



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Tytuł szkolenia:

Zarządzanie różnorodnością zespołów w dobie transformacji cyfrowej

Czas trwania szkolenia:

16 godzin

Cel strategiczny szkolenia:

Przygotowanie liderów, menedżerów i specjalistów HR do skutecznego wykorzystania potencjału różnorodnych zespołów w organizacjach funkcjonujących w środowisku cyfrowym.

Cele operacyjne szkolenia:

Uczestnicy poznają strategie zarządzania różnorodnością pokoleniową, kulturową i kompetencyjną, nauczą się budować kulturę włączającą, wspierać współpracę oraz efektywnie reagować na wyzwania związane z transformacją cyfrową. Cel szkolenia zostanie zrealizowany z wykorzystaniem interaktywnych ćwiczeń symulacyjnych i studiów przypadków odzwierciedlających realne sytuacje zarządcze w zróżnicowanych zespołach.

Szkolenie dedykowane jest dla (opis grupy docelowej):

- menedżerów i liderów zespołów pracujących w środowisku zdalnym lub hybrydowym,
- specjalistów i partnerów HR odpowiedzialnych za budowanie strategii różnorodności i inkluzywności,
- osób aspirujących do ról liderskich w organizacjach o złożonej strukturze,
- osób zarządzających projektami w międzygeneracyjnych zespołach,
- przedstawicieli firm, które przechodzą transformację cyfrową,
- wszystkich zainteresowanych tematyką

Korzyści z uczestnictwa w szkoleniu (opis w punktach):

Uczestnicy szkolenia zdobędą:

- wiedzę o kluczowych aspektach różnorodności – pokoleniowej, kulturowej, kompetencyjnej i poznawczej,
- umiejętność dostosowania stylu zarządzania do zróżnicowanych potrzeb członków zespołu,
- narzędzia wspierające komunikację i współpracę w środowisku cyfrowym,
- kompetencje w zakresie budowania kultury włączającej i wzmacniania zaangażowania pracowników.

Ramowy program (nazwy modułów szkolenia, zawartość modułów w punktach):



1. Różnorodność w organizacji – źródło wyzwań i przewagi

- Definicja i wymiary różnorodności w kontekście transformacji cyfrowej.
- Jak różnorodność wpływa na efektywność, innowacyjność i kulturę organizacyjną.

2. Współczesne wyzwania lidera w zarządzaniu zróżnicowanymi zespołami

- Zrozumienie odmiennych wartości, motywacji i stylów pracy członków zespołu.
- Rola lidera w tworzeniu środowiska sprzyjającego integracji i współpracy.

3. Pokolenia w pracy – jak budować pomosty zamiast murów

- Charakterystyka generacji Baby Boomers, X, Y, Z w kontekście cyfrowego miejsca pracy.
- Sposoby komunikacji i motywowania różnych pokoleń.

4. Zarządzanie różnorodnością w środowisku cyfrowym

- Narzędzia i praktyki wspierające inkluzywność w pracy zdalnej i hybrydowej.
- Jak wykorzystać technologie do budowania zaangażowania i współpracy.

5. Kultura włączająca jako element przewagi organizacyjnej

- Jak budować i utrzymywać wartości sprzyjające różnorodności.
- Przykłady dobrych praktyk dla liderów.

6. Podsumowanie i plan działania po szkoleniu

- Refleksja nad własnym stylem zarządzania różnorodnością.
- Zbiór dobrych praktyk w zarządzaniu różnorodnością.

Efekty uczenia się:

Wiedza:

- określa cele pracy zespołowej
- określa sposoby motywowania innych
- określa zasady budowania zaangażowania
- identyfikuje potrzeby

Umiejętności:



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



- nadzoruje terminową i rzetelną realizację zadań
- analizuje potrzeby i preferencje innych w zakresie motywowania
- inspiruje do działania
- dobiera typ i sposób komunikacji do osobowości rozmówcy

Kompetencje społeczne:

- tworzy pozytywną i twórczą atmosferę pracy
- zachęca do działania na rzecz wyznaczonych celów
- wspiera i pomaga
- podtrzymuje relacje

Wykaz wskaźników weryfikacji efektów uczenia się (zgodny ze wzorcem):

- definiuje cel główny oraz cele szczegółowe pracy zespołowej
- wskazuje zbiór działań niezbędny do osiągnięcia zakładanych celów
- identyfikuje zagrożenia dla realizacji przedsięwzięcia oraz sposoby ich niwelowania
- weryfikuje terminowość wykonania działań z opracowanym harmonogramem
- monitoruje na bieżąco postępy w realizacji działań przez poszczególnych członków zespołu/współpracowników
- identyfikuje zadania zagrożone opóźnieniem i określa środki zaradcze
- nakłania członków zespołu/współpracowników do dzielenia się pomysłami i poszukiwania alternatywnych sposobów realizacji zadań
- udziela porad oraz pomocy innym osobom w celu realizacji zadań
- reaguje w przypadku zaistnienia konfliktu
- wymienia metody i techniki motywacji innych osób
- wskazuje wady i zalety poszczególnych technik motywacyjnych
- dobiera metody i techniki motywacji, w zależności od celu do osiągnięcia
- identyfikuje potrzeby osób w zakresie motywacji
- określa skuteczność poszczególnych metod i technik motywacyjnych w zależności od predyspozycji i preferencji drugiej osoby
- dobiera metody i techniki motywacyjne do typu predyspozycji i preferencji drugiej osoby
- zachęca inne osoby do wzmożonego wysiłku, prowadzącego do osiągnięcia konkretnego celu
- określa pożądane działania dla realizacji celu i nakłania do ich podejmowania
- określa korzyści wynikające z osiągnięcia celu
- definiuje pojęcia zaangażowania
- wskazuje metody budowania zaangażowania
- identyfikuje indywidualne potrzeby poszczególnych członków zespołu w zakresie budowy ich zaangażowanie
- określa potencjał swojego zespołu
- pokazuje zalety konkretnych działań
- mobilizuje do realizacji konkretnych działań służących osiągnięciu celu
- identyfikuje sposoby wsparcia w zależności od sytuacji
- objaśnia innym kwestie niezrozumiałe, ułatwiając realizację zadań
- wskazuje właściwe kierunki działania
- rozpoznaje potrzeby drugiej strony i analizuje je



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



- wymienia narzędzia i techniki identyfikacji potrzeb
- dopasowuje działania do konkretnych potrzeb i oczekiwań drugiej strony
- charakteryzuje metody argumentacji i sposoby ich wykorzystania
- tworzy klasyfikację typów osobowości na podstawie posiadanej wiedzy oraz doświadczenia
- dobiera właściwe argumenty i sposoby komunikacji, adekwatnie do potrzeb rozmówcy
- pozyskuje informację zwrotną
- przedstawia dalsze możliwości doskonalenia współpracy
- charakteryzuje strategię działania prowadzącą do osiągnięcia wspólnego celu „wygrany – wygrany”

Metody pracy z grupą:

- studia przypadków
- ćwiczenia zespołowe
- dyskusja grupowa
- dyskusja moderowana przez trenera
- burza mózgów
- mini wykład
- wykorzystanie gry Kooperacja