



Artezion Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością



Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2024/04/03/150703/2112345

Nowy Sącz / mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)

Usługa szkoleniowa

22 h

03.02.2025 do 05.02.2025

3 987,50 PLN brutto

3 987,50 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierownicy zasobów ludzkich (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów, właściciele, osoby przewidziane do awansu.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	02-02-2025
Forma prowadzenia usługi	mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
Liczba godzin usługi	22
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 "Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową" przygotowuje do samodzielnego zarządzania różnorodnością wiekową w miejscu pracy oraz do budować pozytywnej współpracy między różnymi pokoleniami, co przyczyni się do poprawy klimatu organizacyjnego, wzrostu wydajności pracy oraz lepszych relacji międzyludzkich.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>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.</p>	<p>Omawia jak procesy demograficzne mogą wpłynąć na funkcjonowanie i rozwój firmy, projektuje strategie lub działania, które firma może wdrożyć, aby dostosować się do zmieniających się warunków demograficznych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.</p> <p>Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia</p>	<p>Omawia podstawowe potrzeby i możliwości pracowników w różnych grupach wiekowych, takie jak dostosowanie szkoleń czy elastyczność w godzinach pracy, projektuje podstawowe działania wspierające pracowników w różnych grupach wiekowych, takie jak programy szkoleniowe dostosowane do potrzeb różnych grup wiekowych.</p> <p>Opisuje podstawowe cechy charakterystyczne pracowników z różnych grup wiekowych i pokoleń, takie jak preferencje dotyczące stylu pracy i komunikacji, planuje szczegółową analizę wpływu różnic pokoleniowych na styl pracy, uwzględniając takie aspekty jak preferencje dotyczące feedbacku, podejście do pracy zespołowej, oczekiwania dotyczące rozwoju kariery, oraz wpływ tych różnic na efektywność pracy i współpracę w zespole.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.</p>	<p>Opisuje regulacje prawne dotyczące zatrudniania osób starszych, w tym ustawy i rozporządzenia dotyczące wieku emerytalnego, polityki zatrudnienia osób starszych, a także inne przepisy dotyczące równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.</p>	<p>Analizuje kampanie społeczne skierowane do osób „50+”, uwzględniając takie aspekty jak strategie komunikacji, grupy docelowe, używane media, oraz ocena skuteczności działań w kontekście wyrównywania szans pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.</p> <p>Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.</p>	<p>Omawia podstawowy wpływ potrzeb zdrowotnych różnych grup wiekowych na polityki HR, takie jak wdrażanie standardowych rozwiązań zdrowotnych, opracowuje zaawansowane programy wsparcia zdrowotnego, które są dostosowane do specyficznych potrzeb zdrowotnych różnych grup wiekowych, takie jak programy rehabilitacyjne, dostosowane plany ubezpieczeń zdrowotnych, oraz inicjatywy wspierające zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników w różnych przedziałach wiekowych.</p> <p>Opisuje różnice w oczekiwaniach rozwojowych między grupami wiekowymi, uwzględniając czynniki takie jak cele kariery, potrzeba stabilności vs. zmienności, oraz preferencje dotyczące formy rozwoju, omawia podstawowy wpływ oczekiwań i aspiracji rozwojowych na strategię rozwoju kariery w firmie, takie jak dostosowanie programów szkoleniowych czy planów awansu.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.</p> <p>Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.</p>	<p>Omawia podstawowe strategie rozwoju do potencjału pracowników z różnych grup wiekowych, takie jak oferowanie standardowych szkoleń i możliwości rozwoju, wdraża podstawowe programy rozwoju i wykorzystania potencjału, takie jak szkolenia ogólne i programy rozwoju umiejętności.</p> <p>Inicjuje podstawowe działania mające na celu wspieranie efektywnej pracy zespołów złożonych z pracowników różnych grup wiekowych, takie jak organizowanie spotkań integracyjnych czy warsztatów zespołowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.</p>	<p>Projektuje kompleksowe programy wymiany kompetencji, takie jak programy mentoringowe, „shadowing” (obserwacja i nauka od doświadczonych pracowników), oraz projekty intergeneracyjne, które umożliwiają transfer wiedzy i umiejętności w obie strony między pracownikami różnych pokoleń.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.</p>	<p>Projektuje podstawowe rozwiązania ukierunkowane na zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników przedemerytalnych, takie jak dokumentowanie kluczowych procesów czy wdrażanie podstawowych programów mentoringowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.</p>	<p>Projektuje podstawowe strategie integracji pracowników z różnych pokoleń, takie jak organizowanie wspólnych spotkań czy zespołowych projektów, planuje kompleksowe strategie integracji, takie jak tworzenie programów mentoringowych, organizowanie warsztatów międzygeneracyjnych, oraz rozwijanie struktur zespołowych, które wykorzystują mocne strony pracowników z różnych pokoleń i promują współpracę.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.</p>	<p>Weryfikuje podstawowe symptomy wypalenia zawodowego, takie jak chroniczne zmęczenie, obniżona motywacja czy zwiększona frustracja, szczególnie u starszych pracowników, projektuje podstawowe programy prewencyjne, takie jak organizowanie warsztatów zarządzania stresem, czy sesji doradczych dotyczących równowagi między pracą a życiem prywatnym.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.</p>	<p>Planuje podstawowe działania integracyjne, takie jak organizowanie wspólnych wydarzeń czy warsztatów dla różnych pokoleń, monitoruje podstawowe wskaźniki efektywności zróżnicowanych zespołów, takie jak poziom satysfakcji pracowników i efektywność komunikacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.</p>	<p>Identyfikuje podstawowe elementy kultury pracy, takie jak zasady szacunku i inkluzyjności wobec pracowników z różnych pokoleń, projektuje i planuje podstawowe programy, takie jak szkolenia z zakresu komunikacji międzygeneracyjnej i wydarzenia integracyjne.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Stosuje podstawowe techniki komunikacyjne, takie jak aktywne słuchanie i parafrazowanie, aby wyjaśnić konflikty i nieporozumienia między pracownikami różnych pokoleń, stosuje podstawowe strategie rozwiązywania konfliktów, takie jak organizowanie spotkań wyjaśniających i mediacji między pracownikami różnych pokoleń.	Test teoretyczny
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Promuje podstawowe wartości kultury pracy, takie jak szacunek i współpraca, które wspierają integrację i zaangażowanie, monitoruje podstawowe wskaźniki atmosfery pracy, takie jak poziom satysfakcji pracowników i wskaźniki rotacji.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Po ukończeniu usługi rozwojowej wydane zostanie zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzające uzyskanie kompetencji, zawierające opis efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zawierać będzie opis walidacji oraz kryteria weryfikacji efektów uczenia się.

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdzać będzie zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Szkolenie skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierownicy zasobów ludzkich (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów, właściciele, osoby przewidziane do awansu

Liczba godzin szkolenia:

- szkolenie w formie stacjonarnej, trwające 22 godziny zegarowe,

- przerwy są wliczane do godzin szkolenia.

Warunki uczestnictwa:

Szkolenie skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierownicy zasobów ludzkich (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów, właściciele, osoby przewidziane do awansu.

Warunki organizacyjne:

- szkolenie organizowane w formie wykładowej, w tym przewidziane są m.in. prace w grupach, warsztaty. Szkolenie prowadzone w formie mieszanej

-każdy uczestnik ma zapewnione stanowisko komputerowe

Proces walidacji:

- proces walidacji efektów zostanie przeprowadzony w formie testu teoretycznego.

-osoba prowadząca walidację połączy się zdalnie w czasie szkolenia

Szkolenie obejmuje 22 zegarowych (16 godzin usługa stacjonarna, 6 godzin usługa zdalna w czasie rzeczywistym). Wymagana obecność to 80 % frekwencji.

Program szkolenia obejmuje następującą tematykę:

Dzień 1

Strategie przechowywania wiedzy i doświadczenia.

Transfer wiedzy międzypokoleniowej.

Tworzenie planów sukcesji.

Różnice pokoleniowe w stylach pracy i oczekiwaniach.

Budowanie zaufania i współpracy między pokoleniami.

Integracja nowych pracowników z różnych grup wiekowych.

Rozpoznawanie symptomów wypalenia zawodowego.

Dzień 2

Strategie radzenia sobie ze stresem i przeciążeniem obowiązkami.

Zachęcanie do rozwoju osobistego i zawodowego.

Rekrutacja i selekcja zespołów uwzględniających różnorodność wiekową.

Budowanie równowagi między doświadczeniem a świeżym spojrzeniem.

Promowanie otwartej i szcunkowej komunikacji.

Rozumienie i akceptacja różnic pokoleniowych.

Kreowanie atmosfery współpracy i wsparcia.

Dzień 3

Techniki skutecznej komunikacji z pracownikami z różnych pokoleń.

Rozwiązywanie konfliktów i negocjacje w zespole.

Budowanie empatii i zrozumienia dla różnych perspektyw.

Tworzenie pozytywnego środowiska pracy.

Zachęcanie do aktywnego udziału i zaangażowania.

Budowanie wspólnych celów i wartości organizacyjnych.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 26

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
1 z 26 Strategie przechowywania wiedzy i doświadczenia.	Przemysław Furtak	03-02-2025	08:00	09:00	01:00	Tak
2 z 26 Transfer wiedzy międzypokoleniowej.	Przemysław Furtak	03-02-2025	09:00	10:00	01:00	Tak
3 z 26 przerwa	Przemysław Furtak	03-02-2025	10:00	10:05	00:05	Tak
4 z 26 Tworzenie planów sukcesji.	Przemysław Furtak	03-02-2025	10:05	11:05	01:00	Tak
5 z 26 Różnice pokoleniowe w stylach pracy i oczekiwaniach.	Przemysław Furtak	03-02-2025	11:05	12:05	01:00	Tak
6 z 26 przerwa obiadowa	Przemysław Furtak	03-02-2025	12:05	12:30	00:25	Tak
7 z 26 Budowanie zaufania i współpracy między pokoleniami.	Przemysław Furtak	03-02-2025	12:30	13:30	01:00	Tak
8 z 26 Integracja nowych pracowników z różnych grup wiekowych.	Przemysław Furtak	03-02-2025	13:30	14:30	01:00	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
9 z 26 Rozpoznawanie symptomów wypalenia zawodowego.	Przemysław Furtak	03-02-2025	14:30	16:00	01:30	Tak
10 z 26 Strategie radzenia sobie ze stresem i przeciążeniami obowiązkami.	Przemysław Furtak	04-02-2025	08:00	09:00	01:00	Tak
11 z 26 Zachęcanie do rozwoju osobistego i zawodowego.	Przemysław Furtak	04-02-2025	09:00	10:00	01:00	Tak
12 z 26 przerwa	Przemysław Furtak	04-02-2025	10:00	10:05	00:05	Tak
13 z 26 Rekrutacja i selekcja zespołów uwzględniających różnorodność wiekową.	Przemysław Furtak	04-02-2025	10:05	11:05	01:00	Tak
14 z 26 Budowanie równowagi między doświadczeniem a świeżym spojrzeniem.	Przemysław Furtak	04-02-2025	11:05	12:05	01:00	Tak
15 z 26 przerwa obiadowa	Przemysław Furtak	04-02-2025	12:05	12:30	00:25	Tak
16 z 26 Promowanie otwartej i szacunkowej komunikacji.	Przemysław Furtak	04-02-2025	12:30	13:30	01:00	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
17 z 26 Rozumienie i akceptacja różnic pokoleniowych.	Przemysław Furtak	04-02-2025	13:30	14:30	01:00	Tak
18 z 26 Kreowanie atmosfery współpracy i wsparcia.	Przemysław Furtak	04-02-2025	14:30	16:00	01:30	Tak
19 z 26 Techniki skutecznej komunikacji z pracownikami z różnych pokoleń.	Przemysław Furtak	05-02-2025	08:00	09:00	01:00	Tak
20 z 26 Rozwiązywanie konfliktów i negocjacje w zespole.	Przemysław Furtak	05-02-2025	09:00	10:00	01:00	Tak
21 z 26 przerwa	Przemysław Furtak	05-02-2025	10:00	10:05	00:05	Tak
22 z 26 Budowanie empatii i zrozumienia dla różnych perspektyw.	Przemysław Furtak	05-02-2025	10:05	11:05	01:00	Tak
23 z 26 Tworzenie pozytywnego środowiska pracy.	Przemysław Furtak	05-02-2025	11:05	12:05	01:00	Tak
24 z 26 przerwa obiadowa	Przemysław Furtak	05-02-2025	12:05	12:30	00:25	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
25 z 26 Zachęcanie do aktywnego udziału i zaangażowania. Budowanie wspólnych celów i wartości organizacyjnych.	Przemysław Furtak	05-02-2025	12:30	13:30	01:00	Tak
26 z 26 test końcowy (walidacja)	-	05-02-2025	13:30	14:00	00:30	Tak

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 987,50 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 987,50 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Przemysław Furtak

Absolwent Wyższej Szkoły Biznesu - NLU w Nowym Sączu na kierunku psychologia, specjalność psychologia organizacji i zarządzania, ukończył studia w roku 2012. Jego zainteresowania zawodowe obejmują między innymi: szeroko pojętą komunikację interpersonalną, strategię negocjacyjną, rekrutację, pozyskiwanie zewnętrznych środków finansowania, techniki sprzedażowe, online marketing oraz budowanie wizerunku firmy przy wykorzystaniu kreatywnych treści. Pracował między innymi w Wielkiej Brytanii zarządzając międzynarodowym zespołem na stanowisku kierownika produkcji, Production Supervisor, w latach 2014-2019. Posiada bogate doświadczenie w prowadzeniu kampanii promocyjnych i marketingowych z wykorzystaniem narzędzi online i social

mediów (Facebook, Instagram). Posiada szerokie doświadczenie szkoleniowe z zakresu zarządzania, w tym również z rekrutacji i wprowadzania programów rozwojowych w przedsiębiorstwach. Trener posiada min 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w ostatnich dwóch latach. Jest certyfikowanym asesorem walidacyjnym Fundacji MY PERSONALITY SKILLS". Od 5 lat zajmuje się prowadzeniem szkoleń, Doświadczenie i kwalifikacje zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dot. oferowanej usługi.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe w postaci skryptu.

Informacje dodatkowe

Szkolenie obejmuje 22 godziny zegarowe, wymagana frekwencja to 80 % podczas szkolenia, aby uzyskać zaświadczenie, zostanie również udostępniona lista obecności do podpisu podczas każdego dnia. Szkolenie jest otwartą usługą dla innych przedsiębiorstw. Cena usługi zawiera koszt walidacji.

Informujemy o możliwości wizyty monitoringowej usługi. Regulamin dostawy usług dostępny jest w siedzibie firmy przy ulicy Mikołaja Reja 20, 33-300 Nowy Sącz. W przypadku nieoczekiwanych sytuacji prosimy o kontakt pod numerem telefonu 601 482 179.

W przypadku uczestnictwa w usłudze osoby z niepełnosprawnością usługa zostanie dostosowana do jej potrzeb.

Warunki techniczne

Szkolenie będzie realizowane wyłącznie w formie stacjonarnej.

Adres

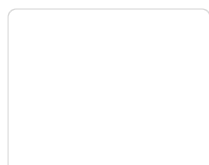
ul. 1 Brygady 2a
33-300 Nowy Sącz
woj. małopolskie

Hotel Ibis

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Jadwiga Chochorowska

E-mail jadwiga.chochorowska@artezion.pl



Telefon (+48) 508 224 637