



Oferta szkoleniowa Wszechnicy UJ

LEARNING & DEVELOPMENT MANAGEMENT

Szkoła zarządzania procesami rozwojowymi w organizacji



WSZECHNICA

UNIWERSYTETU
JAGIELLOŃSKIEGO



ADRESACI SZKOLENIA

Program Learning & Development Management. Szkoła zarządzania procesami rozwojowymi w organizacji adresujemy 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.

OBSZARY ZASTOSOWANIA

Kompetencje zdobyte podczas szkolenia mogą znaleźć zastosowanie w następujących obszarach:

- / budowanie polityki rozwojowej całej firmy;
- / skuteczna realizacja odrębnych projektów rozwojowych;
- / prowadzenie procesów diagnozy potrzeb;
- / określanie celów działań rozwojowych i monitorowanie ich realizacji;
- / planowanie programów rozwojowych i adekwatne wykorzystywanie różnorodnych form rozwoju;
- / wzmacnianie zaangażowania interesariuszy programów rozwojowych;
- / ocena efektywności działań rozwojowych;
- / wybór efektywnych dostawców usług rozwojowych;
- / projektowaniem działań wzmacniających efektywność działań rozwojowych.



CELE SZKOLENIA

Learning & Development Management. Szkoła zarządzania procesami rozwojowymi w organizacji:

- / wyposaża uczestników w wiedzę, umiejętności oraz zestaw metod i narzędzi umożliwiających skuteczną realizację procesów: diagnozy, projektowania, prowadzenia i ewaluacji projektów rozwojowych;
- / poszerza wiedzę o różnych formach rozwoju kompetencji (mentoring, coaching, facylitacja, webinaria i inne) i uczy łączyć je w kompleksowych programach rozwojowych;
- / pomaga zbudować pozycję i przygotować się do partnerskiej współpracy z kluczowymi interesariuszami działań rozwojowych wewnątrz firmy;
- / daje wskazówki do współpracy z zewnętrznymi i wewnętrznymi specjalistami świadczącymi usługi rozwojowe.





MODUŁ 1

DOCIERANIE DO AUTENTYCZNYCH POTRZEB ROZWOJOWYCH

CELE MODUŁU

- / Zrozumienie roli i zakresu odpowiedzialności specjalisty L&D;
- / Rozwój umiejętności budowania pozycji wewnątrz organizacji i współpracy z innymi interesariuszami działań rozwojowych;
- / Rozwój umiejętności w zakresie samodzielnego projektowania i stosowania narzędzi diagnozy potrzeb (w szczególności wywiad indywidualny i wywiad grupowy);
- / Poszerzenie wiedzy w obszarze innych narzędzi diagnozy potrzeb.

INDYWIDUALNA KONSULTACJA

- / Przekazanie przez prowadzącego feedbacku dotyczącego przygotowanego przez uczestnika planu diagnozy potrzeb rozwojowych organizacji.
(30-minutowa, zdalna konsultacja dla każdego uczestnika szkolenia).

PROGRAM

- / Rola i odpowiedzialność Learning & Development Managera;
- / Kogo pytać o potrzeby rozwojowe? – źródła diagnozy;
- / Interesariusze projektów rozwojowych - obszary odpowiedzialności i możliwości angażowania;
- / O co pytać? Cele i struktura treściowa diagnozy potrzeb;
- / Kompetencyjne i pozakompetencyjne potrzeby rozwojowe;
- / Struktura kompetencji i identyfikowanie luki kompetencyjnej;
- / Diagnostyczny wywiad indywidualny – struktura, projektowanie pytań, symulacje;
- / Diagnostyczny wywiad grupowy – symulacja, omówienie struktury i kontekstu stosowania;
- / Jakościowe i ilościowe metody diagnozy – przykłady, porównanie, kontekst stosowania;
- / Rola specjalisty L&D w inicjowaniu projektów rozwojowych;
- / Identyfikacja klienta biznesowego – ustalenie celów i zakresu – wybór metod badawczych – etapy procesu diagnozy potrzeb;
- / Projektowanie planów diagnozy potrzeb – praca na case study uczestników;
- / Zadanie wdrożeniowe: przygotowanie planu diagnozy potrzeb dla własnej organizacji w wybranym obszarze.



MODUŁ 2

KOMPLEKSOWE PROGRAMY ROZWOJU KOMPETENCJI

CELE MODUŁU

- / Utrwalenie umiejętności definiowania celów i rezultatów szkolenia w oparciu o poznane potrzeby;
- / Zwiększenie umiejętności doboru różnych form wspierania rozwoju do celów i kontekstu realizacji projektu;
- / Rozwój umiejętności projektowania programu rozwojowego;
- / Przygotowanie do formułowania zapytań ofertowych i wyboru ofert;
- / Pogłębienie świadomości roli komunikowania informacji o projekcie rozwojowym wewnątrz organizacji.

PRE-WORK

Formy wspierania rozwoju kompetencji – materiał filmowy (60 min)

- / Uczestnicy otrzymują materiał filmowy dotyczący wybranych form rozwojowych (coaching, facylitacja, mentoring, e-learning).
- / Zadaniem uczestników jest poznanie istoty, zastosowań i wyróżniających charakterystyk określonej formy rozwoju.
- / Podczas modułu II uczestnicy wykorzystają tę wiedzę w ramach tzw. grup eksperckich.

PROGRAM

- / Struktura projektowania programu rozwojowego: od pomysłu do oceny efektywności;
- / Poziomy celów rozwojowych: od celów kompetencyjnych do wyników organizacji;
- / Metody wspierania rozwoju: cele, wyzwania realizacyjne, wymagane zaangażowanie interesariuszy;
- / Dopasowanie metod wspierania rozwoju do potrzeb rozwojowych.
- / Projektowanie programów rozwojowych – ćwiczenia;
- / Tworzenie zapytania ofertowego w oparciu o opis projektu;
- / Komunikowanie projektu do różnych grup interesariuszy w firmie;
- / Prowadzenie rozmów z przedstawicielami różnych grup interesariuszy na temat proponowanej formy projektu;
- / Zadanie wdrożeniowe: opracowanie programu rozwojowego [zdefiniowanie celów, zakresu i dobór form rozwoju).



MODUŁ 3

UTRWALANIE I POMIAR EFEKTÓW DZIAŁAŃ ROZWOJOWYCH

CELE MODUŁU

- / Zwiększenie wiedzy o metodologii badania efektywności projektów rozwojowych;
- / Rozwój umiejętności projektowania procesu ewaluacji adekwatnego do zakresu i wagi projektu rozwojowego;
- / Rozwój umiejętności doboru i samodzielnego tworzenia narzędzi ewaluacji;
- / Zwiększenie gotowości komunikowania wyników i wyciągania wniosków wspólnie z interesariuszami;
- / Zwiększenie wiedzy o wachlarzu działań wspierających efekty szkoleń i rozwój umiejętności planowania działań łączących funkcje ewaluacji i wzmacniania rezultatów;
- / Pogłębienie świadomości roli zarządzania wiedzą w organizacji i poznanie praktycznych narzędzi zarządzania wiedzą.

SPOTKANIE Z PRAKTYKIEM HR

Realizacja projektu rozwojowego – case study (90 min)

- / Uczestnicy biorą udział w spotkaniu on-line z praktykiem branży HR, który prezentuje case study, opowiadając o projekcie rozwojowym, za którego realizację był odpowiedzialny.
- / Po prezentacji uczestnicy mają możliwość zadania pytań i wymiany doświadczeń.

PROGRAM

- / Wprowadzenie, omówienie zadania follow-up, konsultacje koleżeńskie;
- / Poziomy oceny szkolenia – poziomy rezultatów szkoleń; Koncepcja D. Kirkpatricka;
- / Ewaluacja szkoleń – zakres, użyteczność, wykorzystanie informacji z ewaluacji;
- / Przegląd narzędzi ewaluacji stosowanych na I, II i III poziomie ewaluacji;
- / Lista czynników wzmacniających wykorzystanie kompetencji.
- / Wykorzystanie form i metod ewaluacji do wzmocnienia rezultatów projektu rozwojowego;
- / Ocena rezultatów na poziomie wyników organizacji, w tym wyników biznesowych projektów;
- / Return On Investment projektów rozwojowych;
- / Zarządzanie wiedzą w organizacji: ocena zapotrzebowania;
- / Metody i rozwiązania w zakresie zarządzania wiedzą w organizacji;
- / Podsumowanie i zakończenie Szkoły.



CO NAS WYRÓŻNIA?

ANGAŻUJĄCE METODY SZKOLENIOWE

symulacje rozmów z interesariuszami, ćwiczenia grupowe, testowe stosowanie narzędzi, analizy studiów przypadku, praca nad projektami rozwojowymi realizowanymi przez uczestników;

GOTOWE NARZĘDZIA

diagnozy potrzeb, projektowania i oceny efektywności;

DOSTĘP DO PLATFORMY ONLINE

środowiska pracy zdalnej, umożliwiającego kontakt z innymi uczestnikami i prowadzącymi, dostęp do materiałów, dyskusje zadań domowych, networking;

ZADANIA WDROŻENIOWE

do wykonania pomiędzy modułami szkoleń, umożliwiające przetestowanie wybranych umiejętności;

INDYWIDUALNE KONSULTACJE

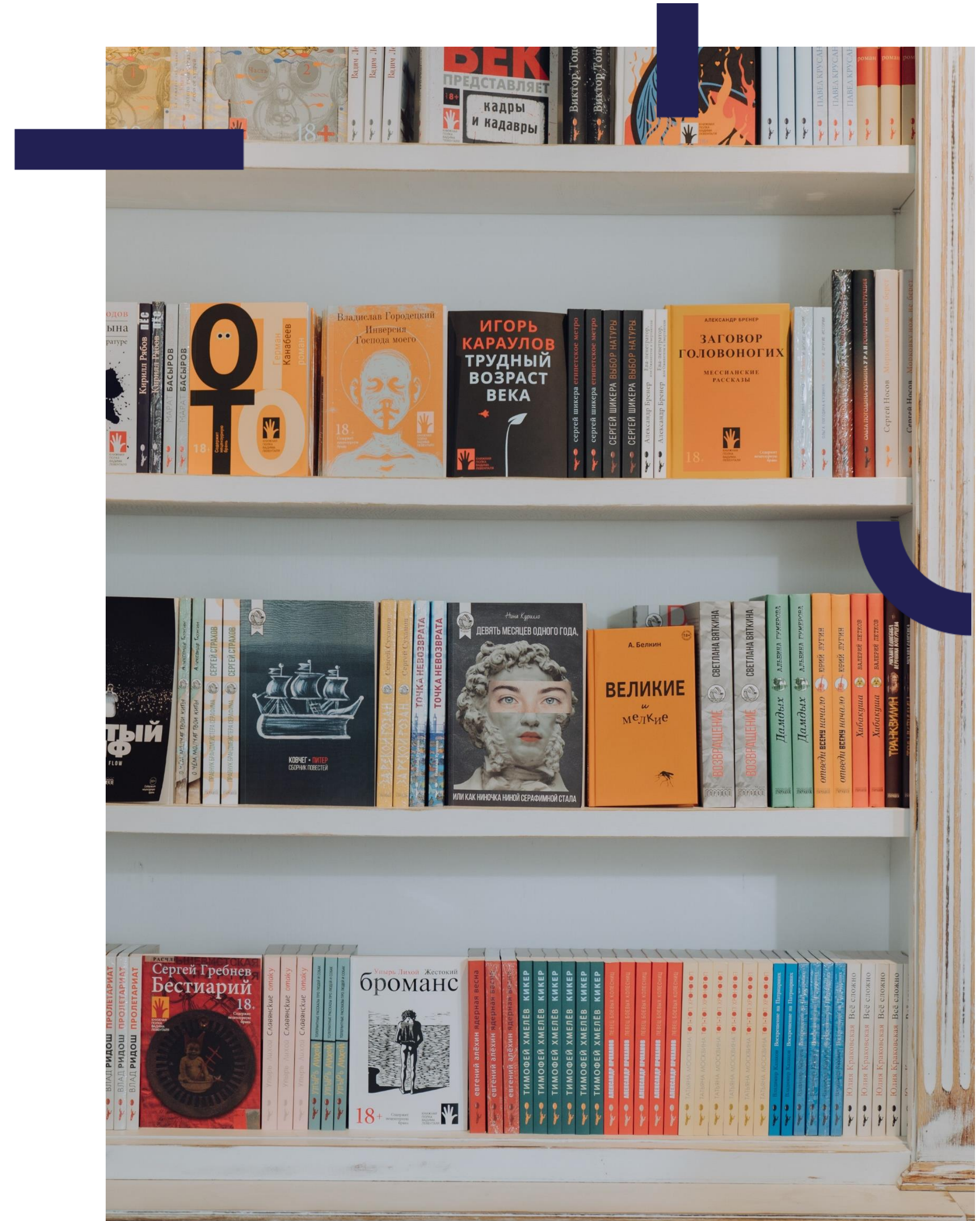
z prowadzącym, poświęcone realizacji poszkoleniowych zadań wdrożeniowych lub zagadnień wybranych przez uczestników;

PRE-WORK

zadania dla uczestników wprowadzające w tematykę modułów;

SPOTKANIE Z PRAKTYKIEM HR

rozmowa z HR Business Partnerem, który prezentuje case study własnego projektu rozwojowego, możliwość zadania pytań i wymiany doświadczeń;





Maciej Kocurek

kierownik merytoryczny, trener

Absolwent studiów podyplomowych Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w Wyższej Szkole Europejskiej im. ks. Józefa Tischnera w Krakowie. Ukończył „Szkołę Trenerów Wszechnicy UJ”, szkołę trenerów „Trainers Training” Erickson College International oraz akredytowany przez Międzynarodową Federację Coachów (ICF) program „The Art and Science of Coaching”. Prezes Zarządu Wszechnicy Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Specjalizuje się w szkoleniach rozwijających umiejętności menedżerskie w szczególności w zakresie zarządzania zespołem i wdrażania zmian w organizacji. Prowadząc szkolenia odwołuje się do swojego zawodowego doświadczenia menedżerskiego. Ze szczególną pasją 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, współautor „Przewodnika po Standardach”, gdzie przygotował rozdział dotyczący zarządzania firmą szkoleniową.

Realizował projekty szkoleniowo-doradcze m.in. dla: BZWBK, BGŻ, WUP w Krakowie, Partnerstwa Inicjatyw Nowohuckich, Impel S.A., KSS im Jana Pawła II, 3M Polska, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, Aviva, International Paper, Geofizyka Kraków.





Magdalena Pęcak

trenerka

Absolwentka Wydziału Zarządzania AGH, studiów podyplomowych „Doradztwo zawodowe” w Centrum Pedagogiki i Psychologii PK, a także studiów podyplomowych "Psychologia w biznesie" w Wyższej Szkole Europejskiej im. ks. Józefa Tischnera w Krakowie. Trener z Certyfikatem Jakości Pracy Trenera wydanym przez Centrum Szkoleń i Rozwoju Osobistego MERITUM. Absolwentka Szkoły Facylitatorów Wszechnicy UJ.

Swoje doświadczenie zawodowe zdobywała pełniąc funkcję menedżera zespołu, koordynatora projektu, jak również konsultanta i doradcy w projektach realizowanych na rzecz małych i średnich przedsiębiorstw, głównie w zakresie diagnozy organizacji. Od ponad 10 lat prowadzi szkolenia i warsztaty rozwojowe, koncentrując się na rozwijaniu umiejętności osobistych, zwiększaniu samoświadomości oraz wydobywaniu potencjału. Od wielu lat związana z organizacjami pozarządowymi, współtworzy i realizuje projekty ukierunkowane na rozwój kompetencji społecznych i zawodowych. Przez kilka lat zajmowała się doradztwem zawodowym.

Realizowała szkolenia oraz projekty doradcze m.in. dla: Martes Sport, Ericsson, Novomatic, Nokia, Getinge, Hepamos, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Urząd Miasta Krakowa, Zespół Szkół w Dobczycach, Małopolski Instytut Kultury.





Aneta Marek

trenerka

Trener, konsultant, facylitator. Od ponad dziesięciu lat związana z branżą szkoleniową. We Wszechnicy UJ pełni funkcję menedżera procesu sprzedaży oraz konsultanta ds. rozwoju organizacji. Sprawuje pieczę nad pracą z partnerami biznesowymi, specjalizuje się w prowadzeniu diagnozy potrzeb rozwojowych organizacji i tworzeniu kompleksowych programów doradczych. Ukończyła kurs coachingowy The Art and Science of Coaching realizowany przez Wszechnicę UJ oraz Erickson Coaching International. Absolwentka Szkoły Trenerów oraz programu szkoleniowego dla menedżerów HR - Szkoła Menedżerów Projektów Szkoleniowych. Jako absolwentka Szkoły Facylitatorów prowadzi warsztaty facylitacyjne, specjalizuje się z pracą z dużymi grupami używając metody Open Space Technology.

Ma doświadczenie w zarządzaniu realizacją projektów szkoleniowo-doradczych oraz w prowadzeniu procesów doradczych dla klientów indywidualnych i biznesowych w zakresie tworzenia odpowiedniej dla nich oferty rozwojowej. Ukończyła kursy z zakresu zarządzania projektami, m.in. Zarządzanie projektami na WSE im. Ks. J. Tischnera.

Uczestniczyła w procesie projektowania i testowania gry szkoleniowej Dynamo. Od 2011 r. należy do zespołu trenerów prowadzących Dynamo. W swojej pracy trenerskiej i konsultanckiej szczególnie interesuje się ideą wdrażania w organizacji partycypacyjnego stylu zarządzania i przywództwa angażującego. Jako trener propaguje wśród liderów ideę zarządzania przez docenianie.

Realizowała usługi m.in. dla takich firm jak: 3M Poland, Stock Polska, Impel S.A., Bank BGŻ, Politechnika Rzeszowska, Martes Sport, Novomatic. Prowadzi warsztaty dla HR i menedżerów w ramach cyklu spotkań Wszechnicy UJ „Know How Bites” oraz Team Leaders’ Week.





Katarzyna Gacek

trenerka

Absolwentka Psychologii na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz studiów podyplomowych Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Od 2003 roku pracuje jako trener i konsultant. Certyfikowany konsultant metodologii Insights Discovery. Ukończyła kurs trenerski „Proaktywny trener w organizacji opartej na wiedzy”. Posiada certyfikat Akademii Asesora.

Projektuje i prowadzi różnorodne programy szkoleniowe. Przywiązuje dużą wagę do starannej analizy potrzeb szkoleniowych. Posiada bogate doświadczenie w obszarze oceny kompetencji pracowników wielokrotnie projektowała sesje Assessment i Development Centre (AC/DC) oraz występowała w roli facylitatora sesji, asesora oraz osoby udzielającej feedbacku rozwojowego po sesji.

Kwestie związane z rozwojem pracowników poznała przez ostatnie 15 lat z licznych perspektyw trenera prowadzącego szkolenie, osoby zarządzającej projektami szkoleniowymi, koordynatora pracy zespołów trenerskich, trenera wewnętrznego i Project managera projektów rozwojowych w dziale Learning and Development międzynarodowej korporacji. Specjalizuje się w trzech obszarach szkoleń: umiejętności menedżerskie, rozwój osobisty, obsługa klienta. Swoim bogatym doświadczeniem trenerskim chętnie się dzieli na szkoleniach Train the Trainer.

Realizowała szkolenia m.in. dla: Capgemini Polska sp. z o.o., Danone Sp. z o.o., Makro Cash and Carry, Kraków Airport, Vitrosilicon S.A., Allianz Polska, TUIR Warta, Avon Polska, Urząd Miasta i Gminy w Wieliczce, Kopalnia Soli w Wieliczce, Starostwo Powiatowe w Wieliczce, DRQ Starostwo Powiatowe w Krakowie, ECI, Urząd Miasta i Gminy w Niepołomicach.





TERMINY I INFORMACJE ORGANIZACYJNE

ONLINE EDYCJA 22

Moduł I
7-9 października 2024

Online, platforma Zoom

Dzień 1-2, 9:00-14:30

Moduł II
4-6 listopada 2024

Dzień 3, 9:00-12:30

Moduł III
2-4 grudnia 2024

Maksymalnie 12 osób

[Regulamin](#)

- / 48 godzin szkolenia
- / Indywidualna konsultacja (30 minut)

- / Udział w spotkaniu z praktykiem
- / Komplet materiałów szkoleniowych

- / Dostęp do platformy online
- / Certyfikat ukończenia szkolenia



CENY

ONLINE

4600 PLN + 23% VAT

(5658 PLN brutto)

Płatność do 15 dni przed rozpoczęciem szkolenia.

PŁATNOŚĆ JEDNORAZOWA

CENA STANDARDOWA

4605 PLN + 23% VAT

(3 x 1888,05 PLN brutto)

Płatność do 15 dni przed rozpoczęciem szkolenia.

PŁATNOŚĆ W RATACH

CENA STANDARDOWA

4200 PLN + 23% VAT

(5166 PLN brutto)

Płatność do 30 dni przed rozpoczęciem szkolenia.

PŁATNOŚĆ JEDNORAZOWA

RABAT 400 PLN


**Absolwentom Szkół
Wszechnicy UJ przysługuje
rabat w wysokości 5% od
aktualnie obowiązującej ceny
szkolenia.**



OSOBA DO KONTAKTU

Karolina Chmiel

 karolina.chmiel@wszechnica.uj.pl

 +48 519 516 493

 www.wszechnica.uj.pl

