



BTLA SKILLS
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ
★★★★★

Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy w ramach projektu Akademia HR - szkolenie

Numer usługi 2025/03/24/46039/2645893

📍 Częstochowa / stacjonarna
🏠 Usługa szkoleniowa
🕒 16 h
📅 10.07.2025 do 11.07.2025

2 900,00 PLN brutto
2 357,72 PLN netto
181,25 PLN brutto/h
147,36 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Zespoły HR, pracownicy/pracowniczki odpowiedzialni/ne za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz menadżerowie/menadżerki lub kandydaci/kandydatki na menadżerów. Realizator usługi nie stawia dodatkowych wymagań od uczestników w zakresie opisu funkcji, doświadczenia, zakresu zadań oraz wiedzy i umiejętności niezbędnych do udziału w szkoleniu.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	09-07-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	16
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Usługa "Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową" przygotowuje do wykorzystywania potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji, poprzez budowanie rozwiązań opartych o przeciwdziałanie procesom związanym z wypaleniem zawodowym czy wdrażanie regulacji i rozwiązań prawnych sprzyjających zatrudnianiu osób starszych.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: Opisuje znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy.	Wskaźnik zatrudnienia i rotacji pracowników w różnych grupach wiekowych: Monitoruje wskaźnik zatrudnienia i rotacji pracowników w różnych grupach wiekowych pozwala ocenić, jak firma radzi sobie z zarządzaniem różnorodnością wiekową oraz adaptacją do zmieniających się demograficznych warunków.	Test teoretyczny Analiza dowodów i deklaracji
	Adaptacja i wdrożenie nowych technologii: Ocena stopniów adaptacji nowych technologii przez firmę oraz jej pracowników, zwłaszcza w kontekście młodszych pokoleń, które mają wyższe oczekiwania wobec technologii w miejscu pracy.	Test teoretyczny 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.	Ocena satysfakcji i zaangażowania pracowników w różnym wieku: Regularnie przeprowadza ankiety i badania satysfakcji oraz zaangażowania pracowników w różnych grupach wiekowych. Takie działania pozwalają zidentyfikować obszary wymagające poprawy oraz dostosować strategię zarządzania zasobami ludzkimi do potrzeb i oczekiwań pracowników w różnym wieku.	Analiza dowodów i deklaracji
	Elastyczne formy zatrudnienia i pracy: Wprowadza elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy, takich jak praca zdalna, elastyczne godziny pracy, praca na część etatu oraz programy work-life balance. Takie rozwiązania pozwalają pracownikom w różnym wieku lepiej godzić życie zawodowe z prywatnym.	Test teoretyczny Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	Analiza komunikacji i współpracy między pracownikami z różnych grup wiekowych: Regularnie monitoruje i ocenia jakość komunikacji oraz współpracy między pracownikami z różnych grup wiekowych. Może to obejmować przeprowadzanie ankiet, wywiadów oraz obserwacji interakcji w zespole.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocena efektywności programów szkoleniowych i integracyjnych: Sprawdza efektywność programów szkoleniowych i integracyjnych, które mają na celu zrozumienie i zarządzanie różnicami pokoleniowymi. To może obejmować analizę wyników szkoleń, feedback od uczestników oraz mierzenie wpływu tych programów na redukcję nieporozumień i poprawę współpracy.	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza: Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnianiu osób starszych.	Analiza retencji i satysfakcji pracowników starszych: Monitoruje wskaźniki retencji oraz satysfakcji zawodowej pracowników starszych. Może to obejmować badania satysfakcji, wywiady oraz analizę wskaźników rotacji w tej grupie wiekowej.	Analiza dowodów i deklaracji
	Ocena poziomu zatrudnienia osób starszych przed i po wdrożeniu regulacji prawnych: Porównuje wskaźniki zatrudnienia osób starszych przed i po wprowadzeniu regulacji prawnych i rozwiązań sprzyjających ich zatrudnianiu. Analiza powinna obejmować dane dotyczące liczby zatrudnionych pracowników w wieku powyżej 50 lat oraz ich udziału w ogólnej strukturze 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+”.	Ocena zasięgu i skuteczności kampanii społecznych: Mierzy zasięg kampanii społecznych poprzez analizę liczby odbiorców, zaangażowania w mediach społecznościowych, liczby wyświetleń materiałów promocyjnych oraz udziału w wydarzeniach. Skuteczność kampanii można ocenić na podstawie badań świadomości społecznej przed i po kampanii, ankiet oceniających zmianę postaw wobec zatrudniania osób „50+” oraz analizy wskaźników zatrudnienia tej grupy po zakończeniu kampanii.	Analiza dowodów i deklaracji Test teoretyczny
	Monitorowanie wsparcia i zaangażowania pracodawców: Ocenia poziom wsparcia i zaangażowania pracodawców w kampanie społeczne poprzez analizę liczby firm uczestniczących w kampanii, liczby partnerstw i koalicji na rzecz zatrudniania osób „50+”, oraz wdrożonych przez pracodawców programów i inicjatyw promujących zatrudnienie starszych pracowników.	Analiza dowodów i deklaracji
	Analiza długoterminowego wpływu kampanii na rynek pracy: Śledzi długoterminowy wpływ kampanii na rynek pracy poprzez monitorowanie zmian w politykach zatrudnienia, liczby programów wsparcia dla osób „50+” oraz ogólnej sytuacji zawodowej starszych pracowników. Może to obejmować badania i raporty dotyczące efektywności kampanii w dłuższej perspektywie czasowej.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.	Analiza potrzeb szkoleniowych i rozwojowych różnych grup wiekowych: Regularnie przeprowadza ocenę potrzeb szkoleniowych wśród pracowników z różnych grup wiekowych, aby zidentyfikować różnice w wymaganiach dotyczących kształcenia i rozwoju. Może to obejmować ankiety, wywiady oraz analizę danych dotyczących uczestnictwa w programach szkoleniowych.	Test teoretyczny
	Ocena potrzeb zdrowotnych i zabezpieczenia zdrowotnego: Przeprowadza regularne oceny zdrowotne oraz ankiety dotyczące potrzeb zdrowotnych pracowników w różnych grupach wiekowych. Analiza powinna obejmować dostępność i adekwatność świadczeń zdrowotnych, takich jak ubezpieczenie zdrowotne, programy profilaktyczne oraz wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego.	Test teoretyczny
	Badanie oczekiwań dotyczących warunków pracy i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym: Przeprowadza badania ankietowe i wywiady z pracownikami w różnych grupach wiekowych w celu zrozumienia ich oczekiwań dotyczących warunków pracy, elastyczności godzin pracy oraz możliwości pracy zdalnej. Analiza powinna uwzględniać również potrzeby związane z opieką nad dziećmi czy starszymi członkami rodziny.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.	Dokładność i kompletność danych: Efektywnie identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe, można je mierzyć poprzez dokładność i pełność zgromadzonych danych na temat różnych grup wiekowych. Obejmuje to analizę, czy informacje są reprezentatywne dla wszystkich grup wiekowych w firmie oraz czy uwzględniają różnorodność ich oczekiwań i aspiracji. Efektywność można ocenić na podstawie jakościowych i ilościowych analiz zebranych danych, które powinny odzwierciedlać rzeczywiste potrzeby i pragnienia pracowników w różnych fazach kariery.	Test teoretyczny
	Zgodność z wdrożonymi inicjatywami rozwojowymi: zidentyfikowanie oczekiwań i aspiracji pracowników, kiedy są uwzględniane w programach rozwojowych i strategiach personalnych firmy. Efektywność ocenia na podstawie wdrożonych inicjatyw, które odpowiadają na te oczekiwania, oraz na podstawie wyników takich inicjatyw, takich jak zwiększenie zaangażowania pracowników, poprawa satysfakcji z pracy czy wzrost efektywności zespołów.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Ocenia i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.	Satysfakcja i zaangażowanie pracowników: Efektywność oceniania i wykorzystywania potencjału pracowników - ocenia przez mierzenie poziomu satysfakcji i zaangażowania wśród różnych grup wiekowych. Regularne ankiety, feedback oraz wskaźniki takie jak retencja czy poziom zaangażowania będą wskazywały, czy pracownicy będą czuli się doceniani i odpowiednio wspierani w swoim rozwoju. Wysoka satysfakcja i zaangażowanie będą sugerowały, że potencjał pracowników będzie dobrze oceniany i pozytywnie wykorzystywany.	Analiza dowodów i deklaracji
	Przykłady sukcesów i osiągnięć zawodowych: Efektywność ocenia na podstawie konkretnych sukcesów i osiągnięć zawodowych pracowników z różnych grup wiekowych. Monitorowanie i analiza przypadków, w których pracownicy będą odnosili sukcesy lub będą wyróżniani za swoje osiągnięcia, będą świadczyły o tym, jak skutecznie wykorzystano ich potencjał. Wskaźniki takie jak awanse, projekty liderów czy innowacyjne rozwiązania wdrożone przez pracowników będą dowodem efektywności działań w zakresie oceny i wykorzystania potencjału.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.	Skuteczność w integracji i współpracy: Efektywność inicjowania i wspierania efektywnej pracy zróżnicowanych wiekowo zespołów mierzy przez ocenę, jak skutecznie będą integrowane różne grupy wiekowe oraz jak dobrze będą współpracować w zespole. Kryterium to będzie obejmować analizę jakości współpracy, komunikacji i wzajemnego zrozumienia między pracownikami z różnych grup wiekowych. Zostaną wdrożone praktyki, które będą wspierały integrację i efektywną współpracę, co będzie monitorowane poprzez regularne oceny i feedback od członków zespołu.	Test teoretyczny
	Satysfakcja i rozwój zawodowy członków zespołu: Efektywność inicjowania i wspierania pracy zróżnicowanych wiekowo zespołów ocenia również poprzez mierzenie poziomu satysfakcji i rozwoju zawodowego członków zespołu. Kryterium to będzie obejmować badania satysfakcji, analizy możliwości rozwoju zawodowego oraz feedback od pracowników. Wysoki poziom satysfakcji i widoczne postępy w rozwoju zawodowym będą wskazywały na efektywne wsparcie i inicjowanie pracy w zróżnicowanych wiekowo zespołach.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.	Rozwój i wdrożenie programów wymiany wiedzy: Efektywność budowania rozwiązań pozwalających na wymianę kompetencji i doświadczeń mierzy przez stworzenie i wdrożenie skutecznych programów wymiany wiedzy między pracownikami z różnych pokoleń. Kryterium to będzie obejmować analizę liczby i jakości takich programów, ich zasięgu oraz skuteczności w promowaniu współpracy między pokoleniami. Programy te będą oceniane na podstawie uczestnictwa, zaangażowania oraz feedbacku uczestników.	Analiza dowodów i deklaracji
	Zwiększenie umiejętności i satysfakcji pracowników: Efektywność budowanych rozwiązań ocenia poprzez mierzenie wzrostu umiejętności oraz satysfakcji pracowników, którzy uczestniczą w wymianie kompetencji i doświadczeń. Kryterium to będzie obejmować regularne oceny umiejętności oraz badania satysfakcji, które będą pokazywały, czy pracownicy z różnych pokoleń zyskali nowe umiejętności i czy czują się bardziej usatysfakcjonowani z pracy i wzajemnej współpracy.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	Wzrost retencji kluczowej wiedzy i doświadczeń: Efektywność wdrażania rozwiązań ukierunkowanych na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym ocenia na podstawie wzrostu retencji kluczowej wiedzy i doświadczeń. W przyszłości, wdrażane rozwiązania będą oceniane przez analizę liczby i jakości dokumentacji, szkoleń oraz programów, które umożliwią przechowanie i przekazanie cennych informacji oraz umiejętności przedemerytalnych pracowników. Wzrost retencji wiedzy i doświadczeń będzie wskazywał na skuteczność wdrażanych rozwiązań.	Analiza dowodów i deklaracji
	Poziom zaangażowania i satysfakcji pracowników przedemerytalnych: efektywność wdrażania rozwiązań ocenia także przez mierzenie poziomu zaangażowania i satysfakcji pracowników w wieku przedemerytalnym. W przyszłości, wdrażane rozwiązania będą oceniane na podstawie wyników regularnych badań satysfakcji oraz monitorowania poziomu zaangażowania tych pracowników w procesy transferu wiedzy i udział w programach rozwoju. Wysoki poziom zaangażowania i satysfakcji będzie świadczył o skuteczności wdrażanych rozwiązań w zachowaniu kompetencji i doświadczeń w firmie.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętność: Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał. Kompetencje społeczne: Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	Efektywność zespołowa i innowacyjność: Efektywność wprowadzanych rozwiązań ocenia przez poprawę efektywności zespołowej i wzrost innowacyjności w projektach realizowanych przez zespoły złożone z pracowników różnych pokoleń. Oceniane są wyniki pracy zespołów, w tym realizacja celów, terminowość oraz wprowadzanie nowych pomysłów i rozwiązań, co wskazuje na pełne wykorzystanie potencjału pracowników z różnych pokoleń.	Test teoretyczny
	Poziom integracji i satysfakcji w zespołach: Efektywność rozwiązań oceniana jest również przez poziom integracji i satysfakcji w zespołach wielopokoleniowych. Mierzy poprzez regularne badania satysfakcji pracowników oraz analizę feedbacku dotyczącego współpracy między pokoleniami. Wysoki poziom integracji i satysfakcji wskazuje na skuteczność włączania pracowników z różnych pokoleń do zespołów i efektywne wykorzystanie ich potencjału. Redukcja objawów wypalenia zawodowego: Efektywność działań zapobiegających wypaleniu zawodowemu ocenia przez monitorowanie i redukcję objawów wypalenia wśród starszych pracowników oraz mierzy poprzez regularne badania i ankiety dotyczące poziomu stresu, zmęczenia oraz zaangażowania pracowników. Obserwowany spadek objawów wypalenia zawodowego wskazuje na skuteczność wdrażanych działań prewencyjnych.	Test teoretyczny Test teoretyczny
Umiejętność: Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.	Poziom integracji i współpracy w zespole: Efektywność budowania zróżnicowanych wiekowo/pokoleniowo zespołów ocenia przez poziom integracji i współpracy między członkami zespołu. Ocenia się to poprzez regularne badania satysfakcji, ankiety dotyczące współpracy oraz analizę wyników interakcji w zespole. Wysoki poziom integracji i efektywnej współpracy między członkami różnych pokoleń wskazuje na skuteczność w tworzeniu i zarządzaniu zróżnicowanymi zespołami.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	Poziom zadowolenia i wzajemnego szacunku w zespole: Efektywność budowania kultury pracy opartej na wzajemnym szacunku ocenia przez poziom zadowolenia i wzajemnego szacunku wśród pracowników różnych pokoleń oraz mierzy poprzez regularne badania satysfakcji i ankiety dotyczące poziomu szacunku oraz interakcji między pokoleniami. Wysoki poziom zadowolenia i pozytywnego feedbacku od pracowników wskazuje na skuteczność w tworzeniu kultury pracy opartej na wzajemnym szacunku. Redukcja konfliktów międzypokoleniowych: Efektywność budowania kultury pracy ocenia przez analizę liczby i intensywności konfliktów międzypokoleniowych. Regularne monitorowanie i raportowanie przypadków konfliktów oraz wdrażanie rozwiązań w celu ich rozwiązywania pomagają ocenić, jak skutecznie firma buduje kulturę opartą na wzajemnym szacunku. Redukcja liczby konfliktów i poprawa jakości relacji między pracownikami różnych pokoleń wskazuje na skuteczność działań w budowaniu wspólnej kultury pracy.	Test teoretyczny Analiza dowodów i deklaracji
Kompetencje społeczne: Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	Efektywność objaśniania i wyjaśniania konfliktów oraz nieporozumień ocenia przez szybkość i jakość ich rozwiązywania oraz mierzy poprzez monitorowanie czasu potrzebnego na rozwiązanie zgłoszonych problemów i analizę skuteczności w eliminowaniu źródeł konfliktów. Regularne raportowanie oraz analiza przypadków rozwiązanych w sposób zadowalający wskazują na efektywność działań w wyjaśnianiu i zarządzaniu konfliktami międzypokoleniowymi.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	Satysfakcja z atmosfery pracy i relacji zespołowych: Efektywność tworzenia atmosfery pracy ocenia także przez poziom satysfakcji z atmosfery pracy i relacji zespołowych. Ocenia się to poprzez regularne badania satysfakcji i ankiety dotyczące atmosfery w pracy, współpracy oraz relacji między pracownikami. Wysoka satysfakcja i pozytywne oceny od pracowników wskazują na skuteczność w tworzeniu integrującej i angażującej atmosfery w miejscu pracy.	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, dokument opisuje uzyskanie kompetencji, które są zawarte w zał. nr 1 Opis kompetencji z obszaru HR tj. opis efektów uczenia się:

- a. Nazwa kompetencji: Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową
- b. Grupa kompetencji: Kompetencje profesjonalne

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Tak, dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Tak, dokument potwierdza rozdzielenie tych procesów, ponieważ jest istotne dla zapewnienia przejrzystości, skuteczności i odpowiedzialności za procesy szkoleniowe i procesy kształcenia uczestnika oraz jego końcową walidację.

Program

Ogólny cel szkolenia: Wykorzystanie potencjału pracowników z różnych pokoleń jak również możliwości wynikających z budowania zróżnicowanych wiekowego zespołów i całej organizacji. Zapewnienie poszczególnym grupom wiekowym odpowiedniego wsparcia w pracy i rozwoju. Przeciwdziałanie procesom związanym z wypaleniem zawodowym.

Procesy demograficzne i ich wpływ na funkcjonowanie firmy

1. Rejestracja i powitanie uczestników (dyskusja grupowa)

- Przedstawienie celu i programu szkolenia.
 - Zapoznanie z prowadzącymi i uczestnikami.
- 2. Wprowadzenie do procesów demograficznych (case study, analiza, metoda walidacji: test końcowy)**
 - Opis znaczenia procesów demograficznych w Polsce i Europie.
 - Analiza zjawisk takich jak starzenie się społeczeństwa i zamiana pokoleń.
 - Omówienie wpływu tych procesów na funkcjonowanie i rozwój firm.
 - 3. Analiza wpływu demografii na organizacje (case study, dyskusja w grupie, metoda walidacji: test końcowy)**
 - Case study dotyczące wpływu demografii na funkcjonowanie firm.
 - Dyskusja na temat dostosowywania strategii firm do zmian demograficznych.
 - 4. Racjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich (case study, praca w grupach, metoda walidacji: test końcowy)**
 - Identyfikacja działań pozwalających na efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich.
 - Omówienie sposobów uwzględniania potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.
 - 5. Przygotowanie charakterystyki pracowników różnych grup wiekowych (case study, ćwiczenia praktyczne - praca w grupach, metoda walidacji: test końcowy)**
 - Opis różnic między pokoleniami: wartości, styl pracy, potencjalne nieporozumienia.
 - Ćwiczenia praktyczne dotyczące opracowywania charakterystyki pracowników.

Regulacje prawne i adaptacja kampanii społecznych

- 1. Regulacje prawne dotyczące zatrudniania osób starszych (case study, analiza, metoda walidacji: test końcowy)**
 - Omówienie regulacji i rozwiązań prawnych sprzyjających zatrudnianiu osób starszych
 - Analiza praktycznych przykładów wdrożenia regulacji w firmach.
- 2. Adaptacja kampanii społecznych dla osób „50+” (case study, warsztaty - praca w grupach, metoda walidacji: test końcowy)**
 - Przegląd kampanii społecznych dotyczących wyrównywania szans dla osób „50+”.
 - Warsztaty na temat adaptacji kampanii społecznych do potrzeb firmy.
- 3. Identyfikacja potrzeb różnych grup wiekowych (case study, metoda walidacji: test końcowy)**
 - Rozpoznawanie potrzeb zdrowotnych i zawodowych pracowników w różnych grupach wiekowych.
 - Ćwiczenia praktyczne dotyczące analizowania potrzeb i planowania wsparcia.
- 4. Oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych (analiza, warsztaty- praca w grupach, metoda walidacji: test końcowy)**
 - Analiza oczekiwań i aspiracji rozwojowych pracowników z różnych grup wiekowych.
 - Opracowanie strategii rozwoju dostosowanej do potrzeb różnych pokoleń.

Wykorzystanie potencjału i efektywna współpraca. (wykład, metoda walidacji: test końcowy)

- 1. Ocenianie i wykorzystanie potencjału różnych wiekowo grup pracowników (warsztaty- praca w grupach, metoda walidacji: test końcowy)**
 - Metody oceny i pozytywnego wykorzystania potencjału pracowników z różnych grup wiekowych.
- 2. Inicjowanie i wspieranie pracy w zróżnicowanych wiekowo zespołach (case study, metoda walidacji: test końcowy)**
 - Techniki budowania efektywnych, zróżnicowanych wiekowo zespołów.
 - Rozwiązywanie problemów związanych z różnorodnością wiekową w zespole.
- 3. Budowanie rozwiązań wymiany kompetencji (case study, metoda walidacji: test końcowy)**
 - Opracowanie rozwiązań umożliwiających wymianę kompetencji i doświadczeń między pokoleniami.
 - Przykłady i warsztaty dotyczące implementacji takich rozwiązań.
- 4. Wdrażanie strategii zatrzymywania wiedzy przedemerytalnej. (case study, warsztaty- praca w grupach, metoda walidacji: test końcowy)**
 - Metody ukierunkowane na zachowanie wiedzy i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.
 - Planowanie działań i tworzenie planów przejrzystości i kontynuacji wiedzy.

Integracja, zapobieganie wypaleniu i budowanie kultury pracy.

- 1. Integracja pracowników z różnych pokoleń (case study, warsztat - praca w grupach, metoda walidacji: test końcowy)**
 - Rozwiązania do włączania pracowników z różnych pokoleń w zespoły.
 - Warsztaty dotyczące wykorzystania potencjału różnych pokoleń.
- 2. Zapobieganie wypaleniu zawodowemu (case study, warsztat - praca w grupach)**
 - Techniki zapobiegania wypaleniu zawodowemu, szczególnie wśród starszych pracowników.
 - Ćwiczenia i strategie wsparcia mentalnego i motywacyjnego.

3. Budowanie kultury pracy opartych na wzajemnym szacunku. (case study, warsztat- praca w grupach, metoda walidacji: test końcowy)

- Tworzenie atmosfery wzajemnego szacunku i integracji w zespole.
- Ćwiczenia i dyskusje na temat budowania kultury pracy.

4. Walidacja:

a. test wiedzy i umiejętności z zakresu tematycznego szkolenia (test wyboru)

- czas przeznaczony na wykonanie testu: 45 minut
- próg zaliczenia 50%
- metoda testu: 10 zadań - test wyboru (1pkt)

b. analiza dowodów i faktów

- osoba walidująca: Artur Oleś

Podsumowanie i wdrożenie rozwiązań - ocena efektywności szkolenia i opracowanie dalszych kroków. (dyskusja - praca w grupach, test końcowy)

Format Szkolenia:

- Wykłady i prezentacje ekspertów z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi.
- Warsztaty praktyczne i case studies umożliwiające aplikację wiedzy w realnym środowisku pracy.
- Sesje coachingowe i dyskusje grupowe służące refleksji i wymianie doświadczeń
- Analiza
- Test wiedzy.

1 godzina dydaktyczna = 60 min. (przerwy nie są wliczane w koszt realizacji usługi)

Warunki organizacyjne dla przeprowadzanej usługi:

- praca indywidualna
- praca w grupach (grupy 4 lub 5 osobowe w zależności od ilości uczestników)
- praca przy użyciu materiałów biurowych (kartki, mazaki, długopisy, flipchart)
- praca przy użyciu narzędzi elektronicznych (komputer)

Przed rozpoczęciem szkolenia, uczestnik może skorzystać z różnych form, metod i narzędzi, aby uzupełnić i uporządkować dotychczasową wiedzę. Oto kilka sugestii:

1. Wstępne Materiały Edukacyjne

Podręczniki i publikacje: Uczestnik może zapoznać się z rekomendowanymi książkami, artykułami naukowymi lub publikacjami branżowymi, które wprowadzą go w tematykę szkolenia.

2. Kursy Online

Platformy edukacyjne: Skorzystanie z kursów online dostępnych na platformach takich jak Akademia PARP (<https://www.parp.gov.pl/component/site/site/kursy-online>), które pozwalają na uporządkowanie podstawowej wiedzy z zakresu tematu szkolenia.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 21

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 21 Przedstawienie celu i programu szkolenia (prezentacja)	ANNA PAŁKA	10-07-2025	08:00	08:15	00:15
2 z 21 Zapoznanie z prowadzącymi i uczestnikami (dyskusja w grupie)	ANNA PAŁKA	10-07-2025	08:15	08:30	00:15
3 z 21 Wprowadzenie do procesów demograficznych (case study, analiza)	ANNA PAŁKA	10-07-2025	08:30	09:30	01:00
4 z 21 Analiza wpływu demografii na organizację (case study, dyskusja w grupie)	ANNA PAŁKA	10-07-2025	09:30	10:15	00:45
5 z 21 Racjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich (case study, praca w grupach)	ANNA PAŁKA	10-07-2025	10:15	11:00	00:45
6 z 21 Przygotowanie charakterystyki pracowników różnych grup wiekowych (case study, ćwiczenia praktyczne - praca w grupach)	ANNA PAŁKA	10-07-2025	11:00	11:45	00:45
7 z 21 Przerwa	ANNA PAŁKA	10-07-2025	11:45	12:15	00:30
8 z 21 Regulacje prawne dotyczące zatrudniania osób starszych (case study, analiza)	ANNA PAŁKA	10-07-2025	12:15	13:00	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 21 Adaptacja kampanii społecznych dla osób „50+” (case study, warsztaty - praca w grupach)	ANNA PAŁKA	10-07-2025	13:00	13:45	00:45
10 z 21 Identyfikacja potrzeb różnych grup wiekowych (case study)	ANNA PAŁKA	10-07-2025	13:45	14:30	00:45
11 z 21 Oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych (analiza, warsztaty- praca w grupach)	ANNA PAŁKA	10-07-2025	14:30	15:15	00:45
12 z 21 Walidacja - analiza dowodów i faktów	-	10-07-2025	15:15	16:00	00:45
13 z 21 Inicjowanie i wspieranie pracy w zróżnicowanych wiekowo zespołach (case study, metoda walidacji: test końcowy)	ANNA PAŁKA	11-07-2025	08:00	09:00	01:00
14 z 21 Budowanie rozwiązań wymiany kompetencji (case study, metoda walidacji: test końcowy)	ANNA PAŁKA	11-07-2025	09:00	10:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 21 Wdrażanie strategii zatrzymywania wiedzy przedemerytalnej . (case study, warsztaty- praca w grupach, metoda walidacji: test końcowy)	ANNA PAŁKA	11-07-2025	10:00	11:00	01:00
16 z 21 Integracja pracowników z różnych pokoleń (case study, warsztat - praca w grupach, metoda walidacji: test końcowy)	ANNA PAŁKA	11-07-2025	11:00	12:00	01:00
17 z 21 Przerwa	ANNA PAŁKA	11-07-2025	12:00	12:30	00:30
18 z 21 Zapobieganie wypaleniu zawodowemu (prezentacja, case study, warsztat - praca w grupach)	ANNA PAŁKA	11-07-2025	12:30	13:30	01:00
19 z 21 Budowanie kultury pracy opartych na wzajemnym szacunku. (case study, warsztat- praca w grupach, metoda walidacji: test końcowy)	ANNA PAŁKA	11-07-2025	13:30	14:30	01:00
20 z 21 Walidacja test końcowy	-	11-07-2025	14:30	15:15	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
21 z 21 Podsumowanie i wdrożenie rozwiązań - ocena efektywności szkolenia i opracowanie dalszych kroków. (dyskusja - praca w grupach, metoda walidacji, test końcowy)	ANNA PAŁKA	11-07-2025	15:15	16:00	00:45

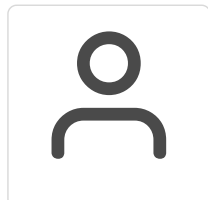
Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 900,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 357,72 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	147,36 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

ANNA PAŁKA

Szkolenia i doradztwo z zakresu strategii przedsiębiorstwa (zarządzanie, prawo) Doświadczenie uzyskane przede wszystkim jako prężnie działający przedsiębiorca, który nie boi się zmian. Dzięki zdobytym umiejętnościom skutecznie doradzam by firmy mogły osiągać zamierzone cele biznesowe oraz być konkurencyjne na rynku. Wykształcenie wyższe - studia magisterskie z zakresu zarządzania firmą. Ukończone studia podyplomowe - MBA. Ukończone kursy z zakresu: Księgowości, Ślad węglowego w organizacji, Motywowanie i radzenie sobie ze stresem, Efektywne i asertywne komunikowanie się, Zarządzanie kapitałem ludzkim przedsiębiorstwa gospodarki odpadami w oparciu o kompetencje, Zarządzanie czasem i organizacją pracy własnej. Wieloletni praktyk w ramach BDO i GOZ.

Trener/szkoleniowiec w zakresie: zarządzanie przedsiębiorstwem (m. in. HR, komunikacja, sprzedaż, marketing), prawo, strategia i rozwój MŚP, Zielona Transformacja (GOZ), cyfryzacja przedsiębiorstw,

szkolenia sektorowe.

Trener posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Doświadczenie i kwalifikacje zostały zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą wprowadzenia szczegółowych danych dot. oferowanej usługi

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

1. Prezentacje w formie papierowej
2. Prezentacje w postaci projekcji na projektorze
3. Program szkolenia
4. Flipchart

Warunki uczestnictwa

Uczestnik po zakończeniu usługi otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat. Warunkiem uzyskania zaświadczenia/certyfikatu jest: uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenie testu końcowego.

Informacje dodatkowe

1. koszt przeprowadzenia walidacji jest wliczony w koszt szkolenia - nie stanowi dodatkowego kosztu
2. podczas szkolenia prowadzona będzie lista obecności

Adres

ul. Kilińskiego 153/208
42-218 Częstochowa
woj. śląskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Dawid Ogrodnik

E-mail dawid.ogrodnik@junglejungle.pl

Telefon (+48) 517 365 191