



Open Education
Group Spółka z
ograniczoną
odpowiedzialnością



Orientacja w biznesie i zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy pod kątem zarządzania różnorodnością oraz komunikacją międzypokoleniową w celu zapewnienia równości szans, niedyskryminacji i transparentności.

Numer usługi 2024/06/17/9279/2186267

📍 Białystok / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 64 h

📅 01.08.2024 do 31.10.2024

10 240,00 PLN brutto

10 240,00 PLN netto

160,00 PLN brutto/h

160,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

| | |
|--------------------------------------|---|
| Kategoria | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi |
| Identyfikator projektu | Akademia HR |
| Sposób dofinansowania | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników |
| Grupa docelowa usługi | <p>Grupą docelową szkolenia "Orientacja w biznesie i zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy pod kątem zarządzania różnorodnością oraz komunikacją międzypokoleniową w celu zapewnienia równości szans, niedyskryminacji i transparentności." są:</p> <ol style="list-style-type: none">Kadra zarządzająca i menedżerska – dyrektorzy, menedżerowie średniego i wyższego szczebla, liderzy zespołów.Specjaliści ds. HR – specjaliści ds. zasobów ludzkich.Przedsiębiorcy i właściciele MŚP.Pracownicy, wobec których właściciele mają plany związane z awansem na stanowisko kierownicze. <p>Szkolenie pomoże im lepiej zrozumieć wyzwania rynku pracy, wdrożyć praktyki zarządzania różnorodnością i międzypokoleniową współpracą oraz zapewnić transparentność w organizacji.</p> |
| Minimalna liczba uczestników | 5 |
| Maksymalna liczba uczestników | 12 |
| Data zakończenia rekrutacji | 31-07-2024 |
| Forma prowadzenia usługi | stacjonarna |

Cel

Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest zapewnienie umiejętności w zakresie skutecznego kierowania oraz zarządzania konfliktami, a także poprzez cele i dialog, w zakresie zarządzania zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Po ukończeniu szkolenia, uczestnicy będą zdolni do określania i kontrolowania zakresu obowiązków, efektywnej komunikacji, tworzenia warunków motywacji oraz diagnozowania problemów, opierając się na zasadzie równości szans.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|---|-------------------------|
| <p>Uczestnik będzie wspierał u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.</p> | <p>Uczestnik będzie wykazał umiejętność identyfikowania adekwatnych postaw oraz skutecznego motywowania i wspierania pracowników w adaptacji do nowych wymogów.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Uczestnik będzie kształtował wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p> | <p>Efekt uczenia się zostanie uznany za osiągnięty, jeśli uczestnik wykaże zdolność do skutecznego kształtowania pozytywnego nastawienia do zmian wśród współpracowników. Ocenie podlega umiejętność motywowania, komunikowania korzyści oraz wspierania zespołu w procesie adaptacji do nowych warunków.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Uczestnik będzie inicjował i wspierał efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.</p> | <p>Efekt uczenia się zostanie uznany za osiągnięty, jeśli uczestnik wykaże umiejętność inicjowania i wspierania efektywnej pracy zespołów zróżnicowanych wiekowo. Ocenie podlega zdolność do tworzenia sprzyjających warunków współpracy, skutecznej komunikacji oraz rozwiązywania konfliktów międzypokoleniowych.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Uczestnik będzie budował rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.</p> | <p>Efekt uczenia się zostanie uznany za osiągnięty, jeśli uczestnik wykaże umiejętność budowania rozwiązań umożliwiających wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami różnych pokoleń.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|---|---|
| <p>Uczestnik będzie budował kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.</p> <p>Uczestnik będzie efektywnie objaśniał się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.</p> <p>Uczestnik będzie tworzył atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.</p> | <p>Efekt uczenia się zostanie uznany za osiągnięty, jeśli uczestnik wykaże zdolność do budowania kultury pracy opartej na wzajemnym szacunku potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia. Ocenie podlega umiejętność tworzenia atmosfery sprzyjającej dialogowi, współpracy oraz rozwiązywania konfliktów generacyjnych.</p> <p>Efekt uczenia się zostanie uznany za osiągnięty, jeśli uczestnik wykaże umiejętność efektywnego komunikowania się z pracownikami różnych pokoleń oraz bieżącego wyjaśniania wszelkich konfliktów i nieporozumień. Ocenie podlega zdolność do klarownego przedstawiania argumentów, rozwiązywania sporów oraz budowania harmonijnych relacji między generacjami w miejscu pracy.</p> <p>Efekt uczenia się zostanie uznany za osiągnięty, jeśli uczestnik wykaże zdolność do tworzenia atmosfery sprzyjającej pełnej integracji i zaangażowania w pracę. Ocenie podlega umiejętność budowania otwartej komunikacji, wspierania współpracy oraz motywowania do aktywnego udziału w życiu organizacji.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Uczestnik będzie kształtował kulturę pracy oraz rozwiązania wspierające, ukierunkowane na zapewnienie równego traktowania pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.) i sprawiedliwości organizacyjnej.</p> | <p>Efekt uczenia się zostanie uznany za osiągnięty, jeśli uczestnik wykaże zdolność do kształtowania kultury pracy oraz rozwiązań wspierających równość traktowania pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.) oraz sprawiedliwość organizacyjną. Ocenie podlega umiejętność tworzenia polityk i praktyk zapobiegających dyskryminacji, promowania inkluzji oraz eliminowania barier w miejscu pracy.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|---|---|
| <p>Uczestnik będzie budował i wdrażał rozwiązania zapewniające dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników, jak również pełną ich integrację z firmą.</p> | <p>Efekt uczenia się zostanie uznany za osiągnięty, jeśli uczestnik wykaże zdolność do budowania i wdrażania rozwiązań zapewniających dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników oraz pełną ich integrację z firmą. Ocenie podlega umiejętność tworzenia strategii komunikacyjnych, inicjowania działań integracyjnych oraz monitorowania efektywności tych działań w kontekście osiągnięcia celów organizacyjnych.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Uczestnik będzie sprawnie identyfikował i rozwiązywał wszelkie konflikty, które mogą być związane z różnicą stylów pracy osób z różnych grup kulturowych, wiekowych itp.</p> <p>Uczestnik będzie wdrażał rozwiązania gwarantujące przestrzeganie ważnych dla firmy zasad i wartości przez wszystkich pracowników firmy – niezależnie od ich pochodzenia, płci, wieku, przekonań itp.)</p> | <p>Efekt uczenia się zostanie uznany za osiągnięty, jeśli uczestnik wykaże zdolność do sprawnego identyfikowania i rozwiązywania konfliktów wynikających z różnic w stylach pracy osób z różnych grup kulturowych, wiekowych itp. Ocenie podlega umiejętność efektywnego zarządzania konfliktami, stosowania technik mediacji oraz promowania wzajemnego zrozumienia i akceptacji w zespole.</p> <p>Efekt uczenia się zostanie uznany za osiągnięty, jeśli uczestnik będzie w stanie skutecznie wdrażać rozwiązania zapewniające przestrzeganie ważnych dla firmy zasad i wartości przez wszystkich pracowników, niezależnie od ich pochodzenia, płci, wieku, przekonań itp. Ocenie podlega umiejętność identyfikowania wyzwań związanych z różnorodnością oraz projektowania polityk i praktyk organizacyjnych wspierających inkluzję i równość w miejscu pracy.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Uczestnik będzie identyfikować rozwiązania pozwalające na kształtowanie / wzmacnianie partnerskiego podejścia do relacji między firmą a pracownikami.</p> | <p>Efekt uczenia się zostanie uznany za osiągnięty, jeśli uczestnik będzie potrafił identyfikować rozwiązania sprzyjające kształtowaniu lub wzmacnianiu partnerskiego podejścia do relacji między firmą a pracownikami. Ocenie podlega umiejętność proponowania inicjatyw, które promują otwartą komunikację, wzajemne zaufanie oraz współpracę na zasadach równości i szacunku.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|---|---|
| <p>Uczestnik będzie wdrażał 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>Uczestnik na podstawie posiadanych informacji będzie wskazywał możliwości budowania przewagi konkurencyjnej firmy z wykorzystaniem procesów HR. Będzie proponował odpowiednie działania.</p> | <p>Efekt uczenia się zostanie uznany za osiągnięty, jeśli uczestnik skutecznie wdraża działania i programy, które zapewniają partnerskie relacje oraz pełne uczestnictwo wszystkich pracowników w firmowej społeczności, niezależnie od ich cech wyróżniających, i gwarantują ich aktywny udział we wszystkich aspektach życia organizacyjnego.</p> <p>Efekt uczenia się zostanie uznany za osiągnięty, jeśli uczestnik będzie potrafił na podstawie posiadanych informacji wskazywać możliwości budowania przewagi konkurencyjnej firmy poprzez wykorzystanie procesów HR oraz proponować odpowiednie działania wspierające te cele.</p> | <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> |
| <p>Uczestnik będzie wspierał strategię rozwoju organizacji poprzez wprowadzanie odpowiednich procesów i projektów HR.</p> | <p>Efekt uczenia się zostanie uznany za osiągnięty, jeśli uczestnik będzie skutecznie wspierał strategię rozwoju organizacji poprzez wprowadzanie odpowiednich procesów i projektów HR, które wspierają cele organizacyjne i przyczyniają się do zwiększenia efektywności działalności firmy.</p> | <p>Test teoretyczny</p> |

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

Dzień 1: Wprowadzenie do zarządzania różnorodnością i integracji w miejscu pracy:

- Wprowadzenie do różnorodności w miejscu pracy: znaczenie, korzyści i wyzwania.
- Omówienie kluczowych koncepcji: równość szans, inkluzja, partnerskie relacje.
- Studium przypadków i dyskusje grupowe na temat różnic kulturowych, wiekowych i innych.
- Ćwiczenia praktyczne: rola lidera w tworzeniu integracyjnej kultury pracy.

Dzień 2-3: Zarządzanie konfliktami i komunikacja międzypokoleniową:

- Techniki zarządzania konfliktami w zespołach zróżnicowanych wiekowo i kulturowo.
- Warsztaty komunikacyjne: skuteczna komunikacja między generacjami.
- Analiza przypadków: rozwiązywanie konfliktów i negocjacje.
- Ćwiczenia praktyczne: symulacje rozmów międzypokoleniowych.

Dzień 4-5: Budowanie kultury pracy opartej na szacunku i współpracy

- Tworzenie kultury pracy opartej na szacunku i równości.
- Praktyki i polityki organizacyjne wspierające inkluzję i integrację.
- Warsztaty: budowanie partnerskich relacji i współpracy w zespole.
- Przykłady dobrych praktyk i benchmarking w zakresie kultury organizacyjnej.

Dzień 6-7: Strategie HR wspierające rozwój organizacji

- Wprowadzenie do strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi.
- Projektowanie i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań HR wspierających cele organizacyjne.
- Analiza potrzeb organizacyjnych i opracowywanie strategii HR.
- Studia przypadków: sukcesy i wyzwania w zarządzaniu kapitałem ludzkim.

Dzień 8: Praktyczne aplikacje i podsumowanie

- Praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy i umiejętności w projektach grupowych.
- Prezentacje końcowe: przedstawienie propozycji rozwiązań dla organizacji.
- Podsumowanie szkolenia, ocena efektów uczenia się i plany rozwoju zawodowego uczestników.

Efekty usługi będą walidowane przez inną osobę niż trener prowadzący zajęcia.

Osoba prowadzący walidację przeprowadzi ją w oparciu o zdefiniowane w karcie usługi kryteria i metody weryfikacji efektów uczenia się.


W ramach usługi szkoleniowej zostanie zachowana rozdzielność funkcji pomiędzy procesem kształcenia i walidacji.

Czas trwania jednej godziny to 45 minut.

Czas trwania części stacjonarnej oraz części zdalnej w czasie rzeczywistym jest indywidualnie dostosowany do uczestnika szkolenia.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 1

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
|  Szkolenie | Anna Świśłocka | 06-08-2024 | 09:00 | 15:00 | 06:00 |

Cennik

Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|---|---------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 10 240,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto | 10 240,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto | 160,00 PLN |
| Koszt osobogodziny netto | 160,00 PLN |

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Anna Świsłocka

HR partner rozwoju strategicznego przedsiębiorstw, trener rozwoju kompetencji menadżerskich, certyfikowany coach ICC, certyfikowany trener rozwoju zawodowego Career Direct oraz wykładowca na studiach podyplomowych w zakresie systemów wynagradzania.

Kwalifikacje i doświadczenie:

Od 03.2024 właściciel firmy doradczej HR Consulting specjalizującej się w projektach HR i rozwoju kompetencji menadżerskich.

15-letnie doświadczenie w roli Menadżera HR w dużych firmach produkcyjnych, polskich i międzynarodowych.

Ponad 13-letnie doświadczenie w roli strategicznego partnera biznesowego HR dla Zarządów.

13-letnie doświadczenia w prowadzeniu procesów definiowania profilu kandydata oraz pozyskiwania top menadżerów i ekspertów na kluczowe w biznesie role – ponad 300 przeprowadzonych procesów rekrutacyjnych.

Od 2015 roku czynny zawodowo trener rozwoju kompetencji menadżerskich oraz HR.

Ponad 120 h warsztatów z zakresu rozwoju kompetencji menadżerskich i HR w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia

Ponad 70 h przeprowadzonego development center kadry menadżerskiej i eksperckiej.

Ponad 200 h coachingu kadry menadżerskiej wyższego i średniego szczebla.

Specjalizuje się w budowaniu przewagi konkurencyjnej firm w oparciu o kapitał ludzki. Kształci skutecznych menadżerów o wysokich standardach kompetencji będących przywódcami w swoich zespołach.

Fundamentem podejmowanych przez nią działań są wartości takie jak uczciwość, odpowiedzialność i profesjonalizm

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały dydaktyczne wybiera trener w porozumieniu z uczestnikiem szkolenia, są to np.:

- konspekty,
- skrypty,
- pliki dokumentów przygotowane w dowolnym formacie,
- scenariusze.

Informacje dodatkowe

Po zakończeniu szkolenia uczestnik otrzyma zaświadczenie wewnętrzne o zakończeniu kursu wydane na podstawie § 23 ust. 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 6 października 2023 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. poz. 2175).

Adres

ul. Jagienki 4
15-480 Białystok
woj. podlaskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Ewelina Popławska

E-mail e.popowska@openeducation.pl

Telefon (+48) 664 705 711