



Greenko Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością



Akademia HR – czas na zmiany - usługa szkoleniowa: Zarządzanie procesami technologicznego wsparcia pracy

Numer usługi 2024/10/07/7362/2348112

📍 Białystok / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 19.03.2025 do 21.03.2025

4 368,00 PLN brutto

4 368,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 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	zespoły HR, pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerowie lub kandydaci na menadżerów Osoby oddelegowane do szkolenia muszą posiadać zdolność do identyfikowania i rozumienia potrzeb oraz oczekiwań różnych grup interesariuszy oraz efektywnego współpracowania w zespole i koordynowania działań z innymi działami. Uczestnicy muszą mieć podstawowe pojęcie o znaczeniu rozwijania kompetencji przyszłości, takich jak umiejętność pracy w zespole, myślenie krytyczne, kreatywność oraz umiejętności związane z nowymi technologiami.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	14-03-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	24
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa szkoleniowa ma na celu zrozumienie i wykorzystanie przez Uczestnika procesu automatyzacji oraz technologicznego wsparcia pracy z uwzględnieniem perspektywy różnych grup interesariuszy (wiek, doświadczenia pracowników, posiadane kompetencje etc.). Usługa rozwojowa przygotuje Uczestnika do budowania programów ukierunkowanych na wzmocnienie tzw. kompetencji przyszłości.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozpoznaje korzyści związane z różnymi formami technologicznego wsparcia pracy we własnej firmie i pokazuje, jak je wzmocnić poprzez odpowiednie projekty / procesy HR.	identyfikuje korzyści z wprowadzenia narzędzi technologicznego wsparcia pracy	Test teoretyczny
	prezentuje argumenty za wprowadzeniem przykładowych narzędzi technologicznych w organizacji	Prezentacja
Identyfikuje kompetencje, które będą potrzebne pracownikom firmy w najbliższej przyszłości (perspektywa do 3 - 5 lat) w związku z planowanymi zmianami, dotyczącymi rozwoju technologicznych form wsparcia pracy (np. automatyzacja, nowe systemy i narzędzia IT itp.).	wymienia i opisuje kompetencje przyszłości potrzebne w organizacji	Test teoretyczny
	identyfikuje wagę poszczególnych kompetencji i prezentuje uzasadnienie wyboru	Obserwacja w warunkach symulowanych
Identyfikuje poziom przygotowania różnych grup pracowników (np. z różnych pokoleń, z różnym wykształceniem lub z różnymi doświadczeniami itp.) do pracy wspieranej różnymi formami / rozwiązaniami technologicznymi.	identyfikuje kluczowe elementy przygotowania do pracy z rozwiązaniami technologicznymi	Wywiad swobodny
	przeprowadza diagnozę przygotowania pracowników do wykorzystania przez nich narzędzi technologicznego wsparcia	Obserwacja w warunkach symulowanych
Przygotowuje i wdraża odpowiednie programy szkoleniowo-rozwojowe poprawiające gotowość pracowników do zwiększonego poziomu automatyzacji, wykorzystania z informatyzowanych narzędzi pracy, pracy w środowisku rozszerzonej / wirtualnej rzeczywistości.	identyfikuje kluczowe elementy efektywnych programów szkoleniowo-rozwojowych wspierających wykorzystanie z informatyzowanych narzędzi pracy	Test teoretyczny
	projektuje program szkoleniowo-rozwojowy wspierający gotowość do wykorzystania z informatyzowanych narzędzi pracy	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wspiera rozwój innowacyjności pracowników, zespołów i organizacji ze szczególnym odniesieniem do możliwego wykorzystania nowych form technologicznego wsparcia pracy.</p>	<p>identyfikuje narzędzia i działania wspierające innowacyjność pracowników, zespołów i organizacji z uwzględnieniem obszaru technologicznych form wsparcia pracy</p> <p>projektuje plan wsparcia innowacyjności w organizacji dla danego obszaru</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Prezentacja</p>
<p>Rozwija wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami (ze szczególnym uwzględnieniem intermentoringu) w zakresie łączenia dotychczas wykorzystywanej wiedzy i kompetencji z nowymi obszarami związanymi z narzędziami digital, automatyzacją itp.</p>	<p>identyfikuje i opisuje narzędzia wymiany doświadczeń między pracownikami</p> <p>przeprowadza instruktaż dotyczący działań intermentoringowych w organizacji</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Buduje i wdraża programy ukierunkowane na wzmocnienie tzw. kompetencji przyszłości (zob. upskilling).</p>	<p>identyfikuje zasady tworzenia programów rozwojowych wzmacniających tzw. kompetencje przyszłości</p> <p>projektuje program wzmocnienia tzw. kompetencji przyszłości</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Prezentacja</p>
<p>Wprowadza i upowszechnia wśród pracowników platformy / narzędzia pozwalające na stałe i bieżące uczenie się nowych kompetencji.</p>	<p>identyfikuje i opisuje przykładowe narzędzia/platformy wspierające stałe i bieżące uczenie się nowych kompetencji</p> <p>prezentuje korzyści z korzystania z platform/narzędzi wspierających stałe i bieżące uczenie się</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Debata swobodna</p>
<p>Kształtuje pozytywne postawy, nastawienia i pewność siebie pracowników względem nowych rozwiązań ukierunkowanych na rozwój technologicznych form wspierania / realizacji pracy.</p>	<p>identyfikuje sposoby wspierania u pracowników pozytywnych postaw, nastawienia i pewności siebie wobec rozwiązań technologicznie wspierających pracę</p> <p>prezentuje korzyści z wprowadzenia technologicznych form wspierania/realizacji pracy odnosząc się do zasobów/kompetencji/postaw pracowników wzmacniając ich pozytywne nastawienie i pewność siebie</p>	<p>Debata swobodna</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wzmacnia wśród pracowników potrzebę stałego podnoszenia własnych kompetencji i kwalifikacji (zob. uczenie się przez całe życie ¹⁰).	identyfikuje korzyści ze stałego podnoszenia własnych kompetencji i kwalifikacji	Test teoretyczny
	prezentuje w formie wystąpienia przed grupą korzyści ze z tzw uczenia się przez całe życie	Prezentacja

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?

Dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteriach weryfikacji.

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

Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Usługa realizowana jest w oparciu o metody aktywizujące uczestników tj. ćwiczenia, analiza przypadku, dyskusja grupowa, burza mózgów, warsztat.

Celem usługi jest wzrost wiedzy i umiejętności uczestników w zakresie procesu automatyzacji oraz technologicznego wsparcia pracy z uwzględnieniem budowania programów ukierunkowanych na wzmocnienie tzw. kompetencji przyszłości.

Grupę docelową stanowią:

zespoły HR, pracownicy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerowie lub kandydaci na menadżerów

Osoby oddelegowane do szkolenia muszą posiadać zdolność do identyfikowania i rozumienia potrzeb oraz oczekiwań różnych grup interesariuszy oraz efektywnego współpracowania w zespole i koordynowania działań z innymi działami. Uczestnicy muszą mieć podstawowe pojęcie o znaczeniu rozwijania kompetencji przyszłości, takich jak umiejętność pracy w zespole, myślenie krytyczne, kreatywność oraz umiejętności związane z nowymi technologiami.

Literatura pozwalająca przygotować się w obszarze wiedzy o kompetencjach przyszłości:

- Kompetencje przyszłości, Stefan Kwiatkowski, 2020
- Kompetencje XXI wieku, Jeremy Lamri, 2020

Przerwy podczas szkolenia nie są wliczane do procesu kształcenia i czasu trwania usługi rozwojowej.

Walidacja jest wliczana do procesu kształcenia i czasu trwania usługi.

1h szkolenie = 60 min.

1. ZMIANY TECHNOLOGICZNE A ZMIANY W PRACY:

- Cele i korzyści stosowania narzędzi technologicznego wsparcia pracy. Przykładowe narzędzia z obszaru automatyzacji pracy i technologicznych narzędzi wspierających pracę
- Technologiczne zmiany w organizacji a cele strategiczne organizacji

2. KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI I ICH ROZWOJANIE W ORGANIZACJI:

- Wykorzystanie podejścia upskillingowego i reskillingowego szczególnie w obszarze kompetencji cyfrowych (automatyzacja i narzędzia technologiczne wspierające pracę
- Metody rozwoju kompetencji dostępne dla organizacji: mentoring, tutoring, intermentoring a szkolenia
- warsztat: projekt intermentoringowy i tutoringowy w organizacji

3. IDENTYFIKACJA I DIAGNOZOWANIE KOMPETENCJI PRZYSZŁOŚCI:

- rola kompetencji przyszłości w organizacji
- Narzędzia oceny kompetencji: obserwacja i On the job training
- Warsztat - Narzędzia oceny kompetencji: obserwacja i On the job training - a zmiany technologiczne w organizacji
- ocena AC i DC jak ją wykorzystać w pracy w organizacji do diagnozy przygotowania do zmian cyfrowych
- podsumowania miesięczne jako narzędzie wzmacniające innowacyjność pracowników, pozytywne postawy i pewność siebie pracowników

4. Wdrażanie nowych technologii (m.in. platformy itp.) jako wsparcie w stałym i bieżącym uczeniu się na przykładzie procesu ONBOARDINGU

5. Walidacja usługi

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>1 z 16 Cele i korzyści stosowania narzędzi technologicznego wsparcia pracy. Przykładowe narzędzia z obszaru automatyzacji pracy i technologicznych narzędzi wspierających pracę</p>	Arkadiusz Dariusz Durda	19-03-2025	08:00	10:00	02:00
<p>2 z 16 Technologiczne zmiany w organizacji a cele strategiczne organizacji</p>	Arkadiusz Dariusz Durda	19-03-2025	10:00	12:00	02:00
<p>3 z 16 Przerwa</p>	Arkadiusz Dariusz Durda	19-03-2025	12:00	12:15	00:15
<p>4 z 16 Wykorzystanie podejścia upskillowego i reskillowego szczególnie w obszarze kompetencji cyfrowych (automatyzacja i narzędzia technologiczne wspierające pracę</p>	Arkadiusz Dariusz Durda	19-03-2025	12:15	13:15	01:00
<p>5 z 16 Metody rozwoju kompetencji dostępne dla organizacji: mentoring, tutoring, intermentoring a szkolenia</p>	Arkadiusz Dariusz Durda	19-03-2025	13:15	16:15	03:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 16 Warsztat: projekt intermentoringowy i tutoringowy w organizacji	Arkadiusz Dariusz Durda	20-03-2025	08:00	10:00	02:00
7 z 16 Rola kompetencji przyszłości w organizacji	Arkadiusz Dariusz Durda	20-03-2025	10:00	12:00	02:00
8 z 16 Przerwa	Arkadiusz Dariusz Durda	20-03-2025	12:00	12:15	00:15
9 z 16 Przerwa	Arkadiusz Dariusz Durda	20-03-2025	12:00	12:15	00:15
10 z 16 Narzędzia oceny kompetencji: obserwacja i On the job training	Arkadiusz Dariusz Durda	20-03-2025	12:15	15:15	03:00
11 z 16 Warsztat - Narzędzia oceny kompetencji: obserwacja i On the job training - a zmiany technologiczne w organizacji	Arkadiusz Dariusz Durda	20-03-2025	15:15	16:15	01:00
12 z 16 Ocena AC i DC jak ją wykorzystać w pracy w organizacji do diagnozy przygotowania do zmian cyfrowych	Arkadiusz Dariusz Durda	21-03-2025	08:00	10:00	02:00
13 z 16 Podsumowania miesięczne jako narzędzie wzmacniające innowacyjność pracowników, pozytywne postawy i pewność siebie pracowników	Arkadiusz Dariusz Durda	21-03-2025	10:00	12:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 16 Wdrażanie nowych technologii (m.in. platformy itp.) jako wsparcie w stałym i bieżącym uczeniu się na przykładzie procesu ONBOARDINGU	Arkadiusz Dariusz Durda	21-03-2025	12:15	14:15	02:00
15 z 16 Wiedza o procesie uczenia się dorosłych i sposobach nabywania kompetencji (m.in. narzędzia technologiczne wspierające nabywanie kompetencji)	Arkadiusz Dariusz Durda	21-03-2025	14:15	15:45	01:30
16 z 16 Walidacja usługi	-	21-03-2025	15:45	16:15	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 368,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 368,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1



Arkadiusz Dariusz Durda

Trener biznesu od 2014; Prowadzi szkolenia z obszaru ZZL, kompetencji menedżerskich, sprzedażowych, kompetencji społecznych; wsparcie rozwojowe dla MŚP. Doświadczenie zawodowe: współpracował m.in. z ING Bank S.A. w roli trenera biznesu oraz ponad 100. przedsiębiorstwami z MŚP. ponad 10 letnie doświadczenie w projektowaniu i wdrażaniu programów rozwojowych, ponad 7000 godzin szkoleniowych, doświadczenie w badaniu potrzeb rozwojowych pracowników, projektowaniu i realizacji programów rozwojowych dla różnych stanowisk (specjaliści, managerowie, trenerzy). Odpowiedzialność za rozwój managerów (NEONET SA); kilkuletnia odpowiedzialność za wdrażanie nowych i dotychczasowych pracowników w standardy pracy (ING Bank i NEONET). Wykształcenie certyfikat trenera biznesu (GRUPA SET); KUL - Pedagogika 2008 mgr; KUL Filozofia 2010 mgr, SWPS 2019 podyplomowe ZZL, Trener FRIS 2020; I stopień TSR (2024). Wykazuje się minimum 120 godzinnym doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Zakres tematyczny zrealizowanych usług: szkolenia menadżerskie, zarządzanie: strategiczne, projektami, przedsiębiorstwem oraz zasobami ludzkimi, komunikacja z pracownikami i klientami, budowanie zaangażowania, rozwiązywanie konfliktów

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

prezentacja na flipchartach, wydruki materiałów dla uczestników w wersji papierowej

Informacje dodatkowe

Usługa zwolniona jest ze stawki VAT na podstawie par. 3 ust. 1 pkt 14 Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 20.12.2013r. w sprawie zwolnień od podatków i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień, w przypadku gdy udział w usłudze jest finansowany co najmniej 70% ze środków publicznych.

Adres

ul. Łosia 3A
15-533 Białystok
woj. podlaskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Natalia Hańczyc

E-mail natalia.hanczyc@greenko.pl

Telefon (+48) 509 618 470