



SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ



Szkolenie: Zarządzanie potencjałem pracowników w oparciu o metodykę FRIS®

Numer usługi 2024/08/20/141117/2271153

📍 Murowana Goślina / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 10.09.2024 do 29.10.2024

3 600,00 PLN brutto

3 600,00 PLN netto

225,00 PLN brutto/h

225,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Grupą docelową usługi będzie kadra menadżerska z min. średnim wykształceniem, odpowiedzialna za zarządzanie zasobami ludzkimi.
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	09-09-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest przygotowanie do:

- pozyskiwania, rekrutacji i wykorzystania zróżnicowanego potencjału, doświadczeń i talentów pracowników,

- zidentyfikowanych za pomocą metodyki badającej styl myślenia i działania (FRIS®),
- dostosowanie kompetencji i talentów pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (tzw. reskilling),
 - kształtowanie otwartości na wyzwania rozwojowe, w tym tzw. kultury "Learning Agility".

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Opisanie kluczowych trudności w procesie rekrutacji i i utrzymania pracowników o odpowiednim potencjale.	Test teoretyczny
	Identyfikacja i różnicowanie przyczyn owych trudności.	Test teoretyczny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Potrafi wylistować potrzeby firmy w obszarze potencjału pracowników.	Test teoretyczny
	Posiada umiejętność analizy i dopasowania potencjału pracowników do poszczególnych potrzeb firmy.	Test teoretyczny
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników.	Potrafi opracować charakterystykę potencjału pracowników danej firmy na przykładach.	Test teoretyczny
Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania różnych potencjałów pracowników.	Identyfikuje różnorodność potencjału pracowników i płynące z niego korzyści.	Test teoretyczny
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Umiejętność skonstruowania programu onboardingowego dla pracowników o konkretnych talentach.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników.	Potrafi wskazać narzędzia monitorujące rozwój potencjału pracowników.	Test teoretyczny
	Potrafi korzystać z tych narzędzi i raportować rezultaty.	Test teoretyczny
Przygotowuje rozwiązania ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji i talentów pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych.	Proponowanie rozwiązań dedykowanych dla danej organizacji.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	Wskazanie ścieżek rozwoju dla zróżnicowanego potencjału pracowników.	Test teoretyczny
Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników.	Test teoretyczny
	Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami.	Test teoretyczny
Identyfikuje metody samoregulacji i kontroli emocji w obliczu wyzwań oraz potrafi pokazać współpracownikom, jak je wykorzystać w sytuacjach wyzwań organizacyjnych dla firmy.	Znajomość metod samoregulacji w sytuacjach kryzysowych oraz umiejętność zastosowania odpowiednich środków samoregulacji, w zależności od kontekstu w środowisku pracy.	Test teoretyczny
Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Identyfikuje i opisuje co najmniej trzy główne zmiany na rynku pracy (np. automatyzacja, globalizacja, zmiany demograficzne) i ich potencjalny wpływ na firmy.	Test teoretyczny
Identyfikuje oraz pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, talentów, etc.).	Potrafi opisać zróżnicowanie pracowników reprezentujących poszczególne grupy wiekowe, płci, talentów i kompetencji oraz wskazuje konkretne obszary zastosowania wiedzy i doświadczenia każdej z tych grup.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).</p>	<p>Rozumie pojęcie wiedzy ukrytej (tacit knowledge) i potrafi wyjaśnić różnicę między wiedzą ukrytą a wiedzą jawną.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Potrafi zaprojektować skuteczny program wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, uwzględniając różne metody przekazywania wiedzy ukrytej (np. mentoring, coaching, job shadowing, warsztaty).</p>	<p>Prezentacja</p>
	<p>Potrafi skutecznie wdrożyć zaplanowany program w rzeczywistej lub symulowanej sytuacji organizacyjnej, angażując pracowników i monitorując postępy.</p> <p>Potrafi ocenić skuteczność zainicjowanych programów wymiany wiedzy, analizując ich wpływ na organizację, efektywność.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Buduje pozytywne nastawienie, odporność psychiczną i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji, tzw. reskilling.</p>	<p>Wskazuje konkretne narzędzia/i lub metody budowania pozytywnego nastawienia i odporności psychicznej pracowników w obliczu zmian i wyzwań organizacyjnych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe, czyli tzw. kulturze Learning Agility.</p>	<p>Podaje przykłady i ocenia skuteczność zastosowania wobec pracowników narzędzi/metod wspierających otwartość na zmiany w sytuacji wcześniej występujących wyzwań organizacyjnych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

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 1 (10.09.2024)

Jaki potencjał mam w swojej organizacji:

- Korzyści znajomości potencjału zasobów ludzkich w kontekście realizacji celów strategicznych.
- Ja i mój potencjał menadżerski/eksperski – autodiagnoza własnych zasobów.
- Wpływ potencjału jednostki na budowanie efektywnego, różnorodnego zespołu.

Rola menadżera w rozwoju kompetencji pracowników:

- Rola menadżera jako nauczyciela i opiekuna merytorycznego procesów edukacyjnych w zespole.
- Etapy rozwoju kompetencji pracownika a zachowania menadżera/eksperta.
- Dobór metod rozwoju pracowników dostosowanych do etapów rozwoju pracownika – instruktaż, warsztat, mentoring, konsultacje/coaching, facylitacja.
- Jak uczą się dorośli – metodyka cyklu Kolba.
- Tworzenie scenariuszy rozmów rozwojowych z pracownikiem (doskonalenie zdobytych umiejętności w miejscu pracy, zadanie wdrożeniowe).

Zarządzanie potencjałem pracowników w oparciu o metodykę FRIS®:

- Jak sprawiać, by zespoły były skuteczniejsze, a osobiste sukcesy pracowników jeszcze większe? Rozwój w oparciu o indywidualne predyspozycje.
- Potencjał różnorodności – jak budować zespoły ze zróżnicowanym potencjałem?
- Praktyczne przykłady wykorzystania metodyki FRIS w zarządzaniu zespołem i realizacji projektów.

Komunikacja i współpraca w zespole opartym na FRIS:

- Skuteczna komunikacja między osobami o różnych stylach myślenia i działania.
- Budowanie zaufania i współpracy w zespole poprzez zrozumienie i akceptację różnorodności.
- Ćwiczenia praktyczne: scenariusze komunikacyjne i role-play z wykorzystaniem różnych stylów FRIS.
- Wykorzystanie różnorodności w procesie podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów.

Korzyści wynikające z różnorodności w podejmowaniu decyzji i rozwiązywaniu problemów:

- Techniki integracji różnych punktów widzenia i perspektyw w procesie decyzyjnym.
- Analiza przypadków: studia sytuacji decyzyjnych z perspektywy różnych stylów myślenia i działania.

Jak planować i projektować rozwój pracowników w organizacji?

- Programy rozwojowe – czy i kiedy szkolenia działają?
- Projektowanie procesów rozwojowych.
- Programy talenckie w organizacji.

Moduł 2 (29.10.2024)

Zarządzanie własną kondycją psychiczną:

- kompetencje intrapersonalne, które odpowiadają za zarządzanie własną kondycją psychiczną i efektywnością w pracy oraz w życiu prywatnym.
- profilaktyka wypalenia zawodowego w skrócie.

Budowanie Mocy w Obliczu Wyzwań:

- Znaczenie i funkcja odporności psychicznej w życiu człowieka (wpływ na dobrostan, efektywność zawodową, sposób reagowania w trudnych sytuacjach) .

- Co to w ogóle jest odporność psychiczna czyli nasze rozumienie odporności.
- Dlaczego nie każdy potrzebuje być maksymalnie odporny psychicznie i co jest po drugiej stronie?

Model 4C czyli cztery filary odporności psychicznej:

- WYZWANIE podchodzenie do zdarzeń (w szczególności trudnych) jak do wyzwań
- PEWNOŚĆ SIEBIE czyli adekwatne poczucie skuteczności
- KONTROLA czyli moja strefa wpływu a co jest poza nią (i co z tym zrobić)
- ZAANGAŻOWANIE czyli jak się palić żeby się nie spalić

Metody rozwijania odporności psychicznej czyli 8 kroków w stronę siły psychicznej:

- jak mądrze podejmować ryzyko
- czemu trzeba uczyć się przez własne doświadczenie
- co nam daje wiara we własne możliwości
- jak budować pewność siebie w relacjach z innymi
- czemu warto nauczyć się zarządzać emocjami
- jak prawidłowo identyfikować wpływ na własne życie
- skąd się bierze zorientowanie na ukończenie zadania
- jak powstaje orientacja na cele.

Samoregulacja i samoświadomość: ćwiczenie.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 16 1. Wprowadzenie do potencjału zasobów ludzkich, metodyka FRIS®.	Joanna Gawlik-Dziadoń	10-09-2024	08:00	09:00	01:00
2 z 16 2. Rola menadżera w rozwoju kompetencji pracowników.	Joanna Gawlik-Dziadoń	10-09-2024	09:00	10:00	01:00
3 z 16 Przerwa	Joanna Gawlik-Dziadoń	10-09-2024	10:00	10:15	00:15
4 z 16 3. Zarządzanie potencjałem pracowników w oparciu o metodykę FRIS®.	Joanna Gawlik-Dziadoń	10-09-2024	10:15	13:15	03:00
5 z 16 Przerwa	Joanna Gawlik-Dziadoń	10-09-2024	13:15	13:30	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 16 4. Praktyczne ćwiczenie: komunikacja i współpraca w zespole opartym na FRIS®.	Joanna Gawlik-Dziadoń	10-09-2024	13:30	14:45	01:15
7 z 16 5. Praktyczne ćwiczenie: projektowanie rozwoju pracowników w organizacji.	Joanna Gawlik-Dziadoń	10-09-2024	14:45	15:15	00:30
8 z 16 6. Walidacja usługi - modułów od 1 do 4.	-	10-09-2024	15:15	16:00	00:45
9 z 16 7. Zarządzanie własną kondycją psychiczną - wprowadzenie.	KATARZYNA CZAJKOWSKA	29-10-2024	08:00	09:00	01:00
10 z 16 8. Budowanie odporności psychicznej w obliczu wyzwań.	KATARZYNA CZAJKOWSKA	29-10-2024	09:00	10:00	01:00
11 z 16 Przerwa	KATARZYNA CZAJKOWSKA	29-10-2024	10:00	10:15	00:15
12 z 16 9. Model 4C czyli cztery filary odporności psychicznej.	KATARZYNA CZAJKOWSKA	29-10-2024	10:15	12:15	02:00
13 z 16 Przerwa	KATARZYNA CZAJKOWSKA	29-10-2024	12:15	12:30	00:15
14 z 16 10. Metody rozwijania odporności psychicznej.	KATARZYNA CZAJKOWSKA	29-10-2024	12:30	14:15	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 16 11. Praktyczne ćwiczenie: samoregulacja i samoświadomość.	KATARZYNA CZAJKOWSKA	29-10-2024	14:15	14:45	00:30
16 z 16 12. Walidacja usługi - modułów od 7 do 11.	-	29-10-2024	15:15	16:00	00:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt usługi brutto	3 600,00 PLN
Koszt usługi netto	3 600,00 PLN
Koszt godziny brutto	225,00 PLN
Koszt godziny netto	225,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

KATARZYNA CZAJKOWSKA

Jest akredytowanym coachem International Coaching Federation na poziomie ACC (Associate Certified Coach), trenerem biznesu i trenerem FRIS®. Uczy coachingu dla początkujących i kompetencji trenerskich w Akademii Coachingu Grupy SET. Od lat działa jako członek międzynarodowej organizacji zrzeszającej mówców Toastmasters International, w ramach której została finalistką Mistrzostw Polski mów Humorystycznych oraz nagrodzona ją tytułem Wicemistrza Polski 2018 w Mowach Improwizowanych i Wicemistrza Polski 2019 w Mowach Inspirujących. W latach 2019-2020 była pomysłodawcą i współorganizatorką poznańskiej Pracowni Lidera, gdzie uczyła zarządzania i postawy liderkiej poznańskich menedżerów i sympatyków zarządzania.

W 2014 roku została praktykiem metody Points Of You, wspierającej metaforą proces komunikacji i coachingu zespołowego, a w 2019 stworzyła własne narzędzie metaforyczne - karty Arofatem.

Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.



2 z 2

Joanna Gawlik-Dziadoń

Adres e-mail: joanna.gawlik36@gmail.com

Partnerka w rozwoju, Business & Leadership Coach & Supervisor ICC, Mentorka, Trenerka FRIS Style Myślenia i Działania, Facylitorka. Od ponad 10 lat towarzyszy ludziom w rozwoju. Liderom pomaga rozwinąć swój styl przywództwa w stronę stylu wszechstronnego, dopasowanego do aktualnych wyzwań i sytuacji na każdym z trzech poziomów: organizacji-zespołu-pracownika. Korzysta z aktualnej wiedzy teoretycznej m.in. z psychologii rozwoju człowieka, dynamiki grup, etapów rozwoju organizacji, Analizy Transakcyjnej; jak również z własnego ponad 10-letniego doświadczenia w roli lidera.

Pomaga rozwinąć umiejętność słuchania, zadawania dobrych pytań, rozwiązywania konfliktów w oparciu o podejście NVC, angażowania innych, skutecznego komunikowania się i empatii. Pracuje też z zespołami jako facylitator i trener wspierając w rozwoju komunikacji i współpracy, wykorzystaniu różnorodności i budowaniu bezpieczeństwa psychologicznego. Wspiera organizacje w rozwoju kultury ciągłego uczenia się.

Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, prezentację, ćwiczenia, notes, długopis, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia, certyfikat.

Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej, potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście.
2. Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycie przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez pozytywne zaliczenie testu.
3. Przynależność do grupy docelowej, tj. kadry menadżerskiej z min. średnim wykształceniem, odpowiedzialnej za zarządzanie zasobami ludzkimi.

Adres

ul. Polna 40
62-095 Murowana Goślina
woj. wielkopolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Anna Klecha

E-mail a.klecha@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 630 857