

O Z G A
CONSULTING

OZGA CONSULTING

COMPANY Marta

Ozga

★★★★★ 4,8 / 5

2 945 ocen

Zarządzanie procesami technologicznego wsparcia pracy - szkolenie realizowane w ramach projektu „Akademia HR - czas na zmiany”

Numer usługi 2025/11/30/30523/3181241

📍 Glinno / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 26 h

📅 13.01.2026 do 03.02.2026

4 712,50 PLN brutto

4 712,50 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Organizacja
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Usługa skierowana jest do firmy z sektora MŚP i dużych firm w ramach projektu "Akademia HR". W ramach usługi uczestnikami mogą być: • właściciele firmy • pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych/menadżerskich • pracownicy objęci planami zawiązanymi z awansem tj. osoby planowane do objęcia stanowiska kierowniczego/menadżerskiego • pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi • pracownicy zespołu HR
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	6
Data zakończenia rekrutacji	12-01-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	26
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usług Szkoleniowo-Rozwojowych SUS 3.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem usługi szkoleniowej jest nabycie kompetencji - zarządzanie procesami technologicznego wsparcia pracy. Usługa przygotowuje uczestnika do zrozumienia i wykorzystania procesu automatyzacji oraz technologicznego wsparcia pracy z uwzględnieniem perspektywy różnych grup interesariuszy (wiek, doświadczenia pracowników, posiadane kompetencje etc.). Budowanie programów ukierunkowanych na wzmocnienie tzw. kompetencji przyszłości.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
--------------------	----------------------	------------------

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA: Rozpoznaje korzyści związane z różnymi formami technologicznego wsparcia pracy we własnej firmie i pokazuje, jak je wzmacniać poprzez odpowiednie projekty / procesy HR.	Charakteryzuje różnorodne formy technologicznego wsparcia pracy w firmie (np. systemy CRM, narzędzia do zarządzania projektami, platformy e-learningowe) i rozpoznaje ich specyfikę oraz potencjalne korzyści dla różnych obszarów działalności przedsiębiorstwa. Analizuje i klasyfikuje dostępne na rynku rozwiązania technologiczne pod kątem ich funkcjonalności, efektywności i możliwości integracji z istniejącymi procesami HR. Omawia i porównuje koszty i korzyści związane z wdrożeniem poszczególnych technologii, uwzględniając zarówno aspekty finansowe, jak i pozafinansowe (np. poprawa komunikacji, zwiększenie zaangażowania pracowników). Identyfikuje trendy i innowacje w obszarze technologii HR oraz ocenia ich potencjalne zastosowanie w kontekście specyfiki własnej firmy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wykorzystuje narzędzia analizy biznesowej do oceny potrzeb technologicznych firmy w obszarze HR i projektuje rozwiązania, które optymalizują procesy i wspierają realizację celów biznesowych. Stosuje metody zarządzania projektami do wdrażania nowych technologii w firmie, uwzględniając planowanie, organizację, kontrolę i ocenę postępów. Tworzy i prowadzi szkolenia dla pracowników z zakresu obsługi nowych technologii, demonstrując ich praktyczne zastosowanie w codziennej pracy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Analizuje dane i raportuje efektywność wdrożonych rozwiązań technologicznych, identyfikując obszary do dalszej optymalizacji.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	Efektywnie komunikuje się z pracownikami różnych działów firmy, prezentując korzyści wynikające z wdrożenia nowych technologii i budując ich zaangażowanie. Współpracuje z zespołem HR i IT w celu dostosowania rozwiązań technologicznych do potrzeb użytkowników i zapewnienia sprawnego procesu wdrożenia. Rozwiązuje problemy i łagodzi konflikty związane z wdrażaniem nowych technologii, wykazując się empatią i umiejętnością negocjacji. Motywuje i wspiera pracowników w procesie adaptacji do nowych narzędzi, budując pozytywną atmosferę i promując kulturę innowacji w firmie.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
WIEDZA: Identyfikuje kompetencje, które będą potrzebne pracownikom firmy w najbliższej przyszłości (perspektywa do 3 - 5 lat) w związku z planowanymi zmianami, dotyczącymi rozwoju technologicznych form wsparcia pracy (np. automatyzacja, nowe systemy i narzędzia IT itp.).	dentyfikuje kluczowe trendy technologiczne i ich wpływ na przyszłość pracy (3-5 lat). Charakteryzuje zmiany w organizacji i modelach pracy wynikające z nowych technologii. Rozpoznaje i klasyfikuje przyszłe kompetencje pracowników (cyfrowe, interpersonalne, adaptacyjne). Analizuje wpływ automatyzacji na stanowiska pracy. Omawia metody identyfikacji i oceny kompetencji przyszłości.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wykorzystuje analizę danych do identyfikacji luk kompetencyjnych. Stosuje zarządzanie zmianą przy wdrażaniu nowych technologii. Projektuje i wdraża programy rozwoju kompetencji. Tworzy plany sukcesji i strategię zarządzania talentami. Monitoruje efektywność działań rozwojowych.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Efektywnie komunikuje wizję przyszłości i potrzebę rozwoju. Współpracuje z działami firmy w integracji strategii kompetencji. Motywuje do ciągłego uczenia się. Rozwiązuje konflikty i łagodzi obawy. Wykazuje empatię wobec potrzeb rozwojowych.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA: Identyfikuje poziom przygotowania różnych grup pracowników (np. z różnych pokoleń, z różnym wykształceniem lub z różnymi doświadczeniami itp.) do pracy wspieranej różnymi formami / rozwiązaniami technologicznymi.	Rozpoznaje różnice w kompetencjach cyfrowych grup pracowników. Analizuje czynniki gotowości do adaptacji technologii. Identyfikuje formy wsparcia technologicznego w pracy. Omawia metody oceny kompetencji cyfrowych. Rozumie wpływ różnorodności na adaptację technologii.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wykorzystuje analizę danych do oceny przygotowania pracowników. Stosuje metody diagnostyczne do identyfikacji luk kompetencyjnych. Projektuje dostosowane programy szkoleniowe. Tworzy plany komunikacji i zarządzania zmianą. Monitoruje efektywność działań szkoleniowych.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Efektywnie komunikuje się z różnymi grupami pracowników. Współpracuje z menedżerami w identyfikacji potrzeb szkoleniowych. Motywuje do rozwoju kompetencji cyfrowych. Rozwiązuje konflikty i łagodzi obawy. Wykazuje otwartość na różnorodność.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOŚĆ: Przygotowuje i wdraża odpowiednie programy szkoleniowo-rozwojowe poprawiające gotowość pracowników do zwiększonego poziomu automatyzacji, wykorzystania z informatyzowanych narzędzi pracy, pracy w środowisku rozszerzonej / wirtualnej rzeczywistości.	Identyfikuje kluczowe kompetencje potrzebne w zautomatyzowanym środowisku pracy. Rozpoznaje specyfikę pracy z z informatyzowanymi narzędziami i w środowisku rozszerzonej/wirtualnej rzeczywistości.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Analizuje metody i narzędzia szkoleniowo-rozwojowe, adekwatne do nauki pracy w cyfrowym świecie. Omawia bariery w przyswajaniu nowych technologii przez pracowników. Zna metody monitorowania efektywności programów rozwojowych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Projektuje programy szkoleniowe, dopasowane do potrzeb różnych grup pracowniczych. Wdraża szkolenia z obsługi narzędzi cyfrowych i technologii VR/AR. Stosuje metody nauczania z wykorzystaniem technologii cyfrowych. Ocenia efektywność programów szkoleniowych. Tworzy materiały szkoleniowe, ułatwiające adaptacje do zmian.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Komunikuje korzyści wynikające z podniesienia kompetencji cyfrowych. Wspiera pracowników w procesie adaptacji do nowych technologii. Motywuje do rozwoju i nauki w obszarze cyfrowym. Buduje pozytywne nastawienie do zmian technologicznych. Ułatwia współpracę w zespołach pracujących z wykorzystaniem nowoczesnych technologii.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
		Obserwacja w warunkach rzeczywistych Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOŚĆ: Wspiera rozwój innowacyjności pracowników, zespołów i organizacji ze szczególnym odniesieniem do możliwego wykorzystania nowych form technologicznego wsparcia pracy.	Identyfikuje i analizuje czynniki wpływające na innowacyjność w organizacji. Rozpoznaje nowe technologie wspierające innowacje (np. AI, analiza danych). Omawia metody stymulowania kreatywności i generowania nowych pomysłów. Zna modele i procesy zarządzania innowacjami. Rozumie wpływ kultury organizacyjnej na rozwój innowacji. Identyfikuje i analizuje czynniki wpływające na innowacyjność w organizacji. Rozpoznaje nowe technologie wspierające innowacje (np. AI, analiza danych). Omawia metody stymulowania kreatywności i generowania nowych pomysłów. Zna modele i procesy zarządzania innowacjami. Rozumie wpływ kultury organizacyjnej na rozwój innowacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wdraża narzędzia i techniki wspierające generowanie innowacyjnych rozwiązań. Projektuje i prowadzi warsztaty innowacyjne dla pracowników i zespołów.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Wykorzystuje technologie do analizy danych i identyfikacji innowacyjnych trendów. Tworzy i wdraża programy rozwoju innowacyjności w organizacji. Ocenia efektywność wdrożonych rozwiązań innowacyjnych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Buduje kulturę otwartą na innowacje i eksperymenty. Motywuje pracowników do generowania i wdrażania nowych pomysłów. Wspiera współpracę między działami w celu tworzenia innowacyjnych rozwiązań.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Komunikuje wizję innowacyjności i korzyści z jej wdrażania. Rozwiązuje konflikty i opory związane z wdrażaniem innowacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOŚĆ: Rozwija wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami (ze szczególnym uwzględnieniem intermentoringu) w zakresie łączenia dotychczas wykorzystywanej wiedzy i kompetencji z nowymi obszarami związanymi z narzędziami digital, automatyzacją itp.	Identyfikuje bariery w wymianie wiedzy między pokoleniami i działami. Rozpoznaje korzyści z intermentoringu w kontekście cyfryzacji. Omawia metody i narzędzia ułatwiające wymianę wiedzy w środowisku cyfrowym. Zna techniki budowania społeczności uczących się w organizacji. Rozumie rolę lidera w promowaniu wymiany wiedzy i intermentoringu.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Projektuje programy intermentoringowe, łączące wiedzę tradycyjną z cyfrową. Wdraża narzędzia i platformy do wymiany wiedzy (np. bazy wiedzy, fora dyskusyjne).	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Prowadzi warsztaty i szkolenia z zakresu wymiany wiedzy i intermentoringu. Moderuje dyskusje i spotkania intermentoringowe. Ocenia efektywność działań związanych z wymianą wiedzy i intermentoringiem.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Buduje relacje oparte na zaufaniu i otwartości na wymianę wiedzy. Motywuje pracowników do dzielenia się wiedzą i doświadczeniami. Ułatwia komunikację między pokoleniami i różnymi grupami pracowników. Rozwiązuje konflikty i opory związane z wymianą wiedzy. Promuje kulturę uczenia się i współpracy w organizacji.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOŚĆ: Buduje i wdraża programy ukierunkowane na wzmocnienie tzw. kompetencji przyszłości	Identyfikuje kluczowe kompetencje przyszłości (np. myślenie krytyczne, kreatywność, kompetencje cyfrowe). Analizuje trendy rynkowe i technologiczne wpływające na przyszłe kompetencje. Rozpoznaje metody oceny i rozwoju kompetencji przyszłości. Omawia modele programów rozwojowych, wspierających adaptację do zmian. Zna najlepsze praktyki w zakresie budowania kultury uczenia się.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Projektuje programy szkoleniowe, rozwijające kompetencje przyszłości. Wdraża innowacyjne metody nauczania i rozwoju (np. e-learning, symulacje). Wykorzystuje technologie do monitorowania postępów i oceny efektywności programów. Tworzy indywidualne plany rozwoju, uwzględniające przyszłe potrzeby. Analizuje dane i dostosowuje programy do zmieniających się warunków.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Komunikuje wizję przyszłości i potrzebę rozwoju kompetencji. Motywuje pracowników do ciągłego rozwoju i uczenia się. Buduje partnerskie relacje z pracownikami, wspierając ich rozwój. Ułatwia współpracę i wymianę wiedzy w procesie uczenia się. Promuje kulturę otwartości na zmiany i eksperymentowanie.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
UMIEJĘTNOŚĆ: Wprowadza i upowszechnia wśród pracowników platformy / narzędzia pozwalające na stałe i bieżące uczenie się nowych kompetencji.	Identyfikuje nowoczesne platformy i narzędzia e-learningowe. Rozpoznaje metody i techniki efektywnego uczenia się online. Analizuje potrzeby pracowników w zakresie rozwoju kompetencji. Omawia modele uczenia się przez całe życie (life-long learning). Zna najlepsze praktyki w zakresie wdrażania i upowszechniania edukacji online.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wybiera i wdraża odpowiednie platformy e-learningowe. Tworzy i dostosowuje treści szkoleniowe do potrzeb użytkowników. Promuje korzystanie z platform edukacyjnych wśród pracowników. Monitoruje postępy w nauce i ocenia efektywność platform. Dostosowuje system edukacji online do potrzeb firmy i pracowników.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Komunikuje korzyści z ciągłego uczenia się i rozwoju kompetencji. Motywuje pracowników do aktywnego korzystania z platform edukacyjnych. Buduje społeczność uczącą się w organizacji. Wspiera pracowników w procesie uczenia się online. Promuje kulturę uczenia się przez całe życie.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
		Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Kształtuje pozytywne postawy, nastawienia i pewność siebie pracowników względem nowych rozwiązań ukierunkowanych na rozwój technologicznych form wspierania / realizacji pracy.	Identyfikuje bariery psychologiczne w akceptacji nowych technologii. Rozpoznaje techniki budowania pewności siebie w kontekście cyfryzacji. Analizuje wpływ komunikacji na postawy pracowników wobec zmian technologicznych. Omawia modele zarządzania zmianą ukierunkowane na adaptację do nowych technologii. Zna metody motywowania pracowników do eksplorowania nowych rozwiązań technologicznych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
		Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Projektuje i wdraża programy szkoleniowe, wspierające akceptację nowych technologii. Komunikuje korzyści z wdrażania nowych rozwiązań technologicznych. Tworzy środowisko sprzyjające otwartej komunikacji i wymianie doświadczeń. Stosuje techniki coachingowe i mentoringowe w celu wzmocnienia pewności siebie pracowników. Monitoruje i ocenia poziom akceptacji zmian technologicznych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Buduje relacje oparte na zaufaniu i empatii, aby zmniejszyć obawy pracowników. Motywuje pracowników do otwartego dialogu na temat nowych technologii. Ułatwia współpracę i wymianę doświadczeń między pracownikami. Rozwiązuje konflikty i opory związane z adaptacją do nowych technologii. Promuje kulturę otwartości na zmiany i eksperymentowanie.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Wzmacnia wśród pracowników potrzebę stałego podnoszenia własnych kompetencji i kwalifikacji	Rozpoznaje korzyści płynące z ciągłego rozwoju kompetencji. Identyfikuje trendy rynkowe i technologiczne, które wymagają aktualizacji kwalifikacji. Analizuje metody i narzędzia wspierające rozwój osobisty i zawodowy. Omawia modele uczenia się przez całe życie (life-long learning). Zna wpływ osobistego rozwoju na rozwój organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Tworzy indywidualne plany rozwoju kompetencji. Wykorzystuje platformy e-learningowe i inne narzędzia do nauki. Wdraża systemy motywacyjne, zachęcające do podnoszenia kwalifikacji. Prowadzi warsztaty i szkolenia z zakresu rozwoju kompetencji. Monitoruje i ocenia postępy w rozwoju kompetencji pracowników.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
	Komunikuje znaczenie ciągłego rozwoju kompetencji. Motywuje pracowników do aktywnego uczestnictwa w procesie uczenia się. Buduje kulturę uczenia się w organizacji. Wspiera pracowników w identyfikacji ich potrzeb rozwojowych. Promuje postawy proaktywne w dążeniu do podnoszenia kwalifikacji.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych
		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

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

PROGRAM RAMOWY SZKOLENIA: Zarządzanie procesami technologicznego wsparcia pracy - szkolenie realizowane w ramach projektu „Akademia HR - czas na zmiany”

Nazwa kompetencji: Zarządzanie procesami technologicznego wsparcia pracy

Grupa kompetencji: Cyfryzacja / wykorzystanie technologii

MODUŁ 1 Strategiczne zarządzanie technologicznym wsparciem pracy i psychologia zmiany - dzień I oraz II

- Analiza kluczowych procesów biznesowych i wskazanie obszarów, w których technologie (automatyzacja, systemy IT, AI) realnie podnoszą efektywność pracy – zajęcia teoretyczne
- Diagnoza postaw wobec technologii (różne grupy pracowników) – identyfikacja oporu, obaw, barier oraz zasobów wspierających zmianę – zajęcia praktyczne
- Zrozumienie mechanizmów psychologicznych towarzyszących zmianom technologicznym (lęk przed utratą kompetencji, przeciążenie informacyjne, technostres) – zajęcia teoretyczne
- Projektowanie roli lidera/HR w procesie zmiany: jak komunikować kierunek, uzasadniać sens, budować zaufanie i poczucie bezpieczeństwa pracowników – zajęcia praktyczne

MODUŁ 2 Architektura narzędzi cyfrowych, automatyzacja i optymalizacja procesów pracy - dzień II

- Mapowanie istniejących narzędzi i systemów w firmie oraz ich wpływu na „customer journey” pracownika (od rekrutacji po offboarding) – zajęcia praktyczne
- Identyfikacja procesów nadających się do automatyzacji; szacowanie potencjału oszczędności czasu, kosztów i ryzyka błędów – zajęcia praktyczne
- Projektowanie usprawnień – łączenie narzędzi, eliminowanie zbędnych kroków, tworzenie spójnego, przyjaznego ekosystemu technologicznego – zajęcia praktyczne

MODUŁ 3 Komunikacja, współpraca i kultura innowacji w środowisku cyfrowym - dzień III

- Projektowanie zasad komunikacji cyfrowej: dobór kanałów, reguły dostępności, przepływ informacji, aby unikać chaosu i przeciążenia – zajęcia praktyczne
- Budowanie współpracy w zespołach zdalnych i hybrydowych – rytuały zespołowe, prowadzenie efektywnych spotkań online, metody angażowania uczestników – zajęcia praktyczne
- Tworzenie środowiska sprzyjającego innowacyjności – jak zachęcać do eksperymentowania z narzędziami, zgłaszania pomysłów i testowania nowych rozwiązań – zajęcia praktyczne

MODUŁ 4 Rozwój kompetencji przyszłości (upskilling) i zarządzanie zmianą technologiczną w organizacji - dzień III i IV

- Identyfikacja „kompetencji przyszłości” w perspektywie 3–5 lat w kontekście strategii firmy i planowanych wdrożeń technologicznych – zajęcia teoretyczne
- Projektowanie programów upskillingu: matryce kompetencji, ścieżki rozwojowe, formaty szkoleń (microlearning, mentoring, intermentoring, społeczności praktyków) – zajęcia praktyczne
- Budowanie systemu ciągłego uczenia się: platformy, narzędzia i procesy, które umożliwiają pracownikom stały rozwój kompetencji cyfrowych – zajęcia praktyczne

Walidacja efektów uczenia się - test teoretyczny z wynikiem wygenerowanym automatycznie oraz obserwacja w warunkach rzeczywistych

Opis szkolenia: Szkolenie będzie skoncentrowane na praktycznych rozwiązaniach dla branży produkcyjnej, która mierzy się dziś z rosnącą automatyzacją, trudnościami kadrowymi i szybkim tempem zmian technologicznych. Uczestnicy nauczą się strategicznie zarządzać wdrażaniem technologii i procesem zmiany, projektować oraz optymalizować narzędzia cyfrowe wspierające pracę na produkcji, a także budować efektywną komunikację i współpracę w środowisku cyfrowym. Istotnym elementem będzie rozwój „kompetencji przyszłości” poprzez tworzenie programów upskillingowych i systemu ciągłego uczenia się pracowników. Całość ma na celu zwiększenie efektywności procesów, ograniczenie oporu wobec zmian oraz wzmocnienie stabilności i konkurencyjności przedsiębiorstwa produkcyjnego.

Walidacja efektów uczenia się będzie przebiegać dwuetapowo i obejmie zarówno sprawdzenie wiedzy teoretycznej, jak i umiejętności praktycznego zastosowania zdobytych kompetencji w realistycznych sytuacjach zawodowych.

Pierwszy etap to **test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie**. Test będzie opierał się na pytaniach typu sytuacyjnego (Situational Decision Test) zgodnie z efektami uczenia się. Test będzie rozwiązywany na komputerach, tabletach i/lub smartfonach uczestników. Min. 15 pytań.

Drugi etap obejmie **obserwację w warunkach rzeczywistych** - walidator (osoba, odrębna od trenera) zleci uczestnikom do wykonania zadanie, w celu dokonania walidacji usługi szkoleniowej. Wynik walidacji będzie podany po zakończeniu szkolenia (w tym samym dniu).

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności m.in.

- analizy przypadków (case studies),
- symulacje sytuacyjne,
- prace zespołowe i dyskusje grupowe,
- ćwiczenia praktyczne z wykorzystaniem narzędzi zarządzania procesami.

Taki sposób pracy pozwala nie tylko na pogłębienie wiedzy teoretycznej, ale przede wszystkim na rozwój kompetencji praktycznych niezbędnych do efektywnego zarządzania procesami technologicznego wsparcia pracy.

- Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych tj. za godzinę usługi szkoleniowej rozumie się 60 minut. **Walidacja i przerwy wliczają się w czas trwania usługi.**
- Szkolenie składa się z 19 godz. 30 min. zajęć praktycznych oraz 4 godz. 45 min. zajęcia teoretyczne a szczegółowy plan zajęć znajduje się w harmonogramie. Walidacja 45 minut. Przerwy 60 minut.
- Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.
- Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie

„Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.”

Warunki niezbędne do spełnienia (przez uczestników usługi), aby realizacja usługi pozwoliła na osiągnięcie głównego celu:

- minimalny poziom wykształcenia: nie jest wymagane
 - Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
 - Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie
 - aktywność w trakcie prowadzenia usługi: udzielania informacji, angażowanie się w realizację usługi
 - minimalny poziom obecności na zajęciach 80%
 - minimalna liczba pracowników firmy, która powinna wziąć udział w usłudze - zgodnie z kartą
-

Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia usługi:

Usługa zostanie przeprowadzona w odpowiednio przygotowanej sali konferencyjnej, wyposażonej w klimatyzację, projektor multimedialny oraz flipchart. Pomieszczenie zapewni komfortowe warunki do realizacji zajęć dla wszystkich uczestników.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 21

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 21 Analiza kluczowych procesów biznesowych i wskazanie obszarów, w których technologie (automatyzacja, systemy IT, AI) realnie podnoszą efektywność pracy – zajęcia teoretyczne	Sławomir Pawlik	13-01-2026	08:00	10:00	02:00
2 z 21 Diagnoza postaw wobec technologii (różne grupy pracowników) – identyfikacja oporu, obaw, barier oraz zasobów wspierających zmianę – zajęcia praktyczne	Sławomir Pawlik	13-01-2026	10:00	12:00	02:00
3 z 21 Przerwa	Sławomir Pawlik	13-01-2026	12:00	12:15	00:15
4 z 21 Zrozumienie mechanizmów psychologicznych towarzyszących zmianom technologicznym (lęk przed utratą kompetencji, przeciążenie informacyjne, technostres) – zajęcia teoretyczne	Sławomir Pawlik	13-01-2026	12:15	14:00	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 21 Projektowanie roli lidera/HR w procesie zmiany: jak komunikować kierunek, uzasadniać sens, budować zaufanie i poczucie bezpieczeństwa pracowników – zajęcia praktyczne	Sławomir Pawlik	13-01-2026	14:00	15:00	01:00
6 z 21 Projektowanie roli lidera/HR w procesie zmiany: jak komunikować kierunek, uzasadniać sens, budować zaufanie i poczucie bezpieczeństwa pracowników – zajęcia praktyczne	Tomasz Łozowicki	20-01-2026	08:00	09:00	01:00
7 z 21 Mapowanie istniejących narzędzi i systemów w firmie oraz ich wpływu na „customer journey” pracownika (od rekrutacji po offboarding) – zajęcia praktyczne	Tomasz Łozowicki	20-01-2026	09:00	11:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
8 z 21 Identyfikacja procesów nadających się do automatyzacji; szacowanie potencjału oszczędności czasu, kosztów i ryzyka błędów – zajęcia praktyczne	Tomasz Łozowicki	20-01-2026	11:00	12:00	01:00
9 z 21 Przerwa	Tomasz Łozowicki	20-01-2026	12:00	12:15	00:15
10 z 21 Identyfikacja procesów nadających się do automatyzacji; szacowanie potencjału oszczędności czasu, kosztów i ryzyka błędów – zajęcia praktyczne	Tomasz Łozowicki	20-01-2026	12:15	13:15	01:00
11 z 21 Projektowanie usprawnień – łączenie narzędzi, eliminowanie zbędnych kroków, tworzenie spójnego, przyjaznego ekosystemu technologicznego – zajęcia praktyczne	Tomasz Łozowicki	20-01-2026	13:15	15:00	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 21 Projektowanie zasad komunikacji cyfrowej: dobór kanałów, reguły dostępności, przepływ informacji, aby unikać chaosu i przeciążenia – zajęcia praktyczne	Tomasz Łozowicki	27-01-2026	08:00	10:00	02:00
13 z 21 Budowanie współpracy w zespołach zdalnych i hybrydowych – rytuały zespołowe, prowadzenie efektywnych spotkań online, metody angażowania uczestników – zajęcia praktyczne	Tomasz Łozowicki	27-01-2026	10:00	12:00	02:00
14 z 21 Przerwa	Tomasz Łozowicki	27-01-2026	12:00	12:15	00:15
15 z 21 Tworzenie środowiska sprzyjającego innowacyjności – jak zachęcać do eksperymentowania z narzędziami, zgłaszania pomysłów i testowania nowych rozwiązań – zajęcia praktyczne	Tomasz Łozowicki	27-01-2026	12:15	14:00	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 21 Identyfikacja „kompetencji przyszłości” w perspektywie 3–5 lat w kontekście strategii firmy i planowanych wdrożeń technologicznych – zajęcia teoretyczne	Tomasz Łozowicki	27-01-2026	14:00	15:00	01:00
17 z 21 Projektowanie programów upskillingowych: matryce kompetencji, ścieżki rozwojowe, formaty szkoleń (microlearning, mentoring, intermentoring, społeczności praktyków) – zajęcia praktyczne	Sławomir Pawlik	03-02-2026	08:00	09:30	01:30
18 z 21 Projektowanie programów upskillingowych: matryce kompetencji, ścieżki rozwojowe, formaty szkoleń (microlearning, mentoring, intermentoring, społeczności praktyków) – zajęcia praktyczne	Sławomir Pawlik	03-02-2026	09:30	11:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
19 z 21 Budowanie systemu ciągłego uczenia się: platformy, narzędzia i procesy, które umożliwiają pracownikom stały rozwój kompetencji cyfrowych – zajęcia praktyczne	Sławomir Pawlik	03-02-2026	11:00	12:00	01:00
20 z 21 Przerwa	Sławomir Pawlik	03-02-2026	12:00	12:15	00:15
21 z 21 Walidacja efektów uczenia się - test teoretyczny z wynikiem wygenerowanym automatycznie oraz obserwacja w warunkach rzeczywistych	-	03-02-2026	12:15	13:00	00:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 712,50 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 712,50 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

Sławomir Pawlik

Doświadczony trener, manager, konsultant biznesowy. Przez 6 lat pracował na stanowiskach kierowniczych w agencji marketingowej, gdzie był odpowiedzialny za zarządzanie projektami – od przygotowania poprzez ich realizację oraz rozliczenie. Ponad 8 lat był związany z grupą NEUCA – koordynowanie oraz usprawnianie procesów, programów rozwojowych, realizacji projektów marketingowych, CSR, współpraca z podmiotami zewnętrznymi, zarządzanie podległymi zespołami, zarządzanie kapitałem ludzkim. Od 15 lat jest także zewnętrznym konsultantem dla firm w zakresie: zarządzanie, tworzenie kultury organizacyjnej, strategia, procesy - optymalizacja, samodoskonalenie, mapowanie, zarządzanie projektami od pomysłu po realizację. Posiada wykształcenie wyższe – magisterskie – Collegium Da Vinci – marketing polityczny oraz dziennikarstwo. Pozadoświadczeniem praktycznym w zakresie zarządzania projektami oraz procesami posiada wiedzę potwierdzoną ukończonymi kursami i studiami podyplomowymi jak m.in. Studia podyplomowe/alternatywny program MBA - MANAGEMENT, Zarządzanie projektem - 2007 r. Zarządzanie projektami - 2010 r. Posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia (szczegółowo opisane w programie ramowym szkolenia) np. PRINT 44 - 44 godz. (2024-2025), Eco Side Materials - 28 godz. (2025), ACO (2025) - 30 godz, TRANSKAP - 30 godz. (2025)



2 z 2

Tomasz Łozowicki

Trener biznesu, Manager ds. komunikacji, zarządzania. Na co dzień zarządza zespołem, odpowiadając nie tylko za realizację celów operacyjnych, lecz także za kształtowanie i wdrażanie polityki personalnej w organizacji. Specjalizuje się w budowaniu efektywnych zespołów, zarządzaniu różnorodnością, komunikacji wewnętrznej oraz wspieraniu procesów zmian w firmie. Aktywnie prowadzi szkolenia i warsztaty z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, rozwoju kompetencji menedżerskich, komunikacji międzypokoleniowej oraz zarządzania wiekiem. Łączy perspektywę praktyka zarządzania z doświadczeniem trenerskim, dzięki czemu przekazuje uczestnikom nie tylko wiedzę teoretyczną, ale i sprawdzone rozwiązania do zastosowania w codziennej pracy. Wykształcenie wyższe, ukończył studia podyplomowe: zarządzanie projektami. Posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia m.in. Poligrafia KUNKE – projekt w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim (HR) – 2023.10 do 01.2025 r. (96 godz.), Lapis Gold – 16 godz. (2025), Manilo Sp. z o.o. Sp.k. (24 godz. – 2024), ACO - 36 godz. 2025

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Dostęp do materiałów online i offline: prezentacje ze szkolenia, skrypt, zestawy ćwiczeń przygotowane przez trenera. Materiały będą dostępne podczas trwania szkolenia - stacjonarnie oraz dodatkowo zostaną wysłane do uczestników po szkoleniu.

UZUPEŁNIENIE INFORMACJI DODATKOWYCH:

- Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.
- Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.
- Usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills).
- Usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia na zajmowanym stanowisku pracy wynika z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy).

- Usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w Projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.
- Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności koszty środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, koszty dojazdu i zakwaterowania.
- Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych. Godzina szkoleniowa trwa 60 min, przerwy wliczane są w czas usługi.
- Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności.
- Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
- Obecność podczas trwania usługi będzie potwierdzona podpisem na liście obecności.

Informacje dodatkowe

Uczestnik szkolenia otrzyma:

- Zaświadczenie potwierdzające zdobyte kompetencje po zakończeniu usługi - min 80 % obecności **oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego 80% punktów z testu + pozytywny wynik z walidacji: obserwacja w warunkach symulowanych**
- Materiały szkoleniowe - opisane w karcie usług

INFORMACJE DODATKOWE:

- Usługodawca zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.
- Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.
- Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT
- Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu.

Cd. w informacjach o materiałach dla uczestników

Adres

Glinno 61
64-300 Glinno
woj. wielkopolskie

Usługodawca zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.
Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia usługi:

Usługa zostanie przeprowadzona w odpowiednio przygotowanej sali konferencyjnej, wyposażonej w klimatyzację, projektor multimedialny oraz flipchart. Pomieszczenie zapewni komfortowe warunki do realizacji zajęć dla wszystkich uczestników. Laboratorium komputerowe - sprzęt własny firmy uczestniczącej w szkoleniu.

61 Glinno 64-300 Glinno (brak nazwy ulicy)

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Laboratorium komputerowe

Kontakt

Marta Ozga



E-mail marta.ozga@ozgaconsulting.com

Telefon (+48) 501 161 301