



Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy - „Akademia HR” - Neuroróżnorodność

Numer usługi 2024/06/05/41113/2171413

580,00 PLN brutto

580,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 PLN netto/h

Growth Advisors

Jacek Piątkowski

Brak ocen dla tego dostawcy

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

👤 Usługa szkoleniowa

🕒 4 h

📅 22.08.2024 do 22.08.2024

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	<p>Usługa skierowana dla mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw. Grupą docelową są:</p> <ul style="list-style-type: none">właściciele firm,osoby zarządzające,pracownicy zajmujący stanowiska menedżerskie/kierownicze osoby przewidziane do awansu na stanowiska menedżerskie/kierowniczepracownicy działów HR,pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy, specjaliści.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	14
Data zakończenia rekrutacji	21-08-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	4
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do skutecznego zarządzania zasobami ludzkimi w firmie - potencjałem, talentami i doświadczeniem pracowników, w różnorodnym i zmieniającym się środowisku pracy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Uczestnik kształtuje środowisko pracy oraz programy HR ukierunkowane na zapewnienie wszystkim pracownikom – bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne lub światopogląd – sprawiedliwe, pełnego uczestnictwo we wszystkich aspektach życia organizacji na jednakowych zasadach.</p>	<p>Opisuje znaczenie zasad równości szans, niedyskryminacji i transparentności oraz ich wpływ na kształtowanie polityki personalnej współczesnych organizacji.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wskazuje główne przepisy i regulacje prawne (w szczególności zapisy Kodeksu Pracy) związane z równym traktowaniem w miejscu pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Identyfikuje rozwiązania pozwalające na kształtowanie/ wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między firmą a pracownikami.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Prawidłowo identyfikuje oraz przeciwdziała wszelkim przejawom mobbingu i dyskryminacji (bezpośredniej i pośredniej) w miejscu pracy rozumianej jako nierówne, niesprawiedliwe traktowanie danej osoby (lub grupy) ze względu na cechę, która ją wyróżnia.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wdraża projekty i procesy HR dotyczące takich obszarów jak: rekrutacja i selekcja, awanse i rozwój, polityka wynagrodzeń, podział pracy itp., w oparciu o zasady równości szans.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Przygotowuje i wdraża procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wdraża działania i programy ukierunkowane na zapewnienie partnerskich relacji, pełnego uczestnictwa i włączania wszystkich pracowników (bez względu na wyróżniające ich cechy) w firmową społeczność oraz na zagwarantowanie ich uczestnictwa we wszystkich aspektach życia organizacyjnego.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Określa właściwe dla firmy (i odpowiednie do potrzeb pracowników) oraz wdraża okresowe działania wyrównawcze, zmierzające do zrównania szans wszystkich lub znacznej liczby zatrudnionych osób, mające na celu zniesienie faktycznych lub potencjalnych nierówności.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
	Wdraża transparentne i akceptowalne przez wszystkie grupy pracowników zasady wynagradzania.	Test teoretyczny
	Kształtuje w firmie wartości i postawy równego, partnerskiego traktowania wszystkich pracowników oraz wrażliwości na wszelkie przejawy nierówności (w tym równych szans dla kobiet i mężczyzn) oraz nieulegania stereotypom dotyczącym pracowników o wyróżniających cechach (w tym pochodzenie etniczne, światopogląd itp.). Upowszechnia wiedzę z tego zakresu.	Test teoretyczny
Zapewnienia przejrzysty, jawny dostęp do informacji ważnych dla pracowników.	Kreuje warunki dla funkcjonowania przejrzystego, jawnego dostępu do informacji ważnych dla pracowników.	Test teoretyczny
	Monitoruje poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją polityki i programów równościowych.	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

Kluczowe zagadnienia:

- Kiedy mówimy o neuroroznorodności
- Rodzaje neuroroznorodności: ADHD, dysleksja, spektrum autyzmu
- Powszechne i ograniczające mity
- Korzyści z uwzględnienia neuroroznorodności pracowników
- Wprowadzanie realistycznych dostosowań w pracy

Korzyści:

- Pigułka wiedzy wprowadzająca w temat neuroroznorodności
- Samorozwój: sytuacja, w której pracownik diagnozuje się dopiero w dorosłości nie należy do rzadkości. Lepsza wiedza o neuroroznorodności pomaga lepiej zrozumieć własne funkcjonowanie oraz przyspieszyć proces ewentualnej diagnozy
- Lepsze relacje interpersonalne: Zrozumienie neuroroznorodności może pomóc w budowaniu lepszych relacji interpersonalnych, zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym
- Samorozwój: sytuacja, w której pracownik diagnozuje się dopiero w dorosłości nie należy do rzadkości. Lepsza wiedza o neuroroznorodności pomaga lepiej zrozumieć własne funkcjonowanie oraz przyspieszyć proces ewentualnej diagnozy
- Czerpanie z synergii połączenia różnych stylów myślenia

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 5

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 5 Kiedy mówimy o neuroroznorodności	Natalia Flak	22-08-2024	10:00	10:20	00:20
2 z 5 Rodzaje neuroroznorodności: ADHD, dysleksja, spektrum autyzmu	Natalia Flak	22-08-2024	10:20	11:15	00:55
3 z 5 Powszechne i ograniczające mity	Natalia Flak	22-08-2024	11:15	12:10	00:55
4 z 5 Korzyści z uwzględnienia neuroroznorodności pracowników	Natalia Flak	22-08-2024	12:10	13:05	00:55
5 z 5 Wprowadzanie realistycznych dostosowań w pracy	Natalia Flak	22-08-2024	13:05	14:00	00:55

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	580,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	580,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	145,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Natalia Flak

Psycholożka, trenerka, psychoterapeutka-seksuolożka.

Natalia jest psycholożką (Uniwersytet Jagielloński w Krakowie oraz KU Leuven w Belgii), trenerką biznesu, psychoterapeutką (Ośrodek Szkoleń Systemowych) oraz seksuolożką. Specjalizuje się w szkoleniach z umiejętności miękkich i z pasją dzieli się swoją wiedzą z obszaru Zdrowia Psychicznego, Wellbeingu oraz Zarządzania Różnorodnością (Diversity & Inclusion). Przekłada swoje 12-letnie doświadczenie psychologiczne na praktyczne szkolenia dla biznesu. Fascynuje ją wiedza o mózgu oraz zdrowych nawykach. Nieustannie pogłębia swoją wiedzę uczestnicząc w szkoleniach i konferencjach.

Prowadziła działania rozwojowe między innymi dla Santander Global Technology and Operations, Hewlett Packard Enterprise, State Street, CISCO, BNP Paribas Securities Services, Bosch Siemens Hausgeräte, I inni.

Natalia z wielką pasją wspiera firmy w obszarze różnorodności i włączania. W obszarze inkluzji osób LGBTQ+, dzieli się swoją wiedzą ekspercką, unikając przy tym moralizatorstwa. Wielokrotnie prowadziła webinary oraz warsztaty w temacie sojusznictwa, inkluzywnego przywództwa oraz facylitowała powstawanie sieci pracowniczej PRIDE. Przysłowiową „wisienką na torcie” był webinar dedykowany pracownikom, którzy są rodzicami dzieci LGBTQ. Jako psychoterapeutka i seksuolożka prowadziła grupy wsparcia dla seniorów LGB oraz kobiet LBQ. Była wolontariuszką w Stowarzyszeniu Lambda Warszawa - najstarszej działającej organizacji LGBTQ w Polsce.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma:

- materiały szkoleniowe i dydaktyczne
- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Informacje dodatkowe

1. Oferujemy kompleksowe wsparcie w pozyskaniu dofinansowania na wszystkie oferowane usługi.
2. Realizujemy szkolenia również w formie zamkniętej, dla konkretnych organizacji, oddziałów firm, z możliwością dopasowania usługi do konkretnych potrzeb organizacji.
3. Przed zgłoszeniem na usługę prosimy o kontakt w celu potwierdzenia dostępności wolnych miejsc/gwarancji terminu.

Warunki techniczne

Szkolenie będzie prowadzone na platformie MS Teams. Uczestnik otrzyma link oraz niezbędne login i hasło do zalogowania się.

Wymagany jest dostęp do komputera lub laptopa z kamerą, mikrofonem i głośnikami, sieci wifi lub internetu przewodowego.

Kontakt



Jolanta Piątkowska

E-mail jolanta.piatkowska@growthadvisors.pl

Telefon (+48) 533 460 514