

Rola pracodawcy w procesie uczenia się pracownika



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

WOLSZTYN

29 KWIETNIA 2026

Talenty w firmie: jak je rozpoznać, rozwijać i utrzymać. Zarządzanie potencjałem ludzi w realiach MŚP.

Moduł 1 (60 min + dyskusja)

Czym naprawdę jest zarządzanie talentami

Cel modułu: Odejście od mitu „talenty = wybitne jednostki” i zrozumienie talentów jako potencjału obecnego w całym zespole.

Mini-wykład + przykłady + rozmowa z uczestnikami.

Zakres tematyczny:

- Czym są talenty i potencjał w organizacji – definicje i podejścia
- Najczęstsze mity dotyczące talentów
- Rola menedżera w zarządzaniu talentami
- Talenty a strategia firmy

Moduł 2 (60 min + dyskusja)

Identyfikacja kompetencji i potrzeb rozwojowych

Cel modułu: Nauczyć się diagnozować potrzeby rozwojowe pracowników, zamiast opierać się na intuicji i „zgadywaniu”.

Praca na przykładach + pytania i wymiana doświadczeń.

Zakres tematyczny:

- Kompetencje vs. potencjał – jak je rozróżnić
 - Narzędzia i metody diagnozy (rozmowy, obserwacja, feedback)
 - Jak rozpoznać realne potrzeby rozwojowe zespołu
 - Błędy w identyfikacji talentów i kompetencji
-

Talenty w firmie: jak je rozpoznać, rozwijać i utrzymać. Zarządzanie potencjałem ludzi w realiach MŚP.

Moduł 3 (60 min + dyskusja)

Motywowanie do rozwoju i uczenie się w miejscu pracy

Cel modułu: Pokazanie, że rozwój to nie tylko szkolenia zewnętrzne i budżety szkoleniowe.

Inspiracje + dobre praktyki + rozmowa z uczestnikami.

Zakres tematyczny:

- Co naprawdę motywuje ludzi do rozwoju
- Rozwój w codziennej pracy (on-the-job learning)
- Rola feedbacku, delegowania i wyzwań rozwojowych
- Jak rozwijać ludzi bez zwiększania kosztów

Moduł 4 (60 min + dyskusja)

Wykorzystanie potencjału zróżnicowanych zespołów i plan działań

Cel modułu: Przełożenie talentów i różnorodności zespołów na realne wyniki firmy.

Podsumowanie + praca koncepcyjna + pytania.

Zakres tematyczny:

- Różnorodność kompetencji i stylów pracy jako przewaga
 - Jak łączyć talenty w efektywne zespoły
 - Od potencjału do wyników - praktyczne podejście
 - Opracowanie indywidualnego planu działań po szkoleniu
-

PROWADZĄCY ARTUR SÓJKA

Praktyk biznesu, trener i prelegent specjalizujący się w rozwoju kompetencji pracowników poprzez uczenie się w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sprzedaży relacyjnej, rekomendacji i social sellingu. W swojej pracy pokazuje, w jaki sposób pracodawcy mogą skutecznie wspierać rozwój kompetencji zawodowych, odpowiadając na zmieniające się potrzeby rynku pracy oraz rosnące znaczenie kompetencji społecznych i cyfrowych.



ARTUR SÓJKA doświadczenie

Od kilkunastu lat realizuje projekty rozwojowe dla organizacji, koncentrując się na praktycznych modelach lifelong learning, opartych o pracę projektową, mentoring, networking oraz uczenie się przez doświadczenie. Szczególną uwagę poświęca krótkim, wdrożeniowym formom rozwoju kompetencji, pozwalającym pracownikom szybko wykorzystywać nową wiedzę w codziennej pracy.

Współpracował m.in. z IBM Polska, Akademią Leona Koźmińskiego, Uczelnią Łazarskiego, Canon, Deloitte, Benefit Systems, Allianz, Unum, Royal Bank of Scotland, wspierając pracodawców w rozwoju kapitału ludzkiego i budowaniu kultury uczenia się w organizacji. Dzięki doświadczeniu w biznesie i środowisku edukacyjnym skutecznie łączy potrzeby pracodawców z ofertą rozwojową rynku edukacyjnego.

Jako prelegent konferencji biznesowych i moderator sesji networkingowych promuje uczenie się społeczne i wymianę wiedzy, traktując je jako istotne narzędzie adaptacji firm i pracowników do zmian technologicznych, cyfryzacji i automatyzacji. Autor publikacji branżowych oraz współautor książki „Eventworking” poświęconej rozwojowi kompetencji poprzez wydarzenia.

ARTUR SÓJKA

doświadczenie

W ramach prowadzonych wystąpień i działań rozwojowych:

- **promuje kształcenie ustawiczne osób dorosłych**, wskazując je jako jeden z kluczowych czynników konkurencyjności firm,
- **akcentuje rolę pracodawców** w rozwijaniu kompetencji pracowników oraz w przygotowaniu przyszłych kadr dla rynku pracy,
- **upowszechnia narzędzia wspierające rozwój zawodowy**, w tym uczenie się w miejscu pracy, mentoring, networking, projekty wdrożeniowe oraz krótkie formy rozwojowe,
- **wspiera współpracę biznesu z edukacją**, pokazując praktyczne modele współdziałania z uczelniami i instytucjami szkoleniowymi,
- pomaga organizacjom **adaptować się do zmian technologicznych**, cyfryzacji i automatyzacji, wskazując potrzebę przekwalifikowania pracowników i świadomego zarządzania kompetencjami.

Punktem wyjścia jego wystąpień są zawsze **korzyści dla pracodawców i pracowników**, wynikające z rozwoju kompetencji jako elementu długofalowej strategii organizacji.





PAULINA BEKAS

PAULINA.BEKAS@GMAIL.COM