



Fundacja Edukacji
Prawnej



AKADEMIA HR: Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2024/03/08/30533/2092479

📍 Poznań / mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 17 h

📅 28.05.2024 do 29.05.2024

2 970,00 PLN brutto

2 970,00 PLN netto

174,71 PLN brutto/h

174,71 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie przedsiębiorstwem
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Usługa dedykowana dla: • Specjalistów ds. HR • pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firm • menedżerów i kandydatów na menedżerów.
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	27-05-2024
Forma prowadzenia usługi	mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
Liczba godzin usługi	17
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Usługa "AKADEMIA HR: Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową" pozwoli uczestnikom zdobyć umiejętności zarządzania wiekiem oraz efektywnej współpracy międzypokoleniowej poprzez zrozumienie różnic generacyjnych, budowanie empatii i kompetencji interpersonalnych, oraz promowanie wzajemnego zrozumienia i wsparcia pomiędzy różnymi grupami wiekowymi w środowisku osobistym i zawodowym.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy.	• Definiuje znaczenie procesów demograficznych zachodzących w Polsce i Europie dla prawidłowego funkcjonowania i rozwoju własnej firmy.	Test teoretyczny
	• Analizuje wpływ procesów demograficznych na funkcjonowanie i rozwój własnej firmy.	Test teoretyczny
	• Racjonalizuje efektywne wykorzystanie zasobów ludzki w przedsiębiorstwach.	Test teoretyczny
	Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Uwzględnia potrzeby i możliwości pracowników w różnym wieku. Test teoretyczny
Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	• Wypracowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych.	Test teoretyczny
	• Definiuje wpływ różnic wiekowych na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	Test teoretyczny
	• Weryfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.	Test teoretyczny
	Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.	• Analizuje korzyści wynikające z zatrudniania pracowników starszych, takie jak: doświadczenie zawodowe, lojalność, stabilność oraz różnorodność perspektyw i umiejętności. • Identyfikuje potencjalne wyzwania lub bariery związane z zatrudnianiem osób starszych, takie jak: stereotypy wiekowe, potrzeba dostosowania warunków pracy czy konieczność przekwalifikowania pracowników. Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Przystosowuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Test teoretyczny
	Wykazuje zrozumienie problemu nierówności szans pracy dla osób powyżej 50. roku życia, w tym świadomość istniejących barier oraz potrzeb tej grupy społecznej na rynku pracy.	Test teoretyczny
Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Rozpoznaje potrzeby różnych grup wiekowych pracowników.	Test teoretyczny
	Wdraża rozwiązania mające na celu zaspokojenie zidentyfikowanych potrzeb różnych grup wiekowych pracowników, w tym propozycje dotyczące dostosowania warunków pracy, oferowania programów zdrowotnych, czy też innych form wsparcia.	Test teoretyczny
	Identyfikuje potrzeby zdrowotne różnych grup wiekowych pracowników oraz rozumie znaczenie zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń zdrowotnych na miejscu pracy.	Test teoretyczny
Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.	Identyfikuje różnice oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników, biorąc pod uwagę czynniki takie jak doświadczenie zawodowe, etap życia, cele zawodowe oraz osobiste preferencje.	Test teoretyczny
	Analizuje i wdraża rozwiązania mające na celu zaspokojenie oczekiwań i aspiracji rozwojowych różnych grup wiekowych pracowników, obejmujące takie działania jak programy szkoleniowe, możliwości awansu, czy też wsparcie w rozwoju kompetencji.	Test teoretyczny
	- Analizuje potencjał różnych grup wiekowych pracowników	Test teoretyczny
	Potrafi zagospodarować potencjał pracowników z różnych grup wiekowych.	Test teoretyczny
Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.		

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	• Wykazuje zrozumienie różnic wiekowych w zespołach, w tym różnic w doświadczeniu zawodowym, stylach pracy, preferencjach komunikacyjnych oraz podejściach do pracy.	Test teoretyczny
	• Identyfikuje i wspiera różnorodne potrzeby rozwojowe członków zespołu z uwzględnieniem ich różnic wiekowych, poprzez oferowanie odpowiednich szkoleń, mentoringu oraz innych form wsparcia.	Test teoretyczny
Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.	• Kształtuje środowisko pracy sprzyjające wymianie kompetencji i doświadczeń między przedstawicielami różnych pokoleń, poprzez promowanie otwartej komunikacji, współpracy i szacunku dla różnorodności.	Test teoretyczny
	• Wykorzystuje nowoczesne technologie i narzędzia cyfrowe do ułatwienia wymiany kompetencji i doświadczeń między różnymi pokoleniami pracowników, np. poprzez platformy e-learningowe, fora dyskusyjne czy aplikacje do dzielenia wiedzy.	Test teoretyczny
Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	• Wprowadza rozwiązania tożsame z wiedzą, doświadczeniem i kompetencjami pracowników w wieku przedemerytalnym.	Test teoretyczny
	• Monitoruje, ile wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników przedemerytalnych zostało zachowanych i przekazanych innym pracownikom lub zespołom w firmie.	Test teoretyczny
Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	• Wdraża systemy pozwalające na wykorzystanie potencjału pracowników z różnych grup wiekowych.	Test teoretyczny
	• Ocenia stopień współpracy między pokoleniami oraz budowanie pozytywnych relacji w zespołach.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	• Analizuje poziom satysfakcji zawodowej pracowników, zwłaszcza tych w starszym wieku,.	Test teoretyczny
	• Wdraża działania mające na celu zapobieganie wypaleniu zawodowemu wśród pracowników, w szczególności starszych.	Test teoretyczny
	• Monitoruje stopień różnorodności wiekowej w poszczególnych zespołach pracowniczych w firmie.	Test teoretyczny
Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.	• Analizuje wzrost kreatywności i innowacyjności w zespołach pracowniczych, które składają się z pracowników różnych pokoleń.	Test teoretyczny
	• Ocenia jakość komunikacji i współpracy między członkami zespołów należącymi do różnych pokoleń.	Test teoretyczny
Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	• Monitoruje jakość dialogu i wymiany poglądów między pracownikami różnych pokoleń w firmie.	Test teoretyczny
	• Weryfikuje stopień zaangażowania pracowników różnych pokoleń w procesach podejmowania decyzji w firmie.	Test teoretyczny
	• Analizuje wyniki prac zespołowych i projektów, w których uczestniczą pracownicy reprezentujący różne pokolenia.	Test teoretyczny
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	• Komunikuje się w skuteczny sposób z pracownikami z różnych pokoleń.	Test teoretyczny
	• Rozwiązuje i wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Test teoretyczny
	• Monitoruje poziom redukcji nieporozumień w pracy po wprowadzeniu skutecznych procesów wyjaśniania i rozwiązywania konfliktów.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	• Wprowadza praktyki związane z pozytywną atmosferę w miejscu pracy.	Test teoretyczny
	• Monitoruje poziom zaangażowania pracowników w wykonywanie swoich obowiązków	Test teoretyczny
	• Analizuje poziom zaangażowania pracowników po wprowadzeniu działań integrujących.	Test teoretyczny

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

1. Pokolenia na rynku pracy – charakterystyka pokoleń Baby Boomers, pokolenie X, pokolenie Y, pokolenie Z) w zakresie stylu pracy oraz oczekiwań
2. Zarządzanie różnorodnością wiekową w przedsiębiorstwie
3. Komunikacja międzypokoleniowa – wewnątrz i na zewnątrz organizacji
4. Prawne aspekty zatrudnienia pracowników zróżnicowanych wiekowo – zatrudnienie młodocianych oraz osób starszych
5. Analiza potrzeb pracowników w kontekście pokoleń – ocena oczekiwań, aspiracji oraz potencjału pracowników
6. Efektywny zespół wielopokoleniowy – jak wspierać działanie zespołu oparty na wymianie poglądów, doświadczeń oraz kompetencji pracowników oraz stworzyć inkluzywny zespół?
7. Monitorowanie i ocena skuteczności działań związanych z zarządzaniem wiekiem i współpracą międzypokoleniową

8. Weryfikacja osiągniętych efektów kształcenia - ćwiczenie / studium przypadku oparte o zaplanowanie podziału pracy w różnicowanym wiekowo zespole.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 9

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
1 z 9 1. Pokolenia na rynku pracy – charakterystyka pokoleń Baby Boomers, pokolenie X, pokolenie Y, pokolenie Z) w zakresie stylu pracy oraz oczekiwaniań	Agata Waligórska	28-05-2024	08:00	10:30	02:30	Tak
2 z 9 2. Zarządzanie różnorodnością wiekową w przedsiębiorstwie	Agata Waligórska	28-05-2024	10:30	12:00	01:30	Tak
3 z 9 Przerwa	Agata Waligórska	28-05-2024	12:00	12:15	00:15	Tak
4 z 9 3. Komunikacja międzypokoleniowa – wewnątrz i na zewnątrz organizacji 4. Prawne aspekty zatrudnienia pracowników różnicowanych wiekowo – zatrudnienie młodocianych oraz osób starszych	Agata Waligórska	28-05-2024	12:15	14:45	02:30	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
5 z 9 5. Analiza potrzeb pracowników w kontekście pokoleń – ocena oczekiwań, aspiracji oraz potencjału pracowników	Agata Waligórska	29-05-2024	08:00	10:30	02:30	Tak
6 z 9 6. Efektywny zespół wielopokoleni owy – jak wspierać działanie zespołu oparty na wymianie poglądów, doświadczeń oraz kompetencji pracowników oraz stworzyć inkluzywny zespół?	Agata Waligórska	29-05-2024	10:30	12:00	01:30	Tak
7 z 9 Przerwa	Agata Waligórska	29-05-2024	12:00	12:15	00:15	Tak
8 z 9 7. Monitorowani e i ocena skuteczności działań związanych z zarządzaniem wiekiem i współpracą międzypokole niową	Agata Waligórska	29-05-2024	12:15	13:00	00:45	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
9 z 9 8. Weryfikacja osiągniętych efektów kształcenia - ćwiczenie / studium przypadku oparte o zaplanowanie podziału pracy w różnicowany m wiekowo zespole.	-	29-05-2024	13:00	14:00	01:00	Nie

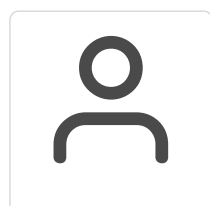
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 970,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 970,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	174,71 PLN
Koszt osobogodziny netto	174,71 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Agata Waligórska

Doświadczenie zebrała w dużych międzynarodowych korporacjach i polskich firmach rodzinnych (w rolach: menedżera sieci sprzedaży, HRBP, trenera, menedżera zespołów) oraz prowadząc swoje firmy; poznała specyfikę różnych branż: retail, farmacja, logistyka, FMCG, marketing. Uwielbia różne narzędzia, jest autorką rozwojowych kart budujących relacje (również w zespołach projektowych) Jupitajnia.pl. W pracy korzysta z metod coachingowych, technik kreatywnych, metodyki design thinking oraz kompetencji trenerskich i liderskich, aby doprowadzać projekty do docelowego portu. Posiada 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń w ostatnich 24 miesiącach.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w formacie pdf takie jak prezentacja, case study oraz ćwiczenia praktyczne.

Informacje dodatkowe

Usługa zostanie przeprowadzona w wymiarze 17 godzin dydaktycznych (45 min) co daje 12 godzin 45 minut zegarowych (60 min) wynikających z harmonogramu usługi.

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.

Warunki techniczne

TABELA MINIMALNYCH WYMOGÓW SPRZĘTOWYCH DLA UCZESTNIKA SZKOLENIA

Lp	Wymagany parametr	Opis parametru
1	Platforma /rodzaj komunikatora, za pośrednictwem którego prowadzona będzie usługa - w przypadku usług doradczych dopuszcza się możliwość korzystania z komunikatorów dostępnych rynkowo, umożliwiających kontakt face to face, przy zapewnieniu rozwiązań umożliwiających monitoring realizowanej usługi	Platforma wspierająca szkolenie: Microsoft Teams
2	Minimalne wymagania sprzętowe, jakie musi spełniać komputer Uczestnika lub inne urządzenie do zdalnej komunikacji	1. Komputer/laptop: Procesor Intel Core i3 5gen, 2,3GHz, 8 GB RAM, HDD 300 MB 2. Tablet: 3 GB RAM 3. Kamera internetowa 360p 4. Mikrofon 5. Głośniki ew. słuchawki
3	Minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego, jakim musi dysponować Uczestnik	1. Stałe łącze internetowe w dowolnej technologii – światłowod, GSM, Internet kablowy, 2. Min. 10 Mb/s download, 10 Mb/s upload per użytkownik
4	Niezbędne oprogramowanie umożliwiające Uczestnikom dostęp do prezentowanych treści i materiałów	System operacyjny Windows 7/8/10 w przypadku PC/laptopów, Android w wersji 5.0 w przypadku tabletów, 1. Przeglądarka stron internetowych: Mozilla Firefox (+ Flash dla Win 7/9) lub Chrome lub Edge lub Opera.
5	Okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w spotkaniu on-line	Link umożliwiający udział w spotkaniu/szkoleniu będzie dostępny dla zgłoszonej uczestniczki w okresie zaplanowanym na spotkanie/szkolenie

Adres

ul. Głogowska 216
60-104 Poznań
woj. wielkopolskie

Kontakt



Magdalena Brzychcy

E-mail sekretariat@edukacjaprawna.pl

Telefon (+48) 532 608 522