



Kurs Online

Kurs online szczegółowo pogłębia poszczególne tematy. Uczestnicy uczą się samodzielnie, wybierając spośród podanych celów i treści nauczania, a tym samym określając własny czas uczenia się oraz to, co chcą osiągnąć. W sumie szkolenie składa się z sześciu modułów, zawierających 20 odrębnych jednostek w następujących zakresach tematycznych:

- Turystyczny rynek pracy w Chorwacji
- Rekrutacja pracowników 50+
- Studium przypadku 1: Zdrowie jako kluczowy czynnik

- Teorie rozwoju kariery
- Percepcja/ umiejscowienie kontroli
- Warunki wstępne do nauki z osobami 50+
- Uczenie się instrumentalne osób 50+
- Studium przypadku 2: Procesy adaptacyjne przyjazne wiekowi

- Kontrakt psychologiczny
- Sześć stylów przywództwa emocjonalnego
- Studium przypadku 3: Optymalna promocja osób 50+

- Strategie zarządzania informacją
- Ocena wiedzy osób poszukujących pracy 50+
- Studium przypadku 5: Optymalne zarządzanie wiedzą osób 50+

- Selektywna percepcja
- Podejmowanie decyzji
- Trudności w doradztwie
- Studium przypadku 7: Rekrutacja dostosowana do wieku
- Studium przypadku 9: Proces przejścia na wcześniejszą emeryturę

- Film instruktażowy: Doradztwo wzajemne

Koordinator projektu

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)
University of Applied Labour Studies
Seckenheimer Landstr. 16
68163 Mannheim

Kontakt:

Hochschule.InCounselling@arbeitsagentur.de

Aby uzyskać kontakt do osób realizujących projekt w Twoim kraju sprawdź stronę internetową:

in50plus.com

WSPÓŁPRACA

Hochschule der BA, Mannheim (Niemcy)
MHZ, Hachtel GmbH & Co.KG, Sztuttgart (Niemcy)

CEMEX Hrvatska d.d., Kaštel Sućurac, (Chorwacja)
Uniwrsytet Split, Split (Chorwacja)

Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie (UJD), Częstochowa (Polska)
Bombardier, Katowice (Polska)

eMundus, Kaunas (Litwa)



INNOWACYJNE PORADNICTWO PROMUJĄCE UDZIAŁ
OSÓB 50+ NA RYNKU PRACY I W ŻYCIU SPOŁECZNYM

Szkolenie dla doradców zawodowych i specjalistów ds. HR

Pogłębianie świadomości na temat trwających zmian demograficznych, starzejącego się społeczeństwa i bardziej zróżnicowanej pod względem wieku siły roboczej, a także wynikających z tego wyzwań



Erasmus+

Niniejszy projekt jest finansowany ze wsparciem Komisji Europejskiej. Niniejszy dokument odzwierciedla wyłącznie myśli autorów. Komisja nie ponosi odpowiedzialności za sposób użytkowania zawartych tu informacji.

Kontekst projektu

Integracja pokolenia 50+ na europejskim rynku pracy ma coraz większe znaczenie.

Dlatego ważne jest wspieranie grup docelowych tj. pracowników i osób poszukujących pracy w wieku powyżej 50 lat poprzez specjalistyczne usługi informacyjne i doradcze. Obecnie istnieje tylko kilka rodzajów usług doradczych i wsparcia dla tych grup docelowych.

Co więcej, zarządzanie wiekiem oraz procesem przejścia na emeryturę nie są jeszcze wystarczająco uwzględniane w strategiach zarządzania zasobami ludzkimi.

Cele i działania

W ramach tego projektu, przeprowadzono analizę potrzeb z grupami docelowymi, jak również doradcami zawodowymi i specjalistami ds. HR. Na tej podstawie opracowano koncepcję i treść szkolenia (przedstawione po prawej stronie).

Szkolenie podzielone jest na trzydniowe szkolenie twarzą w twarz i kurs online do pracy samodzielnej. Po uzyskaniu pozytywnej recenzji eksperckiej i pilotażu, szkolenie zostało przeprowadzone kilkakrotnie i spotkało się z pozytywnym odbiorem.

Podsumowując, to wszystko przyczynia się do zwrócenia uwagi uczestników na bieżące wyzwania rynku pracy wynikające ze zmian demograficznych.

Szkolenie bezpośrednie Zawartość modułów 1-4

MODUŁ 1: Zarządzanie demografią

- Zmiany demograficzne i starzejąca się siła robocza
- Planowanie sukcesji
- Wpływ na markę pracodawcy
- Analiza struktury wieku

MODUŁ 2 Obowiązki pracodawcy względem pracowników 50+

- Sprawność fizyczna
- Zdrowie psychiczne
- Bezpośredni wpływ na wydajność
- Atmosfera pracy
- Przejście (modele przejścia) na emeryturę

MODUŁ 3: Psychologia pracy pracowników 50+

- Oczekiwania i wiara w siebie oraz we własne umiejętności (oczekiwanie własnej skuteczności)
- Zmiany zdolności poznawczych na przestrzeni czasu
- Zdolność do samoregulacji i adaptacji
- Uczenie się przez całe życie: teoria a praktyka

MODUŁ 4: Zachowania organizacyjne pracowników 50+

- Kultura korporacyjna
- Motywacja pracowników
- Przywództwo w "starzejącym się" zespole pracowników
- Systemy do pomiaru wydajności i (re-)kompensacji

Szkolenie bezpośrednie Zawartość modułów 5-7

MODUŁ 5 Zarządzanie wiedzą i informacją

- Definicja i znaczenie wiedzy
- Lokalizacja wiedzy
- Aktualizacja wiedzy
- Ochrona wiedzy
- Społeczności absolwentów/byłych pracowników

MODUŁ 6: Doradztwo dla pracowników 50+

- Zrozumienie doradztwa
- Konsultacje w firmie
- Wskazówki dla doświadczonych dorosłych
- Porady wykraczające poza życie zawodowe
- Refleksja i ocena poradnictwa
- Połączenie z projektem InCounselling: aktywność na emeryturze, np. zaangażowanie społeczne, wolontariat

MODUŁ 7 Doradztwo wzajemne

- Konkretny plan wdrożenia treści nauczania w praktyce
- Porady kolegalne
- Uczenie się przez sieć (poprzez wymianę)
- Ciągłe uczenie się
- Wsparcie w trudnych przypadkach praktycznych