



AKADEMIA
ZIELONEJ WIEDZY I
ROZWOJU SPÓŁKA
Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 5,0 / 5

152 oceny

Akademia HR usługa szkoleniowa - Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową.

Numer usługi 2025/12/15/171320/3212355

2 520,00 PLN brutto

2 520,00 PLN netto

180,00 PLN brutto/h

180,00 PLN netto/h

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 14 h

📅 22.01.2026 do 23.01.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Identyfikatory projektów

Akademia HR

Grupa docelowa usługi

W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci/objęte: 1) zespoły HR, 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów. Udział w szkolenie nie wymaga od uczestnika zajmowania szczególnej funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności.

Usługa szkoleniowa jest skierowana do przedsiębiorców MŚP i ich pracowników zajmujących się w firmie procesami HR lub przeznaczonych do awansu w dziale HR, a zwłaszcza do tych menadżerów, którzy są zainteresowani tematami związanymi z wykorzystaniem potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwościami wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji; zapewnieniem poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju; budowaniem rozwiązań opartych o intermentoring; przeciwdziałaniem procesom związanym z wypaleniem zawodowym

Minimalna liczba uczestników

3

Maksymalna liczba uczestników

16

Data zakończenia rekrutacji

21-01-2026

Forma prowadzenia usługi

zdalna w czasie rzeczywistym

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje do: wykorzystanie potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Usługa prowadzi do nabycia umiejętności zapewnienia poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju. Uczestnik uzyska umiejętność budowania rozwiązań opartych o intermentoring oraz przeciwdziałania 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.	Rozróżnia procesy demograficzne i potrafi je omówić	Wywiad swobodny
Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.	Przygotowuje test kompetencyjny uwzględniający wiek pracowników w firmie	Prezentacja
Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia	Rozróżnia i przedstawia w formie prezentacji cechy zawodowe charakterystyczne dla różnych grup wiekowych	Prezentacja
Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych	Omawia dwa wybrane przepisy prawne dotyczące zatrudniania osób w wieku emerytalnym	Prezentacja
Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Przygotowuje zarys kampanii promocyjnej mającej na celu zachęcić do pracy osoby w wieku 50 plus.	Deбата swobodna
		Prezentacja
Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Rozpoznaje pakiety zdrowotne dla pracowników	Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników. Ocena i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Przygotowuje propozycje rozwoju i awansu dla różnych grup wiekowych Przygotowuje test talentów w celu rozróżnienia umiejętności poszczególnych pracowników	Prezentacja
		Obserwacja w warunkach symulowanych
		Obserwacja w warunkach symulowanych
Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów	Przygotowuje zadania zawodowe dla pracowników uwzględniających ich doświadczenie zawodowe	Obserwacja w warunkach symulowanych
Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia. Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym. Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Prowadzi spotkania integracyjne zespołów pracowniczych zróżnicowanych wiekowo Bada doświadczenie pracowników i wykorzystuje je do tworzenia bazy wiedzy Zachęca najstarszych i doświadczonych pracowników do mentoringu na rzecz osób mniej doświadczonych	Obserwacja w warunkach symulowanych Prezentacja Wywiad swobodny
Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	Organizuje szkolenia lub spotkania motywujące	Prezentacja
Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.	Zachęca pracowników zróżnicowanych wiekowo do współpracy i wzajemnej wymiany doświadczeń	Prezentacja
Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia. Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Wdraża w firmie system wzajemnego szacunku Bada zespół pod kątem konfliktów, rozpoznaje je i neutralizuje	Obserwacja w warunkach symulowanych Obserwacja w warunkach symulowanych
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę	Zachęca współpracowników do spotkań integracyjnych i je organizuje cyklicznie, sporządza ich plan uwzględniający zróżnicowanie wiekowe	Obserwacja w warunkach symulowanych

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

W ramach Projektu wsparciem mogą zostać objęci/objęte: 1) zespoły HR, 2) pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, 3) menadżerowie lub kandydaci na menadżerów. Udział w szkoleniu nie wymaga od uczestnika zajmowania szczególnej funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności.

Szkolenie 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. Uczestnik buduje rozwiązania oparte o intermentoring i stosuje metody przeciwdziałania procesom związanym z wypaleniem zawodowym, przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych i procesy demograficzne.

Szkolenie jest prowadzone w formie zdalnej i trwa 14 godzin i jest prowadzone w trybie godzin zegarowych. Usługa przewiduje zajęcia praktyczne i teoretyczne w tym łącznie: 7 godzin zajęć teoretycznych, 6 godzin i 30 minut zajęć praktycznych oraz pół godziny przerwy łącznie przerwy są wliczone w czas szkolenia. Walidacja jest zaliczana do praktyki. Podczas szkolenia przewidziano pracę w grupach - zajęcia praktyczne. Uczestnika szkolenia obowiązuje dostęp do urządzenia (laptop, komputer, smartfon) z kamerką, mikrofonem i dostępem do platformy zoom. Podczas szkolenia przewidziano różne formy komunikacji jak chat, wywiad, pracę w grupach w podziale na pokoje. Walidacja odbywa się metodami ujętymi w efektach uczenia się oraz kryteriach weryfikacji ich osiągnięciach jak prezentacja, wywiad swobodny, obserwacja w warunkach symulowanych, w trakcie szkolenia.

1. Pre test - praktyka
2. Definicje zarządzania wiekiem (TEORIA 1 GODZINA)
3. Czy wiek faktycznie ma znaczenie? Konsekwencje zmian demograficznych dla rynku pracy w Polsce (TEORIA 1 GODZINA)
4. Powody zainteresowania pracodawców zarządzaniem wiekiem (TEORIA 30 MINUT)
5. Obszary i narzędzia zarządzania wiekiem Charakterystyka różnych grup wiekowych (styl pracy poszczególnych grup wiekowych, mocne i słabe strony poszczególnych grup wiekowych (TEORIA 1 GODZINA)
6. Narzędzia zarządzania wiekiem -Racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, z uwzględnieniem potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku. (PRAKTYKA 30 MINUT)
7. Aktywizacja zawodowa osób starszych w Strategii Lizbońskiej (Akty prawne UE) (TEORIA 30 MINUT)
8. Praktyczne rady dla organizacji planujących wdrożenie w/w narzędzi/Monitorowanie efektów/ (PRAKTYKA 2 GODZINY)
9. Zapobieganie wypaleniu zawodowemu pracowników we wszystkich segmentach wiekowych (Praktyczne rady dla przedsiębiorstw planujących wdrożenie) (PRAKTYKA 1 GODZINA)

10. Intermentoring, definicja, wykorzystanie, praktyczne narzędzia stosowania w firmie (TEORIA 1 GODZINA)

11. Kompleksowe podejście do systemu zarządzania wiekiem (Czynniki sprzyjające wdrożeniu strategii zarządzania wiekiem/Przykłady stosowania strategii zarządzania wiekiem (PRAKTYKA 1 GODZINA)

12. Korzyści dla organizacji wynikające ze spójnej strategii zarządzania wiekiem w organizacji (TEORIA 1 GODZINA)

13. Przykłady dobrych praktyk na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, dobre praktyki stosowane w krajach UE, case study (PRAKTYKA 1 GODZINA)

14. Narzędzia przydatne do tworzenia strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie , dobre praktyki zarządzania wiekiem. (PRAKTYKA 1 GODZINA 30 MINUT)

15. Walidacja (30 minut PRAKTYKA)

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 17

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 17 Pre Test, praktyka	-	22-01-2026	08:00	08:15	00:15
2 z 17 Definicje zarządzania wiekiem - wykład, teoria	Beata Znamirska-Soczawa	22-01-2026	08:15	09:15	01:00
3 z 17 Czy wiek faktycznie ma znaczenie? Konsekwencje zmian demograficznych dla rynku pracy w Polsce- wykład, dyskusja, teoria	Beata Znamirska-Soczawa	22-01-2026	09:15	10:15	01:00
4 z 17 Powody zainteresowania pracodawców zarządzaniem wiekiem- wykład, dyskusja, teoria	Beata Znamirska-Soczawa	22-01-2026	10:15	10:45	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 17 Obszary i narzędzia zarządzania wiekiem Charakterystyka różnych grup wiekowych (styl pracy poszczególnych grup wiekowych, mocne i słabe strony poszczególnych grup - teoria	Beata Znamirska-Soczawa	22-01-2026	10:45	11:45	01:00
6 z 17 Przerwa	Jolanta Reisch-Klose	22-01-2026	11:45	12:00	00:15
7 z 17 Narzędzia zarządzania wiekiem - Racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, z uwzględnieniem potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.- praktyka	Jolanta Reisch-Klose	22-01-2026	12:00	12:30	00:30
8 z 17 Aktywizacja zawodowa osób starszych w Strategii Lizbońskiej (Akty prawne UE) - wykład, teoria	Jolanta Reisch-Klose	22-01-2026	12:30	13:00	00:30
9 z 17 Praktyczne rady dla organizacji planujących wdrożenie w/w narzędzi/Monitorowanie efektów/-ćwiczenia, współdzielenie ekranu, praktyka	Jolanta Reisch-Klose	22-01-2026	13:00	15:00	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 17 Zapobieganie wypaleniu zawodowemu pracowników we wszystkich segmentach wiekowych (Praktyczne rady dla przedsiębiorstw planujących wdrożenie)- ćwiczenia, praca w grupach, praktyka	Beata Znamirska-Soczawa	23-01-2026	08:00	09:00	01:00
11 z 17 Intermentoring, definicja, wykorzystanie, praktyczne narzędzia stosowania w firmie - wykład, teoria	Beata Znamirska-Soczawa	23-01-2026	09:00	10:00	01:00
12 z 17 Kompleksowe podejście do systemu zarządzania wiekiem (Czynniki sprzyjające wdrożeniu strategii zarządzania wiekiem/Przykłady stosowania strategii zarządzania wiekiem - wykład, teoria	Beata Znamirska-Soczawa	23-01-2026	10:00	11:00	01:00
13 z 17 Korzyści dla organizacji wynikające ze spójnej strategii zarządzania wiekiem w organizacji Wykład, teoria	Beata Znamirska-Soczawa	23-01-2026	11:00	12:00	01:00
14 z 17 Przerwa	Jolanta Reisch-Klose	23-01-2026	12:00	12:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 17 Przykłady dobrych praktyk na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+, dobre praktyki stosowane w krajach UE, case study- ćwiczenia, praktyka	Jolanta Reisch-Klose	23-01-2026	12:15	13:15	01:00
16 z 17 Narzędzia przydatne do tworzenia strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie, dobre praktyki zarządzania wiekiem- praktyka	Jolanta Reisch-Klose	23-01-2026	13:15	14:45	01:30
17 z 17 Walidacja, Post test, praktyka	-	23-01-2026	14:45	15:00	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 520,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 520,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

Beata Znamiorska-Soczawa

Trenerka zdobyła doświadczenie i kwalifikacje zawodowe nie wcześniej niż 5 lat, liczone przed datą przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej, posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w dwóch ostatnich latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia).

Trenerka psychologii biznesu, Coach, Ekspert doradztwa zawodowego. Dziennikarka, autorka książki motywacyjnej "Teraz mogę wszystko", a także licznych artykułów prasowych na temat psychologicznych technik rozwoju, sprzedaży i prowadzenia biznesu. Ukończyła studia na Wydziale Nauk Społecznych na Uniwersytecie Śląskim oraz w Studium Psychologii i Psychotroniki w Łodzi. Ponad 35 lat doświadczenia w prowadzeniu biznesu na menadżerskich i właścicielskich stanowiskach. Bogate doświadczenie szkoleniowe - przeprowadziła ponad 500 godzin szkolenia w ciągu minionych trzech lat dla osób dorosłych w podobnej tematyce oraz sporządziła 70 analiz rozwoju przedsiębiorstwa.



2 z 2

Jolanta Reisch-Klose

Trenerka zdobyła doświadczenie w procesie szkoleń z zakresu tematycznego usługi, przy uwzględnieniu doświadczenia zawodowego zdobytego nie wcześniej niż 5 lat lub kwalifikacji nabytych nie wcześniej niż 5 lat, liczone przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej (w tym ponad 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu usług o podobnej tematyce w minionych 24 miesiącach wstecz od daty usługi).

Trener psychologii biznesu, couch, mentorka. Dziennikarka, redaktorka, tłumaczka z języka angielskiego (w tym języka biznesowego). Certyfikowana coach i trenerka organizacji VCC (biznes/life coach), certyfikowana konsultantka testu odporności psychicznej MTQ48/72by AQR International, UK). Certyfikat w zakresie teorii osobowości Persolog, Łączy umiejętności tai chi/qui gong oraz jogi śmiechu (śmiechoterapii), tworząc autorką metodę zarządzania stresem. Interesuje się pracą w nurcie prowokatywnym, potwierdzone dyplomem Instytutu Komunikacji Prowokatywnej PROVOCARE., Zwolenniczka strategii "błękitnego oceanu" oraz pracy opartej na relacjach i wartościach. Inicjatorka szkoleń, konferencji i kursów w zakresie równouprawnienia kobiet, głównie w przestrzeni zawodowej i biznesowej oraz powrotu na rynek pracy kobiet wykluczonych. Specjalistka w zakresie storytellingu i bajkoterapii, autorka książek dla dzieci i dorosłych. Twórczyni autorskiej gry coachingowo – rozwojowej PO MOC, WYPRAWA W GŁĄB SIEBIE

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnik otrzyma materiały dydaktyczne w formie e-podręczników, plików dokumentów przygotowanych w dowolnym formacie oraz materiałów VOD i prezentacje.

Warunki uczestnictwa

Uczestnik musi być obecny na co najmniej 80% czasu szkolenia oraz zaliczenie zajęć, np. w formie testu wiedzy, testu kompetencyjnego, zadań praktycznych do wykonania lub innych form zaliczenia zajęć. Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest dostęp do komputera/laptopa/telefonu bądź innego urządzenia z dostępem do internetu, ponieważ usługa odbywa się w formie zdalnej w czasie rzeczywistym

Informacje dodatkowe

Szkolenie trwa 14 godzin zegarowych w tym teorii 6 godzin, 7 godzin i 30 minut praktyki i 30 minut przerwy łącznie. Przewidziano przerwę 15-minutową po czterech godzinach szkolenia. Wybrana metoda walidacji umożliwia zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw). 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. Link do szkolenia zostanie przekazany uczestnikom najpóźniej w przeddzień rozpoczęcia szkolenia. Dane dostępne do usługi zostaną przekazane Operatorowi nie później niż dwa dni przed rozpoczęciem szkolenia. Usługa szkoleniowa zwolniona z podatku VAT na podstawie §3 ustęp 1. pkt.14 Rozporządzenia Ministra Finansów.

Warunki techniczne

PLATFORMA: Usługa będzie prowadzona za pośrednictwem platformy ZOOM - usługa zdalna w czasie rzeczywistym. **OKRES WAŻNOŚCI LINKU:** od 22.01.2026 (godz. 8:00) do 23.01.2026 (godz. 15.00.). **MINIMALNE WYMAGANIA DOTYCZĄCE PARAMETRÓW ŁĄCZA SIECIOWEGO:** Połączenie internetowe szerokopasmowe przewodowe lub bezprzewodowe (3G lub 4G/LTE, 5G) **NIEZBĘDNE** **OPROGRAMOWANIE UMOŻLIWIAJĄCE UCZESTNIKOM DOSTĘP DO PREZENTOWANYCH TREŚCI I MATERIAŁÓW:** przeglądarka (Windows) IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+; lub (Mac) Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+; lub (Linux) Firefox 27+, Chrome 30+ **MINIMALNE WYMAGANIA SPRZĘTOWE:** Ekran/Monitor, Głośniki – wbudowane lub podłączane na USB lub bezprzewodowe bluetooth, Klawiatura lub Mikrofon

Kontakt



Rafał Kapuśniak

E-mail rafal.kapusniak1@gmail.com

Telefon (+48) 518 966 828