



Weronika Kachel
Microblading and
PMU - Weronika
Waluś



"Szkolenie w ramach Akademii HR : wykorzystanie procesów migracyjnych w wewnątrzzorganizacyjnej polityce HR"

Numer usługi 2025/04/15/55382/2690925

4 640,00 PLN brutto

4 640,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 32 h

📅 06.05.2025 do 13.05.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Usługa szkoleniowa jest skierowana do zespołów HR, przedsiębiorców z sektora MŚP oraz ich pracowników i pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub zarządzanie zasobami ludzkimi. W szczególności adresowana jest do menedżerów i menedżerek, a także kandydatów i kandydatek na stanowiska kierownicze w działach HR, zajmujących się procesami związanymi z polityką personalną lub przygotowywanych do awansu w tej dziedzinie. Szkolenie dedykowane jest osobom, które chcą skutecznie odpowiadać na wyzwania związane z zatrudnianiem cudzoziemców. Uczestnicy rozwiną umiejętności w zakresie pozyskiwania, adaptacji i integracji pracowników z zagranicy, budowania kultury organizacyjnej otwartej na różnorodność oraz wdrażania rozwiązań sprzyjających efektywnemu zarządzaniu zespołami wielokulturowymi. Nie jest wymagane posiadanie wcześniejszego doświadczenia w obszarze HR – wszystkie istotne zagadnienia zostaną szczegółowo omówione i wyjaśnione podczas szkolenia.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	4
Data zakończenia rekrutacji	05-05-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	32

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do świadomego i skutecznego zarządzania polityką HR w kontekście rosnącej obecności migrantów na polskim rynku pracy. Uczestnicy nauczą się oceniać wpływ procesów migracyjnych na organizację, a także przygotowują się do pozyskiwania i wykorzystywania potencjału pracowników z zagranicy, zwłaszcza z Ukrainy. Szkolenie obejmuje także zagadnienia dostosowania firmy oraz stanowisk pracy do potrzeb cudzoziemców, w tym aspekty prawne, językowe i integracyjne.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Charakteryzuje trendy społeczno-gospodarcze oraz zjawiska kształtujące procesy migracyjne oraz ich wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw.	Uczestnik identyfikuje kluczowe trendy społeczno-gospodarcze wpływające na migrację pracowników do Polski.	Test teoretyczny
	Uczestnik analizuje wpływ zjawisk migracyjnych na politykę zatrudnienia i funkcjonowanie organizacji.	Prezentacja
Rozpoznaje podstawowe motywy podejmowania pracy w Polsce przez różne grupy migrantów.	Uczestnik wymienia i opisuje główne motywy podejmowania pracy przez migrantów w zależności od kraju pochodzenia i sytuacji społeczno-gospodarczej.	Test teoretyczny
	Uczestnik analizuje motywacje migrantów w odniesieniu do możliwości i potrzeb organizacji.	Wywiad ustrukturyzowany
Określa główne wyzwania polityki HR własnej organizacji związane z procesami migracyjnymi.	Uczestnik identyfikuje konkretne wyzwania związane z zatrudnianiem cudzoziemców w kontekście swojej organizacji.	Analiza dowodów i deklaracji
	Uczestnik proponuje możliwe rozwiązania wspierające politykę HR wobec pracowników z zagranicy.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Rozpoznaje aktualne regulacje prawne (w tym związane z zezwoleniami na pracę, legalizacją pobytu, uznawaniem kwalifikacji i dyplomów itp.) dotyczące zatrudniania pracowników z zagranicy – ze szczególnym uwzględnieniem osób z Ukrainy.	Uczestnik wskazuje podstawowe akty prawne i procedury związane z zatrudnianiem cudzoziemców.	Test teoretyczny
	Uczestnik logicznie uzasadnia wybór działań kadrowych w kontekście obowiązujących przepisów.	Wywiad ustrukturyzowany

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje metody pozwalające weryfikować potencjał, kwalifikacje i kompetencje zawodowe pracowników z zagranicy i dopasować do nich odpowiednią ofertę pracy. Przygotowuje i wdraża rozwiązania ukierunkowane na kształtowanie w firmie przyjaznego środowiska pracy dla osób z zagranicy.	Uczestnik wskazuje narzędzia i techniki umożliwiające ocenę kwalifikacji oraz kompetencji migrantów.	Test teoretyczny
	Uczestnik dopasowuje profil kandydata z zagranicy do adekwatnej oferty pracy, uwzględniając jego kompetencje i potencjał. Uczestnik projektuje działania wspierające integrację i komfort pracy cudzoziemców w organizacji.	Obserwacja w warunkach symulowanych Prezentacja
	Uczestnik angażuje się w wypracowanie wspólnego stanowiska dotyczącego budowania otwartego środowiska pracy.	Debata ustrukturyzowana
Dostarcza oferty pracy (sam i/lub we współpracy ze specjalizującymi się w tej kwestii firmami, instytucjami) do odpowiednich grup kandydatów. Skutecznie wdraża nowych pracowników z zagranicy do pracy na bazie usystematyzowanych programów zapewniających ich adaptację, integrację oraz sprzyjających efektywnej pracy.	Uczestnik wskazuje skuteczne kanały i partnerów do rozpowszechniania ofert pracy skierowanych do migrantów.	Test teoretyczny
	Uczestnik przygotowuje propozycję działań rekrutacyjnych dostosowanych do określonej grupy migrantów. Uczestnik opracowuje plan wdrożenia (onboardingu) dla pracowników z zagranicy, uwzględniający etapy adaptacji i integracji.	Analiza dowodów i deklaracji Prezentacja
	Uczestnik proponuje konkretne działania wspierające efektywne wdrożenie cudzoziemców do zespołu.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Organizuje pracownikom z zagranicy odpowiednie wsparcie organizacyjne, językowe i prawne, związane z ich pracą w Polsce.	Uczestnik wskazuje kluczowe obszary wsparcia niezbędne dla skutecznego funkcjonowania cudzoziemców w miejscu pracy. Uczestnik projektuje przykładowy system wsparcia dla pracowników z zagranicy w konkretnej organizacji.	Test teoretyczny Analiza dowodów i deklaracji
	Uczestnik identyfikuje sytuacje, w których bariery językowe wpływają na efektywność pracy i komunikację w zespole. Uczestnik proponuje konkretne działania lub narzędzia wspierające komunikację międzykulturową w zespole.	Debata ustrukturyzowana Prezentacja
Wprowadza rozwiązania eliminujące bariery językowe między pracownikami z różnych krajów.		

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kształtuje wizerunek firmy otwartej na współpracę z osobami z różnych krajów.	Uczestnik identyfikuje elementy strategii employer brandingowej wspierające otwartość kulturową organizacji.	Test teoretyczny
	Uczestnik przygotowuje koncepcję działań promujących firmę jako pracodawcę przyjaznego cudzoziemcom.	Prezentacja
Sprawnie identyfikuje i rozwiązuje wszelkie konflikty, które mogą być powiązane z różnicą stylów pracy migrantów z różnych krajów.	Uczestnik rozpoznaje źródła potencjalnych konfliktów wynikających z różnic kulturowych i stylów pracy.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Uczestnik proponuje działania mediacyjne i integracyjne zapobiegające eskalacji konfliktów.	Deбата ustrukturyzowana
Aktywnie identyfikuje oraz eliminuje zagrożenia związane z ewentualnymi nadużyciami względem pracowników z zagranicy.	Uczestnik rozpoznaje sytuacje i praktyki mogące prowadzić do nadużyć wobec migrantów w miejscu pracy.	Test teoretyczny
	Uczestnik opracowuje działania prewencyjne i interwencyjne minimalizujące ryzyko nadużyć.	Analiza dowodów i deklaracji

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

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do skutecznego zarządzania polityką HR w kontekście procesów migracyjnych. Uczestnicy nauczą się analizować trendy społeczno-gospodarcze wpływające na migrację, rozpoznawać motywy podejmowania pracy przez migrantów, identyfikować wyzwania organizacyjne oraz stosować aktualne przepisy prawne związane z zatrudnianiem cudzoziemców – ze szczególnym uwzględnieniem pracowników z Ukrainy. Rozwiną umiejętności w zakresie oceny potencjału kandydatów z zagranicy, planowania działań onboardingowych, integracyjnych i komunikacyjnych oraz tworzenia środowiska pracy sprzyjającego różnorodności kulturowej. Zdobędą także kompetencje w zakresie rozwiązywania konfliktów, przeciwdziałania nadużyciom oraz kształtowania wizerunku organizacji otwartej na współpracę międzynarodową.

Usługa szkoleniowa jest skierowana do zespołów HR, przedsiębiorców z sektora MŚP oraz ich pracowników i pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub zarządzanie zasobami ludzkimi. W szczególności adresowana jest do menedżerów i menedżerek, a także kandydatów i kandydatek na stanowiska kierownicze w działach HR, zajmujących się procesami związanymi z polityką personalną lub przygotowywanych do awansu w tej dziedzinie.

Dzień 1: Procesy migracyjne a nowe wyzwania w zarządzaniu zasobami ludzkimi. 8 godzin (08:00–16:00)

Teoria (3h 45 min) + przerwa 15 min:

- Społeczno-gospodarcze i geopolityczne uwarunkowania migracji do Polski.
- Zmieniający się rynek pracy – niedobory kadrowe i rola migrantów.
- Motywy podejmowania pracy przez migrantów – szczególne uwzględnienie pracowników z Ukrainy.
- Wyzwania HR związane z zatrudnianiem cudzoziemców: rekrutacja, integracja, rozwój.
- Learning Agility i reskilling w kontekście pracy w zespołach wielokulturowych.

Praktyka (3h 15 min) + przerwa 45 min:

- **Warsztaty:** Analiza przypadków – wpływ migracji na politykę zatrudnienia w różnych branżach.
- **Ćwiczenia:** Diagnoza gotowości organizacji do zatrudniania i wdrażania pracowników z zagranicy
- **Debata ustrukturyzowana:** Jakie kompetencje są kluczowe dla pracowników (i pracodawców) w kontekście pracy w zróżnicowanych kulturowo zespołach?

Dzień 2: Różnorodność kulturowa i migracyjna jako źródło przewagi konkurencyjnej. 8 godzin (08:00–16:00)

Teoria (3h 45 min) + przerwa 15 min:

- Wewnętrzne zróżnicowanie zespołów: doświadczenia, kwalifikacje, język, pochodzenie kulturowe i kontekst migracyjny.
- Różnorodność narodowościowa i kulturowa a cele HR i strategia organizacji – ryzyka i korzyści.
- Wykorzystanie potencjału pracowników z zagranicy w budowaniu innowacyjnych i odpornych zespołów.
- Integracja i transfer wiedzy – jak efektywnie łączyć lokalną i migracyjną wiedzę ukrytą.
- Znaczenie otwartości, elastyczności i Learning Agility w zarządzaniu różnorodnością.

Praktyka (3h 15 min) + przerwa 45 min:

- **Ćwiczenia:** Mapowanie różnorodności zespołu – identyfikacja kompetencji, wartości i barier.
- **Warsztat:** Projektowanie działań wspierających transfer wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych kultur (np. mentoring międzykulturowy, job shadowing, społeczności praktyków).
- **Debata swobodna:** Czy różnorodność kulturowa i migracyjna zawsze sprzyja innowacyjności? – doświadczenia, refleksje, wnioski.

Dzień 3: Narzędzia HR w ocenie potencjału i rozwoju migrantów w organizacji. 8 godzin (08:00–16:00)

Teoria (3h 45 min) + przerwa 15 min:

- Metody weryfikacji kompetencji i kwalifikacji pracowników z zagranicy (testy kompetencyjne, wywiady ustrukturyzowane, ocena dokumentów, referencje międzykulturowe).
- Systemowe podejście do rozwoju kompetencji cudzoziemców – reskilling i upskilling w środowisku wielokulturowym.
- Projektowanie procesów rekrutacyjnych i onboardingowych z uwzględnieniem barier językowych, kulturowych i organizacyjnych.
- Tworzenie indywidualnych ścieżek rozwoju zawodowego dla migrantów – potencjał, potrzeby, realia formalne i integracyjne.

Praktyka (3h 15 min) + przerwa 45 min:

- **Warsztaty:** Dobór narzędzi oceny kompetencji do profilu kandydata z zagranicy i potrzeb organizacji.
- **Ćwiczenia:** Projekt ścieżki kariery pracownika z zagranicy – od diagnozy potencjału do integracji i awansu.
- **Obserwacja symulowana:** Prowadzenie rozmowy onboardingowej z pracownikiem z Ukrainy – analiza potrzeb, eliminowanie barier, wsparcie adaptacyjne.

Dzień 4: Projektowanie i wdrażanie kultury otwartości oraz integracji – Learning Agility w środowisku wielokulturowym. Walidacja. 8 godzin (08:00–16:00)

Teoria (2h 15 min) + przerwa 15 min:

- Czym jest kultura Learning Agility i jak rozwijać ją w zespołach zróżnicowanych kulturowo?
- Wartości organizacyjne wspierające otwartość na różnorodność, uczenie się i zmianę.
- Motywowanie migrantów i zespołów wielokulturowych do rozwoju – podejścia, narzędzia, przykłady integracyjne.

Praktyka (1h 30 min) + przerwa 30 min:

- **Ćwiczenia:** Diagnoza kultury organizacyjnej – czy wspiera rozwój i inkluzywność wobec cudzoziemców?
- **Prezentacje uczestników:** Pomysły na wdrożenie kultury otwartości i Learning Agility w zespołach z udziałem pracowników z zagranicy.

Walidacja osiągniętych efektów uczenia się - praktyka (3h 15 min) + przerwa 15 min

Plan walidacji:

Test teoretyczny:

- **Zakres:** Wpływ zmian rynkowych na HR, kultura różnorodności i Learning Agility, reskilling cudzoziemców, metody oceny kompetencji, narzędzia HR wspierające adaptację migrantów.
- **Forma:** Test wielokrotnego wyboru + pytania otwarte.

Obserwacja w warunkach symulowanych:

- **Zadanie:** Opracowanie i zaprezentowanie programu onboardingu lub rozwoju dla zespołu z udziałem migrantów.
- **Elementy:** Diagnoza potrzeb i potencjału cudzoziemców, zaprojektowanie działań (mentoring, ścieżki kariery, integracja), wskazanie narzędzi monitorujących rozwój.
- **Forma:** Praca w grupach + prezentacja wdrożenia + moderowana sesja pytań.

Debata ustrukturyzowana:

- **Temat:** „Jak budować przewagę konkurencyjną firmy w oparciu o zróżnicowany kulturowo zespół i gotowość do zmiany?”
- **Wynik:** Wypracowanie wspólnego stanowiska łączącego strategię różnorodności z kulturą rozwoju.

Prezentacja strategii HR:

- **Zakres:** Diagnoza problemów (migracja, rynek pracy), cele rozwojowe (różnorodność, onboarding, reskilling), działania (ścieżki kariery, narzędzia HR), mierniki (KPI).
- **Forma:** Prezentacja zespołowa.

Wywiad ustrukturyzowany:

- **Zakres:** Uzasadnienie doboru narzędzi HR do pracy z cudzoziemcami, ocena skuteczności wdrożenia (KPI, feedback), podejście do różnorodności i Learning Agility.

Analiza dowodów i deklaracji:

- **Zakres dokumentacji do oceny:** Dokumentacja: matryce kompetencji migrantów, plany onboardingu, mentoringu, działania wspierające różnorodność, KPI.

Warunki zaliczenia walidacji:

Uczestnik musi uzyskać pozytywne wyniki z każdego elementu walidacji:

- **Test teoretyczny:** min. 75% poprawnych odpowiedzi z zakresu omawianego materiału
- **Obserwacja w warunkach symulowanych:** diagnoza potrzeb pracowników z zagranicy, działania onboardingowe i rozwojowe, praca zespołowa.
- **Debata ustrukturyzowana:** aktywny udział, przemyślane argumenty, wypracowanie wspólnego stanowiska.
- **Prezentacja strategii HR:** spójne cele, plan działań uwzględniający potrzeby pracowników z zagranicy, różnorodność kulturową oraz rozwój kompetencji.
- **Wywiad ustrukturyzowany:** uzasadnienie decyzji, spójność z potrzebami organizacji i trendami HR.
- **Analiza dowodów i deklaracji:** kompletność dokumentacji, zgodność z założeniami szkolenia, realność wdrożenia.

Wyniki walidacji i certyfikacja:

Wyniki są omawiane podczas sesji podsumowującej. Uczestnicy, którzy zaliczą wszystkie elementy, otrzymują certyfikat w formie elektronicznej, w ciągu 3 dni roboczych od zakończenia walidacji.

Dodatkowe informacje:

Walidacja jest realizowana w czasie rzeczywistym z pełnym wsparciem technicznym.

Sposoby uzupełnienia wiedzy przed rozpoczęciem usługi:

Przed szkoleniem uczestnicy mogą zapoznać się z materiałami dotyczącymi zmian na rynku pracy, zarządzania różnorodnością, reskillingu oraz strategii rozwoju kompetencji. Polecane źródła:

- **Raporty branżowe i analizy rynkowe** (np. GUS, OECD, UNHCR, Deloitte, McKinsey) – dotyczące migracji zarobkowej, niedoborów kadrowych, integracji cudzoziemców i transformacji kompetencji.
- **Strony tematyczne i portale HR** (np. Harvard Business Review, HR Polska, Forbes, Diversity Hub) – artykuły i case studies związane z zarządzaniem różnorodnością, onboardingiem migrantów i polityką otwartości w organizacji.
- **Materiały nt. Learning Agility i reskillingu** – dobre praktyki rozwijania gotowości do zmiany, programy rozwoju kompetencji pracowników z zagranicy, strategie budowania kultury wspierającej uczenie się i integrację.

Quiz diagnostyczny (opcjonalnie, na życzenie uczestników): Przed szkoleniem uczestnicy mogą otrzymać krótki quiz online, który pozwoli im ocenić poziom wiedzy w kluczowych obszarach, takich jak:

- **Wpływ procesów migracyjnych i zmian społeczno-gospodarczych** na potrzeby kadrowe i politykę HR w organizacji.
- **Strategie rekrutacji, adaptacji i rozwoju pracowników z zagranicy**, w tym ich potencjału, kompetencji i doświadczenia kulturowego.
- **Rola kultury organizacyjnej sprzyjającej różnorodności i uczeniu się**, jako fundamentu integracji, efektywności i przewagi konkurencyjnej zespołów wielokulturowych.

Dyskusje przed szkoleniem:

- Uczestnicy mogą przed szkoleniem e-mailowo zgłaszać pytania do Organizatora. Najczęściej pojawiające się tematy zostaną omówione na początku szkolenia.

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności. Wybrane metody walidacji umożliwiają zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw)

Harmonogram: Szkolenie trwa 4 dni, łącznie 32 godziny zegarowe: teoria: **Teoria:** 810 minut (13 godzin i 30 minut), **Praktyka:** 870 minut (14 godzin i 30 minut), **Przerwy:** 240 minut (4 godziny). W dniach od 1 do 4 przewidziano przerwy o łącznym czasie 60 minut dziennie (2 x 15 minut oraz 30 minut na obiad, zgodnie z harmonogramem). Przerwy są wliczone w czas trwania szkolenia.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 46

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 46 (Teoria) Społeczno-gospodarcze i geopolityczne uwarunkowania migracji do Polski - rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	06-05-2025	08:00	09:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 46 (Teoria) Zmieniający się rynek pracy – niedobory kadrowe i rola migrantów.. - rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	06-05-2025	09:30	10:15	00:45
3 z 46 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	06-05-2025	10:15	10:30	00:15
4 z 46 (Teoria) Motywy podejmowania pracy przez migrantów – szczególne uwzględnienie pracowników z Ukrainy. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	06-05-2025	10:30	11:00	00:30
5 z 46 (Teoria) Wyzwania HR związane z zatrudnianiem cudzoziemców: rekrutacja, integracja, rozwój. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	06-05-2025	11:00	11:30	00:30
6 z 46 (Teoria) Learning Agility i reskilling w kontekście pracy w zespołach wielokulturowych – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	06-05-2025	11:30	12:00	00:30
7 z 46 Przerwa obiadowa.	Mateusz Waluś	06-05-2025	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 46 (Praktyka) Warsztaty: Analiza przypadków – wpływ migracji na politykę zatrudnienia w różnych branżach. – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	Mateusz Waluś	06-05-2025	12:30	14:00	01:30
9 z 46 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	06-05-2025	14:00	14:15	00:15
10 z 46 (Praktyka) Ćwiczenia: Diagnoza gotowości organizacji do zatrudniania i wdrażania pracowników z zagranicy. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	06-05-2025	14:15	15:15	01:00
11 z 46 (Praktyka) Debata ustrukturyzowana: Jakie kompetencje są kluczowe dla pracowników (i pracodawców)? – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	06-05-2025	15:15	16:00	00:45
12 z 46 (Teoria) Wewnętrzne zróżnicowanie zespołów: doświadczenia, kwalifikacje, język, pochodzenie kulturowe i kontekst migracyjny. - udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.	Mateusz Waluś	07-05-2025	08:00	09:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 46 (Teoria) Różnorodność narodowościowa i kulturowa a cele HR i strategia organizacji – ryzyka i korzyści. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	07-05-2025	09:30	10:15	00:45
14 z 46 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	07-05-2025	10:15	10:30	00:15
15 z 46 (Teoria) Wykorzystanie potencjału pracowników z zagranicy w budowaniu innowacyjnych i odpornych zespołów. - udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.	Mateusz Waluś	07-05-2025	10:30	11:00	00:30
16 z 46 (Teoria)Integracja i transfer wiedzy – jak efektywnie łączyć lokalną i migracyjną wiedzę ukrytą. – udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.	Mateusz Waluś	07-05-2025	11:00	11:30	00:30
17 z 46 (Teoria) Znaczenie otwartości, elastyczności i Learning Agility w zarządzaniu różnorodnością. – udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo	Mateusz Waluś	07-05-2025	11:30	12:00	00:30
18 z 46 Przerwa obiadowa.	Mateusz Waluś	07-05-2025	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
19 z 46 (Praktyka) Ćwiczenia: Mapowanie różnorodności zespołu – identyfikacja kompetencji, wartości i barier. – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	Mateusz Waluś	07-05-2025	12:30	14:00	01:30
20 z 46 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	07-05-2025	14:00	14:15	00:15
21 z 46 (Praktyka) Warsztat: Projektowanie działań wspierających transfer wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych kultur. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	07-05-2025	14:15	15:00	00:45
22 z 46 (Praktyka)Debata swobodna: Czy różnorodność kulturowa i migracyjna zawsze sprzyja innowacyjności? – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	07-05-2025	15:00	16:00	01:00
23 z 46 (Teoria) Metody weryfikacji kompetencji i kwalifikacji pracowników z zagranicy. – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	Mateusz Waluś	12-05-2025	08:00	09:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
24 z 46 (Teoria) Systemowe podejście do rozwoju kompetencji cudzoziemców – udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.	Mateusz Waluś	12-05-2025	09:30	10:15	00:45
25 z 46 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	12-05-2025	10:15	10:30	00:15
26 z 46 (Teoria) Projektowanie procesów rekrutacyjnych i onboardingowych. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	12-05-2025	10:30	11:30	01:00
27 z 46 (Teoria) Tworzenie indywidualnych ścieżek rozwoju zawodowego dla migrantów. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	12-05-2025	11:30	12:00	00:30
28 z 46 Przerwa obiadowa.	Mateusz Waluś	12-05-2025	12:00	12:30	00:30
29 z 46 (Praktyka) Warsztaty: Dobór narzędzi oceny kompetencji do profilu kandydata z zagranicy i potrzeb organizacji. – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	Mateusz Waluś	12-05-2025	12:30	14:00	01:30
30 z 46 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	12-05-2025	14:00	14:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
31 z 46 (Praktyka) Ćwiczenia: Projekt ścieżki kariery pracownika z zagranicy – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu	Mateusz Waluś	12-05-2025	14:15	15:15	01:00
32 z 46 (Praktyka) Obserwacja symulowana: Prowadzenie rozmowy onboardingowej z pracownikiem z Ukrainy. – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu	Mateusz Waluś	12-05-2025	15:15	16:00	00:45
33 z 46 (Teoria) Czym jest kultura Learning Agility i jak rozwijać ją w zespołach zróżnicowanych kulturowo – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	13-05-2025	08:00	08:50	00:50
34 z 46 (Teoria)Wartości organizacyjne wspierające otwartość na różnorodność, uczenie się i zmianę. – udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.	Mateusz Waluś	13-05-2025	08:50	09:30	00:40
35 z 46 (Teoria)Motywowanie migrantów i zespołów wielokulturowych do rozwoju – udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo	Mateusz Waluś	13-05-2025	09:30	10:15	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
36 z 46 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	13-05-2025	10:15	10:30	00:15
37 z 46 (Praktyka) Ćwiczenia: Diagnoza kultury organizacyjnej – czy wspiera rozwój i inkluzywność wobec cudzoziemców? – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	13-05-2025	10:30	11:15	00:45
38 z 46 (Praktyka) Prezentacje uczestników: Pomysły na wdrożenie kultury otwartości i Learning Agility w zespołach z udziałem pracowników z zagranicy.. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	13-05-2025	11:15	12:00	00:45
39 z 46 Przerwa obiadowa.	Mateusz Waluś	13-05-2025	12:00	12:30	00:30
40 z 46 (Praktyka)Test teoretyczny – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	-	13-05-2025	12:30	13:00	00:30
41 z 46 (Praktyka) Obserwacja w warunkach symulowanych – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	-	13-05-2025	13:00	13:20	00:20

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
42 z 46 (Praktyka) Debata ustrukturyzowana – rozmowa na żywo, chat.	-	13-05-2025	13:20	14:00	00:40
43 z 46 Przerwa: 15 minut.	-	13-05-2025	14:00	14:15	00:15
44 z 46 (Praktyka) Prezentacja projektu strategii HR – rozmowa na żywo, chat.	-	13-05-2025	14:15	14:30	00:15
45 z 46 (Praktyka) Wywiad ustrukturyzowany – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	-	13-05-2025	14:30	15:30	01:00
46 z 46 (Praktyka) Analiza dowodów i deklaracji – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	-	13-05-2025	15:30	16:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 640,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 640,00 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 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) przed datą rozpoczęcia usługi, co potwierdza jego wysokie kwalifikacje w realizacji zajęć o tematyce związanej z kulturą prorodinną, zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz budowaniem strategii organizacyjnych. Jako ekspert w zarządzaniu procesami biznesowymi i HR, koncentruje się na rozwijaniu kompetencji uczestników w zakresie monitorowania trendów rynkowych, projektowania Employee Value Proposition (EVP) oraz wdrażania rozwiązań wspierających kulturę organizacyjną.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik szkolenia Szkolenie w ramach Akademii HR : wykorzystanie procesów migracyjnych w wewnątrzorganizacyjnej polityce HR" otrzymuje dostęp do zestawu materiałów wspierających naukę, które są dostosowane do formy online i umożliwiają efektywne przyswajanie wiedzy oraz przygotowanie do egzaminu końcowego.

Szkolenie online: Całość zajęć odbywa się w formie zdalnej w czasie rzeczywistym za pomocą platformy Microsoft Teams

1. Materiały wstępne:

- **Plan szkolenia:** Szczegółowy harmonogram obejmujący moduły dotyczące: wpływu migracji i zmian społeczno-gospodarczych na rynek pracy, zarządzania różnorodnością kulturową, Learning Agility w środowisku wielokulturowym, reskillingu pracowników z zagranicy, projektowania ścieżek kariery i rozwoju kompetencji w kontekście pracy z migrantami.
- **Case studies:** Przykłady strategii wdrażania programów onboardingowych, mentoringowych, intermentoringu i ścieżek kariery dla pracowników z zagranicy – omawiane podczas warsztatów i ćwiczeń w grupach, z uwzględnieniem dobrych praktyk integracyjnych.
- **Instrukcja techniczna:** Wytyczne dotyczące korzystania z platformy do zajęć i walidacji (Microsoft Teams, udostępnianie plików, prezentacji, interaktywnych form współpracy online).

2. Materiały dydaktyczne:

Prezentacje multimedialne: Zestawy slajdów podsumowujących kluczowe zagadnienia związane z zarządzaniem potencjałem pracowników z zagranicy, różnorodnością kulturową, strategiami onboardingowymi, narzędziami HR wspierającymi adaptację i rozwój migrantów oraz budowaniem kultury Learning Agility. Udostępniane po każdej sesji w formacie PDF – na prośbę uczestnika.

Podręcznik uczestnika: Kompendium wiedzy obejmujące teorię i praktyczne przykłady związane z diagnozą kompetencji migrantów, projektowaniem programów integracyjnych, wdrażaniem działań reskillingowych oraz zarządzaniem zmianą w kontekście zespołów wielokulturowych. Zawiera pytania refleksyjne, checklisty i wskazówki pomocne w przygotowaniu do walidacji.

Arkusze ćwiczeń i szablony:

- Formularz analizy potrzeb i potencjału kompetencyjnego pracowników z zagranicy.
- Szablon projektowania ścieżek kariery uwzględniający kontekst migracyjny i integracyjny.

- Arkusz opracowania strategii zarządzania różnorodnością, onboardingiem i rozwojem talentów w zespołach zróżnicowanych kulturowo.

Bibliografia i dodatkowe źródła: Lista rekomendowanych publikacji, raportów i analiz (np. GUS, PARP, UNHCR, Deloitte, Diversity Hub) oraz artykułów dotyczących migracji zarobkowej, integracji pracowników z zagranicy, zarządzania różnorodnością i strategii HR odpowiadających na globalne zmiany rynku pracy.

3. Materiały końcowe:

Podsumowanie kluczowych zagadnień: Skróty najważniejszych treści przedstawione w formie graficznej (mapy myśli, diagramy, infografiki) podsumowujące każdy moduł tematyczny – m.in. zarządzanie różnorodnością kulturową, integrację migrantów, projektowanie działań onboardingowych, wykorzystanie Learning Agility i budowanie kultury otwartości w organizacji.

Zestaw pytań egzaminacyjnych: Przykładowe pytania obejmujące wszystkie efekty uczenia się – w tym analizy przypadków związanych z rekrutacją i adaptacją cudzoziemców, tworzenie strategii HR uwzględniającej procesy migracyjne oraz projektowanie działań wspierających rozwój i integrację zespołów wielokulturowych.

Certyfikat ukończenia szkolenia: Elektroniczny certyfikat potwierdzający udział w szkoleniu i osiągnięcie efektów uczenia się.

Dostępność materiałów: Wszystkie materiały szkoleniowe – prezentacje, podręcznik uczestnika, arkusze ćwiczeń, zestaw pytań oraz notatki podsumowujące – są dostępne w wersji cyfrowej. Uczestnicy otrzymują je e-mailem lub poprzez dedykowaną platformę szkoleniową.

4. Kontakt z organizatorem:

- Organizator zapewnia wsparcie techniczne i merytoryczne przez cały czas trwania szkolenia.
- Możliwość kontaktu z trenerem podczas wyznaczonych godzin konsultacyjnych.

Warunki uczestnictwa

Zgodnie z Regulaminem Projektu:

- Uczestnik musi posiadać co najmniej **80% obecność** podczas realizacji usługi szkoleniowej.
- Uczestnik zobowiązany jest do poddania się walidacji zgodnie z powyższymi zasadami.

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.

Link do szkolenia zostanie przekazany uczestnikom najpóźniej w przeddzień rozpoczęcia szkolenia.

Dane dostępne do usługi zostaną przekazane Operatorowi nie później niż dwa dni przed rozpoczęciem szkolenia.

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) i przeglądarka PDF (np. Adobe Reader, Foxit Reader), umożliwiające uczestnikom dostęp do prezentowanych treści i materiałów

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 (MS Teams).
- 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 32 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