

## Tabela zgodności

<b>Nazwa kwalifikacji</b>	<b>Wdrażanie zasad organizacji turkusowych</b>
<b>Członkowie Zespołu</b> <i>(imię i nazwisko)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Paweł Kaczmarczyk</li> <li>2. Bartosz Nestorowicz</li> <li>3. Sabina Nikodemka</li> <li>4. Jarosław Guc</li> </ol>
<b>Rekomendowany poziom PRK dla kwalifikacji</b>	7 poziom PRK
<b>Poziom PRK najlepiej odpowiadający zestawom efektów uczenia się*</b>	Zestaw 1. 7 PRK Zestaw 2. 7 PRK Zestaw 3.7 PRK

### Zestaw 1

#### Wspieranie samoorganizacji w organizacjach turkusowych

L.p.	Poszczególne efekty uczenia się w zestawach*	Kryteria weryfikacji
1.	Tworzy warunki do pracy zespołowej	uzasadnia rolę i znaczenie pracy zespołowej w kulturze turkusowej;
		pracuje zespołowo i umożliwia innym taki model pracy.
		<b>Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:</b>
	<i>P7Z_KP; P7Z_KW</i>	
2.	Prowadzi spotkania w sposób włączający i aktywizujący ich uczestników	moderuje spotkania, zapewniając równy dostęp uczestnikom do wyrażania opinii;
		prowadzi spotkania w duchu poszanowania mechanizmów samoorganizacji (np. uporządkowany charakter, trzymanie się przyjętej struktury i wypracowanych zwyczajów);
		aktywnie słucha;
		zachęca do zadawania pytań, wyrażania wątpliwości i wypowiedzania się;
		tworzy warunki bezpieczeństwa psychologicznego uczestnikom spotkań.
	<b>Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:</b>	
	<i>P7Z_UO(2); P7Z_KW; P7Z_KP</i>	
3.	Organizuje sposób dystrybucji uprawnień i odpowiedzialności	omawia różne metody organizacji pracy i dystrybucji uprawnień w organizacjach turkusowych;
		proponuje sposób dystrybucji władzy i odpowiedzialności

	<b>charakterystyczny dla organizacji turkusowych;</b>
	wyjaśnia wpływ dystrybucji władzy i odpowiedzialności na pracę zespołu i jednostki (implikacje)
	<b>Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:</b>
	P5Z_WO(2); P6Z_UO(2); P5Z_UO(3)

**Zestaw 2.**

**Angażowanie zespołu do zarządzania kapitałem ludzkim w turkusie**

L.p.	Poszczególne efekty uczenia się w zestawach*	Kryteria weryfikacji
1.	Identyfikuje kandydatów rozumiejących wartości i potrzeby organizacji oraz gotowych do działania w zgodzie z nimi	<p><b>angażuje zespół do prowadzenia procesu rekrutacji i selekcji pracowników oraz udziału w rozmowach rekrutacyjnych i podejmowaniu decyzji rekrutacyjnej;</b></p> <p>identyfikuje z zespołem i nazywa wartości osobiste kandydatów;</p> <p>identyfikuje z zespołem zarówno mocne, jak i słabe strony kandydatów.</p>
	<b>Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:</b>	
	P7Z_UU;	
2.	Organizuje działania sprzyjające poznawaniu kultury, wartości organizacji i wymiany doświadczeń	<p><b>sprzyja tworzeniu kultury otwartości w organizacji, posługując się dialogiem;</b></p> <p>wspiera kształtowanie tożsamości zespołu poprzez umożliwianie wymiany doświadczeń, opinii i otwarte mówienie o swoich potrzebach bez obawy o bycie ocenianym;</p> <p>organizuje warunki do zespołowego wdrażania nowych pracowników w funkcjonowanie w organizacji turkusowej.</p>
	<b>Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:</b>	
	P7Z_KP	
3.	Definiuje potrzeby organizacji i elastycznie dopasowuje do nich potencjał oraz kompetencje ludzi	<p>wyjaśnia koncepcję inspirującego celu w funkcjonowaniu organizacji turkusowej;</p> <p><b>dopasowuje się do zmieniającej się rzeczywistości i weryfikuje cele operacyjne, pozostając przy akceptowanych wartościach;</b></p> <p>włącza innych w proces definiowania celów i określania priorytetów;</p> <p>informuje pracowników o kierunkach rozwoju organizacji i pojawiających się w niej potrzebach;</p> <p><b>umożliwia realizację potrzeb organizacji i jednostek, które ją tworzą, obustronnie dopasowując je do siebie.</b></p>
	<b>Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:</b>	
	P6Z_UO(1); PZ7_UO(1)	
4.	Uczy siebie i innych odpowiedzialności za rozwój własny i organizacji	<p>podjmuje się różnych ról w zależności od potrzeb organizacji;</p> <p>inspiruje i zachęca członków zespołu do podejmowania się różnych ról w organizacji;</p>

		swoim przykładem uczy i inspiruje innych do stałego rozwoju i brania odpowiedzialności za swoje działania i decyzje.
	<b>Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:</b>	
	P7Z_KO	
5.	Wspiera system zespołowego monitorowania pracy	monitoruje otoczenie biznesowe organizacji; <b>ocenia z zespołem stan realizowanych działań;</b> stałe wypracowuje wspólnie z zespołem modyfikacje kierunku prac.
	<b>Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:</b>	
	P7Z_UO(3)	
<b>Zestaw 3.</b>		
Procesy organizacyjne w turkusie		
<b>L.p.</b>	<b>Poszczególne efekty uczenia się w zestawach*</b>	<b>Kryteria weryfikacji</b>
1.	Wdraża wartości (wspólnie z innymi) oraz dokonuje ich transferu	nazywa wspólnie z zespołem kluczowe wartości właściwe dla organizacji; podejmuje decyzje, kierując się nazwanymi wartościami; <b>uczy innych podejmowania decyzji w oparciu o kluczowe wartości organizacji;</b> komunikuje systematycznie wartości wewnątrz i na zewnątrz organizacji
	<b>Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:</b>	
	P7Z_KP; P7Z_KO	
2.	Zarządza konfliktem w organizacji	dostrzega, nazywa i pokazuje współpracownikom konflikty jako naturalny element funkcjonowania i rozwoju organizacji; włącza innych w poszukiwanie przyczyn konfliktu; <b>wypracowuje grupowe mechanizmy zapobiegania eskalowaniu konfliktu w organizacji oraz radzenia sobie z nimi;</b> wypracowuje grupowe mechanizmy radzenia sobie z emocjami w organizacji; wykorzystuje szansę, jaką niesie pozytywne rozwiązanie sytuacji konfliktowej dla rozwoju organizacji
	<b>Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:</b>	
	P7Z_KW;	
3.	Angażuje innych w proces podejmowania decyzji	uczy podejmowania decyzji (np. za pomocą przykładu); <b>daje współpracownikom przestrzeń do podejmowania samodzielnych decyzji;</b> ufa kompetencjom i doświadczeniu współpracowników
	<b>Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:</b>	
	P6Z_KO	

4.	Organizuje warunki i angażuje innych w proces dążenia do pełni	omawia idę pełni;
		uzasadnia współpracownikom istotność pełni i jej wpływ na efektywność organizacji;
		<b>tworzy warunki do funkcjonowania tego elementu turkusu w organizacji.</b>
	<b>Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:</b>	
P7Z_KO		
5.	Zarządza obiegiem informacji w organizacji	zapewnia swobodny przepływ informacji;
		<b>tworzy warunki dla swobodnego przepływu informacji bez jej reglamentowania lub ograniczania komukolwiek dostępu do niej.</b>
		<b>Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:</b>
	P4Z_KW; P6Z_UO(4)	

\*W tabeli zgodności należy zaznaczyć zestaw/y efektów uczenia się / efekty uczenia się o kluczowym znaczeniu dla kwalifikacji.