



Learning & Development Management: rozwój pracowników i zarządzanie szkoleniami

Numer usługi 2024/12/05/7983/2449283

6 027,00 PLN brutto
4 900,00 PLN netto
125,56 PLN brutto/h
102,08 PLN netto/h

Wszechnica
Uniwersytetu
Jagiellońskiego Sp.
z o.o.



- 📍 zdalna w czasie rzeczywistym
- 🏠 Usługa szkoleniowa
- 🕒 48 h
- 📅 08.04.2025 do 12.06.2025

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	<p>Szkolenie skierowane do osób odpowiadających za zarządzanie rozwojem pracowników – menedżerów i specjalistów w działach personalnych, HR Business Partnerów, specjalistów i menedżerów Learning & Development, a także liderów wewnętrznych akademii, projektów i programów rozwojowych.</p> <ul style="list-style-type: none">• Usługa adresowana również dla Uczestników Projektu Kierunek – Rozwój.• Usługa adresowana również dla Uczestników Projektu Małopolski Pociąg do Kariery – sezon 1 i Nowy start w Małopolsce z EURESem.• Usługa również adresowana do Uczestników Projektu Małopolskie Bony Rozwojowe - Nowa Perspektywa.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	01-04-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	48
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do samodzielnego zarządzania procesami rozwojowymi w organizacji. Absolwent szkolenia:

- rozumie rolę L&D Managera, zna zakres jego kompetencji i odpowiedzialności;
- zna metody i narzędzia wspierające procesy;
- potrafi łączyć różne formy rozwoju kompetencji w kompleksowe programy rozwojowe;
- potrafi budować partnerską współpracę z podwykonawcami usług;
- potrafi dopasować działania rozwojowe do potrzeb pracowników i strategicznych kierunków rozwoju organizacji.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Osoba uczestnicząca charakteryzuje narzędzia diagnozy i ewaluacji projektów rozwojowych.	Uzasadnia źródła diagnozy potrzeb.	Test teoretyczny
	Definiuje pojęcie luki kompetencyjnej.	Test teoretyczny
	Rozróżnia metody ilościowej i jakościowej diagnozy potrzeb.	Test teoretyczny
	Charakteryzuje Model Kirkpatricka.	Test teoretyczny
Osoba uczestnicząca charakteryzuje różne formy rozwoju kompetencji.	Stosuje różne narzędzia ewaluacji projektów.	Test teoretyczny
	Rozróżnia różne rodzaje rozwoju kompetencji – mentoring, coaching, facylitację i inne.	Test teoretyczny
	Monitoruje przebieg różnych form rozwoju.	Test teoretyczny
Osoba uczestnicząca projektuje kompleksowe programy rozwojowe.	Uzasadnia wyzwania wiążące się z wykorzystaniem każdej z nich.	Test teoretyczny
	Definiuje cele rozwojowe.	Test teoretyczny
	Projektuje programy wykorzystujące różne rodzaje rozwoju kompetencji – mentoring, coaching, facylitację i inne.	Test teoretyczny
	Dopasowuje metodę wspierania rozwoju do potrzeb rozwojowych.	Test teoretyczny
	Planuje procesy z wykorzystaniem narzędzi umożliwiających diagnozę potrzeb oraz ewaluację projektów.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Osoba uczestnicząca świadomie buduje swoją pozycję w firmie.	Charakteryzuje odpowiedzialność specjalisty L&D w organizacji.	Test teoretyczny
	Rozróżnia rolę, jaką odgrywa partnerska współpraca z kluczowymi interesariuszami.	Test teoretyczny
	Uzasadnia wskazówki do współpracy z zewnętrznymi i wewnętrznymi specjalistami świadczącymi usługi rozwojowe.	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, dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

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

Tak, dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

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

Tak, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Kompleksowe programy rozwoju kompetencji

- definiowanie celów i rezultatów szkolenia w oparciu o rozpoznane potrzeby
- wyznaczenie realistycznego zakresu projektu i dobór wskaźników sukcesu
- dobór i dostosowanie form wspierania rozwoju do celów i kontekstu realizowanego projektu
- formułowanie zapytań ofertowych
- komunikowanie projektów rozwojowych

Live z praktykiem

Prezentacja projektu rozwojowego zrealizowanego przez eksperta HR, identyfikacja kluczowych ryzyk i czynników sukcesu w realizacji podobnych projektów, dyskusja dotycząca prezentowanego projektu.

Czas trwania: 90 minut

Utrwalanie i pomiar efektów działań rozwojowych

- metodologia badania efektywności projektów rozwojowych
- różne poziomy oceny szkolenia
- projektowanie procesu ewaluacji i konstruowanie narzędzi pomiarowych
- działania wzmacniające rezultaty
- podstawy zarządzania wiedzą w organizacji

Docieranie do autentycznych potrzeb rozwojowych

- wprowadzenie w rolę Learning & Development Managera
- budowanie pozycji wewnątrz organizacji i współpraca z interesariuszami działań rozwojowych
- diagnoza potrzeb rozwojowych na poziomie organizacji i jednostki
- jakościowe i ilościowe metody diagnozy
- definiowanie zakresu projektu rozwojowego

Indywidualna konsultacja

Przekazanie feedbacku dotyczącego przesłanych prowadzącemu planów diagnozy potrzeb rozwojowych organizacji.

Czas trwania: 30 minut

Szkolenie skierowane jest do: menedżerów HR i specjalistów w działach personalnych, HR Business Partnerów, specjalistów i menedżerów Learning & Development, liderów wewnętrznych akademii i programów rozwojowych, osób odpowiedzialnych za wdrażanie nowych pracowników, liderów zmiany, talent menedżerów.

Usługa jest prowadzona w trybie godzin dydaktycznych (45 min.), a przerwy nie wliczają się w czas trwania usługi.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 25

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 25 Moduł I, Dzień 1, część 1: 1. Prezentacja celów i programu Szkoły; 2 Integracja uczestników 3 Rola i odpowiedzialność specjalisty LDM	Maciej Kocurek	08-04-2025	09:00	10:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>2 z 25 Moduł I, Dzień 1, część 2: 1. Diagnostyczny wywiad indywidualny - struktura, projektowanie pytań, symulacje; 2 O co pytać? Cele i struktura treściowa diagnozy potrzeb</p>	Maciej Kocurek	08-04-2025	11:00	12:30	01:30
<p>3 z 25 Moduł I, Dzień 1, część 3: 1. Kompetencyjne i poza kompetencyjne potrzeby rozwojowe; 2 Struktura kompetencji i identyfikowanie luki kompetencyjnej</p>	Maciej Kocurek	08-04-2025	13:00	14:30	01:30
<p>4 z 25 Moduł I, Dzień 2, część 1: 1. Interesariusze projektów rozwojowych - obszary odpowiedzialności i możliwości angażowania; 2. Kogo pytać o potrzeby rozwojowe - źródła diagnozy potrzeb</p>	Maciej Kocurek	09-04-2025	09:00	10:30	01:30
<p>5 z 25 Moduł I, Dzień 2, część 2: 1. Diagnostyczny wywiad grupowy - symulacja, omówienie struktury, kontekst stosowania</p>	Maciej Kocurek	09-04-2025	11:00	12:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 25 Moduł I, Dzień 2, część 3: 1. Jakościowe i ilościowe metody diagnozy potrzeb - przykłady, porównanie, kontekst stosowania; 2. Rola specjalisty L&D w inicjowaniu projektów rozwojowych	Maciej Kocurek	09-04-2025	13:00	14:30	01:30
7 z 25 Moduł I, Dzień 3, część 1: 1. Mapa case study uczestników; 2. Etapy procesu diagnozy potrzeb	Maciej Kocurek	10-04-2025	09:00	10:30	01:30
8 z 25 Moduł I, Dzień 3, część 2: 1. Projektowanie planów diagnozy potrzeb - praca na case study uczestników	Maciej Kocurek	10-04-2025	11:00	12:30	01:30
9 z 25 Moduł II, Dzień 1, część 1: Wprowadzenie do modułu 2, podstawy projektowania usług rozwojowych	Aneta Marek	06-05-2025	09:00	10:30	01:30
10 z 25 Moduł II, Dzień 1, część 2: Metody wspierania rozwoju (praca warsztatowa)	Aneta Marek	06-05-2025	11:00	12:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 25 Moduł II, Dzień 1, część 3: Przełożenie wyników diagnozy potrzeb na cele; poziomy celów (wprowadzenie teoretyczne + praca warsztatowa)	Aneta Marek	06-05-2025	13:00	14:30	01:30
12 z 25 Moduł II, Dzień 2, część 1: Formułowanie celów programów rozwojowych i dobór metod (ćwiczenia praktyczne)	Aneta Marek	07-05-2025	09:00	10:30	01:30
13 z 25 Moduł II, Dzień 2, część 2: Wyzwania i trudności w uzgadnianianiu celów i zakresu projektu z interesariuszami (Action Learning)	Aneta Marek	07-05-2025	11:00	12:30	01:30
14 z 25 Moduł II, Dzień 2, część 3: Projektowanie kompleksowego programu rozwojowego (praca z kejs study)	Aneta Marek	07-05-2025	13:00	14:30	01:30
15 z 25 Moduł II, Dzień 3, część 1: Tworzenie zapytania ofertowego (praca w grupach)	Aneta Marek	08-05-2025	09:00	10:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 25 Moduł II, Dzień 3, część 2: Komunikacja w projekcie i angażowanie interesariuszy (praca z case study): podsumowanie modułu 2	Aneta Marek	08-05-2025	11:00	12:30	01:30
17 z 25 Moduł III, Dzień 1, część 1: wprowadzenie do modułu 3. Po czym poznajemy że się czegoś nauczyliśmy? - Wprowadzenie do szczegółowego omówienia Modelu Kirkpatricka.	Katarzyna Gacek	10-06-2025	09:00	10:30	01:30
18 z 25 Moduł III, Dzień 1, część 2: Nowy Model Kirkpatricka - poziomy oceny efektywności, szczegółowe omówienie	Katarzyna Gacek	10-06-2025	11:00	12:30	01:30
19 z 25 Moduł III, Dzień 1, część 3: Kwintet szkoleniowy (interesariusze) a ewaluacja	Katarzyna Gacek	10-06-2025	13:00	14:30	01:30
20 z 25 Moduł III, Dzień 2, część 1: Przegląd narzędzi ewaluacyjnych i II poziom wg. Kirkpatricka	Katarzyna Gacek	11-06-2025	09:00	10:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
21 z 25 Moduł III, Dzień 2, część 2: Narzędzia ewaluacji na III poziomie Kirkpatricka, określanie wskaźników behawioralnych oraz wzmocnienie rezultatów na III poziomie	Katarzyna Gacek	11-06-2025	11:00	12:30	01:30
22 z 25 Moduł III, Dzień 2, część 3: Co i jak mierzyć na poziomie IV wg Kirkpatricka. Gdzie szukać efektów projektów rozwojowych.	Katarzyna Gacek	11-06-2025	13:00	14:30	01:30
23 z 25 Moduł III, Dzień 3, część 1: Return On Investment projektów rozwojowych, izolowanie i konwersja wyników. Dobre praktyki zarządzania wiedzą w organizacji.	Katarzyna Gacek	12-06-2025	09:00	10:30	01:30
24 z 25 Moduł III, Dzień 3, część 2: Podsumowanie modułu i całej szkoły L&DM oraz walidacja	Katarzyna Gacek	12-06-2025	11:00	12:00	01:00
25 z 25 Moduł III, Dzień 3, część 3: Walidacja	-	12-06-2025	12:00	12:30	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	6 027,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	125,56 PLN
Koszt osobogodziny netto	102,08 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 3



1 z 3

Aneta Marek

Specjalizuje się w prowadzeniu diagnozy potrzeb rozwojowych i projektowaniu kompleksowych programów doradczych dla organizacji. Uczestniczyła w procesie projektowania i testowania gry strategicznej Dynamo, a od 2011 r. należy do zespołu trenerów prowadzących Dynamo. Szczególnie interesuje się ideą wdrażania w organizacji partycypacyjnego stylu zarządzania i uruchamiania potencjału pracowników. Jej doświadczenie obejmuje prowadzenie szkoleń oraz warsztatów facylitowanych.



2 z 3

Katarzyna Gacek

Specjalizuje się w trzech obszarach szkoleń: umiejętności menedżerskie, rozwój osobisty, obsługa klienta. Swoim doświadczeniem trenerskim chętnie dzieli się podczas programów Train the Trainer. Do obszarów jej zainteresowań należy również zarządzanie Employee Experience. Od 2003 roku pracuje jako trener i konsultant, projektuje i prowadzi różnorodne programy szkoleniowe. Posiada doświadczenie w obszarze oceny kompetencji pracowników - projektowała sesje assesment i development center (AC/DC) oraz występowała w roli facylitatora sesji, asesora oraz osoby udzielającej feedbacku rozwojowego po sesji. Zarządzała projektami szkoleniowymi oraz koordynowała pracą zespołów trenerskich. Absolwentka Psychologii na Uniwersytecie Jagiellońskim. Na tej samej uczelni ukończyła również studia podyplomowe Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Certyfikowany konsultant metodologii Insights Discovery. Ukończyła kurs trenerski „Proaktywny trener w organizacji opartej na wiedzy”. Trener Learning & Development Management. Szkoła zarządzania procesami rozwojowymi w organizacji Wszechnicy UJ. Pełniła rolę trenera wewnętrznego i Project managera projektów rozwojowych w dziale Learning and Development międzynarodowej korporacji. W pracy trenerskiej, doradczej i facylitacyjnej przeprowadza diagnozę potrzeb rozwojowych, projektuje programy rozwojowe i działania wspierające efekty szkoleń.



3 z 3

Maciej Kocurek

Obszary jego specjalizacji szkoleniowej to kompetencje trenerskie, zarządzanie procesami rozwoju pracowników i kierowanie ludźmi – w szczególności budowanie oraz organizacja pracy zespołu.

Prowadzi również szkolenia z zakresu negocjacji i obsługi klienta. Jako konsultant ma doświadczenie w tworzeniu i wdrażaniu kompetencyjnych systemów oceny pracy, profili kompetencyjnych i metodologii badania kompetencji do celów rekrutacji i rozwoju. Specjalizuje się w szkoleniach rozwijających umiejętności menedżerskie, w szczególności w zakresie zarządzania zespołem i wdrażania zmian w organizacji. Prowadzi i projektuje gry szkoleniowe przykładając dużą wagę do ich edukacyjnych komponentów. Kierował pracą zespołu przygotowującego projekt Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES), był kierownikiem pilotażowego audytu firm szkoleniowych w oparciu o kryteria jakościowe MSUES, współautorem „Przewodnika po Standardach”. Posiada doświadczenie menedżerskie. Ukończył studia podyplomowe z zakresu Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w Wyższej Szkole Europejskiej im. ks. Józefa Tischnera w Krakowie. Ukończył Szkołę Trenerów Wszechnicy UJ, szkołę trenerów „Trainers Training” Erickson Coaching International, akredytowany przez Międzynarodową Federację Coachów (ICF) program „The Art & Science of Coaching” oraz Szkołę Facylitatorów II. Kierownik merytoryczny oraz trener Learning & Development Management. Szkoła zarządzania procesami rozwojowymi w organizacji Wszechnicy UJ. W pracy trener

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Podczas każdego z modułów uczestnicy otrzymują materiały w wersji papierowej i elektronicznej, których treść odpowiada zagadnieniom danego modułu (Podręcznik, scenariusze, opisy ćwiczeń i metod). Ponadto uczestnicy otrzymują dokumentację materiałów wypracowanych podczas zajęć w wersji elektronicznej.

Informacje dodatkowe

Rozliczeniu podlega 48 godzin szkoleniowych Usługi.

Liczba godzin Usługi: 48 godzin szkoleniowych (6 dni x 8 godzin szkoleniowych)

Godzina szkoleniowa = 45 min

Terminy indywidualnych konsultacji zostaną ustalone w trakcie trwania szkolenia. Ustalone w harmonogramie terminy mogą ulec zmianie, o czym zostanie poinformowany Operator.

- Zawarto umowę z WUP w Toruniu w ramach Projektu Kierunek – Rozwój.
- Zawarto umowę z Małopolską Agencją Rozwoju Regionalnego na rozliczanie Usług z wykorzystaniem elektronicznych bonów szkoleniowych w ramach projektu Małopolskie Bony Rozwojowe - Nowa Perspektywa.
- Zawarto umowę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie na realizację usług rozwojowych w ramach projektu Małopolski Pociąg do Kariery - sezon 1 i Nowy start w Małopolsce z EURESem.

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

a) szkolenie odbędzie się na platformie **Zoom** (www.zoom.us), która umożliwi rozmowę "na żywo", wzajemne widzenie się, udostępnianie ekranów/whiteboardów, dzielenie uczestników na małe grupy, dostęp do chatu. Dodatkowo uczestnicy korzystają z narzędzia Google Classroom - platformy e-learningowej, na której gromadzone są materiały szkoleniowe, ankiety, inne źródła;

b) komputer/laptop/urządzenie przenośne wyposażone w głośnik, mikrofon oraz kamerę (wbudowane/z wejściem USB/bezprzewodowe);

c) połączenie internetowe - przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G/LTE). Minimalna przepustowość to 600 kb/s, zaś rekomendowana 1,5 Mb/s;

d) system operacyjny: macOS 10.7 lub kolejne/Windows 10, 8, 7, Vista; na urządzeniu mobilnym: iOS lub Android;

e) linki umożliwiające udział w szkoleniu będą ważne w rzeczywistym czasie jego trwania (zostaną przekazane Uczestnikom oraz Operatorom).

Kontakt



Łukasz Baran

E-mail lukasz.baran@wszechnica.uj.pl

Telefon (+48) 517 704 514