

PERFECTA LEVEL
UP S.C.

★★★★★ 5,0 / 5

34 oceny

**Zarządzanie wiekiem i współpracą
międzypokoleniową . Akademia HR.
Szkolenie w formie mieszanej tj
stacjonarnej połączonej ze zdalną w czasie
rzeczywistym.**

Numer usługi 2025/10/27/192312/3109497

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 24 h

📅 16.12.2025 do 19.12.2025

4 200,00 PLN brutto

4 200,00 PLN netto

175,00 PLN brutto/h

175,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Przedmiotowa usługa szkoleniowa skierowana jest do: -zespołów HR -właścicieli firm -pracowników przedsiębiorcy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi -menadżerów lub kandydatów na menadżerów odpowiedzialnych 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	2
Maksymalna liczba uczestników	8
Data zakończenia rekrutacji	15-12-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	24

Cel

Cel edukacyjny

Główny cel usługi:

Celem szkolenia jest nabycie kompetencji w zakresie Zarządzania wiekiem i współpracą międzypokoleniową. Wykorzystanie 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
Wiedza: 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.	definiuje poszczególne grupy pokoleniowe	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	opisuje znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wiedza: Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	definiuje czynniki jakie mają wpływ na motywację poszczególnych grup pokoleniowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	określa zasady zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem różnic pokoleniowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wiedza: Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	wskazuje czynniki jakie mają wpływ na dobre porozumiewanie się z poszczególnymi grupami wiekowymi	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	definiuje różne style komunikacji interpersonalnej	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wymienia pułapki komunikacyjne oraz bariery komunikacyjne pomiędzy różnymi grupami wiekowymi	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	rozdziela style zachowań i ich wpływ na styl pracy i ewentualne nieporozumienia w przedsiębiorstwach wielopokoleniowych pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych. Umiejętności: Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”	opisuje i wskazuje źródła regulacji prawnych sprzyjających zatrudnianiu osób starszych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje korzyści wynikające z regulacji prawnych dla przedsiębiorców wynikające z zatrudniania osób starszych a także uprawnienia osób zatrudnionych w starszym wieku	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Weryfikuje potrzeby pracowników oraz dobór właściwej komunikacji i zadań odpowiednio z uwzględnieniem potrzeb grupy wiekowej.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wiedza: Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Dobiera narzędzia i kanały komunikacji w zależności od grup pokoleń	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	określa oraz różnicuje potrzeby poszczególnych grup pokoleniowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Umiejętności: Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Wdraża narzędzia celem dokonywania obiektywnych ocen pracowników różnych grup wiekowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Przypisuje zadania i role zawodowe adekwatnie do kompetencji i potencjału poszczególnych grup wiekowych pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Umiejętności: Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia. Umiejętności: Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	Dobiera i zleca zadania pracownikom pozwalające na wzajemne uczenie się od siebie	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Zapewnia praktyczne możliwości i okazje do dzielenia się doświadczeniem przez osoby reprezentujące różne grupy wiekowe	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Dobiera właściwe metody motywacji do poszczególnych grup wiekowych Dobiera członków zespołu do zadań w taki sposób aby jak najlepiej wykorzysta potencjał i zmotywować do realizacji zadań.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności : Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia. Kompetencje społeczne: Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Przygotowuje i stosuje ankiety satysfakcji w pracy i ocenę efektywności zadań zlecanym przy współpracy osób różnorodnych pod względem pokolenia	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Tworzy przestrzeń do dzielenia się dobrymi praktykami w pracy międzypokoleniowej.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Zapewnia przestrzeń i możliwości do wzajemnego dzielenia się sukcesami i świętowania sukcesów wynikających ze wspólnej pracy osób z różnych grup wiekowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Umiejętności: Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów. Umiejętności: Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Wdraża metody pracy w oparciu o metody inicjowania współpracy międzypokoleniowego zespołu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Stosuje narzędzia wspierające efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Tworzy miejsca gdzie zapisywane i utrwalane są dobre praktyki w wymianie wiedzy międzypokoleniowej.	Wywiad swobodny
	Wykorzystuje utrwalone dobre praktyki do ich skalowania w zespole międzypokoleniowym.	Wywiad swobodny
Umiejętności: Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Wprowadza system motywacji nagradzający zastosowane rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Wywiad swobodny
Kompetencje społeczne: Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Organizuje warsztaty i spotkania dla osób z różnych grup wiekowych	Wywiad swobodny

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

Nazwa kompetencji: Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Grupa kompetencji: Kompetencje profesjonalne

Przedmiotowa usługa szkoleniowa skierowana jest do:

-zespołów HR

-właścicieli firm

-pracowników przedsiębiorcy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi

-menadżerów lub kandydatów na menadżerów odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.

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

Efekty uczenia się Kryteria weryfikacji Metoda walidacji

Umiejętności: Wprowadza rozwiązania

pozwalające włączyć pracowników

z różnych pokoleń w zespoły

pracownicze i w pełni

wykorzystać ich potencjał.

Wprowadza system motywacji

nagradzający zastosowane rozwiązania

pozwalające włączyć pracowników

z różnych pokoleń w zespoły

pracownicze i w pełni

wykorzystać ich potencjał.

Wywiad swobodny

Kompetencje społeczne:

Inicjuje i wspiera efektywną pracę

zróżnicowanych wiekowo

zespołów.

Organizuje warsztaty i spotkania dla

osób z różnych grup wiekowych

Wywiad swobodny

Główny cel usługi:

Celem szkolenia jest nabycie kompetencji w zakresie Zarządzania wiekiem i współpracą międzypokoleniową. Wykorzystanie 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.

Szkolenie w formie mieszanej tj stacjonarnej połączonej ze zdalną w czasie rzeczywistym.

Szkolenie w formie stacjonarnej i walidacja w formie zdalnej w czasie rzeczywistym. Jedna godzina to 60 minut. Przerwy i walidacja wliczają się do czasu usługi.

Szkolenie obejmuje 24 godziny i składa się z części teoretycznej 10 godzin (w oparciu o prezentację multimedialną) i praktycznej w liczbie 11 godzin 15 min tj. samodzielne oraz grupowe wykonywanie ćwiczeń w oparciu o Work Book przekazany uczestnikom pierwszego dnia szkolenia w wersji papierowej, case study, ćwiczenia grupowe w grupach 2-4 osobowych, ćwiczenia indywidualne, dyskusje oraz przerw w liczbie 2 godz 15 min i walidacji 30 min. W ciągu każdego dnia zajęć trwającego minimum 6 godzin są przewidziane trzy przerwy 15 minutowe.

Maksymalna ilość osób w grupie wynosi 8 osób.

WALIDACJA EFEKTÓW UCZENIA SIĘ- walidacja efektów uczenia odbywa się w oparciu o test kompetencyjny (wykonany elektronicznie poprzez platformę FORMS Microsoft Office 365 gdzie wynik generuje się automatycznie i jest podawany uczestnikowi) oraz wywiad swobodny. Walidacja efektów uczenia się na poziomie min. 80% prawidłowych odpowiedzi z testu wiedzy oraz udzielenie właściwych odpowiedzi podczas wywiadu swobodnego na poziomie 80% uprawnia uczestnika do otrzymania oceny pozytywnej z walidacji. Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się. Walidacja została przygotowana w taki sposób, że podczas procesu walidacji będzie weryfikowane nabycie efektów uczenia się na trzech poziomach tj. wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (postaw)

Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia usługi:

W procesie szkoleniowym będzie brała udział jedna grupa składająca się z osób skierowanych na szkolenie przez Przedsiębiorcę. 1 h szkolenia = 60 minut. Przerwy zostały wliczone w czas trwania usługi. Szkolenie oparte jest o metody: prezentacja, Work Book w wersji papierowej, case study, ćwiczenia grupowe, dyskusje, mini warsztaty. Na koniec szkolenia zostanie przeprowadzona ankieta oraz walidacja.

Szkolenie będzie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności.

Walidacja efektów uczenia się odbywa się w oparciu o test teoretyczny oraz wywiad swobodny.

Walidacja trwa 30 minut , tj. 15 minut teoretyczny test wiedzy gdzie wszyscy uczestnicy jednocześnie rozwiązują test teoretyczny a wynik generowany jest automatycznie uczestnikowi, następnie przeprowadzana jest wspólny wywiad swobodny - trwający 15 minut dla

wszystkich uczestników - polegający na zadaniu przez walidatora pytań (pełniącego rolę moderatora i asesora) oraz udzieleniu przez uczestników odpowiedzi - sprawdzając tym samym efekty uczenia się. Na ocenę wywiadu swobodnego mają wpływ odpowiedzi zgodne z ustalonymi kryteriami weryfikacji wg efektów uczenia się. Wszyscy uczestnicy mają prawo do swobodnej wypowiedzi i na równych prawach.

Walidacja prowadzona jest przez Panią Wioletę Grzybowską i jest przez nią oceniana.

Informacje dodatkowe:

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w Regionalnym Programie lub FERS. Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu. Usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia na zajmowanym stanowisku pracy wynika z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy). Usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w Projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.

Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej dotyczącym procesu walidacji nabycia kompetencji w ramach Podmiotowych Systemów Finansowania zostanie zachowana rozdzielnosc funkcji nauczania od walidacji.

Po zakończeniu usługi uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat, a warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć w formie testu wiedzy oraz wywiadu swobodnego na poziomie co najmniej 80%.

Dostawca usługi potwierdza brak powiązań kapitałowych i osobowych pomiędzy dostawcą usługi a pracodawcą lub osobą dorosłą korzystającą ze wsparcia.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w Projekcie albo przez podmiot powiązany kapitałowo lub osobowo z Operatorem lub partnerem.

Dzień I

1. Rozpoczęcie szkolenia. Jak rozumieć zmiany demograficzne, wyzwania i możliwości wynikające z różnorodności wiekowej w pracy.
 2. Zmiany demograficzne mające wpływ na sytuację wiekową pracowników na rynku pracy i ich wpływ na funkcjonowanie i rozwój przedsiębiorstw
 3. Czym jest różnica pokoleniowa i jakie jest jej znaczenie dla właściwego zarządzania zasobami ludzkimi oraz funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstwa.
 4. Omówienie grup pokoleniowych i ich sposobu zachowań a przede wszystkim ich potrzeb i oczekiwań w rekrutacji, rozwoju, motywowaniu
 5. Czynniki sprzyjające i hamujące realizację pracy, współpracę, komunikację i wprowadzanie zmian z powodu różnic pokoleniowych
- . Komunikacja i współpraca w zespole różnorodnym pokoleniowo :

Zasady skutecznej komunikacji podczas zmiany.

Komunikacja interpersonalna i unikanie konfliktów. Pułapki myślenia oraz mechanizmy psychologiczne

Dzień II

1. Działania pozwalające na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku

2. Jak minimalizować opór przed zmianą różnych grup wiekowych.

3. Zarządzanie zespołem różnorodnym wiekowo :

Różnica w zarządzaniu poszczególnymi grupami wiekowymi

Regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.

4. Zarządzanie zespołem różnorodnym wiekowo

Różnica w zarządzaniu poszczególnymi grupami wiekowymi

Regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.

5. Kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”. Rola menedżera w budowaniu spójnego różnorodnego zespołu

zespołu nastawionego na osiąganie celów strategicznych w tym ocena i wykorzystanie potencjału różnych wiekowo grup pracowników

6. Angażowanie w realizację zmian, czyli jak stworzyć otoczenie, które pozwoli pracownikom w różnych grupach pokoleniowych znaleźć motywację do aktywnej i twórczej pracy w sytuacji zmiany?

Style zarządzania w kontekście różnic pokoleniowych oraz zapobieganie wypaleniu zawodowemu

Dzień III

1. Wpływ grup pokoleniowych na skuteczność wzajemnego uczenia się:

Przedstawienie różnych metod i narzędzi umożliwiających skuteczną wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami różnych pokoleń.

Promowanie aktywnego udziału w procesie dzielenia się wiedzą i umiejętnościami.

Rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.

2. Konflikty spowodowane różnicami pokoleniowymi

Różnorodność stylów pracy, zachowań i podejścia do zadań w różnych grupach wiekowych.

Rozwiązywanie nieporozumień wynikających z różnych wiekowych

3. Role zespołowe. Wpływ grup pokoleniowych na pracę w zespole:

Test ról zespołowych

Jak rekrutować i dobierać członków zespołu. Etapy budowania zespołu.

Formowanie

Burzenie

Normowanie

Realizacja (Działanie)

Dysfunkcje pracy zespołowej

4. Wspólne cele zespołu wielopokoleniowego

5. Zarządzanie przez cele. Jak budować odpowiedzialny zespół

6. Zaufanie a siłą zespołu wielopokoleniowego. Siła zaufania wg Coveya

7. Rozwój organizacji poprzez różnice między pokoleniami

Różne style pracy, podejście do zadań i komunikację.

Wypracowanie strategii radzenia sobie z potencjalnymi nieporozumieniami wynikającymi z tych różnic.

8.Budowanie kultury organizacyjnej dzięki różnicom pokoleniowym pracowników

Wykorzystanie zmian pokoleniowych do zwiększenia siły zespołu, wzrostu motywacji i zwiększenia efektywności pracy w przedsiębiorstwie.

Dzień IV

Walidacja. Test wiedzy

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	4 200,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 200,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	175,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	175,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Anna Miastkowska

Anna Miastkowska to wieloletni menedżer sprzedaży, trener biznesu a przede wszystkim praktyk. Jest absolwentką Studiów Podyplomowych MBA WSiFiZ w Białymstoku w 2020 oraz Marketingu Internetowego w WSiZw Rzeszowie w 2023 r, członek Business Club MBA i innych lokalnych grup biznesowych. Jest Laureatką Głównej Nagrody konkursu dla sił sprzedaży PNSA w Kategorii Zespół Sprzedaży Roku. Ma wieloletnie doświadczenie w budowaniu i prowadzeniu zespołów handlowych, rozwoju sprzedaży i marketingu, wdrażaniu procesów i strategii. Specjalizuje się w doradztwie i

szkoleniach z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem, sprzedaży i marketingu. Prowadzi także szkolenia w zakresie transformacji cyfrowej i szkolenia trenerskie oraz z rozwoju kompetencji osobistych, tj. motywacja, zarządzanie sobą w czasie, komunikacji, budowania strategii marki. Podczas szkoleń i doradztwa dzieli się swoim blisko dwudziestoletnim i stale praktykowanym doświadczeniem w sprzedaży zarówno w rynku B2B i B2C w dużych korporacyjnych jak i małych przedsiębiorstwach. Trener posiada co najmniej 120 godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. salesconsulting@annamiastkowska.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

W pierwszym dniu szkolenia uczestnicy otrzymają Work book w formie papierowej, po szkoleniu zostanie przeprowadzona ankieta oraz walidacja w postaci testu wiedzy w formie elektronicznej poprzez Microsoft Office - Forms oraz wywiadu swobodnego. Szkolenie będzie prowadzone w oparciu o udostępnianą prezentację multimedialną.

Metody pracy:

Szkolenie składa się z wykładu i w większości z części praktycznej w formie warsztatu.

Realizacja zadań i ćwiczeń będzie przeprowadzona w taki sposób, aby stopniowo narastał ich stopień trudności, ale ich realizacja była w zasięgu możliwości uczestników. Szkolenie przewiduje pracę całej grupy, mniejszych grup dwu i trzyosobowo i ćwiczenia indywidualne.

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności tj.: prezentacja, Work Book w wersji papierowej, case study, ćwiczenia indywidualne i grupowe w grupach 2-4 osobowych, dyskusje, mini warsztaty

Trener będzie weryfikować nabywane umiejętności podczas szkolenia.

Wybrane metody walidacji po szkoleniu umożliwiają zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw).

Po zakończeniu usługi uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat a warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć w formie teoretycznego testu wiedzy oraz udzielenie właściwych odpowiedzi podczas wywiadu swobodnego na poziomie 80%. Minimalny poziom odpowiedzi w teście wiedzy wynosi 80 %. Minimalny poziom właściwych odpowiedzi podczas wywiadu swobodnego to 80% zgodne z ustalonymi kryteriami weryfikacji wg efektów uczenia się.

Metody walidacji, które zostaną wybrane:

teoretyczny test wiedzy w formie on line na platformie Microsoft Office 365 Forms wywiad swobodny

Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się.

Usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills).

Warunki uczestnictwa

Szkolenie w formie mieszanej tj stacjonarnej połączonej ze zdalną w czasie rzeczywistym.

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

3.Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej będzie potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na

udostępnionej przez organizatora szkolenia liście w przypadku szkolenia stacjonarnego oraz wygenerowanego raportu udziału w usłudze zdalnej w czasie rzeczywistym w przypadku walidacji.

4. Dostawca usługi potwierdza, że zapewni realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

5. Zapisując się na usługę wyrażasz zgodę na możliwe utrwalenia swojego wizerunku na potrzeby monitoringu, kontroli

6. Karta niniejszej usługi rozwojowej została przygotowana zgodnie z obowiązującym Regulaminem B U R

Informacje dodatkowe

Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, cena jest adekwatna do jej zakresu.

Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych. Przerwy są wliczone w czas usługi rozwojowej.

Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności koszty środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, koszty dojazdu i zakwaterowania.

Usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills);.

Dostawca usługi potwierdza, iż karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Usługa szkoleniowa jest zwolniona z podatku VAT w przypadku, kiedy realizacja usługi uprawnia przedsiębiorstwo lub osobę do uzyskania dofinansowania co najmniej w 70%.

Warunki techniczne

Podstawą do rozliczenia usługi zdalnej w czasie rzeczywistym tj. realizowanej walidacji, jest wygenerowanie z systemu raportu, umożliwiającego identyfikację wszystkich uczestników oraz zastosowanego narzędzia.

Walidacja czyli część usługi rozwojowej zostanie przeprowadzona za pośrednictwem platformy/komunikatora wskazanego przez

Organizatora Usługi: Microsoft Teams

uczestnik dysponuje urządzeniem spełniającym następujące wymagania sprzętowe: urządzenie przenośne/mobilne lub

stacjonarne(komputer/laptop/tablet) z kamerą, mikrofonem i głośnikami; procesor dwurdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany czterordzeniowy) lub Core i5 Kaby Lake; min. 2GB pamięci RAM (zalecane 4GB lub więcej);

system operacyjny taki jak min. Windows 8 (zalecany Windows 11), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja), Linux, ChromeOS;

aktualne wersje przeglądarki np. - Google Chrome, Mozilla Firefox, Microsoft Edge, Opera, Internet Explorer

uczestnik dysponuje łączem sieciowym spełniającym następujące parametry: dostęp do internetu o zalecanej szybkości – minimalna prędkość pobierania 2 Mb/s, prędkość wysyłania 512 kb/s;-

uczestnik dysponuje niezbędnym oprogramowaniem umożliwiającym dostęp do prezentowanych treści i materiałów;

Dostawca Usług udostępni link umożliwiający uczestnictwo w usłudze zdalnej przez cały okres jej trwania- Link Dostawca Usługi

udostępni na 7 dni przed planowanym terminem szkolenia

liczba uczestników umożliwia wszystkim uczestnikom interaktywną swobodę udziału we wszystkich przewidzianych elementach zajęć (ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, testy, ankiety, współdzielenie ekranu itp.)

Dostawca usługi zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Kontakt



Anna Miastkowska

E-mail salesconsulting@annamiastkowska.pl

Telefon (+48) 500 100 154