

SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

652 oceny

Szkolenie Akademia HR : Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2025/08/11/141117/2933634

📍 Wysogotowo / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 8 h

📅 07.11.2025 do 07.11.2025

1 450,00 PLN brutto

1 450,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Grupę docelową usługi stanowią: • zespoły HR, • pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi • menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	12
Data zakończenia rekrutacji	02-11-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	8
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

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. 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.	wymienia główne procesy demograficzne w Polsce i Europie mające znaczenie dla funkcjonowania firmy	Test teoretyczny
Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	identyfikuje działania, które wspierają efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich	Test teoretyczny
	proponuje min. 1 rozwiązanie, które wspiera efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich	Test teoretyczny
	Opisuje jak różnice pokoleniowe wpływają na styl pracy i zarządzania zespołami	Test teoretyczny
Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.		
Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	wymienia regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Test teoretyczny
Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	identyfikuje min. 1 kampanię związaną z wyrównywaniem szans pracy	Test teoretyczny
Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	wskazuje min. 4 potrzeby dla różnych grup wiekowych pracowników	Test teoretyczny
	identyfikuje min. 1 aspirację rozwojową poszczególnych grup wiekowych pracowników	Test teoretyczny
Ocena i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	opisuje w jaki sposób ocenić i wykorzystać potencjał różnych grup wiekowych pracowników	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	podaje przykłady metod wspierających efektywną pracę	Test teoretyczny
Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.	projektuje min. 1 rozwiązanie pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń	Analiza dowodów i deklaracji
Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	podaje przykład rozwiązań ukierunkowanych na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Analiza dowodów i deklaracji
Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Wskazuje min. 1 rozwiązanie pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał	Analiza dowodów i deklaracji
Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	przygotowuje propozycje działań profilaktycznych w kierunku wypalenia zawodowego	Analiza dowodów i deklaracji
Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.	identyfikuje narzędzia i metody do budowania zróżnicowanych zespołów	Analiza dowodów i deklaracji
Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	identyfikuje elementy niezbędne w kulturze pracy opartej o wzajemny szacunek	Analiza dowodów i deklaracji
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	stosuje metody zarządzania konfliktem, udzielania feedbacku w kontekście ewentualnych nieporozumień	Analiza dowodów i deklaracji
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	identyfikuje kluczowe czynniki mające wpływ na atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę	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

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

TAK

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Usługa przygotowuje uczestników 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.

Grupę docelową usługi stanowią:

- zespoły HR,
- pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi
- menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.

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

PROGRAM:

Moduł 1. Wiek i różnorodność pokoleniowa w zespole – dlaczego to wyzwanie zarządcze? (prezentacja online, współdzielenie ekranu, udostępnianie ekranu, ćwiczenie online) - spotkanie zdalne w czasie rzeczywistym

- Demografia Polski i Europy – konsekwencje dla rynku pracy.
- Pokolenia w miejscu pracy: charakterystyki, wartości, potrzeby.
- Zderzenia pokoleń: jak wpływają na współpracę?

Moduł 2. Styl zarządzania a pokolenia – dopasowanie przywództwa do etapu i wieku pracownika (prezentacja online, współdzielenie ekranu, udostępnianie ekranu, dyskusja moderowana, praca na wirtualnej tablicy):

- Cztery style zarządzania i ich skuteczność.
- Jak diagnozować poziom rozwoju pracownika?
- Dobór stylu do konkretnego pokolenia i poziomu rozwoju pracownika – ćwiczenia i analiza przypadków
- Motywacja wewnętrzna – co ją wzmacnia u osób różnego pokolenia?

Moduł 3. Zarządzanie zespołem o zróżnicowanym stażu i wieku (prezentacja online, współdzielenie ekranu, udostępnianie ekranu, dyskusja moderowana, praca na wirtualnej tablicy, ćwiczenia):

- Tuckmann i etapy rozwoju zespołu.
- Jak wiek i staż wpływają na dynamikę zespołu?
- Interwencje menedżerskie wspierające współpracę wielopokoleniową, integrację i komunikację.

Moduł 4. Kultura feedbacku w zespołach międzypokoleniowych (prezentacja online, współdzielenie ekranu, udostępnianie ekranu, dyskusja moderowana, praca na wirtualnej tablicy, ćwiczenia):

- Dlaczego feedback nie działa? Co zrobić, żeby działał?
- Feedback pokoleniowy: jak reagują osoby w różnych pokoleniach na informację zwrotną?
- Jak skutecznie chwalić i korygować bez naruszania relacji?

Moduł 5. Docenianie, rozwój i przeciwdziałanie wypaleniu (prezentacja online, współdzielenie ekranu, udostępnianie ekranu, dyskusja moderowana):

- Co znaczy „docenić” dla różnych pokoleń?
- Aspiracje rozwojowe i potrzeby zdrowotne – jak je rozpoznawać?
- Jak zapobiegać wypaleniu pracowników z długim stażem?

Moduł 6. Intermentoring i zarządzanie wiedzą (prezentacja online, współdzielenie ekranu, udostępnianie ekranu, dyskusja moderowana):

- Mentoring międzypokoleniowy – zasady, przykłady, wdrożenie.
- Jak wykorzystać doświadczonych pracowników jako „nośników wiedzy”.
- Wdrażanie rozwiązań: mentoring odwrócony, shadowing, wspólne projekty.

Moduł 7. Walidacja: test wiedzy

Moduł 8. Walidacja: analiza dowodów i deklaracji

Forma prowadzenia zajęć: szkolenie o charakterze warsztatowym, prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, tj. praca z case study, ćwiczenia grupowe, prezentacja, symulacje.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności

Szkolenie jest realizowane **w godzinach zegarowych**. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej

Szkolenie składa się z **5 godzin zajęć praktycznych oraz 2 godzin zajęć teoretycznych** szczegółowa plan zajęć znajduje się w harmonogramie, który uwzględnia jeszcze godzinę przerwy

Program szkolenia jest dostosowany do określonej w karcie grupy docelowej, celu usługi i czasu jej trwania.

Warunkiem uzyskania certyfikatu/zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego z testu oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci: analizy dowodów i deklaracji oraz testu teoretycznego.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 11

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 11 Moduł 1. Wiek i różnorodność pokoleniowa w zespole – dlaczego to wyzwanie zarządcze?	Marta Sosińska	07-11-2025	08:00	09:00	01:00
2 z 11 Moduł 2. Styl zarządzania a pokolenia – dopasowanie przywództwa do etapu i wieku pracownika	Marta Sosińska	07-11-2025	09:00	10:00	01:00
3 z 11 Przerwa	Marta Sosińska	07-11-2025	10:00	10:15	00:15
4 z 11 Moduł 3. Zarządzanie zespołem o zróżnicowanym stażu i wieku	Marta Sosińska	07-11-2025	10:15	11:15	01:00
5 z 11 Moduł 4. Kultura feedbacku w zespołach międzypokoleniowych	Marta Sosińska	07-11-2025	11:15	12:30	01:15
6 z 11 Przerwa	Marta Sosińska	07-11-2025	12:30	13:00	00:30
7 z 11 Moduł 5. Docenianie, rozwój i przeciwdziałanie wypaleniu	Marta Sosińska	07-11-2025	13:00	14:15	01:15
8 z 11 Przerwa	Marta Sosińska	07-11-2025	14:15	14:30	00:15
9 z 11 Moduł 6. Intermentoring i zarządzanie wiedzą	Marta Sosińska	07-11-2025	14:30	15:30	01:00
10 z 11 Moduł 7. Walidacja: test wiedzy	-	07-11-2025	15:30	15:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 11 Moduł 8. Walidacja: analiza dowodów i deklaracji	-	07-11-2025	15:45	16:00	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 450,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	1 450,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Marta Sosińska

Trener Biznesu, Certyfikowany trener FRIS, Ekspert HR, Facylitator Reiss Profile Master. Od 16 lat związana z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacjach na stanowiskach HR Biznes Partnera, czy specjalisty w obszarze HR. Miłośniczka wykorzystywania nowych technologii w rozwoju pracowników w tym projektowania gier szkoleniowych. Pasjonatka procesów Assessment i Development Center z wykorzystaniem najnowszych technik badających talenty pracowników. Specjalizuje się w prowadzeniu szkoleń i kompleksowym doradztwa w zakresie HRM oraz rozwoju umiejętności menedżerskich. Coach biznesowy oraz doradca zawodowy. Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Posiada również doświadczenie w ocenie kompetencji kandydatów w procesach rekrutacyjnych oraz pracowników w procesach rozwojowych z wykorzystaniem różnych metod, takich jak: testy teoretyczne, testy kompetencyjne, wywiad ustrukturyzowany, ocena prezentacji oraz obserwacja w warunkach symulowanych.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, prezentację, ćwiczenia w formie online oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej, potwierdzone raportem logowania z platformy, na której odbywa się szkolenie.
2. Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycia przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez pozytywne zaliczenie testu.
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności (dotyczy usług stacjonarnych) i/lub raportem z logowania (dotyczy usług mieszanych oraz usług zdalnych w czasie rzeczywistym).
4. Przynależność do grupy docelowej usługi.

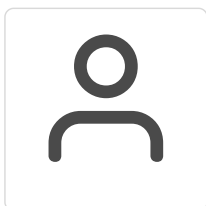
Informacje dodatkowe

1. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.
2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
3. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.
4. Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce
5. Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Adres

ul. Bukowska 32
62-081 Wysogotowo
woj. wielkopolskie

Kontakt



Joanna Baszyńska

E-mail j.baszynska@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 438 989