



Wdrażanie nowych modeli i form organizacji pracy - szkolenie w ramach projektu Akademia HR w formie zdalnej w czasie rzeczywistym

Numer usługi 2025/06/26/38529/2839437

4 850,00 PLN brutto
4 850,00 PLN netto
179,63 PLN brutto/h
179,63 PLN netto/h

KLAD SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

★★★★★ 4,9 / 5

630 ocen

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 27 h

📅 01.09.2025 do 05.09.2025

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Przedmiotowa usługa szkoleniowa skierowana jest dla osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą podnieść swoje kompetencje, umiejętności lub kwalifikacji. Uczestnik nie musi posiadać wiedzy, umiejętności, kompetencji, doświadczenia w zakresie niniejszego szkolenia.

Usługa skierowana jest do firmy z sektora MŚP w ramach projektu "Akademia HR". Usługa skierowana jest do :

zespołów HR; Pracowników/Pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi; Menadżerów/menadżerek lub kandydatów/kandydatek na menadżerów.

Minimalna liczba uczestników

2

Maksymalna liczba uczestników

12

Data zakończenia rekrutacji

25-08-2025

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Liczba godzin usługi

27

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

wsparcie kadry menedżerskiej i pracowników we wprowadzaniu nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną (zob.: agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo, etc.). Wykorzystanie elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy (zob. gigersi / GIG economy) w rozwoju firmy

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje mechanizmy i tendencje rynkowe kształtujące potrzebę wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy.	Opisuje mechanizmy rynkowe, takie jak globalizacja, technologiczne zmiany czy konkurencja, które wpływają na organizację pracy.	Debata swobodna
	Identyfikuje i omawia aktualne trendy rynkowe, które mają wpływ na potrzebę adaptacji w organizacji pracy, w tym zapotrzebowanie na elastyczność i partnerstwa.	Debata swobodna
Opisuje podstawowe założenia stojące za wprowadzeniem nowych modeli organizacji pracy związanych z pracą zwinną (zob.: agile), w zróżnicowanych wewnętrznie zespołach (wiekowo, kulturowo, etc.).	Ocenia istotność i złożoność potrzeb rynkowych, które wymagają nowych modeli organizacji pracy oraz elastycznych/partnerskich form świadczenia pracy.	Wywiad ustrukturyzowany
	Identyfikuje podstawowe założenia stojące za wprowadzeniem nowych modeli organizacji pracy związanych.	Debata swobodna
	Identyfikuje różnice wewnątrz zespołów, takie jak różnice wiekowe, kulturowe, czy doświadczenie zawodowe, oraz rozumieć ich potencjalny wpływ na organizację pracy.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje korzyści i zagrożenia związane z wykorzystaniem w firmie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.	Identyfikuje korzyści dla firmy związanych z elastycznymi, partnerskimi formami pracy, takich jak zwiększenie atrakcyjności pracodawcy, obniżenie kosztów zatrudnienia czy zwiększenie zadowolenia pracowników.	Debata swobodna
	Identyfikuje potencjalne zagrożenia dla pracowników wynikające z wykorzystania elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy, takie jak brak stabilności zatrudnienia, nadmierne obciążenie pracą lub brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.	Debata swobodna
Wymienia regulacje prawne regulujące właściwe prowadzenie elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy.	Wykazuje kluczowe regulacje prawne na poziomie lokalnym, krajowym lub międzynarodowym, które dotyczą elastycznych, partnerskich form świadczenia pracy, takie jak przepisy dotyczące umów o pracę, czasu pracy, wynagrodzenia, oraz zasad elastycznego grafiku pracy.	Debata swobodna
	Analizuje aspekty społeczne i ekonomiczne przy ocenie istniejących regulacji prawnych dotyczących elastycznych form pracy, uwzględniając ich wpływ na pracowników, pracodawców i społeczeństwo jako całość.	Debata swobodna
Identyfikuje potrzeby kadry menedżerskiej i pracowników, wynikające z wprowadzania nowych modeli organizacji pracy i wykorzystania elastycznych / partnerskich form świadczenia pracy.	Analizuje specyficzne wymagania i wyzwania stawiane przed kadrą menedżerską w związku z wprowadzaniem nowych modeli organizacji pracy, takich jak zarządzanie zespołem zdalnym czy koordynacja pracy.	Debata swobodna
	Identyfikuje oczekiwania, preferencje i potrzeby pracowników związane z elastycznymi/partnerskimi formami świadczenia pracy, takie jak równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, elastyczność grafiku czy dostępność narzędzi do pracy zdalnej.	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Skutecznie udziela wsparcia przedstawicielom kadry menedżerskiej we wprowadzaniu nowych dla nich modeli organizacji pracy związanych na przykład z pracą zwinną (agile).	Ocenia znajomości podstawowych koncepcji i zasad pracy w modelu agile.	Debata swobodna
	Analizuje umiejętności wyboru odpowiednich narzędzi i technik zarządzania projektami w kontekście pracy zwinnej.	Debata swobodna
	Analizuje efektywności projektów prowadzonych w modelu pracy agile pod kątem osiągniętych rezultatów.	Prezentacja
	Identyfikuje znajomości różnorodnych modeli i form świadczenia pracy przez menedżerów.	Prezentacja
Wspiera menedżerów w budowaniu sprawnych zespołów opartych o zróżnicowane modele i formy świadczenia pracy.	Ocenia zdolności menedżerów do identyfikacji i zrozumienia potrzeb zespołów w kontekście różnych modeli i form pracy.	Prezentacja
	Analizuje zebrane informacje na temat skuteczności menedżerów w budowaniu i zarządzaniu zróżnicowanymi zespołami.	Prezentacja
	Ocenia zdolności dostosowania procesów rekrutacyjnych do potrzeb pracowników preferujących partnerskie formy zatrudnienia.	Prezentacja
	Analizuje procedury i politykę rekrutacyjną pod kątem zgodności z wymogami prawnymi.	Prezentacja
Dopasowuje procesy rekrutacyjne (wraz z kwestiami formalno – prawnymi) do (współ)pracowników preferujących partnerskie formy świadczenia pracy (kontrakty, praca z freelancerami itp.).	Analizuje dostępne formy zatrudnienia oferowanych przez organizację.	Prezentacja
	Identyfikuje formy partnerskiego zatrudnienia pracowników oraz rozwiązania prawne zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy.	Prezentacja
	Wdraża do organizacji działania związane z wsparciem pracowników w kwestiach partnerskich modeli i form świadczenia pracy.	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wdraża systemy umożliwiające monitoring efektywności pracy osób wykorzystujących nowe formy świadczenia pracy.	Analizuje dane związane z monitorowaniem efektywności pracy.	Prezentacja
	Ocenia poprawę wskaźników wydajności pracy osób korzystających z nowych form świadczenia pracy po wdrożeniu systemów monitorowania. Weryfikuje czy metody monitorowania są zgodne z obowiązującymi przepisami prawnymi i standardami dotyczącymi prywatności pracowników oraz monitorowania pracy.	Wywiad swobodny Prezentacja
Wdraża systemy motywacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.	Ocenia stopień zrozumienia różnorodnych modeli pracy, takich jak praca zdalna, elastyczne godziny, projektowe zespoły itp. Analizuje umiejętności identyfikowania potrzeb pracowników w zależności od różnych form świadczenia pracy.	Prezentacja Prezentacja
	Identyfikuje różne potrzeby komunikacyjne wynikające z różnych modeli pracy.	Prezentacja
Dopasowuje i wdraża rozwiązania komunikacyjne dostosowane do nowych modeli i form świadczenia pracy.	Dostosowuje istniejące narzędzia i strategie komunikacyjne do nowych modeli pracy.	Prezentacja
Wspiera u pracowników postawy ukierunkowane na stałe samodoskonalenie się i naukę przez całe życie. Informuje pracowników w firmie o zasadach pracy zorientowanych na kooperację, współodpowiedzialność i wspólne osiągnięcie rezultatów – bez względu na model pracy zespołowej i formę świadczenia pracy.	Monitoruje udział pracowników w szkoleniach i kursach promujących rozwój zawodowy i osobisty.	Prezentacja
	Motywuje pracowników do korzystania z programów szkoleniowych i rozwojowych. Objasnia pracownikom zasady pracy zorientowanej na kooperację, współodpowiedzialność i wspólne osiągnięcie rezultatów.	Prezentacja Prezentacja
	Efektywnie komunikuje się z pracownikami przyczyniając się do budowania pozytywnych relacji w zespole i osiągnięcia wspólnych celów.	Prezentacja

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

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

TAK

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

TAK

Program

Szkolenie "Szkolenie Wdrażanie nowych modeli i form organizacji pracy - Akademia HR " skierowane jest do:

- właściciele i/lub współwłaściciele zarządzający przedsiębiorstwem (aktywnie biorący udział w zarządzaniu) odpowiedzialni za politykę personalną lub za zarządzanie zasobami ludzkimi;
- zespoły HR;
- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną w przedsiębiorstwie;
- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie

Szkolenie Wdrażanie nowych modeli i form organizacji pracy - Akademia HR wyposaża uczestników w wiedzę i narzędzia niezbędne do efektywnego zarządzania zmianami w strukturze organizacyjnej i procesach pracy.

Szkolenie będzie się składało z części teoretycznej i części praktycznej z wykorzystaniem następujących metod aktywizacyjnych uczestników:

- mini wykład
- ćwiczenia indywidualne
- case study
- burza mózgów
- praca w grupach

Ramowy program usługi: osoba prowadząca - Beata Wawrzyniecka

1. Wprowadzenie do nowych modeli pracy (zdalna w czasie rzeczywistym, teoria + praktyka- rozmowa na żywo, interaktywny czat)

- Analiza obecnych trendów w organizacji pracy: praca zdalna i hybrydowa, elastyczne godziny pracy, nowoczesne narzędzia komunikacyjne
- Case study: Sukcesy i wyzwania wprowadzania nowych modeli pracy

2. Praktyczne aspekty wdrażania nowych form organizacji pracy (zdalna w czasie rzeczywistym, teoria + praktyka- rozmowa na żywo, interaktywny czat):

- Planowanie i implementacja zmian
- Zaangażowanie zespołu w proces zmian
- Zasady tworzenia strategii wdrożeniowej

3. Optymalizacja procesów pracy (zdalna w czasie rzeczywistym teoria + praktyka- rozmowa na żywo, interaktywny czat):

- Identyfikacja kluczowych obszarów do optymalizacji

- Narzędzia i techniki optymalizacyjne
- Przykłady najlepszych praktyk

4. Wdrażanie pracy zdalnej (zdalna w czasie rzeczywistym, teoria + praktyka- rozmowa na żywo, interaktywny czat):

- Narzędzia do pracy zdalnej
- Zarządzanie zespołem zdalnym
- Monitorowanie i raportowanie pracy zdalnej

5. Wdrażanie elastycznych godzin pracy (zdalna w czasie rzeczywistym teoria + praktyka- rozmowa na żywo, interaktywny czat):

- Tworzenie polityk elastycznego czasu pracy
- Balansowanie potrzeb organizacji i pracowników
- Przykłady najlepszych praktyk

6. Weryfikacja osiągniętych efektów kształcenia Zadanie praktyczne przygotowanie form wsparcia dla menedżera budującego nowy zespół działający w oparciu o nowy model i formę świadczenia pracy, case study. **wykonywany za pomocą narzędzi cyfrowych – walidacja (zdalna w czasie rzeczywistym)**

- 1 godzina rozliczeniowa = 45 minut dydaktycznych.
- Szkolenie składa się z 27 godzin dydaktycznych w raz z przerwami 28godz. .
- Przerwy nie wliczają się do czasu trwania usługi.
- Po szkoleniu uczestnik otrzyma zaświadczenie

Warunkiem uczestnictwa jest zarejestrowanie i założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych, zapisanie się na szkolenie za pośrednictwem Bazy i przypisanego ID wsparcia oraz spełnienie wszystkich warunków uczestnictwa w projekcie określonych przez Operatora.

Usługa walidacji zostanie przeprowadzona w formie zdalnej na platformie Livewebinar. Jest to platforma webinarowa do przeprowadzania szkoleń online, kursów online, spotkań biznesowych i wideokonferencji.

2 dni przed szkoleniem zostanie wysłany link do szkolenia uczestnikowi i operatorowi, który umożliwi dostęp do zdalnej usługi szkoleniowej. Dołączenie następuje poprzez kliknięcie w indywidualny link wysłany mailem do uczestnika na 2 dzień przed planowanym szkoleniem. Ważność linku - do zakończenia szkolenia wg harmonogramu szkolenia.

W trakcie usługi będą wykorzystywane metody interaktywne i aktywizujące rozumiane jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie - takie jak: ćwiczenia praktyczne, brain storming z trenerem, case study, mapa myśli, symulacja.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 850,00 PLN

Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 850,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	179,63 PLN
Koszt osobogodziny netto	179,63 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Beata Wawrzyniecka

mediator międzykulturowy z ponad 20letnim doświadczeniem w środowisku wielokulturowym. Redagowała, wdrażała, monitorowała, koordynowała zespoły oraz promowała projekty dotyczące migrantów w tym nowych modeli zatrudnienia i form organizacji pracy dostosowanych do środowisk wielokulturowych i Work-life Balance. Od 2004 do teraz MEDIATOR MIĘDZYKULTUROWY, KOORDYNATOR PROJEKTÓW I SZKOLENIOWIEC Caritas Diecezjalna w Salerno mediacja międzykulturowa w różnych sektorach dotyczących migrantów: doradztwo prawne dla migrantów, szkolenia i doradztwo dla pracowników i pracodawców w tym Tworzenie polityk elastycznego czasu pracy, balansowanie potrzeb organizacji i pracowników, Optymalizacja procesów pracy; projekt INTERPRETO przeprowadzony z OIM i zespołem szpitali w Neapolu dotyczący wdrożenia nowej technologii do komunikacji, optymalizacji form pracy i nowych/ elastycznych modeli zatrudnienia. Od kilku miesięcy współpracuje z polskimi podmiotami w zakresie tworzenia i wdrażania nowych modeli pracy i form zatrudnienia a także wdrażanie dobrych praktyk z zakresu nowych modeli i form zatrudnienia. W ostatnich 24 m-cach przeprowadziła ponad 200 godz. szkoleń dot. nowych modeli i form organizacji pracy.
beata.waw@klad.org.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

materiały w formie elektronicznej będą dostępne na platformie w czasie trwania usługi

Warunki techniczne

Usługa rozwojowa odbywa się za pomocą platformy Live Webinar .

Procesor 2-rdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany 4-rdzeniowy); - 2GB pamięci RAM (zalecane 4GB)

- System operacyjny Windows 8 (zalecany Windows 10), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja) -

Przeglądarka internetowa Google Chrome (zalecana), Mozilla Firefox lub Safari (zaktualizowane do najnowszej wersji)

- Stałe łącze internetowe o prędkości 1,5 Mbps (zalecane 2,5 Mbps z obrazem w jakości HD) - Kamera, mikrofon i

głośniki lub słuchawki (platforma Live Webinar współpracuje z wszystkimi wbudowanymi w laptopy kamerami).

Dołączenie do usługi następuje poprzez kliknięcie w indywidualny link wysłany mailem do uczestnika przed analizą oraz wpisanie imienia i nazwiska. Linki posiadają indywidualne tokeny dzięki czemu będzie możliwe wygenerowanie z systemu raportu logowań.

Po zakończeniu usługi zostanie wygenerowany raport logowań zawierając imię nazwisko uczestnika czas zalogowania czas wylogowania oraz identyfikację urządzenia.

Podstawą do rozliczenia usługi jest wygenerowanie z systemu informatycznego raportu, umożliwiającego identyfikację wszystkich uczestników oraz zastosowanego narzędzia.

Ważność linku - od 1 h przed godziną rozpoczęcia szkolenia w dniu pierwszym do godziny po zakończeniu szkoleń w dniu ostatnim zgodnie z harmonogramem w karcie.

Kontakt



Iwona Wawrzyniecka

E-mail biuro@klad.org.pl

Telefon (+48) 886 577 214