



Ancora Natalia
Wojtalik



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

Numer usługi 2025/04/14/26854/2687809

📍 Szczecinek / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 21.06.2025 do 22.06.2025

2 912,00 PLN brutto

2 912,00 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 osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	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.
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	6
Data zakończenia rekrutacji	20-06-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
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

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

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 rozwiązania.

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: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

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