

**Ambicja zatrudniania**

Podręcznik użytkownika kursu dla organizacji kształcenia i szkolenia zawodowego (VET)

**HEADING**

Sub Heading

**SPIS TREŚCI**

1. **O programie nauczania Ambicji Zatrudnienia**
2. **Ogólne instrukcje dla organizacji i trenerów VET**
3. **Przegląd treści**
4. **Opcje dostawy kursu**
5. **Przydatne linki**
6. **Przykladowy 5-dniowy plan szkolenia Ambicja zatrudnienia Harmonogram szkolenia**

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein.

1 O PROGRAMIE NAUCZANIA AMBICJA ZATRUDNIENIA

***1.1 Czym jest Ambicja Zatrudnienia?***

Ambicja zatrudnienia to projekt Erasmus, który stworzył nowy model szkoleniowy z kompleksowym wsparciem dla trenerów i doradców biznesowych w zakresie przekazywania wiedzy, umiejętności i wiary w siebie, niezbędnych do zatrudnienia pierwszego pracownika. Składa się on z zestawu otwartych zasobów edukacyjnych stworzonych dla doradców biznesowych VET, mentorów i trenerów, publikowanych online i bezpłatnych do pobrania i wykorzystania.



1.1 Cel kursu

Program nauczania Ambition to Employ Curriculum oraz odpowiadające mu materiały szkoleniowe są przeznaczone dla doradców biznesowych VET, mentorów i trenerów, którzy prowadzą zajęcia w klasie/małej grupie, a także zapewniają indywidualne wsparcie szkoleniowe dla indywidualnych przedsiębiorców. Jest to nowy model szkoleniowy, który umożliwia samozatrudnionym właścicielom firm zatrudnienie pierwszego pracownika z wiedzą, umiejętnościami i pewnością siebie. Wymaga to nauczania praktycznych, prawnych i finansowych aspektów zatrudnienia i zrównoważonego rozwoju biznesu, ale także zastosowania nowych sposobów przezwyciężania barier psychologicznych i związanych z nimi zagrożeń.

W kontekście utrzymującej się niepewności politycznej i gospodarczej oraz słabego wzrostu gospodarczego, który spowodował znaczny wzrost liczby samozatrudnionych przedsiębiorców w całej Europie, Ambition to Employ stanowi istotny wkład w aktualizację naszych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zwiększenie naszej zdolności do nauczania bardzo potrzebnych kompetencji w zakresie przedsiębiorczości. Projekt ten wygeneruje również silny zwrot z inwestycji, jeśli chodzi o jego bezpośredni związek z tworzeniem miejsc pracy.

Ogólny wpływ będzie polegał na wzmocnieniu naszych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w celu reagowania na zmieniające się wzorce zatrudnienia i przedsiębiorczości. Do tej pory wielu decydentów politycznych albo przymykało oko na fakt, że niedawny wzrost samozatrudnienia nie koreluje ze wzrostem przedsiębiorstw zorientowanych na wzrost gospodarczy, albo, jeśli są świadomi problemów strukturalnych spychających ludzi do samozatrudnienia, preferowali zachęty podatkowe sprzyjające wzrostowi poprzez zatrudnienie. Ignoruje to wiele rzeczywistych powodów, dla których samozatrudnieni przedsiębiorcy indywidualni nie rozwijają swoich przedsiębiorstw.

***1.1 Przez kogo została stworzona?***

Kurs został opracowany przez ekspertów, którzy z pasją zajmują się rozwojem MŚP i edukacją zawodową oraz ich transformacyjnym wpływem na dzisiejsze ekosystemy biznesowe. Ma on na celu stworzenie nowego i efektywnego modelu szkolenia, który przyczyni się do tworzenia miejsc pracy i szerszego wzrostu gospodarczego. Dzięki stworzeniu nowego modelu szkoleniowego i zdolności do jego wdrożenia, dziesiątki organizatorów szkoleń w naszych krajach zaczęło już udzielać bardzo praktycznej pomocy samotnym przedsiębiorcom i pokazać, że elastyczne strategie edukacyjne mogą coś zmienić.

Poniżej przedstawiamy partnerów, którzy wnieśli wkład w rozwój tego kursu.

|  |  |
| --- | --- |
| BANBRIDGE DISTRICT ENTERPRISES LTD, UK | Banbridge District Enterprises (BDEL) (UK) prowadzą projekt Ambition to Employ. Doświadczeni dostawcy edukacji biznesowej wspierają 400 przedsiębiorców rocznie poprzez szeroki zakres finansowanych ze środków publicznych inicjatyw wielopodmiotowych i międzynarodowych projektów wsparcia dla MŚP i przedsiębiorczości. |
| MOMENTUM, IRELAND | Momentum jest jednym z wiodących irlandzkich specjalistów w dziedzinie przedsiębiorczości. Mimo że są oni kompetentni we wszystkich aspektach szkolenia, w szczególności stosują rygorystyczne podejście do opracowywania programów nauczania, narzędzi autorskich i kreatywnego tworzenia treści. |
| NATIONAL ENTERPRISE NETWORK, UK | Krajowa Sieć Przedsiębiorczości zapewnia reprezentację organizacji zajmujących się przedsiębiorczością i kształceniem i szkoleniem zawodowym (np. agencje ds. przedsiębiorczości w całej Wielkiej Brytanii) i utrzymuje koncentrację projektu na długoterminowym oddziaływaniu strategicznym oraz, na poziomie praktycznym, ułatwia natychmiastową integrację z istniejącą ofertą szkoleniową. |
| CEEI BURGOS, SPAIN | CEEI Burgos (ES) jest organizacją non-profit, której misją jest pobudzanie rozwoju społecznego i gospodarczego swojego regionu. Organizacja ta oferuje szkolenia, doradztwo, wsparcie techniczne i infrastrukturalne dla wszelkiego rodzaju MŚP posiadających dogłębne doświadczenie w zakresie czynników wzrostu. |
| European E-learning Institute  DENMARK | Europejski Instytut e-learningowy (EUEI) specjalizuje się w tworzeniu potężnych platform internetowych, wciągających środowisk edukacyjnych oraz dostarczaniu zasobów i narzędzi do tworzenia naprawdę wartościowych doświadczeń edukacyjnych. Jako organizacja, EUEI kładzie ogromny nacisk na nieformalny i elastyczny charakter kształcenia ustawicznego i kształcenia rzemieślniczego, elastycznych kursów online dla tych, którzy chcą się doskonalić i pozostawać na bieżąco w swojej karierze i w biznesie. |
| Stowarzyszenie Szersza Perspektywa. POLAND | Szersza Perspektywa (PL) jest nowym typem dostawcy kształcenia i szkolenia zawodowego, utworzonym jako organizacja członkowska z bazą danych ponad 3000 przedsiębiorców i bieżącą pracą z ponad 500 członkami. Ich skupienie się na przyjaznej dla użytkownika, spersonalizowanej nauce wzbogaci nasze podejście, a ich zasięg pomoże w jego rozpowszechnieniu. |

* 1. Overall Learning Objectives

Małe przedsiębiorstwa są jednym z głównych składników wzrostu gospodarczego, rozwoju społecznego i jakości życia obywateli UE. Jednakże pierwsze kroki na drodze do wzrostu gospodarczego, zwłaszcza przejście od prowadzenia działalności gospodarczej do zatrudnienia pierwszego pracownika (pierwszych pracowników), nie zawsze są łatwe. Brak wiedzy na temat otoczenia regulacyjnego jest jednym z czynników, ale badania pokazują, że bariery są często dostrzegane, a zatem zatrudnienie pierwszego pracownika zasadniczo wymaga od przedsiębiorcy indywidualnego "przekroczenia progu psychologicznego, na który jest on źle przygotowany".

Ten brak przygotowania stał się bardziej oczywisty, ponieważ przyczyny przejścia na samozatrudnienie w obecnym klimacie gospodarczym mają tyle samo wspólnego z "odpychaniem" od innych form zatrudnienia, co z chęcią założenia i rozwoju nowego przedsiębiorstwa. Lukę w kwalifikacjach pogłębia dodatkowo fakt, że większość inwestycji sektora publicznego w szkolenia w zakresie przedsiębiorczości skierowano na nowo powstające przedsiębiorstwa o wysokim potencjale wzrostu, podczas gdy jakość głównego nurtu szkoleń dla "standardowych" przedsiębiorstw, w tym przedsiębiorstw jednoosobowych, uległa niewielkiej poprawie.

Dlatego też Ambicja zatrudnienia ma na celu wzmocnienie pozycji osób prowadzących działalność gospodarczą (naszych użytkowników końcowych) dzięki następującej wiedzy i umiejętności::

* Oceniać i uczyć się, kiedy nadejdzie odpowiedni czas na przyjęcie pierwszego pracownika
* Zdefiniować rolę swojego pierwszego pracownika i opracować zwycięski opis stanowiska pracy
* Zrozumienie, jakie zasoby są potrzebne do podjęcia pierwszego pracownika
* Dowiedz się, jak przyciągnąć talent, sporządzić krótką listę kandydatów, przeprowadzić rozmowę kwalifikacyjną i złożyć ofertę pracy
* Zdobycie umiejętności niezbędnych do pomyślnego wejścia na pokład, przeszkolenia i wsparcia nowego pracownika
* Wdrażanie systemów uczenia się w miejscu pracy dla rozwoju pracowników i biznesu
  1. Kto może dostarczyć/realizować/przeprowadzić kurs?

Kurs jest przeznaczony dla trenerów VET i doradców biznesowych. Trenerzy mogą łatwo dostosować nasz zestaw materiałów i zasobów szkoleniowych do zaprojektowania i przeprowadzenia sesji szkoleniowych z wykorzystaniem wysokiej jakości treści, które zostały opracowane, przetestowane i zweryfikowane w Wielkiej Brytanii, Irlandii, Hiszpanii i Polsce. Uwaga

* Ambicja Zatrudnienia oraz odpowiednie materiały szkoleniowe mają na celu umożliwienie osobom prowadzącym kształcenie i szkolenie zawodowe oraz trenerom biznesowym prowadzenie zajęć w klasie/małej grupie, jak również indywidualne wsparcie szkoleniowe dla indywidualnych przedsiębiorców i pomoc w przyjęciu pierwszego pracownika.
* Zapewniamy wszystkie niezbędne zasoby i materiały do pomyślnej realizacji kursu w kilku ustawieniach i formatach, patrz rozdział 3, aby zapoznać się z opcjami realizacji kursu.

2. General Instructions for VET Organisations and Trainers

2.1 Podejście metodologiczne

Program nauczania i odpowiadające mu materiały szkoleniowe dostarczają przedsiębiorcom praktycznej wiedzy, umiejętności i zasobów, które pomogą im poprawić swoją pozycję i zdolność do przyjęcia pierwszego pracownika. Program nauczania uwzględnia fakt, że indywidualni przedsiębiorcy stoją przed wieloma wyzwaniami w związku z tym zadaniem i oferuje jasne, zwięzłe, metodyczne podejście do kwestii wzmocnienia pozycji i nabywania umiejętności.

2.2 Instrukcje ogólne

Proszę dokładnie przeczytać ten przewodnik przed przeprowadzeniem szkolenia.

W przypadku zajęć w salach wykładowych, dostaw odwróconych/przerzuconych dostaw lub mieszanych proszę:

• Pobierz, przejrzyj i w razie potrzeby zrewiduj zasoby kursowe dla szkolenia

• Zapewnić odpowiedni czas szkolenia na sesje

• Lokalizuj treści szkoleniowe wraz ze studiami przypadków i informacjami na temat lokalnego wsparcia dla studentów przedsiębiorczości

• Upewnij się, że każdy z uczestników korzystający z Ambicji Zatrudnienia pobiera i wykonuje ćwiczenia wbudowane w każdy z Modułów - zapewniają one cenną wiedzę.

• Poświęć czas na weryfikację/przegląd podczas kursu szkoleniowego

2.3 Podejście instruktażowe

Program nauczania i materiały szkoleniowe zostały zaprojektowane tak, aby dostosować je do różnych stylów i kultur nauczania. Jako wspólny wątek, każdy z modułów został przedstawiony w poniższym wzorze/wg.wzoru:

a) Tematyka jest przedstawiona w prosty, zwięzły sposób.

b) Przedstawiane są informacje i aktualne najlepsze praktyki w tym zakresie, przechodząc od ogólnych definicji do bardziej szczegółowych zastosowań, umożliwiających zrozumienie zakresu tematu.

c) Wiedza jest wzmacniana, a umiejętności są rozwijane w miarę jak studenci uczestniczą w ćwiczeniach praktycznych lub pytaniach studyjnych.

1. Przegląd treści kursu

3.1 Moduły

Program składa się z sześciu modułów zorganizowanych jako podróż przez fazy przyjęcia pierwszego pracownika.

**MODUŁ 1: KIEDY JEST ODPOWIEDNI CZAS**

**MODUŁ 2: ROLA - KTO JEST TWOIM IDEALNYM PRACOWNIKIEM?**

**MODUŁ 3: JAKICH ZASOBÓW BĘDZIESZ POTRZEBOWAŁ?**

**MODUŁ 4: PROCES, PRZYCIĄGANIE TALENTÓW**

**MODUŁ 5: ZARZĄDZANIE TALENTEM**

**MODUŁ 6: BUDOWA ZESPOŁU (z dwóch+)**

3.2 Wizualne podsumowanie organizacji treści

Zalecamy idealne i najbardziej wszechstronne podejście, aby postępować zgodnie z ustaloną sekwencją kursu. Jednakże projektanci kursów zadbali o to, aby umożliwić wzajemną zależność tematów, co oznacza, że zamówienie może być dostosowane lub moduły mogą być dostępne niezależnie.



***3.3 Szczegółowy przegląd treści kursu***

|  |  |
| --- | --- |
| **Moduł 1** | **KIEDY JEST ODPOWIEDNI CZAS** |
|  | Moduł ten stanowi praktyczne wprowadzenie w tematykę kursu i wyznacza kierunek działań. Po ukończeniu kursu Ambicja zatrudnienia- Narzędzie do samooceny, nasi przedsiębiorcy przetestowali swoją gotowość do przyjęcia pierwszego pracownika. Moduł 1 jest kontynuacją tego modułu, oferując więcej informacji na temat tego, dlaczego teraz, być może jest to właściwy moment na przyjęcie pierwszego pracownika. |
| **Cele nauczania** | * Po zakończeniu tego modułu uczestnicy będą: * rozumieli korzyści płynące z zatrudnienia swojego pierwszego pracownika * oceniać, czy czas jest odpowiedni, aby zatrudnić swojego pierwszego pracownika * Będą mogli korzystać z rozwiązań, gdy znajdą się w okopach/kieracie... * zająć się i przezwyciężyć strach przed porażką * Naucz się o niektórych kosztach związanych z zatrudnieniem pracownika |
| **Materiały do pobrania/zasoby szkoleniowe** | Pobierz 1 - LISTA KONTROLNA: Właściwy czas  Pobierz 2 - ARKUSZ KALKULACYJNY: W rowie/w okopach/w kieracie itd |
| **Dalsze lektury** | [10 Simple Ways to Cut Business Costs](http://www.americanexpress.com/en-us/business/trends-and-insights/articles/10-simple-ways-to-cut-business-costs/)  [3 things that are stopping your Business Growing?](http://www.medium.com/swlh/3-things-that-are-stopping-your-business-growing-ede2424f680c)  [Overcoming the Fear of Failure](https://www.mindtools.com/pages/article/fear-of-failure.htm)  [Entrepreneurs work 63% longer than average workers](https://realbusiness.co.uk/entrepreneurs-work-63-longer-than-average-workers/)  [Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them](https://www.amazon.com/Chained-Desk-Third-Workaholics-Clinicians/dp/0814789234) |

|  |  |
| --- | --- |
| **Moduł 2** | **ROLA - KTO JEST TWOIM IDEALNYM PRACOWNIKIEM** |
|  | W tym module skupiamy się na ROLI - jakie są komponenty, które składają się na rolę pierwszego pracownika przedsiębiorcy? Przyglądamy się temu transformacyjnemu wpływowi, jaki nowy pracownik może mieć na przedsiębiorcę i jego działalność. Biorąc pod uwagę, że nasi uczestnicy kursu będą pierwszymi pracodawcami, będą oni musieli pracować ciężej, aby przyciągnąć właściwego kandydata. Pomogą im w tym nasze praktyczne materiały do pobrania/uczenia się. |
| **Cele nauczania** | Po ukończeniu tego modułu, uczestnicy będą mogli:   * Zdefiniować rolę swojego pierwszego pracownika * Zrozumieć, jaki typ pracownika może najlepiej zaspokoić Twoje obecne potrzeby * określić, jaki poziom doświadczenia będzie Ci potrzebny * rozpoznać, w jaki sposób nowy pracownik zwiększy wartość Twojej firmy? |
| **Materiały do pobrania/zasoby szkoleniowe** | Pobierz 1 - Arkusz pracy Zrozumienie roli swoich pracowników  Pobierz 2- KARTA PRACY Opracowanie zwycięskiego opisu stanowiska pracy |
| **Dalsze lektury** | [Richard Branson’s Advice for Entrepreneurs](https://www.businessinsider.com/richard-branson-advice-for-entrepreneurs-2016-11?r=US&IR=T)  [You Can't Fake Personality, Passion or Purpose](https://www.linkedin.com/pulse/how-i-hire-you-cant-fake-personality-passion-purpose-richard-branson/)  [Whether Employers Realize It or Not, It’s Now a Candidate-Driven Market](https://www.tlnt.com/whether-employers-realize-it-or-not-its-now-a-candidate-driven-market/)  [7 Simple Tips for Documenting Your Important Business Procedures](https://www.forbes.com/sites/allbusiness/2013/09/17/7-simple-tips-for-documenting-your-important-business-procedures/#6e8937061ab8) |

|  |  |
| --- | --- |
| **Moduł 3** | **JAKICH ZASOBÓW BĘDZIESZ POTRZEBOWAŁ?** |
|  | W tym module pomagamy naszym indywidualnym przedsiębiorcom w szczegółowym rozważeniu zasobów, finansowych i niefinansowych, które będą musieli na przyjąć na siebie zatrudniając pierwszego pracownika. Przyjęcie pierwszego pracownika pomoże im w rozwoju działalności, ale również przynosi nowy szereg stresów, na które muszą być przygotowani, aby sobie z nimi poradzić. |
| **Cele nauczania** | Po ukończeniu tego modułu, uczestnicy będą mogli:   * Zrozumieć koszty rekrutacji związane z zatrudnieniem pierwszego pracownika * Oceniać ich przepływy pieniężne i określać ich zdolność do pokrycia kosztów wynagrodzeń pracowników * Zrozumieć ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej pracodawcy, które chroni Twój personel * uzyskać dostęp do informacji i poznać system i minimalne wymagania pracodawców w odniesieniu do choroby, urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego oraz elastycznej pracy, emerytury, poświęcenia wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych |
| **Materiały do pobrania/zasoby szkoleniowe** | Pobierz 1 - Arkusz pracy: Prosty cykl przepływu środków pieniężnych  Pobierz 2 - Szablon: Przykładowa polisa zdrowotna |
| **Dalsze lektury** | UK: [PAYE UK](https://www.gov.uk/paye-for-employers) [Sick Leave](https://www.gov.uk/taking-sick-leave) [Maternity Pay Leave](https://www.gov.uk/maternity-pay-leave) [Paternity Pay Leave](https://www.gov.uk/paternity-pay-leave) [Flexible Work](https://www.gov.uk/government/news/flexible-working-rights-extended-to-more-than-20-million) [Pension Rules](https://www.gov.uk/employers-workplace-pensions-rules) [Salary Sacrifice](https://www.gov.uk/guidance/salary-sacrifice-and-the-effects-on-paye)  Ireland: [Revenue Ireland](https://www.revenue.ie/en/employing-people/paye-modernisation/index.aspx.) [Illness Benefit](https://www.gov.ie/en/service/ddf6e3-illness-benefit/) [Maternity Benefit](https://www.gov.ie/en/service/apply-for-maternity-benefit/) [Paternity Benefit](https://www.gov.ie/en/service/apply-for-paternity-benefit/) [Employer Pension Obligations](https://www.pensionadvice.ie/categories/employers-obligations/#what-are-your-obligations-as-an-employer)  [Workplace Pension Contribution Calculator](https://www.moneyadviceservice.org.uk/en/tools/workplace-pension-contribution-calculator) |

|  |  |
| --- | --- |
| **Module 4** | **PROCES, PRZYCIĄGANIE TALENTÓW** |
|  | LINKEDIN mówi nam, że 70% kandydatów to bierne osoby poszukujące pracy. Ten moduł daje naszym indywidualnym przedsiębiorcom umiejętności przyciągania najlepszych kandydatów, nawet tych, którzy nie szukają aktywnie zmiany pracy. Daje on również naszym przedsiębiorcom kluczowe zasoby, aby pomóc im w sporządzeniu krótkiej listy kandydatów, przeprowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej i złożeniu oferty pracy. |
| **Cele nauczania** | Po ukończeniu tego modułu, uczestnicy będą mogli:   * Wykorzystać rekrutację jako szansę marketingową * Zrozumieć zalety i wady rekrutacji bezpośredniej oraz korzystania z usług osoby trzeciej prowadzącej rekrutację, w tym stosunek kosztów do korzyści * Efektywne przygotowanie ogłoszenia o pracy dla prasy i kanałów medialnych * uzyskać dostęp i wykorzystać szereg kluczowych kanałów w celu znalezienia i przyciągnięcia talentów, w tym stowarzyszenia zawodowe, sieci referencyjne i uniwersytety, targi pracy, wydarzenia, media społecznościowe * Krótka lista i wyniki kandydatów na rozmowę kwalifikacyjną * Tworzyć i prowadzić skuteczne rozmowy kwalifikacyjne * stworzyć idealną ofertę pracy i zabezpieczyć zatrudnienie poprzez stworzenie umowy o pracę |
| **Materiały do pobrania/zasoby szkoleniowe** | Pobierz 1 - Szablon: Krótka lista wyników  Pobierz 2 - Szablon: Email Zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną  Pobierz 3 - Szablon: Niewybrany kandydat Email |
| **Dalsze lektury** | Sample Professional Association - [AEMT](http://www.theaemt.com/electro-mechanical-engineering-career-support/mechanical-engineering-jobs-and-careers)  Campus Recruitment – eg [LYIT](https://www.lyit.ie/News-Events/Article/lyit-careers-postgraduate-studies-fair-celebrates-13-years-of-success)  [Onboarding](https://en.wikipedia.org/wiki/Onboarding)  [Interview Questions to ask Candidates](https://smallbiztrends.com/2018/11/interview-questions-to-ask-candidates.html)  [How to make the perfect job offer](file:///C:\Users\orla\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Outlook\8XRNIY6N\%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20https\www.inc.com\jeff-haden\how-to-make-the-perfect-job-offer-9-tips.html)  [15 Steps for Setting Up Payroll For Your Small Business in the UK](https://www.smallbizdaily.com/setting-up-your-payroll-uk/)  [Payroll Submissions in Ireland](https://www.revenue.ie/en/employing-people/becoming-an-employer-and-ongoing-obligations/employer-obligations-from-1-january-2019/payroll-submissions.aspx)  [Northern Ireland Written Statement of Employment Particulars](https://www.nidirect.gov.uk/articles/written-statement-employment-particulars)  [Contract of Employment Ireland](http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/contracts_of_employment/contract_of_employment.html#startcontent) |

|  |  |
| --- | --- |
| Module 5 | ZARZĄDZANIE TALENTEM |
|  | W Module 5 Zarządzanie Talentami nasi przedsiębiorcy nauczą się nowych umiejętności w zakresie wartościowania, zarządzania i zatrzymywania talentów. Korzystając z zasobów Modułu 5, rozpoczną proces pozyskiwania tych talentów do pracy i zapewnią zwrot dla swojej firmy. |
| **Cele nauczania** | Po ukończeniu tego modułu, uczestnicy będą mogli:   * Skutecznie zabrać się na pokład pracownika, dzieląc się niezbędną wiedzą, umiejętnościami i zachowaniami, których potrzebuje * opracować kilka przydatnych narzędzi, które pomogą pracownikom na pokładzie * zrozumieć znaczenie prowadzenia szkoleń w pierwszym tygodniu pracy * Przeanalizować i przekazać przemyślane informacje zwrotne na temat wcześniejszego wkładu nowego pracownika * przygotować umowę szkoleniową i plan na jednoroczny przegląd |
| **Materiały do pobrania/zasoby szkoleniowe** | Pobierz 1: Przykładowy podręcznik pracownika  Pobierz 2 - Przewodnik: Stanowisko pracy pracownika  Pobierz 3 - arkusz kalkulacyjny: 50 wskazówek dotyczących szkoleń na stanowiskach pracy  Pobierz 4: Lista kontrolna wprowadzająca pracownika  Pobierz 5 - Szablon: Przykładowa umowa szkoleniowa  Pobierz 6 - Szablon: Ocena wydajności |
| **Dalsze lektury** | [Onboarding](https://en.wikipedia.org/wiki/Onboarding)  [What should be in an Employee Handbook](https://smallbiztrends.com/2017/04/what-should-be-in-an-employee-handbook.html)  [What People really want from Onboarding](https://www.bamboohr.com/blog/onboarding-infographic/)  [Nine Things To Cover In Your Year-End Performance Review](https://www.forbes.com/sites/carolinecenizalevine/2016/09/28/nine-things-to-cover-in-your-year-end-performance-review/#13bf35884558) |

|  |  |
| --- | --- |
| Module 6 | BUDOWA ZESPOŁU (z dwóch+) |
|  | W Module 6 nasi przedsiębiorcy dowiadują się, że talent jest szybko rosnącym źródłem tworzenia wartości, a ludzie są naprawdę jedyną prawdziwą przewagą konkurencyjną mikrofirmy. Mimo, że w tej chwili w biznesie jest ich tylko dwóch, przedsiębiorca i jego pierwszy pracownik mają teraz systemy i uczą się zatrudniać innych, gdy nadejdzie odpowiedni czas i jeszcze bardziej przyspieszyć rozwój firmy. |
| **Cele nauczania** | Po ukończeniu tego modułu, uczestnicy będą mogli:   * Skutecznie zarządzać talentami poprzez zastosowanie czterech kluczowych taktyk * zrozumieć znaczenie uczenia się w miejscu pracy oraz różnicę pomiędzy szkoleniem w miejscu pracy i poza nim * Ustalić potrzeby edukacyjne i przygotować plan nauki oparty na pracy. * Wyjaśnić termin "Wewnętrzna przedsiębiorczośc" i zrozumieć jego znaczenie przy zatrudnianiu pierwszego pracownika * zrozumieć kluczowe wyzwania i korzyści płynące z przyjęcia pierwszego pracownika po wysłuchaniu niektórych jego kolegów |
| **Materiały do pobrania/zasoby szkoleniowe** | Pobierz 1- Najważniejsze wskazówki dotyczące zarządzania talentami  Pobierz 2 - Arkusz informacyjny: Szkolenie zawodowe |
| **Dalsze lektury** | [Pinchot - Intrapreneuring](https://www.pinchot.com/intrapreneuring/)  [Learning to think like an Entrepreneur](https://www.mindtools.com/pages/article/intrapreneurship.htm)  [How to encourage Intrapreneurship at your Company](https://www.getvetter.com/posts/178-how-to-encourage-intrapreneurship-at-your-company) |

MODUŁY I ZASOBY DODATKOWE SĄ DOSTĘPNE DO POBRANIA W JĘZYKU ANGIELSKIM, HISZPAŃSKIM I POLSKIM I SĄ W PEŁNI PRZYSTOSOWANE DO WŁASNEGO UŻYTKU.

**Inne użyteczne zasoby dla trenerów i uczniów to**



* nasz **EBOOK - LATAJĄC SAMOTNIE, ALE PRAGNĄC ROZWIJAĆ SWÓJ BIZNES – PRZEWODNIK KROK PO KROKU DO PODJĘCIA PIERWSZEGO PRACOWNIKA.**.
* nasza biblioteka **Ambicja zatrudnienia video i studium przypadku**- link poprzez naszą stronę internetową [www.ambitiontoemploy.eu](http://www.ambitiontoemploy.eu)

4. Opcje realizacji kursu

4. Tradycyjne szkolenia w salach wykładowych

Szkolenie w klasie pozostaje jedną z najbardziej popularnych technik szkoleniowych w zakresie budowania umiejętności. Zazwyczaj jest to szkolenie zorientowane na instruktora, które odbywa się w określonym czasie i miejscu. Narzędzia Ambicji Zatrudnienia, sugerowane wykorzystanie i dodatkowe wymagane zasoby mogą być przedstawione jako …

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Narzędzie w sali zajęć* | Sugerowane zastosowanie w sali lekcyjnej | Dodatkowe wymagane zasoby |
| ***Powerpoint© prezentacja*** | Materiały szkoleniowe są opracowywane w programie PowerPoint. Sugerujemy, aby były one wyświetlane na dużym ekranie w celu realizacji zajęć. | Laptop/Komputer  Projektor  Duży ekran |
| ***Video*** | Filmy wideo są wykorzystywane do objaśnienia niektórych części zawartości szkoleniowej oraz do przedstawienia studiów przypadku do dyskusji. | Audio/system nagłaśniania |
| ***Biała tablica*** | Zaproś uczestników do pisania na tablicy lub poproś o informację zwrotną, którą napiszesz na tablicy. | Długopisy i tak dalej |

Sugerowane mechanizmy dostarczania:

* + **Dyskusje w małych grupach.** Podziel uczestników na małe grupy i daj im do omówienia lub rozwiązania studia przypadków lub sytuacje robocze. Pozwala to na transfer wiedzy między uczniami.
  + **Sesje pytań i odpowiedzi.** Nieformalne sesje pytań i odpowiedzi są najbardziej efektywne w małych grupach i służą raczej aktualizowaniu umiejętności niż uczeniu nowych. Powinny być one często stosowane w trakcie całego kursu.
  + **Multimedia.** Multimedialne materiały szkoleniowe są zazwyczaj bardziej prowokujące i wymagające, a co za tym idzie, bardziej stymulujące dla umysłu dorosłych. Trenerzy powinni zadbać o to, by zostały one w pełni wykorzystane.
  + **Narzędzia interaktywne.** Zaangażowanie uczniów można łatwo osiągnąć poprzez wykorzystanie interaktywnych narzędzi. Przykładem bezpłatnego narzędzia jest Kahoot!, która jest platformą edukacyjną opartą na grach i ciekawostkach, używaną w klasach, biurach i środowiskach towarzyskich. Możesz skompilować quiz, na który uczniowie będą mogli odpowiedzieć na swoje telefony/stoły/komputery. Możliwe jest uzyskanie natychmiastowych informacji zwrotnych i wyników.

4.2 Nauka online

Ta metoda dostarczania wykorzystuje technologie internetowe wbudowane w platformę edukacyjną Ambicja zatrudnienia www.ambitiontoemploy.eu, która dostarcza szeroki wachlarz rozwiązań umożliwiających naukę. Kurs Ambicja zatrudnienia jest realizowany jako internetowy program edukacyjny, do którego mają bezpośredni dostęp wszystkie zainteresowane strony, w tym trenerzy VET, indywidualni przedsiębiorcy i inne osoby zainteresowane nabyciem nowych umiejętności, aby 1) wesprzeć tych, którzy chcą rozwijać swoją mikro-pracowników lub 2) bezpośrednio nabyć umiejętności potrzebne do zatrudnienia pierwszego pracownika.

Oferta edukacyjna online obejmuje najlepsze praktyki w zakresie nauki online, tak aby choć cel nauki pozostaje ten sam (lub podobny), interfejs użytkownika i doświadczenie mogą być diametralnie różne, jak przystało na dane medium. Pierwszym krokiem jest dołączenie do naszej społeczności online social media, w skład której wchodzą przedsiębiorcy, wykładowcy, doradcy biznesowi i dostawcy usług edukacyjnych.

<http://www.ambitiontoemploy.eu/online-courses/>

* 1. Inne metodyki nauczania
     + ***Odwrócona sala lekcyjna***

W odwróconej sali lekcyjnej uczniowie uczą się treści modułów przed zajęciami, koncentrując się na ćwiczeniach i zadaniach w klasie. Przekazywanie wiedzy w klasie umożliwia nauczanie online poza klasą. Stwarza to więcej miejsca na ćwiczenia w klasie, dodatkowe wyjaśnienia w razie potrzeby i daje możliwość głębszego zanurzenia się w materiały podczas godzin szkolnych.

* + - ***Nauka mieszana***

Blended Learning łączy media cyfrowe online z tradycyjnymi metodami nauczania w klasie. Wymaga fizycznej obecności zarówno nauczyciela jak i ucznia, z pewnym elementem kontroli nad czasem, miejscem, ścieżką lub tempem. Uczniowie nadal uczęszczają do klasy z obecnością nauczyciela, ćwiczenia w klasie prowadzone twarzą w twarz są połączone z zajęciami komputerowymi dotyczącymi treści i ich dostarczania. Nauka mieszana jest najczęściej stosowana w rozwoju zawodowym i szkoleniach.

* + - ***Współpraca / Nauka od siebie nawzajem***

Wspólne uczenie się jest edukacyjnym podejściem do nauczania i uczenia się, które angażuje grupy uczniów pracujących razem. Przykładami stymulującymi wspólne uczenie się i uczenie się od siebie nawzajem są:

* ***Ocena wzajemna***

W klasie spotykają się rówieśnicy w celu wspólnej oceny pracy przez jedną lub więcej osób o podobnych kompetencjach jak producenci pracy. Rówieśnicy nie tylko oceniają wyniki swojej pracy, ale także dzielą się swoim doświadczeniem i know-how.

* ***Google Docs***

To narzędzie współpracy online ułatwia tworzenie sensownych dokumentów. Wszyscy członkowie grupy mogą pracować w tym samym czasie (w czasie rzeczywistym) w tym samym dokumencie, z dowolnego miejsca z różnych urządzeń. Zmiany są automatycznie zapisywane w dokumentach w miarę ich wprowadzania. Istnieje możliwość monitorowania historii zmian w dokumencie, gdzie można również zobaczyć, kto dokonał konkretnej zmiany. Wartość dokumentów Google Docs jako zasobów edukacyjnych w tej grupie członkowie mogą również udostępniać dokumenty, rozmawiać i komentować je.

1. Przydatne linki

|  |  |
| --- | --- |
| **Official Ambition to Employ Website** | <http://www.ambitiontoemploy.eu/> |
| **Ambition to Employ Self Assessment Tool** | <http://www.ambitiontoemploy.eu/> |
| **Ambition to Employ Online Course** | <http://www.ambitiontoemploy.eu/online-courses/> |
| **Facebook** | <https://www.facebook.com/AmbitiontoEmploy/> |

1. Przykładowy 5-dniowy plan szkolenia Ambicja zatrudnienia Harmonogram szkolenia

|  |  |
| --- | --- |
| Dzień | Treści szkoleniowe |
| **Dzień 1** | 09.00 – 13.00 Moduł 1 14.00 – 15.30 Moduł 2 |
| **Dzień 2** | 09.00 – 13.00 Moduł 2 14.00 – 15.30 Moduł 3 |
| **Dzień 3** | 09.00 – 13.00 Moduł 3 14.00 – 15.30 Moduł 4 |
| **Dzień 4** | 09.00 – 13.00 Moduł 4 14.00 – 15.30 Moduł 5 |
| **Dzień 5** | 09.00 – 13.00 Moduł 6 14.00 – 15.30 Moduł 6 |

Zaleca się zachowanie maksymalnej długości dni wskazanej w powyższej tabeli. Ponieważ materiały do nauki są dość intensywne i nowe dla trenerów i uczących się, zaleca się rozłożenie informacji na wiele dni. Alternatywnie, można zdecydować się na rozłożenie dni na tygodnie, czyli na przykład jeden dzień w tygodniu.