



ANETA BELCZYK T-ADVISE



## Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową - Akademia HR

Numer usługi 2024/10/09/145295/2352255

📍 Opatówek / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 08.01.2025 do 22.01.2025

3 240,00 PLN brutto

3 240,00 PLN netto

135,00 PLN brutto/h

135,00 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	<p>Grupą docelową są wszyscy pracownicy firmy zgłoszeni do projektu , którzy posiadają lukę kompetencyjną z zakresu <b>Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową</b></p> <p>w tym osoby z:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• zespołów HR, pracowników/pracownic odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerów/menadżerki lub kandydatów/kandydatek na menadżerów</li></ul>
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	5
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	10
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	07-01-2025
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	24
<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 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
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.	Analizuje wpływ procesów demograficznych na strukturę pracowników w firmie.	Analiza dowodów i deklaracji
Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Wskazuje działania dostosowane do różnych grup wiekowych.	Test teoretyczny
Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych/pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	Opracowuje szczegółowe charakterystyki pracowników z różnych grup wiekowych.	Test teoretyczny
Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Wskazuje konkretne regulacje prawne wspierające zatrudnianie osób starszych.	Test teoretyczny
Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”	Analizuje treść i cele kampanii społecznych skierowanych do osób „50+”.	Analiza dowodów i deklaracji
Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Wskazuje potrzeby zdrowotne i socjalne pracowników w różnych grupach wiekowych.	Test teoretyczny
Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.	Wskazuje różnice w oczekiwaniach rozwojowych między pokoleniami.	Test teoretyczny
Ocena i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Analizuje potencjał pracowników z różnych grup wiekowych.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Wskazuje inicjatywy promujące współpracę między pracownikami w różnym wieku.	Test teoretyczny
Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.	Wskazuje mechanizmy umożliwiające wymianę wiedzy i doświadczeń między pokoleniami.	Test teoretyczny
Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Wskazuje strategie utrzymania wiedzy i doświadczenia pracowników przedemerytalnych.	Test teoretyczny
Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Korzysta z przykładów efektywnego wykorzystania potencjału zespołów zróżnicowanych wiekowo.	Test teoretyczny
Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	Przedstawia plany długoterminowego wsparcia pracowników narażonych na wypalenie.	Test teoretyczny
Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.	Korzysta z narzędzi rekrutacyjnych promujących różnorodność wiekową.	Test teoretyczny
Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Wskazuje wartości i zasady budujące kulturę szacunku w firmie.	Test teoretyczny
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Korzysta z technik rozwiązywania konfliktów.	Test teoretyczny
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Analizuje poziom zaangażowania pracowników przed i po wdrożeniu działań.	Analiza dowodów i deklaracji

## 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 rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?**

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

## Program

### **Dzień I: Wprowadzenie do zarządzania różnorodnością pokoleniową**

#### **Pretest wiedzy i kontrakt z grupą szkoleniową**

- Wstępne badanie wiedzy uczestników o zarządzaniu międzypokoleniowym.
- Ustalenie zasad współpracy w grupie, oczekiwań oraz celów szkolenia.

#### **Teoria: Charakterystyka różnych generacji na rynku pracy**

- Wprowadzenie do specyfiki generacji: Baby Boomers, Pokolenie X, Millenials, Pokolenie Z.
- Jak różnice pokoleniowe wpływają na styl pracy, komunikację i motywację.
- Wyzwania związane z wielopokoleniowym zespołem.

#### **Ćwiczenie "Nowa perspektywa" - Ukazanie perspektywy przedstawicieli różnych generacji**

- Symulacja sytuacji z życia zawodowego przedstawiająca różne podejścia do pracy przez różne generacje.
- Omówienie odmiennych oczekiwań i wartości na przykładzie generacji.

#### **Dostosowanie formy kontaktu do pracownika - Case Study**

- Analiza case study "Nowa procedura do przekazania różnym osobom" w kontekście dostosowania komunikacji do potrzeb różnych pokoleń.
- Dyskusja nad możliwymi szansami i zagrożeniami związanymi z komunikacją między generacjami.

#### **Teoria: Wpływ wieku kandydatów na przebieg procesu rekrutacji**

- Analiza, jak różnice pokoleniowe mogą wpływać na proces rekrutacyjny.
- Zrozumienie motywacji różnych grup wiekowych do pracy oraz ich oczekiwań względem organizacji.

#### **Warsztat: Moderowana dyskusja – Różnice międzypokoleniowe w zakresie kandydatów na stanowiska**

- Dyskusja na temat wyzwań rekrutacyjnych związanych z wielopokoleniowymi zespołami.
- Sesja Q&A: Jak skutecznie angażować kandydatów i pracowników różnych pokoleń?

### **Dzień II: Komunikacja między pokoleniami**

#### **Ćwiczenie komunikacji "Po omacku" – Porozumienie mimo barier**

- Symulacja sytuacji, w których uczestnicy muszą porozumieć się pomimo barier komunikacyjnych wynikających z różnic pokoleniowych.
- Omówienie strategii komunikacyjnych, które pomagają w przełamywaniu barier.

#### **Teoria: Neurobiologia w komunikacji – Zrozumienie niezrozumiałych zachowań współpracowników**

- Wprowadzenie do podstaw neurobiologii i psychologii komunikacji.

- Jak zrozumieć zachowania współpracowników z różnych pokoleń w kontekście ich stylu pracy i komunikacji.

#### **Teoria: "Porozumienie bez przemocy" – Model komunikacji w pracy**

- Wprowadzenie do metod Porozumienia bez Przemocy (NVC).
- Zasady efektywnej komunikacji, które wspierają zrozumienie i współpracę między pokoleniami.

#### **Ćwiczenie: Komunikacja bez przemocy – Identyfikacja potrzeb i uczuć**

- Rozpoznawanie potrzeb i emocji w komunikacji międzyludzkiej.
- Praktyczne ćwiczenia w rozwiązywaniu konfliktów na tle pokoleniowym.

#### **Ćwiczenie: Odgrywanie ról – Wyrażanie swoich potrzeb i słuchanie bez oceniania**

- Praktyczne ćwiczenia w wyrażaniu swoich oczekiwań oraz słuchaniu innych z szacunkiem.
- Omówienie wniosków z ćwiczenia.

#### **Teoria: Pytania otwarte jako środek pogłębiania wiedzy o problemach podwładnych**

- Jak zadawać pytania otwarte, by lepiej zrozumieć potrzeby współpracowników różnych pokoleń.
- Dyskusja nad wykorzystaniem pytań otwartych w codziennej pracy.

#### **Gra szkoleniowa: "As wywiadu" – Z zakresu komunikacji interpersonalnej**

- Ćwiczenie rozwijające umiejętności słuchania, wyciągania wniosków i dostosowywania komunikacji do różnych typów osobowości.

### **Dzień III: Zarządzanie i rozwój zróżnicowanego zespołu**

#### **Teoria: Coaching w pracy z zróżnicowanym zespołem**

- Wprowadzenie do technik coachingowych wspierających współpracę w zespołach międzypokoleniowych.
- Przykład techniki "Wymarzona przyszłość" jako narzędzia motywującego do rozwoju.

#### **Ćwiczenie: Sesja pokazowa z wykorzystaniem techniki coachingowej "Wymarzona przyszłość"**

- Praktyczne zastosowanie narzędzia coachingowego.
- Omówienie wyników sesji i refleksji uczestników.

#### **Moduł: O co warto pytać współpracowników? – Tworzenie ankiet satysfakcji**

- Projektowanie ankiet dostosowanych do różnych grup wiekowych w celu poprawy zaangażowania i satysfakcji z pracy.

#### **Warsztat: Jak odpowiadać na obiekcje podwładnych?**

- Dyskusja nad najczęstszymi obiekcjami różnych grup wiekowych w pracy.
- Jak zmieniać sposób komunikacji w zależności od pokolenia i potrzeb pracowników.

#### **Teoria: Skuteczne strategie zarządzania różnorodnym zespołem**

- Wskazówki i strategie dotyczące zarządzania zespołem międzypokoleniowym.
- Jak wykorzystać różnorodność pokoleniową do budowania efektywnych zespołów.

#### **Ćwiczenie: Wyznaczanie wspólnych celów i budowanie współpracy między grupami wiekowymi**

- Praca w grupach nad wyznaczeniem celów projektów uwzględniających współpracę międzypokoleniową.
- Budowanie wspólnych celów jako metoda integracji zespołów.

#### **Podsumowanie cyklu, sesja Q&A, test wiedzy**

- Podsumowanie nabytej wiedzy i umiejętności.
- Test sprawdzający.
- Sesja pytań i odpowiedzi.

# Harmonogram

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 31</b> Pretest wiedzy + kontrakt z grupą szkoleniową + agenda warsztatów	Aneta Belczyk	08-01-2025	08:00	08:45	00:45
<b>2 z 31</b> Teoria - charakterystyka różnych generacji na rynku pracy	Aneta Belczyk	08-01-2025	08:45	09:45	01:00
<b>3 z 31</b> Przerwa	Aneta Belczyk	08-01-2025	09:45	10:00	00:15
<b>4 z 31</b> Ćwiczenie "nowa perspektywa" ukazujące perspektywę przedstawicieli różnych generacji + omówienie	Aneta Belczyk	08-01-2025	10:00	11:30	01:30
<b>5 z 31</b> Przerwa	Aneta Belczyk	08-01-2025	11:30	11:45	00:15
<b>6 z 31</b> Dostosowanie formy kontaktu do pracownika - case study "nowa procedura do przekazania różnym osobom"	Aneta Belczyk	08-01-2025	11:45	12:45	01:00
<b>7 z 31</b> Omówienie ćwiczenia "nowa procedura do przekazania różnym osobom" - szanse i zagrożenia wynikające z proponowanych rozwiązań	Aneta Belczyk	08-01-2025	12:45	13:30	00:45
<b>8 z 31</b> Przerwa	Aneta Belczyk	08-01-2025	13:30	14:00	00:30
<b>9 z 31</b> Teoria: wpływ wieku kandydatów na przebieg procesu rekrutacji	Aneta Belczyk	08-01-2025	14:00	15:15	01:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 31 Warsztat: moderowana dyskusja dotycząca różnicy międzypokoleniowych w zakresie kandydatów na określone stanowiska oraz obecnych pracowników - połączone z sesją Q&A	Aneta Belczyk	08-01-2025	15:15	16:00	00:45
11 z 31 Ćwiczenie komunikacji "Po omacku" - porozumienie pomimo barier + omówienie	Aneta Belczyk	15-01-2025	08:00	09:30	01:30
12 z 31 Przerwa	Aneta Belczyk	15-01-2025	09:30	09:45	00:15
13 z 31 Teoria: elementy neurobiologii jako odpowiedź na niezrozumiałe zachowania współpracowników	Aneta Belczyk	15-01-2025	09:45	10:30	00:45
14 z 31 Teoria: wprowadzenie do modelu komunikacyjnego "Porozumienia bez przemocy" - podstawowe zasady i korzyści	Aneta Belczyk	15-01-2025	10:30	11:30	01:00
15 z 31 Przerwa	Aneta Belczyk	15-01-2025	11:30	11:45	00:15
16 z 31 Ćwiczenie: Komunikacja bez przemocy - identyfikacja potrzeb i uczuć + omówienie ćwiczenia	Aneta Belczyk	15-01-2025	11:45	12:45	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>17 z 31</b>  Ćwiczenie:  Odgrywanie ról - wyrażanie swoich potrzeb i słuchanie bez oceniania + omówienie ćwiczenia</p>	Aneta Belczyk	15-01-2025	12:45	13:30	00:45
<p><b>18 z 31</b> Przerwa</p>	Aneta Belczyk	15-01-2025	13:30	14:00	00:30
<p><b>19 z 31</b> Teoria:  pytania otwarte jako środek pogłębienia wiedzy na temat problemów podwładnych</p>	Aneta Belczyk	15-01-2025	14:00	14:30	00:30
<p><b>20 z 31</b> Gra szkoleniowa: "As wywiadu" - z zakresu komunikacji interpersonalnej + omówienie</p>	Aneta Belczyk	15-01-2025	14:30	16:00	01:30
<p><b>21 z 31</b> Teoria:  elementy coachingowe do wykorzystania w codziennej pracy w zróżnicowanym zespole (technika "wymarzona przyszłość")</p>	Aneta Belczyk	22-01-2025	08:00	08:30	00:30
<p><b>22 z 31</b>  Ćwiczenie: sesja pokazowa z wykorzystaniem przedstawionej techniki</p>	Aneta Belczyk	22-01-2025	08:30	09:30	01:00
<p><b>23 z 31</b> Przerwa</p>	Aneta Belczyk	22-01-2025	09:30	09:45	00:15



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
24 z 31 Moduł: o co warto pytać współpracowników? - wypracowanie ankiet satysfakcji dostosowanych do określonych stanowisk	Aneta Belczyk	22-01-2025	09:45	10:45	01:00
25 z 31 Warsztat: moderowana dyskusja dotycząca najczęstszych obiekcji podwładnych - jak na nie odpowiadać, co zmienić w sposobie komunikacji?	Aneta Belczyk	22-01-2025	10:45	11:45	01:00
26 z 31 Przerwa	Aneta Belczyk	22-01-2025	11:45	12:00	00:15
27 z 31 Teoria: Skuteczne strategie zarządzania różnorodnym zespołem	Aneta Belczyk	22-01-2025	12:00	12:45	00:45
28 z 31 Ćwiczenie: Wyznaczanie wspólnych celów i budowanie współpracy między grupami wiekowymi	Aneta Belczyk	22-01-2025	12:45	13:45	01:00
29 z 31 Przerwa	Aneta Belczyk	22-01-2025	13:45	14:15	00:30
30 z 31 Podsumowanie całego cyklu + sesja Q&A	Aneta Belczyk	22-01-2025	14:15	15:30	01:15
31 z 31 Walidacja	-	22-01-2025	15:30	16:00	00:30

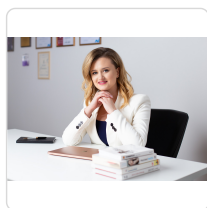
# Cennik

## Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 240,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 240,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	135,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	135,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Aneta Belczyk

Psycholożka, Trenerka i Konsultantka Biznesowa z wieloletnim doświadczeniem w pracy z różnorodnymi zespołami, specjalizująca się w budowaniu i rozwijaniu zróżnicowanych wiekowo grup pracowniczych. Z pasją pomaga organizacjom w efektywnym wykorzystaniu potencjału pracowników z różnych pokoleń, wspierając ich rozwój zawodowy oraz przeciwdziałając wypaleniu zawodowemu.

Jako ekspertka w zarządzaniu międzypokoleniowym, łączy wiedzę psychologiczną z praktycznymi metodami intermentoringu, co pozwala uczestnikom szkoleń na wymianę doświadczeń oraz umiejętności. Dbą o to, aby każda grupa wiekowa otrzymała odpowiednie wsparcie w swoim rozwoju, a także aby budowane były trwałe relacje w zespole, sprzyjające współpracy i zaangażowaniu.

Absolwentka jednej z najlepszych uczelni psychologicznych w Polsce (SWPS) oraz certyfikowana trenerka biznesu, w swojej pracy łączy naukowe podejście z praktycznymi rozwiązaniami. Jej programy szkoleniowe są oparte na kilkunastoletnim doświadczeniu i wymiernych sukcesach w różnych branżach, co czyni ją wyróżniającą się specjalistką na rynku.

Prowadząca posiada co najmniej 120 godzin w prowadzeniu szkoleń o tematyce Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt Szkoleniowy

## Informacje dodatkowe

- Po zrealizowanym szkoleniu uczestnik otrzyma certyfikat potwierdzający uczestnictwo w szkoleniu - wymagane jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć wraz z zaliczeniem testu i analizą dowodów i deklaracji
- Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych tj. za godzinę usługi szkoleniowej rozumie się 60 minut
- Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności
- Uczestnicy usługi nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
- W przypadku uczestniczenia w usłudze osób z niepełnosprawnością, usługa zostanie dostosowana do ich potrzeb

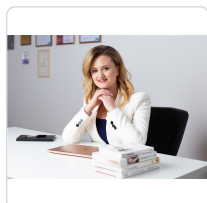
## Adres

ul. Zdrojowa 1  
62-860 Opatówek  
woj. wielkopolskie

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Napoje gorące, przekąski

## Kontakt



**Aneta Belczyk**

**E-mail** [aneta@t-advise.pl](mailto:aneta@t-advise.pl)

**Telefon** (+48) 535 505 500