



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

Numer usługi 2026/08/17/47839/3749458

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

5 702 oceny

📍 Nowy Targ  
🏠 Usługa szkoleniowa  
📅 stacjonarna  
👥 Zajęcia grupowe

🕒 16:00 h

📅 13.10.2026 do 14.10.2026

## 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"><li>• właściciele</li><li>• pracownicy pełniący funkcję kierowniczą</li><li>• pracownicy przewidziani do objęcia funkcji kierowniczej/menedżerskiej</li><li>• pracownicy zespołu HR</li><li>• pracownicy odpowiedzialni za politykę personalną firmy lub zarządzanie zasobami ludzkimi</li></ul> <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 różnicowanym środowisku.</p> |
| Minimalna liczba uczestników  | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Maksymalna liczba uczestników | 16                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Data zakończenia rekrutacji   | 12-10-2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Forma prowadzenia usługi      | stacjonarna                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

# 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 zaangaż. 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 zatrudnianiu 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 |
| <p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym</p> <p>Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał</p> | 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 wyrażnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyrażnie 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 wyrażnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

## Program

NAZWA KOMPETENCJI: ZARZĄDZANIE WIEKIEM I WSPÓŁPRACĄ MIĘDZYPOKOLENIOWĄ

GRUPA KOMPETENCJI: KOMPETENCJE PROFESJONALNE

### 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 FIRMĘ (DZIEŃ I)

##### 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 (DZIEŃ I)

##### 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 (DZIEŃ I)

##### 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 (DZIEŃ I)**

#### **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+ (DZIEŃ I)**

#### **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 (DZIEŃ II)**

#### **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 (DZIEŃ II)**

#### **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 (DZIEŃ II)**

#### **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 (DZIEŃ II)**

### **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

## **PODSUMOWANIE (DZIEŃ II)**

### **Praktyka (10 min):**

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

## **WALIDACJA (DZIEŃ II)**

### **Praktyka (150 min):**

- Metody walidacji: test teoretyczny, obserwacja w warunkach symulowanych, debata ustrukturyzowana, analiza dowodów i deklaracji
- Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się. Ocena efektów kształcenia w odniesieniu do kryteriów weryfikacji wskazanych w tabeli efektów uczenia się

### **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 rozdzielnosci 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 przekaze 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. 10 min.
- Godziny praktyczne: 11 godz. 50 min.

#### WARUNKI ORGANIZACYJNE:

- Fakt uczestnictwa w każdym dniu szkolenia oraz w walidacji musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na liście obecności
- 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 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

#### INFORMACJE DODATKOWE:

- Dostawca Usług i Przedsiębiorca są zobowiązani do umożliwienia Operatorowi lub upoważnionym podmiotom monitorowania i kontroli realizacji usługi, jej zgodności z programem, harmonogramem oraz dokumentacją. Wizyta monitoringowa może zostać przeprowadzona bez uprzedniego informowania Przedsiębiorcy oraz Dostawcy Usług
- Usługa rozwojowa nie obejmuje szkoleń, których obowiązek przeprowadzenia wobec pracownika zatrudnionego na danym stanowisku wynika z odrębnych przepisów prawa, w szczególności wstępnych i okresowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz szkoleń okresowych potwierdzających kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku pracy
- Usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills)
- Usługa rozwojowa nie może być świadczona przez Operatora lub Partnera realizującego Regionalny Program/FERS ani przez podmioty powiązane z nimi kapitałowo lub osobowo
- Pomiędzy Dostawcą Usługi rozwojowej a pracodawcą lub osobą dorosłą korzystającą ze wsparcia nie mogą występować powiązania kapitałowe ani osobowe
- Usługa rozwojowa nie może obejmować wzajemnego świadczenia usług o zbliżonej tematyce pomiędzy Dostawcami usług korzystającymi z dofinansowania

## Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 17

| Przedmiot / temat                                                                                                   | Typ aktywności | Prowadzący   | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>1 z 17</b> Moduł 1: Zmiany demograficzne i ich wpływ na rynek pracy i firmę (teoria - 20 min, praktyka - 70 min) | Zajęcia        | Tomasz Witek | 13-10-2026            | 09:00               | 10:30               | 01:30         |

| Przedmiot / temat                                                                                                  | Typ aktywności | Prowadzący   | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 2 z 17 -                                                                                                           | Przerwa        | -            | 13-10-2026            | 10:30               | 10:45               | 00:15         |
| 3 z 17 Moduł 2: Charakterystyka grup pokoleniowych w miejscu pracy (teoria - 20 min, praktyka - 70 min)            | Zajęcia        | Tomasz Witek | 13-10-2026            | 10:45               | 12:15               | 01:30         |
| 4 z 17 -                                                                                                           | Przerwa        | -            | 13-10-2026            | 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 | 13-10-2026            | 12:45               | 14:15               | 01:30         |
| 6 z 17 -                                                                                                           | Przerwa        | -            | 13-10-2026            | 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 | 13-10-2026            | 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 | 13-10-2026            | 15:45               | 17:00               | 01:15         |

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

## 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 i usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego wraz z usługą lub dostawą towarów ściśle związaną z usługami kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego to możesz mieć możliwość skorzystania ze zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług, jeśli usługa w całości jest finansowana ze środków publicznych lub § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień w przypadku, gdy usługa jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.

## 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 kadrami menedżerską, specjalizujący się w rozwoju kompetencji liderek, 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 dwóch lat (24 miesięcy) wstecz od dnia rozpoczęcia usługi zrealizował ponad 150 godz. szkoleń dla osób dorosłych z zakresu zarządzania wiekiem i współpracy międzypokoleniowej.

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
- Doświadczenie zawodowe: brak wymogu minimalnego stażu pracy
- Wiedza i umiejętności wstępne: uczestnik powinien posiadać podstawowe umiejętności komunikacji interpersonalnej oraz kompetencje menedżerskie. Wymagana jest także znajomość zasad zarządzania zasobami ludzkimi oraz otwartość na pracę w

zróżnicowanym środowisku

- Aktywność: udzielanie informacji, aktywny udział zajęciach oraz ćwiczeniach praktycznych, dzielenie się doświadczeniem i wiedzą z innymi uczestnikami
- Frekwencja: minimalny poziom obecności wynoszący 80%
- Po zakończeniu usługi uczestnik otrzymuje zaświadczenie oraz certyfikat - warunkiem ich uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie walidacji (test teoretyczny, obserwacja, debata, analiza dowodów) zgodnie z programami zaliczeń opisanymi w sekcji Ramowy program usługi

## Informacje dodatkowe

### INFORMACJE DODATKOWE:

- 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
- 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%
- Cena usługi rozwojowej nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom, kosztów dojazdu i zakwaterowania oraz jest adekwatna do zakresu i cen rynkowych
- Usługa realizowana jest zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym przepisami VAT oraz Regulaminem BUR

## 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