



Zarządzanie szkoleniami w praktyce oraz efektywna identyfikacja potrzeb szkoleniowych. Inspirujący trening w formie symulacji, gier i ćwiczeń.

Numer usługi 2026/03/12/8282/3400502

2 078,70 PLN brutto

1 690,00 PLN netto

129,92 PLN brutto/h

105,63 PLN netto/h

154,44 PLN cena rynkowa ⓘ

Centrum Organizacji Szkoleń i

Konferencji SEMPER

Magdalena

Wolniewicz-Kesaria

★★★★★ 4,5 / 5

3 024 oceny

📍 Katowice

🏠 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

🕒 16:00 h

📅 14.01.2027 do 15.01.2027

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Organizacja

Zdarzają się sytuacje kiedy menedżerowie, kierownicy liniowi, pracownicy działów HR jak i sami pracownicy zwracają uwagę na to, że szkolenie, które się odbyło nie spełniło ich oczekiwań, czyli nie przyniosło spodziewanych korzyści. Dlaczego tak się dzieje? Przyczyn może być kilka- złe zdiagnozowanie potrzeb szkoleniowych, nieadekwatne do potrzeb narzędzia badawcze i szkoleniowe, czy też niezajomość procesu i narzędzi identyfikowania potrzeb szkoleniowych. Podczas warsztatu uczestnicy w praktyczny sposób zapoznają się z istniejącymi metodami identyfikowania potrzeb szkoleniowych oraz całym procesem skutecznego kierowania projektem szkoleniowym.

Grupa docelowa usługi

Do udziału w szkoleniu serdecznie zachęcamy:

- pracowników działów HR,
- pracowników działów szkoleń,
- pracowników działów kadr,
- kadrę kierowniczą wszystkich szczebli zarządzania,
- trenerów wewnętrznych,
- oraz wszystkie osoby mające wpływ na politykę personalną i rozwojową w organizacji.

Minimalna liczba uczestników

5

Maksymalna liczba uczestników

15

Data zakończenia rekrutacji

13-01-2027

| | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| Forma prowadzenia usługi | stacjonarna |
| Liczba godzin usługi | 16 |
| Podstawa uzyskania wpisu do BUR | Znak Jakości TGLS Quality Alliance |

Cel

Cel edukacyjny

Wiedza:

- Uczestnik zdobędzie wiedzę z zakresu nowoczesnego zarządzania projektami i zasobami ludzkimi

Umiejętności:

- Dzięki dyskusjom na forum grupy oraz ćwiczeniom, studiom przypadków, scenkom rodzajowym uczestnik nauczy się odpowiednio reagować w różnych sytuacjach związanych z wykonywanym zawodem

Kompetencje społeczne

- uczestnik nauczy się identyfikować własny styl uczenia się i wybierać sposoby dalszego kształcenia, akceptować różnorodność postaw i opinii w kontaktach interpersonalnych

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|--|-------------------------|
| <p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ocenia jak odpowiednio reagować w różnych sytuacjach związanych z wykonywanym zawodem - identyfikuje własny styl uczenia się i wybiera sposoby dalszego kształcenia, - określa znaczenie komunikacji interpersonalnej oraz potrafi prawidłowo identyfikować i rozstrzygać dylematy związane z wykonywaniem zawodu. | <ul style="list-style-type: none"> - Umiejętność dostosowania reakcji do różnorodnych kontekstów zawodowych - Wybór adekwatnych metod do dalszego kształcenia. | <p>Test teoretyczny</p> |

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

Grupa docelowa

Zdarzają się sytuacje kiedy menedżerowie, kierownicy liniowi, pracownicy działów HR jak i sami pracownicy zwracają uwagę na to, że szkolenie, które się odbyło nie spełniło ich oczekiwań, czyli nie przyniosło spodziewanych korzyści. Dlaczego tak się dzieje? Przyczyn może być kilka- złe zdiagnozowanie potrzeb szkoleniowych, nieadekwatne do potrzeb narzędzia badawcze i szkoleniowe, czy też nieznamość procesu i narzędzi identyfikowania potrzeb szkoleniowych. Podczas warsztatu uczestnicy w praktyczny sposób zapoznają się z istniejącymi metodami identyfikowania potrzeb szkoleniowych oraz całym procesem skutecznego kierowania projektem szkoleniowym.

Do udziału w szkoleniu serdecznie zachęcamy:

- pracowników działów HR,
- pracowników działów szkoleń,
- pracowników działów kadr,
- kadrę kierowniczą wszystkich szczebli zarządzania,
- trenerów wewnętrznych,
- oraz wszystkie osoby mające wpływ na politykę personalną i rozwojową w organizacji.

Program szkolenia

Program szkolenia stanowi prawnie chronioną własność intelektualną, a jego przetwarzanie, rozpowszechnianie lub korzystanie z niego bez wiedzy i zgody autora jest zabronione.

Dzień I.

I. Metody identyfikacji potrzeb szkoleniowych

a. Różnica pomiędzy potrzebą, a zachcianką szkoleniową

b. Co to są potrzeby szkoleniowe?

c. Pięć sfer badania potrzeb szkoleniowych:

-Jak jest teraz, co powinno ulec zmianie?

-Jak powinno być po szkoleniu?

-Czego oczekują uczestnicy szkolenia?

-Co może wpłynąć na skuteczność szkoleń?

-Czy na pewno szkolenie jest najlepszym rozwiązaniem?

d. Cztery poziomy badania efektywności szkoleń metodą Kirkpatricka

-Poziom reakcji

-Poziom nauki

-Poziom zachowań

-Poziom rezultatów

e. Kluczowe problemy w stosowaniu metod badania efektywności szkoleń:

-Syndrom Przelukrowanej laurki

-Syndrom Psychozabawy

-Syndrom Niemierzalnych umiejętności

-Syndrom Kauczingu

-Syndrom Współzależności

II. Zastosowanie metod identyfikacji potrzeb szkoleniowych w praktyce

a. Konstrukcja pytań ankietowych

b. Konstrukcja testu badawczego sprawdzającego wiedzę i umiejętności

c. Zadania do wykonania

d. Spotkania focusowe

e. Ankieta na zimno

f. Analiza po ocenie okresowej

g. Informacje z otoczenia pracownika (np. koledzy, klienci, przełożeni)

h. Porównanie wyników ze wskaźnikami

III. Kiedy szkolenie jest efektywne

a. Uwarunkowania

b. Wyniki

c. Satysfakcja

d. Zgodność z misją i wizją firmy

e. Poprawa efektywności, skuteczności, wydajności,

IV. Etapy projektu szkoleniowego

1. Badanie potrzeb szkoleniowych

2. Badanie socjometryczne

3. Pytania testowe

4. Analiza sytuacji

Podsumowanie I dnia warsztatów

Dzień II

Przypomnienie i przegląd zagadnień omówionych w I dniu warsztatów

V. Techniki przekonywania przełożonych do realizacji projektu szkoleniowego

a. Techniki przekonywania

b. Konstrukcja kwestionariusza diagnostycznego

c. Pokonywanie oporu przed szkoleniem

d. Pomiar efektywności projektu szkoleniowego

VI. Kierowanie projektem szkoleniowym

- a. Stworzenie zespołu roboczego
- b. Analiza potrzeb i otoczenia
- c. Wyznaczenie celów szkolenia
- d. Koszty szkolenia
- e. Zlecenie szkolenia wybór firmy i trenerów
- f. Tworzenie programu szkoleniowego
- g. Logistyka szkolenia
- h. Przeprowadzenie szkolenia
- i. Raport poszkoleniowy
- j. Zbadanie efektywności szkolenia
- k. Wdrożenie efektów szkolenia w praktyce

VII. Rozmowa coachingowa

- 1. Zbudowanie atmosfery rozmowy
- 2. Analiza coachingowa
- 3. Wypracowanie rozwiązań
- 4. Wdrożenie rozwiązań
- 5. Ocena coachingowa
- 6. Prowadzenie coachingu metodą GROW

VIII. Planowanie zasobów ludzkich, a potrzeby szkoleniowe

- a. Jak planować zasoby ludzkie vs. potrzeby szkoleniowe
- b. Wyniki ocen okresowych, a potrzeby szkoleniowe
- c. Analiza potrzeb indywidualnych podwładnych
- d. Planowanie ścieżek kariery
- e. Motywacja, zaspokajanie potrzeb szkoleniowych

Podsumowanie i wnioski końcowe.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 2

| Przedmiot / temat | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|---------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 2 Zarządzanie szkoleniami w praktyce oraz efektywna identyfikacja potrzeb szkoleniowych. Inspirujący trening w formie symulacji, gier i ćwiczeń. | Trener Semper | 14-01-2027 | 10:00 | 18:00 | 08:00 |
| 2 z 2 Zarządzanie szkoleniami w praktyce oraz efektywna identyfikacja potrzeb szkoleniowych. Inspirujący trening w formie symulacji, gier i ćwiczeń. | Trener Semper | 15-01-2027 | 09:00 | 17:00 | 08:00 |

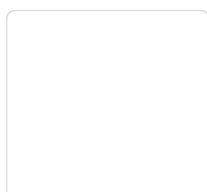
Cennik

Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 2 078,70 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto | 1 690,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto | 129,92 PLN |
| Koszt osobogodziny netto | 105,63 PLN |

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Trener Semper

Trener Semper

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały dydaktyczne [autorski podręcznik Uczestnika szkolenia, materiały dodatkowe wykorzystywane podczas warsztatów praktycznych]

Materiały piśmiennicze [notatnik, długopis]

Warunki uczestnictwa

ZGŁOSZENIE NA USŁUGĘ

Rezerwacji miejsca szkoleniowego można dokonać za pośrednictwem BUR.

Inwestycja:

1390.00zł netto (+23% VAT)

Dla jednostek budżetowych finansujących udział w szkoleniu w minimum 70% lub w całości ze środków publicznych stawka podatku VAT = zw.

Informacje dodatkowe

Cena zawiera:

-uczestnictwo w szkoleniu,

-materiały dydaktyczne [autorski podręcznik Uczestnika szkolenia, materiały dodatkowe wykorzystywane podczas warsztatów praktycznych]

-materiały piśmiennicze [notatnik, długopis]

-dyplom potwierdzający ukończenie szkolenia

-konsultacje poszkoleniowe

-każdy z Uczestników otrzyma indywidualną kartę rabatową upoważniającą do 10% zniżki na wszystkie kolejne szkolenia otwarte organizowane przez Centrum Organizacji Szkoleń i Konferencji SEMPER

-oraz serwisy kawowe i obiadowe (nie obejmuje noclegu).

Adres

al. Aleja Wojciecha Korfatego 35/A

40-005 Katowice

woj. śląskie

W szczególnych przypadkach Organizator zastrzega sobie prawo do zmiany hotelu, w którym odbędzie się szkolenie, na hotel o takim samym lub wyższym standardzie i nie stanowi to zmiany warunków umowy.

Wszelkie szczegóły organizacyjne przekazujemy Uczestnikom na 7 dni przed terminem szkolenia.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja

- Wi-fi

Kontakt



Angelika Poznańska

E-mail info@szkolenia-semper.pl

Telefon (+48) 570 590 060