



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



ŚLĄSKI ZWIĄZEK
GMIN I POWIATÓW
ul. Kościuszki 43/5
40-048 Katowice
Tel. +4832/ 25 11 021 25 11 241
Fax. +4832/ 25 10 985

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ZAŁĄCZNIK NR 3

do opisu produktu finalnego



SCHEMAT KOMPETENCYJNY

Opracowanie:
Dr Tomasz Skalski, Biuro Projektu

Katowice, październik 2014 r.

BIURO PROJEKTU: „BENCHMARKING – NARZĘDZIE EFEKTYWNEJ KONTROLI ZARZĄDZCZEJ W URZĘDACH MIAST NA PRAWACH POWIATU, URZĘDACH GMIN I STAROSTWACH POWIATOWYCH”.

Budynek INFOSYSTEM – Pokój 502
ul. Kopernika 26
40-064 Katowice



tel. +4832/ 77 60 160; 77 60 161
e-mail: benchmarking@silesia.org.pl



SCHEMAT KOMPETENCYJNY

Szkolenia podnoszące kompetencje

Do skutecznego wdrożenia benchmarkingu, a także jego prowadzenia, niezbędne są cykliczne szkolenia merytoryczne oraz wspierające w procesie uruchamiania, a następnie kontynuowania badań porównawczych. Pozwalają one na wyrównanie różnic kompetencyjnych pośród przedstawicieli grupy jednostek uczestniczących w badaniach.

W ramach projektu wypracowane zostały dwa rodzaje wsparcia dla osób zaangażowanych w prowadzenie benchmarkingu urzędów. Zostały one przetestowane w toku realizacji projektu, w trakcie trzech rocznych cykli testowych. Każdy z przedstawionych poniżej warsztatów odbywał się cyklicznie - raz w każdym z trzech lat testowania innowacji i potwierdził zasadność prowadzenia tego typu szkoleń. Spotkania merytoryczne rozpoczynały każdy z cykli (ciąg trzech dni w pierwszym kwartale roku), zaś spotkania wspierające je zamykały (ciąg trzech dni w ostatnim kwartale roku).

Wypracowane i doskonalone w toku realizacji projektu szkolenia mają charakter:

- a) szkoleń przygotowujących merytorycznie koordynatorów benchmarkingu do uruchomienia badań porównawczych w jednostkach:

L.p.	Tematyka	Czas trwania
1.	Nowoczesne podejście do zarządzania organizacją – praktyczne zastosowanie strategii benchmarkingowej	3 (trzy kolejne lata) x 1 dzień (3 x 6 godzin szkoleniowych)
2.	Etyka pracowników samorządowych	3 (trzy kolejne lata) x 1 dzień (3 x 6 godzin szkoleniowych)
3.	Komunikacja w aspekcie organizacyjnym (zarządzanie komunikacją w organizacji) oraz w aspekcie interpersonalnym (indywidualne typy zachowania i komunikowania)	3 (trzy kolejne lata) x 1 dzień (3 x 6 godzin szkoleniowych)

- b) szkoleń wspierających dla kadry koordynującej benchmarking w urzędach:

L.p.	Tematyka	Czas trwania
1.	Zarządzanie zmianą	3 (trzy kolejne lata) x 1 dzień (3 x 6 godzin szkoleniowych)
2.	Ocena ryzyka	3 (trzy kolejne lata) x 1 dzień (3 x 6 godzin szkoleniowych)
3.	Automotywacja i motywacja W procesie zmian	3 (trzy kolejne lata) x 1 dzień (3 x 6 godzin szkoleniowych)

Szczegółowe programy warsztatów niezbędnych do prowadzenia badań benchmarkingowych, przedstawiają się następująco:



Nowoczesne podejście do zarządzania organizacją
— praktyczne zastosowania strategii benchmarkingowej
(warsztaty merytoryczne — 1 dzień z 3)

Rok 1 *	Rok 2	Rok 3
<ul style="list-style-type: none"> Zarządzanie organizacją z perspektywy historycznej: tradycyjne i nowoczesne podejścia. Istota współczesnych zmian w praktyce zarządzania oraz element diagnozy: do którego podejścia nam bliżej? 	<ul style="list-style-type: none"> Przypomnienie istoty nowoczesnego podejścia do zarządzania. Refleksja nad doświadczeniami z benchmarkingu z minionego roku. 	<ul style="list-style-type: none"> Benchmarking jako element dojrzałego systemu zarządzania organizacją (codziennosc pracy urzędu).
<ul style="list-style-type: none"> Benchmarking a koncepcja „organizacji uczącej się” wg Petera Senge: sztuka kultywowania pięciu dyscyplin – przełożenie na realia pracy urzędu (zestaw ćwiczeń wspomagających realizację idei organizacji uczącej się). 	<ul style="list-style-type: none"> Benchmarking a systemowe (ekologiczne) podejście do zarządzania. Teoria X-Y McGregora i jej znaczenie dla benchmarkingu (postawy uczestników procesu, zjawisko samospełniającego się prorocтва). Metody doskonalenia tendencji samorozwojowych w organizacji (seria ćwiczeń) 	<ul style="list-style-type: none"> Stosowanie benchmarkingu w ramach „zarządzania integralnego” (Graves, Cowan i Beck: model dynamiki spiralnej w rozwoju pracownika i organizacji). Poziomy funkcjonowania organizacji według Roberta Diltsa oraz metody ich harmonizowania (koncepcja + zestaw ćwiczeń).
<ul style="list-style-type: none"> Benchmarking w praktyce organizacyjnej: rodzaje i skala benchmarkingu (m.in. gra symulacyjna „Benchmarking”, ukazująca znaczenie odpowiedniego doboru procesów oraz nastawienia na współpracę). 	<ul style="list-style-type: none"> Studia przypadków z praktyki Uczestników: praca w „zespołach eksperckich” nad zdiagnozowanymi problemami (zestaw ćwiczeń: według podanego schematu analizy). 	<ul style="list-style-type: none"> Studia przypadków z praktyki Uczestników (seria 2): praca w „zespołach eksperckich” nad odniesionymi sukcesami oraz zauważonymi problemami
<ul style="list-style-type: none"> Studia przypadków: najbardziej spektakularne sukcesy strategii benchmarkingowych oraz ich uwarunkowania. Analiza możliwości zastosowania określonych podejść w benchmarkingu pracy urzędów. 	<ul style="list-style-type: none"> Benchmarking jako motywacja do zmiany; wizualizacja zmian, wymiary zmian, panowanie nad zmianą. Etapy uczenia się oraz koncepcja przywództwa sytuacyjnego — wykorzystanie w procesie benchmarkingu. 	<ul style="list-style-type: none"> Benchmarking a zarządzanie wiedzą; od prostego przekazywania informacji po samodzielne konstruowanie baz danych najlepszych praktyk — koncepcja oraz ćwiczenia wspomagające
<ul style="list-style-type: none"> Praktyczne dylematy benchmarkingu pracy urzędu i sposoby ich przewyższania: → ścisłość (matematyczna precyzja) a rzetelność i wierność faktom → uniwersalność a uwzględnianie specyfiki sytuacji → wymierność (bezosobowe wskaźniki) a „ludzka” strona i in. 	<ul style="list-style-type: none"> Techniki wzmocnienia innowacyjności w organizacji: budowanie proinnowacyjnej kultury organizacyjnej. 	<ul style="list-style-type: none"> Wnioski na przyszłość: benchmarking jako sposób życia organizacji (urzędu)
<ul style="list-style-type: none"> Benchmarking jako metoda doskonalenia organizacji oraz organizacja jako źródło doskonalenia praktyk benchmarkingowych: wnioski na przyszłość 	<ul style="list-style-type: none"> Wnioski na przyszłość: udoskonalanie benchmarkingu 	<ul style="list-style-type: none"> * zakres również do szkolenia w systemie e-learningu



Etyka pracowników samorządowych – znaczenie zachowań etycznych dla sukcesu wdrożenia projektu benchmarkingowego
(warsztaty merytoryczne – 2 dzień z 3)

Rok 1 *	Rok 2	Rok 3
<ul style="list-style-type: none"> Wprowadzenie do zagadnień etyki zawodowej: co to jest etyka, moralność, jakie jest jej znaczenie dla funkcjonowania organizacji Po co jest etyka zawodowa? Zalecenia etyczne a przepisy prawa i praktyka funkcjonowania urzędu: dopełnianie i przypadki napięcia. 	<ul style="list-style-type: none"> Przypomnienie znaczenia zasad etycznych dla praktyki benchmarkingowej, z odniesieniem do doświadczeń z zeszłego roku (panel dyskusyjny: teoria a praktyka) 	<ul style="list-style-type: none"> Zasady etyczne w benchmarkingu (przypomnienie i pogłębione rozumienie w oparciu o zebrane doświadczenia); doskonalenie etyczności organizacji (urzędu) i jej pracowników
<ul style="list-style-type: none"> Podstawowe zasady kodeksu postępowania benchmarkingowego i ich znaczenie dla skuteczności strategii benchmarkingowej 	<ul style="list-style-type: none"> Etyka benchmarkingu a etyka urzędnika – wzajemne uzupełnianie się czy napięcie? Dyskusja, analiza przypadków 	<ul style="list-style-type: none"> Istota rozwoju moralnego człowieka i organizacji (stadia rozwoju moralnego według Lawrence’a Kohlberga w powiązaniu z dynamiką spiralną) – techniki wspierania rozwoju etyczności ku wyższym poziomom
<ul style="list-style-type: none"> Dlaczego ludzie postępują etycznie i nieetycznie – analiza doświadczeń uczestników; najważniejsze czynniki psychologiczne zagrażające stabilności etycznej 	<ul style="list-style-type: none"> Trudne przypadki i dylematy etyczne: wypracowanie opisów case’ów zaczerpniętych z całorocznej praktyki benchmarkingu 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza praktyki benchmarkingowej z ubiegłego roku – z uwzględnieniem poznanych zasad; próba wyodrębnienia obszarów potencjalnie podatnych na zniekształcenia i manipulacje
<ul style="list-style-type: none"> Najważniejsze zasady etyczne istotne dla procesu benchmarkingu (szczegółowa analiza): →Zasada legalności: analiza oraz studium przypadku →Zasada wzajemności i jej znaczenie dla sukcesu benchmarkingu. Wprowadzenie do teorii gier oraz jej odniesienie do benchmarkingu. „Gra w dylemat więźnia” a benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza wypracowanych case’ów z odniesieniem do poszczególnych zasad: źródła trudności w uszczegóławianiu i praktycznej realizacji ogólnych reguł etyki benchmarkingowej 	<ul style="list-style-type: none"> Życie i praca jako gra: gry interesów w organizacjach i między organizacjami oraz w szerszym kontekście społecznym: uniwersalizm i partykularyzm w rozstrzyganiu problemów etycznych
<ul style="list-style-type: none"> →Zasada poufności – jej znaczenie oraz mini-case’y ilustracyjne →Zasada właściwego wykorzystywania – znaczenie i analiza przypadku →Zasada ustalonych osób kontaktowych – znaczenie i analiza przypadku 	<ul style="list-style-type: none"> Wykorzystanie wielkich systemów etycznych myśli Zachodu w rozstrzyganiu dylematów etycznych: imperatyw kategoryczny Immanuela Kanta jako podpowiedź w konkretnych sytuacjach o charakterze dylematu (case’y) 	<ul style="list-style-type: none"> Gra symulacyjna zachęcająca do nieuczciwości (wariant „dylematu więźnia”) oraz ustalenia teorii gier jako źródło podpowiedzi co do zasad postępowania (gry o sumie zerowej i niezerowej, konkursy Axelrode’a)
<ul style="list-style-type: none"> →Zasada kontaktu ze stroną trzecią – znaczenie i analiza przypadku →Zasada przygotowania – znaczenie i analiza przypadku 	<ul style="list-style-type: none"> Etyka deontologiczna a etyka teleologiczna w rozstrzyganiu problemów etycznych w zarządzaniu urzędem i w procesie benchmarkingu: analiza przypadków z praktyki 	<ul style="list-style-type: none"> Etyka w zarządzaniu a przyszłość benchmarkingu – dyskusja moderowana
<ul style="list-style-type: none"> W kierunku własnego kodeksu: Podsumowanie warsztatu 	<ul style="list-style-type: none"> Podsumowanie warsztatu i wnioski na przyszłość 	<ul style="list-style-type: none"> Podsumowanie warsztatu i wnioski na przyszłość

* zakres również do szkolenia w systemie e-learningu



**Komunikacja w aspekcie organizacyjnym (zarządzanie komunikacją w organizacji)
oraz w aspekcie interpersonalnym (indywidualne typy zachowania i komunikowania)
(warsztaty merytoryczne – 3 dzień z 3)**

Rok 1	Rok 2	Rok 3
<ul style="list-style-type: none"> Centralne miejsce komunikacji w systemie zarządzania organizacją – wykład 	<ul style="list-style-type: none"> Przypomnienie istoty skutecznej komunikacji 	<ul style="list-style-type: none"> Przypomnienie istoty skutecznej komunikacji
<ul style="list-style-type: none"> Istota skutecznej komunikacji – seria ćwiczeń i wnioski praktyczne 	<ul style="list-style-type: none"> Koło skutecznej komunikacji – ćwiczenie z elementem autodiagnostycznym (czego nam brakuje?) 	<ul style="list-style-type: none"> Organizacja jako system obiegu emocji: komunikacja emocjonalna oraz techniki „zarządzania emocjami”
<ul style="list-style-type: none"> Komunikacja w urzędzie X – analiza trójstopniowego case’u ilustrującego psychologiczne skutki przyjęcia określonych (systemowych) rozwiązań z zarządzaniu komunikacją w jednostce 	<ul style="list-style-type: none"> Trudne sytuacje komunikacyjne – analiza przypadków z doświadczeń Uczestników oraz wypracowanie opinii „eksperckich”: optymalnych strategii działania w opisanych sytuacjach 	<ul style="list-style-type: none"> Indywidualne style zachowania i komunikowania: zróżnicowanie indywidualnych systemów percepcji i hierarchii wartości
<ul style="list-style-type: none"> Komunikacja rutynowa a komunikacja spontaniczna – dwa sposoby komunikowania i ich znaczenie dla zarządzania 	<ul style="list-style-type: none"> Dyrektywny i niedyrektywny schemat komunikowania – wykorzystanie w określonych sytuacjach. Trening komunikowania niedyrektywnego 	<ul style="list-style-type: none"> Zaawansowana komunikacja interpersonalna: kwadrat von Thuna i jego wykorzystanie jako narzędzia doskonalenia komunikacji w organizacji (dobra praktyka)
<ul style="list-style-type: none"> Kluczowe bariery komunikacyjne oraz sposoby ich przewyżczenia: seria ćwiczeń 	<ul style="list-style-type: none"> Techniki udzielania informacji zwrotnej: technika Feedback Grid i jej wykorzystanie w zarządzaniu 	<ul style="list-style-type: none"> Komunikacja w organizacji: wykorzystanie technik negocjacyjnych. „Efekt pomarańczy” i dążenie do wyniku win-win w komunikacji
<ul style="list-style-type: none"> Komunikacja w organizacji a komunikacja na poziomie interpersonalnym – w poszukiwaniu dobrych praktyk komunikacyjnych 	<ul style="list-style-type: none"> Profile komunikacyjne a budowanie kultury organizacji (wykład). Mój profil komunikacji: test diagnostyczny – analiza preferowanych stylów komunikacyjnych 	<ul style="list-style-type: none"> Trudni współpracownicy i klienci – radzenie sobie z komunikacyjnie trudnymi zachowaniami i typami osobowościowymi
<ul style="list-style-type: none"> Techniki udzielania informacji zwrotnych (1): technika DEEP i jej zastosowanie w procesie benchmarkingu 	<ul style="list-style-type: none"> Podsumowanie warsztatu i wnioski na przyszłość 	<ul style="list-style-type: none"> Podsumowanie warsztatu i wnioski na przyszłość
<ul style="list-style-type: none"> Podsumowanie warsztatu i wnioski na przyszłość 		



Zarządzanie zmianą
(warsztaty wspierające, 1 dzień z 3)

Rok 1	Rok 2	Rok 3
<ul style="list-style-type: none"> Istota zmiany organizacyjnej (nieuchronność zmiany, najważniejsze kierunki obserwowanych zmian, główne trudności.) 	<ul style="list-style-type: none"> Przypomnienie najważniejszych zasad zarządzania zmianą 	<ul style="list-style-type: none"> Zmiana organizacyjna a przemiana systemu wartości
<ul style="list-style-type: none"> Czynniki wymuszające zmiany. "Menedżer wobec nowych wyzwań" – problem motywacji do zmiany. Zarządzanie zmianą – przesłanki wg P. Druckera 	<ul style="list-style-type: none"> Przykładowe narzędzia analizy wykorzystywane w projektowaniu zmiany: Badanie luki kulturowej w organizacji. „Analiza Pola Sił” - bilans sił napędowych i wstrzymujących zmiany. Mapa procesu wprowadzania zmian. 	<ul style="list-style-type: none"> Przywództwo w procesie zmiany. Znaczenie wizji. Zarządzanie innowacyjnością – klimat w zespole. Delegowanie w procesie zmiany. Patenty motywacyjne do zaangażowania i akceptacji zmian. Zarządzanie przez bycie przykładem.
<ul style="list-style-type: none"> Rozbudowany kwestionariusz wiedzy nt. wprowadzania zmian – materiał do dyskusji. Dyskusja z odniesieniem do praktyki uczestników 	<ul style="list-style-type: none"> Postrzeganie zmiany: percepcja - zmiana sposobu myślenia i perspektywy; podatność percepcji na wpływy społeczne; typy wpływu społecznego -uleganie, identyfikacja, internalizacja; zasada partycypacji – istotny czynnik akceptacji zmian. 	<ul style="list-style-type: none"> Reakcje na odchylenia i „sabotaż” zmian: zarządzanie odczuciami czy zarządzanie przekonaniem? Najczęstsze przyczyny napięć oraz radzenie sobie z konfliktami podczas procesu zmiany (teoria i praktyka).
<ul style="list-style-type: none"> "Góra lodowa" organizacji: formalne i nieformalne aspekty kultury organizacyjnej. Znaczenie kultury organizacji w zmianie (analiza wybranych kultur organizacji jednostek uczestniczących w benchmarkingu). Praca z elementami ukrytymi: wstępne zalecenia. 	<ul style="list-style-type: none"> Szok zmiany – najważniejsze źródła i typy negatywnych reakcji na zmianę; przebieg, reakcje, zapobieganie. Znaczenie partycypacji w przełamywaniu oporu przed zmianą. Ćwiczenia i dyskusja. 	<ul style="list-style-type: none"> Modele wprowadzania zmian. →3-etapowy model wprowadzania zmian Lewina – Od „ciemnej nocy innowatora” do „zamrożenia”. Współczesne koncepcje wprowadzania zmian – model Bridgesa. →Osiem etapów skutecznego wprowadzania zmiany według Johna P. Kottera – „scenariusz idealny” zmiany a doświadczenia Uczestników. Wnioski na przyszłość.
<ul style="list-style-type: none"> Planowanie zmiany: budowanie założeń, formułowanie celów operacyjnych, konceptualizacja programu wprowadzania zmian, tempo zmiany i budowa harmonogramu, rozpisanie celów zespołowych i indywidualnych, monitorowanie przebiegu, zamknięcie procesu. Seria ćwiczeń. 	<ul style="list-style-type: none"> Zmiana jako specyficzny rodzaj celu zespołowego: Dynamika rozwoju zespołu (model Tuckmana) w procesie zmiany – przesłanki praktyczne dla zarządzania. „Twierdza zmiany” – utrwalenie nabytych sposobów postępowania i postaw jako norm nowej kultury organizacji. 	<ul style="list-style-type: none"> Najczęstsze błędy popełniane w procesie wprowadzania zmian (m.in. znaczenie procesu przygotowania i niebezpieczeństwo falstartu). Analiza przypadków. Odniesienie do specyfiki pracy urzędu.
<ul style="list-style-type: none"> MBO (Zarządzanie przez cele) jako przykładowy model zarządzania zmianą: elementy i etapy; przedstawienie zasad koncepcji oraz studium przypadku. 	<ul style="list-style-type: none"> Synchronizacja celów organizacyjnych, zespołowych i indywidualnych – wstęp do koncepcji zarządzania wartościami motywacyjnymi (przypomnienie przemian systemów wartości według modelu dynamiki spiralnej oraz wyciągnięcie wniosków dla praktyki zarządzania zmianą). 	<ul style="list-style-type: none"> Marketing zmian w firmie. Psychologia plotki o zmianie. Strategia komunikacyjna w procesie zarządzania zmianą. Zasada szybkiego reagowania. Perswazja i argumentacja na rzecz zmiany: język korzyści i strat. →Formuła zmiany Beckharda i jej wykorzystanie w zwiększaniu szansy na pozytywną zmianę
<ul style="list-style-type: none"> Podsumowanie warsztatu 	<ul style="list-style-type: none"> Podsumowanie warsztatu 	<ul style="list-style-type: none"> Podsumowanie warsztatu



Ocena ryzyka
(warsztaty wspierające, dzień 2 z 3)

Rok 1	Rok 2	Rok 3
<ul style="list-style-type: none"> Pojęcie ryzyka w zarządzaniu organizacją 	<ul style="list-style-type: none"> Ryzyko w zarządzaniu: przypomnienie podstawowych elementów Omówienie obecnych regulacji prawnych (na dzień sporządzenia opisu produktu finalnego - wytyczne Ministra Finansów w zakresie planowania i zarządzania ryzykiem zawarte w Komunikacie nr 6 z dnia 6 grudnia 2012 roku) 	<ul style="list-style-type: none"> Ryzyko jako wyzwanie dla organizacji: problemy ewaluacji i kontroli zagrożeń Przypomnienie obowiązujących regulacji prawnych (na dzień sporządzenia opisu produktu finalnego - wytyczne Ministra Finansów w zakresie planowania i zarządzania ryzykiem zawarte w Komunikacie nr 6 z dnia 6 grudnia 2012 roku)
<ul style="list-style-type: none"> Znaczenie innowacji i kreatywności dla funkcjonowania organizacji 	<ul style="list-style-type: none"> Funkcjonowanie obszarów ryzyka — doświadczenia Uczestników z ubiegłego roku, szacowanie ryzyka dla wybranych procesów (cz. 1); wypracowanie case'ów do analizy. 	<ul style="list-style-type: none"> Funkcjonowanie obszarów ryzyka — doświadczenia Uczestników z ubiegłego roku (cz. 2); wypracowanie case'ów do analizy.
<ul style="list-style-type: none"> Związki ryzyka z postępem i zmianą 	<ul style="list-style-type: none"> Techniki minimalizacji ryzyka — rozwiązania oparte o case'y z poprzedniego punktu. 	<ul style="list-style-type: none"> Techniki minimalizacji ryzyka — rozwiązania oparte o case'y z poprzedniego punktu.
<ul style="list-style-type: none"> Techniki szacowania ryzyka: ryzyko matematyczne (teoria prawdopodobieństwa), ryzyko techniczne (teoria niezawodności) a ryzyko psychologiczne i społeczne (matematyka działania społecznego). Analiza przypadków 	<ul style="list-style-type: none"> Funkcjonowanie w warunkach ryzyka: „społeczeństwo ryzyka” i dystrybucja ryzyka — analiza współczesnych trendów w rozwoju społecznym i organizacyjnym (dyskusja) 	<ul style="list-style-type: none"> Praca z ryzykiem: aspekty psychologiczne. Działanie w warunkach ryzyka jako źródło stresu. Techniki minimalizacji negatywnego stresu w organizacji oraz zapobiegania wypaleniu w pracy.
<ul style="list-style-type: none"> Zachowania pracowników w sytuacjach ryzyka: psychologia i socjologia ryzyka oraz wnioski praktyczne. Seria ćwiczeń. 	<ul style="list-style-type: none"> Destabilizacja w organizacji jako czynnik ryzyka („twórcza destrukcja”) oraz sposoby panowania nad obszarem niepewności 	<ul style="list-style-type: none"> Synteza: holistyczne podejście do ryzyka — budowanie równowagi na różnych poziomach funkcjonowania organizacji (jako sposób zwiększania odporności na ryzyko)
<ul style="list-style-type: none"> Nasze najważniejsze obszary ryzyka: podsumowanie warsztatu 	<ul style="list-style-type: none"> Podsumowanie warsztatu 	<ul style="list-style-type: none"> Podsumowanie warsztatu



Automotywacja i motywacja w procesie zmian — aspekt psychologiczny
(warsztaty wspierające, dzień 3 z 3)

Rok 1	Rok 2	Rok 3
<ul style="list-style-type: none"> o Problematyka automotywacji: wprowadzenie 	<ul style="list-style-type: none"> o Automotywacja: przypomnienie i pogłębienie koncepcji 	<ul style="list-style-type: none"> o Automotywacja: przypomnienie i pogłębienie koncepcji
<ul style="list-style-type: none"> o Dylematy automotywacji — quiz wiedzy z psychologii motywacji wewnętrznej 	<ul style="list-style-type: none"> o Bieg z zamkniętymi oczami — ćwiczenie ukazujące 	<ul style="list-style-type: none"> o Moja osobista zmiana — ćwiczenie z wykorzystaniem techniki projekcyjnej
<ul style="list-style-type: none"> o BHAG — sztuka automotywacji poprzez stawianie ambitnych celów i wizualizację efektów. o Jak wybierać osobiste cele? Zasada jeża (według Jima Collinsa). 	<ul style="list-style-type: none"> o Źródła oporu wobec zmiany oraz sposoby ich przezwyciężania — analiza psychologiczna i poszukiwanie indywidualnych „patentów auto motywacyjnych” do wykorzystania w motywowaniu innych do zmian 	<ul style="list-style-type: none"> o Wykorzystanie „Przywództwa alfa” w motywowaniu do zmiany: antycypowanie, dopasowanie, działanie. Koncepcja + seria ćwiczeń
<ul style="list-style-type: none"> o Istota coachingu — autocoaching oraz trenerskie podejście do współpracowników i podwładnych. 	<ul style="list-style-type: none"> o Mordery automotywacji — analiza zespołowa i indywidualna najważniejszych czynników uśmiercających lub osłabiających motywację 	<ul style="list-style-type: none"> o Cztery typy działania w zależności od stopnia samoświadomości i zaangażowania w czynności: biurokrata, filozof, zawodnik, mistrz. Analiza skutków dla organizacji występowania poszczególnych typów. Techniki stymulowania rozwoju w kierunku mistrzostwa osobistego.
<ul style="list-style-type: none"> o Narzędzia coachingowe w pracy z oporem wobec zmiany (zestaw 1): góra lodowa R. Diltsa oraz technika „złoty pytań coachingowych” (powerful questions). Wprowadzenie i seria ćwiczeń 	<ul style="list-style-type: none"> o Narzędzia coachingowe w pracy z oporem wobec zmiany (zestaw 2): praca z monologiem wewnętrznym oraz techniki neutralizacji „wewnętrznego gremlina”. Wprowadzenie i seria ćwiczeń 	<ul style="list-style-type: none"> o Narzędzia coachingowe w pracy z oporem wobec zmiany (zestaw 3): wykorzystanie modelu GROW. Wprowadzenie i seria ćwiczeń
<ul style="list-style-type: none"> o Podsumowanie warsztatu. 	<ul style="list-style-type: none"> o Podsumowanie warsztatu. 	<ul style="list-style-type: none"> o Podsumowanie warsztatu.



Narzędzie informatyczne wspierające podnoszenie kompetencji – platforma e-learningowa

Platforma e-learningowa stanowi dodatkowe wsparcie kompetencyjne dla pracowników jednostek, którzy bezpośrednio nie pełnią roli koordynatorów benchmarkingu w urzędach, a tym samym nie uczestniczą w systemowym wsparciu kompetencyjnym opisanym w pkt. 1.

Charakterystyka platformy

Platforma w ramach projektu „Benchmarking” została zaprojektowana w systemie e learningowym moodle, który jest uznanym na świecie środowiskiem zdalnego nauczania za pośrednictwem sieci teleinformatycznych. Jest to oprogramowanie open source, dostarczane bez żadnych opłat, dzięki czemu platformy e-learningowe można tworzyć bezpłatnie, stosownie do potrzeb. Lekkość, wydajność i kompatybilność pozwala na korzystanie z systemu nawet poprzez mniej zaawansowane technicznie przeglądarki internetowe. Budowa systemu jest modułowa, co pozwala na jego łatwą rozbudowę i modyfikację.

Platforma e-learningowa, która powstała w ramach projektu, dostępna jest pod adresem: <http://e-learning.silesia.org.pl/>. Na chwilę obecną system oferuje cztery szkolenia o następującej tematyce:

1. Nowoczesne podejście do zarządzania organizacją – praktyczne zastosowanie strategii benchmarkingowej;
2. Etyka pracownika samorządowego;
3. Zarządzanie zmianą;
4. Zarządzanie ryzykiem.

Funkcjonalność platformy została przetestowana w ramach realizowanego projektu. Na chwilę składania opisu produktu finalnego, w systemie zarejestrowanych było 686 kont użytkowników.

Elementy praktyczne – opis funkcjonalności

1. Dostępność

Platforma prawidłowo funkcjonuje na stacjach klienckich wyposażonych jedynie w przeglądarkę internetową oraz dodatek flash player.

Przetestowane i zalecane wersje przeglądarki internetowej to:

- Mozilla Firefox (wersja 20 lub wyższa),
- Internet Explorer (wersja 10 lub wyższa),
- Google Chrome (wersja 30 lub wyższa).

Parametry techniczne stacji klienckiej muszą spełniać wymagania ww. przeglądarek wraz z zainstalowanym dodatkiem flash player.





2. Parametry techniczne

Platforma wykonana jest w technologii tzw. klienta cienkiego w oparciu o język programowania PHP z elementami JAVASCRIPT (framework Jquery) oraz FLASH.

Baza danych narzędzia oparta jest o silnik bazodanowy OpenSource (MySQL).

Zarówno baza danych jak i serwer aplikacyjny posadowione są na tej samej maszynie wirtualnej o następujących parametrach technicznych:

- procesor 2 GHz
- pamięć RAM – 4 GB
- dysk twardy 150 GB
- system operacyjny Linux Debian
- wersja PHP 5.3
- wersja bazy danych MySQL 5.1
- łącze symetryczne 4 Mbps

Taka konfiguracja pozwala na sprawną pracę narzędzia przez wszystkich obecnych uczestników projektu.

Platforma e-learningowa Moodle została stworzona w oparciu o Apache, PHP i MySQL lub PostgreSQL. Można ją uruchomić w systemach operacyjnych Linux, MS Windows, Mac OS X, NetWare 6. Moodle jest rozprowadzany za darmo jako oprogramowanie open source zgodnie z licencją GNU GPL.¹

Wszystkie lekcje dostępnych na platformie kursów zostały wygenerowane w formie plików SCORM przy użyciu oprogramowania komercyjnego „iSpring”.

3. Opcje dostępne dla gościa (użytkownik niezalogowany)

Użytkownik niezalogowany ma możliwość zobaczenia strony startowej z listą dostępnych kursów.

NAWIGACJA	
Strona główna	
▶ Strony	
▶ Kursy	

ZALOGUJ SIĘ	
Nazwa użytkownika	<input type="text"/>
Hasło	<input type="password"/>
<input type="checkbox"/> Zapamiętaj login	
<input type="button" value="Zaloguj się"/>	

Dostępne kursy	
Zarządzanie ryzykiem	
Zarządzanie zmianą	
Nowoczesne podejście do zarządzania organizacją – praktyczne zastosowanie strategii benchmarkingowej	
Etyka pracownika samorządowego	

¹ Oryginalna dokumentacja platformy Moodle (w wersji angielskiej) jest dostępna pod adresem:
http://docs.moodle.org/21/en/Main_page.





4. Opcje dostępne dla użytkownika zalogowanego

Użytkownik zalogowany ma możliwość wyboru, odbycia kursu oraz wydrukowania certyfikatu ukończenia kursu.

4.1. Zapisanie się na kurs

W celu zapisania się na kurs należy kliknąć wabrany link na stronie głównej.

The screenshot shows the 'Platforma e-learnignowa projektu Benchmarking' interface. The header includes the logo of Śląski Związek Gmin i Powiatów and the title 'Platforma e-learnignowa projektu Benchmarking realizowanego przez Śląski Związek Gmin i Powiatów'. Below the header, there is a navigation menu on the left with sections 'NAWIGACJA' and 'USTAWIENIA'. The main content area lists several course options, each with a green plus icon: 'Zarządzanie ryzykiem', 'Zarządzanie zmianą', 'Nowoczesne podejście do zarządzania organizacją – praktyczne zastosowanie strategii benchmarkingowej', and 'Etyka w benchmarkingu'. At the bottom, there are logos for 'KAPITAŁ LUDZKI', 'ŚLĄSKI ZWIĄZEK GMIN I POWIATÓW', 'UNIA EUROPEJSKA FUNDUSZ SPOŁECZNY', and the European Union flag.

Następnie potwierdzić klikając klawisz „Zapisz mnie”

This screenshot shows the 'Opcje zapisów' (Registration options) section. The left navigation menu is expanded to show 'Kursy' and 'Nowoczesne zarządzanie organizacją'. The main content area is titled 'Opcje zapisów' and contains a section for 'Rejestracja samodzielna (Student)'. Below this, it states 'Klucz dostępu do kursu nie jest wymagany'. A red circle highlights the 'Zapisz mnie' button.





4.2. Poruszanie się po kursie

4.2.1. Uruchomienie pierwszej lekcji

W celu przejścia do pierwszej lekcji należy kliknąć w jej nazwę znajdującą się w części centralnej ekranu „Tematyka / Zagadnienia” danej lekcji należy korzystać z menu po lewej stronie ekranu wypełnienia ankiety rocznej należy przejść do modułu Ankiety roczne wypełnianie znajdującego się na stronie głównej narzędzia.

Zaleca się, aby rozpoczynać kurs od lekcji zatytułowanej „Wstęp”

Tematyka

1 **Zagadnienia**

- Wstęp
- Etyka a zarządzanie
- Etyka a moralność
- W poszukiwaniu jednej naczelnej i uniwersalnej zasady moralnej
- Charakterystyka norm moralnych
- Etapy rozwoju moralnego
- Czynniki kształtujące poziom etyczny urzędu
- Kluczowe elementy postawy etycznej urzędnika
- Etyczność a legalność działań
- Pytania pomocne przy podejmowaniu decyzji o charakterze DYLEMATU
- Certyfikat





Lekcja ta zawiera informacje ogólne na temat całego kursu.

Platforma e-learnignowa projektu Benchmarking realizowanego przez Śląski Związek Gmin i Powiatów

Strona główna > Moje kursy > Etyka w benchmarkingu > Zagadnienia > Wstęp

Wstęp

Witamy na kursie „Etyka pracowników samorządowych – etyka w benchmarkingu”.
Szkolenie składa się z 9 lekcji, które widoczne są w lewym, bocznym menu.
Orientacyjny czas kursu to 30 minut.
Nie ma konieczności realizacji kursu w trakcie jednej sesji. Poszczególne lekcje można powtarzać bez ograniczeń, klikając na poszczególne lekcje w bocznym menu.

4.2.2. Przejście pomiędzy lekcjami

W celu przejścia do kolejnej lekcji należy używać bocznego menu zawierającego kolejne lekcje w ramach kursu.

Platforma e-learnignowa projektu Benchmarking realizowanego przez Śląski Związek Gmin i Powiatów

Strona główna > Moje kursy > Etyka w benchmarkingu > Zagadnienia > Wstęp

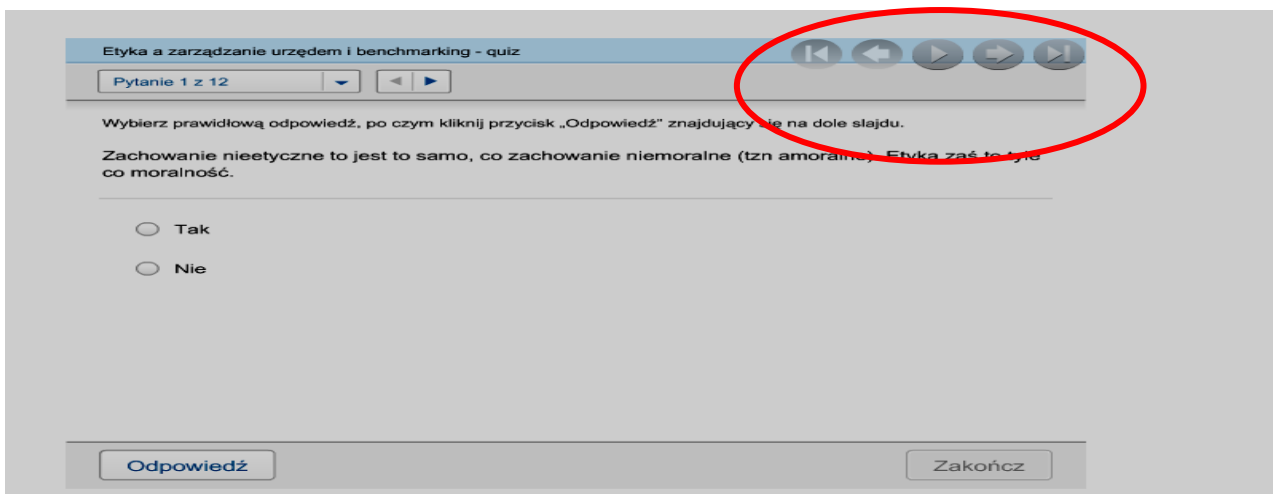
Wstęp

Witamy na kursie „Etyka pracowników samorządowych – etyka w benchmarkingu”.
Szkolenie składa się z 9 lekcji, które widoczne są w lewym, bocznym menu.
Orientacyjny czas kursu to 30 minut.
Nie ma konieczności realizacji kursu w trakcie jednej sesji. Poszczególne lekcje można powtarzać bez ograniczeń, klikając na poszczególne lekcje w bocznym menu.



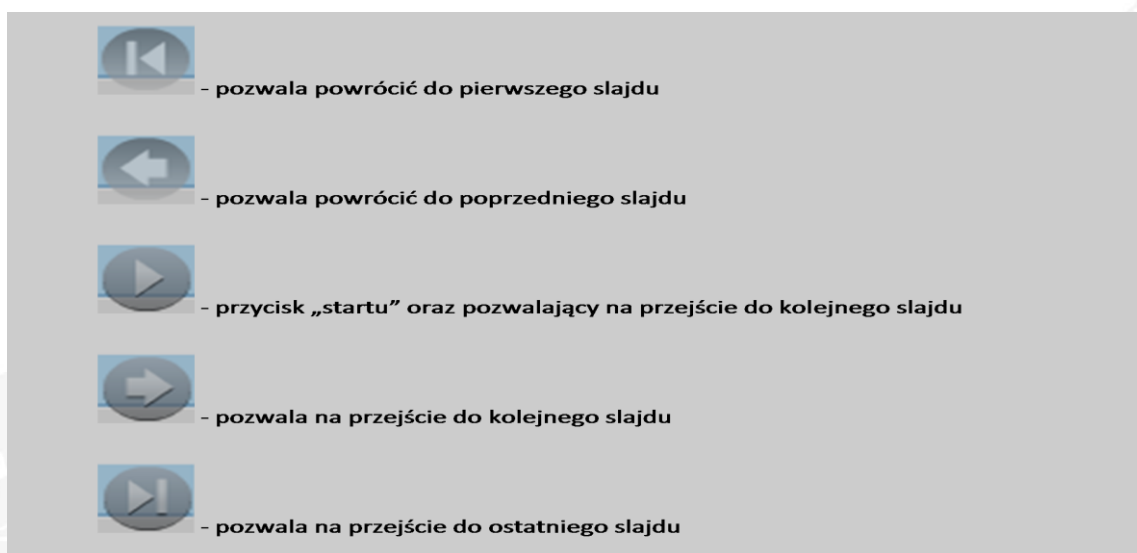
4.2.3. Poruszanie się w ramach lekcji

Aby przejść wybraną lekcję należy używać przycisków nawigacyjnych w górnym prawym rogu slajdu, aby przechodzić między slajdami w ramach lekcji



4.2.4. Przyciski nawigacyjne w lekcjach

Oznaczenie przycisków nawigacyjnych w lekcjach:



4.2.5. Przyciski nawigacyjne w quizach

Lista pytań – umożliwia szybkie przechodzenie pomiędzy dowolnymi pytaniami quizu (można przejść do innego pytania bez udzielania odpowiedzi, a następnie powrócić)



Etyka a zarządzanie urzędem i benchmarking - quiz

Pytanie 1 z 12

Wybierz prawidłową odpowiedź, po czym kliknij przycisk „Odpowiedź” znajdujący się na dole slajdu.

Zachowanie nieetyczne to jest to samo, co zachowanie niemoralne (tzn amoralne). Etyka zaś to tyle co moralność.

Tak

Nie

Odpowiedź Zakończ

Strzałki – umożliwiają przechodzenie pomiędzy kolejnymi pytaniami quizu (można przejść do następnego pytania bez udzielania odpowiedzi, a następnie powrócić)

Etyka a zarządzanie urzędem i benchmarking - quiz

Pytanie 1 z 12

Wybierz prawidłową odpowiedź, po czym kliknij przycisk „Odpowiedź” znajdujący się na dole slajdu.

Zachowanie nieetyczne to jest to samo, co zachowanie niemoralne (tzn amoralne). Etyka zaś to tyle co moralność.

Tak

Nie

Odpowiedź Zakończ

Klawisz „Odpowiedź” – zgodnie z informacją na początku slajdu, po zaznaczeniu wybranej odpowiedzi należy nacisnąć przycisk „Odpowiedź”



Etyka a zarządzanie urzędem i benchmarking - quiz

Pytanie 1 z 12

Wybierz prawidłową odpowiedź, po czym kliknij przycisk „Odpowiedź” znajdujący się na dole slajdu.

Zachowanie nieetyczne to jest to samo, co zachowanie niemoralne (tzn amoralne). Etyka zaś to tyle co moralność.

Tak

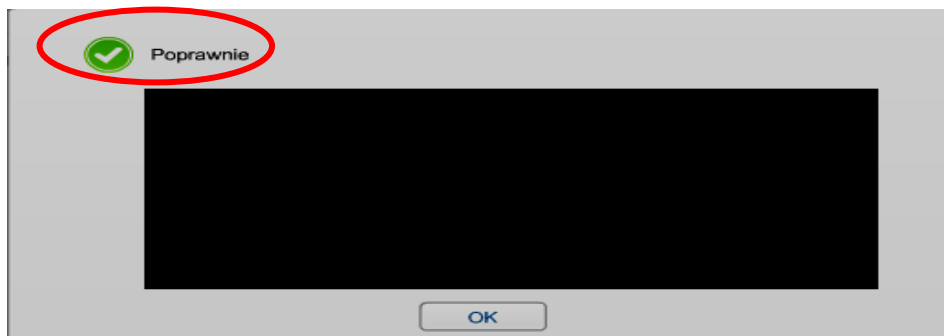
Nie

Odpowiedź

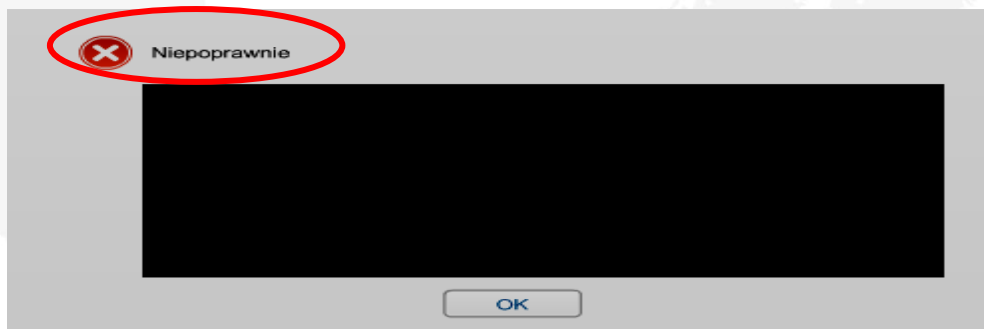
Zakończ

Po zaznaczeniu odpowiedzi, pojawi się informacja czy odpowiedź jest poprawna czy błędna.

- ✦ Jeśli odpowiedź jest poprawna to pojawi się wyjaśnienie istoty pytania.

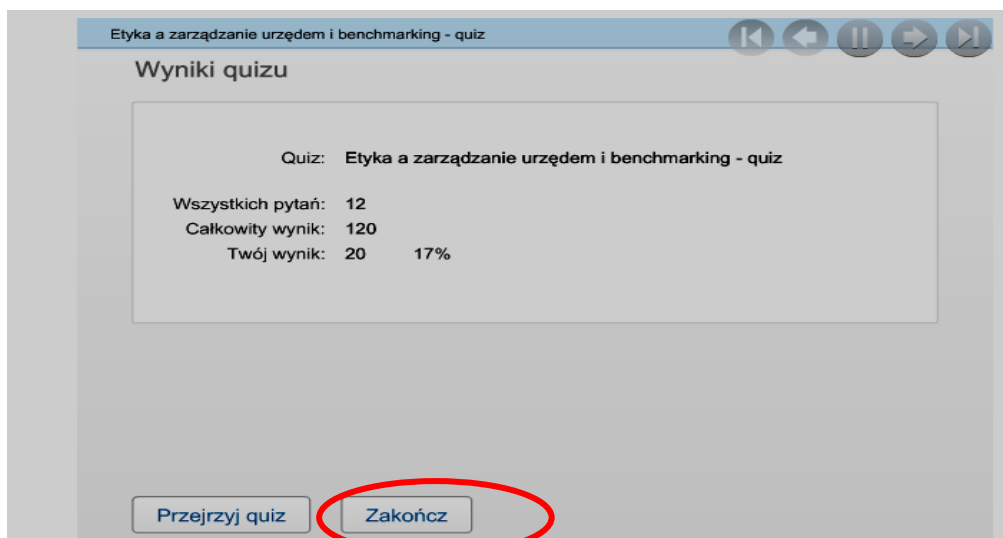


- ✦ Jeśli odpowiedź jest błędna to pojawi się komentarz, stanowiący wyjaśnienie istoty poprawnej odpowiedzi.



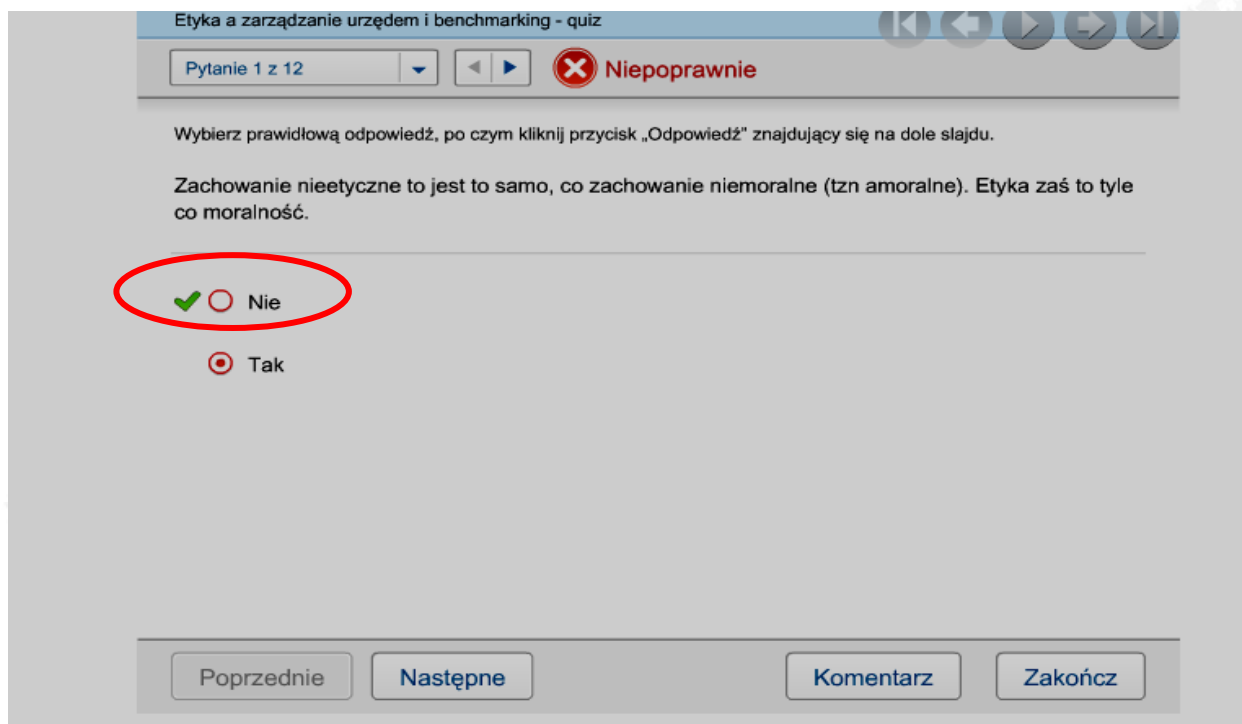


Klawisz „Zakończ” – staje się aktywny po zakończeniu całego quizu, kiedy wyświetlone są wyniki i istnieje możliwość przejścia quizu lub zakończenia.



Po wybraniu opcji „Zakończ” przejdziemy do kolejnego slajdu w ramach lekcji.

Klawisz „Przejrzyj quiz” umożliwia powrotu do pytań w quizie. Wskazane zostanie czy odpowiedź na zadane pytanie była poprawna czy nie, zaznaczona będzie poprawna odpowiedź i będzie możliwość ponownego zapoznania się z komentarzem.





4.3. Pobranie certyfikatu ukończenia kursu

Aby ukończyć kurs trzeba zrealizować minimum 70% materiału w ramach każdej lekcji. Lekcje, a tym samym quizy, można powtarzać.

Po zakończeniu kursu można wygenerować certyfikat (certyfikat znajduje się w bocznym menu, pod ostatnią lekcją).

Zestawienie poprzednio pobranych certyfikatów

Wydane
środa, 30 kwiecień 2014, 11:13

Kliknij klawisz żeby otworzyć certyfikat w nowym onknie

Pobierz swój certyfikat

4.4. Modyfikacja danych (profilu)

Użytkownik może zmienić swoje dane opisowe

NAWIGACJA

- Strona główna
- Moja strona domowa
- Strony
- Mój profil

Ogólne

Imię* [input]
Nazwisko* [input]
E-mail* [input]

Wyświetlanie adresu e-mail: Tylko inni uczestnicy kursu mogą zobaczyć mój adres e-mail

4.5. Zmiana hasła

Użytkownik ma możliwość zmiany swojego hasła do platformy.

NAWIGACJA

- Strona główna
- Moja strona domowa
- Strony
- Mój profil
- Moje kursy

Zmień hasło

Nazwa użytkownika: krzeminski_m@um.gliwice.pl
Hasło musi mieć znaków co najmniej: 8

Bieżące hasło* [input]
Nowe hasło* [input]
Nowe hasło (ponownie)* [input]

USTAWIENIA

Zapisz zmiany Anulu



5. Opcje dostępne dla administratora

Administrator platformy ma dostęp do następujących funkcji systemu:

- ▲ Użytkownicy
- ▲ Kursy
- ▲ Oceny
- ▲ Strona główna
- ▲ Moduły

5.1. Użytkownicy

Administrator może zarządzać uprawnieniami w systemie.

5.1.1. Konta

W tym module administrator może zarządzać kontami użytkowników

686 Użytkownicy

Strona: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 ...23 (Następne)

Nowy filtr

Pełna nazwa * Pokaż zaawansowane

Dodaj nowego użytkownika

Imię / Nazwisko	E-mail	Miasto	Kraj	Ostatni dostęp		
Adam Bror	[redacted]	Gliwice	Polska	52 dni 1 godz.	Modyfikuj	Usuń
[redacted]	[redacted]	Gliwice	Polska	20 dni 4 godz.	Modyfikuj	Usuń
[redacted]	[redacted]	Gliwice	Polska	Nigdy	Modyfikuj	Usuń
[redacted]	[redacted]	Katowice	Polska	1 rok 215 dni	Modyfikuj	
[redacted]	[redacted]	Gliwice	Polska	Nigdy	Modyfikuj	Usuń
[redacted]	[redacted]	Gliwice	Polska	9 dni 20 godz.	Modyfikuj	Usuń

Przeglądać role przypisane dla tego użytkownika

Przypisane role: [redacted]

- System
 - o Kategoria: Benchmarking
 - o Kurs: Etyka pracownika samorządowego
 - Student





5.1.2. Zezwolenia

W tym module administrator może zarządzać uprawnieniami (rolami) w systemie poprzez przypisywanie domyślnych ról.

NAWIGACJA

- Strona główna
 - Moja strona domowa
 - Strony
 - Mój profil
 - Moje kursy

USTAWIENIA

- Ustawienia mojego profilu
- Administracja serwisu
 - Powiadomienia
 - Rejestracja
 - Zaawansowane funkcje
 - Użytkownicy
 - Konta
 - Zezwolenia
 - Zasady użytkownika

Zarządzaj rolami | Zezwól na przypisanie ról | Zezwól na nadpisywanie uprawnień | Zezwól na zmianę ról

Rola ?	Opis	Skrócona nazwa	Modyfikuj
Menedżer	Menedżerowie mają dostęp do kursu i go modyfikować, zwykle nie uczestniczą w kursach.	manager	↓ ↻ ×2 ✕
Autor kursu	Autorzy kursów mogą tworzyć nowe kursy i być w nich nauczycielami	coursecreator	↑ ↓ ↻ ×2 ✕
Prowadzący	Prowadzący mogą robić wszystko w kursie, np. zmieniać składowe czy oceniać studentów	editingteacher	↑ ↓ ↻ ×2 ✕
Nauczyciel bez praw edycji	Nauczyciele bez praw edycji mogą uczyć w kursach i oceniać studentów, ale nie mogą wprowadzać zmian edycyjnych.	teacher	↑ ↓ ↻ ×2 ✕
Student	Studenci mają z zasady mniej uprawnień w kursach.	student	↑ ↓ ↻ ×2 ✕
Gość	Goście mają niewiele uprawnień i przeważnie nie mogą nigdzie nic wpisywać.	guest	↑ ↓ ↻ ×2 ✕
Uwierzytelniony użytkownik	Wszyscy zalogowani użytkownicy	user	↑ ↓ ↻ ×2 ✕

NAWIGACJA

- Strona główna
 - Moja strona domowa
 - Strony
 - Mój profil
 - Moje kursy

USTAWIENIA

- Ustawienia mojego profilu
- Administracja serwisu
 - Powiadomienia
 - Rejestracja
 - Zaawansowane funkcje
 - Użytkownicy
 - Konta
 - Zezwolenia
 - Zasady użytkownika

Zasady użytkownika

Rola dla odwiedzających notloggedinroleid Gość (guest) Domyślna wartość: Gość (guest)

Użytkownicy nie zalogowani na stronie będą mieli tę rolę zagwarantowaną w kontekście strony. W większości przypadków gość jest najbardziej pożądanym, ale można chcieć utworzyć rolę będącą mniej lub bardziej ograniczoną. Takie działania jak dodawanie komentarzy nadal wymagają, żeby użytkownik był zalogowany.

Rola dla gości guestroleid Gość (guest) Domyślna wartość: Gość (guest)

Ta rola jest automatycznie przypisana do użytkownika gość. Jest ona również tymczasowo przydzielona do użytkowników, którzy wchodzą do kursu poprzez moduł zapisu gościa.

Domyślna rola dla wszystkich użytkowników defaultuserroleid Uwierzytelniony użytkownik (user) Domyślna wartość: Uwierzytelniony użytkownik (user)

Wszyscy zalogowani użytkownicy będą mieli własności roli, które są tu wymienione, na poziomie strony, DODATKOWO do innych ról, które mogą posiadać. Domyślną rolą jest Gość. Zwróć uwagę, że nie będzie to wpływać negatywnie na inne role, które posiadają użytkownicy, ale zapewni, że mogą wykonać coś pożytecznego na poziomie strony (np. przeglądać forum dyskusyjne, zasoby itd.).

Rola Kreatora w nowych kursach creatornewroleid Prowadzący (editingteacher) Domyślna wartość: Prowadzący (editingteacher)

Jeśli użytkownik nie ma jeszcze uprawnień do zarządzania nowym kursem, jest on automatycznie zapisywany z wykorzystaniem





Administrator ma także możliwość sprawdzenia uprawnień wybranych użytkowników

Sprawdź uprawnienia w System

Wybierz użytkownika

Potencjalnie pasujący użytkownicy: [Redacted] (3)

Wyszukaj: [Redacted] Wyczyść

Opcje wyszukiwania

Pokaż uprawnienia tego użytkownika

Sprawdź uprawnienia w System

Uprawnienia dla użytkownika: [Redacted]

Filtr: [Redacted] Wyczyść

	Możliwość	Dozwolone
Authorize.Net		
Zarządzaj płatnościami enrol/authorize:managepayments		Nie
Prześlij plik CSV enrol/authorize:uploadcsv		Nie
Category enrolments		
Role assignments synchronised to course enrolment enrol/category:synchronised		Nie
System		
Utwórz konto na blogu		

5.2. Kursy

W tym module administrator ma możliwość zarządzania kursami

Kategorie kursów: Benchmarking

Modyfikuj tą kategorię Dodaj podkategorie

Kursy	Modyfikuj	Zaznacz
Zarządzanie ryzykiem	[Icons]	<input type="checkbox"/>
Zarządzanie zmianą	[Icons]	<input type="checkbox"/>
Nowoczesne podejście do zarządzania organizacją – praktyczne zastosowanie strategii benchmarkingowej	[Icons]	<input type="checkbox"/>
OLD - Nowoczesne podejście do zarządzania organizacją	[Icons]	<input type="checkbox"/>
Etyka pracownika samorządowego	[Icons]	<input type="checkbox"/>

Przenieś zaznaczone kursy do...

Uporządkuj kursy względem nazwy Dodaj nowy kurs





5.2.1. Dodawanie nowego kursu

Administrator ma możliwość dodania nowego kursu.

Dodawanie: Scorm

Ogólne

Nazwa*

Opis*

Rodzaj czcionki - Rozmiar czcionki - Paragraf

Wyświetl opis na stronie kursu

Plik pakietu

Nie załączono plików

Ogranicz możliwość odpowiedzi w czasie

Od 21 wrzesień 2014 13 35 Włącz

Do 21 wrzesień 2014 13 35 Włącz

5.2.2. Zarządzanie lekcjami w ramach kursu

Administrator ma możliwość zmiany ustawień istniejących lekcji oraz dodania nowej lekcji

Zmień ustawienia kursu

Ogólne

Kategoria

Pełna nazwa*

Krótka nazwa kursu*

ID kursu

Podsumowanie kursu

Format

Liczba tygodni/tematów

Data rozpoczęcia kursu

Ukryte sekcje

Wiadomości do pokazania

Pokaż oceny

Pokaż raporty





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UWAGA – Ze względu na ujednoczenie lekcji w ramach kursów wszystkie lekcje zostały wygenerowane w formie plików SCORM przy użyciu oprogramowania komercyjnego „iSpring”.

Poniżej przedstawiono dalsze ustawienia przy tworzeniu nowej lekcji w ramach kursu.

The screenshot shows the configuration page for a course. On the left is a navigation menu with options like 'Odtwórz', 'Import', 'Opublikuj', 'Reset kursu', 'Baza pytań', 'Zmień rolę na...', 'Ustawienia mojego profilu', and 'Administracja serwisu'. The main area contains several sections:

- Wyświetl strukturę kursu przy wejściu na stronę:** 'Pokaż' (Bieżące okno), 'Wyświetl strukturę kursu przy wejściu na stronę' (Nie), 'Ukryj przyciski nawigacji' (Nie).
- Grade settings:** 'Metoda oceniania' (Najwyższa ocena), 'Maksymalna ocena' (100).
- Dodatkowe ustawienia:** 'Liczba prób' (Nieograniczone próby), 'Oceń próby' (Najwyższa próba), 'wyświetl status podejść' (Tak). A 'Pokaż zaawansowane' button is visible.
- Standardowe opcje modułów:** 'Widoczny' (Pokaż), 'Numer ID' (empty field).
- Ogranicz dostęp:** 'Zezwól na dostęp z' (21 wrzesień 2014 00:00) [Włącz], 'Zezwalaj na dostęp do' (21 wrzesień 2014 00:00) [Włącz], 'Warunki ocen' ((żaden) niż 0% i mniej), 'Przed dostępem' (Pokaż aktywność oznaczoną na szaro z informacją o ograniczeniach).

5.3. Oceny

Administrator może sprawdzić stan ocen użytkowników w ramach każdej lekcji w kursie.

The screenshot shows the 'Dziennik ocen' (Gradebook) interface. It includes a navigation menu on the left and a main table with columns for 'Nazwisko i imię', 'E-mail', and three score columns: 'Etyka a zarządzanie', 'Etyka a moralność', and 'Wstęp'. The table contains 10 rows of user data with scores ranging from 5.50 to 100.00.

Nazwisko i imię	E-mail	Etyka a zarządzanie	Etyka a moralność	Wstęp
[Redacted]	[Redacted]	100.00	100.00	100.00
[Redacted]	[Redacted]	50.00	6.50	100.00
[Redacted]	[Redacted]	100.00	16.67	100.00
[Redacted]	[Redacted]	100.00	100.00	100.00
[Redacted]	[Redacted]	100.00	100.00	100.00
[Redacted]	[Redacted]	100.00	100.00	100.00
[Redacted]	[Redacted]	100.00	100.00	100.00
[Redacted]	[Redacted]	100.00	100.00	100.00
[Redacted]	[Redacted]	100.00	11.76	100.00
[Redacted]	[Redacted]	100.00	100.00	100.00



5.4. Strona główna

W tym module administrator ustala wygląd strony głównej.

5.5. Moduły

W tym module administrator zarządza dodatkami i modułami dostępnymi w platformie.

Nazwa modułu	Identyfikator	Źródło	Wersja	Dostępność	Ustawienia	Odstal
Rodzaje pytań						
Calculated	qtype_calculated	Standardowe	2011102700			Wymagane przez: qtype_calculated, qtype_calculatedes
Calculated multichoice	qtype_calculatedmulti	Standardowe	2011102700			Odstaluj
Calculated simple	qtype_calculatedsimple	Standardowe	2011102700			Odstaluj
Opis	qtype_description	Standardowe	2011102700			Odstaluj
Esej	qtype_essay	Standardowe	2011102700			Odstaluj
Dopasuj odpowiedź	qtype_match	Standardowe	2011102700			Odstaluj
Brakujący typ	qtype_missingtype	Standardowe	2011102700			Odstaluj
Embedded answers (Cloze)	qtype_multianswer	Standardowe	2011102700			Odstaluj
Wybór wielokrotny	qtype_multichoice	Standardowe	2011102700			Wymagane przez: qtype_calculated, qtype_calculatedes, qtype_multianswer
Numeryczne	qtype_numerical	Standardowe	2011102700			Wymagane przez: qtype_calculated, qtype_calculatedes, qtype_multianswer
Random	qtype_random	Standardowe	2011102700			Odstaluj
[pluginname.qtype_randomsamatch]	qtype_randomsamatch	Standardowe	2010090501			Odstaluj
Krótka odpowiedź	qtype_shortanswer	Standardowe	2011102700			Wymagane przez: qtype_multianswer
Prawda/Falsz	qtype_truefalse	Standardowe	2011102700			Odstaluj



6. Podsumowanie

Powyżej opisano funkcjonalności wykorzystywane w platformie e-learningowej projektu Benchmarking. Stanowią one zaledwie część możliwości, jakie daje platforma, jednakże dla celów tego projektu są one wystarczające.

Pozostałe główne funkcjonalności platformy Moodle to:

- ✦ Ankiety
- ✦ Aktualności
- ✦ Blogi
- ✦ Forum
- ✦ Kalendarium kursów
- ✦ Czat
- ✦ Głosowanie.