



"FOUR J" Sp. z o.o.



Akademia HR. Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową - kurs

Numer usługi 2024/08/12/13688/2260795

Bydgoszcz / stacjonarna

Usługa szkoleniowa

7 h

12.09.2024 do 12.09.2024

1 240,00 PLN brutto

1 240,00 PLN netto

177,14 PLN brutto/h

177,14 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	Grupą docelową są wszyscy pracownicy firmy zgłoszeni do projektu, którzy posiadają lukę kompetencyjną z zakresu Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową, w tym osoby z zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów ponadto, nie jest wymagany opis funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	11-09-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	7
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

Uczestnik po ukończonej usłudze wykorzystuje potencjał pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Uczestnik zapewnia poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju, buduje rozwiązania oparte o intermentoring, jak również dąży do przeciwdziałania procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
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	definiuje i opisuje procesy demograficzne, takie jak starzenie się społeczeństwa, migracje, oraz zamiana pokoleń, charakteryzuje podstawowe wskaźniki demograficzne i ich znaczenie dla społeczności lokalnych oraz gospodarki	Test teoretyczny
identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku	wymienia i rozróżnia charakterystyki różnych pokoleń (np. Baby Boomers, Pokolenie X, Pokolenie Y, Pokolenie Z, definiuje różnice w potrzebach, motywacjach i preferencjach pracowników z różnych grup wiekowych	Test teoretyczny
przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń, opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia	analizuje zachowania, wartości i preferencje członków różnych pokoleń w kontekście pracy, nawiązuje relacje z pracownikami z różnych grup wiekowych, prezentuje strategię lub zestaw działań, które mogą zmniejszyć ryzyko nieporozumień wynikających z różnic w stylach pracy	Test teoretyczny
identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.	charakteryzuje kluczowe regulacje prawne, które wspierają zatrudnianie osób starszych (np. przepisy Kodeksu pracy, ustawy o zatrudnieniu, definiuje kontekst i cel każdej z wymienionych regulacji	Test teoretyczny
adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”	identyfikuje wyzwania, przed jakimi stoją osoby 50+, oraz znaczenie wyrównywania szans pracy, analizuje istniejące kampanie, identyfikuje ich mocne i słabe strony oraz proponuje ulepszenia	Test teoretyczny
identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup, wiekowych pracowników	definiuje, czym są potrzeby pracowników różnych grup wiekowych, rozróżnia potrzeby zdrowotne w zależności od wieku	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników	definiuje przykłady z praktyki zawodowej, które ilustrują, jak różnorodność wiekowa może wpływać na efektywność zespołu	Test teoretyczny
buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia	identyfikuje kluczowe cechy i wartości różnych pokoleń na rynku pracy, rozróżnia znaczenie różnorodności pokoleniowej w zespole, projektuje i proponuje konkretne narzędzia i metody (np. mentoring, grupy dyskusyjne, platformy online) umożliwiające wymianę doświadczeń i kompetencji	Test teoretyczny
wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym	definiuje znaczenia ochrony wiedzy i doświadczeń pracowników w wieku przedemerytalnym, wdraża konkretne rozwiązanie dotyczące zachowania wiedzy w firmie, analizuje wpływ wdrażanych rozwiązań na wyniki finansowe firmy oraz na redukcję kosztów związanych z zatrzymywaniem kompetencji i wiedzy dla organizacji	Test teoretyczny
wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał	identyfikuje i opisuje kluczowe różnice między pokoleniami (np. Baby Boomers, Generacja X, Millenials, Generacja Z) w kontekście wartości, motywacji i stylów pracy, planuje i wdraża przynajmniej strategię pracy zespołowej, która uwzględnia różnorodność pokoleniową w celu zwiększenia efektywności pracy	Test teoretyczny
aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników	bada, postrzeganie wypalenia zawodowego oraz jego objawy, tworzy osobisty plan działania zawierający strategię zapobiegania wypaleniu	Test teoretyczny
buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie	definiuje różnorodność pokoleniową i jakie są jej korzyści dla zespołu i organizacji, stosuje techniki integracyjne, które wspierają współpracę między różnymi pokoleniami	Test teoretyczny
buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia	wykazuje się wiedzą na temat różnic w wartościach, oczekiwaniach i stylach pracy reprezentowanych przez różne pokolenia, wprowadza i stosuje zasady kultury pracy opartej na wzajemnym szacunku w codziennych działaniach	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia	identyfikuje przyczyny konfliktów oraz technik ich rozwiązywania przez uczestników	Test teoretyczny
tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę	mierzy satysfakcję z pracy w grupie oraz poczucie przynależności do zespołu, oferuje pomoc i wsparcie sytuacjach konfliktowych	Test teoretyczny
identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników	demonstruje umiejętność prowadzenia konstruktywnego dialogu z pracownikami różnych grup wiekowych w celu identyfikacji ich oczekiwań, analizuje zebrane informacje i identyfikuje wspólne wzorce oczekiwań w obrębie poszczególnych grup wiekowych	Test teoretyczny
inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów	demonstruje różnorodne techniki komunikacyjne dostosowane do różnych grup wiekowych, przeprowadza obserwacje komunikacji w zespole, wykazuje bardziej efektywne interakcje i mniejsze nieporozumienia	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Po ukończeniu szkolenia uczestnik otrzymuje certyfikat oraz suplement, który 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?

Suplement zawiera informację o walidacji, która 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?

Dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie 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 mentoring, jak również przeciwdziałania procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Grupą docelową są wszyscy pracownicy firmy zgłoszeni do projektu, którzy posiadają lukę kompetencyjną z zakresu Zarządzanie wiekiem i współpracę międzypokoleniową, w tym osoby z zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów ponadto, nie jest wymagany opis funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.

1 h szkoleniowa = 60 min.

Formy pracy podczas szkolenia:

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

W trakcie usługi szkoleniowej zostaną podjęte następujące zagadnienia:

- Znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy
- Rodzaje działania pozwalające na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku
- Charakterystyka pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.
- Regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.
- Kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.
- Potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.
- Potencjał różnych wiekowo grup pracowników.
- Rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia
- Rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.
- Rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.
- Zapobieganie wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.
- Zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.
- Kultura pracy oparta o wzajemny szacunek potencjału i postawy pracowników reprezentujących różne pokolenia.
- Efektywne objaśnianie się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnianie wszelkich konfliktów i ewentualnych nieporozumień.
- Atmosfera sprzyjająca pełnej integracji i zaangażowaniu w pracę
- Oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.
- Wspieranie efektywnej pracy zróżnicowanych wiekowo zespołów
- Walidacja

Przerwy nie są wliczane do czasu trwania usługi.

Przed rozpoczęciem usługi, uczestnicy otrzymują na maila plan szkolenia, celem lepszego przyswojenia programu szkolenia.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 Znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp	Beata Hanuszek	12-09-2024	09:00	09:30	00:30
2 z 15 Rodzaje działania pozwalające na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach	Beata Hanuszek	12-09-2024	09:30	10:00	00:30
3 z 15 Charakterystyka pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	Beata Hanuszek	12-09-2024	10:00	10:30	00:30
4 z 15 Regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych. Kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”	Beata Hanuszek	12-09-2024	10:30	11:00	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 15 Potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników. Potencjał różnych wiekowo grup pracowników	Beata Hanuszek	12-09-2024	11:00	11:30	00:30
6 z 15 Rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia	Beata Hanuszek	12-09-2024	11:30	12:00	00:30
7 z 15 Rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym	Beata Hanuszek	12-09-2024	12:00	12:30	00:30
8 z 15 Przerwa	Beata Hanuszek	12-09-2024	12:30	13:00	00:30
9 z 15 Rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Beata Hanuszek	12-09-2024	13:00	13:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>10 z 15 Zapobieganie wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników. Zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.</p>	Beata Hanuszek	12-09-2024	13:30	14:00	00:30
<p>11 z 15 Kultura pracy oparta o wzajemny szacunek potencjału i postawy pracowników reprezentujących różne pokolenia.</p>	Beata Hanuszek	12-09-2024	14:00	14:30	00:30
<p>12 z 15 Kultura pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia</p>	Beata Hanuszek	12-09-2024	14:30	15:00	00:30
<p>13 z 15 Efektywnie objaśnianie się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnianie wszelkich konfliktów i ewentualnych nieporozumień</p>	Beata Hanuszek	12-09-2024	15:00	15:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 15 Atmosfera sprzyjająca pełnej integracji i zaangażowania w pracę. Oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników. Wspieranie efektywnej pracy zróżnicowanych wiekowo zespołów	Beata Hanuszek	12-09-2024	15:30	16:00	00:30
15 z 15 Walidacja	-	12-09-2024	16:30	17:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 240,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 240,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	177,14 PLN
Koszt osobogodziny netto	177,14 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Beata Hanuszek

Specjalizuje się w szkoleniach z zakresu komunikacji interpersonalnej, psychologii rozwoju, kompetencji menegerskich, coachingu zespołowym oraz mediacjach. Przeprowadziła około 200 godz. szkoleniowych dla osób dorosłych (licząc 24 miesiące wstecz od dnia rozpoczęcia usługi) z zakresu budowania efektywnych zespołów, zarządzania salonem i Akademii Menadżera. Prowadzi sesje life i business coachingu. Wspiera organizacje w rozwoju i przechodzeniu przez zmiany. Dorobek zawodowy to ponad 20lat pracy z ludźmi, w tym wiele lat w edukacji, sprzedaży i

coachingu. Ostatnie lata związana ze szkoleniem i coachingiem. Pracuje jako wykładowca na studiach podyplomowych, szkoleniowiec, akredytowany coach i mediator. Jest właścicielem firmy Idea Hanuszek Centrum rozwoju i mediacji. Jako menedżer do spraw zarządzania kierunkami studiów podyplomowych dla biznesu współpracuje oraz trener z firmą Pasja Grupą Dobrych Trenerów. Posiada certyfikat coach ACCICF. Była członkiem zespołu pracującym nad strategią rozwoju kultury miasta Bydgoszczy przy Urzędzie Miasta. Jest członkiem ICF Global i członkiem zarządu i dyrektorem regionalnym ICFPolska. Pracuje jako certyfikowany konsultant metody Insights Discovery. Absolwentka Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytetu Śląskim w Katowicach i Wyższej Szkoły Bankowej w Toruniu. Certyfikowany coach ACC ICF, konsultant metody Insights Discovery oraz trener biznesu. Posiada doświadczenie w przeprowadzaniu diagnoz rozwojowych przedsiębiorstw

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają skrypty szkoleniowe.

Komplet materiałów zostanie wysłany po szkoleniu, w formie pdf na maila każdego z uczestników szkolenia.

Warunki uczestnictwa

W celu ukończenia usługi frekwencja nie może być niższa niż 80%.

Informacje dodatkowe

W przypadku finansowania ze środków publicznych w przynajmniej 70% - cena netto=brutto. Stawka vat zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 ustawy o vat. W przypadku finansowania poniżej 70% ze środków publicznych, doliczony zostanie vat 23% do ceny netto. Szkolenie zakończy się testem sprawdzającym. Po uzyskaniu minimum 70% poprawnych odpowiedzi, zostanie wystawione zaświadczenie o ukończeniu kursu. Jako Dostawca Usugi Rozwojowej posiadamy dostęp do wszystkich niezbędnych urządzeń.

Adres

ul. Chełmżyńska 12
85-459 Bydgoszcz
woj. kujawsko-pomorskie

Budynek 3-piętrowy w całości przeznaczony na akademię. Miejscowość Bydgoszcz, osiedle: Czyżkówko. Dojazd autobusami : 51, 58, 83, 71.

Lokal w którym będzie odbywało się szkolenie, posiada cztery duże sale z klimatyzacją oraz wentylacją. Sale są dezynfekowane oraz wietrzone.

Akademia posiada własną jadalnię oraz trzy łazienki.

Szkolenie odbędzie się w sali nr 1

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Justyna Gross

E-mail justyna.gross@zaremba-academy.com

Telefon (+48) 665 309 912