



Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową - Szkolenie w ramach projektu Akademii HR

Numer usługi 2024/08/13/155894/2262986

3 460,00 PLN brutto

3 460,00 PLN netto

173,00 PLN brutto/h

173,00 PLN netto/h

FUTURE SKILLS

SPÓŁKA Z

OGRANICZONĄ

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

CIA



📍 Głubczyce / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 20 h

📅 18.09.2024 do 20.09.2024

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 są wszyscy pracownicy firmy zgłoszeni do projektu , którzy posiadają lukę kompetencyjną z zakresu Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową</p> <p>w tym osoby z:</p> <ul style="list-style-type: none">zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów <p>ponadto:</p> <ul style="list-style-type: none">nie jest wymagany opis funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	8
Data zakończenia rekrutacji	17-09-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	20

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestnika do wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Zapewnienie poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju. Budowanie rozwiązań opartych o intermentoring. Przeciwdziałanie 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>Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.</p>	<p>Analizuje wpływ procesów demograficznych na strukturę pracowników w firmie.</p> <p>Wskazuje działania dostosowane do różnych grup wiekowych.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych/pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.</p> <p>Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.</p>	<p>Opracowuje szczegółowe charakterystyki pracowników z różnych grup wiekowych.</p> <p>Wskazuje konkretne regulacje prawne wspierające zatrudnianie osób starszych.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”</p>	<p>Analizuje treść i cele kampanii społecznych skierowanych do osób „50+”.</p>	<p>Wywiad swobodny</p>
<p>Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.</p>	<p>Wskazuje potrzeby zdrowotne i socjalne pracowników w różnych grupach wiekowych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.</p>	<p>Wskazuje różnice w oczekiwaniach rozwojowych między pokoleniami.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Ocena i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Analizuje potencjał pracowników z różnych grup wiekowych.	Wywiad swobodny
<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>Wskazuje inicjatywy promujące współpracę między pracownikami w różnym wieku.</p> <p>Wskazuje mechanizmy umożliwiające wymianę wiedzy i doświadczeń między pokoleniami.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</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>Wskazuje strategie utrzymania wiedzy i doświadczenia pracowników przedemerytalnych.</p> <p>Korzysta z przykładów efektywnego wykorzystania potencjału zespołów zróżnicowanych wiekowo.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Wywiad swobodny</p>
Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	Przedstawia plany długoterminowego wsparcia pracowników narażonych na wypalenie.	Wywiad swobodny
<p>Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.</p> <p>Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.</p>	<p>Korzysta z narzędzi rekrutacyjnych promujących różnorodność wiekową.</p> <p>Wskazuje wartości i zasady budujące kulturę szacunku w firmie.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Test teoretyczny</p>
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Korzysta z technik rozwiązywania konfliktów.	Wywiad swobodny
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Analizuje poziom zaangażowania pracowników przed i po wdrożeniu działań.	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, dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji 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, dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona 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?

Tak, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

Program

Celem usługi jest przygotowanie uczestnika do wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Zapewnienie poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju. Budowanie rozwiązań opartych o intermentoring. Przeciwdziałanie procesom związanym z wypaleniem zawodowym

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

Przed rozpoczęciem szkolenia "Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową", uczestnicy mogą uzupełnić swoją wiedzę poprzez kursy online dostępne na polskich platformach edukacyjnych takich jak Navoica i Akademia PARP, a także literaturę branżową, w tym książki i artykuły dotyczące zarządzania dostępnością i projektowania uniwersalnego dostępne w polskich bibliotekach cyfrowych. Warto również skorzystać z warsztatów, seminariów tematycznych.

Moduł I

Znaczenie procesów demograficznych dla funkcjonowania firmy

- Starzenie się społeczeństwa w Polsce i Europie
- Zamiana pokoleń i jej wpływ na przedsiębiorstwa
- Strategie dostosowywania firmy do zmian demograficznych

Charakterystyka pracowników z różnych grup wiekowych/pokoleń

- Charakterystyka pokolenia Baby Boomers, X, Y, Z
- Wpływ różnic wiekowych na styl pracy
- Budowanie zespołów zróżnicowanych wiekowo

Racjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich

- Identyfikacja potrzeb pracowników w różnym wieku
- Strategie efektywnego wykorzystania zasobów ludzkich
- Uwzględnianie potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku

Regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych

- Przegląd regulacji prawnych dotyczących zatrudniania osób starszych
- Rozwiązania wspierające zatrudnienie osób 50+
- Bariery i możliwości wdrażania regulacji

MODUŁ II

Adaptacja kampanii społecznych dla osób 50+

- Analiza kampanii społecznych dotyczących wyrównywania szans
- Wdrażanie elementów kampanii w strategii firmy
- Ocena wyników adaptacji kampanii

Oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych

- Rozpoznawanie oczekiwań rozwojowych pracowników
- Strategie rozwoju kariery dla różnych pokoleń
- Wpływ rozwoju kariery na motywację i zaangażowanie

Wymiana kompetencji i doświadczeń między pokoleniami

- Mechanizmy wymiany wiedzy i doświadczeń
- Efektywność procesów wymiany kompetencji
- Plany ciągłego doskonalenia wymiany kompetencji

Zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników przedemerytalnych

- Strategie utrzymania wiedzy w firmie
- Wpływ utrzymania wiedzy na innowacyjność firmy
- Plany wdrażania strategii utrzymania wiedzy

MODUŁ III

Zapobieganie wypaleniu zawodowemu pracowników starszych

- Rozpoznawanie symptomów wypalenia zawodowego
- Strategie zapobiegania wypaleniu zawodowemu
- Wpływ zapobiegania wypaleniu na efektywność firmy

Budowanie kultury szacunku i integracji

- Wartości i zasady budujące kulturę szacunku
- Narzędzia szkoleniowe promujące wzajemny szacunek
- Plan długoterminowego budowania kultury szacunku

Walidacja efektów

Informacje:

- Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych tj. za godzinę usługi szkoleniowej rozumie się 60 minut
- Uczestnicy usługi nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
- Przerwy w trakcie usługi nie wliczają się w czas trwania usługi
- Walidacja wlicza się w czas trwania usługi

Szkolenie będzie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności tj:

- Dyskusja panelowa
- Metoda symulacyjna
- Metoda projektów
- Rozmowa kierowana

Szkolenie ma charakter praktyczny i aktywizujący w celu wypracowania najkorzystniejszego podejścia oraz rozwiązań dla organizacji.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 14

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 14 Znaczenie procesów demograficznych dla funkcjonowania firmy	Małgorzata Niski	18-09-2024	08:00	10:00	02:00
2 z 14 Charakterystyka pracowników z różnych grup wiekowych/pokoleń	Małgorzata Niski	18-09-2024	10:00	12:00	02:00
3 z 14 Przerwa	Małgorzata Niski	18-09-2024	12:00	12:15	00:15
4 z 14 Racjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich	Małgorzata Niski	18-09-2024	12:15	14:15	02:00
5 z 14 Regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych	Małgorzata Niski	18-09-2024	14:15	15:15	01:00
6 z 14 Adaptacja kampanii społecznych dla osób 50+	Małgorzata Niski	19-09-2024	08:00	10:00	02:00
7 z 14 Oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych	Małgorzata Niski	19-09-2024	10:00	12:00	02:00
8 z 14 Przerwa	Małgorzata Niski	19-09-2024	12:00	12:15	00:15
9 z 14 Wymiana kompetencji i doświadczeń między pokoleniami	Małgorzata Niski	19-09-2024	12:15	14:15	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 14 Zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników przedemerytalnych	Małgorzata Niski	19-09-2024	14:15	15:15	01:00
11 z 14 Zapobieganie wypaleniu zawodowemu pracowników starszych	Małgorzata Niski	20-09-2024	08:00	11:00	03:00
12 z 14 Przerwa	Małgorzata Niski	20-09-2024	11:00	11:15	00:15
13 z 14 Budowanie kultury szacunku i integracji	Małgorzata Niski	20-09-2024	11:15	13:45	02:30
14 z 14 Walidacja	-	20-09-2024	13:45	14:15	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 460,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 460,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	173,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	173,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1

1 z 1

Małgorzata Niski



Prowadząca jest dyplomowanym Coachem oraz certyfikowanym Trenerem VCC, z wieloletnim doświadczeniem w obszarze zarządzania ludźmi i rozwoju osobistego. Posiada ponad 10-letnie doświadczenie w prowadzeniu warsztatów i szkoleń dotyczących zarządzania zespołami, w tym takich obszarów jak kierowanie zespołem, zarządzanie czasem menedżera i podwładnych, komunikacja menedżerska, prowadzenie trudnych rozmów z pracownikami, asertywność, współpraca w zespołach wielopokoleniowych, rozwiązywanie konfliktów oraz odporność psychiczna. Jej doświadczenie obejmuje także prowadzenie zaawansowanych projektów rozwojowych związanych z zarządzaniem różnorodnymi grupami wiekowymi. Wyróżnia się specjalizacją w wykorzystaniu potencjału pracowników z różnych pokoleń i budowaniu zróżnicowanych wiekowo zespołów oraz całych organizacji. W ramach szkoleń, uczestnicy uczą się, jak zapewnić odpowiednie wsparcie dla poszczególnych grup wiekowych, jak budować skuteczne rozwiązania oparte na intermentoringu oraz jak przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu. Posiada ponad 120 godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Adres @: malgorzata.niski@futureskills.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt Szkoleniowy

Warunki uczestnictwa

Po zrealizowanym szkoleniu uczestnik otrzyma certyfikat potwierdzający uczestnictwo w szkoleniu - wymagane jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć wraz z zaliczeniem testu.

Informacje dodatkowe

Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności

Adres

ul. Raciborska 36
48-100 Głubczyce
woj. opolskie

Kontakt



Katarzyna Kielkiewicz-Szymańska

E-mail katarzyna.kielkiewicz@interia.pl

Telefon (+48) 531 058 864