

SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

706 ocen

Szkolenie Akademia HR : Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową

Numer usługi 2026/01/09/141117/3247065

📍 Poznań / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 28 h

📅 13.04.2026 do 28.04.2026

4 620,00 PLN brutto

4 620,00 PLN netto

165,00 PLN brutto/h

165,00 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	5
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	08-04-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	28
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
Umiejętności: 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.	Wskazuje dane statystyczne dotyczące starzenia się społeczeństwa.	Test teoretyczny
	Wyjaśnia wpływ demografii na rynek pracy i strukturę zatrudnienia.	Analiza dowodów i deklaracji
	Odnosi procesy demograficzne do strategii rozwoju firmy.	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza: Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku. Umiejętności: Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	Wymienia działania dostosowane do potrzeb różnych grup wiekowych.	Test teoretyczny
	Ocenia skuteczność działań w kontekście efektywności pracy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Proponuje nowe rozwiązania wspierające integrację międzypokoleniową.	Analiza dowodów i deklaracji
	Przedstawia cechy charakterystyczne dla różnych pokoleń.	Test teoretyczny
	Opisuje wpływ różnic pokoleniowych na styl pracy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Identyfikuje źródła nieporozumień i sposoby ich rozwiązywania.	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza: Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Wskazuje konkretne przepisy wspierające zatrudnienie osób starszych	Test teoretyczny
	Opisuje mechanizmy ochrony pracowników starszych.	Analiza dowodów i deklaracji
	Analizuje wpływ regulacji na politykę zatrudnienia w firmie.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.	Wskazuje przykłady kampanii społecznych dotyczących osób starszych.	Test teoretyczny
	Dobiera kampanie adekwatne do kontekstu firmy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia skuteczność kampanii w budowaniu pozytywnego wizerunku firmy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje min. 4 potrzeby dla różnych grup wiekowych pracowników	Test teoretyczny
Wiedza: Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Analizuje wpływ wieku na potrzeby pracownicze.	Analiza dowodów i deklaracji
	Proponuje działania odpowiadające na zidentyfikowane potrzeby.	Analiza dowodów i deklaracji
	Identyfikuje min. 1 aspirację rozwojową poszczególnych grup wiekowych pracowników	Test teoretyczny
Wiedza: Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.	Wskazuje różnice w motywacjach i celach zawodowych pokoleń.	Test teoretyczny
	Opisuje sposoby wspierania rozwoju zawodowego w zależności od wieku.	Analiza dowodów i deklaracji
	Dopasowuje ścieżki rozwoju do indywidualnych potrzeb pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji
Kompetencje społeczne: Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Wskazuje mocne strony pracowników z różnych grup wiekowych.	Test teoretyczny
	Proponuje działania wykorzystujące ich kompetencje.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia wpływ różnorodności wiekowej na efektywność zespołu.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Tworzy warunki sprzyjające współpracy międzypokoleniowej.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje narzędzia wspierające komunikację w zespołach różnorodnych wiekowo.	Test teoretyczny
	Monitoruje efektywność pracy zespołów międzypokoleniowych.	Analiza dowodów i deklaracji
Kompetencje społeczne: Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia. Umiejętności: Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym. Umiejętności: Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	Tworzy mechanizmy mentoringu i współpracy międzypokoleniowej.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje korzyści płynące z wymiany wiedzy między pokoleniami.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia skuteczność wdrożonych rozwiązań.	Analiza dowodów i deklaracji
	Identyfikuje kluczowe kompetencje pracowników przedemerytalnych.	Analiza dowodów i deklaracji
	Proponuje sposoby dokumentowania i przekazywania wiedzy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Monitoruje efektywność działań w zakresie transferu wiedzy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Dobiera skład zespołów z uwzględnieniem różnorodności pokoleniowej.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje metody integracji pracowników różnych pokoleń.	Test teoretyczny
	Ocenia wpływ różnorodności na efektywność zespołu.	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności: Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	Rozpoznaje symptomy wypalenia zawodowego.	Analiza dowodów i deklaracji
	Proponuje działania profilaktyczne i wspierające.	Analiza dowodów i deklaracji
	Monitoruje efekty wdrożonych działań.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.	Dobiera skład zespołów z uwzględnieniem kompetencji i wieku.	Analiza dowodów i deklaracji
	Uwzględnia potrzeby i możliwości członków zespołu.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia efektywność zespołów pod kątem różnorodności.	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności: Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Promuje wartości związane z szacunkiem i współpracą.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje działania wspierające kulturę inkluzywną.	Analiza dowodów i deklaracji
	Monitoruje poziom zaangażowania i satysfakcji pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji
Kompetencje społeczne: Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Dobiera styl komunikacji do odbiorcy.	Analiza dowodów i deklaracji
	Rozwiązuje konflikty wynikające z różnic pokoleniowych.	Analiza dowodów i deklaracji
	Wskazuje narzędzia wspierające komunikację międzypokoleniową.	Test teoretyczny
Kompetencje społeczne: Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Wskazuje czynniki wpływające na integrację zespołu.	Test teoretyczny
	Proponuje działania budujące zaangażowanie.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocenia efekty wdrożonych działań integracyjnych.	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

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?

- 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 :

- 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 :

- 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 :

- 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:

- 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 :

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

Moduł 7. Pokolenia w miejscu pracy – źródła różnic i wspólne wartości

- Czym jest zjawisko różnorodności pokoleniowej i skąd wynikają różnice w postawach wobec pracy.
- Charakterystyka pokoleń: Baby Boomers, X, Y (Millennials), Z – co ich kształtowało, jakie mają potrzeby i mocne strony.
- Różne podejścia do kariery, autorytetu, technologii i rozwoju.
- Wartości, które łączą, a nie dzielą – jak znaleźć wspólny mianownik w zespole.

Moduł 8. Stereotypy i przekonania – jak nie dać się złapać w pułapkę etykiet

- Jak stereotypy wpływają na postrzeganie i ocenę pracowników.
- Mechanizmy psychologiczne stojące za uprzedzeniami pokoleniowymi.
- Refleksja: „Z kim pracuję, a jakie mam o nim przekonanie?”.
- Burzenie mitów pokoleniowych i budowanie nowego języka współpracy.

Moduł 9. Motywacja i komunikacja między pokoleniami

- Co naprawdę motywuje poszczególne generacje – porównanie potrzeb i wartości.
- Jak dopasować komunikację i informację zwrotną do różnych grup wiekowych.
- Jak zrozumieć, co dla danej generacji oznacza „uznanie” i „zaangażowanie”.
- Narzędzia skutecznej komunikacji międzypokoleniowej – od parafrazy po dopasowany ton i kanał przekazu.

Moduł 10. Elastyczne przywództwo – styl zarządzania dopasowany do pokolenia

- Co wzmacnia autorytet lidera w oczach różnych pokoleń.
- Jak różne pokolenia reagują na kontrolę, autonomię i feedback.

Moduł 11. Wspólny mianownik – jak budować mosty zamiast murów

- Jak tworzyć przestrzeń do dialogu, dzielenia się doświadczeniem i uczenia się między pokoleniami.
- Wzajemne oczekiwania wobec pracy i lidera – jak znaleźć balans między doświadczeniem a świeżością.

Moduł 12. Lider nowej generacji – spoiwo różnorodnego zespołu

- Jaką rolę pełni lider w świecie wielu pokoleń – przewodnik, tłumacz, facylitator?
- Kompetencje lidera przyszłości: elastyczność, empatia, komunikacja, zaufanie.
- Jak zarządzać energią zespołu, w którym jedni zwalniają, a inni przyspieszają.
- Podsumowanie: osobisty plan rozwoju lidera w kierunku przywództwa inkluzywnego i pokoleniowo świadomego.

Moduł 13. Walidacja: test wiedzy

Moduł 14. 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.

Wyposażenie sali szkoleniowej i warunki organizacyjne: sala wyposażona jest w stoły i krzesła z możliwością ich przestawiania na czas zadań grupowych lub indywidualnych. Wyposażona jest w rzutnik (potrzebny na czas prezentacji) oraz przestrzeń do prezentowania zadań przez uczestników przed grupą.

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

Szkolenie składa się z **12 godzin zajęć praktycznych oraz 7,5 godzin zajęć teoretycznych, 4 godziny przerw, 30 min walidacji**, szczegółowa plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

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.

Proces walidacji polega na ocenie materiałów zgromadzonych przez uczestnika, w szczególności ćwiczeń wykonanych w trakcie szkolenia, które potwierdzają zastosowanie wiedzy w praktyce. Dowody są zbierane na bieżąco podczas realizacji modułów, aby odzwierciedlały faktyczne umiejętności uczestnika. Ocena odbywa się w oparciu o kryteria jakości i zgodność z efektami uczenia się, np. poprawność wykonania ćwiczeń, kompletność oraz adekwatność do wymagań stanowiska. Weryfikacja obejmuje przegląd wykonanych ćwiczeń.

Proces walidacji polegający na przeprowadzeniu testu teoretycznego pozwala zweryfikować poziom wiedzy nabytej podczas szkolenia. Test jest realizowany w formie zdalnej (uczestnicy mogą wykonać test na telefonie) na zakończenie szkolenia.

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.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

Usługodawca 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.

Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

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

W przypadku uczestnictwa w usłudze osoby z niepełnosprawnością, usługa zostanie dostosowana do jej indywidualnych potrzeb.

Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS

Usługa może podlegać zwolnieniu z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 29

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 29 Moduł 1. Wiek i różnorodność pokoleniowa w zespole – dlaczego to wyzwanie zarządcze?	KATARZYNA CZAJKOWSKA	13-04-2026	09:00	10:45	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 29 Przerwa	KATARZYNA CZAJKOWSKA	13-04-2026	10:45	11:00	00:15
3 z 29 Moduł 2. Styl zarządzania a pokolenia – dopasowanie przywództwa do etapu i wieku pracownika	KATARZYNA CZAJKOWSKA	13-04-2026	11:00	13:00	02:00
4 z 29 Przerwa	KATARZYNA CZAJKOWSKA	13-04-2026	13:00	13:30	00:30
5 z 29 Moduł 3. Zarządzanie zespołem o zróżnicowanym stażu i wieku	KATARZYNA CZAJKOWSKA	13-04-2026	13:30	14:45	01:15
6 z 29 Przerwa	KATARZYNA CZAJKOWSKA	13-04-2026	14:45	15:00	00:15
7 z 29 Moduł 4. Kultura feedbacku w zespołach międzypokoleniowych	KATARZYNA CZAJKOWSKA	13-04-2026	15:00	16:00	01:00
8 z 29 Moduł 5. Docenianie, rozwój i przeciwdziałanie wypaleniu	KATARZYNA CZAJKOWSKA	14-04-2026	09:00	10:45	01:45
9 z 29 Przerwa	KATARZYNA CZAJKOWSKA	14-04-2026	10:45	11:00	00:15
10 z 29 Moduł 6. Intermentoring i zarządzanie wiedzą	KATARZYNA CZAJKOWSKA	14-04-2026	11:00	13:00	02:00
11 z 29 Przerwa	KATARZYNA CZAJKOWSKA	14-04-2026	13:00	13:30	00:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 29 Moduł 7. Pokolenia w miejscu pracy – źródła różnic i wspólne wartości (część 1)	KATARZYNA CZAJKOWSKA	14-04-2026	13:30	15:00	01:30
13 z 29 Przerwa	KATARZYNA CZAJKOWSKA	14-04-2026	15:00	15:15	00:15
14 z 29 Moduł 7. Pokolenia w miejscu pracy – źródła różnic i wspólne wartości (część 2)	KATARZYNA CZAJKOWSKA	14-04-2026	15:15	16:00	00:45
15 z 29 Moduł 8. Stereotypy i przekonania – jak nie dać się złapać w pułapkę etykiet	KATARZYNA CZAJKOWSKA	27-04-2026	09:00	10:45	01:45
16 z 29 Przerwa	KATARZYNA CZAJKOWSKA	27-04-2026	10:45	11:00	00:15
17 z 29 Moduł 9. Motywacja i komunikacja między pokoleniami	KATARZYNA CZAJKOWSKA	27-04-2026	11:00	13:00	02:00
18 z 29 Przerwa	KATARZYNA CZAJKOWSKA	27-04-2026	13:00	13:30	00:30
19 z 29 Moduł 10. Elastyczne przywództwo – styl zarządzania dopasowany do pokolenia (część 1)	KATARZYNA CZAJKOWSKA	27-04-2026	13:30	15:00	01:30
20 z 29 Przerwa	KATARZYNA CZAJKOWSKA	27-04-2026	15:00	15:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
21 z 29 Moduł 10. Elastyczne przywództwo – styl zarządzania dopasowany do pokolenia (część 2)	KATARZYNA CZAJKOWSKA	27-04-2026	15:15	16:00	00:45
22 z 29 Moduł 11. Wspólny mianownik – jak budować mosty zamiast murów	KATARZYNA CZAJKOWSKA	28-04-2026	09:00	10:45	01:45
23 z 29 Przerwa	KATARZYNA CZAJKOWSKA	28-04-2026	10:45	11:00	00:15
24 z 29 Moduł 12. Lider nowej generacji – spoiwo różnorodnego zespołu (część 1)	KATARZYNA CZAJKOWSKA	28-04-2026	11:00	13:00	02:00
25 z 29 Przerwa	KATARZYNA CZAJKOWSKA	28-04-2026	13:00	13:30	00:30
26 z 29 Moduł 12. Lider nowej generacji – spoiwo różnorodnego zespołu (część 2)	KATARZYNA CZAJKOWSKA	28-04-2026	13:30	15:15	01:45
27 z 29 Przerwa	KATARZYNA CZAJKOWSKA	28-04-2026	15:15	15:30	00:15
28 z 29 Moduł 13. Walidacja: test wiedzy	-	28-04-2026	15:30	15:45	00:15
29 z 29 Moduł 14. Walidacja: analiza dowodów i deklaracji	-	28-04-2026	15:45	16:00	00:15

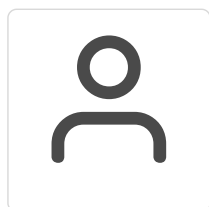
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 620,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 620,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	165,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	165,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

KATARZYNA CZAJKOWSKA

Jest akredytowanym coachem International Coaching Federation na poziomie ACC (Associate Certified Coach), trenerem biznesu i trenerem FRIS®. Uczy coachingu dla początkujących i kompetencji trenerskich w Akademii Coachingu Grupy SET. W latach 2019-2020 była pomysłodawcą i współorganizatorką poznańskiej Pracowni Lidera, gdzie uczyła zarządzania i postawy liderkiej poznańskich menedżerów i sympatyków zarządzania. W 2014 roku została praktykiem metody Points Of You, wspierającej metaforą proces komunikacji i coachingu zespołowego. 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 doświadczenie w ostatnich 5 latach wstecz od rozpoczęcia szkolenia w prowadzeniu szkoleń z podanej tematyki oraz procesu walidacji (metodami określonymi w programie szkolenia) z zakresu tematycznego usługi.

Przykładowe przeprowadzone usługi:

24.03.2023: Doradztwo (8h): Wsparcie w zakresie rozwoju, komunikacji i współpracy w zespole produkcyjnym, Hoppecke

20.03-31.05.2025: Doradztwo indywidualne dla działu HR i menedżerów (30h): zarządzanie własnym potencjałem i rozwojem kompetencji pracowników, Hoppecke

10.09-29.10.2024: Warsztat: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy, FAERCH

06.11-15.11.2024: Warsztat: Akademia lidera (ocenianie, motywowanie i rozwój zespołów).

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 podpisem na liście obecności.
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

Adres

ul. Żmigrodzka 37
60-171 Poznań
woj. wielkopolskie

Kontakt



Magdalena Brzychcy

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 360 948