretnych, ustalonych rezultatów biznesowych. Najważniejszym aspektem pracy Interim Managera jest podniesienie wartości organizacji w danym obszarze i realizacja konkretnego celu w ustalonym czasie" [SIM: Metodyka interim management, Warszawa 2014, s. 11, <http://stowarzyszenieim.org/public/www/media/File/metodyka-im/BOOK%20Metodyka%20IM.pdf>, dostęp: 10.05.2019]. Innymi słowy IM to „wysokiej klasy specjalista posiadający udokumentowane sukcesami doświadczenia na najwyższych szczeblach zarządzania, gotowy zawierać kontrakty terminowe na czas realizacji konkretnych zadań" [M. Buchajska-Wróbel i in., Menedżer do zadań specjalnych. Czasowe zarządzanie przedsiębiorstwem, podano za: SIM: Metodyka interim management, dz. cyt.]. IM jako model funkcjonowania biznesowego wpisuje się w trendy i kierunki rozwoju współczesnej gospodarki, głównie poprzez: działanie projektowe (wpisuje się w globalny trend "freelance ekonomii"), zarządzanie zmianą. To jedna z najważniejszych kompetencji IM - epoka czwartej rewolucji przemysłowej charakteryzuje się dynamicznymi zmianami w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, co wiąże się z zapotrzebowaniem na zarządzanie zmianą w organizacjach, zarządzanie organizacją. Wykorzystanie kompetencji IM w określonym czasie, kiedy występuje zapotrzebowanie, wykorzystanie kwalifikacji do budowania przewagi rynkowej, stałe doskonalenie zawodowe i podnoszenie kwalifikacji, wdrożenie zarządzania wiekiem w organizacji. Budowanie synergii międzypokoleniowej jako element społecznej odpowiedzialności biznesu, ale także optymalizacji zatrudnienia i budowania pozycji przedsiębiorstwa na rynku. II. Na jakie potrzeby współczesnych organizacji, pracowników i pracodawców odpowiada kwalifikacja? Standaryzacja. W Polsce jest ok. 3 mln przedsiębiorstw, z czego ponad 2,2 mln to firmy właścicielskie, określane jako potencjalnie rodzinne. Wytwarzają 67% PKB (Firma rodzinna to marka. Raport Instytutu Biznesu Rodzinnego [https://www.sig.org.pl/edc_media/List/Item-477/TinyFiles/Firma-rodzinna-to-marka.pdf]). Istnieje potrzeba usprawniania zarządzania firmami, zwłaszcza w segmencie MŚP, które często doświadczają braku osób, które miałyby potwierdzone kompetencje managerskie i zweryfikowane w działaniu umiejętności zarządcze (ponad 90% tych firm powstało w ostatnim 30-leciu i przez wiele lat były zarządzane intuicyjnie - tamże). Wzrost zapotrzebowania na nowatorskie metody i narzędzia zarządzania organizacją w związku z dynamicznie zmieniającym się środowiskiem biznesowym w dobie czwartej rewolucji przemysłowej. Potrzeba zwiększenia rentowności prowadzonej działalności, zwłaszcza w segmencie firm MŚP, poprzez poprawę efektywności i dobre praktyki managerskie, wdrażane przez zweryfikowanych, wykwalifikowanych i doświadczonych senior managerów. Wspieranie firm w kryzysie. Przykładem

może być proces sukcesji w firmach rodzinnych. Wg danych: 57% firm planuje sukcesję w najbliższych kilku latach. Na podstawie światowych doświadczeń z przeprowadzania procesów sukcesji, ok. 70% z nich zagrożonych jest niepowodzeniem tego procesu ze względu m.in. na luki kompetencyjne (tamże). Osoba posiadająca niniejszą kwalifikację może stanowić skuteczne wsparcie ze względu na szeroki zakres posiadanych kompetencji niezbędnych do przeprowadzenia i/lub wspierania procesu sukcesji. Wnoszenie do firm, zwłaszcza z segmentu MŚP, wiedzy i standardów zarządczych, również z rynków międzynarodowych. Gwarancja szybkich i zdefiniowanych efektów działań, co przekłada się na rozwój gospodarki. Zmiany w zapotrzebowaniu na kompetencje menedżerskie w związku z dynamicznymi zmianami w otoczeniu biznesowym. W modelu tradycyjnym podstawowe umiejętności menedżera sprowadzały się do organizowania pracy, egzekwowania jej wykonania oraz pozyskiwania potrzebnych informacji, pozwalających na podejmowanie właściwych decyzji. W modelu tym dominował autokratyczny styl kierowania charakteryzujący się dużym dystansem dzielącym przełożonych i podwładnych. Współczesny menedżer koncentruje dużą część swojej uwagi na pracownikach, ponieważ do jego podstawowych zadań zalicza się budowanie relacji opartych na zaufaniu, w których pracownicy – zgodnie z zasadą empowerment – mogą angażować się w życie organizacyjne, w tym uczestniczyć w podejmowaniu rozmaitych decyzji [https://www.parp.gov.pl/storage/grants/documents/49/Opis_uniwersalnych_kompetencji_menaderek_rskich_20190301.pdf]. Opracowane przez PARP [https://www.parp.gov.pl/storage/grants/documents/49/Opis_uniwersalnych_kompetencji_menaderek_rskich_20190301.pdf] zestawienie uniwersalnych kompetencji managerskich pokazuje potencjał do budowy przewagi konkurencyjnej organizacji tkwiący w managerach nimi zarządzających i zarazem zakres potencjalnych luk, które są w stanie zapełnić osoby posiadające niniejszą kwalifikację (przykładem może być matryca kompetencji IM w Stowarzyszeniu Interim Managers (SIM) [http://stowarzyszenieim.org/public/www/media/File/matryca_kompetencji.pdf]). Wzrost zapotrzebowania na pracę projektową w związku z wysoką zmiennością zapotrzebowania na kompetencje. Ekspert rynku pracy mówi o powstawaniu tzw. „freelance economy”. Wg badań cytowanych przez Hays Journal w zależności od kraju odsetek pracowników bez stałego miejsca zatrudnienia wynosi od 15 do 34% (w USA już ponad 1/3 pracuje projektowo i jest to w większości przypadków wolny wybór - z badania Edelman Intelligence). Utrzymanie aktywności zawodowej wykwalifikowanych managerów w wieku 50+. Strategia Europa 2020 zakłada wzrost zapotrzebowania na osoby z wysokimi kwalifikacjami w Europie o 16 mln w latach 2010-2020, rozwój nowych technologii spowoduje wzrost tego zapotrzebowania w następnych dekadach. Gospodarka 4.0 to zarówno rosnące zapotrzebowanie na nowe kwalifikacje, ale także redefinicja całego rynku pracy. Jak zaznaczono w raporcie „Gospodarka 4.0. Czas na zmiany dla biznesu” [<https://napedzamyprzyszlosc.pl/raporty/gospodarka-4-0-czas-zmiany-dla-biznesu>] „Rozwój nowych modeli biznesowych wykorzystujących narzędzia cyfrowe zwiększa zapotrzebowanie na pracę projektową, wykonywaną na żądanie, której wykonawca zostaje zakontraktowany do realizacji określonego zadania”. IM dobrze wpisuje się w te modele biznesowe, które zdominują gospodarkę w najbliższym czasie. Przedłużenie wieku produkcyjnego i zatrzymanie procesu dezaktywizacji osób 50+ (wg badania SHARE “50+ w Europie” [http://www.share50plus.pl/images/SHARE_Pokolenie50plus_www_strony.pdf] Polska znajduje się na 30 miejscu, spośród 35 państw OECD, pod względem stopy zatrudnienia osób w przedziale wiekowym 55-64 lat (dane OECD). Formuła projektowa zatrudniania osób posiadających niniejszą kwalifikację jest dostosowana do potrzeb dojrzałych pracowników, niweluje ograniczenia wynikające z zaawansowanego wieku (najstarsi IM to osoby 70+), zapewnia zatrudnienie w niepełnym wymiarze, zdalne, w rozproszonych zespołach. Potrzeba szerokiego wdrażania zarządzania wiekiem w organizacjach. Na rynku pracy funkcjonuje równocześnie 4-5 pokoleń. Synergia międzypokoleniowa w firmach podnosi efektywność pracy, mentoring i rementoring są skutecznym narzędziem w uczeniu się pracowników z różnych pokoleń wzajemnie od siebie. Z

każdym rokiem pojawia się coraz większe zapotrzebowanie na narzędzia aktywizujące na rynku pracy osoby w wieku 55+. Wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy. Forma realizacji zadań przez osoby posiadające kwalifikację sprzyja godzeniu różnych ról społecznych. Wzrost udziału kobiet w zarządzaniu organizacją przekłada się na wzrost efektywności zarządzania i wzrost konkurencyjności przedsiębiorstwa na rynku gospodarczym. Różnorodność ze względu na płeć na najwyższych szczeblach zarządzania jest współcześnie postrzegana jako kreator wyższej rentowności oraz konkurencyjności. Wg statystyk przeciętna wartość marek w firmach, które mają w swoich zarządach kobiety, jest dwa razy większa niż w przypadku firm, w których nie ma kobiet w zarządach [

https://rownosc.info/media/uploads/przewodnik_wiecej_kobiet_w_zarzdaniu_to_si_opaca.pdf].

Odpowiedź na wzrost zapotrzebowania na usługi zarządzania czasowego - 1/12/2015 na LinkedIn zarejestrowanych było 170 interim managerów [B. Skowron-Mielnik, M Bądzio, interim management (zarządzanie czasowe) jako forma doskonalenia biznesowego i zawodowego, "Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej" 2016, s. 450,

https://www.polsl.pl/Wydzialy/ROZ/ZN/Documents/z97/35_po_rec_001_Skowron-Mielnik.pdf], w dniu 07/04/2019 hasła „interim manager” oraz „Polska” wpisywane w wyszukiwarce platformy LinkedIn wskazały 2650 osób deklarujących wykonywanie działań określonych w niniejszej kwalifikacji

[https://www.linkedin.com/search/results/all/?keywords=interim%20manager%20polska&origin=GLOBAL_SEARCH_HEADER]. Na podstawie doświadczeń rynku brytyjskiego prof. Beata Skowron-Mielnik szacuje potencjał rozwoju rynku interim managerów w Polsce na pół miliona [B. Skowron-Mielnik, M. Bądzio, interim management (zarządzanie czasowe), s. 451]. Choć szacunki te wydają się optymistyczne (byłoby to 25% z grupy ok. 2 mln managerów w Polsce [tamże]), to w świetle rozwoju rynku pracy projektowej na świecie skok wzrostowy może być bardziej znaczący niż na rynkach rozwiniętych. Przewaga wynikająca z potwierdzenia kwalifikacji dotyczącej realizacji projektów IM to możliwość wykonywania działań, z którymi łączy się: elastyczność zatrudnienia, szybkie działanie, elastyczność i adaptacja do zmiennych warunków funkcjonowania rynku. Z punktu widzenia organizacji korzystanie z usług osób posiadających kwalifikację jest efektywnym rozwiązaniem biznesowym przyczyniającym się do budowania przewagi rynkowej, wspierania wzrostu oraz stabilnego i bezpiecznego rozwoju.

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

Część efektów uczenia się właściwa dla kwalifikacji może być wspólna z efektami kształcenia na studiach I i II stopnia oraz studiach podyplomowych z obszaru zarządzania. Kwalifikacjami o zbliżonym charakterze będą takie kierunki, jak: nauki o zarządzaniu, w tym MBA, business management, analityka biznesu, zarządzanie zasobami ludzkimi, analityka gospodarcza. Efekty kształcenia określone dla tych obszarów studiów wyższych dotyczą kompetencji związanych z zarządzaniem organizacją. W ramach podejmowanego kształcenia proponuje się – oprócz wspomnianych efektów dotyczących czynności stricte zawodowych – wiedzę ogólnohumanistyczną i ogólnospołeczną, przypisaną studiom wyższym (kwalifikacjom uzyskiwanym w ramach szkolnictwa wyższego, poziomy 6–8). Należy zaznaczyć, że wskazane obszary kształcenia związane są z niezwykle dynamicznym sektorem działalności zawodowej. W związku z tym należy mieć na uwadze, że liczba, nazwy i zakres treściowy reprezentatywnych kwalifikacji z obszaru szkolnictwa wyższego podlegają fluktuacji wraz z rozwojem i dostosowywaniem kierunków studiów do wymagań rynku.

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji*

Osoba posiadająca kwalifikację może wykonywać działania zawodowe w różnego rodzaju

organizacjach w ramach zatrudnienia projektowego: przedsiębiorstwa prywatne (firmy rodzinne, sektor MŚP, duże); startupy; sektor publiczny np. spółki skarbu państwa, służba zdrowia, placówki edukacyjne, administracja publiczna; organizacje pozarządowe (w tym OPP).

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację*

Etap weryfikacji 1.1. Metody Na etapie weryfikacji muszą być wykorzystywane następujące metody: test teoretyczny; analiza dowodów i deklaracji (referencje, oferta na realizację projektu oparta na studium przypadku); prezentacja połączona z rozmową z komisją (obejmująca m.in. symulację rozmowy z klientem). Weryfikacja składa się z 2 części. Część I Na tym etapie weryfikowane są efekty uczenia się z zestawu nr 1. Musi być stosowana metoda testu teoretycznego. Zaliczenie testu teoretycznego jest warunkiem dopuszczenia do części II. Część II Na tym etapie weryfikowane są efekty uczenia się z zestawów 2-5. Muszą być stosowane metody: analiza dowodów i deklaracji: koncepcja realizacji projektu IM oparta na studium przypadku, dowody i deklaracje potwierdzające realizację projektu (w tym wywiad referencyjny); prezentacja rozwiązania studium przypadku IM połączona z rozmową z komisją (symulacja rozmowy z klientem). Koncepcja realizacji projektu IM oparta na studium przypadku powinna zawierać między innymi następujące elementy: ofertę obejmującą: cel i zakres projektu, przewidywane efekty, zadania interim managera, zakładany wpływ na organizację, wynagrodzenie interim managera; plan projektu z horyzontem czasowym; arkusz korzyści i kosztów; przewidywane ryzyka; sposób rozliczenia efektów projektu z klientem; sposób zapewnienia transferu wiedzy. 1.2. Zasoby kadrowe Weryfikację efektów uczenia się przeprowadza komisja walidacyjna. Komisja składa się z 3 lub 5 osób, z których większość stanowią osoby z doświadczeniem w realizacji projektów interim management (zarządzanie czasowe). Pozostałe mogą reprezentować organizacje biznesowe zatrudniające interim managerów (np. fundusze private equity, duże firmy). Każdy członek komisji musi posiadać: kwalifikację pełną z 7 poziomem PRK (dyplom ukończenia studiów II stopnia lub jednolitych studiów magisterskich); udokumentowane co najmniej 10-letnie doświadczenie na stanowisku managerskim z odpowiedzialnością biznesową lub posiadanie certyfikatu SIM Certyfikowany Interim Manager. Większość członków komisji musi posiadać: co najmniej 5-letnie doświadczenie w realizacji projektów interim management (zarządzanie czasowe) (minimum 3 projekty IM) w okresie ostatnich 10 lat. Dodatkowo w komisji łącznie muszą być spełnione wszystkie poniższe warunki: członkostwo w organizacji branżowej interim manager; certyfikat SIM Certyfikowany Interim Manager udokumentowane min. 5-letnie doświadczenie zawodowe w zatrudnianiu lub rekrutowaniu interim managerów w okresie ostatnich 10 lat; udokumentowane min. 5-letnie doświadczenie w zakresie oceny kompetencji kadry menedżerskiej (np. egzaminy, procesy weryfikacji kompetencji wykorzystujące metodę Assessment Center). 1.3. Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne Zaliczenie testu teoretycznego jest warunkiem dopuszczenia do części II. Instytucja certyfikująca musi zapewnić: salę i/lub platformę elektroniczną do przeprowadzenia testu teoretycznego; salę wyposażoną w sprzęt do prezentacji multimedialnej do przeprowadzenia części praktycznej; dostęp do internetu (sieci wi-fi). 2. Etapy identyfikowania i dokumentowania Nie określa się warunków identyfikowania i dokumentowania.

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

Nie dotyczy

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się*

Osoba posiadająca kwalifikację jest przygotowana do samodzielnej realizacji czasowych, zdefiniowanych co do celu i zakresu działań projektowych wewnątrz organizacji, nakierowanych na osiągnięcie konkretnych, ustalonych rezultatów biznesowych. Osoba posiadająca kwalifikację

projektuje ścieżkę transformacyjną organizacji uwzględniającą harmonogram, zestawienie kosztów i korzyści, metody działania, plan projektu, plan komunikacji i mierniki projektu. Modyfikuje dostępne narzędzia i metody zgodnie z celem projektu. Ocenia występowanie ryzyk w projekcie i wskazuje sposoby ich minimalizacji. Osoba posiadająca kwalifikację diagnozuje i uzupełnia luki kompetencyjne związane z funkcjonowaniem organizacji, m.in. przygotowując plan transferu wiedzy. Wdraża wybrane rozwiązania w organizacji i monitoruje ich funkcjonowanie. Podejmowanie działania wykonuje w odniesieniu do metodyki interim management (zarządzanie czasowe). W trakcie realizacji swoich działań stosuje narzędzia profesjonalnej komunikacji z otoczeniem wewnętrznym i zewnętrznym organizacji. Dbą o spójny i wiarygodny wizerunek swojej działalności. Przestrzega zasad etyki.

Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji*

1

Nazwa zestawu*

Charakteryzowanie zagadnień związanych z metodyką interim management (zarządzanie czasowe)

Poziom PRK*

7

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

120

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) Omawia zagadnienia dotyczące zarządzania czasowego w organizacji zgodnie z metodyką interim management

Kryteria weryfikacji*

- omawia obszary merytoryczne projektu interimowego, np. sprzedażowy, finansowy, human resources; - omawia rodzaje klientów, np. korporacje międzynarodowe, firmy rodzinne; - omawia rodzaje projektów interimowych w odniesieniu do różnych kryteriów, np. full time, doradztwo, mentoring; - omawia sposoby umocowania interim managera u klienta oraz związane z tym potencjalne ryzyka, np. umowa cywilno-prawna; - charakteryzuje narzędzia stosowane w projektach interim manager, np. arkusz analizy kosztów i korzyści; - omawia zasady etyki obowiązujące w projektach interimowych, np. poufność.

Efekt uczenia się

b) Omawia zagadnienia w projekcie związane ze zmianami behawioralnymi

Kryteria weryfikacji*

- podaje przykłady sytuacji, w których potrzebny jest harmonogram zmian behawioralnych; - omawia przykłady okoliczności blokujących zmiany, proponując działania zaradcze.

Numer zestawu w kwalifikacji*

2

Nazwa zestawu*

Planowanie i konsultowanie projektu

Poziom PRK*

7

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

170

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) Dokonuje diagnozy sytuacji

Kryteria weryfikacji*

- analizuje z klientem jego potrzeby biznesowe; - wskazuje kluczowe obszary przedsiębiorstwa, w kontekście planowania zmian; - określa cel realizacji i stan docelowy projektu; - uzasadnia dobór narzędzi do diagnozowania; - posługuje się narzędziami do diagnozowania; - określa zasoby potrzebne do realizacji projektu.

Efekt uczenia się

b) Zawiera kontrakt z klientem

Kryteria weryfikacji*

- uzgadnia potrzeby biznesowe klienta; - określa zakres zadań; - określa warunki kontraktu.

Efekt uczenia się

c) Projektuje ścieżkę transformacyjną

Kryteria weryfikacji*

- sporządza harmonogram działań (wskazuje główne kroki, które należy wykonać, aby osiągnąć zakładany cel); - sporządza zestawienie kosztów i korzyści; - określa metody działania; - sporządza scenariusze działań (warianty ścieżek); - sporządza plan projektu zawierający działania, produkty, rezultaty, terminy, przypisanie odpowiedzialności; - tworzy plan komunikacji w projekcie; - uzgadnia mierniki projektu.

Efekt uczenia się

d) Zarządza ryzykiem

Kryteria weryfikacji*

- identyfikuje i analizuje ryzyka w projekcie; - wskazuje sposoby minimalizacji ryzyk z uwzględnieniem sytuacji wysokiego ryzyka.

Numer zestawu w kwalifikacji*

3

Nazwa zestawu*

Wdrażanie i monitoring projektu

Poziom PRK*

7

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

600

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) Monitoruje zasoby materialne i niematerialne

Kryteria weryfikacji*

- sprawdza na bieżąco dostępność i jakość zasobów; - określa zakres modyfikacji planu w zakresie zasobów i nietypowych zadań.

Efekt uczenia się

b) Dostosowuje plan projektu

Kryteria weryfikacji*

- aktualizuje harmonogram; - aktualizuje zadania; - przypisuje odpowiedzialności.

Efekt uczenia się

c) Realizuje i monitoruje projekt

Kryteria weryfikacji*

- realizuje zadania zgodnie z harmonogramem; - zarządza odchyleniami mierników; - raportuje wykonane zadania; - komunikuje się na bieżąco z klientem; - podejmuje działania operacyjne, np. zarządza zespołem, finansami, ryzykiem, linią produkcyjną; - wdraża plan

komunikacji z interesariuszami.

Efekt uczenia się

d) Rozlicza efekty projektu

Kryteria weryfikacji*

- sporządza protokół rezultatów projektu zawierający, w zależności od celów, listę, np. produktów, umiejętności, celów i wskaźników; - omawia stopień uzyskania rezultatów projektu.

Numer zestawu w kwalifikacji*

4

Nazwa zestawu*

Transferowanie i utrwalanie wiedzy w projekcie interimowym

Poziom PRK*

7

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

200

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 transferowanie wiedzy

Kryteria weryfikacji*

- diagnozuje luki kompetencyjne w organizacji; - identyfikuje osoby lub grupy docelowe; - przygotowuje plan transferu wiedzy zgodnej z celem projektu interimowego; - uzasadnia wybrane rozwiązania.

Efekt uczenia się

b) Transferuje i utrwała wiedzę

Kryteria weryfikacji*

- przekazuje wiedzę adekwatnie do zapotrzebowania w projekcie; - stosuje narzędzia do transferowania wiedzy, np. arkusz archiwizacji, narzędzia zarządzania wiedzą; - tworzy dokumentację projektu; - przekazuje dokumentację projektu.

Numer zestawu w kwalifikacji*

5

Nazwa zestawu*

Skuteczna komunikacja

Poziom PRK*

7

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

300

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) Tworzy i stosuje skuteczną komunikację

Kryteria weryfikacji*

- aktywnie słucha; - stosuje właściwą, logiczną i zrozumiałą argumentację; - uwzględnia argumenty drugiej strony; - dostosowuje komunikat do odbiorcy i sytuacji; - odpowiada na pytania i odnosi się do obiekcji; - stosuje sposoby angażowania i przekonywania.

Efekt uczenia się

b) Udowadnia swoją wiarygodność

Kryteria weryfikacji*

- podaje przykłady działań i rozwiązań z własnego doświadczenia zawodowego; - stosuje spójną autopromocję w różnych kanałach komunikacji, np. w mediach społecznościowych, na stronie internetowej, w CV, w profilu zawodowym, w rozmowie.

Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca*

Stowarzyszenie Interim Managers

Minister właściwy*

Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii

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

Certyfikat ważny jest przez 5 lat. Warunkiem przedłużenia certyfikatu jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez udział w co najmniej 3 aktywnościach poświęconych

problematyce interim management (zarządzanie czasowe), m.in. konferencje, warsztaty, szkolenia, studia, praca naukowa, wykłady oraz zrealizowanie min. dwóch projektów IM w okresie ostatnich 5 lat.

Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji*

Certyfikat

Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji*

Nie dotyczy

Kod dziedziny kształcenia*

345 - Nauki o zarządzaniu i administracji

Kod PKD*

Kod	Nazwa
70.2	Doradztwo związane z zarządzaniem

Status

Dokumenty

#	Tytuł dokumentu
1	potwierdzenie dokonania opłaty za wpisanie kwalifikacji do ZSK
2	ZRK_FKU_Interim Manager (IM)
3	ZRK_FKU_Interim Manager (IM)



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

Stowarzyszenie Interim Managers
Siedziba i adres: Filtrowa, nr 75, lok. 17, 02-032 Warszawa
NIP: 7010204191
REGON: 141896369
Numer KRS: 0000328095
Reprezentacja: Marzenna Tusza

Adres elektroniczny osoby wnoszącej wniosek: m.tusza@stowarzyszenieim.org