



Weronika Kachel  
Microblading and  
PMU - Weronika  
Waluś



## Szkolenie w ramach Akademii HR : zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy

Numer usługi 2025/04/02/55382/2666331

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

👤 Usługa szkoleniowa

🕒 32 h

📅 07.04.2025 do 10.04.2025

4 640,00 PLN brutto  
4 640,00 PLN netto  
145,00 PLN brutto/h  
145,00 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Usługa szkoleniowa jest skierowana do zespołów HR, przedsiębiorców z sektora MŚP oraz ich pracowników i pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub zarządzanie zasobami ludzkimi. W szczególności adresowana jest do menedżerów i menedżerek, a także kandydatów i kandydatek na stanowiska kierownicze w działach HR, zajmujących się procesami związanymi z polityką personalną lub przygotowywanych do awansu w tej dziedzinie. Szkolenie dedykowane jest osobom zainteresowanym strategicznym zarządzaniem potencjałem pracowników w odpowiedzi na zmiany rynku pracy. Uczestnicy rozwiną umiejętności w zakresie pozyskiwania, rozwijania i wykorzystywania zróżnicowanych kompetencji zespołu oraz budowania kultury organizacyjnej sprzyjającej rozwojowi. Nie jest wymagane posiadanie wcześniejszego doświadczenia w obszarze HR – wszystkie istotne zagadnienia zostaną szczegółowo omówione i wyjaśnione podczas szkolenia.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	1
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	4
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	06-04-2025
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	32

# Cel

## Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do pozyskiwania (w tym prowadzenia procesu rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału, talentów i doświadczeń pracowników. Szkolenie obejmuje również dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym rozwijanie gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (reskilling) oraz kształtowanie otwartości na wyzwania rozwojowe zgodnie z koncepcją kultury Learning Agility.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	<p>Uczestnik identyfikuje kluczowe zmiany na rynku pracy i ich konsekwencje dla polityki personalnej firmy.</p> <p>Uczestnik analizuje wyzwania związane z utrzymaniem pracowników w kontekście rosnącej mobilności zawodowej i zmieniających się oczekiwań pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Debata ustrukturyzowana</p>
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	<p>Uczestnik wymienia i charakteryzuje metody oceny potencjału zawodowego, takie jak testy kompetencyjne, AC/DC czy rozmowy oceniające.</p> <p>Uczestnik dobiera adekwatne metody oceny do potrzeb organizacji, uwzględniając jej profil, branżę oraz specyfikę stanowisk.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p> <p>Wywiad ustrukturyzowany</p>
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	<p>Uczestnik wskazuje kluczowe kompetencje i kwalifikacje wymagane obecnie w firmie, uwzględniając jej cele strategiczne.</p> <p>Uczestnik analizuje potencjalne potrzeby kompetencyjne wynikające z planowanych zmian organizacyjnych lub trendów branżowych.</p>	<p>Wywiad ustrukturyzowany</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.</p>	<p>Uczestnik identyfikuje obszary zróżnicowania wewnętrznego w organizacji oraz ich wpływ na budowanie przewagi konkurencyjnej.</p> <p>Uczestnik wskazuje konkretne korzyści wynikające z wykorzystania zróżnicowanego potencjału zespołu w kontekście realizacji celów biznesowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Debata swobodna</p>
<p>Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.</p>	<p>Uczestnik opracowuje program rekrutacyjny i selekcyjny uwzględniający różnorodność kandydatów pod względem kompetencji, doświadczeń i potencjału.</p> <p>Uczestnik projektuje proces onboardingu wspierający adaptację nowych pracowników z uwzględnieniem indywidualnych różnic i potrzeb.</p>	<p>Prezentacja</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.</p>	<p>Uczestnik identyfikuje narzędzia umożliwiające systematyczne monitorowanie kompetencji pracowników w organizacji.</p> <p>Uczestnik projektuje rozwiązania wspierające rozwój kompetencji pracowników w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby organizacyjne.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
<p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p>	<p>Uczestnik projektuje działania rozwojowe odpowiadające na zmiany w otoczeniu organizacyjnym (np. digitalizacja, zmiany demograficzne, nowe modele pracy).</p> <p>Uczestnik wskazuje sposoby wykorzystania narzędzi HR do systemowego wspierania procesów reskillingu i upskillingu.</p>	<p>Prezentacja</p> <p>Wywiad ustrukturyzowany</p>
<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Uczestnik tworzy program rozwoju zawodowego, który uwzględnia różnorodność kompetencji, doświadczeń i aspiracji pracowników.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
<p></p>	<p>Uczestnik identyfikuje czynniki wspierające efektywne wdrażanie ścieżek kariery w zróżnicowanych zespołach.</p>	<p>Debata ustrukturyzowana</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p> <p>Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą8 oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).</p> <p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).</p>	<p>Uczestnik rozpoznaje obszary różnorodności w zespole i potrafi wskazać związane z nimi zasoby oraz możliwe wyzwania.</p> <p>Uczestnik proponuje konkretne działania lub rozwiązania, które umożliwiają pozytywne wykorzystanie różnorodności zespołu w praktyce.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Prezentacja</p>
	<p>Uczestnik identyfikuje metody pozyskiwania i utrwalania wiedzy ukrytej w organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Uczestnik projektuje program lub inicjatywę wymiany wiedzy pomiędzy pracownikami, uwzględniający transfer wiedzy od osób z dużym doświadczeniem.</p> <p>Uczestnik wskazuje czynniki wpływające na motywację pracowników do podejmowania działań rozwojowych.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Wywiad ustrukturyzowany</p>
	<p>Uczestnik proponuje działania lub narzędzia wspierające kulturę ciągłego uczenia się i reskillingu w organizacji.</p>	<p>Debata ustrukturyzowana</p>
<p>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).</p>	<p>Uczestnik identyfikuje elementy kultury organizacyjnej wspierające otwartość na zmiany i rozwój.</p> <p>Uczestnik projektuje działania promujące kulturę pracy opartą na uczeniu się, adaptacyjności i gotowości do zmiany.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Prezentacja</p>

## 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 szczegółowy 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

**Celem szkolenia** jest przygotowanie uczestników do pozyskiwania (w tym prowadzenia procesu rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału, talentów i doświadczeń pracowników. Szkolenie obejmuje również dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym rozwijanie gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (reskilling) oraz kształtowanie otwartości na wyzwania rozwojowe zgodnie z koncepcją kultury Learning Agility.

**Usługa szkoleniowa jest skierowana do** zespołów HR, przedsiębiorców z sektora MŚP oraz ich pracowników i pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub zarządzanie zasobami ludzkimi. W szczególności adresowana jest do menedżerów i menedżerek, a także kandydatów i kandydatek na stanowiska kierownicze w działach HR, zajmujących się procesami związanymi z polityką personalną lub przygotowywanych do awansu w tej dziedzinie.

### Dzień 1: Zmieniający się rynek pracy i nowe wyzwania w zarządzaniu kapitałem ludzkim. 8 godzin (08:00–16:00)

#### Teoria (3h 45 min) + przerwa 15 min:

- Zmiany demograficzne, technologiczne i społeczne wpływające na rynek pracy.
- Wyzwania w pozyskiwaniu i utrzymywaniu pracowników – nowe oczekiwania, mobilność zawodowa, różnorodność pokoleniowa.
- Kompetencje przyszłości i ich znaczenie w strategicznym zarządzaniu zasobami ludzkimi.
- Learning Agility – kultura otwartości na zmiany i uczenie się przez całe życie jako odpowiedź na dynamiczne otoczenie.

#### Praktyka (3h 15 min) + przerwa 45 min:

- **Warsztaty:** Analiza przypadków – wpływ zmian rynkowych na politykę zatrudnienia.
- **Ćwiczenia:** Diagnoza gotowości organizacji do adaptacji kompetencji pracowników.
- **Debata ustrukturyzowana:** Jakich kompetencji potrzebują dziś pracownicy, by sprostać przyszłości?

### Dzień 2: Różnorodność i potencjał zespołu jako źródło przewagi konkurencyjnej. 8 godzin (08:00–16:00)

#### Teoria (3h 45 min) + przerwa 15 min:

- Wewnętrzne zróżnicowanie zespołów: doświadczenia, wiek, płeć, kwalifikacje, pochodzenie, światopogląd.
- Zarządzanie różnorodnością a cele biznesowe – wyzwania i szanse.
- Korzyści z wykorzystania zróżnicowanego potencjału w budowaniu innowacyjnych rozwiązań.
- Transfer wiedzy ukrytej – kluczowe narzędzia i dobre praktyki.

#### Praktyka (3h 15 min) + przerwa 45 min:

- **Ćwiczenia:** Mapowanie różnorodności zespołu – rozpoznanie potencjału.
- **Warsztat:** Projektowanie działań wykorzystujących wiedzę ukrytą (mentoring, job shadowing, społeczności praktyków).
- **Debata swobodna:** Czy różnorodność zawsze sprzyja innowacyjności?

### Dzień 3: Nowoczesne narzędzia HR w rozwoju kompetencji i ścieżek kariery. 8 godzin (08:00–16:00)

#### Teoria (3h 45 min) + przerwa 15 min:

- Metody oceny potencjału pracowników i kandydatów (testy kompetencyjne, AC/DC, wywiady strukturalne).
- Systemowe podejście do rozwoju kompetencji – reskilling i upskilling w praktyce.
- Projektowanie programów rekrutacyjnych i onboardingowych wspierających różnorodność.
- Tworzenie ścieżek kariery opartych na indywidualnym potencjale i potrzebach organizacyjnych.

#### Praktyka (3h 15 min) + przerwa 45 min:

- **Warsztaty:** Dobór narzędzi oceny kompetencji do wyzwań organizacyjnych.

- **Ćwiczenia:** Projekt ścieżki kariery – od diagnozy potencjału do rozwoju.
- **Obserwacja symulowana:** Prowadzenie rozmowy onboardingowej z uwzględnieniem różnorodności pracowników.

#### **Dzień 4: Projektowanie i wdrażanie kultury Learning Agility w organizacji. Walidacja. 8 godzin (08:00–16:00)**

##### **Teoria (2h 15 min) + przerwa 15 min:**

- Czym jest kultura Learning Agility i jak ją rozwijać w zespole?
- Wartości organizacyjne wspierające otwartość na zmiany i uczenie się.
- Motywowanie pracowników do ciągłego rozwoju – podejścia, narzędzia, przykłady.

##### **Praktyka (1h 30 min) + przerwa 30 min:**

- **Ćwiczenia:** Diagnoza kultury organizacyjnej – czy wspiera rozwój?
- **Prezentacje uczestników:** Pomysły na wdrożenie Learning Agility w swoich zespołach.

##### **Walidacja osiągniętych efektów uczenia się - praktyka (3h 15 min) + przerwa 15 min**

###### **Plan walidacji:**

###### **Test teoretyczny:**

- **Zakres:** Wpływ zmian rynkowych na zarządzanie zasobami ludzkimi. Learning Agility, reskilling i kultura rozwoju. Różnorodność zespołów – korzyści i wyzwania. Metody oceny potencjału zawodowego. Narzędzia HR wspierające rozwój kompetencji i ścieżek kariery
- **Forma:** Test wielokrotnego wyboru + pytania otwarte.

###### **Obserwacja w warunkach symulowanych:**

- **Zadanie:** Wdrażanie programu onboardingowego lub rozwojowego dla zróżnicowanego zespołu w fikcyjnej organizacji.
- **Elementy:** Identyfikacja potrzeb i potencjału pracowników. Zaprojektowanie rozwiązań (np. mentoring, ścieżki kariery, mapy kompetencji). Wskazanie narzędzi HR do monitorowania i rozwoju kompetencji.
- **Forma:** Praca w grupach + prezentacja wdrożenia + moderowana sesja pytań.

###### **Debata ustrukturyzowana:**

- **Temat:** „Jak budować przewagę konkurencyjną firmy w oparciu o zróżnicowany potencjał pracowników i gotowość do zmiany?”
- **Wynik:** Wypracowanie wspólnego stanowiska w zakresie łączenia strategii rozwojowych z różnorodnością, reskillingiem i kulturą Learning Agility.

###### **Prezentacja strategii HR:**

- **Zakres:** Diagnoza wyzwań organizacyjnych (rynek pracy, zasoby ludzkie). Cele i kluczowe działania rozwojowe (reskilling, rozwój talentów, różnorodność). Ścieżki kariery i wsparcie rozwoju. KPI, harmonogram, formy monitorowania efektów.
- **Forma:** zespołowa prezentacja na forum.

###### **Wywiad ustrukturyzowany:**

- **Zakres:** Uzasadnienie doboru narzędzi HR do potrzeb organizacji. Ocena efektywności zastosowanych rozwiązań (np. analiza KPI, feedback pracowników). Podejście do zarządzania różnorodnością, adaptacji kultury Learning Agility.

###### **Analiza dowodów i deklaracji:**

- **Zakres dokumentacji do oceny:** Matryce kompetencji, plany reskillingu i onboardingu. Programy wymiany wiedzy (mentoring/intermentoring). Propozycje strategii lub inicjatyw promujących różnorodność. Wskaźniki efektywności (KPI) – realność i zgodność z celem.

###### **Warunki zaliczenia walidacji:**

Uczestnik musi uzyskać pozytywne wyniki z każdego elementu walidacji:

- **Test teoretyczny:** min. 75% poprawnych odpowiedzi z zakresu rynku pracy, różnorodności, reskillingu i narzędzi HR.
- **Obserwacja w warunkach symulowanych:** trafna diagnoza problemu, adekwatne rozwiązania rozwojowe, praca zespołowa, zgodność z celami organizacji.
- **Debata ustrukturyzowana:** aktywny udział, przemyślane argumenty, umiejętność wypracowania wspólnego stanowiska.
- **Prezentacja strategii HR:** jasne cele, spójny plan działań, uwzględnienie różnorodności i rozwoju kompetencji.
- **Wywiad ustrukturyzowany:** logiczne uzasadnienie decyzji, spójność z potrzebami organizacji i trendami HR.
- **Analiza dowodów i deklaracji:** kompletność dokumentacji, zgodność z założeniami szkolenia, realność wdrożenia.

## Wyniki walidacji i certyfikacja:

Wyniki są omawiane podczas sesji podsumowującej. Uczestnicy, którzy zaliczą wszystkie elementy, otrzymują certyfikat w formie elektronicznej, w ciągu 3 dni roboczych od zakończenia walidacji.

## Dodatkowe informacje:

Walidacja jest realizowana w czasie rzeczywistym z pełnym wsparciem technicznym.

## Sposoby uzupełnienia wiedzy przed rozpoczęciem usługi:

Przed szkoleniem uczestnicy mogą zapoznać się z materiałami dotyczącymi zmian na rynku pracy, zarządzania różnorodnością, reskillingu oraz strategii rozwoju kompetencji. Polecane źródła:

- **Raporty branżowe** (np. McKinsey, Deloitte, GUS) – trendy dotyczące rynku pracy, deficytów kompetencyjnych i transformacji zawodowej.
- **Strony tematyczne** (np. Harvard Business Review, HR Polska, MIT Sloan) – artykuły i case studies dotyczące różnorodności, Learning Agility i polityki zatrudnienia.
- **Materiały o reskillingu, upskillingu i Learning Agility** – strategie zarządzania potencjałem pracowników w zmieniającym się środowisku organizacyjnym.

**Quiz diagnostyczny (opcjonalnie, na życzenie uczestników):** Przed szkoleniem uczestnicy mogą otrzymać krótki quiz online, który pozwoli im ocenić poziom wiedzy w kluczowych obszarach, takich jak:

- Wpływ zmian rynkowych na potrzeby kompetencyjne.
- Strategie rozwoju talentów i budowania zróżnicowanych zespołów.
  - Rola kultury organizacyjnej i uczenia się w podnoszeniu efektywności zespołów.

## Dyskusje przed szkoleniem:

- Uczestnicy mogą przed szkoleniem e-mailowo zgłaszać pytania do Organizatora. Najczęściej pojawiające się tematy zostaną omówione na początku szkolenia.

**Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi**, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności, tj.:

- **Warsztaty grupowe** – projektowanie programów rekrutacyjnych, onboardingowych, ścieżek kariery oraz strategii reskillingu i rozwoju talentów.
- **Studium przypadku (case study)** – analiza praktyk zrównoważonego zarządzania zespołem w odpowiedzi na zmiany rynkowe i społeczne.
- **Symulacje i scenariusze** – ćwiczenie wdrażania działań rozwojowych i narzędzi HR wspierających różnorodność i adaptację kompetencji.
- **Debaty ustrukturyzowane** – moderowane dyskusje nt. roli Learning Agility, zarządzania różnorodnością i wyzwań rekrutacyjnych.
- **Prezentacje i dyskusje** – przedstawianie i omawianie strategii zarządzania potencjałem pracowników w zmieniającym się otoczeniu organizacyjnym.
- **Praca w grupach** – diagnozowanie potrzeb kompetencyjnych organizacji, tworzenie map kompetencji i planów rozwojowych.
- **Interaktywne ćwiczenia** – opracowywanie KPI dla programów rozwoju i oceny efektywności wdrażanych działań.
- **Testy i quizy diagnostyczne** – ocena wiedzy uczestników z zakresu zmian rynkowych, strategii rozwoju kompetencji oraz kultury uczenia się.

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

## Harmonogram:

Szkolenie trwa 4 dni, łącznie 32 godziny zegarowe: teoria: **Teoria:** 810 minut (13 godzin i 30 minut), **Praktyka:** 870 minut (14 godzin i 30 minut), **Przerwy:** 240 minut (4 godziny). W dniach od 1 do 4 przewidziano przerwy o łącznym czasie 60 minut dziennie (2 x 15 minut oraz 30 minut na obiad, zgodnie z harmonogramem). Przerwy są wliczone w czas trwania szkolenia.

## Liczba uczestników:

Grupa szkoleniowa liczy maksymalnie 4 **uczestników**, co umożliwia indywidualne podejści

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 44

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 44</b> (Teoria) Zmiany demograficzne, technologiczne i społeczne wpływające na rynek pracy. - rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	07-04-2025	08:00	09:30	01:30
<b>2 z 44</b> (Teoria) Wyzwania w pozyskiwaniu i utrzymywaniu pracowników – nowe oczekiwania, mobilność zawodowa, różnorodność pokoleniowa. - rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	07-04-2025	09:30	10:15	00:45
<b>3 z 44</b> Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	07-04-2025	10:15	10:30	00:15
<b>4 z 44</b> (Teoria) Kompetencje przyszłości i ich znaczenie w strategicznym zarządzaniu zasobami ludzkimi. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	07-04-2025	10:30	11:30	01:00
<b>5 z 44</b> (Teoria) Learning Agility – kultura otwartości na zmiany i uczenie się przez całe życie jako odpowiedź na dynamiczne otoczenie. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	07-04-2025	11:30	12:00	00:30



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 44 Przerwa obiadowa.	Mateusz Waluś	07-04-2025	12:00	12:30	00:30
7 z 44 (Praktyka) Warsztaty: Analiza przypadków – wpływ zmian rynkowych na politykę zatrudnienia. – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	Mateusz Waluś	07-04-2025	12:30	14:00	01:30
8 z 44 Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	07-04-2025	14:00	14:15	00:15
9 z 44 (Praktyka) Ćwiczenia: Diagnoza gotowości organizacji do adaptacji kompetencji pracowników. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	07-04-2025	14:15	15:15	01:00
10 z 44 (Praktyka) Debata ustrukturyzowana: a: Jakich kompetencji potrzebują dziś pracownicy, by sprostać przyszłości? – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	07-04-2025	15:15	16:00	00:45
11 z 44 (Teoria) Wewnętrzne zróżnicowanie zespołów: doświadczenia, wiek, płeć, kwalifikacje, pochodzenie, światopogląd. - udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.	Mateusz Waluś	08-04-2025	08:00	09:30	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>12 z 44</b> (Teoria) Zarządzanie różnorodnością a cele biznesowe – wyzwania i szanse. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	08-04-2025	09:30	10:15	00:45
<b>13 z 44</b> Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	08-04-2025	10:15	10:30	00:15
<b>14 z 44</b> (Teoria) Korzyści z wykorzystania zróżnicowanego potencjału w budowaniu innowacyjnych rozwiązań. - udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.	Mateusz Waluś	08-04-2025	10:30	11:15	00:45
<b>15 z 44</b> (Teoria)Transfer wiedzy ukrytej – kluczowe narzędzia i dobre praktyki.. – udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.	Mateusz Waluś	08-04-2025	11:15	12:00	00:45
<b>16 z 44</b> Przerwa obiadowa.	Mateusz Waluś	08-04-2025	12:00	12:30	00:30
<b>17 z 44</b> (Praktyka) Ćwiczenia: Mapowanie różnorodności zespołu – rozpoznanie potencjału. – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	Mateusz Waluś	08-04-2025	12:30	14:00	01:30
<b>18 z 44</b> Przerwa: 15 minut.	Mateusz Waluś	08-04-2025	14:00	14:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>19 z 44</b> (Praktyka) Warsztat: Projektowanie działań wykorzystujących wiedzę ukrytą (mentoring, job shadowing, społeczności praktyków). – rozmowa na żywo, chat.</p>	Mateusz Waluś	08-04-2025	14:15	15:00	00:45
<p><b>20 z 44</b> (Praktyka)Debata swobodna: Czy różnorodność zawsze sprzyja innowacyjności? – rozmowa na żywo, chat.</p>	Mateusz Waluś	08-04-2025	15:00	16:00	01:00
<p><b>21 z 44</b> (Teoria) Metody oceny potencjału pracowników i kandydatów (testy kompetencyjne, AC/DC, wywiady strukturalne). – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.</p>	Mateusz Waluś	09-04-2025	08:00	09:30	01:30
<p><b>22 z 44</b> (Teoria) Systemowe podejście do rozwoju kompetencji – reskilling i upskilling w praktyce. – udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.</p>	Mateusz Waluś	09-04-2025	09:30	10:15	00:45
<p><b>23 z 44</b> Przerwa: 15 minut.</p>	Mateusz Waluś	09-04-2025	10:15	10:30	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>24 z 44</b> (Teoria) Projektowanie programów rekrutacyjnych i onboardingowych wspierających różnorodność. – rozmowa na żywo, chat.</p>	Mateusz Waluś	09-04-2025	10:30	11:30	01:00
<p><b>25 z 44</b> (Teoria) Tworzenie ścieżek kariery opartych na indywidualnym potencjale i potrzebach organizacyjnych. – rozmowa na żywo, chat.</p>	Mateusz Waluś	09-04-2025	11:30	12:00	00:30
<p><b>26 z 44</b> Przerwa obiadowa.</p>	Mateusz Waluś	09-04-2025	12:00	12:30	00:30
<p><b>27 z 44</b> (Praktyka) Warsztaty: Dobór narzędzi oceny kompetencji do wyzwań organizacyjnych. – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.</p>	Mateusz Waluś	09-04-2025	12:30	14:00	01:30
<p><b>28 z 44</b> Przerwa: 15 minut.</p>	Mateusz Waluś	09-04-2025	14:00	14:15	00:15
<p><b>29 z 44</b> (Praktyka) Ćwiczenia: Projekt ścieżki kariery – od diagnozy potencjału do rozwoju. – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu</p>	Mateusz Waluś	09-04-2025	14:15	15:15	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>30 z 44</b> (Praktyka)            Obserwacja symulowana: Prowadzenie rozmowy onboardingowej z uwzględnieniem różnorodności pracowników.– rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu</p>	Mateusz Waluś	09-04-2025	15:15	16:00	00:45
<p><b>31 z 44</b> (Teoria)            Czym jest kultura Learning Agility i jak ją rozwijać w zespole?– rozmowa na żywo, chat.</p>	Mateusz Waluś	10-04-2025	08:00	08:50	00:50
<p><b>32 z 44</b>            (Teoria)Wartości organizacyjne wspierające otwartość na zmiany i uczenie się.– udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo.</p>	Mateusz Waluś	10-04-2025	08:50	09:30	00:40
<p><b>33 z 44</b>            (Teoria)Motywowanie pracowników do ciągłego rozwoju – podejścia, narzędzia, przykłady.– udostępnianie ekranu, rozmowa na żywo</p>	Mateusz Waluś	10-04-2025	09:30	10:15	00:45
<p><b>34 z 44</b> Przerwa: 15 minut.</p>	Mateusz Waluś	10-04-2025	10:15	10:30	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>35 z 44</b> (Praktyka) Ćwiczenia: Diagnoza kultury organizacyjnej – czy wspiera rozwój? – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	10-04-2025	10:30	11:15	00:45
<b>36 z 44</b> (Praktyka) Prezentacje uczestników: Pomysły na wdrożenie Learning Agility w swoich zespołach. – rozmowa na żywo, chat.	Mateusz Waluś	10-04-2025	11:15	12:00	00:45
<b>37 z 44</b> Przerwa obiadowa.	Mateusz Waluś	10-04-2025	12:00	12:30	00:30
<b>38 z 44</b> (Praktyka)Test teoretyczny – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	-	10-04-2025	12:30	13:00	00:30
<b>39 z 44</b> (Praktyka) Obserwacja w warunkach symulowanych – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	-	10-04-2025	13:00	13:20	00:20
<b>40 z 44</b> (Praktyka) Debata ustrukturyzowana – rozmowa na żywo, chat.	-	10-04-2025	13:20	14:00	00:40
<b>41 z 44</b> Przerwa: 15 minut.	-	10-04-2025	14:00	14:15	00:15
<b>42 z 44</b> (Praktyka) Prezentacja projektu strategii HR – rozmowa na żywo, chat.	-	10-04-2025	14:15	14:30	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>43 z 44</b> (Praktyka) Wywiad ustrukturyzowany – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	-	10-04-2025	14:30	15:30	01:00
<b>44 z 44</b> (Praktyka) Analiza dowodów i deklaracji – rozmowa na żywo, udostępnianie ekranu.	-	10-04-2025	15:30	16:00	00:30

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 640,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 640,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	145,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



**1 z 1**

### Mateusz Waluś

Trener z wieloletnim doświadczeniem w branży kosmetycznej oraz w zarządzaniu biznesem, absolwent Wydziału Prawa w Wyższej Szkole Finansów i Prawa w Bielsku-Białej. W swojej karierze skutecznie łączy doświadczenie zdobyte w sektorze beauty z kompetencjami w zarządzaniu procesami biznesowymi, polityką HR oraz budowaniem strategii rozwoju organizacji. Jest cenionym twórcą autorskich programów szkoleniowych, które wyróżniają się integracją innowacyjnych rozwiązań z praktycznym podejściem. Od 2021 roku, poza szkoleniami w sektorze beauty, koncentruje się na wspieraniu uczestników w rozwijaniu umiejętności monitorowania trendów rynkowych, budowania strategii HR oraz zarządzania środowiskiem pracy. Posiada co najmniej 120

godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) przed datą rozpoczęcia usługi, co potwierdza jego wysokie kwalifikacje w realizacji zajęć o tematyce związanej z kulturą prorodzinną, zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz budowaniem strategii organizacyjnych. Jako ekspert w zarządzaniu procesami biznesowymi i HR, koncentruje się na rozwijaniu kompetencji uczestników w zakresie monitorowania trendów rynkowych, projektowania Employee Value Proposition (EVP) oraz wdrażania rozwiązań wspierających kulturę organizacyjną.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik szkolenia "Szkolenie w ramach Akademii HR : zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" otrzymuje dostęp do zestawu materiałów wspierających naukę, które są dostosowane do formy online i umożliwiają efektywne przyswajanie wiedzy oraz przygotowanie do egzaminu końcowego.

**Szkolenie online:** Całość zajęć odbywa się w formie zdalnej w czasie rzeczywistym za pomocą platformy Microsoft Teams

#### 1. Materiały wstępne:

- **Plan szkolenia:** Szczegółowy harmonogram obejmujący moduły dotyczące: analizy zmian rynku pracy, zarządzania różnorodnością, Learning Agility, reskillingu, ścieżek kariery i rozwoju kompetencji przyszłości.
- **Case studies:** Przykłady strategii wdrażania programów onboardingowych, mentoringowych i ścieżek kariery – omawiane podczas warsztatów i ćwiczeń.
- **Instrukcja techniczna:** Wytyczne dotyczące korzystania z platformy do zajęć i walidacji (Microsoft Teams, udostępnianie plików, prezentacji, interaktywnych form współpracy online).

#### 2. Materiały dydaktyczne:

**Prezentacje multimedialne:** Zestawy slajdów podsumowujących kluczowe zagadnienia – m.in. zarządzanie potencjałem pracowników, różnorodność, reskilling, narzędzia HR i Learning Agility. Udostępniane po każdej sesji w formacie PDF na prośbę uczestnika.

**Podręcznik uczestnika:** Kompedium wiedzy zawierające teorię i przykłady praktyczne dotyczące diagnozy kompetencji, projektowania programów rozwojowych i zarządzania zmianą. Zawiera pytania refleksyjne i wskazówki do przygotowania się do egzaminu.

#### Arkusze ćwiczeń i szablony:

- Formularz analizy potrzeb kompetencyjnych w organizacji.
- Szablon projektowania ścieżek kariery i programów rozwojowych.
- Arkusz do opracowania strategii zarządzania różnorodnością i rozwoju talentów.

**Bibliografia i dodatkowe źródła:** Lista rekomendowanych publikacji, raportów branżowych (np. GUS, PARP, Deloitte) oraz artykułów o różnorodności, kompetencjach przyszłości i strategiach HR w obliczu zmian.

#### 3. Materiały końcowe:

**Podsumowanie kluczowych zagadnień:** Skrót najważniejszych treści w formie graficznej (mapy myśli, diagramy) podsumowujących każdy moduł.

**Zestaw pytań egzaminacyjnych:** Przykładowe pytania dotyczące wszystkich efektów uczenia się, w tym analizy przypadków, tworzenia strategii HR, projektowania działań rozwojowych i wykorzystania różnorodności.

**Certyfikat ukończenia szkolenia:** Elektroniczny certyfikat potwierdzający udział w szkoleniu i osiągnięcie efektów uczenia się.

**Dostępność materiałów:** Wszystkie materiały są dostępne w formie cyfrowej i przesyłane uczestnikom e-mailem lub udostępniane na platformie szkoleniowej.

#### 4. Kontakt z organizatorem:

- Organizator zapewnia wsparcie techniczne i merytoryczne przez cały czas trwania szkolenia.
- Możliwość kontaktu z trenerem podczas wyznaczonych godzin konsultacyjnych.



# Warunki uczestnictwa

## Zgodnie z Regulaminem Projektu:

- Uczestnik musi posiadać co najmniej **80% obecność** podczas realizacji usługi szkoleniowej.
- Uczestnik zobowiązany jest do poddania się walidacji zgodnie z powyższymi zasadami.

## Informacje dodatkowe

### PODSTAWA ZWOLNIENIA z VAT:

W przypadku, jeśli powyższa usługa rozwojowa jest co najmniej w 70% finansowana ze środków publicznych w myśl § 3 ust. 1 pkt. 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (tekst jednolity Dz.U. z 2023r., poz. 955) to usługa może być zwolniona z naliczenia podatku VAT.

Link do szkolenia zostanie przekazany uczestnikom najpóźniej w przeddzień rozpoczęcia szkolenia.

Dane dostępne do usługi zostaną przekazane Operatorowi nie później niż dwa dni przed rozpoczęciem szkolenia.

# Warunki techniczne

## 1. Wymagania techniczne:

- Urządzenie: komputer, laptop, tablet lub smartfon z kamerą internetową.
- Stabilne połączenie internetowe: minimalna prędkość 2 Mb/s (zalecana 4 Mb/s).
- Mikrofon oraz zestaw słuchawkowy lub wbudowane głośniki i mikrofon.
- Zainstalowana aplikacja do komunikacji (MS Teams) i przeglądarka PDF (np. Adobe Reader, Foxit Reader), umożliwiające uczestnikom dostęp do prezentowanych treści i materiałów

## 2. Przygotowanie do szkolenia:

- Uczestnicy na 3 dni przed rozpoczęciem szkolenia otrzymają e-mail z linkiem i szczegółowymi instrukcjami dotyczącymi logowania na platformę.
- Zaleca się wcześniejsze przetestowanie urządzenia i połączenia internetowego.

## 3. Platforma szkoleniowa:

- Zajęcia odbywają się na wybranej platformie (MS Teams).
- Platforma umożliwia:
  - Prezentację materiałów dydaktycznych (slajdy, filmy instruktażowe).
  - Sesje pytań i odpowiedzi w czasie rzeczywistym (czat, audio).
  - Rejestrację obecności uczestników.

## 4. Materiały dydaktyczne:

- Materiały szkoleniowe (np. skrypty, prezentacje) udostępniane są w formacie cyfrowym (PDF).
- Uczestnicy mają możliwość ich pobrania i zapoznania się przed oraz podczas zajęć.

## 5. Zasady udziału w zajęciach:

- Obecność na zajęciach online jest obowiązkowa i monitorowana przez system lub moderatora.
- Uczestnicy muszą mieć włączoną kamerę podczas sesji teoretycznej, aby potwierdzić swoją obecność i zaangażowanie.
- Szkolenie trwa 32 godziny (z przerwami), zgodnie z harmonogramem.

## 6. Interaktywność:

- Szkolenie zdalne ma charakter interaktywny – uczestnicy mogą zadawać pytania, brać udział w dyskusjach i odpowiadać na pytania weryfikujące zrozumienie materiału.

## 7. Wsparcie techniczne:

- Instytucja szkoleniowa zapewnia wsparcie techniczne na wypadek problemów z logowaniem, dostępem do platformy lub połączeniem internetowym.
- Przed rozpoczęciem szkolenia uczestnicy mogą skontaktować się z działem technicznym, aby przetestować swoje połączenie i przygotowanie sprzętu.

# Kontakt



**Weronika Kachel**

**E-mail** [wkachelpmu@gmail.com](mailto:wkachelpmu@gmail.com)

**Telefon** (+48) 513 276 200