



ZARZĄDZANIE WIEKIEM I WSPÓŁPRACĄ MIĘDZYPOKOLENIOWĄ - SZKOLENIE REALIZOWANE W RAMACH PROJEKTU AKADEMIA HR

Numer usługi 2026/05/06/47839/3540985

3 581,76 PLN brutto
2 912,00 PLN netto
223,86 PLN brutto/h
182,00 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

BIZNESOWE
CENTRUM

SZKOLENIOWO-
DORADCZE
TOMASZ WITEK

★★★★★ 4,9 / 5

5 616 ocen

- 📍 Nowy Targ
- 🏠 Usługa szkoleniowa
- 📄 stacjonarna
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 16:00 h
- 📅 09.06.2026 do 11.06.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	<p>W ramach szkolenia wsparciem mogą zostać objęte następujące grupy:</p> <ul style="list-style-type: none">• zespoły HR• pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi• menadżerowie lub kandydaci na menadżerów <p>Aby wziąć udział w szkoleniu uczestnik powinien posiadać wiedzę i umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej oraz podstawowe kompetencje menedżerskie. Wymagana jest także znajomość zasad zarządzania zasobami ludzkimi oraz otwartość na pracę w zróżnicowanym środowisku.</p>
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	08-06-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestnika do efektywnego wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń oraz możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowo zespołów i całej organizacji, zapewnienia poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju zawodowego, budowania rozwiązań opartych na intermentoringu oraz przeciwdziałania procesom związanym z wypaleniem zawodowym poprzez tworzenie środowiska pracy sprzyjającego długotrwałemu zaangażowaniu i efektywności pracowników.

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 czynniki demograficzne wpływające na strukturę wiekową społeczeństwa	Test teoretyczny
	Charakteryzuje skutki starzenia się społeczeństwa dla organizacji, takie jak zmiany w strukturze zatrudnienia	Test teoretyczny
	Analizuje wpływ zmian demograficznych na firmę	Debata ustrukturyzowana
	Wykazuje świadomość potrzeby dostosowań do zmian demograficznych	Debata ustrukturyzowana
Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku	Wymienia co najmniej trzy działania poprawiające efektywność zarządzania zasobami ludzkimi w zróżnicowanym wiekowo zespole	Test teoretyczny
	Wdraża działania sprzyjające efektywnemu wykorzystaniu zasobów ludzkich	Obserwacja w warunkach symulowanych
Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia	Opisuje cechy charakterystyczne dla różnych grup wiekowych	Test teoretyczny
	Rozpoznaje potencjalne konflikty wynikające z różnic międzypokoleniowych i proponuje ich możliwe rozwiązania	Debata ustrukturyzowana
	Wspiera otwartą komunikację między pokoleniami	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych	Wymienia regulacje prawne wspierające zatrudnienie osób starszych	Test teoretyczny
	Wymienia korzyści płynące z wdrażania regulacji prawnych w firmie	Debata ustrukturyzowana
	Wskazuje zastosowanie przepisów w praktyce firmy	Debata ustrukturyzowana
	Promuje postawy równego traktowania wiekowego	Obserwacja w warunkach symulowanych
Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”	Opisuje kluczowe elementy kampanii społecznej dotyczącej „50+”	Test teoretyczny
	Proponuje działania adaptujące kampanie społeczne do specyfiki własnej firmy	Debata ustrukturyzowana
Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników	Wymienia potrzeby zdrowotne i zawodowe różnych grup wiekowych	Test teoretyczny
	Dobiera działania wspierające dobrostan pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Uwzględnia indywidualne potrzeby w planowanych działaniach	Obserwacja w warunkach symulowanych
Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników	Opisuje typowe aspiracje zawodowe (np. awans u młodszych, stabilność u starszych) oraz potrzeby edukacyjne różnych pokoleń	Test teoretyczny
	Opracowuje strategie wspierania rozwoju zawodowego dla różnych grup wiekowych	Analiza dowodów i deklaracji
Ocena i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników	Wymienia mocne strony różnych pokoleń (np. doświadczenie starszych, innowacyjność młodszych) oraz korzyści płynące z ich współpracy	Test teoretyczny
	Planuje działania wykorzystujące potencjał różnych wiekowo grup pracowników	Analiza dowodów i deklaracji
	Wspiera inkluzyjne podejście w zespole	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów	Wymienia czynniki efektywności zespołów międzypokoleniowych (np. jasne role, mentoring) oraz bariery ich pracy	Test teoretyczny
	Tworzy rozwiązania wspierające współpracę	Analiza dowodów i deklaracji
	Buduje atmosferę szacunku i zaufania	Obserwacja w warunkach symulowanych
Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia	Wymienia co najmniej trzy rozwiązania wspierające wymianę kompetencji między pokoleniami	Test teoretyczny
	Projektuje działania wspierające wymianę wiedzy	Analiza dowodów i deklaracji
	Wspiera kulturę dzielenia się doświadczeniem	Obserwacja w warunkach symulowanych
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	Wymienia praktyki zachowywania wiedzy (np. bazy wiedzy, shadowing)	Test teoretyczny
	Wdraża narzędzia do transferu know-how	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wymienia rozwiązania wspierające włączenie pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze	Test teoretyczny
	Dobiera narzędzia integrujące pracowników	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Promuje współpracę międzypokoleniową	Obserwacja w warunkach symulowanych
Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników	Wymienia przyczyny wypalenia (np. przeciążenie obowiązkami, brak rozwoju) oraz symptomy w różnych grupach wiekowych	Test teoretyczny
	Wymienia działania zapobiegające wypaleniu zawodowemu starszych pracowników	Test teoretyczny
	Opracowuje działania prewencyjne	Analiza dowodów i deklaracji
	Reaguje empatycznie i wspiera dobrostan zespołu	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie	Opisuje znaczenie różnorodności wiekowej dla firmy oraz korzyści z niej płynące	Test teoretyczny
	Tworzy zespoły oparte na potencjale pokoleniowym	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Wspiera wartości równości i integracji	Obserwacja w warunkach symulowanych
Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia	Opisuje zasady kultury opartej na szacunku (np. równość, uznanie kompetencji) oraz korzyści z jej wdrażania	Test teoretyczny
	Inicjuje działania promujące wzajemny szacunek	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Buduje relacje oparte na zaufaniu	Obserwacja w warunkach symulowanych
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia	Wymienia techniki komunikacji międzypokoleniowej oraz typowe bariery komunikacyjne	Test teoretyczny
	Rozwiązuje konflikty między pokoleniami	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Tworzy otwartą i bezpieczną przestrzeń do dialogu	Obserwacja w warunkach symulowanych
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę	Wymienia czynniki sprzyjające integracji oraz sposoby budowania zaangażowania	Test teoretyczny
	Projektuje działania angażujące różne grupy wiekowe	Analiza dowodów i deklaracji
	Tworzy środowisko sprzyjające przynależności	Obserwacja w warunkach symulowanych

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

CEL REALIZACJI USŁUGI:

Usługa przygotowuje uczestnika do efektywnego wykorzystania potencjału pracowników z różnych pokoleń oraz możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowo zespołów i całej organizacji, zapewnienia poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju zawodowego, budowania rozwiązań opartych na intermentoringu oraz przeciwdziałania procesom związanym z wypaleniem zawodowym poprzez tworzenie środowiska pracy sprzyjającego długotrwałemu zaangażowaniu i efektywności pracowników.

ADRESACI USŁUGI:

W ramach szkolenia wsparciem mogą zostać objęte następujące grupy:

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

Aby wziąć udział w szkoleniu uczestnik powinien posiadać wiedzę i umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej oraz podstawowe kompetencje menedżerskie. Wymagana jest także znajomość zasad zarządzania zasobami ludzkimi oraz otwartość na pracę w zróżnicowanym środowisku.

Udział w szkoleniu nie wymaga od uczestnika zajmowania szczególnej funkcji, doświadczenia, zakresu zadań

PRZYGOTOWANIE UCZESTNIKÓW PRZED ROZPOCZĘCIEM SZKOLENIA:

Przed szkoleniem uczestnik otrzyma listę rekomendowanych publikacji (artykuły branżowe, raporty o rynku pracy, opracowania HR) oraz zestaw pytań samooceny kompetencji w zakresie zarządzania potencjałem pracowników. Pozwoli to wyrównać poziom wiedzy oraz ułatwić aktywny udział w zajęciach praktycznych.

PROGRAM SZKOLENIA:

MODUŁ 1: ZMIANY DEMOGRAFICZNE I ICH WPŁYW NA RYNEK PRACY I FIRME

Teoria (20 min):

- Trendy demograficzne w Polsce i Europie (starzenie się społeczeństwa, zmiana pokoleń)
 - Wpływ zmian na funkcjonowanie firm i rynku pracy
 - Prognozy i wyzwania na przyszłość

Praktyka (70 min):

- Analiza danych statystycznych (Eurostat, GUS)
 - Studium przypadku: Jak demografia wpłynęła na rozwój firmy?
 - Dyskusja: Jak zmiany demograficzne dotyczą naszej organizacji?

MODUŁ 2: CHARAKTERYSTYKA GRUP POKOLENIOWYCH W MIEJSCU PRACY

Teoria (20 min):

- Baby Boomers, Gen X, Millennials, Gen Z – cechy, wartości, potrzeby
 - Style pracy i komunikacji
 - Źródła nieporozumień międzypokoleniowych

Praktyka (70 min):

- Ćwiczenie: „Profil pokolenia” – grupowa charakterystyka wybranych generacji
 - Case study: Konflikt pokoleniowy – analiza i propozycje rozwiązania
 - Dyskusja: Jak nasze pokolenia współpracują?

MODUŁ 3: EFEKTYWNE WYKORZYSTANIE POTENCJAŁU PRACOWNIKÓW W RÓŻNYM WIEKU**Teoria (15 min):**

- Zarządzanie różnorodnością wiekową
 - Motywatory i ograniczenia w różnych grupach wiekowych
 - Znaczenie inkluzywności i elastycznego podejścia

Praktyka (75 min):

- Ćwiczenie zespołowe: „Wiekowy miks – korzyści i zagrożenia”
 - Burza mózgów: Co już robimy dobrze, co możemy poprawić?
 - Tworzenie mapy zasobów i potrzeb zespołów międzypokoleniowych

MODUŁ 4: KOMUNIKACJA I BUDOWANIE SZACUNKU W ZESPOŁACH POKOLENIOWYCH**Teoria (15 min):**

- Bariery komunikacyjne między pokoleniami
 - Kultura pracy oparta na wzajemnym szacunku i zaufaniu

Praktyka (60 min):

- Symulacje: „Rozmowa pokoleniowa” – ćwiczenia w parach
 - Dyskusja moderowana: Co wspiera integrację i porozumienie?
 - Scenki konfliktowe – jak je rozbroić?

MODUŁ 5: REGULACJE PRAWNE I DOBRE PRAKTYKI ZATRUDNIANIA OSÓB 50+**Teoria (15 min):**

- Przepisy prawne dotyczące różnorodności wiekowej
 - Programy wsparcia zatrudnienia osób starszych
 - Przykłady firm skutecznie wdrażających politykę pro-age

Praktyka (60 min):

- Studium przypadku: „Senior w zespole” – analiza skutecznego wdrożenia
 - Ćwiczenie: Ocenianie zgodności praktyk firmy z regulacjami

MODUŁ 6: ADAPTACJA KAMPANII SPOŁECZNYCH DO REALIÓW FIRMY**Teoria (10 min):**

- Przegląd kampanii społecznych promujących zatrudnianie 50+
 - Elementy skutecznej kampanii

Praktyka (60 min):

- Warsztat: Tworzenie koncepcji kampanii dostosowanej do branży uczestników
 - Prezentacja projektów i feedback grupowy

MODUŁ 7: POTRZEBY, ASPIRACJE I BEZPIECZEŃSTWO ZAWODOWE W RÓŻNYCH GRUPACH WIEKOWYCH**Teoria (15 min):**

- Potrzeby zdrowotne, psychologiczne, rozwojowe
 - Jak dopasować ofertę rozwoju i wsparcia

Praktyka (55 min):

- Ćwiczenie: Tworzenie profilu potrzeb pokoleniowych
 - Praca w grupach: Plan działań wspierających różne grupy wiekowe

MODUŁ 8: ZAPOBIEGANIE WYPALENIU ZAWODOWEMU

Teoria (10 min):

- Czym jest wypalenie zawodowe?
 - Czynniki ryzyka dla pracowników 50+

Praktyka (50 min):

- Analiza objawów wypalenia na podstawie scenariuszy
 - Opracowanie firmowych działań zapobiegawczych
 - Checklista dobrostanu zespołu

MODUŁ 9: BUDOWANIE ZESPOŁÓW WIEKOWO ZRÓŻNICOWANYCH

Teoria (10 min):

- Strategiczne podejście do różnorodności w zespołach
 - Mentoring, coaching, transfer wiedzy

Praktyka (50 min):

- Ćwiczenie zespołowe: „Projekt Dream Team” – budowa zespołu różnorodnego wiekowo
 - Tworzenie planów mentoringowych i integracyjnych

WALIDACJA

- Metody walidacji: test teoretyczny, obserwacja w warunkach symulowanych, debata ustrukturyzowana, analiza dowodów i deklaracji
 - Ocena efektów kształcenia w odniesieniu do kryteriów weryfikacji wskazanych w tabeli efektów uczenia się

PODSUMOWANIE

Teoria (10 min):

- Przypomnienie kluczowych wniosków i narzędzi
 - Omówienie planów wdrożenia w organizacji
 - Dyskusja końcowa: Co zabieram do mojej firmy?

METODY WALIDACJI I PROGI ZALICZENIA:

- Test teoretyczny – próg zaliczenia: min. 70% poprawnych odpowiedzi
- Obserwacja w warunkach symulowanych – próg zaliczenia: wykonanie min. 70% zadań zgodnie z kryteriami
- Debata ustrukturyzowana – próg zaliczenia: aktywne uczestnictwo oraz przedstawienie minimum 2 merytorycznych argumentów zgodnych z kryteriami oceny
- Analiza dowodów i deklaracji - zaliczenie następuje, gdy uczestnik przedstawi komplet wymaganych materiałów/dokumentów oraz uzasadnień potwierdzających osiągnięcie min. 70% wskazanych kryteriów weryfikacji

OPIS PRZEBIEGU WALIDACJI:

Walidacja zostanie przeprowadzona stacjonarnie, w miejscu realizacji usługi, przez zewnętrznego walidatora, który nie prowadził zajęć szkoleniowych. Pozwoli to na zapewnienie pełnej rozdzielności funkcji pomiędzy procesem kształcenia a walidacją. Walidacja obejmuje następujące etapy:

- test teoretyczny - uczestnicy otrzymają test obejmujący pytania weryfikujące wiedzę w zakresie efektów uczenia się przypisanych do tej metody walidacji. Test zostanie rozdany, zebrany oraz oceniony przez walidatora. Warunkiem zaliczenia jest uzyskanie minimum 70% poprawnych odpowiedzi
- debata ustrukturyzowana - zostanie przeprowadzona i moderowana przez walidatora. Forma ta pozwala na jednoczesną weryfikację kilku kryteriów. Walidator będzie korzystał ze zbiorczej karty obserwacji, w której odnotuje spełnienie poszczególnych kryteriów, a także ewentualne uwagi i spostrzeżenia. Od uczestników wymagane jest aktywne uczestnictwo oraz przedstawienie minimum

dwóch merytorycznych argumentów. Metoda ta umożliwi zweryfikowanie umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych przez uczestnika

- analiza dowodów i deklaracji - trener zbierze od uczestników materiały w papierowej i przekaże je walidatorowi. Walidator dokona ich oceny w odniesieniu do kryteriów, a zaliczenie nastąpi po spełnieniu co najmniej 70% wymagań. Metoda ta umożliwi zweryfikowanie umiejętności nabytych przez uczestnika
- obserwacja w warunkach symulowanych – w ramach walidacji zaplanowano cztery ćwiczenia symulacyjne, w których uczestnicy zostaną podzieleni na mniejsze grupy. Walidator będzie obserwował przebieg pracy uczestników i dokumentował wyniki w zbiorczej karcie obserwacji. Metoda ta umożliwi zweryfikowanie umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych przez uczestnika. Przykład ćwiczenia: „Projekt Dream Team 360°” – uczestnicy otrzymują zestaw „kart pracowników” reprezentujących różne pokolenia, z opisem ich mocnych stron i ograniczeń. Zadaniem uczestników jest zbudowanie zespołu projektowego, przydzielenie ról i zadań tak, aby maksymalnie wykorzystać potencjał, zapewnić inkluzywność i stworzyć poczucie przynależności. Walidator ocenia, czy uczestnicy odpowiednio dobierają role, integrują różne pokolenia oraz budują środowisko sprzyjające współpracy i przynależności (weryfikowane kryteria: efektywne wykorzystanie zasobów, wspieranie inkluzywności, integracja, tworzenie zespołów, przynależność)

Po zakończeniu walidacji każdy uczestnik otrzyma informację zwrotną oraz dokument potwierdzający nabycie kompetencji.

PODZIAŁ GODZIN TEORETYCZNYCH I PRAKTYCZNYCH:

- Godziny teoretyczne: 2 godz. 20 min
- Godziny praktyczne: 11 godz. 40 min.

WARUNKI ORGANIZACYJNE:

- Usługa będzie realizowana przy wykorzystaniu metod aktywizujących uczestników wskazanych w programie (m.in. studium przypadku, dyskusja, case study, burza mózgów, ćwiczenia w parach).
- Usługa będzie realizowana w godzinach zegarowych (1 godzina = 60 min.) Przerwy są wliczone w czas usługi rozwojowej - podczas każdego dnia szkoleniowego zaplanowane są 2 przerwy kawowe x 15 min oraz 1 przerwa x 30 min.
- Ćwiczenia praktyczne będą przeprowadzane w mniejszych zespołach składających się z 2-3 osób. Każda grupa będzie heterogeniczna, złożona z uczestników o różnym doświadczeniu, rolach i celach. Taki podział sprzyja wymianie różnorodnych perspektyw i kreatywnemu rozwiązywaniu problemów.
- Szkolenie będzie odbywać się w przyjaznej i otwartej atmosferze, sprzyjającej nauce i wymianie doświadczeń między uczestnikami, co pozwoli na maksymalne wykorzystanie potencjału szkolenia.
- Dostawca zapewni uczestnikom wsparcie poszkoleniowe, takie jak dostęp do dodatkowych materiałów oraz możliwość konsultacji z trenerem po zakończeniu szkolenia.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 17

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 17 Moduł 1: Zmiany demograficzne i ich wpływ na rynek pracy i firmę (teoria - 20 min, praktyka - 70 min)	Zajęcia	Tomasz Witek	09-06-2026	09:00	10:30	01:30
2 z 17 -	Przerwa	-	09-06-2026	10:30	10:45	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
3 z 17 Moduł 2: Charakterystyka grup pokoleniowych w miejscu pracy (teoria - 20 min, praktyka - 70 min)	Zajęcia	Tomasz Witek	09-06-2026	10:45	12:15	01:30
4 z 17 -	Przerwa	-	09-06-2026	12:15	12:45	00:30
5 z 17 Moduł 3: Efektywne wykorzystanie potencjału pracowników w różnym wieku (teoria - 15 min, praktyka - 75 min)	Zajęcia	Tomasz Witek	09-06-2026	12:45	14:15	01:30
6 z 17 -	Przerwa	-	09-06-2026	14:15	14:30	00:15
7 z 17 Moduł 4: Komunikacja i budowanie szacunku w zespołach pokoleniowych (teoria - 15 min, praktyka - 60 min)	Zajęcia	Tomasz Witek	09-06-2026	14:30	15:45	01:15
8 z 17 Moduł 5: Regulacje prawne i dobre praktyki zatrudniania osób 50+ (teoria - 15 min, praktyka - 60 min)	Zajęcia	Tomasz Witek	09-06-2026	15:45	17:00	01:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 17 Moduł 6: Adaptacja kampanii społecznych do realiów firmy (teoria - 10 min, praktyka - 60 min)	Zajęcia	Tomasz Witek	11-06-2026	09:00	10:10	01:10
10 z 17 -	Przerwa	-	11-06-2026	10:10	10:25	00:15
11 z 17 Moduł 7: Potrzeby, aspiracje i bezpieczeństwo zawodowe w różnych grupach wiekowych (teoria - 15 min, praktyka - 55 min)	Zajęcia	Tomasz Witek	11-06-2026	10:25	11:35	01:10
12 z 17 Moduł 8: Zapobieganie wypaleniu zawodowemu (teoria - 10 min, praktyka - 50 min)	Zajęcia	Tomasz Witek	11-06-2026	11:35	12:35	01:00
13 z 17 -	Przerwa	-	11-06-2026	12:35	13:05	00:30
14 z 17 Moduł 9: Budowanie zespołów wiekowo zróżnicowanych (teoria - 10 min, praktyka - 50 min)	Zajęcia	Tomasz Witek	11-06-2026	13:05	14:05	01:00
15 z 17 -	Przerwa	-	11-06-2026	14:05	14:20	00:15
16 z 17 -	Walidacja	-	11-06-2026	14:20	16:50	02:30
17 z 17 Podsumowanie (teoria - 10 min)	Zajęcia	Tomasz Witek	11-06-2026	16:50	17:00	00:10

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	11:30
w tym suma godzin walidacji	02:30
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:30

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania w wysokości co najmniej 70% przysługuje Tobie zwolnienie z podatku VAT

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 581,76 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 912,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	223,86 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Tomasz Witek



Certyfikowany trener, coach i doradca biznesowy z ponad 10-letnim doświadczeniem w realizacji projektów rozwojowych w zakresie zarządzania, komunikacji, psychologii EGO oraz rozwoju kompetencji menedżerskich. Praktyk pracy z kadłą menedżerską, specjalizujący się w rozwoju kompetencji lideryskich, budowaniu kultury organizacyjnej i standaryzacji procesów HR.

Aktualność doświadczenia i kwalifikacji (5 lat):

W ostatnich 5 latach prowadził projekty rozwojowe i szkoleniowe z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, komunikacji w organizacji, motywowania, budowania zaangażowania i polityki personalnej dla takich instytucji jak: NAT sp. z o.o., Wojskowe Centrum Rekrutacji, Chorągiew Opolska ZHP. W 2020 roku ukończył Kurs Pedagogiczny, uzyskując formalne kwalifikacje trenerskie.

Spełnienie wymogu godzinowego (120 h / 24 m-ce):

W ciągu ostatnich 24 miesięcy zrealizował ponad 150 godzin szkoleń dla dorosłych w tematyce zarządzanie zespołem, polityki personalnej, rozwoju kompetencji menedżerskich oraz wdrażania zmian.

Doświadczenie zawodowe:

Właściciel i Prezes spółki BCSD Tomasz Witek odpowiedzialny za rekrutację oraz rozwój zespołów. Ekspert i konsultant w zakresie wdrażania systemów ocen okresowych, standardów menedżerskich, procesów onboardingu i rozwoju liderów w firmach z branż: administracja publiczna, przemysł, handel i usługi. Członek SPMiM w Polsce.

Wykształcenie:

Kurs Pedagogiczny (2020) – aktualne uprawnienia dydaktyczne

Kurs Trenerów Zarządzania Matrik

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

MATERIAŁY DLA UCZESTNIKÓW:

- teczka zawierająca informację o projekcie oraz notatnik i długopis do notowania własnych obserwacji, refleksji i ważnych punktów podczas szkolenia
- autorskie materiały dydaktyczne w formie wydruków obejmujące skrypt oraz zestaw ćwiczeń praktycznych – zostaną udostępnione uczestnikom w wersji papierowej w dniu szkolenia
- wykaz książek, artykułów, stron internetowych i innych źródeł, które mogą pomóc w pogłębieniu wiedzy i umiejętności

Warunki uczestnictwa

WARUNKI NIEZBĘDNE DO SPEŁNIENIA PRZEZ UCZESTNIKÓW POZWALAJĄCE NA OSIĄGNIĘCIE GŁÓWNEGO CELU USŁUGI ORAZ NABYCIA KOMPETENCJI:

- Wykształcenie: brak minimalnych wymagań dotyczących poziomu wykształcenia
- Doświadczenie zawodowe: minimum 1 miesiąc pracy w firmie
- Aktywność: udzielanie informacji, aktywny udział w ćwiczeniach praktycznych, dzielenie się doświadczeniem i wiedzą z innymi uczestnikami
- Frekwencja: minimalny poziom obecności wynoszący 80%
- Po zakończeniu usługi Uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie oraz certyfikat - warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w min. 80% zajęć oraz przystąpienie do walidacji
- Dostawca zapewnia realizację usługi zgodnie ze Standardami dostępności 2021–2027, uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami. Uczestnik ze szczególnymi potrzebami powinien zgłosić je Organizatorowi co najmniej 3 dni przed rozpoczęciem usługi.

Informacje dodatkowe

INFORMACJE DODATKOWE:

- Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.
- Dostawca Usług oraz Przedsiębiorca zobowiązani są do zapewnienia możliwości monitorowania i kontroli przez Operatora lub podmioty przez niego wskazane faktycznej realizacji usługi w miejscu jej świadczenia (wizyta monitoringowa), zgodności realizacji usługi z programem i harmonogramem oraz dokumentacji związanej z realizowaną usługą.
- Wizyta monitoringowa, o której mowa powyżej, może zostać przeprowadzona bez uprzedniego informowania Przedsiębiorcy oraz Dostawcy Usług
- Usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania finansowane w co najmniej 70% ze środków publicznych są zwolnione z VAT (§ 3 ust. 1 pkt 14 Rozp. MF z 20.12.2013 r.). W przypadku braku dofinansowania lub dofinansowania poniżej 70%, obowiązuje stawka VAT 23%.

Adres

ul. Kościelna 20/14
34-400 Nowy Targ
woj. małopolskie

Sala szkoleniowa firmy BCSD Tomasz Witek sp. z o.o.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Małgorzata Smoleń

E-mail kontakt@tomaszwitek.pl

Telefon (+48) 884 700 426