

grantUp Alicja
Nowak

Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji. Szkolenie w ramach projektu Akademii HR

Numer usługi 2024/09/03/145277/2290788

zdalna w czasie rzeczywistym

Usługa szkoleniowa

24 h

25.10.2024 do 29.10.2024

4 368,00 PLN brutto

4 368,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 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>Szkolenie dedykowane jest:</p> <ul style="list-style-type: none">- pracownikom/pracownicom zespołów HR,- pracownikom/pracownicom odpowiedzialnym za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi,- menadżerom/kom lub kandydatom/kandydatkom na menadżerów, którzy chcą nabyć wiedzę i umiejętności w zakresie zarządzania różnorodnością i wielokulturowością w organizacji. <p>Nie jest wymagane od uczestników przygotowanie do szkolenia w formie wiedzy czy doświadczenia zawodowego. Brak dodatkowych wymagań.</p>
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	20-10-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	24
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem realizacji usługi jest przygotowanie uczestników do wykorzystania czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (pochodzenie etniczne, wiek, płeć, przekonania) i różnorodność organizacyjną w celu zwiększenia innowacyjności, sprawiedliwości organizacyjnej i osiągnięcia lepszych wyników biznesowych.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozpoznaje sposoby pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (m.in. różne pochodzenie etniczne, wiek, płeć czy przekonania) na gruncie własnej organizacji.	<p>Uczestnik wyjaśnia, czym są różnorodność i wielokulturowość oraz jakie aspekty społeczne i gospodarcze je kształtują.</p> <p>Uczestnik rozpoznaje różne aspekty różnorodności. Uczestnik identyfikuje różne czynniki różnorodności, takie jak pochodzenie etniczne, wiek, płeć, przekonania, orientacja seksualna, zdolności fizyczne i psychiczne.</p>	Test teoretyczny
	<p>Uczestnik wymienia i wyjaśnia, jak różnorodność i wielokulturowość mogą wzbogacić życie społeczne w organizacji, np. poprzez promowanie wzajemnego szacunku i zrozumienia.</p> <p>Uczestnik identyfikuje, w jaki sposób różnorodność może przyczynić się do innowacyjności, kreatywności i lepszych wyników finansowych organizacji.</p>	Debata swobodna
	<p>Uczestnik rozpoznaje skuteczne praktyki zarządzania różnorodnością.</p> <p>Uczestnik wskazuje konkretne strategie i praktyki, które promują różnorodność i inkluzywność w organizacji, np. polityki rekrutacyjne, programy szkoleniowe, inicjatywy integracyjne.</p> <p>Uczestnik podaje przykłady z własnej organizacji lub z innych firm, które skutecznie wykorzystują różnorodność do osiągnięcia swoich celów.</p>	Debata swobodna

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje podstawowe regulacje prawne związane z zapewnieniem równouprawnienia pracowników i wdrażania rozwiązań ukierunkowanych na pozytywne wykorzystanie różnorodności i wielokulturowości.</p>	<p>Uczestnik wymienia i wyjaśnia główne krajowe akty prawne dotyczące równouprawnienia pracowników, takie jak Kodeks Pracy, ustawy antydyskryminacyjne, oraz regulacje dotyczące równouprawnienia płci. Uczestnik identyfikuje i opisuje międzynarodowe konwencje i traktaty, które mają na celu zapewnienie równouprawnienia, np. Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), Deklarację Praw Człowieka ONZ, czy regulacje Unii Europejskiej dotyczące równości w zatrudnieniu.</p> <p>Uczestnik wyjaśnia pojęcia takie jak równouprawnienie, równość szans, inkluzja, różnorodność i wielokulturowość oraz zna ich znaczenie w kontekście prawnym. Uczestnik charakteryzuje pojęcie dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, molestowania, mobbingu oraz wie, jak te zjawiska są definiowane w prawie.</p>	<p>Wywiad swobodny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Uczestnik opisuje obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, w tym tworzenia polityk antydyskryminacyjnych i procedur skargowych. Uczestnik wymienia obowiązki pracodawcy związane z promowaniem równouprawnienia płci, takie jak zapewnienie równych wynagrodzeń i równych szans awansu.</p>	<p>Debata swobodna</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wykazuje pozytywny wpływ różnorodności i wielokulturowości na poziom lojalności i wydajności pracowników.	Uczestnik identyfikuje pojęcia różnorodności i wielokulturowości oraz wyjaśnia ich znaczenie w kontekście organizacji.	Test teoretyczny
	Uczestnik wymienia i opisuje różne aspekty różnorodności, takie jak pochodzenie etniczne, płeć, wiek, religia, orientacja seksualna, zdolności fizyczne i psychiczne, oraz różnorodność kulturową.	Debata swobodna
	Uczestnik wyjaśnia, w jaki sposób różnorodność i wielokulturowość mogą zwiększać lojalność pracowników, np. poprzez tworzenie bardziej otwartego i wspierającego środowiska pracy.	Debata swobodna
	Uczestnik przywołuje przykłady z praktyki biznesowej, gdzie różnorodność i wielokulturowość przyczyniły się do sukcesu organizacji.	Debata swobodna

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozpoznaje specyfikę podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur.	Uczestnik opisuje różne elementy kultury, które mogą wpływać na podejście do pracy, takie jak hierarchia, podejście do czasu, komunikacja werbalna i niewerbalna, indywidualizm vs. kolektywizm.	Debata swobodna
	Uczestnik identyfikuje i opisuje różnice kulturowe w podejściu do pracy i współpracy, takie jak różnice w stylu zarządzania, podejściu do konfliktów, stylach komunikacji, podejściu do zadań i relacji interpersonalnych.	Test teoretyczny
	Uczestnik wyjaśnia, w jaki sposób różnice kulturowe mogą wpływać na efektywność zespołu, zarówno pozytywnie (np. poprzez wprowadzanie różnych perspektyw), jak i negatywnie (np. poprzez nieporozumienia). Uczestnik stosuje techniki i narzędzia wspierające zarządzanie różnicami kulturowymi, takie jak mediacja, negocjacje międzykulturowe, szkolenia z zakresu kompetencji międzykulturowych.	Debata swobodna Obserwacja w warunkach symulowanych
	Uczestnik stosuje wiedzę o kulturze w praktycznych sytuacjach zawodowych, takich jak zarządzanie projektami międzynarodowymi, praca w zespołach wielokulturowych, organizowanie szkoleń i spotkań z uwzględnieniem różnic kulturowych.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Sprawnie wykorzystuje różnorodność i wielokulturowość pracowników w celu zwiększenia poziomu innowacyjności zespołów i całej organizacji.	Uczestnik wdraża innowacje oraz kreatywne rozwiązania powstałe dzięki współpracy z różnorodnymi grupami pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Kształtuje kulturę pracy oraz rozwiązania wspierające, ukierunkowane na zapewnienie równego traktowania pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.) i sprawiedliwości organizacyjnej.	Uczestnik wdraża polityki i procedury wspierające różnorodność oraz sprawiedliwość organizacyjną.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Buduje i wdraża rozwiązania zapewniające dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników, jak również pełną ich integrację z firmą.	Uczestnik wykorzystuje kanały komunikacji między różnymi grupami pracowników.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kształtuje pozytywny wizerunek firmy otwarty na współpracy z pracownikami z różnych środowisk oraz zapewniającej wszystkim możliwości wykorzystania (i rozwoju) ich potencjału.	Uczestnik wdraża inicjatywy z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) związane z różnorodnością.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Sprawnie identyfikuje i rozwiązuje wszelkie konflikty, które mogą być związane z różnicą stylów pracy osób z różnych grup kulturowych, wiekowych itp.	Uczestnik skutecznie wdraża procedury mediacyjne i techniki rozwiązywania konfliktów.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Kształtuje wśród pracowników wartości związane z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności	Uczestnik organizuje kampanie edukacyjne promujące poszanowanie różnorodności.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Wdraża rozwiązania gwarantujące przestrzeganie ważnych dla firmy zasad i wartości przez wszystkich pracowników firmy – niezależnie od ich pochodzenia, płci, wieku, przekonań itp.).	Uczestnik organizuje audyty wewnętrzne sprawdzające zgodność działań pracowników z wartościami i zasadami firmy.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Ułatwia wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk, kultur itp.	Uczestnik opracowuje programy mentoringowe, które promują wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Tłumaczy różnice w zakresie stylów funkcjonowania i potrzeb pracowników z różnych kultur.	Uczestnik organizuje kampanie informacyjne oraz tworzy i rozpowszechnia materiały edukacyjne wyjaśniające różnice kulturowe i ich wpływ na styl pracy.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Na certyfikatach ukończenia szkolenia znajdują się efekty uczenia się.

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

Na certyfikatach ukończenia szkolenia znajdzie się informacja, 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?

Na certyfikatach ukończenia szkolenia znajdzie się informacja o zastosowaniu rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

Program

Usługa dedykowana jest pracownikom, menadżerom, kandydatom na menadżerów odpowiedzialnych za zarządzanie pracownikami w różnym wieku z uwzględnieniem różnic pokoleniowych lub odpowiedzialnych za politykę personalną w przedsiębiorstwach MŚP.

Dzięki realizacji usługi jej uczestnicy zostaną przygotowani do efektywnego wykorzystania czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (pochodzenie etniczne, wiek, płeć, przekonania) i różnorodność organizacyjną w celu zwiększenia innowacyjności, sprawiedliwości organizacyjnej i osiągnięcia lepszych wyników biznesowych.

Program szkolenia:

1. Rozpoczęcie szkolenia:

- Powitanie uczestników i przedstawienie i określenie celów szkolenia. Wykład, czas trwania 10 min.

2. Podstawowe regulacje prawne związane z zapewnieniem równouprawnienia pracowników i wdrażaniem rozwiązań ukierunkowanych na pozytywne wykorzystanie różnorodności i wielokulturowości. Wykład 40 min., Działania interaktywne: rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu, współdzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, ćwiczenia - 85 min.

3. Jak kształtować kulturę pracy by zapewnić równe traktowanie pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.). Wykład 120 min., Działania interaktywne: rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu, współdzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, ćwiczenia- 235 min.

4. Działania wspierające wdrażanie sprawiedliwości organizacyjnej. Wykład - 120 min., Działania interaktywne: rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu, współdzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, ćwiczenia - 180 min.

5. Konflikty na tle różnorodności kulturowej. Wykład 45 min. Działania interaktywne: rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu, współdzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, ćwiczenia - 195 min.

6. Style pracy osób z różnych grup kulturowych, wiekowych. Wykład 45 min., Działania interaktywne: rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu, współdzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, ćwiczenia-135 min.

7. Kształtowanie wśród pracowników wartości związanych z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności. Działania interaktywne rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu, współdzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, ćwiczenia -165 min.

8. Walidacja. Test wiedzy -75 min.

Szkolenie będzie prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom/-czkom na ćwiczenie umiejętności, np. rozmowa na żywo, chat, udostępnianie ekranu, współdzielenie ekranu, dyskusja, analiza case-study, ćwiczenia.

Szkolenie będzie realizowane zdalnie w czasie rzeczywistym. Jedna godzina szkolenia trwa 60 minut i jest godziną zegarową. Przerwy nie wliczają się w czas szkolenia. Czas poświęcony na walidację wlicza się do czasu szkolenia.

Uczestnik może przed rozpoczęciem usługi uzupełnić i uporządkować dotychczasową wiedzę, celem lepszego przyswojenia programu szkoleń poprzez lekturę bezpłatnej, ogólnodostępnej publikacji: "Różnorodność w organizacji. Praktyka zarządzania i refleksja teoretyczna", autorstwa Piotra Górski ego z AGH Akademia Górniczo-Hutnicza, bezpłatny dostęp na stronie www.bibliotekanauki.pl

Walidacja poprzez "Obserwację w warunkach stymulowanych" będzie odbywać się poprzez obserwację pracy w czasie ćwiczeń indywidualnych i w grupach, wypowiedzi uczestników, proponowanych rozwiązań analizowanych w case study sytuacji.

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	4 368,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 368,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Alicja Nowak

Alicja Nowak to wieloletni kierownik oddziału, trener biznesu a przede wszystkim praktyk. Jest absolwentką Studiów Magisterskich w zakresie Zarządzania, Menadżer personalny. Ma wieloletnie doświadczenie w budowaniu, zarządzaniu, rozwoju zespołów handlowych, rekrutacjach na stanowiska kierownicze i zarządzaniu zasobami ludzkimi. Specjalizuje się w doradztwie i szkoleniach z zakresu sprzedaży, HR, rozwoju kompetencji sprzedażowych, zarządzania przedsiębiorstwem i zasobami ludzkimi. Prowadzi także szkolenia w zakresie rozwoju kompetencji menedżerskich w transformacji cyfrowej oraz rozwoju kompetencji osobistych tj. motywacja, zarządzanie sobą w czasie, planowanie, budowanie wizerunku, reklamy. Podczas szkoleń i doradztwa dzieli się swoim doświadczeniem w zarządzaniu organizacją zarówno w dużych jak i małych przedsiębiorstwach. Trener prowadzący zajęcia posiada 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

Materiały szkoleniowe w formie skryptu zostaną przekazane w formie elektronicznej lub przesłane mailem w pierwszym dniu szkolenia. Zostanie również udostępniona prezentacja po szkoleniu.

Warunki uczestnictwa

W celu osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się, od uczestników wymagana będzie frekwencja na zajęciach: 80% oraz osiągnięcie min. 60% prawidłowych odpowiedzi teście teoretycznym i praktycznym.

Warunki techniczne

Warunki techniczne niezbędne do udziału w usłudze:

a) szkolenie będzie realizowane za pośrednictwem platformy ClickMeeting.

b) Wymagania techniczne, które muszą zostać spełnione:

Procesor dwurdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany czterordzeniowy);

2GB pamięci RAM (zalecane 4GB lub więcej);

System operacyjny taki jak Windows 8 (zalecany Windows 10), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja), Linux, Chrome OS.

Ponieważ ClickMeeting jest platformą opartą na przeglądarce, wymagane jest korzystanie z najaktualniejszych oficjalnych wersji Google Chrome, Mozilla Firefox, Safari, Edge lub Opera.

ClickMeeting współpracuje z wszystkimi wbudowanymi w laptopy kamerami oraz większością kamer internetowych. Bardziej zaawansowana lub profesjonalna kamera może wymagać instalacji dodatkowego oprogramowania. Aby móc korzystać z usługi na urządzeniach mobilnych, konieczne może być pobranie odpowiedniej aplikacji w iTunes App Store lub Google Play Store. Do korzystania z usługi w pełnym zakresie dźwięku i obrazu podczas konferencji, konieczne jest posiadanie kamery internetowej, mikrofonu lub zestawu słuchawkowego, lub głośników podłączonych do urządzenia i rozpoznanych przez Twoje urządzenie i nie powinny być one jednocześnie używane przez żadną inną aplikację.

c) minimalne wymagania dotyczące parametrów łącza sieciowego, jakim musi dysponować Uczestnik, by odtwarzać dźwięk i obraz wideo: 512 kbps + 1 Mbps

d) Uczestnik nie musi zakładać konta na Click Meeting, ani ściągać oprogramowania na komputer

e) okres ważności linku umożliwiającego uczestnictwo w szkoleniu - do czasu zakończenia szkolenia w danym dniu.

Kontakt



Alicja Nowak

E-mail alicja.mnowak@gmail.com

Telefon (+48) 730 891 919