



FHU ORDINAT
MARCIN BIELSKI



Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji

Numer usługi 2024/04/25/133960/2135654

📍 Warszawa / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 11.06.2024 do 12.06.2024

2 912,00 PLN brutto

2 912,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Uczestnikami projektu są mikro, mali, średni i duzi przedsiębiorcy (bez samozatrudnionych), zespoły HR oraz menadżerowie/ kandydaci na menadżerów zainteresowani otrzymaniem refundacji na usługi rozwojowe mające na celu przygotowanie pracodawców do wprowadzenia i zarządzania zmianą w firmie związaną m.in. ze starzeniem się społeczeństwa czy zróżnicowaniem sposobu świadczenia pracy.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	10-06-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
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

Zdobycie wiedzy i umiejętności na temat: zrozumienia i pozytywnego wykorzystania czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (takich jak: pochodzenie etniczne, wiek, płeć, przekonania); wykorzystania różnorodności organizacyjnej w celu zwiększenia innowacyjności, sprawiedliwości organizacyjnej i osiągnięcia lepszych wyników biznesowych.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozpoznaje sposoby pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (m.in. różne pochodzenie etniczne, wiek, płeć czy przekonania) na gruncie własnej organizacji.	• Ocenia i charakteryzuje sposoby pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (m.in. różne pochodzenie etniczne, wiek, płeć czy przekonania) na gruncie własnej organizacji.	Test teoretyczny
Identyfikuje podstawowe regulacje prawne związane z zapewnieniem równouprawnienia pracowników i wdrażania rozwiązań ukierunkowanych na pozytywne wykorzystanie różnorodności i wielokulturowości.	• Ocenia i charakteryzuje podstawowe regulacje prawne związane z zapewnieniem równouprawnienia pracowników i wdrażania rozwiązań ukierunkowanych na pozytywne wykorzystanie różnorodności i wielokulturowości.	Test teoretyczny
Wykazuje pozytywny wpływ różnorodności i wielokulturowości na poziom lojalności i wydajności pracowników.	• Uzasadnia pozytywny wpływ różnorodności i wielokulturowości na poziom lojalności i wydajności pracowników.	Test teoretyczny
Rozpoznaje specyfikę podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur.	• Ocenia i charakteryzuje specyfikę podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur.	Test teoretyczny
Sprawnie wykorzystuje różnorodność i wielokulturowość pracowników w celu zwiększenia poziomu innowacyjności zespołów i całej organizacji.	• Obsługuje różnorodność i wielokulturowość pracowników w celu zwiększenia poziomu innowacyjności zespołów i całej organizacji.	Test teoretyczny
Kształtuje kulturę pracy oraz rozwiązania wspierające, ukierunkowane na zapewnienie równego traktowania pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.) i sprawiedliwości organizacyjnej.	• Projektuje kulturę pracy oraz rozwiązania wspierające, ukierunkowane na zapewnienie równego traktowania pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.) i sprawiedliwości organizacyjnej.	Test teoretyczny
Buduje i wdraża rozwiązania zapewniające dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników, jak również pełną ich integrację z firmą.	• Planuje i organizuje rozwiązania zapewniające dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników, jak również pełną ich integrację z firmą.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kształtuje pozytywny wizerunek firmy otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk oraz zapewniającej wszystkim możliwości wykorzystania (i rozwoju) ich potencjału.	Projektuje i uzasadnia pozytywny wizerunek firmy otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk oraz zapewniającej wszystkim możliwości wykorzystania (i rozwoju) ich potencjału.	Test teoretyczny
Sprawnie identyfikuje i rozwiązuje wszelkie konflikty, które mogą być związane z różnicą stylów pracy osób z różnych grup kulturowych, wiekowych itp.	Ocenia i definiuje wszelkie konflikty, które mogą być związane z różnicą stylów pracy osób z różnych grup kulturowych, wiekowych itp.	Test teoretyczny
Kształtuje wśród pracowników wartości związane z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności.	Monitoruje i organizuje wśród pracowników wartości związane z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności.	Test teoretyczny
Wdraża rozwiązania gwarantujące przestrzeganie ważnych dla firmy zasad i wartości przez wszystkich pracowników firmy – niezależnie od ich pochodzenia, płci, wieku, przekonań itp.).	Organizuje i uzasadnia rozwiązania gwarantujące przestrzeganie ważnych dla firmy zasad i wartości przez wszystkich pracowników firmy – niezależnie od ich pochodzenia, płci, wieku, przekonań itp.).	Test teoretyczny
Ułatwia wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk, kultur itp.	Omawia wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk, kultur itp.	Test teoretyczny
Tłumaczy różnice w zakresie stylów funkcjonowania i potrzeb pracowników z różnych kultur.	Uzasadnia różnice w zakresie stylów funkcjonowania i potrzeb pracowników z różnych kultur.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Efekty uczenia podzielone są na: wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się. Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

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

Tak, dok. potwierdza, że kryteria są jednoznaczne, realne, możliwe do zweryfikowania i zrozumiałe dla osób, które planują zapis na usługę. FHU ORDINAT MARCIN BIELSKI zapewnia rozdzielność proc. uczenia się i walidacji. Osoby, które szkoliły danego uczestnika, nie mogą oceniać go w procesie walidacji

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

Tak, dokument potwierdza, że zastosowane rozwiązania zapewniają rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

Program

Program

1. Różnorodność co właściwie oznacza w organizacji

- Czym jest różnorodność
- Jak tworzą się nierówności
- Czym jest inkluzja

2. Motywacje, bariery i czynniki sukcesu w zarządzaniu różnorodnością

- Stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja
- Co dzieje się gdy nie chcemy dostrzegać różnic i akceptować ich
- Myślenie my/oni
- Działania w logice konfliktu i rywalizacji
- Brak przyzwolenia na mówienie tego, co naprawdę myślimy
- Jak powiązać różnorodność z wartościami firmowymi?
- Świadome wykorzystanie potencjału wszystkich osób w firmie

3. Różnorodność i równość szans

- Różnorodność nie tylko jako wyzwanie ale też jako bogactwo różnych perspektyw i siła firmy
- Różnica między diversity a inclusion
- Znaczenie różnorodności, równości, integracji i przynależności
- Jak uczynić swoją organizację różnorodną, integrującą i sprawiedliwą?

4. Dobre praktyki w zarządzaniu różnorodnością

- Polityka równych szans
- Dostrzeganie i akceptowanie różnic jako faktu
- Zrozumienie, że wszyscy są zrozumiani i akceptowani
- Tworzenie przestrzeni zaufania gdzie wszyscy mogą powiedzieć, co myślą i czują
- Nawiązywanie relacji i współpraca jako wartość

5. Organizacja wielokulturowa – wyzwania w zarządzaniu

- Bariery w komunikacji międzykulturowej
- Szok kulturowy – co oznacza i kiedy występuje
- Stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja – czym się różnią?

6. Efektywność zespołu wielokulturowego

- Różnice czy zasób?
- Kody kulturowe: różnice i podobieństwa
- Wykorzystywanie różnorodności do tworzenia innowacyjnych rozwiązań
- Budowanie efektywnej współpracy i zaangażowania w wielokulturowym zespole

7. Jak świadomie zarządzać zespołem wielokulturowym

- Budowanie otwartej i przyjaznej atmosfery dla różnorodności
- Strategie zapobiegania dyskryminacji i mobbingowi
- Tworzenie polityk i procedur wspierających równość i inkluzję

- Rola lidera w tworzeniu inkluzywnego środowiska pracy
- Tworzenie zaangażowania i otwartości do przystosowania się

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 14

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 14 Różnorodność co właściwie oznacza w organizacji	Magdalena Guillet	11-06-2024	08:30	10:00	01:30
2 z 14 Przerwa kawowa	Magdalena Guillet	11-06-2024	10:00	10:15	00:15
3 z 14 Motywacje, bariery i czynniki sukcesu w zarządzaniu różnorodnością	Magdalena Guillet	11-06-2024	10:15	12:00	01:45
4 z 14 Przerwa obiadowa	Magdalena Guillet	11-06-2024	12:00	12:30	00:30
5 z 14 Różnorodność i równość szans	Magdalena Guillet	11-06-2024	12:30	14:00	01:30
6 z 14 Przerwa kawowa	Magdalena Guillet	11-06-2024	14:00	14:15	00:15
7 z 14 Dobre praktyki w zarządzaniu różnorodnością	Magdalena Guillet	11-06-2024	14:15	16:30	02:15
8 z 14 Organizacja wielokulturowa – wyzwania w zarządzaniu	Magdalena Guillet	12-06-2024	08:30	10:00	01:30
9 z 14 Przerwa kawowa	Magdalena Guillet	12-06-2024	10:00	10:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 14 Efektywność zespołu wielokulturowego	Magdalena Guillet	12-06-2024	10:15	12:00	01:45
11 z 14 Przerwa obiadowa	Magdalena Guillet	12-06-2024	12:00	12:30	00:30
12 z 14 Jak świadomie zarządzać zespołem wielokulturowym	Magdalena Guillet	12-06-2024	12:30	14:00	01:30
13 z 14 Przerwa kawowa	Magdalena Guillet	12-06-2024	14:00	14:15	00:15
14 z 14 Jak świadomie zarządzać zespołem wielokulturowym	Magdalena Guillet	12-06-2024	14:15	16:30	02:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 912,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 912,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1
Magdalena Guillet



Konsultant zarządzania, coach i trener z 20 doświadczeniem w prowadzeniu projektów doradczych i szkoleniowych. Filolog polski i teatrolog, absolwentka KUL. Dyplomowany międzynarodowy trener zarządzania oraz mediator w organizacji. Dyrektor personalny Carrefour Polska. Doradzała pracownikom w rozwoju ich kariery zawodowej, przez 10 lat była prezesem filii firmy Cegos oraz partnerem zarządzającym Cegos SA Francja, gdzie prowadziła międzynarodowe projekty doradcze dot. m.in. restrukturyzacji zatrudnienia i projekty rekrutacyjne. Współzałożyciel, członek zarządu Polskiej Izby Firm Szkoleniowych. Prowadzi działania doradcze i szkolenia w obszarze strategii HR a zwłaszcza rekrutacji, umiejętności kierowniczych i umiejętności osobistych. Prowadziła również zajęcia na MBA HR, z zakresu zarządzania zmianą oraz procesów zarządczych, zajęcia z zakresu projektów innowacyjnych, prezentacji i autoprezentacji. Przeprowadziła szkolenia z zakresu: Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy, Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, Zarządzanie pracą zdalną i hybrydową, Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy. Pracowała m.in. dla: Pandora, Nesspresso, Lafarge Cement S.A., PGE Energia Ciepła S.A., ATEM- Polska, Veolia, Strabag, Walki Sp. z o.o. Posiada ponad 120 h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w przeciągu ostatnich 2 lat, liczone wstecz od rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Wszelkie materiały dydaktyczne zostaną przekazane w formie elektronicznej

Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi tj. symulacje, case study, scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne, gry i filmy szkoleniowe, dyskusje, analizy doświadczeń uczestników, dzięki czemu zdobędą wiedzę oraz rozwiną umiejętności, postawy i zachowania.

Podczas szkolenia przewidziane są:

- 2 przerwy kawowe x 15 min
- 1 przerwa x 30 min

Adres

ul. Arkuszowa 39
01-934 Warszawa
woj. mazowieckie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt

Marcin Bielski

E-mail biuro@ordinat.pl

Telefon (+48) 533 335 610

