



## Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2024/07/05/163468/2210379

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 22 h

📅 19.08.2024 do 27.08.2024

EduEasy Justyna Szewioła



3 987,50 PLN brutto

3 987,50 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Grupę docelową usługi stanowią osoby odpowiedzialne w organizacji za obszar polityki personalnej (HR) oraz procesami związanymi z zarządzaniem kapitałem ludzkim w organizacji. Szkolenie skierowane jest do osób, które pełnią w firmie rolę właścicieli, prezesa, członka zarządu, dyrektora, menedżera, specjalistę - odpowiedzialną za obszar HR bądź inne jeśli w zakresie rzeczywistych obowiązków znajdują się zarządzanie kapitałem ludzkim i sprawy HR w organizacji. Usługa adresowana jest do osób, dla których przedmiotowe szkolenie zostało zaplanowane w kwestionariuszu autodiagno
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	1
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	2
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	18-08-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	zdalna w czasie rzeczywistym
<b>Liczba godzin usługi</b>	22
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

## Cel

### Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestnika do wykorzystania potencjału pracowników różnych pokoleń. Przygotowuje do świadomego budowania zróżnicowanego wiekowo zespołu w kontekście całej organizacji. Usługa przygotowuje do zapewnienia poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i w rozwoju. Uczestnik jest przygotowany do budowania rozwiązań opartych o intermentoring, jak również przeciwdziałania 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.</p>	<p>Uczestnik potrafi opisać główne procesy demograficzne występujące w Polsce i Europie, takie jak starzenie się społeczeństwa, spadek dzietności, migracje międzynarodowe, itp.</p> <p>Potrafi wyjaśnić przyczyny tych zjawisk oraz ich wpływ na strukturę społeczną i rynkową.</p> <p>Uczestnik potrafi zidentyfikować potencjalne konsekwencje procesów demograficznych dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy.</p> <p>Potrafi wskazać, jakie wyzwania może stworzyć dla firmy starzejące się społeczeństwo, zmiany w strukturze pokoleniowej, czy też migracje pracowników.</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>Uczestnik potrafi ocenić obecną sytuację zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie, włączając w to analizę umiejętności, doświadczenia, i motywacji pracowników.</p> <p>Uczestnik potrafi zidentyfikować obszary, w których można wprowadzić zmiany mające na celu bardziej racjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich, takie jak lepsze dopasowanie pracowników do zadań, redukcja nadmiaru lub niedoborów pracowników, czy poprawa efektywności zespołów.</p> <p>Uczestnik formułuje konkretną listę działań, które mogą być podjęte w celu usprawnienia zarządzania zasobami ludzkimi, uwzględniając potrzeby firmy i pracowników.</p> <p>Propozycje obejmują takie obszary jak rekrutacja i selekcja pracowników, szkolenia i rozwój, motywacja i zaangażowanie pracowników, oraz planowanie sukcesji.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.</p>	<p>Uczestnik potrafi wyjaśnić główne cechy i wartości charakterystyczne dla różnych grup wiekowych / pokoleń obecnych na rynku pracy, takich jak pokolenie Baby Boomers, X, Y (Millennials) i Z.</p> <p>Potrafi opisać główne czynniki kształtujące postawy, oczekiwania i preferencje zawodowe każdej z tych grup. Uczestnik potrafi zidentyfikować, w jaki sposób różnice pokoleniowe wpływają na style pracy, preferowane metody komunikacji, podejście do hierarchii w organizacji, motywację i cele zawodowe.</p> <p>Potrafi opisać, jak różnice pokoleniowe mogą wpływać na kulturę organizacyjną i dynamikę zespołową. Uczestnik potrafi zidentyfikować potencjalne obszary niezgodności i konfliktów wynikających z różnic pokoleniowych w miejscu pracy, takie jak różnice w podejściu do autorytetu, pracy zespołowej, czy technologii.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.</p>	<p>Uczestnik potrafi zidentyfikować potencjalne obszary niezgodności i konfliktów wynikających z różnic pokoleniowych w miejscu pracy, takie jak różnice w podejściu do autorytetu, pracy zespołowej, czy technologii.</p> <p>Potrafi opisać, jak niezrozumienie lub brak akceptacji dla różnic pokoleniowych może prowadzić do konfliktów między pracownikami.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.</p>	<p>Uczestnik analizuje istniejące kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób "50+", identyfikując ich cele, przekaz, grupy docelowe oraz skuteczność. Uczestnik potrafi dostosować przekaz kampanii społecznej tak, aby był bardziej odpowiedni dla grupy osób "50+", uwzględniając ich potrzeby, aspiracje i motywacje.</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>Uczestnik potrafi zidentyfikować różnice w potrzebach zdrowotnych różnych grup wiekowych pracowników, uwzględniając fizyczne, emocjonalne i społeczne wymagania zdrowotne.</p> <p>Potrafi wyjaśnić, jak zmieniające się zdrowie i kondycja fizyczna wpływają na możliwość pracy i efektywność zawodową w różnych fazach życia.</p> <p>Uczestnik przeprowadza analizę potrzeb związanych z zabezpieczeniem zdrowotnym różnych grup wiekowych pracowników, włączając w to potrzeby profilaktyczne, lecznicze, rehabilitacyjne i opiekuńcze.</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>Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.</p> <p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.</p> <p>Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.</p> <p>Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.</p> <p>Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.</p>	<p>Uczestnik wykazuje zrozumienie różnic w potencjale, doświadczeniu i perspektywach różnych grup wiekowych pracowników.</p> <p>Potrafi zidentyfikować unikalne umiejętności, wiedzę i perspektywy wniesione przez różne grupy wiekowe do zespołów pracy. Uczestnik potrafi skutecznie ocenić potencjał pracowników w różnych grupach wiekowych, uwzględniając ich umiejętności, doświadczenie, motywację i aspiracje zawodowe.</p> <p>Potrafi docenić różnorodność perspektyw i wartości dodanej, jakie każda grupa wiekowa może przynieść do organizacji.</p> <p>Uczestnik wykazuje zrozumienie różnic pokoleniowych w miejscu pracy, włączając w to preferencje komunikacyjne, style pracy, wartości zawodowe i oczekiwania wobec pracy.</p> <p>Potrafi zidentyfikować unikalne umiejętności i perspektywy, które każda grupa wiekowa może przynieść do zespołu. Uczestnik wprowadza rozwiązania, które promują integrację pracowników z różnych pokoleń w zespołach pracowniczych, takie jak programy mentoringowe, projekty interdyscyplinarne, czy spotkania networkingowe.</p> <p>Potrafi dostosować strukturę zespołów oraz procesy pracy w celu stworzenia sprzyjającej atmosfery dla współpracy międzypokoleniowej. Uczestnik aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu, szczególnie u "starszych"</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.</p> <p>Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.</p> <p>Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.</p>	<p>Uczestnik promuje atmosferę opartą na wzajemnym szacunku i akceptacji różnorodności, w tym wiekowej, w miejscu pracy.</p> <p>Potrafi wykazać się otwartością na różne perspektywy i doświadczenia, doceniając wkład każdego pracownika w rozwój zespołu i organizacji.</p> <p>Uczestnik efektywnie komunikuje się z pracownikami z różnych pokoleń, wyjaśniając jasno cele, oczekiwania oraz procesy w organizacji.</p> <p>Potrafi dostosować swój sposób komunikacji do potrzeb i preferencji różnych grup wiekowych, aby osiągnąć zrozumienie i akceptację ze strony pracowników. Uczestnik skutecznie rozwiązuje konflikty i nieporozumienia między pracownikami różnych pokoleń, działając jako mediator i negocjator.</p> <p>Potrafi identyfikować przyczyny konfliktów oraz proponować rozwiązania, które promują zrozumienie i współpracę w zespole.</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?**

Dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się z podziałem na efekty uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

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

Dokument zawiera potwierdzenie dotyczące walidacji w zakresie przeprowadzenia walidacji w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

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

Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji. Walidacja będzie przeprowadzona przez inną osobę niż osoba prowadząca usługę rozwojową.

# Program

Usługa przygotowuje uczestnika do wykorzystania potencjału pracowników różnych pokoleń. Przygotowuje do świadomego budowania zróżnicowanego wiekowo zespołu w kontekście całej organizacji. Usługa przygotowuje do zapewnienia poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i w rozwoju. Uczestnik jest przygotowany do budowania rozwiązań opartych o intermentoring, jak również przeciwdziałania procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Szkolenie skierowane do maksymalnie 2 (dwóch uczestników). 1 h szkoleniowa = 60 min.

W ramach wszystkich tematów zaplanowanych na szkoleniu wykorzystywane będą techniki: ćwiczenia, dyskusje, testy, scenki.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Organizator usługi zapewnia uczestnikom:

- zestaw ćwiczeń praktycznych, pozwalających nabyć i utrwalić zakładane efekty uczenia się, a także na bieżąco weryfikować nabywane umiejętności,
- wyposażenie pozwalające na krótką prezentację efektów ćwiczeń przez uczestników usługi rozwojowej, zależne od sposobu prowadzenia usługi (stacjonarny/online),
- dostęp do książek, podręczników, publikacji polsko- i obcojęzycznych, dotyczących prezentowanych zagadnień

Ramowy program usługi

## 1. Wprowadzenie do szkolenia

- Przedstawienie celów i programu szkolenia.
- Omówienie znaczenia zarządzania wiekiem i współpracy międzypokoleniowej dla sukcesu organizacji

## 2. Różnice pokoleniowe w miejscu pracy

- Identyfikacja głównych cech i wartości charakterystycznych dla różnych pokoleń (Baby Boomers, X, Y, Z).
- Analiza wpływu różnic pokoleniowych na kulturę organizacyjną, styl pracy i efektywność zespołów.

## 3. Zarządzanie różnorodnością wiekową

- Strategie rekrutacji, selekcji i retencji pracowników różnych pokoleń.
- Programy szkoleniowe i rozwojowe dostosowane do potrzeb pracowników w różnym wieku.
- Elastyczne modele pracy i ścieżki kariery dla pracowników na różnych etapach życia zawodowego.

## 4. Budowanie współpracy międzypokoleniowej

- Rozumienie i akceptacja różnic pokoleniowych.
- Doskonalenie umiejętności komunikacji międzypokoleniowej.
- Kreowanie atmosfery sprzyjającej integracji i zaangażowaniu wszystkich pracowników.

## 5. Rozwiązywanie konfliktów i wspieranie harmonii w zespołach

- Identyfikacja typowych konfliktów międzypokoleniowych.
- Techniki negocjacji i mediacji w rozwiązywaniu konfliktów.
- Tworzenie planów działania mających na celu promowanie harmonii i współpracy w zespołach.

## 6. Podsumowanie i planowanie działań

- Podsumowanie głównych zagadnień omówionych podczas szkolenia.
- Omówienie konkretnych kroków, które uczestnicy mogą podjąć w celu implementacji zdobytej wiedzy w praktyce

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

# 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

### Justyna Szewiła

Doświadczony menedżer i dyrektor regionalny w firmie o zasięgu ogólnopolskim. Absolwentka Politechniki Śląskiej oraz Uniwersytetu Śląskiego. Absolwentka studiów podyplomowych z zakresu Zarządzania Jakością, Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz menedżerskich. Posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiału autorskie firmy EduEasy Justyna Szewiła. Materiały szkoleniowe zostaną przekazane uczestnikom usługi przed rozpoczęciem procesu szkoleniowego w formie wydruków/pdf.

### Warunki uczestnictwa

Zapis na usługę z wykorzystaniem odpowiedniego ID wsparcia.

### Informacje dodatkowe

Warunki niezbędne do osiągnięcia celu głównego są jednocześnie warunkami do otrzymania przez Uczestnika zaświadczenia o ukończeniu udziału w usłudze rozwojowej. Warunkiem uzyskania zaświadczenia/ certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej **80%** zajęć usługi rozwojowej.

Zaplanowano przerwy, które nie są wliczone w czas trwania szkolenia.

Po zakończeniu udziału w usłudze rozwojowej i spełnieniu założonych wymogów (szkoleniu), uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/ certyfikat o jej ukończeniu oraz zobowiązuje się do wypełnienia ankiety oceny szkolenia w BUR

## Warunki techniczne

....

## Kontakt



**Justyna Szewioła**

**E-mail** [justyna@edueasy.pl](mailto:justyna@edueasy.pl)

**Telefon** (+48) 519 823 303