



Ancora Natalia  
Wojtalik



## Akademia HR: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy.

Numer usługi 2025/02/12/26854/2556733

📍 Szczecinek / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 22.03.2025 do 23.03.2025

2 912,00 PLN brutto

2 912,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Usługa skierowana jest do: zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów.  Nie jest wymagane posiadanie doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	2
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	6
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	21-03-2025
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	16
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

# Cel

## Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest skuteczne pozyskiwanie, zarządzanie i wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników, w tym ich talentów i doświadczeń, w sposób sprzyjający rozwojowi organizacji. Szkolenie przygotowuje uczestników do adaptacji kompetencji pracowników do dynamicznych zmian organizacyjnych i społecznych, uwzględniając takie procesy jak reskilling (przekwalifikowanie) oraz rozwijanie otwartości na wyzwania rozwojowe zgodnie z koncepcją Learning Agility.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Definiuje kluczowe zmiany na rynku pracy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Wymienia metody oceny potencjału zawodowego;	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Opisuje obecne potrzeby firmy; prognozuje przyszłe potrzeby firmy; porównuje bieżące zasoby z przyszłymi potrzebami.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.	Wymienia elementy wewnętrznego zróżnicowania pracowników;	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Określa kompetencje, które wymagają stałego monitorowania i dostosowywania do zmieniających się wyzwań organizacyjnych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Wskazuje j trzy obszary wewnętrznego zróżnicowania pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p> <p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Wskazuje wyzwania organizacyjne i społeczne, które wymagają dostosowania kompetencji pracowników</p> <p>Wymienia programy rozwoju i ścieżek kariery</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p>	<p>Wskazuje pozytywne aspekty wynikające z wewnętrznego zróżnicowani</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<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>identyfikuje co najmniej dwa sposoby na ograniczenie ryzyka utraty zasobów wiedzy</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).</p> <p>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).</p>	<p>Wskazuje czynniki, które wpływają na pozytywne nastawienie pracowników do reskillingu</p> <p>Wskazuje aspekty kultury organizacyjnej wspierającej otwartość na rozwój i zmiany</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</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 będzie zawierał 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 potwierdzi, że walidacja zostanie 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 potwierdzi zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

# Program

## Dzień 1

### Pre-test

#### Dzień 1: Fundamenty mentoringu i przygotowanie do roli mentora.

##### 1. Wprowadzenie do mentoringu.

- Czym jest mentoring? Definicja i kluczowe założenia.
- Różnice między mentoringiem a coachingiem i innymi formami wsparcia.
- Korzyści mentoringu na poziomie indywidualnym i organizacyjnym.
- Studia przypadków: przykłady skutecznych programów mentoringowych.

##### 2. Rola mentora i mentee w procesie mentoringowym.

- Kompetencje mentora: jakie cechy i umiejętności są kluczowe?
- Jak mentor i mentee mogą wzajemnie się wspierać?
- Typowe wyzwania w relacjach mentoringowych i sposoby ich pokonywania.

##### 3. Struktura procesu mentoringowego.

- Etapy mentoringu: od budowania relacji po zamknięcie procesu.
- Wyznaczanie celów SMART w mentoringu i monitorowanie postępów.
- Jak efektywnie planować spotkania mentorskie?

##### 4. Komunikacja w mentoringu.

- Aktywne słuchanie jako kluczowa umiejętność mentora.
- Techniki zadawania pytań wspierających rozwój mentee.
- Budowanie zaufania i radzenie sobie z trudnymi rozmowami.

#### Dzień 2: Praktyka i wdrażanie mentoringu w organizacji.

##### 1. Symulacje sesji mentoringowych.

- Praca w parach: odgrywanie ról mentora i mentee.
- Analiza przypadków: typowe sytuacje w mentoringu (np. brak zaangażowania mentee, trudności w realizacji celów).
- Informacja zwrotna od trenera i uczestników.

##### 2. Rozwiązywanie trudności w mentoringu.

- Jak radzić sobie z oporem i demotywacją mentee?
- Strategie wspierania mentee w trudnych momentach zawodowych.
- Konflikty w relacji mentorskiej – przyczyny i sposoby rozwiązywania.

##### 3. Mentoring w organizacji.

- Planowanie i wdrażanie programu mentoringowego: krok po kroku.
- Rola HR w rekrutacji mentorów i mentee, koordynacji programu oraz monitorowaniu jego efektów.
- Narzędzia wspierające mentoring: platformy cyfrowe, checklista, raporty postępów.
- Kluczowe wskaźniki sukcesu programów mentoringowych.

##### 4. Tworzenie planu działania

- Indywidualne i zespołowe plany wdrożenia mentoringu w organizacji.
- Określenie priorytetów i pierwszych kroków po warsztatach.
- Przygotowanie materiałów do komunikacji programu wewnątrz organizacji.

## Walidacja

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 15</b> Pre-test	Natalia Wojtalik	22-03-2025	09:00	09:15	00:15
<b>2 z 15</b> Wprowadzenie do mentoringu	Natalia Wojtalik	22-03-2025	09:15	11:00	01:45
<b>3 z 15</b> Przerwa	Natalia Wojtalik	22-03-2025	11:00	11:15	00:15
<b>4 z 15</b> Rola mentora i mentee w procesie mentoringowym	Natalia Wojtalik	22-03-2025	11:15	13:15	02:00
<b>5 z 15</b> Przerwa lunchowa	Natalia Wojtalik	22-03-2025	13:15	13:45	00:30
<b>6 z 15</b> Struktura procesu mentoringowego	Natalia Wojtalik	22-03-2025	13:45	15:30	01:45
<b>7 z 15</b> Komunikacja w mentoringu	Natalia Wojtalik	22-03-2025	15:30	17:00	01:30
<b>8 z 15</b> Symulacje sesji mentoringowych	Natalia Wojtalik	23-03-2025	09:00	11:00	02:00
<b>9 z 15</b> Przerwa	Natalia Wojtalik	23-03-2025	11:00	11:15	00:15
<b>10 z 15</b> Rozwiązywanie trudności w mentoringu	Natalia Wojtalik	23-03-2025	11:15	13:15	02:00
<b>11 z 15</b> Przerwa lunchowa	Natalia Wojtalik	23-03-2025	13:15	13:45	00:30
<b>12 z 15</b> Mentoring w organizacji	Natalia Wojtalik	23-03-2025	13:45	15:00	01:15
<b>13 z 15</b> Przerwa	Natalia Wojtalik	23-03-2025	15:00	15:15	00:15
<b>14 z 15</b> Tworzenie planu działania	Natalia Wojtalik	23-03-2025	15:15	16:30	01:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 15 Walidacja	Natalia Wojtalik	23-03-2025	16:30	17:00	00:30

# Cennik

## Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 912,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 912,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

# Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

## Natalia Wojtalik

Ekspert ds. systemów zarządzania jakością, ochrony danych osobowych oraz rozwoju kompetencji cyfrowych i dostępności

Doświadczony konsultant i szkoleniowiec w zakresie wdrażania systemów zarządzania jakością ISO 9001:2015 oraz ISO 14001:2015, a także ochrony danych osobowych. Posiada certyfikację audytora wewnętrznego oraz wiodącego ISO 9001 IRCA i ISO 14001 IRCA.

W ciągu ostatnich lat przeprowadziła:

10 analiz potrzeb rozwojowych przedsiębiorstw w zakresie kompetencji cyfrowych,  
10 usług szkoleniowych z tego obszaru, obejmujących ponad 400 godzin dydaktycznych i 60 uczestników.

Posiada ponad 110 godzin doświadczenia coachingowego, wspierając rozwój 35 uczestników.

Ukończyła liczne kursy specjalistyczne, w tym:

Mentoring, czyli przekazywanie wiedzy poprzez siłę autorytetu,  
Mentoring wywierający wpływ: Jak skutecznie prowadzić mentoring,  
Coaching i Mentoring: Niezbędne umiejętności dla osiągnięcia sukcesu,  
Coaching i Mentoring.

W ciągu ostatniego roku prowadziła szkolenia dla pracowników i pracodawców w zakresie: wdrażania mentoringu 4.0 – wsparcia środowiska międzypokoleniowego, zarządzania potencjałem pracowników, "zielonych kompetencji" związanych ze zrównoważonym rozwojem, szeroko rozumianej dostępności, w tym dostosowywania środowiska pracy do osób ze

szczególnymi potrzebami funkcjonalnymi.

Absolwentka studiów stacjonarnych na Wydziale Prawa w Szkole Wyższej Prawa i Dyplomacji w Gdyni oraz studiów podyplomowych Trendwatching & Future Studies na AGH w Krakowie.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt, długopis, notes.

### Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa jest Zakwalifikowanie się do programu oraz podpisanie umowy z operatorem i otrzymanie nr ID wsparcia.

Po zakończeniu udziału w usłudze rozwojowej - szkoleniu uczestnik otrzyma zaświadczenie o jej ukończeniu, pod warunkiem obecności na poziomie 90%.

Podstawa zwolnienia z VAT:

1) art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c Ustawy z dnia 11 marca 2024 o podatku od towarów i usług - w przypadku dofinansowania w wysokości 100%

2) § 3 ust. 1 pkt. 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień - w przypadku dofinansowania w co najmniej 70%

W przypadku uzyskania dofinansowania poniżej 70%, do ceny usługi należy doliczyć 23% VAT

Cena nie zawiera kosztów wyżywienia, zakwaterowania i dojazdu.

### Informacje dodatkowe

Organizacja przerw i liczba godzin szkolenia:

Szkolenie stacjonarne - trwa 16 godzin zegarowych 1h=60 min

Przerwy są wliczane w godziny szkolenia i mogą ulec nieznacznemu przesunięciu z uwagi na tempo pracy uczestnika.

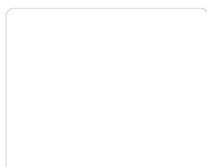
Proces przeprowadzenia walidacji

Walidacja efektów uczenia się odbędzie się na podstawie testu - walidator jest autorem testu, dokonuje weryfikacji testu, ale nie jest fizycznie obecny na szkoleniu podczas testu.

## Adres

ul. Mierosławskiego 7b  
78-400 Szczecinek  
woj. zachodniopomorskie

## Kontakt



**Natalia Wojtalik**

**E-mail** natalia.wojtalik@gmail.com



**Telefon** (+48) 609 538 734