








PERFECTA LEVEL
UP S.C.

★★★★★ 4,9 / 5

75 ocen

Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Akademia HR. Szkolenie zdalne w czasie rzeczywistym.

Numer usługi 2026/05/05/192312/3540477

-  Usługa szkoleniowa
-  zdalna w czasie rzeczywistym
-  Zajęcia grupowe
-  24:00 h
-  12.05.2026 do 15.05.2026

5 289,00 PLN brutto

4 300,00 PLN netto

220,38 PLN brutto/h

179,17 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	<p>Przedmiotowa usługa szkoleniowa skierowana jest do:</p> <ul style="list-style-type: none"> -zespołów HR -osób prywatnych chcących nabyć kompetencje w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi -właścicieli firm -pracowników przedsiębiorcy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi -menadżerów lub kandydatów na menadżerów odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem, aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	11-05-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat ISO 21001: 2018 Organizacje edukacyjne – „Systemy zarządzania dla organizacji edukacyjnych – wymagania ze wskazówkami dotyczącymi użytkowania”

Cel

Cel edukacyjny

Usługa szkoleniowa przygotowuje do nabycia kompetencji w zakresie zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim, wykorzystania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym, a wdrażania zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR i praca z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczegól. radzenie sobie z oporem przed zmianami.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA: efekt uczenia nr 1 - Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	- rozróżnia jak obecnie kształtują się style zachowania w środowisku zawodowym (w Polsce i na świecie) wg metody DISC	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- definiuje zasady zarządzania kapitałem i zasobami ludzkimi w w zmieniającym się rynku pracy - charakteryzuje zasady jakie należy stosować aby zarządzać kapitałem i zasobami ludzkimi biorąc pod uwagę zmieniający się rynek pracy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
WIEDZA: efekt uczenia się nr 2 - Identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.	- charakteryzuje poszczególne obszary nowych trendów w HR (tj m. in sztuczna inteligencja i automatyzacja, dobrostan pracowników, praca hybrydowa, zrównoważony rozwój, uczenie przez całe życie i inn) oraz opisuje ich znaczenie dla sposobu jak firmy zarządzają ludźmi i aktualnie prowadzą politykę personalną - wskazuje właściwe przykłady skutecznych efektów zmian w zarządzaniu kapitałem ludzkim obecnej sytuacji rynkowej	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 3 - Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	- identyfikuje rodzaje i przykłady programów HR wdrażanych przez firmy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	- wskazuje właściwy przykład sytuacji diagnozowania oraz dokonywania analizy oraz szans, konsekwencji lub zagrożeń wynikających z wdrożenia nowych programów w polityce HR	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 4 - Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach</p> <p>UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 5 - Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.</p>	<p>- wskazuje metody, narzędzia i sposoby niezbędne do zarządzania procesem wdrożenia przeanalizowanych wniosków do wdrożenia zmiany</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>- wskazuje właściwy przykład sytuacji diagnozowania oraz dokonywania analizy oraz szans, konsekwencji lub zagrożeń wynikających z wdrożenia nowych programów w polityce HR</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>- podaje i krótko omawia wybrany przykład planowanego do wdrożenia lub już zastosowanego, własnego innowacyjnego rozwiązania oraz jego wpływ na politykę personalną firmy</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
	<p>- wybiera właściwe przykłady pomysłów jak zaangażować poszczególne grupy pracowników w realizację tych zmian</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 6 - Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.</p>	<p>- charakteryzuje zasady doskonałego przedsiębiorstwa</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>- właściwie wskazuje sytuacje ryzyka niepewności w środowisku pracy</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>- właściwie dobiera przykłady jak wraz z pracownikami można wdrażać ścieżki i sposoby działań mające na celu zrozumienie ryzyka przy wdrażaniu zmian</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 7 - Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p>	<p>- wybiera narzędzia odpowiednie do możliwości sprawdzenia odpowiednich poziomów odpowiedzialności pracowników świadczących o gotowości przedsiębiorstwa do zmian</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>- wskazuje prawidłowe przykłady jak należy planować i dobierać odpowiednie zadania członkom zespołu ze szczególnym uwzględnieniem wpływu oczekiwań na poziom odpowiedzialności osób w zespole</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 8 - Inicjuje i wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p>	<p>- wskazuje przykład wdrażania innowacji, nowych rozwiązań i stosuje kreatywne metody tworzenia rozwiązań</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>- wskazuje przykłady zastosowania Synektyki Gordona jako metodę innowacji możliwą do wykorzystania we własnym miejscu pracy</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
		<p>Wywiad swobodny</p>
<p>UMIEJETNOŚCI: efekt uczenia się nr 9 - Diagnostuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników</p>	<p>- odpowiednio określa zasady przygotowania planu meetingów</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>- rozróżnia metody pracy zespołowej pobudzającej kreatywność w celu wspólnego rozwiązywania problemów i znajdowania rozwiązań do efektywnej współpracy w zespole tj. m.in. burza mózgów, diagram Ishikawy, Synektyka Gordona</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>- wskazuje metody i narzędzia badania potrzeb różnych grup pracowniczych i interesariuszy</p> <p>- dobiera odpowiedni program HR celem zaspokojenia potrzeb wskazanej grupy pracowników oraz ich integrację</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>WIEDZA: efekt uczenia się nr 10 - Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p>	<p>- identyfikuje powody skąd biorą się emocje, występujące podczas oporu przed zmianą</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>- wskazuje zasady przebiegu procesu zmiany oraz wskazuje jaki wpływ mają one na zmiany</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>- wskazuje właściwe rozwiązania jak radzić sobie z oporem przed zmianą</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>WIEDZA: efekt uczenia się nr 11 - Identyfikuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.</p>	<p>- Wskazuje przykładowe obawy oraz potrzeby różnych osób w zespole w towarzyszące zmianom</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>- definiuje i charakteryzuje oczekiwania różnych grup interesariuszy w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>- wskazuje przykład jak omówi i uwzględni w swoich działaniach potrzeby jednej wybranej grupy pracowniczej w zakresie procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>WIEDZA: efekt uczenia się nr 12 - Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR</p>	<p>- objaśnia przykład dlaczego należy wdrożyć nowe rozwiązanie HR uwzględniając przy tym potrzeby wybranych interesariuszy</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>- wskazuje przykład dostosowania komunikacji do specyficznych oczekiwań różnych grup interesariuszy</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>KOMPETENCJE SPOŁECZNE: efekt uczenia się nr 13 - Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p>	<p>- rozróżnia 3 siły wpływu, istotnie w zarządzaniu kapitałem ludzkim, które pomagają zrozumieć i skutecznie realizować zmiany</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>- charakteryzuje na czym polega metoda Jorge Borgesa oraz wskazuje jakich sytuacja warto ją stosować</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Program

Szkolenie w formie zdalnej w czasie rzeczywistym. Jedna godzina to godzina zegarowa trwająca 60 minut. Przerwy i walidacja wliczają się do czasu usługi. Szkolenie odbywa się poprzez **platformę ClickMeeting**. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem, aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

Szkolenie obejmuje 24 godziny zegarowe i składa się z części teoretycznej 9 godz. 30 min, praktycznej 11 godz 45 min oraz przerw w łącznej liczbie 9 × 15 minut (2 godz. 15 min). Walidacja trwa 30 minut.

Maksymalna liczba osób w grupie: 10. Minimalna liczba uczestników: 3.

Dzień 1

Moduł 1: Zasady zachowań i znaczenie zmian w środowisku zawodowym

- Czym jest zmiana w organizacji – definicje, typologie, źródła zmian wynikających z rynku pracy.
- Wpływ zmian gospodarczych, demograficznych i technologicznych na środowisko pracy.
- Postawy pracowników wobec zmian: akceptacja, opór, neutralność – diagnoza i konsekwencje.
- Zasady zachowań w sytuacji zmiany – kodeks dobrych praktyk dla pracownika i menedżera.
- Etyka zmiany: transparentność, sprawiedliwość, godność procesu zmiany.

Moduł 2: Mocne strony oraz zagrożenia podczas wprowadzania zmian

- Analiza SWOT zmiany w organizacji: wewnętrzne mocne strony i słabości, zewnętrzne szanse i zagrożenia.
- Najczęstsze zagrożenia związane z wdrażaniem zmian: opór, błędy komunikacyjne, rotacja, spadek zaangażowania.
- Mocne strony dobrze przygotowanej zmiany: szybkość adaptacji, wzrost kompetencji zespołu, przewaga rynkowa.
- Studium przypadku: zmiana wynikająca z potrzeb rynku pracy – co zadziało, co nie.

Moduł 3: Metody zbierania danych do zmiany

- Po co zbierać dane przed zmianą – uzasadnienie biznesowe i kompetencyjne
- Źródła danych: ankiety pracownicze, wywiady, obserwacja, dane HR, wskaźniki KPI.
- Mapowanie procesów i punktów krytycznych w obszarze, który ma podlegać zmianie.
- Diagnoza luki kompetencyjnej i potrzeb szkoleniowych.
- Wskaźniki ilościowe vs. jakościowe – kiedy stosować jedno i drugie.

Moduł 4: Metody zbierania danych do zmiany – Diagram Ishikawy

- Diagram Ishikawy (rybiej ości) – narzędzie analizy przyczynowo-skutkowej.
- 6M – Człowiek, Maszyna, Materiał, Metoda, Pomiar, Środowisko jako kategorie analizy.
- Warsztat: tworzenie diagramu Ishikawy dla wybranej zmiany w organizacji.
- Interpretacja wyników i przekładanie ich na działania.

Moduł 5: Efekty i korzyści zbierania danych do zmiany – część 1 (30 min)

- Korzyści krótko- i długoterminowe z dobrze zebranych danych.
- Wpływ danych na trafność decyzji zarządczych w procesie zmiany.

Dzień 2 – 13.05.2026

Moduł 5 cd.: Efekty i korzyści zbierania danych do zmiany – część 2

- Studium przypadku: organizacja, która oparła zmianę na danych – efekty mierzalne i jakościowe.
- Komunikacja efektów do zespołu i zarządu.

Moduł 6: Przygotowanie do wdrożenia zmian w organizacji

- Mapa drogowa zmiany – kroki, kamienie milowe, role i odpowiedzialności.
- Zespół wdrożeniowy: struktura, kompetencje, sponsor zmiany.
- Plan komunikacji zmiany: kto, co, kiedy, kanałem.
- Budżet i zasoby niezbędne do wdrożenia zmiany.

Moduł 7: Proces analizy wniosków

- Procedura zbierania wniosków od pracowników i interesariuszy.
- Kryteria oceny wniosków: wykonalność, koszt, wpływ, ryzyko.
- Macierz priorytetyzacji wniosków.
- Komunikacja decyzji do wnioskodawców – best practices.

Moduł 8: Postawa pracownicza – Zasady doskonałego przedsiębiorstwa

- Czym jest doskonałe przedsiębiorstwo – zasady, kultura, wartości.
- Postawa pracownicza w doskonałym przedsiębiorstwie – odpowiedzialność, inicjatywa, ciągłe doskonalenie.
- Zasada Kaizen w codziennej pracy.
- Studium przypadku: firmy, które zbudowały kulturę doskonałości – Toyota, Google, polskie przykłady.
- Warsztat: jak modelować postawy pracownicze w czasie zmiany.

Moduł 9: Jak minimalizować ryzyko podczas zmian

- Identyfikacja ryzyk: kategorie, źródła, prawdopodobieństwo wystąpienia.
- Macierz ryzyka: wpływ × prawdopodobieństwo.
- Strategie reagowania na ryzyko: unikanie, redukcja, transfer, akceptacja.
- Plan B i C – przygotowanie organizacji na scenariusze alternatywne.

Moduł 10: Metody weryfikacji gotowości pracowniczej do zmian – część 1

- Wskaźniki gotowości do zmiany na poziomie indywidualnym i zespołowym.
- Narzędzia diagnostyczne: kwestionariusze, ocena 360°, wywiady pogłębione.
- Model gotowości na zmianę ADKAR (Świadomość, Pragnienie, Wiedza, Umiejętności, Wzmocnienie).

Dzień 3 – 14.05.2026

Moduł 10 cd.: Metody weryfikacji gotowości pracowniczej do zmian – część 2

- Interpretacja wyników badań gotowości i wybór odpowiednich interwencji.

Moduł 11: Innowacje – co charakteryzuje innowatorów, część 1

- Profil innowatora – cechy osobowości, kompetencje, mindset.
- Klasyfikacja Rogersa: innowatorzy, wcześnie naśladowcy, wczesna większość, późna większość, maruderzy.
- Rola innowatorów w procesie zmiany w organizacji.
- Przykłady innowatorów w polskim biznesie.

Moduł 12: Innowacje cz. 2 – Jak pobudzać kreatywność

- Czy każdy może być kreatywny – mit i fakty.
- Bariery kreatywności: organizacyjne, kulturowe, indywidualne.
- Techniki pobudzania kreatywności w zespole.
- Środowisko pracy sprzyjające innowacjom.

Moduł 13: Synektyka Gordona – czym jest, część 1

- Synektyka Gordona – historia, założenia, cele metody.
- Cztery typy analogii w synektyce: bezpośrednia, osobista, symboliczna, fantastyczna.
- Zastosowania synektyki w rozwiązywaniu problemów organizacyjnych.
- Przykład pracy synektycznej krok po kroku.

Moduł 14: Synektyka Gordona cz. 2 – Warsztat kreatywności

- Warsztat: praca w małych grupach metodą synektyki nad realnym problemem zmiany.
- Generowanie analogii i przekładanie ich na rozwiązania praktyczne.
- Prezentacja wyników grup i moderowana dyskusja.

Moduł 15: Schematy meetingów cz. 1 – Założenia i struktura dobrego meetingu

- Założenia dobrego meetingu – cel, agenda, role, czas.
- Struktura meetingu: otwarcie, główna część, podsumowanie, decyzje, follow-up.

Moduł 16: Schematy meetingów cz. 2 – Burza mózgów w trakcie meetingu

- Burza mózgów jako narzędzie meetingu – zasady i moderacja.
- Warianty burzy mózgów: klasyczna, 6-3-5, mind mapping, rolestorming.
- Praktyczne ćwiczenie burzy mózgów na konkretnym problemie zmiany.

Moduł 17: Jak eliminować opór przed zmianami – część 1

- Źródła oporu wobec zmian – psychologiczne, organizacyjne, racjonalne.
- Diagnoza oporu w zespole – sygnały werbalne i niewerbalne.
- Pierwsze kroki w pracy z oporem.

Dzień 4 – 15.05.2026

Moduł 17 cd.: Jak eliminować opór przed zmianami – część 2

- Techniki redukcji oporu: dialog, partycypacja, edukacja, wsparcie.

Moduł 18: Przechodzenie przez zmianę

- On boarding w czasie zmiany – co odróżnia go od standardowego.
- Faza pre-onboardingu, onboardingu i adaptacji w kontekście zmiany.
- Rola opiekuna/mentora w procesie wprowadzania nowego pracownika w zmienione środowisko.
- Best practices firm w on boardingu w czasie transformacji.

Moduł 19: Rozwój pracowników w zmianie

- Indywidualny plan rozwoju (IPR) w okresie zmiany.
- Metody rozwoju kompetencji: szkolenia, coaching, mentoring, job rotation, job shadowing.
- Identyfikacja talentów w czasie zmiany – kogo wzmacniać, kogo pożegnać.

Moduł 20: Jak pożegnać się z pracownikiem – Emocje w zmianie

- Off boarding – proces pożegnania z pracownikiem w sposób profesjonalny i godny.
- Emocje pracownika i menedżera w procesie pożegnania – jak je rozpoznać i jak im towarzyszyć.
- Outplacement jako narzędzie wsparcia odchodzących pracowników.

Moduł 21: Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian

- Czym są 3 siły wpływu – siły wspierające zmianę, hamujące i neutralne.
- Metoda Jorge Borgesa w pracy nad nastawieniem do zmiany.
- Język zmiany – jak mówić o zmianie, by budować zaangażowanie.
- Podsumowanie szkolenia: kluczowe wnioski i plan działania uczestnika po szkoleniu.

Walidacja

Warunki organizacyjne:

W procesie szkoleniowym będzie brała udział jedna grupa do max 10 osób. Szkolenie oparte jest o metody: prezentacja multimedialna, Work Book przesłany mailowo uczestnikom przed rozpoczęciem szkolenia, studium przypadku, quiz, ćwiczenia indywidualne i grupowe, dyskusje, mini warsztaty. Na koniec szkolenia zostanie przeprowadzona ankieta oraz walidacja.

Szkolenie będzie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Na koniec szkolenia zostanie przeprowadzona ankieta oraz walidacja.

Walidacja.

Metody walidacji, które zostaną wybrane: test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie w formie on line na platformie Microsoft Office 365 Forms, wywiad swobodny.

Wybrane metody walidacji po szkoleniu umożliwiają zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw).

Uczestnicy przed rozpoczęciem usługi może uzupełnić i uporządkować dotychczasową wiedzę, celem lepszego przyswojenia programu szkoleń dzięki samoocenie na podstawie ogólnodostępnej wiedzy i opinii w internecie.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 34

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 34 Zasady zachowań i znaczenie zmian w środowisku zawodowym. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.	Zajęcia	Anna Miastkowska	12-05-2026	09:00	10:30	01:30
2 z 34 -	Przerwa	-	12-05-2026	10:30	11:00	00:30
3 z 34 Mocne strony oraz zagrożenia podczas wprowadzania zmian w organizacjach wynikających z potrzeb rynku pracy. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.	Zajęcia	Anna Miastkowska	12-05-2026	11:00	11:45	00:45
4 z 34 Metody zbierania danych do zmiany. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.	Zajęcia	Anna Miastkowska	12-05-2026	11:45	13:00	01:15
5 z 34 -	Przerwa	-	12-05-2026	13:00	13:30	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 34 Metody zbierania danych do zmiany cz 2. Diagram Ishikawy. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.	Zajęcia	Anna Miastkowska	12-05-2026	13:30	14:45	01:15
7 z 34 Efekty i korzyści zbierania danych do zmiany cz 1. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.	Zajęcia	Anna Miastkowska	12-05-2026	14:45	15:00	00:15
8 z 34 Efekty i korzyści zbierania danych do zmiany cz 2. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.	Zajęcia	Anna Miastkowska	13-05-2026	09:00	09:30	00:30
9 z 34 Przygotowanie do wdrożenia zmian w organizacji. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.	Zajęcia	Anna Miastkowska	13-05-2026	09:30	10:30	01:00
10 z 34 -	Przerwa	-	13-05-2026	10:30	10:45	00:15
11 z 34 Proces analizy wniosków. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.	Zajęcia	Anna Miastkowska	13-05-2026	10:45	11:45	01:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>12 z 34 Postawa pracownicza Zasady doskonałego przedsiębiorstwa. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.</p>	Zajęcia	Anna Miastkowska	13-05-2026	11:45	13:15	01:30
<p>13 z 34 -</p>	Przerwa	-	13-05-2026	13:15	13:45	00:30
<p>14 z 34 Jak minimalizować ryzyko podczas zmian. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.</p>	Zajęcia	Anna Miastkowska	13-05-2026	13:45	14:30	00:45
<p>15 z 34 -</p>	Przerwa	-	13-05-2026	14:30	14:45	00:15
<p>16 z 34 Metody weryfikacji gotowości pracowniczej do zmian cz 1. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.</p>	Zajęcia	Anna Miastkowska	13-05-2026	14:45	16:00	01:15
<p>17 z 34 Metody weryfikacji gotowości pracowniczej do zmian cz 2. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.</p>	Zajęcia	Anna Miastkowska	14-05-2026	09:00	09:15	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>18 z 34</p> <p>Innowacje. Co charakteryzują innowatorów cz 1. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.</p>	Zajęcia	Anna Miastkowska	14-05-2026	09:15	10:00	00:45
19 z 34 -	Przerwa	-	14-05-2026	10:00	10:30	00:30
<p>20 z 34</p> <p>Innowacje cz 2. Jak pobudzać kreatywność. Czy każdy może być kreatywny. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.</p>	Zajęcia	Anna Miastkowska	14-05-2026	10:30	11:15	00:45
<p>21 z 34</p> <p>Synektyka Gordona cz 1. Czym jest synektyka Gordona. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.</p>	Zajęcia	Anna Miastkowska	14-05-2026	11:15	12:15	01:00
<p>22 z 34</p> <p>Synektyka Gordona cz 2. Warsztat kreatywności. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.</p>	Zajęcia	Anna Miastkowska	14-05-2026	12:15	13:15	01:00
23 z 34 -	Przerwa	-	14-05-2026	13:15	13:45	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>24 z 34</p> <p>Schematy meetingów cz 1. Założenia dobrego meetingu. Struktura meetingu. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.</p>	Zajęcia	Anna Miastkowska	14-05-2026	13:45	14:15	00:30
<p>25 z 34</p> <p>Schematy meetingów cz 2. Burza mózgów narzędziem w trakcie meetingu. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.</p>	Zajęcia	Anna Miastkowska	14-05-2026	14:15	15:00	00:45
<p>26 z 34 -</p>	Przerwa	-	14-05-2026	15:00	15:15	00:15
<p>27 z 34 Jak eliminować opór przed zmianami cz 1. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.</p>	Zajęcia	Anna Miastkowska	14-05-2026	15:15	16:00	00:45
<p>28 z 34 Jak eliminować opór przed zmianami cz 2. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.</p>	Zajęcia	Anna Miastkowska	15-05-2026	09:00	09:15	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
29 z 34 Przechodzenie przez zmianę. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.	Zajęcia	Anna Miastkowska	15-05-2026	09:15	10:00	00:45
30 z 34 Rozwój pracowników w zmianie. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.	Zajęcia	Anna Miastkowska	15-05-2026	10:00	10:45	00:45
31 z 34 -	Przerwa	-	15-05-2026	10:45	11:15	00:30
32 z 34 Jak pożegnać się z pracownikiem. Emocje w zmianie. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.	Zajęcia	Anna Miastkowska	15-05-2026	11:15	11:30	00:15
33 z 34 Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian. Czym są 3 siły wpływu. Metoda Jorge Borgesa. Prezentacja, chat, rozmowa na żywo.	Zajęcia	Anna Miastkowska	15-05-2026	11:30	12:30	01:00
34 z 34 -	Walidacja	-	15-05-2026	12:30	13:00	00:30

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	24:00
w tym suma godzin zajęć	19:45

Rodzaj godzin	Liczba godzin
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	03:45
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	27:00

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania w wysokości co najmniej 70% przysługuje Tobie zwolnienie z podatku VAT

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 289,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 300,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	220,38 PLN
Koszt osobogodziny netto	179,17 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	24:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Anna Miastkowska

Anna Miastkowska to wieloletni menedżer sprzedaży, trener biznesu a przede wszystkim praktyk. Jest absolwentką Studiów Podyplomowych MBA WSiFiZ w Białymstoku w 2020 oraz Marketingu Internetowego w WSiZw Rzeszowie w 2023 r, członek Business Club MBA i innych lokalnych grup biznesowych. Jest Laureatką Głównej Nagrody konkursu dla sił sprzedaży PNSA w Kategorii Zespół Sprzedaży Roku. Ma wieloletnie doświadczenie w budowaniu i prowadzeniu zespołów handlowych, rozwoju sprzedaży i marketingu, wdrażaniu procesów i strategii. Specjalizuje się w doradztwie i

szkoleniach z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem, sprzedaży i marketingu. Prowadzi także szkolenia w zakresie transformacji cyfrowej i szkolenia trenerskie oraz z rozwoju kompetencji osobistych, tj. motywacja, zarządzanie sobą w czasie, komunikacji, budowania strategii marki. Podczas szkoleń i doradztwa dzieli się swoim blisko dwudziestoletnim i stale praktykowanym doświadczeniem w sprzedaży zarówno w rynku B2B i B2C w dużych korporacyjnych jak i małych przedsiębiorstwach. Trener posiada co najmniej 120 godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Kompetencje (wiedza, doświadczenie) w zakresie tematyki szkolenia nabyła w okresie ostatnich 5 lat licząc od dnia rozpoczęcia szkolenia.

salesconsulting@annamiastkowska.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Przed szkoleniem uczestnicy otrzymają materiały szkoleniowe tj Work book w formie pdf i word wysłany elektronicznie - mailem, po szkoleniu zostanie przeprowadzona ankieta oraz walidacja w postaci testu teoretycznego z wynikiem generującym się automatycznie poprzez Microsoft Forms oraz wywiadu swobodnego.

Szkolenie będzie prowadzone w oparciu o udostępnianą prezentację multimedialną, Work Book przesłany mailowo uczestnikom, case study, quiz, ćwiczenia indywidualne i grupowe, dyskusje, mini warsztaty. Na koniec szkolenia zostanie przeprowadzona ankieta oraz walidacja.

Szkolenie będzie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Trener będzie weryfikować nabywane umiejętności podczas szkolenia.

WALIDACJA EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Metody walidacji, które zostaną wybrane:

- test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie w formie on line na platformie Microsoft Office 365 Forms
- wywiad swobodny

Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się.

Walidacja efektów uczenia odbywa się w oparciu o test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie (wykonany elektronicznie poprzez platformę FORMS Microsoft Office 365 gdzie wynik generuje się automatycznie i jest podawany uczestnikowi) oraz wywiad swobodny.

Walidacja efektów uczenia się na poziomie min. 80% uprawnia uczestnika do otrzymania oceny pozytywnej z walidacji.

Wynik walidacji obliczany jest na podstawie łącznej sumy punktów uzyskanych z:

- prawidłowych odpowiedzi w teście teoretycznym, którego wynik generowany jest automatycznie,
- prawidłowych odpowiedzi udzielonych podczas wywiadu swobodnego.

Na podstawie łącznej liczby zdobytych punktów wyliczony zostanie procent prawidłowej realizacji walidacji.

Proces walidacji został przygotowany w taki sposób, że podczas procesu walidacji będzie weryfikował nabycie efektów uczenia się na trzech poziomach tj. wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (postaw).

Walidacja trwa 30 minut , tj.

- 15 minut teoretyczny test wiedzy gdzie uczestnik rozwiązuje test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie i wynik jest automatycznie udostępniany uczestnikowi po zakończeniu testu. Sposób organizacji walidacji: test udostępnia uczestnikom Walidator, test uruchamia się z poziomu otrzymanego Linku w FORMS w Microsoft Office 365
- Następnie przeprowadzany jest wywiad swobodny - trwający 15 minut - polegający na zadaniu pytań przez walidatora (pełniącego rolę moderatora i asesora) oraz udzieleniu odpowiedzi przez uczestników, którzy wypowiadać się będą po kolei, sprawdzając tym samym efekty uczenia się. Na ocenę wywiadu swobodnego mają wpływ odpowiedzi zgodne z ustalonymi kryteriami weryfikacji wg efektów uczenia się .

Walidacja prowadzona jest przez Panią Wioletę Grzybowską i jest przez nią oceniana a walidator nie jest obecny podczas procesu kształcenia.

Usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills).

Warunki uczestnictwa

1. Szkolenie w formie zdalnej w czasie rzeczywistym.
2. Uczestnik nie musi wykazywać się minim. doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej będzie potwier. raportem zdalnym logowań **w aplikacji ClickMeeting** w formie PDF. Udział w usłudze nie może być w wymiarze nie mniejszym niż 80%.
4. Dostawca usługi potwierdza, że zapewni 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.
5. Zapisując się na usługę wyrażasz zgodę na uczestnictwo w monitoringu, kontroli.
6. Karta nin. usługi rozw. został. przyg .zgodnie z reg. BUR
7. Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Informacje dodatkowe

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub Partnera Operatora w danym projekcie PSF lub w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS albo przez podmiot powiązany z Operatorem lub Partnerem kapitałowo lub osobowo.

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.

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 kosztów środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, kosztów dojazdu i zakwaterowania.

Warunki techniczne

Podstawą do rozliczenia usługi zdalnej w czasie rzeczywistym jest wygenerowanie z systemu raportu, umożliwiającego identyfikację wszystkich uczestników oraz zastosowanego narzędzia. Usługa rozwojowa zostanie przeprowadzona za pośrednictwem platformy/komunikatora wskazanego przez Organizatora Usługi: **ClickMeeting** uczestnik dysponuje urządzeniem spełniającym następujące wymagania sprzętowe: urządzenie przenośne/mobilne lub stacjonarne(komputer/laptop/tablet) **z kamerą, mikrofonem i głośnikami**; procesor dwurdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany czterordzeniowy) lub Core i5 Kaby Lake; min. 2GB pamięci RAM (zalecane 4GB lub więcej); system operacyjny taki jak min. Windows 8 (zalecany Windows 11), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja), Linux, ChromeOS; aktualne wersje przeglądarki np.- Google Chrome, Mozilla Firefox, Microsoft Edge, Opera, Internet Explorer uczestnik dysponuje łączem sieciowym spełniającym następujące parametry: dostęp do internetu o zalecanej szybkości – minimalna prędkość pobierania 2 Mb/s, prędkość wysyłania 512 kb/s; uczestnik dysponuje niezbędnym oprogramowaniem umożliwiającym dostęp do prezentowanych treści i materiałów;

Dostawca Usług udostępni link umożliwiający uczestnictwo w usłudze zdalnej przez cały okres jej trwania- Link dostępny w karcie usługi.

Linki do usługi zawiera karta szkolenia.

Dodatkowo Dostawca Usługi udostępni je na 1 dzień przed planowanym terminem szkolenia.

Karta niniejszej usługi rozwojowej została przygotowana zgodnie z obowiązującym Regulaminem Bazy Usług Rozwojowych.

Kontakt



Anna Miastkowska

E-mail salesconsulting@annamiastkowska.pl

Telefon (+48) 500 100 154