



Weronika Kachel
Microblading and
PMU - Weronika
Waluś



Akademia HR - budowa prorodzinnej kultury pracy.

Numer usługi 2025/02/25/55382/2581713

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 22.03.2025 do 29.03.2025

3 480,00 PLN brutto

3 480,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

| | |
|--------------------------------------|--|
| Kategoria | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi |
| Identyfikator projektu | Akademia HR |
| Sposób dofinansowania | wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników |
| Grupa docelowa usługi | <p>Szkolenie skierowane jest do:</p> <ol style="list-style-type: none"> Pracownicy/Pracownice odpowiedzialni/e za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi. Menadżerowie/menadżerki lub kandydaci/kandydatki na menadżerów. Menadżerów i specjalistów HR – osób odpowiedzialnych za zarządzanie kapitałem ludzkim, które chcą rozwijać swoje kompetencje w zakresie integrowania procesów HR z celami biznesowymi firmy. Kierowników zespołów i liderów projektów – osób, które zarządzają zespołami i są odpowiedzialne za rozwój pracowników w kontekście strategicznych celów firmy. Przedsiębiorców i właścicieli firm – osób, które chcą lepiej rozumieć procesy biznesowe i ich wpływ na zarządzanie zasobami ludzkimi. Pracowników działów strategicznych – osób zajmujących się planowaniem i analizą działań w firmie, szczególnie w obszarze zarządzania zmianą i adaptacji do trendów rynkowych. |
| Minimalna liczba uczestników | 1 |
| Maksymalna liczba uczestników | 6 |
| Data zakończenia rekrutacji | 21-03-2025 |

| | |
|--|--|
| Forma prowadzenia usługi | zdalna w czasie rzeczywistym |
| Liczba godzin usługi | 24 |
| Podstawa uzyskania wpisu do BUR | Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych |

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje uczestników do tworzenia prorodzinnej kultury pracy poprzez rozwój kompetencji w zakresie pozyskiwania pracowników o wysokich kwalifikacjach, zwiększania lojalności i satysfakcji osób planujących założenie rodziny oraz pracowników-rodziców w różnych fazach życia rodzinnego. Uczestnicy nauczą się kształtować praktyki i rozwiązania prorodzinne, dostosowane do potrzeb organizacji, oraz efektywnie wspierać role kadry jako partnera biznesowego w tym obszarze.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|--|-------------------------------------|
| Uczestnik opisuje znaczenie procesów demograficznych (np. wchodzenie wyżu demograficznego w wiek emerytalny, niski wskaźnik dzietności) w kontekście funkcjonowania i rozwoju firmy. | Uczestnik wyjaśnia, jak zmiany demograficzne wpływają na rynek pracy oraz funkcjonowanie firmy. | Test teoretyczny |
| | Uczestnik analizuje konsekwencje spadku liczby osób w wieku produkcyjnym dla zatrudnienia i organizacji pracy. | Debata ustrukturyzowana |
| Uczestnik rozpoznaje i charakteryzuje potrzeby stabilności i elastyczności zatrudnienia wśród pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców. | Uczestnik identyfikuje potrzeby związane z elastycznością pracy dla różnych grup pracowników. | Obserwacja w warunkach symulowanych |
| | Uczestnik wyjaśnia, jak dostosowanie form zatrudnienia wpływa na satysfakcję i efektywność pracowników. | Wywiad ustrukturyzowany |
| Uczestnik identyfikuje i analizuje ofertę pracowniczą (EVP), która uwzględnia potrzeby pracowników w różnych fazach życia rodzinnego, wpływając na ich lojalność i satysfakcję. | Uczestnik analizuje EVP firmy w kontekście pracowników-rodziców i planujących rodzinę.. | Analiza dowodów i deklaracji |
| | Uczestnik proponuje modyfikacje EVP dostosowane do potrzeb określonych grup. | Prezentacja |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|---|--------------------------------------|
| Uczestnik charakteryzuje cechy pracowników w różnych fazach życia rodzinnego oraz ich wpływ na styl pracy i organizację zespołu. | Uczestnik opisuje typowe cechy pracowników w różnych fazach życia rodzinnego. | Wywiad ustrukturyzowany |
| | Uczestnik analizuje wpływ tych cech na dynamikę zespołu i zarządzanie pracą. | Debata swobodna |
| Uczestnik identyfikuje regulacje prawne dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. | Uczestnik wymienia kluczowe regulacje prawne związane z urlopami macierzyńskimi, ojcowskimi i wychowawczymi. | Test teoretyczny |
| | Uczestnik wyjaśnia, jak stosowanie tych regulacji wpływa na organizację pracy. | Wywiad ustrukturyzowany |
| Uczestnik charakteryzuje dobre praktyki prorodzinne i inicjuje ich wdrażanie w firmie. | Uczestnik przedstawia przykłady dobrych praktyk w zakresie wspierania pracowników-rodziców. | Prezentacja |
| | Uczestnik proponuje plan wdrożenia wybranych praktyk w firmie. | Obserwacja w warunkach symulowanych |
| Uczestnik projektuje pakiety korzyści pracowniczych dostosowane do potrzeb pracowników w różnych fazach życia rodzinnego. | Uczestnik opracowuje pakiet korzyści uwzględniający potrzeby rodziców i osób planujących rodzinę. | Prezentacja |
| | Uczestnik uzasadnia, w jaki sposób zaprojektowane rozwiązania wpływają na retencję i zadowolenie pracowników. | Wywiad ustrukturyzowany |
| Uczestnik monitoruje poziom satysfakcji różnych grup pracowników w kontekście prorodzinnych działań firmy. | Uczestnik opracowuje narzędzia monitorowania satysfakcji (np. ankiety). | Analiza dowodów i deklaracji |
| | Uczestnik analizuje dane dotyczące zadowolenia pracowników w różnych grupach demograficznych. | Analiza dowodów i deklaracji |
| Uczestnik wykorzystuje narzędzia komunikacyjne i rekrutacyjne do promowania prorodzinnej kultury pracy. | Uczestnik identyfikuje narzędzia employer branding wspierające prorodzinne działania. | Prezentacja |
| | Uczestnik projektuje komunikaty rekrutacyjne podkreślające prorodzinne wartości firmy. | Obserwacja w warunkach rzeczywistych |

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 szczegółowy 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

Dzień 1: Wprowadzenie i kluczowe zagadnienia demograficzne

Czas trwania: 8 godzin

1. Wprowadzenie do szkolenia (Teoria)

- Omówienie celu szkolenia i zakładanych efektów uczenia się.
- Prezentacja struktury programu.
- Dyskusja wstępna: Dlaczego kultura prorodzinna jest istotna?

2. Procesy demograficzne a rynek pracy (Teoria i praktyka)

- Opis kluczowych zmian demograficznych: spadek liczby osób w wieku produkcyjnym, wchodzenie wyżu demograficznego w wiek emerytalny.
- Wpływ demografii na funkcjonowanie firm.
- Warsztat: Analiza wpływu demografii na firmę uczestnika (Praktyka).

3. Potrzeby pracowników w różnych fazach życia rodzinnego (Teoria i praktyka)

- Charakterystyka potrzeb stabilności i elastyczności zatrudnienia.
- Warsztat: Praca grupowa – identyfikacja potrzeb w oparciu o profile pracowników.

4. Praca zespołowa i organizacja w kontekście życia rodzinnego (Teoria):

- Omówienie wpływu faz życia rodzinnego na styl pracy i organizację zespołów.
- Studium przypadków: Przykłady rozwiązywania konfliktów w zespole.

1. Regulacje prawne związane z rodzicielstwem (Teoria i praktyka)

- Kluczowe przepisy prawa pracy dotyczące pracowników-rodziców.
 - Warsztat: Rozwiązywanie przykładów prawnych przypadków.
 - Sesja pytań i odpowiedzi.

Dzień 2: Dostosowanie działań HR do potrzeb prorodzinnych

Czas trwania: 8 godzin

1. Employee Value Proposition (EVP) w kontekście prorodzinnym (Teoria i praktyka)

- Analiza EVP: Czym jest i jak ją projektować?
- Przykłady dobrych praktyk w firmach prorodzinnych.
- Ćwiczenie: Opracowanie propozycji EVP dla firmy uczestnika (Praktyka).

2. Tworzenie prorodzinnej kultury organizacyjnej (Teoria i praktyka):

- Jak dostosować środowisko pracy do potrzeb różnych grup pracowników?
- Ćwiczenie: Projektowanie pakietu korzyści pracowniczych uwzględniającego różne fazy życia rodzinnego.

1. Zarządzanie potrzebami i ryzykiem interesariuszy (Teoria i praktyka):

- Identyfikacja potrzeb interesariuszy w firmie.
- Warsztat: Konsultacja i ustalanie kompromisowych rozwiązań.

1. Monitorowanie satysfakcji pracowników (Teoria i praktyka)

- Metody monitorowania poziomu satysfakcji pracowników.
 - Warsztat: Tworzenie ankiety monitorującej i interpretacja wyników.

Dzień 3: Komunikacja i walidacja efektów uczenia się

Czas trwania: 8 godzin

1. Narzędzia komunikacyjne i rekrutacyjne w promowaniu prorodzinnej kultury pracy (Teoria i praktyka):

- Omówienie narzędzi employer branding, takich jak komunikacja wewnętrzna, media społecznościowe i kampanie rekrutacyjne.
- Przykłady skutecznych komunikatów prorodzinnych w kampaniach rekrutacyjnych.
- Ćwiczenie praktyczne: Projektowanie komunikatu rekrutacyjnego z podkreśleniem prorodzinnych wartości firmy.
- Opracowanie planu komunikacji wewnętrznej wspierającej prorodzinną kulturę pracy.

2. Opracowanie strategii prorodzinnej kultury pracy (Praktyka):

- Zadanie praktyczne: Projektowanie strategii prorodzinnej kultury pracy, uwzględniającej potrzeby różnych grup pracowników i kluczowe cele organizacji.
- Wymiana doświadczeń: Dyskusja grupowa nad przykładami strategii wprowadzonych w innych firmach.
 - Prezentacja strategii w grupach: Uczestnicy przedstawiają swoje propozycje strategii prorodzinnej kultury pracy i uzasadniają ich wybór.

3. Walidacja efektów uczenia się (Praktyka)

Walidacja efektów uczenia się realizowana jest w trzecim dniu szkolenia podczas egzaminu końcowego. Aby skutecznie ocenić osiągnięcie zakładanych efektów, stosowane są różnorodne metody dostosowane do formy online.

Wymagania dla uczestników przed walidacją:

- Aktywne uczestnictwo w trzech dniach szkoleniowych (21 godzin).
- Wykonanie zadań praktycznych, takich jak analiza potrzeb pracowników w różnych fazach życia rodzinnego i opracowanie propozycji EVP.
- Przesłanie wymaganych dokumentów i materiałów (np. raport EVP, projekt pakietu korzyści pracowniczych) przed rozpoczęciem walidacji.

Elementy walidacji:

Test teoretyczny (30 minut):

- **Forma:** Pytania jednokrotnego wyboru i otwarte dotyczące demografii, regulacji prawnych oraz dobrych praktyk.
- **Cel:** Weryfikacja wiedzy teoretycznej zdobytej podczas szkolenia.

Obserwacja w warunkach symulowanych (1 godzina i 30 minut):

- **Zadanie:** Analiza EVP lub pakietu korzyści pracowniczych na podstawie case study.
- **Cel:** Ocena umiejętności stosowania zdobytej wiedzy w praktyce.

Prezentacja strategii prorodzinnej kultury pracy (45 minut):

- **Forma:** Uczestnik przedstawia zaprojektowaną strategię prorodzinnej kultury pracy oraz uzasadnia jej wybór.
- **Cel:** Weryfikacja umiejętności argumentowania i zastosowania praktycznych rozwiązań.

Warunki zaliczenia walidacji:

- Uczestnik musi uzyskać pozytywne wyniki z każdego elementu walidacji.
- Co najmniej 75% poprawnych odpowiedzi w teście teoretycznym.
- Spełnienie kryteriów oceny dla pozostałych elementów (SWOT, prezentacja strategii, wywiad, debata).
- Brak zaliczenia jednego z elementów uniemożliwia uzyskanie certyfikatu ukończenia szkolenia.

Wyniki walidacji i certyfikacja:

- Wyniki są omawiane podczas krótkiej sesji podsumowującej. Uczestnicy, którzy zaliczą wszystkie elementy, otrzymują certyfikat w formie elektronicznej.

Dodatkowe informacje:

- Walidacja jest realizowana w czasie rzeczywistym z pełnym wsparciem technicznym.

Podsumowanie egzaminu i certyfikacja (15 minut):

- Omówienie wyników walidacji.
- Wręczenie certyfikatów uczestnikom, którzy zaliczyli wszystkie elementy walidacji.

Warunki organizacyjne szkolenia „Budowa prorodzinnej kultury pracy”

1. Forma realizacji:

Szkolenie online: Całość zajęć odbywa się w formie zdalnej za pomocą platformy e-learningowej (np. Zoom, Microsoft Teams lub innej wskazanej przez organizatora).

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności, tj.:

Ćwiczenia praktyczne - Warsztaty skupione na zastosowaniu teorii w praktyce, takie jak projektowanie pakietów korzyści pracowniczych, tworzenie EVP oraz monitorowanie satysfakcji różnych grup pracowników.

Burza mózgów - Generowanie pomysłów i rozwiązań dotyczących prorodzinnych inicjatyw w miejscu pracy, uwzględniających potrzeby pracowników w różnych fazach życia rodzinnego.

Studium przypadków - Analiza rzeczywistych przykładów firm wdrażających prorodzinną kulturę pracy, ilustrujących wyzwania, rozwiązania i ich efekty.

Dyskusje moderowane - Wymiana doświadczeń i refleksja nad wprowadzaniem prorodzinnych praktyk w organizacjach. Dyskusje obejmują również regulacje prawne i ich praktyczne zastosowanie.

Praca grupowa - Wspólne opracowywanie narzędzi, takich jak ankiety satysfakcji, strategie komunikacji wewnętrznej czy plany wdrożeniowe dla prorodzinnych rozwiązań.

Prezentacje - Przedstawienie opracowanych strategii prorodzinnej kultury pracy oraz pakietów korzyści pracowniczych, wraz z uzasadnieniem ich wartości i skuteczności.

Debaty ustrukturyzowane i swobodne - Analiza argumentów za i przeciw wprowadzeniu określonych praktyk prorodzinnych w organizacji, wspierająca rozwój kompetencji społecznych uczestników.

Obserwacje w warunkach symulowanych - Symulacje rozmów z zarządem i pracownikami, dotyczące wdrażania prorodzinnych rozwiązań, analiz EVP oraz rozwiązywania potencjalnych konfliktów.

Test wiedzy - Krótkie testy sprawdzające opanowanie wiedzy z zakresu demografii, regulacji prawnych, dobrych praktyk i narzędzi rekrutacyjnych w kontekście prorodzinnym.

2. Harmonogram:

- Szkolenie trwa 3 dni, w sumie 24 godziny zegarowych:
 - **Dzień 1 i Dzień 2:** 8 godzin zegarowych zajęć teoretycznych i warsztatowych
 - **Dzień 3:** 5 godzin zegarowych zajęć teoretycznych i warsztatowych i 3 godziny zegarowe przeznaczone na walidację efektów uczenia się, podsumowanie walidacji i certyfikację
 - Dla szkolenia trwającego 8 godzin przewidziany jest łączny czas przerw 60 minut - 2 razy 15 plus 30 minut obiad wg harmonogramu.

3. Liczba uczestników:

- Grupa szkoleniowa liczy maksymalnie **6 uczestników**, co umożliwi indywidualne podejście trenera i efektywną pracę grupową.

4. Certyfikacja:

- Po zakończeniu szkolenia i pomyślnym zaliczeniu egzaminu uczestnicy otrzymają **certyfikat ukończenia szkolenia**, przesłany w formie elektronicznej.

5. Kontakt z organizatorem:

- Organizator zapewnia pełne wsparcie techniczne oraz merytoryczne w trakcie szkolenia.
- Możliwość kontaktu z trenerem w wyznaczonych godzinach konsultacyjnych.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 21

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|---------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 21 Wprowadzenie do szkolenia (Teoria) - rozmowa na żywo | Mateusz Waluś | 22-03-2025 | 08:00 | 08:30 | 00:30 |
| 2 z 21 Procesy demograficzne a rynek pracy (Teoria) - rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu | Mateusz Waluś | 22-03-2025 | 08:30 | 10:00 | 01:30 |
| 3 z 21 Przerwa | Mateusz Waluś | 22-03-2025 | 10:00 | 10:15 | 00:15 |
| 4 z 21 Potrzeby pracowników-rodziców w różnych fazach życia rodzinnego (Teoria i praktyka) - rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia | Mateusz Waluś | 22-03-2025 | 10:15 | 12:00 | 01:45 |
| 5 z 21 Lunch | Mateusz Waluś | 22-03-2025 | 12:00 | 12:30 | 00:30 |
| 6 z 21 Charakterystyka pracowników w różnych fazach życia rodzinnego (Teoria). Praca zespołowa i organizacja w kontekście życia rodzinnego (Teoria) - rozmowa na żywo | Mateusz Waluś | 22-03-2025 | 12:30 | 14:00 | 01:30 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|---------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 7 z 21 Przerwa | Mateusz Waluś | 22-03-2025 | 14:00 | 14:15 | 00:15 |
| 8 z 21 Regulacje prawne dotyczące rodzicielstwa w miejscu pracy (Teoria i praktyka) - rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia | Mateusz Waluś | 22-03-2025 | 14:15 | 16:00 | 01:45 |
| 9 z 21 Employee Value Proposition (EVP) w kontekście prorodzinnym (Teoria i praktyka)- rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia | Mateusz Waluś | 23-03-2025 | 08:00 | 10:00 | 02:00 |
| 10 z 21 Przerwa | Mateusz Waluś | 23-03-2025 | 10:00 | 10:15 | 00:15 |
| 11 z 21 Tworzenie prorodzinnej kultury organizacyjnej (Teoria i praktyka) - rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia | Mateusz Waluś | 23-03-2025 | 10:15 | 12:00 | 01:45 |
| 12 z 21 Lunch | Mateusz Waluś | 23-03-2025 | 12:00 | 12:30 | 00:30 |
| 13 z 21 Zarządzanie potrzebami i ryzykiem interesariuszy (Teoria i praktyka) - rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia | Mateusz Waluś | 23-03-2025 | 12:30 | 14:00 | 01:30 |
| 14 z 21 Przerwa | Mateusz Waluś | 23-03-2025 | 14:00 | 14:15 | 00:15 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|---------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 15 z 21 Monitorowanie satysfakcji pracowników (Teoria i praktyka) - rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia | Mateusz Waluś | 23-03-2025 | 14:15 | 16:00 | 01:45 |
| 16 z 21 Narzędzia komunikacyjne i rekrutacyjne w promowaniu prorodzinnej kultury pracy (Teoria i praktyka) - rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia | Mateusz Waluś | 29-03-2025 | 08:00 | 10:00 | 02:00 |
| 17 z 21 Przerwa | Mateusz Waluś | 29-03-2025 | 10:00 | 10:15 | 00:15 |
| 18 z 21 Opracowanie strategii prorodzinnej kultury pracy (Praktyka) - rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia | Mateusz Waluś | 29-03-2025 | 10:15 | 12:00 | 01:45 |
| 19 z 21 Lunch | Mateusz Waluś | 29-03-2025 | 12:00 | 12:30 | 00:30 |
| 20 z 21 Prezentacja strategii w grupach:propozycje strategii prorodzinnej kultury pracy i uzasadniają ich wybór (Praktyka) - rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia | Mateusz Waluś | 29-03-2025 | 12:30 | 13:00 | 00:30 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 21 z 21 Walidacja efektów uczenia się (Praktyka) - rozmowa na żywo, chat, ćwiczenia, udostępnianie ekranu | - | 29-03-2025 | 13:00 | 16:00 | 03:00 |

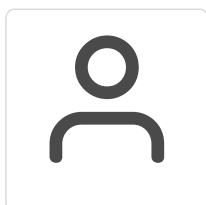
Cennik

Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 3 480,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto | 3 480,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto | 145,00 PLN |
| Koszt osobogodziny netto | 145,00 PLN |

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Mateusz Waluś

Trener z wieloletnim doświadczeniem w branży kosmetycznej oraz w zarządzaniu biznesem, absolwent Wydziału Prawa w Wyższej Szkole Finansów i Prawa w Bielsku-Białej. W swojej karierze skutecznie łączy doświadczenie zdobyte w sektorze beauty z kompetencjami w zarządzaniu procesami biznesowymi, polityką HR oraz budowaniem strategii rozwoju organizacji. Jest cenionym twórcą autorskich programów szkoleniowych, które wyróżniają się integracją innowacyjnych rozwiązań z praktycznym podejściem. Od 2021 roku, poza szkoleniami w sektorze beauty, koncentruje się na wspieraniu uczestników w rozwijaniu umiejętności monitorowania trendów rynkowych, budowania strategii HR oraz zarządzania środowiskiem pracy. Posiada co najmniej 120 godzinne doświadczenie w prowadzeniu zajęć o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia, co potwierdza jego wysokie kwalifikacje trenerskie.

Jako ekspert w zarządzaniu procesami technologicznymi, wspiera firmy w skutecznej integracji nowych technologii, optymalizacji procesów oraz wdrażaniu rozwiązań zgodnych z zasadami zrównoważonego rozwoju. Wyróżnia się zaawansowaną wiedzą z zakresu cyfryzacji, marketingu i strategii wizerunkowych, co doceniają zarówno firmy z sektora beauty, jak i inne branże. Jego

działania opierają się na połączeniu ekologicznych rozwiązań i zielonych umiejętności, promując odpowiedzialne praktyki biznesowe.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik szkolenia „Budowa prorodzinnej kultury pracy” otrzymuje dostęp do zestawu materiałów wspierających naukę, które są dostosowane do formy online i umożliwiają efektywne przyswajanie wiedzy oraz przygotowanie do egzaminu końcowego.

1. Materiały wstępne

- **Plan szkolenia:** Szczegółowy harmonogram z wyszczególnieniem modułów i tematów, obejmujący zagadnienia takie jak analiza potrzeb pracowników, projektowanie EVP, narzędzia komunikacyjne i rekrutacyjne.
- **Case studies:** Przykłady sytuacji związanych z wdrażaniem prorodzinnych praktyk w firmach, które będą analizowane podczas warsztatów i ćwiczeń praktycznych.
- **Instrukcja techniczna:** Wytyczne dotyczące korzystania z platformy e-learningowej oraz dostępnych narzędzi (np. Zoom, Google Forms), umożliwiających uczestnictwo w zajęciach i egzaminie online.

2. Materiały dydaktyczne

Prezentacje multimedialne:

- Slajdy ilustrujące kluczowe zagadnienia omawiane w trakcie każdego modułu, takie jak znaczenie procesów demograficznych, potrzeby pracowników w różnych fazach życia rodzinnego oraz projektowanie pakietów korzyści.
- Dostępne do pobrania w formacie PDF po zakończeniu każdej sesji.

Podręcznik uczestnika:

- Zestawienie teorii z przykładami i opisami dobrych praktyk prorodzinnych, narzędzi HR oraz analizy potrzeb pracowników-rodziców.
- Zawiera pytania pomocnicze do refleksji i przygotowania do egzaminu końcowego.

Arkusze ćwiczeń i szablony:

- Formularze do pracy indywidualnej i grupowej, w tym:
 - Szablon analizy potrzeb pracowników.
 - Szablon raportu EVP.
 - Arkusz do opracowania pakietu korzyści pracowniczych.

Bibliografia i dodatkowe źródła:

- Lista zalecanych lektur, artykułów i źródeł online związanych z tematyką prorodzinnych praktyk w biznesie (np. raporty branżowe, publikacje o zarządzaniu HR).

3. Materiały końcowe

Podsumowanie kluczowych zagadnień:

- Skrót najważniejszych treści z każdego modułu w formie graficznej (np. mapy myśli, diagramy), podsumowujący procesy demograficzne, potrzeby pracowników oraz narzędzia employer branding.

Zestaw pytań egzaminacyjnych (do ćwiczeń):

- Przykładowe pytania przygotowujące do egzaminu, obejmujące wszystkie efekty uczenia się.

Certyfikat ukończenia szkolenia:

- Elektroniczny certyfikat potwierdzający udział w szkoleniu i osiągnięcie efektów uczenia się.

Dostępność materiałów:

- Wszystkie materiały są udostępniane w formie cyfrowej i przesyłane e-mailem lub poprzez platformę szkoleniową.
- Uczestnicy mogą je pobrać na własne urządzenia i korzystać z nich zarówno podczas szkolenia, jak i w przyszłej pracy zawodowej.

Informacje dodatkowe

PODSTAWA ZWOLNIENIA z VAT:

W przypadku, jeśli powyższa usługa rozwojowa jest co najmniej w 70% finansowana ze środków publicznych w myśl § 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 (tekst jednolity Dz.U. z 2023r., poz. 955) to usługa może być zwolniona z naliczenia podatku VAT.

Warunki techniczne

1. Wymagania techniczne:

- Urządzenie: komputer, laptop, tablet lub smartfon z kamerą internetową.
- Stabilne połączenie internetowe: minimalna prędkość 2 Mb/s (zalecana 4 Mb/s).
- Mikrofon oraz zestaw słuchawkowy lub wbudowane głośniki i mikrofon.
- Zainstalowana aplikacja do komunikacji (MS Teams, Google Meet, Zoom).

2. Przygotowanie do szkolenia:

- Uczestnicy na 3 dni przed rozpoczęciem szkolenia otrzymają e-mail z linkiem i szczegółowymi instrukcjami dotyczącymi logowania na platformę.
- Zaleca się wcześniejsze przetestowanie urządzenia i połączenia internetowego.

3. Platforma szkoleniowa:

- Zajęcia odbywają się na wybranej platformie e-learningowej (MS Teams, Google Meet, Zoom).
- Platforma umożliwia:
 - Prezentację materiałów dydaktycznych (slajdy, filmy instruktażowe).
 - Sesje pytań i odpowiedzi w czasie rzeczywistym (czat, audio).
 - Rejestrację obecności uczestników.

4. Materiały dydaktyczne:

- Materiały szkoleniowe (np. skrypty, prezentacje) udostępniane są w formacie cyfrowym (PDF).
- Uczestnicy mają możliwość ich pobrania i zapoznania się przed oraz podczas zajęć.

5. Zasady udziału w zajęciach:

- Obecność na zajęciach online jest obowiązkowa i monitorowana przez system lub moderatora.
- Uczestnicy muszą mieć włączoną kamerę podczas sesji teoretycznej, aby potwierdzić swoją obecność i zaangażowanie.
- Szkolenie trwa 24 godziny (z przerwami), zgodnie z harmonogramem.

6. Interaktywność:

- Szkolenie zdalne ma charakter interaktywny – uczestnicy mogą zadawać pytania, brać udział w dyskusjach i odpowiadać na pytania weryfikujące zrozumienie materiału.

7. Wsparcie techniczne:

- Instytucja szkoleniowa zapewnia wsparcie techniczne na wypadek problemów z logowaniem, dostępem do platformy lub połączeniem internetowym.
- Przed rozpoczęciem szkolenia uczestnicy mogą skontaktować się z działem technicznym, aby przetestować swoje połączenie i przygotowanie sprzętu.

Kontakt



Weronika Kachel

E-mail wkachelpmu@gmail.com

Telefon (+48) 513 276 200