

Rola pracodawcy w procesie uczenia się pracownika



SZAMOTUŁY
6 MAJA 2026

LOKALIZACJA



Alanya Restaurant

Sportowa 12, 64-500 Szamotuły

Start: 10.00

Łączny czas: ok. 5 godzin

Dla uczestników dostępne przerwy kawowe oraz lunch.

Znaczenie Lifelong learning w biznesie.

Lifelong Learning w biznesie: jak rozwijać ludzi, żeby firma rosła

Program szkolenia

Moduł 1 - Dlaczego lifelong learning stał się koniecznością

Cel: zmiana myślenia - rozwój ludzi jako inwestycja, nie koszt

Moduł 2 - Rozwój pracowników w oparciu o zasoby własne

Cel: pokazanie, że rozwój nie musi oznaczać wysokich kosztów

Moduł 3 - Finansowanie rozwoju i potwierdzanie kwalifikacji

Cel: obalenie mitów i pokazanie realnych możliwości

Moduł 4 - Przyszłość kadr: digitalizacja, automatyzacja, kompetencje jutra

Cel: przygotowanie firmy na zmiany technologiczne i organizacyjne

Po szkoleniu uczestnicy:

- rozumieją znaczenie lifelong learning w rozwoju firmy,
 - wiedzą jak rozwijać pracowników niskim kosztem,
 - znają źródła finansowania rozwoju,
 - potrafią przygotować firmę na przyszłe wyzwania kadrowe,
 - wychodzą z konkretnym planem wdrożenia, a nie tylko inspiracją.
-

Znaczenie Lifelong learning w biznesie. Lifelong Learning w biznesie: jak rozwijać ludzi, żeby firma rosła



Moduł 1 (60 min + dyskusja)

Dlaczego lifelong learning stał się koniecznością

Cel modułu:

Zmiana myślenia - rozwój ludzi jako inwestycja strategiczna, a nie koszt operacyjny.

Zakres tematyczny:

- Dlaczego dziś brak rozwoju = ryzyko dla firmy
- Rynek pracy, rotacja, luka kompetencyjna i starzenie się kadr
- Kompetencje jako przewaga konkurencyjna
- Co oznacza lifelong learning w praktyce organizacji
- Jak budować kulturę rozwoju w firmie (a nie jednorazowe szkolenia)

Moduł 2 (60 min + dyskusja)

Rozwój pracowników w oparciu o zasoby własne

Cel modułu:

Pokazanie, że rozwój nie musi oznaczać wysokich kosztów i dużych budżetów szkoleniowych.

Zakres tematyczny:

- Rozwój „w pracy” jako najtańsza i najskuteczniejsza metoda
- Mentoring i dzielenie się wiedzą wewnątrz organizacji
- Uczenie przez projekty, zadania i delegowanie odpowiedzialności
- Feedback i rozmowy rozwojowe jako narzędzie budowania kompetencji
- Jak tworzyć wewnętrzne programy rozwoju (mini-akademie firmowe)

Znaczenie Lifelong learning w biznesie. Lifelong Learning w biznesie: jak rozwijać ludzi, żeby firma rosła



Moduł 3 (60 min + dyskusja)

Finansowanie rozwoju i potwierdzanie kwalifikacji

Cel modułu:

Obalenie mitów i pokazanie realnych możliwości finansowania oraz sposobów potwierdzania kompetencji pracowników.

Zakres tematyczny:

- Jakie są dostępne źródła finansowania rozwoju (publiczne i branżowe)
- Kiedy rozwój może być częściowo lub w całości refundowany
- Jak przygotować firmę do korzystania z dofinansowań
- Potwierdzanie kwalifikacji: certyfikaty, egzaminy, walidacja kompetencji
- Jak mądrze inwestować w szkolenia, żeby nie przepalać budżetu

Moduł 4 (60 min + dyskusja)

Przyszłość kadr: digitalizacja, automatyzacja, kompetencje jutra

Cel modułu:

Przygotowanie firmy na zmiany technologiczne i organizacyjne, które wpłyną na rynek pracy i kompetencje pracowników.

Zakres tematyczny:

- Digitalizacja i automatyzacja – co realnie zmieni się w firmach
- Jakie kompetencje będą kluczowe w najbliższych latach
- Kompetencje cyfrowe, analityczne, komunikacyjne i adaptacyjne
- Jak przygotować firmę na zmiany bez chaosu i oporu pracowników
- Tworzenie planu działań: rozwój ludzi jako element strategii firmy

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