



Współpraca pokoleń: Zarządzanie różnicami generacyjnymi w miejscu pracy. Akademia HR. Szkolenie stacjonarne.

Numer usługi 2024/06/07/121919/2174499

2 912,00 PLN brutto

2 912,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

PATRINO SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIA



📍 Pęcice / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 26.11.2024 do 27.11.2024

Informacje podstawowe

| | |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kategoria | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi |
| Sposób dofinansowania | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników |
| Grupa docelowa usługi | Właściciele przedsiębiorstw, menadżerowie/kandydaci na menadżerów, pracownicy zespołów HR i inni pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną lub zarządzanie zasobami ludzkimi z MMŚP (w tym PES o ile prowadzą działalność gospodarczą). |
| Minimalna liczba uczestników | 3 |
| Maksymalna liczba uczestników | 16 |
| Data zakończenia rekrutacji | 25-11-2024 |
| 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

Usługa przygotowuje uczestnika do zarządzania zespołem z różnych pokoleń. Uczy, jak wykorzystać potencjał pracowników oraz możliwości wynikające z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Ukazuje, jak zapewnić poszczególnym grupom wiekowym odpowiednie wsparcia w pracy i rozwoju, jak budować

rozwiązania oparte o intermentoring oraz jak symptomy i przeciwdziałać procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

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. Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.</p> | <p>Uczestnik szkolenia charakteryzuje procesy demograficzne i ich znaczenie w Polsce i Europie</p> <p>Uczestnik szkolenia definiuje pokolenia: Baby Boomers, Pokolenie X, Millennials, Generacja Z</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnieniu potrzeb oraz możliwości pracowników w różnym wieku.</p> | <p>Uczestnik szkolenia identyfikuje oraz wprowadza w życie działania pozwalające na racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich z uwzględnieniem różnic pokoleniowych</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych oraz adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.</p> <p>Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego), oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników</p> | <p>Uczestnik szkolenia posiada wiedzę na temat rozwiązań prawnych sprzyjających zatrudnianiu osób starszych</p> <p>Uczestnik szkolenia identyfikuje potrzeby różnych grup wiekowych z uwzględnieniem zabezpieczenia potrzeb zdrowotnych</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Ocena i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników oraz inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów. Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.</p> | <p>Uczestnik szkolenia ocenia i wykorzystuje potencjał, motywację i podejście do pracy</p> <p>Uczestnik szkolenia wprowadza rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami</p> | <p>Test teoretyczny</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 oraz pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.</p> <p>Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników. Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie oraz kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.</p> | Uczestnik szkolenia wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowaniu wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym. | Test teoretyczny |
| | Uczestnik szkolenia tworzy harmonogramy pracy uwzględniające preferencje różnych pokoleń | Test teoretyczny |
| | Uczestnik szkolenia charakteryzuje i potrafi zaakceptować różnice pokoleniowe | Test teoretyczny |
| | Uczestnik szkolenia definiuje i aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu starszego pokolenia | Test teoretyczny |
| <p>Efektywnie komunikuje się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia. Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę</p> | Uczestnik szkolenia identyfikuje potencjalne konflikty oraz wprowadza strategie rozwiązywania konfliktów w zespole wielopokoleniowym | Test teoretyczny |
| | Uczestnik szkolenia buduje zaufanie oraz atmosferę sprzyjającą współpracy między pokoleniami | 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, zaświadczenie o ukończeniu usługi szkoleniowej zawiera opis efektów uczenia się.

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

Tak, zaświadczenie o ukończeniu usługi szkoleniowej potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

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

Tak, zaświadczenie o ukończeniu usługi szkoleniowej potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Do udziału w szkoleniu zachęcamy szczególnie osoby na stanowiskach kierowniczych oraz odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi w firmach.

Szkolenie w głównej mierze oparte jest na ćwiczeniach indywidualnych, grupowych (w grupach 5-cio osobowych), dyskusji grupowej, grach symulacyjnych, prezentacji przykładów, mini wykładach.

Szkolenie prowadzone jest w formie godzin dydaktycznych 1h= 45min

W trakcie każdego dnia szkolenia przewidywana jest jedna przerwa 15-30min. w zależności od potrzeb uczestników (wliczona w czas szkolenia).

Uczestnicy otrzymają na materiały autorskie, opracowane przez wykładowców-praktyków.

Walidacja odbywa się na koniec szkolenia, trwa 45min i prowadzona jest na zasadzie testu mieszanego (pytania zamknięte oraz otwarte).

Dzień I

I. Wprowadzenie do różnic pokoleniowych - z uwzględnieniem procesów demograficznych w Polsce i Europie.

- Definicja pokoleń: Baby Boomers, Pokolenie X, Millennials, Generacja Z
- Charakterystyczne cechy i wartości każdego pokolenia
- Wpływ doświadczeń życiowych na postawy w miejscu pracy
- Rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.

II. Analiza różnic pokoleniowych w miejscu pracy

- Komunikacja: preferowane kanały, styl komunikacji
- Motywacja i podejście do pracy: rozumienie różnych motywacji
- Zarządzanie czasem i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym
- Potrzeby różnych grup wiekowych z uwzględnieniem zabezpieczenia potrzeb zdrowotnych.

III. Budowanie efektywnej współpracy między pokoleniami

- Zrozumienie i akceptacja różnic: rola empatii
- Zapobieganie wypaleniu zawodowemu starszego pokolenia
- Rozwijanie umiejętności przywództwa z uwzględnieniem różnic pokoleniowych
- Tworzenie harmonogramów pracy uwzględniających preferencje różnych pokoleń
- Zachowanie wiedzy pracowników w wieku przedemerytalnym.

Dzień II

IV. Rozwiązywanie konfliktów pokoleniowych

- Identyfikacja potencjalnych konfliktów
- Strategie rozwiązywania konfliktów w zespole wielopokoleniowym
- Budowanie zaufania i współpracy między pokoleniami

V. Studium przypadków i dyskusja grupowa

- Analiza przypadków z życia zawodowego dotyczących konfliktów pokoleniowych
- Wspólne poszukiwanie najlepszych praktyk w radzeniu sobie z różnicami generacyjnymi

VI. Plan działań i strategii na przyszłość

- Indywidualne i zespołowe działania w celu poprawy współpracy między pokoleniami
- Określenie konkretnych kroków, które można podjąć po powrocie do pracy

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 27

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 27 Definicja pokoleń: Baby Boomers, Pokolenie X, Millennials, Generacja Z | Adriana Sadowska | 26-11-2024 | 08:00 | 09:00 | 01:00 |
| 2 z 27 Charakterystyczne cechy i wartości każdego pokolenia | Adriana Sadowska | 26-11-2024 | 09:00 | 09:45 | 00:45 |
| 3 z 27 Przerwa kawowa | Adriana Sadowska | 26-11-2024 | 09:45 | 10:00 | 00:15 |
| 4 z 27 Wpływ doświadczeń życiowych na postawy w miejscu pracy | Adriana Sadowska | 26-11-2024 | 10:00 | 10:30 | 00:30 |
| 5 z 27 Rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych. | Adriana Sadowska | 26-11-2024 | 10:30 | 11:00 | 00:30 |
| 6 z 27 Komunikacja: preferowane kanały, styl komunikacji | Adriana Sadowska | 26-11-2024 | 11:00 | 12:00 | 01:00 |
| 7 z 27 Przerwa obiadowa | Adriana Sadowska | 26-11-2024 | 12:00 | 12:30 | 00:30 |
| 8 z 27 Motywacja i podejście do pracy: rozumienie różnych motywacji | Adriana Sadowska | 26-11-2024 | 12:30 | 13:30 | 01:00 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 9 z 27 Zarządzanie czasem i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym | Adriana Sadowska | 26-11-2024 | 13:30 | 14:00 | 00:30 |
| 10 z 27 Potrzeby różnych grup wiekowych z uwzględnieniem zabezpieczenia potrzeb zdrowotnych | Adriana Sadowska | 26-11-2024 | 14:00 | 14:30 | 00:30 |
| 11 z 27 Zrozumienie i akceptacja różnic: rola empatii | Adriana Sadowska | 26-11-2024 | 14:30 | 15:00 | 00:30 |
| 12 z 27 Przerwa kawowa | Adriana Sadowska | 26-11-2024 | 15:00 | 15:15 | 00:15 |
| 13 z 27 Zapobieganie wypaleniu zawodowemu starszego pokolenia | Adriana Sadowska | 26-11-2024 | 15:15 | 16:00 | 00:45 |
| 14 z 27 Rozwijanie umiejętności przywództwa z uwzględnieniem różnic pokoleniowych | Adriana Sadowska | 27-11-2024 | 08:00 | 09:00 | 01:00 |
| 15 z 27 Tworzenie harmonogramów pracy uwzględniających preferencje różnych pokoleń | Adriana Sadowska | 27-11-2024 | 09:00 | 09:45 | 00:45 |
| 16 z 27 Przerwa kawowa | Adriana Sadowska | 27-11-2024 | 09:45 | 10:00 | 00:15 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 17 z 27 Zachowanie wiedzy pracowników w wieku przedemerytanych. | Adriana Sadowska | 27-11-2024 | 10:00 | 10:30 | 00:30 |
| 18 z 27 Identyfikacja potencjalnych konfliktów | Adriana Sadowska | 27-11-2024 | 10:30 | 11:00 | 00:30 |
| 19 z 27 Strategie rozwiązywania konfliktów w zespole wielopokoleniowym | Adriana Sadowska | 27-11-2024 | 11:00 | 11:30 | 00:30 |
| 20 z 27 Budowanie zaufania i współpracy między pokoleniami | Adriana Sadowska | 27-11-2024 | 11:30 | 12:00 | 00:30 |
| 21 z 27 Przerwa obiadowa | Adriana Sadowska | 27-11-2024 | 12:00 | 12:30 | 00:30 |
| 22 z 27 Analiza przypadków z życia zawodowego dotyczących konfliktów pokoleniowych | Adriana Sadowska | 27-11-2024 | 12:30 | 13:00 | 00:30 |
| 23 z 27 Wspólne poszukiwanie najlepszych praktyk w radzeniu sobie z różnicami generacyjnymi | Adriana Sadowska | 27-11-2024 | 13:00 | 13:45 | 00:45 |
| 24 z 27 Indywidualne i zespołowe działania w celu poprawy współpracy między pokoleniami | Adriana Sadowska | 27-11-2024 | 13:45 | 14:15 | 00:30 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 25 z 27 Określenie konkretnych kroków, które można podjąć po powrocie do pracy | Adriana Sadowska | 27-11-2024 | 14:15 | 15:00 | 00:45 |
| 26 z 27 Przerwa kawowa | Adriana Sadowska | 27-11-2024 | 15:00 | 15:15 | 00:15 |
| 27 z 27 Walidacja efektów uczenia | - | 27-11-2024 | 15:15 | 16:00 | 00:45 |

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

Adriana Sadowska

Certyfikowany Trener FRIS®Style Myślenia, certyfikowany mediator. Specjalizuje się w prowadzeniu szkoleń, warsztatów i indywidualnych sesji z zakresu technik sprzedaży w oparciu o sprawną komunikację z klientem, budowania i utrzymania wizerunku marki, technik skutecznej sprzedaży produktów premium, efektywnego zarządzania zespołem pracowników i budowaniu długotrwałych relacji zespołowych, z klientami i kontrahentami, zarządzania ludźmi, negocjacji biznesowych, optymalizacji działalności firmy w obszarze marketingu i sprzedaży, organizacji pracy własnej oraz asertywności. Dodatkowo opierając się na doświadczeniu jako trener i rekruter prowadzi projekty rekrutacyjne swoich klientów w oparciu o narzędzie FRIS®. Prowadzi również indywidualne sesje informacji zwrotnej FRIS® z elementami coachingu.

Prowadzący posiada 120 godzinne doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Jako certyfikowany trener pracuje od 5 lat. Szkolenia przygotowuje w oparciu o wiedzę merytoryczną oraz własne doświadczenie. Szkoliła pracowników takich firm jak m.in: Siemens, Gigaset Communication, Blachotrapez, Aviva, Alianz, Padma Art i wiele innych.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymują: materiały autorskie, opracowane przez wykładowców-praktyków zaświadczenie o ukończeniu usługi - szkolenia*

*Zaświadczenie o ukończeniu usługi wydane zostanie uczestnikowi z min. 80% obecnością

Informacje dodatkowe

Szkolenie prowadzone jest w formie godzin zegarowych 1h= 60min

Metodyka szkolenia: Szkolenie w głównej mierze oparte jest na mini wykładach, prezentacji technik, ćwiczeniach indywidualnych oraz grupowych, dyskusji grupowej.

Zaświadczenie o ukończeniu usługi wydane zostanie uczestnikowi z min. 80% obecnością.

Usługa zwolniona jest z podatku VAT jeśli przedsiębiorca uzyskuje min. 70% dofinansowania ze środków publicznych*, w przeciwnym wypadku należy do ceny netto doliczyć 23% VAT. *Wg rozporządzenia Ministra Finansów z dnia z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. z 2018, poz. 701)

Adres

ul. Sokołowska 9
05-806 Pęcice
woj. mazowieckie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Magdalena Besaraba

E-mail magdalena.besaraba@patrino.pl

Telefon (+48) 797 454 584