



LEARN Method Foundation - kompleksowe szkolenie

Numer usługi 2025/11/10/11501/3138488

1 832,70 PLN brutto

1 490,00 PLN netto

101,82 PLN brutto/h

82,78 PLN netto/h

INPROGRESS Sp. z
o.o.

★★★★★ 4,6 / 5

961 ocen

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 18 h

📅 11.12.2025 do 12.12.2025

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem

Grupa docelowa usługi

- Liderzy i managerowie – Osoby na stanowiskach kierowniczych, które dbają o i projektują cały proces rozwoju swoich pracowników (wraz ze wsparciem HR).
- Specjaliści ds. szkoleń i rozwoju (L&D), HR BP oraz Specjaliści/teki ds. HR – Osoby zajmujące się rozwojem pracowników w organizacjach, odpowiedzialne za planowanie, projektowanie i wdrażanie działań rozwojowych.
- Przyszli i obecni trenerzy biznesu, mentorzy, coachowie, konsultanci – Osoby, które już pracują we wskazanych rolach lub planują rozpocząć karierę w tej dziedzinie.
- Project Managerowie, Product Ownerzy, Scrum Masterzy, Change Managerowie – Osoby, które w zakresie pełnionej przez siebie roli wpływają na proces projektowania i realizacji rozwoju kompetencji pracowników, w ramach prowadzonych projektów, czy wdrażania zmian.
- Osoby odpowiadające za tworzenie strategii organizacji (C-Level).
- Usługa rozwojowa adresowana również dla Uczestników projektu Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe.

Minimalna liczba uczestników

1

Maksymalna liczba uczestników

20

Data zakończenia rekrutacji

04-12-2025

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Liczba godzin usługi

18

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 potwierdza przygotowanie Uczestnika do samodzielnego i skutecznego projektowania, realizacji, wdrażania i ewaluacji procesu rozwoju ludzi, który będzie wpływał ze strategii oraz celów biznesowych organizacji, a dzięki temu prowadził do realnych efektów biznesowych. Uczestnik po szkoleniu efektywnie identyfikuje luki kompetencyjne i potrzeby rozwojowe wynikające z celów strategicznych, definiuje cele rozwojowe, dobiera adekwatne formy i metody rozwoju kompetencji pracowników.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Posługuje się wiedzą dotyczącą kontekstu stałego i zmiennego dla znaczenia rozwoju pracownika w organizacji	charakteryzuje główne elementy ścieżki życia pracownika w organizacji, w tym rozwój kompetencji	Test teoretyczny
	charakteryzuje specyfikę zmienności i dynamiki Rewolucji 4.0 oraz jej wpływ na ewolucję modeli pracowników	Test teoretyczny
	definiuje 4 typy modeli pracownika	Test teoretyczny
Posługuje się wiedzą dotyczącą elementów składowych i roli Menedżera oraz HRu w budowaniu środowiska wspierającego proces uczenia się w organizacji	charakteryzuje 6 głównych elementów składowych Środowiska wspierającego procesu uczenia w organizacji, w oparciu o Model HPI	Test teoretyczny
	charakteryzuje zadania i odpowiedzialności Menedżera oraz HRu w procesie budowania i rozwoju tego środowiska.	Test teoretyczny
Posługuje się wiedzą dotyczącą kompleksowego spojrzenia na proces projektowania, realizacji i ewaluacji skutecznego rozwoju pracowników w organizacji	charakteryzuje 4 główne etapy Procesu, od Identyfikacji i Analizy Potrzeb po Ewaluację Rozwoju	Test teoretyczny
	rozdziela kluczowe narzędzia i techniki wspierające Menedżera i HR w efektywnej realizacji Procesu.	Test teoretyczny
	charakteryzuje główne reguły i narzędzia Identyfikacji i Analizy Potrzeb w organizacji	Test teoretyczny
Posługuje się wiedzą dotyczącą sposobów i metod Identyfikacji i Analizy Potrzeb rozwojowych w oparciu o cele strategiczne organizacji	rozdziela potrzeby rozwojowe identyfikowane "od dołu", od tych wynikających z luk kompetencyjnych pracowników	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Posługuje się wiedzą dotyczącą sposobów i metod Projektowania Rozwoju, w oparciu o znajomość kluczowych form rozwojowych	rozdziela główne typy form rozwojowych, dostępnych na rynku usług	Test teoretyczny
	charakteryzuje "pole minowe" i zagrożenia wynikające z nieprofesjonalnych usług rozwojowych	Test teoretyczny
	charakteryzuje 8 poziomów ewaluacji rozwoju zgodnie z Modelem LTEM	Test teoretyczny
Posługuje się wiedzą dotyczącą sposobów i metod Ewaluacji Rozwoju, pozwalających zidentyfikować prawdziwą zmianę w zachowaniu oraz wynikach biznesowych	rozdziela techniki i narzędzia Menedżera oraz HRu i Trenerów pozwalające na przeprowadzenie ewaluacji na wybranym poziomie.	Test teoretyczny
Przeprowadza Identyfikację i Analizę Potrzeb Rozwojowych w oparciu o kluczowe zasady i standardy	projektuje proces IAPR wpływający z celów strategicznych organizacji i prowadzący do nazwania kluczowych potrzeb rozwojowych	Test teoretyczny
	definiuje luki kompetencyjne pracowników, w oparciu o wyniki oceny pracowniczey	Test teoretyczny
	nazywa cele rozwojowe na poziomie indywidualnym, zespołu i organizacji	Test teoretyczny
Dobiera adekwatne formy rozwoju do zdefiniowanych potrzeb rozwojowych, w ramach realizacji II Kroku: Projektowania Rozwoju	definiuje wymagania i oczekiwania dot. formy oraz dostawcy usługi rozwojowej	Test teoretyczny
	identyfikuje potencjalne zagrożenia i ryzyka związane z daną formą rozwoju	Test teoretyczny
	analizuje dostępne - wewnątrz i zewnątrz - formy rozwoju	Test teoretyczny
Przeprowadza etap wdrożenia skutków działań rozwojowych ze swoim pracownikiem, w ramach III Kroku: Realizacji Rozwoju	projektuje rozmowę ewaluacyjno-wdrożeniową z pracownikiem w oparciu o model SEDA	Test teoretyczny
	prowadzi pracownika do zdefiniowania konkretnych zachowań i kroków prowadzących do wykorzystania efektów szkoleń/ mentoringu/ coachingu w praktyce zawodowej.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Przeprowadza Ewaluację Rozwoju swoich pracowników co najmniej na 7 poziomie modelu LTEM	projektuje działania prowadzące do oceny zmian w zachowaniu pracowników, po wdrożeniu wyników działań rozwojowych	Test teoretyczny
	projektuje działania pozwalające mierzyć zmianę wyników biznesowych, w efekcie działań rozwojowych	Test teoretyczny
	monitoruje postęp zmian w zachowaniach pracowników	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

TAK

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

TAK

Program

WARUNKI PRZEPROWADZENIA USŁUGI:

Każdy uczestnik powinien posiadać dostęp do komputera oraz Internetu, ponieważ usługa szkoleniowa zostanie zrealizowana w formie online, z wykorzystaniem takich platform, jak: ZOOM oraz Mural.

W trakcie szkolenia, uczestnicy będą dzieleni na mniejsze, 3-5 osobowe grupy, w ramach realizacji wybranych ćwiczeń warsztatowych (funkcja "Pokoi" na platformie ZOOM). Usługa zostanie wykonana z wykorzystaniem takich metod, jak: mini wykład, prezentacja multimedialna, symulacje w grupach, praca z case study, robota, dyskusja, scenki.

Szkolenie realizowane w godzinach dydaktycznych (45 min), planowane przerwy nie wliczają się do czasu usługi.

Ramowy program szkolenia

DZIEŃ 1

Wprowadzenie i rozpoczęcie szkolenia. Pre-test

Moduł I: Metodyka LEARN – Wprowadzenie

- Fundamenty metodyki LEARN – prezentacja Procesu, Reguł i Ról oraz Form i Metod pracy z rozwojem pracownika
- Kto i w jakim zakresie zajmuje się rozwojem w organizacji – rola Menedżera i HRu w tym procesie

Moduł II: Kontekst dla rozwoju w organizacji – stały i zmienny

- Kontekst stały dla rozwoju – miejsce rozwoju pracownika w ścieżce życia w organizacji (employee experience)
- Kontekst stały dla rozwoju – rozwój pracownika a rozwój organizacji. W jaki sposób wpływa na realizację naszych celów strategicznych i zespołowych?
- Kontekst zmienny dla rozwoju – w jaki sposób trendy gospodarcze, rynku pracownika i rynku usług rozwojowych kształtują nasze działania rozwojowe
- Ewolucja modeli pracowników – od I-skilled worker po M-skilled worker

Moduł III: Menedżer i HR jako twórcy środowiska wspierającego proces rozwoju pracownika

- Czym jest środowisko wspierające proces rozwoju? Charakterystyka 6 kluczowych obszarów.
- Rola Menedżera i HRu w kształtowaniu środowiska wspierającego procesu rozwoju – jak to robić? Po czyjej stronie leży odpowiedzialność?

Moduł IV: Proces projektowania i realizacji rozwoju w organizacji a strategia firmy

- Czym jest proces projektowania i realizacji rozwoju pracownika w organizacji? Charakterystyka etapów i ich celów
- Cele strategiczne (biznesowe, zespołowe) a rozwój naszych pracowników – jak przebiega ścieżka do osiągnięcia efektywności biznesowej?

Moduł V: Identyfikacja i analiza potrzeb rozwojowych w organizacji/ zespole a rola Menedżera i HRu

- Skąd się bierze potrzeba rozwojowa w organizacji? Jakich kompetencji potrzebuje w firmie/ zespole by realizować cele strategiczne – IAPS na poziomie organizacji.
- Lista kompetencji a poziom kompetencji pracowników w zespole (matryca) – gdzie mamy luki i jakie potrzeby rozwojowe identyfikujemy (IAPS na poziomie zespołu/ pracownika)

Zakończenie i podsumowanie I dnia

DZIEŃ 2

Wprowadzenie i rozpoczęcie II dnia szkolenia

Moduł VI: Projektowanie rozwoju w organizacji a rola Menedżera i HRu

- Jak zaadresować zidentyfikowane potrzeby rozwojowe – identyfikacja efektywnych form rozwoju kompetencji (wewnętrznych i zewnętrznych)
- Jak podjąć decyzję o tym, która forma rozwoju będzie najbardziej odpowiednia? Ścieżka decyzji dla Menedżera i HRu
- Pole minowe na rynku usług rozwojowych – na co zwracać uwagę, by wybrać odpowiednie rozwiązanie i dostawcę (efektywnie wykorzystując nasze fundusze)

Moduł VII: Realizacja rozwoju w organizacji/ zespole a rola Menedżera i HRu

- Jak budować pracownikowi środowisko wspierające sam proces udziału w wybranej formie rozwojowej? Do's and don't's w roli Menedżera
- Co zrobić, by rozwój nie zakończył się na samym uczestnictwie w szkoleniu? Transfer zdobytych kompetencji do pracy – jako warunek efektywności rozwoju.

Moduł VIII: Ewaluacja rozwoju a rola Menedżera i HRu

- Czy ewaluacja podjętych działań rozwojowych kończy się na ankiecie satysfakcji lub teście wiedzy? Learning Transfer Evaluation Model (LTEM) w praktyce działań organizacyjnych i zespołowych
- Ewaluacja transferu kompetencji do środowiska pracy – metody i techniki w skrzynce Menedżera i HRu

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 25

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 25 Pre test walidacja	-	11-12-2025	09:00	09:15	00:15
2 z 25 Wprowadzenie i rozpoczęcie szkolenia	Katarzyna Gzyl	11-12-2025	09:15	09:30	00:15
3 z 25 Metody LEARN - Wprowadzenie w Proces, Reguły, Role oraz Formy Rozwoju	Katarzyna Gzyl	11-12-2025	09:30	09:45	00:15
4 z 25 Kontekst dla rozwoju w organizacji - kontekst stały i zmienny. Ewolucja modeli Pracownika	Katarzyna Gzyl	11-12-2025	09:45	10:15	00:30
5 z 25 Przerwa kawowa	Katarzyna Gzyl	11-12-2025	10:15	10:30	00:15
6 z 25 Menedżer i HR jako twórcy Środowiska organizacji wspierającego proces rozwoju pracowników	Katarzyna Gzyl	11-12-2025	10:30	12:15	01:45
7 z 25 Przerwa kawowa	Katarzyna Gzyl	11-12-2025	12:15	12:30	00:15
8 z 25 Identyfikacja i analiza potrzeb rozwojowych w organizacji. Czym jest kompetencja i jak ją nazywać?	Katarzyna Gzyl	11-12-2025	12:30	13:00	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 25 Przerwa obiadowa	Katarzyna Gzyl	11-12-2025	13:00	13:45	00:45
10 z 25 Identyfikacja i analiza potrzeb rozwojowych - Lista kompetencji niezbędnych do realizacji celów strategicznych Firmy	Katarzyna Gzyl	11-12-2025	13:45	15:15	01:30
11 z 25 Przerwa kawowa	Katarzyna Gzyl	11-12-2025	15:15	15:30	00:15
12 z 25 Identyfikacja i analiza potrzeb rozwojowych - Analiza luk kompetencyjnych pracowników, jako źródła potrzeb rozwojowych	Katarzyna Gzyl	11-12-2025	15:30	16:50	01:20
13 z 25 Podsumowanie I dnia szkolenia	Katarzyna Gzyl	11-12-2025	16:50	17:00	00:10
14 z 25 Wprowadzenie i rozpoczęcie II dnia szkolenia	Katarzyna Gzyl	12-12-2025	09:00	09:10	00:10
15 z 25 Projektowanie Rozwoju w organizacji - Identyfikacja adekwatnych form rozwoju	Katarzyna Gzyl	12-12-2025	09:10	09:45	00:35
16 z 25 Projektowanie Rozwoju w organizacji - Ścieżka podejmowania decyzji o wyborze formy rozwoju - cz. I	Katarzyna Gzyl	12-12-2025	09:45	10:15	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 25 Przerwa kawowa	Katarzyna Gzyl	12-12-2025	10:15	10:30	00:15
18 z 25 Projektowanie Rozwoju w organizacji - Ścieżka podejmowania decyzji o wyborze formy rozwoju - cz. II	Katarzyna Gzyl	12-12-2025	10:30	12:00	01:30
19 z 25 Projektowanie Rozwoju w organizacji - Pole minowe w obszarze zewnętrznych form rozwojowych	Katarzyna Gzyl	12-12-2025	12:00	13:00	01:00
20 z 25 Przerwa obiadowa	Katarzyna Gzyl	12-12-2025	13:00	13:45	00:45
21 z 25 Realizacja Rozwoju - czyli wykorzystanie modelu SEDA do wdrożenia efektów działań rozwojowych	Katarzyna Gzyl	12-12-2025	13:45	15:15	01:30
22 z 25 Przerwa kawowa	Katarzyna Gzyl	12-12-2025	15:15	15:30	00:15
23 z 25 Ewaluacja Rozwoju - model LTEM w procesie mierzenia zmian w zachowaniu i wyników biznesowych	Katarzyna Gzyl	12-12-2025	15:15	16:30	01:15
24 z 25 Podsumowanie szkolenia	Katarzyna Gzyl	12-12-2025	16:30	16:45	00:15
25 z 25 Post test walidacja	-	12-12-2025	16:45	17:00	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 832,70 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 490,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	101,82 PLN
Koszt osobogodziny netto	82,78 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Katarzyna Gzyl

Rzetelna, zaangażowana i zorientowana na cele Menedżerka HR, Menedżerka Zmiany, trenerka oraz facylitatorka z bogatym, praktycznym doświadczeniem we wspieraniu wszystkich obszarów biznesowych w realizacji strategii. Posiada doświadczenie w dostarczaniu strategii i procesów HR, prowadzeniu projektów zarządzania zmianą, realizacji dedykowanych szkoleń, rozwiązań menedżerskich i doradczych, które mają realny, pozytywny wpływ zarówno na wyniki biznesowe organizacji, jak i rozwój pracowników. Praca w dynamicznie zmieniającym się, wymagającym środowisku biznesowym dała jej solidne podstawy, by skutecznie wspierać Zarządy, Menedżerów i Kierowników liniowych w budowaniu i prowadzeniu zespołów. Nieustannie rozwija swoje kompetencje – jako praktyczka zarządzania zmianą, jedną z jej aktualnych misji jest wspieranie organizacji we wdrażaniu i rozwijaniu zmian (systemowych, procesowych, strukturalnych, produktowych) w roli Menedżerki Transformacji.

Doświadczenie zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dotyczących oferowanej usługi.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały elektroniczne dla uczestników szkolenia:

- prezentacja multimedialna,
- arkusze z ćwiczeniami.

Materiały zostaną przekazane uczestnikom przed szkoleniem mailowo w postaci aktywnych linków. Materiały udostępniane są za pośrednictwem platformy Calameo. Aby pobrać materiały, niezbędne jest założenie darmowego konta w serwisie Calameo.

Po szkoleniu uczestnicy otrzymują podsumowanie zrealizowanych ćwiczeń, w postaci pliku pdf z platformy Mural (na której realizowane są ćwiczenia).

Informacje dodatkowe

Uczestnik po szkoleniu otrzymuje od Inprogress certyfikat ukończenia szkolenia.

Usługa realizowana jest w godzinach dydaktycznych (45 min.), przerwy nie wliczają się do jej czasu.

Informacja o przerwach zostanie zamieszczona na slajdach (na początku szkolenia) lub ekranie komputera w trakcie jej trwania.

W przypadku finansowania szkolenia w co najmniej 70% ze środków publicznych, o których jest mowa w art. 5 ust. 1 ustawy o finansach publicznych, obowiązuje stawka VAT zw.

Zawarto umowę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Szczecinie na świadczenie usług rozwojowych z wykorzystaniem elektronicznych bonów szkoleniowych w ramach projektu Zachodniopomorskie Bony Szkoleniowe.

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w szkoleniu:

- **Platforma / rodzaj komunikatora, za pośrednictwem którego prowadzona będzie usługa.**
- Szkolenie odbędzie się przy pomocy platformy Zoom. Uczestnicy szkolenia otrzymają mailowo informacje na temat korzystania z platformy przy pomocy przeglądarki internetowej lub aplikacji do pobrania na komputer.
- **Minimalne wymagania sprzętowe, jakie musi spełniać komputer Uczestnika.**
- Komputer uczestnika powinien być wyposażony w głośniki, bezpłatną aplikację Zoom (do pobrania na komputer lub dostęp bezpośrednio w przeglądarce internetowej).
- Konieczna jest również kamera do interakcji oraz mikrofon.
- **Minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego.**
- Uczestnik może skorzystać z dowolnego łącza sieciowego.
- **Niezbędne oprogramowanie umożliwiające Uczestnikom dostęp do prezentowanych treści i materiałów.**
- Część materiałów szkoleniowych (prace przedkursowe) uczestnicy otrzymują mailowo. Wymagane podstawowe oprogramowanie umożliwiające odczyt plików zapisanych w formatach .doc, .docx i .pdf, czyli np. Microsoft Word. Pozostałe materiały (prezentacja, ćwiczenia, przykładowe egzaminy) są udostępniane przy pomocy platformy Calameo.
- **Okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w spotkaniu on-line.**
- Link przesłany uczestnikom szkolenia jest ważny w trakcie trwania szkolenia zgodnie z jego harmonogramem.

Podstawą do rozliczenia usługi jest wygenerowanie z systemu raportu, umożliwiającego identyfikację wszystkich uczestników oraz zastosowanego narzędzia.

Kontakt



Martyna Świetlik

E-mail szkolenia@inprogress.pl

Telefon (+48) 123 579 579