



Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową - Akademia HR

Numer usługi 2024/10/28/145295/2384078

3 240,00 PLN brutto

3 240,00 PLN netto

135,00 PLN brutto/h

135,00 PLN netto/h

ANETA BELCZYK T-ADVISE



📍 Opatówek / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 09.01.2025 do 23.01.2025

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
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	08-01-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	24
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	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 rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie 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, Millenialsi, 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 wyznaczaniem 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.

Zakończenie, rozdanie certyfikatów

- Podsumowanie szkolenia, wręczenie certyfikatów ukończenia szkolenia.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 31

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

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 31 Teoria: wpływ wieku kandydatów na przebieg procesu rekrutacji	Aneta Belczyk	09-01-2025	14:00	15:15	01:15
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	09-01-2025	15:15	16:00	00:45
11 z 31 Ćwiczenie komunikacji "Po omacku" - porozumienie pomimo barier + omówienie	Aneta Belczyk	16-01-2025	08:00	09:30	01:30
12 z 31 Przerwa	Aneta Belczyk	16-01-2025	09:30	09:45	00:15
13 z 31 Teoria: elementy neurobiologii jako odpowiedź na niezrozumiałe zachowania współpracowników	Aneta Belczyk	16-01-2025	09:45	10:30	00:45
14 z 31 Teoria: wprowadzenie do modelu komunikacyjnego "Porozumienia bez przemocy" - podstawowe zasady i korzyści	Aneta Belczyk	16-01-2025	10:30	11:30	01:00
15 z 31 Przerwa	Aneta Belczyk	16-01-2025	11:30	11:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 31 Ćwiczenie: Komunikacja bez przemocy - identyfikacja potrzeb i uczuć + omówienie ćwiczenia	Aneta Belczyk	16-01-2025	11:45	12:45	01:00
17 z 31 Ćwiczenie: Odgrywanie ról - wyrażanie swoich potrzeb i słuchanie bez oceniania + omówienie ćwiczenia	Aneta Belczyk	16-01-2025	12:45	13:30	00:45
18 z 31 Przerwa	Aneta Belczyk	16-01-2025	13:30	14:00	00:30
19 z 31 Teoria: pytania otwarte jako środek pogłębienia wiedzy na temat problemów podwładnych	Aneta Belczyk	16-01-2025	14:00	14:30	00:30
20 z 31 Gra szkoleniowa: "As wywiadu" - z zakresu komunikacji interpersonalnej + omówienie	Aneta Belczyk	16-01-2025	14:30	16:00	01:30
21 z 31 Teoria: elementy coachingowe do wykorzystania w codziennej pracy w zróżnicowanym zespole (technika "wymarzona przyszłość")	Aneta Belczyk	23-01-2025	08:00	08:30	00:30
22 z 31 Ćwiczenie: sesja pokazowa z wykorzystaniem przedstawionej techniki	Aneta Belczyk	23-01-2025	08:30	09:30	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
23 z 31 Przerwa	Aneta Belczyk	23-01-2025	09:30	09:45	00:15
24 z 31 Moduł: o co warto pytać współpracownikó w? - wypracowanie ankiet satysfakcji dostosowanych do określonych stanowisk	Aneta Belczyk	23-01-2025	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	23-01-2025	10:45	11:45	01:00
26 z 31 Przerwa	Aneta Belczyk	23-01-2025	11:45	12:00	00:15
27 z 31 Teoria: Skuteczne strategie zarządzania różnorodnym zespołem	Aneta Belczyk	23-01-2025	12:00	12:45	00:45
28 z 31 Ćwiczenie: Wyznaczanie wspólnych celów i budowanie współpracy między grupami wiekowymi	Aneta Belczyk	23-01-2025	12:45	13:45	01:00
29 z 31 Przerwa	Aneta Belczyk	23-01-2025	13:45	14:15	00:30
30 z 31 Podsumowanie całego cyklu + sesja Q&A	Aneta Belczyk	23-01-2025	14:15	15:30	01:15
31 z 31 Walidacja	-	23-01-2025	15:30	16:00	00:30

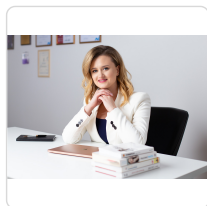
Cennik

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

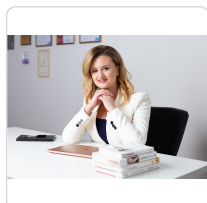
Adres

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

Telefon (+48) 535 505 500