**Wzór karty szkolenia**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tytuł**  | **Elastyczne rozwiązania w zakresie czasu pracy** *[Flexible Solutions in Working Time]* |
| **Słowa kluczowe (meta tag)** | Flexicurity; cyfrowi nomadowie; utrzymanie spójności pracy *[work hours consistency]*; czas pracy zorganizowany wokół potrzeb klientów |
| **Język**  | Język angielski  |
| **Założenia / cele  / efekty uczenia się**  | Po zakończeniu tego modułu, studenci będą potrafili: Cel nr 1: Zdefiniować temat / zagadnienie “flexicurity”Cel nr 2: Odpowiedzieć na pytanie “Co oznacza termin ‘cyfrowi nomadowie?Cel nr 3: Omówić, jak określić godziny pracy, w celu zachowania spójności pracy Cel nr 4: Omówić, jak skonstruować pracę wokół potrzeb klientów i pracowników |
| **Obszar szkolenia: (Wybierz jeden)**  |
| **Online / Marketing Cyfrowy / Cyberbezpieczeństwo** |  |
| **E-Commerce / Finansowanie** |  |
| **Dobrostan w cyfrowym świecie** |  |
| **Praca zdalna / “Cyfrowi nomadowie”** | **X** |
| **Opis** | Niniejszy moduł skupia się na zapoznaniu kandydatów z pojęciem elastycznego czasu pracy. Na początku przedstawiony zostanie termin “flexicurity“ wraz z dwoma dominującymi podejściami przy jego interpretacji. Wyjaśniany jest termin „cyfrowy nomada“ oraz jego zalety i wady. Następnie przedstawiony zostanie temat utrzymania spójności pracy, a po nim wskazówki dotyczące ustalania efektywnego harmonogramu pracy. Na koniec, w odniesieniu do sposobu skonstruowania pracy wokół potrzeb klienta i pracownika, przedstawione zostaną wskazówki dotyczące jej wykonywania. |
| **Treść ułożona na 3 poziomach** | **Tytuł modułu:  Elastyczne rozwiązania w zakresie czasu pracy *[Flexible Solutions in Working Time]*****1 Tytuł bloku: “Flexicurity”**1.1 Definicja pojęcia “Flexicurity”1.2 Różne podejścia do pojęcia “Flexicurity”**2 Tytuł bloku: “Cyfrowi nomadowie”**2.1 Definicja pojęcia “Cyfrowych nomadów”2.2 Cyfrowi nomadzi - Zalety i wady**3 Tytuł bloku: Utrzymanie spójności pracy**3.1 Określanie godzin pracy w celu utrzymania spójności pracy3.2 Porady dotyczące konstruowania osobistego harmonogramu spójności pracy**4 Tytuł bloku: Potrzeby klientów i pracowników**4.1 Czas pracy zorganizowany wokół potrzeb klientów4.2 Czas pracy zorganizowany wokół potrzeb pracownika |
| **Self-evaluation (multiple choice queries and answers)** | 1. “Flexicurity” oznacza:
	1. **zintegrowana strategia wzmocnienia, przy jednoczesnej elastyczności, bezpieczeństwa na rynku pracy.**
	2. przymiotnikowa strategia wzmocnienia elastyczności, ale nie bezpieczeństwa na rynku pracy.
	3. przymiotnikowa strategia wzmocnienia, ale nie w jednym i tym samym czasie, elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy.
	4. d) zintegrowana strategia zwiększania, ale nie w jednym i tym samym czasie elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy.

2. “Cyfrowi nomadowie” to: * 1. **osoby, które zarabiają na życie wykorzystując technologie telekomunikacyjne**.
	2. osoby, które zarabiają na życie, podróżując.
	3. osoby, które zarabiają na zycie pracując w danych lokalach organizacyjnych.
	4. osoby, które zarabiają na życie wykonując pracę bez użycia urządzeń takich jak smartfony i laptopy.

3. Zarządzanie czasem: * 1. **to zdolność do planowania, organizowania i kontrolowania swojego czasu.**
	2. nie pomaga w osiąganiu celów.
	3. to nie jest zdolność do planowania, organizowania i kontrolowania swojego czasu.
	4. nie pomaga monitorować, na co faktycznie wykorzystywany jest czas danej osoby.
 |
| **Zestaw narzędzi [Toolkit] (wskazówki, najlepsze praktyki, listy kontrolne, wyciągnięte wnioski...)**  | **Tytuł / nazwa**  |  |
| **Opis** |  |
| **Link** |  |
| **Zasoby (filmy, linki referencyjne)** | <https://www.youtube.com/watch?v=8ZPSJ4vZK5c&ab_channel=TheAudiopedia><https://www.youtube.com/watch?v=vBjA6QZbCoY&ab_channel=Lana><https://www.youtube.com/watch?v=dBtbzfALQWY&ab_channel=Connecteam> |
| **Materiały powiązane** | Burroni, L., & Keune, M. (2011). Flexicurity: A conceptual critique. European Journal of Industrial Relations, 17(1), 75-91.Sultana, R.G., 2012. Flexicurity: Implications for lifelong career guidance. The European Lifelong Guidance Policy Network. |
| **Powiązane prezentacje PPT** |  |
| **Bibliografia** | Burroni, L., & Keune, M. (2011). *Flexicurity:* *A conceptual critique.* European Journal of Industrial Relations, 17(1), 75-91.Sultana, R.G., 2012. *Flexicurity: Implications for lifelong career guidance.* The European Lifelong Guidance Policy Network.Hallencreutz, J. and Parmler, J., 2021*. Important drivers for customer satisfaction–from product focus to image and service quality*. Total quality management & business excellence, 32(5-6), pp.501-510.Kubiak, E., 2020. *Increasing perceived work meaningfulness by implementing psychological need-satisfying performance management practices.* Human Resource Management Review, p.100792. |
| **Stworzony przez** | SEERC |