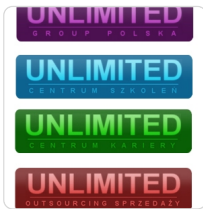


Możliwość dofinansowania



Unlimited Joanna
Niczyporuk



Akademia HR - Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2025/03/26/7841/2650595

📍 Lublin / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 27 h

📅 07.04.2025 do 10.04.2025

3 915,00 PLN brutto

3 915,00 PLN netto

145,00 PLN brutto/h

145,00 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 skierowane jest do osób związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, kierownicy zasobów ludzkich (HR Managers), specjaliści ds. HR, liderzy zespołów, właściciele przedsiębiorstw, oraz do kandydatów na stanowiska kierownicze u których stwierdzono lukę kompetencyjną w zakresie Zarządzania wiekiem i współpracą międzypokoleniową.</p> <p>Osoby które przez firmę zostały zgłoszone do udziału w projekcie.</p> <p>Nie jest wymagany opis funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.</p> <p>Uczestnicy usługi nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.</p>
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	2
Data zakończenia rekrutacji	06-04-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	27
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości TGLS Quality Alliance

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Zapewnienia poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju. Budowania rozwiązań opartych o intermentoring. Przeciwdziałania 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>Definiuje jak procesy demograficzne mogą wpłynąć na funkcjonowanie i rozwój firmy, projektuje strategie lub działania, które firma może wdrożyć, aby dostosować się do zmieniających się warunków demograficznych.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.</p>	<p>Nazywa i rozróżnia podstawowe potrzeby i możliwości pracowników w różnych grupach wiekowych, takie jak dostosowanie szkoleń czy elastyczność w godzinach pracy, projektuje podstawowe działania wspierające pracowników w różnych grupach wiekowych, takie jak programy szkoleniowe dostosowane do potrzeb różnych grup wiekowych.</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>Nazywa i wymienia podstawowe cechy charakterystyczne pracowników z różnych grup wiekowych i pokoleń, takie jak preferencje dotyczące stylu pracy i komunikacji, planuje szczegółową analizę wpływu różnic pokoleniowych na styl pracy, uwzględniając takie aspekty jak preferencje dotyczące feedbacku, podejście do pracy zespołowej, oczekiwania dotyczące rozwoju kariery, oraz wpływ tych różnic na efektywność pracy i współpracę w zespole.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.</p>	<p>Wskazuje regulacje prawne dotyczące zatrudniania osób starszych, w tym ustawy i rozporządzenia dotyczące wieku emerytalnego, polityki zatrudnienia osób starszych, a także inne przepisy dotyczące równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją.</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.</p>	<p>Charakteryzuje kampanie społeczne skierowane do osób „50+”, uwzględniając takie aspekty jak strategię komunikacji, grupy docelowe, używane media, oraz ocenę skuteczności działań w kontekście wyrównywania szans pracy.</p>	<p>Debata swobodna</p>
		<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.</p> <p>Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.</p> <p>Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.</p>	<p>Nazywa i wymienia podstawowy wpływ potrzeb zdrowotnych różnych grup wiekowych na polityki HR, takie jak wdrażanie standardowych rozwiązań zdrowotnych, opracowuje zaawansowane programy wsparcia zdrowotnego, które są dostosowane do specyficznych potrzeb zdrowotnych różnych grup wiekowych, takie jak programy rehabilitacyjne, dostosowane plany ubezpieczeń zdrowotnych, oraz inicjatywy wspierające zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników w różnych przedziałach wiekowych.</p> <p>Różnicuje i wymienia oczekiwania rozwojowe między grupami wiekowymi, uwzględniając czynniki takie jak cele kariery, potrzeba stabilności vs. zmienności, oraz preferencje dotyczące formy rozwoju, omawia podstawowy wpływ oczekiwań i aspiracji rozwojowych na strategię rozwoju kariery w firmie, takie jak dostosowanie programów szkoleniowych czy planów awansu.</p> <p>Charakteryzuje podstawowe strategie rozwoju do potencjału pracowników z różnych grup wiekowych, takie jak oferowanie standardowych szkoleń i możliwości rozwoju, wdraża podstawowe programy rozwoju i wykorzystania potencjału, takie jak szkolenia ogólne i programy rozwoju umiejętności.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
<p>Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.</p>	<p>Wymienia i nazywa kompleksowe programy wymiany kompetencji, takie jak programy mentoringowe, „shadowing” (obserwacja i nauka od doświadczonych pracowników), oraz projekty intergeneracyjne, które umożliwiają transfer wiedzy i umiejętności w obie strony między pracownikami różnych pokoleń.</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów	Rozróżnia podstawowe działania mające na celu wspieranie efektywnej pracy zespołów złożonych z pracowników różnych grup wiekowych, takie jak organizowanie spotkań integracyjnych czy warsztatów zespołowych.	Test teoretyczny
Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Planuje podstawowe rozwiązania ukierunkowane na zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników przedemerytalnych, takie jak dokumentowanie kluczowych procesów czy wdrażanie podstawowych programów mentoringowych	Test teoretyczny
		Obserwacja w warunkach symulowanych
Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Wymienia podstawowe strategie integracji pracowników z różnych pokoleń, takie jak organizowanie wspólnych spotkań czy zespołowych projektów, planuje kompleksowe strategie integracji, takie jak tworzenie programów mentoringowych, organizowanie warsztatów międzygeneracyjnych, oraz rozwijanie struktur zespołowych, które wykorzystują mocne strony pracowników z różnych pokoleń i promują współpracę.	Test teoretyczny
Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników	Nazywa i charakteryzuje podstawowe symptomy wypalenia zawodowego, takie jak chroniczne zmęczenie, obniżona motywacja czy zwiększona frustracja, szczególnie u starszych pracowników, projektuje podstawowe programy prewencyjne, takie jak organizowanie warsztatów zarządzania stresem, czy sesji doradczych dotyczących równowagi między pracą a życiem prywatnym.	Test teoretyczny
Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.	Wymienia podstawowe działania integracyjne, takie jak organizowanie wspólnych wydarzeń czy warsztatów dla różnych pokoleń, monitoruje podstawowe wskaźniki efektywności zróżnicowanych zespołów, takie jak poziom satysfakcji pracowników i efektywność komunikacji.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Charakteryzuje i przyporządkowuje podstawowe elementy kultury pracy, takie jak zasady szacunku i inkluzyjności wobec pracowników z różnych pokoleń, projektuje i planuje podstawowe programy, takie jak szkolenia z zakresu komunikacji międzygeneracyjnej i wydarzenia integracyjne.	Test teoretyczny
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Stosuje podstawowe techniki komunikacyjne, takie jak aktywne słuchanie i parafrazowanie, aby wyjaśnić konflikty i nieporozumienia między pracownikami różnych pokoleń, stosuje podstawowe strategie rozwiązywania konfliktów, takie jak organizowanie spotkań wyjaśniających i mediacji między pracownikami różnych pokoleń.	Obserwacja w warunkach symulowanych Test teoretyczny
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Charakteryzuje podstawowe wartości kultury pracy, takie jak szacunek i współpraca, które wspierają integrację i zaangażowanie, monitoruje podstawowe wskaźniki atmosfery pracy, takie jak poziom satysfakcji pracowników i wskaźniki rotacji.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia 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?

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia 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?

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia potwierdza, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

Program

Kompetencja: Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową.

Grupa kompetencji: Kompetencje profesjonalne

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji **Zarządzania wiekiem i współpracą międzypokoleniową**. Wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Zapewnienia poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju. Budowania rozwiązań opartych o intermentoring. Przeciwdziałania procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Grupą docelową są osoby zgłoszone do projektu, posiadające lukę kompetencyjną z zakresu: **Zarządzania 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, przedsiębiorców i właścicieli firm ponadto, nie jest wymagany opis funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.

Przed rozpoczęciem szkolenia, 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 dostępne w polskich bibliotekach cyfrowych. Warto również skorzystać z warsztatów, seminariów tematycznych.

1: Procesy demograficzne i ich wpływ na organizację

Wprowadzenie do procesów demograficznych w Polsce i Europie (teoria)

- Analiza zjawisk demograficznych, takich jak starzenie się społeczeństwa i zmiana pokoleń.
- Omówienie wpływu tych procesów na rynek pracy i rozwój firm.
- Dyskusja na temat długoterminowych skutków demograficznych dla organizacji.

Wykorzystanie zasobów ludzkich w kontekście demograficznym (praktyka)

- Identyfikacja działań, które umożliwiają efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich, uwzględniając potrzeby pracowników w różnym wieku.
- Analiza korzyści płynących z zarządzania zróżnicowanymi wiekowo zespołami.
- Ćwiczenia praktyczne dotyczące opracowania strategii zarządzania zróżnicowanymi wiekowo zespołami.

Charakterystyka pracowników z różnych grup wiekowych/pokoleń (praktyka)

- Przygotowanie profilu pracowników z różnych pokoleń: Baby Boomers, Generacja X, Millenialsi, Generacja Z.
- Opis wpływu różnic pokoleniowych na styl pracy, współpracę oraz potencjalne nieporozumienia.
- Praktyczne zadanie polegające na analizie przypadków konfliktów międzypokoleniowych i sposobów ich rozwiązywania.

2: Strategie wsparcia pracowników różnych pokoleń

Regulacje prawne i rozwiązania sprzyjające zatrudnianiu osób starszych (teoria)

- Przegląd regulacji prawnych wspierających zatrudnienie pracowników w wieku przedemerytalnym.
- Analiza rozwiązań prawnych i społecznych, które sprzyjają włączeniu pracowników „50+” w życie zawodowe.
- Adaptacja kampanii społecznych na rzecz równouprawnienia na rynku pracy dla osób starszych.

Identyfikacja potrzeb i aspiracji różnych grup wiekowych (praktyka)

- Analiza potrzeb zdrowotnych, zawodowych i rozwojowych pracowników z różnych grup wiekowych.
- Omówienie strategii zaspokajania tych potrzeb w kontekście długoterminowego rozwoju organizacji.
- Praktyczne ćwiczenie polegające na przygotowaniu planu wsparcia rozwoju pracowników różnych pokoleń.

Wykorzystanie potencjału zróżnicowanych wiekowo zespołów (praktyka)

- Ocenianie i pozytywne wykorzystanie potencjału pracowników reprezentujących różne pokolenia.
- Budowanie efektywnych zespołów poprzez wymianę kompetencji i doświadczeń między pokoleniami.
- Ćwiczenia grupowe dotyczące tworzenia zespołów zróżnicowanych wiekowo i planowania ich współpracy.

3: Wdrażanie rozwiązań i budowanie kultury pracy

Zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników przedemerytalnych

- Strategie zachowania i transferu wiedzy oraz doświadczeń pracowników w wieku przedemerytalnym. (teoria)
- Omówienie programów mentoringu i intermentoringu jako narzędzi wspierających przekazywanie wiedzy. (teoria)
- Ćwiczenia praktyczne: projektowanie programów transferu wiedzy w organizacji. (praktyka)

Tworzenie zróżnicowanych wiekowo zespołów i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu (praktyka)

- Wdrażanie rozwiązań umożliwiających integrację pracowników z różnych pokoleń.
- Budowanie strategii przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, szczególnie wśród starszych pracowników.
- Praktyczne warsztaty: opracowanie programów wsparcia zdrowia psychicznego i zawodowego pracowników.

Budowanie kultury pracy opartej na szacunku i integracji (praktyka)

- Kształtowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej wzajemnemu szacunkowi i pełnej integracji pracowników z różnych pokoleń.
- Rozwiązywanie konfliktów i wyjaśnianie nieporozumień między pokoleniami w miejscu pracy.
- Praktyczne ćwiczenie: symulacja sytuacji konfliktowych i ich rozwiązywanie.

Walidacja efektów uczenia się. (praktyka)

Uczestnicy usługi nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności tj.: ćwiczenia, burza mózgów, studium przypadków, metoda symulacyjna, rozmowa kierowana.

Weryfikacja postępów oraz ocena osiągnięcia efektów uczenia się dokonywana będzie w trakcie realizacji szkolenia na bieżąco na podstawie testów przed i po szkoleniu, quizów, zadań praktycznych podsumowania dokonywane indywidualnie.

Wybrana metoda walidacji umożliwi zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw).

Program zawiera wszystkie efekty uczenia się.

Przerwy oraz walidacja wliczają się w czas trwania usługi.

Zajęcia teoretyczne 6 godzin zegarowych.

Zajęcia praktyczne 18 godzin zegarowych.

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

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 29

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 29 Wprowadzenie do procesów demograficznych w Polsce i Europie (teoria)	Joanna Niczyporuk	07-04-2025	08:00	10:00	02:00
2 z 29 Przerwa	Joanna Niczyporuk	07-04-2025	10:00	10:15	00:15
3 z 29 Wykorzystanie zasobów ludzkich w kontekście demograficznym(praktyka)	Joanna Niczyporuk	07-04-2025	10:15	12:00	01:45
4 z 29 Przerwa	Joanna Niczyporuk	07-04-2025	12:00	12:30	00:30
5 z 29 Charakterystyka pracowników z różnych grup wiekowych/pokoleń - Przygotowanie profilu pracowników - (praktyka)	Joanna Niczyporuk	07-04-2025	12:30	13:15	00:45
6 z 29 Charakterystyka pracowników z różnych grup wiekowych/pokoleń - Opis wpływu różnic (praktyka)	Joanna Niczyporuk	07-04-2025	13:15	14:00	00:45
7 z 29 Przerwa	Joanna Niczyporuk	07-04-2025	14:00	14:15	00:15
8 z 29 Charakterystyka pracowników z różnych grup wiekowych/pokoleń - Praktyczne zadanie(praktyka)	Joanna Niczyporuk	07-04-2025	14:15	16:00	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 29 Regulacje prawne i rozwiązania sprzyjające zatrudnianiu osób starszych(teoria)	Joanna Niczyporuk	08-04-2025	08:00	10:00	02:00
10 z 29 Przerwa	Joanna Niczyporuk	08-04-2025	10:00	10:15	00:15
11 z 29 Identyfikacja potrzeb i aspiracji różnych grup wiekowych - Analiza potrzeb(praktyka)	Joanna Niczyporuk	08-04-2025	10:15	11:00	00:45
12 z 29 Identyfikacja potrzeb i aspiracji różnych grup wiekowych - Omówienie strategii(praktyka)	Joanna Niczyporuk	08-04-2025	11:00	12:00	01:00
13 z 29 Przerwa	Joanna Niczyporuk	08-04-2025	12:00	12:30	00:30
14 z 29 Identyfikacja potrzeb i aspiracji różnych grup wiekowych - Praktyczne ćwiczenie(praktyka)	Joanna Niczyporuk	08-04-2025	12:30	13:15	00:45
15 z 29 Wykorzystanie potencjału zróżnicowanych wiekowo zespołów - Ocenianie i pozytywne wykorzystanie(praktyka)	Joanna Niczyporuk	08-04-2025	13:15	14:00	00:45
16 z 29 Przerwa	Joanna Niczyporuk	08-04-2025	14:00	14:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 29 Wykorzystanie potencjału zróżnicowanych wiekowo zespołów - Budowanie efektywnych zespołów(praktyka)	Joanna Niczyporuk	08-04-2025	14:15	15:00	00:45
18 z 29 Wykorzystanie potencjału zróżnicowanych wiekowo zespołów- Ćwiczenia grupowe(praktyka)	Joanna Niczyporuk	08-04-2025	15:00	16:00	01:00
19 z 29 Zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników przed emerytalnych - Strategie (teoria)	Joanna Niczyporuk	09-04-2025	08:00	09:00	01:00
20 z 29 Zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników przed emerytalnych - Omówienie programów(teoria)	Joanna Niczyporuk	09-04-2025	09:00	10:00	01:00
21 z 29 Przerwa	Joanna Niczyporuk	09-04-2025	10:00	10:15	00:15
22 z 29 Zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników przed emerytalnych -Ćwiczenia praktyczne(praktyka)	Joanna Niczyporuk	09-04-2025	10:15	11:00	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
23 z 29 Tworzenie zróżnicowanych wiekowo zespołów i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu - wdrażanie rozwiązań(praktyka)	Joanna Naczyporuk	09-04-2025	11:00	12:00	01:00
24 z 29 Przerwa	Joanna Naczyporuk	09-04-2025	12:00	12:30	00:30
25 z 29 Tworzenie zróżnicowanych wiekowo zespołów i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu - Budowanie strategii(praktyka)	Joanna Naczyporuk	09-04-2025	12:30	14:00	01:30
26 z 29 Przerwa	Joanna Naczyporuk	09-04-2025	14:00	14:15	00:15
27 z 29 Tworzenie zróżnicowanych wiekowo zespołów i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu - Praktyczne warsztaty(praktyka)	Joanna Naczyporuk	09-04-2025	14:15	16:00	01:45
28 z 29 Budowanie kultury pracy opartej na szacunku i integracji(praktyka)	Joanna Naczyporuk	10-04-2025	08:00	10:30	02:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
29 z 29 Walidacja efektów uczenia się (test teoretyczny, debata swobodna, obserwacja w warunkach symulowanych)praktyka	-	10-04-2025	10:30	11:00	00:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 915,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 915,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	145,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	145,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Joanna Niczyporuk

****Magister Wydziału Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej**, z dyplomem studiów podyplomowych z Zarządzania i Marketingu na Politechnice Lubelskiej.**

**** Odbyte liczne szkolenia m.inn. Szkolenie I stopnia Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach, Pracownik HR VCC – kurs trenerski, Kurs Trenerski – metody pracy grupowej, Train the Trainers – Amerykański Certyfikat Trenerski, NLP Praktyk, cykl szkoleń autorskich Anthonego Robbinsa w Londynie, Kurs Samokontroli Umysłu Metodą Silvy poziomy I, II, III, ukończonych wiele kursów z technik sprzedaży, komunikacji, zarządzania i organizacji firmy, technik marketingu, rozwoju osobistego.**

☒ 16 lat doświadczenia w zarządzaniu firmą. 5 lat jako menadżer w 5 oddziałach ze 150 pracownikami. Od 2008 roku jako właściciel firmy outsourcingowo-szkoleniowej przeszkolonych około 15 000 osób w różnych dziedzinach.

Pozyskiwanie kontrahentów współpraca m.in. z Reiffeisen, Millenium Bank, Netia, mBank, NOM. Zarządzanie kampaniami marketingowymi, finansami i ZZL.

☒ 14 lat doświadczenia w prowadzeniu szkoleń gdzie przekazuje swoją praktyczną wiedzę z technik sprzedaży, komunikacji, zarządzania i organizacji firmy, marketingu, przedsiębiorczości, przeprowadzonych co najmniej 120-godzin szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.
W sumie przeprowadzonych ponad 5000 godz. szkoleń.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

zeszyt, długopis, oraz niezbędne materiały edukacyjne przygotowane przez trenera, materiały w formie elektronicznej - prezentacja multimedialna oraz papierowej

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa w szkoleniach dofinansowanych z funduszy europejskich jest założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych oraz podpisanie umowy z Operatorem projektu.

Cena obejmuje szkolenie objęte dofinansowaniem w wysokości przynajmniej 70% w przypadku mniejszego dofinansowania doliczamy 23% VAT. (szkolenia zawodowe finansowane w min. 70% ze środków publicznych podlegają zwolnieniu z VAT na podstawie §3 ust.1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dn. 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień; w innym przypadku do podanej ceny netto należy doliczyć 23% VAT.

Szkolenie ma charakter otwarty jednakże możemy je dostosować do indywidualnych preferencji i potrzeb firmy jako szkolenie zamknięte dedykowane dla konkretnej firmy. W takim przypadku prosimy o bezpośredni kontakt.

W razie pytań prosimy o kontakt telefoniczny lub mailowy. Unlimited Centrum Szkoleń Lublin tel 533 993 337.

Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane jest w godzinach zegarowych (obejmuje 24 godz. - 8 godz. każdego dnia, w tym: dwie przerwy 15 min. oraz jedna przerwa 30 min, walidacja 60min).

Jeśli w usłudze uczestniczą osoby z niepełnosprawnością, usługa i warunki zostaną dostosowane do ich potrzeb.

Uczestnik otrzyma Zaświadczenie uczestnictwa w szkoleniu. Uczestnik zobowiązany jest do oceny usługi w BUR po jej zakończeniu.

Podczas każdego dnia szkolenia zostanie udostępniona lista obecności do podpisu. Cena usługi zawiera koszt walidacji.

Warunkiem otrzymania refundacji jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenie zajęć w formie walidacji na poziomie min 55 %.

Istnieje rozdzielność pomiędzy procesem kształcenia i walidacji tzn. os. prowadząca usługę, nie dokonuje weryfikacji efektów uczenia się uczestników usługi. Za przygotowanie, przeprowadzenie, ocenę testu wiedzy odpowiada osoba prowadząca walidację usługi na podstawie programu, skryptu, efektów uczenia się i kryteriów weryfikacji.

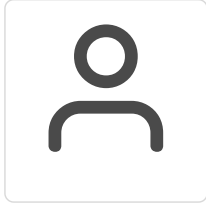
Adres

ul. Zdrowa 183
20-383 Lublin
woj. lubelskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Joanna Niczyporuk

E-mail biuro@unlimitedgroup.pl

Telefon (+48) 533 993 337