



Learning & Development Management: rozwój pracowników i zarządzanie szkoleniami | Regionalny Fundusz Szkoleniowy II

Numer usługi 2024/08/08/7983/2257047

5 658,00 PLN brutto

4 600,00 PLN netto

117,88 PLN brutto/h

95,83 PLN netto/h

Wszechnica
Uniwersytetu
Jagiellońskiego Sp.
z o.o.



📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 48 h

📅 07.10.2024 do 04.12.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Kierunek - Rozwój
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane do osób odpowiadających za zarządzanie rozwojem pracowników – menedżerów i specjalistów w działach personalnych, HR Business Partnerów, specjalistów i menedżerów Learning & Development, a także liderów wewnętrznych akademii, projektów i programów rozwojowych. Usługa adresowana również dla Uczestników Projektu Kierunek – Rozwój.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	30-09-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	48
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Absolwent szkolenia:

- rozumie rolę L&D Managera, zna zakres jego kompetencji i odpowiedzialności;
- zna metody i narzędzia wspierające proces diagnozy, projektowania, prowadzenia i ewaluacji projektów rozwojowych i potrafi je stosować;
- potrafi łączyć różne formy rozwoju kompetencji w kompleksowe programy rozwojowe;
- potrafi budować partnerską współpracę z podwykonawcami usług;
- potrafi dopasować działania rozwojowe do potrzeb pracowników i strategicznych kierunków rozwoju organizacji.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Osoba uczestnicząca omawia narzędzia diagnozy i ewaluacji projektów rozwojowych.	Wie, jakie są źródła diagnozy potrzeb.	Test teoretyczny
	Zna pojęcie luki kompetencyjnej.	Test teoretyczny
	Rozróżnia metody ilościowej i jakościowej diagnozy potrzeb.	Test teoretyczny
	Zna Model Kirkpatricka.	Test teoretyczny
Osoba uczestnicząca charakteryzuje różne formy rozwoju kompetencji.	Potrafi wymienić różne narzędzia ewaluacji projektów.	Test teoretyczny
	Rozróżnia różne rodzaje rozwoju kompetencji – mentoring, coaching, facylitację i inne.	Test teoretyczny
	Rozumie przebieg różnych form rozwoju.	Test teoretyczny
Osoba uczestnicząca projektuje kompleksowe programy rozwojowe.	Wie, jakie wyzwania wiążą się z wykorzystaniem każdej z nich.	Test teoretyczny
	Potrafi ustalić cele rozwojowe.	Test teoretyczny
	Wykorzystuje różne rodzaje rozwoju kompetencji – mentoring, coaching, facylitację i inne.	Test teoretyczny
	Potrafi dopasować metodę wspierania rozwoju do potrzeb rozwojowych.	Test teoretyczny
	Korzysta z narzędzi umożliwiających diagnozę potrzeb oraz ewaluację projektów.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Osoba uczestnicząca świadomie buduje swoją pozycję w firmie.	Wie, jaka jest odpowiedzialność specjalisty L&D w organizacji.	Test teoretyczny
	Rozumie rolę, jaką odgrywa partnerska współpraca z kluczowymi interesariuszami.	Test teoretyczny
	Daje wskazówki do współpracy z zewnętrznymi i wewnętrznymi specjalistami świadczącymi usługi rozwojowe.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Tak, dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Tak, dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Moduł I: Docieranie do autentycznych potrzeb rozwojowych

- wprowadzenie w rolę Learning & Development Managera
- budowanie pozycji wewnątrz organizacji i współpraca z interesariuszami działań rozwojowych
- diagnoza potrzeb rozwojowych na poziomie organizacji i jednostki
- jakościowe i ilościowe metody diagnozy
- definiowanie zakresu projektu rozwojowego

Indywidualna konsultacja

Przekazanie feedbacku dotyczącego przesłanych prowadzącemu planów diagnozy potrzeb rozwojowych organizacji.

Czas trwania: 30 minut

Moduł II: Kompleksowe programy rozwoju kompetencji

- definiowanie celów i rezultatów szkolenia w oparciu o rozpoznane potrzeby
- wyznaczenie realistycznego zakresu projektu i dobór wskaźników sukcesu
- dobór i dostosowanie form wspierania rozwoju do celów i kontekstu realizowanego projektu
- formułowanie zapytań ofertowych
- komunikowanie projektów rozwojowych

Live z praktykiem

Prezentacja projektu rozwojowego zrealizowanego przez eksperta HR, identyfikacja kluczowych ryzyk i czynników sukcesu w realizacji podobnych projektów, dyskusja dotycząca prezentowanego projektu.

Czas trwania: 90 minut

Moduł III: Utrwalanie i pomiar efektów działań rozwojowych

- metodologia badania efektywności projektów rozwojowych
- różne poziomy oceny szkolenia
- projektowanie procesu ewaluacji i konstruowanie narzędzi pomiarowych
- działania wzmacniające rezultaty
- podstawy zarządzania wiedzą w organizacji

Więcej informacji o szkoleniu **Learning & Development Management. Szkoła zarządzania procesami rozwojowymi w organizacji**: <https://wszechnica.uj.pl/szkolenia/learning-development-management-szkola-zarzadzania-procesami-rozwojowymi-w-organizacji/>

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 24

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 24 Moduł I, Dzień 1, część 1: 1. Prezentacja celów i programu Szkoły; 2 Integracja uczestników 3 Rola i odpowiedzialność specjalisty LDM	Maciej Kocurek	07-10-2024	09:00	10:30	01:30
2 z 24 Moduł I, Dzień 1, część 2: 1. Diagnostyczny wywiad indywidualny - struktura, projektowanie pytań, symulacje; 2 O co pytać? Cele i struktura treściowa diagnozy potrzeb	Maciej Kocurek	07-10-2024	11:00	12:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>3 z 24 Moduł I, Dzień 1, część 3: 1. Kompetencyjne i poza kompetencyjne potrzeby rozwojowe; 2 Struktura kompetencji i identyfikowanie luki kompetencyjnej</p>	Maciej Kocurek	07-10-2024	13:00	14:30	01:30
<p>4 z 24 Moduł I, Dzień 2, część 1: 1. Interesariusze projektów rozwojowych - obszary odpowiedzialności i możliwości angażowania; 2. Kogo pytać o potrzeby rozwojowe - źródła diagnozy potrzeb</p>	Maciej Kocurek	08-10-2024	09:00	10:30	01:30
<p>5 z 24 Moduł I, Dzień 2, część 2: 1. Diagnostyczny wywiad grupowy - symulacja, omówienie struktury, kontekst stosowania</p>	Maciej Kocurek	08-10-2024	11:00	12:30	01:30
<p>6 z 24 Moduł I, Dzień 2, część 3: 1. Jakościowe i ilościowe metody diagnozy potrzeb - przykłady, porównanie, kontekst stosowania; 2. Rola specjalisty L&D w inicjowaniu projektów rozwojowych</p>	Maciej Kocurek	08-10-2024	13:00	14:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 24 Moduł I, Dzień 3, część 1: 1. Mapa case study uczestników; 2. Etapy procesu diagnozy potrzeb	Maciej Kocurek	09-10-2024	09:00	10:30	01:30
8 z 24 Moduł I, Dzień 3, część 2: 1. Projektowanie planów diagnozy potrzeb - praca na case study uczestników	Maciej Kocurek	09-10-2024	11:00	12:30	01:30
9 z 24 Moduł II, Dzień 1, część 1: Wprowadzenie do modułu 2, podstawy projektowania usług rozwojowych	Aneta Marek	04-11-2024	09:00	10:30	01:30
10 z 24 Moduł II, Dzień 1, część 2: Metody wspierania rozwoju (praca warsztatowa)	Magdalena Pęczak	04-11-2024	11:00	12:30	01:30
11 z 24 Moduł II, Dzień 1, część 3: Przełożenie wyników diagnozy potrzeb na cele; poziomy celów (wprowadzenie teoretyczne + praca warsztatowa)	Aneta Marek	04-11-2024	13:00	14:30	01:30
12 z 24 Moduł II, Dzień 2, część 1: Formułowanie celów programów rozwojowych i dobór metod (ćwiczenia praktyczne)	Magdalena Pęczak	05-11-2024	09:00	10:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 24 Moduł II, Dzień 2, część 2: Wyzwania i trudności w uzgadnianianiu celów i zakresu projektu z interesariuszami (Action Learning)	Aneta Marek	05-11-2024	11:00	12:30	01:30
14 z 24 Moduł II, Dzień 2, część 3: Projektowanie kompleksowego programu rozwojowego (praca z kejs study)	Magdalena Pęczak	05-11-2024	13:00	14:30	01:30
15 z 24 Moduł II, Dzień 3, część 1: Tworzenie zapytania ofertowego (praca w grupach)	Aneta Marek	06-11-2024	09:00	10:30	01:30
16 z 24 Moduł II, Dzień 3, część 2: Komunikacja w projekcie i angażowanie interesariuszy (praca z case study): podsumowanie modułu 2	Magdalena Pęczak	06-11-2024	11:00	12:30	01:30
17 z 24 Moduł III, Dzień 1, część 1: wprowadzenie do modułu 3. Po czym poznajemy że się czegoś nauczyliśmy? - Wprowadzenie do szczegółowego omówienia Modelu Kirkpatricka.	Katarzyna Gacek	02-12-2024	09:00	10:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
18 z 24 Moduł III, Dzień 1, część 2: Nowy Model Kirkpatricka - poziomy oceny efektywności, szczegółowe omówienie	Katarzyna Gacek	02-12-2024	11:00	12:30	01:30
19 z 24 Moduł III, Dzień 1, część 3: Kwintet szkoleniowy (interesariusze) a ewaluacja	Katarzyna Gacek	02-12-2024	13:00	14:30	01:30
20 z 24 Moduł III, Dzień 2, część 1: Przegląd narzędzi ewaluacyjnych i II poziom wg. Kirkpatricka	Katarzyna Gacek	03-12-2024	09:00	10:30	01:30
21 z 24 Moduł III, Dzień 2, część 2: Narzędzia ewaluacji na III poziomie Kirkpatricka, określanie wskaźników behawioralnych oraz wzmocnienie rezultatów na III poziomie	Katarzyna Gacek	03-12-2024	11:00	12:30	01:30
22 z 24 Moduł III, Dzień 2, część 3: Co i jak mierzyć na poziomie IV wg Kirkpatricka. Gdzie szukać efektów projektów rozwojowych.	Katarzyna Gacek	03-12-2024	13:00	14:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
23 z 24 Moduł III, Dzień 3, część 1: Return On Investment projektów rozwojowych, izolowanie i konwersja wyników	Katarzyna Gacek	04-12-2024	09:00	10:30	01:30
24 z 24 Moduł III, Dzień 3, część 2: Dobre praktyki zarządzania wiedzą w organizacji. Podsumowanie modułu i całej szkoły L&DM	Katarzyna Gacek	04-12-2024	11:00	12:30	01:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 658,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 600,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	117,88 PLN
Koszt osobogodziny netto	95,83 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 4



1 z 4

Aneta Marek

Specjalizuje się w prowadzeniu diagnozy potrzeb rozwojowych i projektowaniu kompleksowych programów doradczych dla organizacji. Uczestniczyła w procesie projektowania i testowania gry strategicznej Dynamo, a od 2011 r. należy do zespołu trenerów prowadzących Dynamo. Szczególnie interesuje się ideą wdrażania w organizacji partycypacyjnego stylu zarządzania i

uruchamiania potencjału pracowników. Jej doświadczenie obejmuje prowadzenie szkoleń oraz warsztatów facylitowanych.



2 z 4

Magdalena Pęczak

Ukończyła studia podyplomowe: Psychologia w biznesie. Brała udział w projektach doradczych dla małych i średnich przedsiębiorstw, głównie w zakresie diagnozy organizacji oraz budowania misji i strategii.

Od 10 lat prowadzi warsztaty rozwojowe, koncentrując się na rozwijaniu umiejętności osobistych oraz wydobywaniu potencjału. Posiada doświadczenie menedżerskie w pracy z małymi zespołami. Ukończyła zarządzanie na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie oraz doradztwo zawodowe w Centrum Pedagogiki i Psychologii Politechniki Krakowskiej. Posiada Certyfikat Jakości Pracy Trenera wydany przez Centrum Szkoleń i Rozwoju Osobistego MERITUM. Jest absolwentką Szkoły Facylitatorów: praca z grupą. Rozwój umiejętności facylitacyjnych.

Trener Learning & Development Management. Szkoła zarządzania procesami rozwojowymi w organizacji. Prowadzi warsztaty rozwojowe, szczególnie z kompetencji miękkich oraz wydobywaniu potencjału. Od 2006 roku związana z ngo, współautorka i realizatorka kilku projektów ukierunkowanych na rozwój kompetencji społecznych i zawodowych wśród osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem.



3 z 4

Katarzyna Gacek

Specjalizuje się w trzech obszarach szkoleń: umiejętności menedżerskie, rozwój osobisty, obsługa klienta. Swoim doświadczeniem trenerskim chętnie dzieli się podczas programów Train the Trainer. Do obszarów jej zainteresowań należy również zarządzanie Employee Experience.

Od 2003 roku pracuje jako trener i konsultant, projektuje i prowadzi różnorodne programy szkoleniowe. Posiada doświadczenie w obszarze oceny kompetencji pracowników - projektowała sesje assesment i development center (AC/DC) oraz występowała w roli facylitatora sesji, asesora oraz osoby udzielającej feedbacku rozwojowego po sesji. Zarządzała projektami szkoleniowymi oraz koordynowała pracę zespołów trenerskich.

Absolwentka Psychologii na Uniwersytecie Jagiellońskim. Na tej samej uczelni ukończyła również studia podyplomowe Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Certyfikowany konsultant metodologii Insights Discovery. Ukończyła kurs trenerski „Proaktywny trener w organizacji opartej na wiedzy”. Trener Learning & Development Management. Szkoła zarządzania procesami rozwojowymi w organizacji Wszechnicy UJ. Pełniła rolę trenera wewnętrznego i Project managera projektów rozwojowych w dziale Learning and Development międzynarodowej korporacji. W pracy trenerskiej, doradczej i facylitacyjnej przeprowadza diagnozę potrzeb rozwojowych, projektuje programy rozwojowe i działania wspierające efekty szkoleń.



4 z 4

Maciej Kocurek

Obszary jego specjalizacji szkoleniowej to kompetencje trenerskie, zarządzanie procesami rozwoju pracowników i kierowanie ludźmi – w szczególności budowanie oraz organizacja pracy zespołu.

Prowadzi również szkolenia z zakresu negocjacji i obsługi klienta. Jako konsultant ma doświadczenie w tworzeniu i wdrażaniu kompetencyjnych systemów oceny pracy, profili kompetencyjnych i metodologii badania kompetencji do celów rekrutacji i rozwoju.

Specjalizuje się w szkoleniach rozwijających umiejętności menedżerskie, w szczególności w zakresie zarządzania zespołem i wdrażania zmian w organizacji. Prowadzi i projektuje gry szkoleniowe przykładając dużą wagę do ich edukacyjnych komponentów. Kierował pracą zespołu przygotowującego projekt Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES), był kierownikiem pilotażowego audytu firm szkoleniowych w oparciu o kryteria jakościowe MSUES, współautorem „Przewodnika po Standardach”. Posiada doświadczenie menedżerskie.

Ukończył studia podyplomowe z zakresu Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w Wyższej Szkole Europejskiej im. ks. Józefa Tischnera w Krakowie. Ukończył Szkołę Trenerów Wszechnicy UJ, szkołę trenerów „Trainers Training” Erickson Coaching International, akredytowany przez Międzynarodową Federację Coachów (ICF) program „The Art & Science of Coaching” oraz Szkołę Facylitatorów II. Kierownik merytoryczny oraz trener Learning & Development Management. Szkoła zarządzania procesami rozwojowymi w organizacji Wszechnicy UJ. W pracy trener

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Podczas każdego z modułów uczestnicy otrzymują materiały w wersji elektronicznej, których treść odpowiada zagadnieniom danego modułu. Ponadto uczestnicy otrzymują dodatkowe materiały w wersji elektronicznej, uzupełniające wiedzę w omawianym zakresie.

Informacje dodatkowe

Rozliczeniu podlega 48 godzin szkoleniowych Usługi.

Liczba godzin Usługi: 48 godzin szkoleniowych (6 dni x 8 godzin szkoleniowych)

Godzina szkoleniowa = 45 min

Terminy indywidualnych konsultacji zostaną ustalone w trakcie trwania szkolenia.

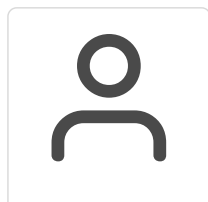
Zawarto umowę z WUP w Toruniu w ramach Projektu Kierunek – Rozwój.

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

- a) szkolenie odbędzie się na platformie **Zoom** (www.zoom.us), która umożliwi rozmowę "na żywo", wzajemne widzenie się, udostępnianie ekranów/whiteboardów, dzielenie uczestników na małe grupy, dostęp do chatu. Dodatkowo uczestnicy korzystają z narzędzia Google Classroom - platformy e-learningowej, na której gromadzone są materiały szkoleniowe, ankiety, inne źródła;
- b) komputer/laptop/urządzenie przenośne wyposażone w głośnik, mikrofon oraz kamerę (wbudowane/z wejściem USB/bezprzewodowe);
- c) połączenie internetowe - przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G/LTE). Minimalna przepustowość to 600 kb/s, zaś rekomendowana 1,5 Mb/s;
- d) system operacyjny: macOS 10.7 lub kolejne/Windows 10, 8, 7, Vista; na urządzeniu mobilnym: iOS lub Android;
- e) linki umożliwiające udział w szkoleniu będą ważne w rzeczywistym czasie jego trwania (zostaną przekazane Uczestnikom oraz Operatorom).

Kontakt



Karolina Chmiel

E-mail karolina.chmiel@wszechnica.uj.pl

Telefon (+48) 519 516 493