

Instytut Rozwoju  
Gospodarczego

## Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy

Numer usługi 2024/04/11/116223/2121367

📍 Białystok / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 21 h

📅 28.08.2024 do 30.08.2024

3 360,00 PLN brutto

3 360,00 PLN netto

160,00 PLN brutto/h

160,00 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Szkolenie skierowane jest do zespołów HR, pracowników przedsiębiorstw odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzania zasobami ludzkimi oraz menedżerów lub kandydatów na menadżerów.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	6
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	16
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	27-08-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	21
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

## Cel

### Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest podniesienie w okresie 28-30.08.2024r. kompetencji 100% uczestników szkolenia z zakresu tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”, wdrażania rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy i aktywne włączenie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.

## **Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji**

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opracowuje najważniejsze założenia zrównoważonego rozwoju, uwzględniając konkretne działania oraz cele, które można zastosować w firmie.</li> <li>- Przygotowuje dokumentację polityki personalnej uwzględniającej aspekty zrównoważonego rozwoju, w tym np. programy szkoleniowe, zachęty do działań proekologicznych, czy zrównoważone praktyki zatrudnienia.</li> <li>- Ocenia efektywność wprowadzonych działań związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz polityką personalną poprzez monitorowanie wskaźników i opinie pracowników.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizuje potrzeby rozwojowe organizacji, uwzględniając różnorodność obszarów wymagających poprawy lub rozwoju.</li> <li>- Opracowuje strategię HR, która w sposób jasny i spójny określa działania ukierunkowane na różnorodny rozwój pracowników oraz cele z nimi związane.</li> <li>- Przygotowuje plany rozwoju personalnego, które uwzględniają zróżnicowane potrzeby pracowników, takie jak szkolenia, mentoring, czy programy rozwoju kariery.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identyfikuje główne wyzwania polityki personalnej związane z założeniami "zielonej gospodarki", takich jak redukcja emisji, efektywne wykorzystanie zasobów czy ochrona środowiska naturalnego.</li> <li>- Opracowuje strategii polityki personalnej, która uwzględnia te wyzwania oraz określa konkretne działania mające na celu ich adresowanie.</li> <li>- Wprowadza do polityki personalnej zasady zrównoważonego rozwoju i ekologicznego podejścia, tj. promowanie mobilności zrównoważonej, redukcja zużycia energii w miejscu pracy czy wspieranie pracowników w podejmowaniu działań proekologicznych.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizuje aktualną sytuację na rynku pracy i identyfikuje kluczowe trendy, tj. takich jak zmiany demograficzne, technologiczne innowacje, czy wzrost znaczenia zdalnej pracy.</li> <li>- Wdraża nowoczesne narzędzia rekrutacyjne, tj. sztuczna inteligencja czy analiza big data, które pomagają w szybkim i trafnym pozyskiwaniu najlepszych kandydatów.</li> <li>- Opracowuje elastyczne modele zatrudnienia, które odpowiadają na potrzeby zmieniającego się rynku pracy, np. poprzez oferowanie pracy zdalnej, umów o pracę na czas określony, czy elastyczne godziny pracy.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wykonuje pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR. Włącza te grupy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zbiera dane dotyczące potrzeb różnych grup interesariuszy w zakresie wykorzystania procesów HR, obejmujących zarządzanie kadrami, menedżerów, pracowników oraz przedstawicieli różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych.</li> <li>- Analizuje pozyskane dane w celu identyfikacji głównych potrzeb i oczekiwań różnych grup interesariuszy dotyczących procesów HR.</li> <li>- Opracowuje propozycje rozwiązań polityki personalnej, które odpowiadają na zidentyfikowane potrzeby i oczekiwania różnych grup interesariuszy oraz uwzględniają zróżnicowane perspektywy i wartości.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizuje dane z badań satysfakcji w celu zidentyfikowania obszarów, w których pracownicy wykazują najwyższy i najniższy poziom satysfakcji, ze szczególnym uwzględnieniem działań związanych z zrównoważonym rozwojem.</li> <li>- Opracowuje wnioski i rekomendacje wynikające z analizy badań satysfakcji oraz wdraża nowe rozwiązania, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników z programów i procesów HR, szczególnie pod kątem zrównoważonego rozwoju.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.</p> <p>Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizuje aktualną sytuację kapitału ludzkiego w organizacji pod kątem zrównoważonego rozwoju, uwzględniając zarówno mocne strony, jak i obszary do poprawy.</li> <li>- Określa klarowne i mierzalne cele dotyczące zrównoważonego rozwoju kapitału ludzkiego, które są zgodne z misją, wartościami i celami organizacji.</li> <li>- Opracowuje kompleksową strategię procesów HR, która uwzględnia zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego poprzez działania takie jak: szkolenia zrównoważonego rozwoju, programy zdrowotne i wellness, wsparcie w rozwoju umiejętności miękkich, czy promowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym.</li> <li>- Dobiera odpowiednie wskaźniki monitorowania procesu wdrażania strategii HR, obejmujące zarówno aspekty związane z zrównoważonym rozwojem kapitału ludzkiego, jak i ogólny postęp w realizacji założeń strategii.</li> <li>- Systematycznie monitoruje postępy w realizacji strategii HR na podstawie wybranych wskaźników, co pozwala na śledzenie osiągniętych wyników i identyfikację obszarów wymagających uwagi.</li> <li>- Przeprowadza ocenę satysfakcji interesariuszy wewnętrznych, w celu uzyskania informacji zwrotnej na temat skuteczności strategii HR i identyfikacji obszarów do poprawy.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktywnie wspiera wszystkie grupy społeczne, kulturowe i wiekowe reprezentowane wśród pracowników poprzez dostosowanie procesów rozwojowych do ich potrzeb i oczekiwań.</li> <li>- Zapewnia możliwość aktywnego uczestnictwa pracownikom z różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych w procesie planowania i wdrażania procesów rozwojowych poprzez regularne konsultacje, spotkania lub grupy robocze.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objaśnia planowane procesy rozwojowe z obszaru HR, które są wdrażane w organizacji, z uwzględnieniem konkretnych korzyści dla pracowników oraz celów firmy.</li> <li>- Angażuje wszystkie grupy społeczne, kulturowe i wiekowe reprezentowane wśród pracowników w proces planowania i wdrażania rozwiązań HR, poprzez konsultacje, spotkania czy ankietowanie.</li> <li>- Opracowuje rozwiązania HR, które nie tylko służą efektywności organizacji poprzez realizację celów firmy, ale także przynoszą konkretną wartość i korzyści dla pracowników.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.</p> <p>Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formułuje wartości, które są ważne dla kultury organizacyjnej i zostaną zawarte w firmowym kodeksie etycznym.</li> <li>- Opracowuje konkretne reguły postępowania, które wynikają z określonych wartości kultury organizacyjnej i zostaną uwzględnione w firmowym kodeksie etycznym, np. zakaz mobbingu, dyskryminacji, korupcji, czy szacunek dla prywatności pracowników.</li> <li>- Zapewnia strategiczne wsparcie dla Zarządu poprzez dostarczanie analiz, raportów i rekomendacji dotyczących kluczowych zagadnień HR, takich jak rekrutacja, rozwój talentów, zarządzanie wydajnością czy zarządzanie zmianą.</li> <li>- Tworzy atmosferę zaufania i szacunku między działem HR a Zarządem oraz innymi grupami współpracowników poprzez otwartą i transparentną komunikację, uczciwość oraz konsekwentne działania.</li> </ul>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Edukuje pracowników na temat wrażliwości proekologicznej oraz odpowiedzialnego wykorzystania zasobów pracy, obejmującego szkolenia, warsztaty, seminaria, czy też materiały informacyjne.</li> <li>- Wdraża praktyki ekologiczne w firmie, takich jak ograniczenie zużycia papieru poprzez cyfryzację dokumentów, segregacja odpadów, ograniczenie zużycia energii czy też promowanie środków transportu przyjaznych dla środowiska.</li> </ul>	Test teoretyczny
Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identyfikuje obszary wpływu procesów HR na zrównoważony rozwój, takich jak rekrutacja, rozwój pracowników, zarządzanie wydajnością, wynagrodzenia i korzyści socjalne oraz kultura organizacyjna.</li> <li>- Wdraża zasady zrównoważonego rozwoju w ramach procesów HR, np. poprzez promowanie różnorodności i równości w miejscu pracy, wsparcie w rozwoju kompetencji związanych z zrównoważonym rozwojem, czy też promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników.</li> </ul>	Test teoretyczny

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

**Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?**

Tak. Dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się.

**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 walidacji.

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

Tak, dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie funkcji pomiędzy procesem kształcenia a walidacją - Dostawca Usługi zapewnia inną osobę do przeprowadzenia walidacji niż do procesu kształcenia.

# Program

## Liczba godzin kursu – 21

Godzina szkolenia odpowiada 60 minutowej godzinie lekcyjnej. W trakcie trwania jednego dnia szkoleniowego, uwzględnione zostały dwie 15-sto minutowe przerwy, każda po skończonych dwóch jednostkach lekcyjnych. Czas przerwy nie wlicza się do realizowanych w danym dniu godzin dydaktycznych. Czas przeznaczony na walidację efektów uczenia się nie wlicza się w czas realizacji

### Moduł I (7 godzin)

- 1. Wprowadzenie do tematyki szkolenia, omówienie głównych celów szkolenia (2 godziny):**
  - Przedstawienie głównych zmian społecznych i gospodarczych.
  - Analiza powiązań między zmianami społecznymi, gospodarczymi a zarządzaniem kapitałem ludzkim.
- 2. Wpływ zmian w otoczeniu firmy na procesy zarządzania kapitałem ludzkim (2 godziny):**
  - Analiza i interpretacja danych dotyczących zmian społecznych i gospodarczych.
  - Ocena wpływu na zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji.
- 3. Nowe trendy w HR i ich wpływ na organizację (3 godziny):**
  - Charakterystyka nowych trendów.
  - Identyfikacja najczęstszych działań i programów HR w branży.
  - Analiza potencjalnych skutków obserwowanych zmian dla organizacji.
  - Ocena korzyści, ograniczeń i zagrożeń związanych z wdrożeniem nowych działań i programów.

### Moduł II (7 godzin)

- 1. Wykorzystanie dobrych praktyk HR (2 godziny):**
  - Diagnoza dobrych praktyk stosowanych w innych organizacjach
  - Identyfikacja głównych czynników sukcesu
  - Planowanie wdrożeń opartych na dobrych praktykach HR
  - Określenie celów i oczekiwań
  - Strategie wdrożenia oparte na analizie dobrych praktyk
- 2. Innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej (2 godziny):**
  - Ocena stopnia innowacyjności
  - Identyfikacja potrzeb różnych grup pracowników i analiza wpływu zaproponowanych rozwiązań na organizację
  - Wsparcie w budowaniu nowych postaw i zachowań (komunikacja z pracownikami, wsparcie rozwoju umiejętności i kompetencji)
- 3. Gotowość organizacji i pracowników do zmian (3 godziny):**
  - Diagnozowanie potrzeb i gotowości do zmian
  - Analiza kultury organizacyjnej
  - Ocena zaangażowania pracowników i gotowości do zmian
  - Eliminacja oporu przed zmianami
  - Identyfikacja źródeł oporu
  - Komunikacja i edukacja pracowników

### Moduł III (7 godzin)

- 1. Dostosowanie działań do potrzeb różnych grup interesariuszy (2 godziny):**
  - Identyfikacja potrzeb, obaw i oczekiwań różnych grup osób powiązanych ze zmianą
  - Dialog z interesariuszami – metody i techniki
  - Analiza wpływu zmian na pracowników
  - Objaśnianie działań związanych z nowymi rozwiązaniami HR
  - Dostosowanie rodzaju i drogi przekazu do różnych grup interesariuszy
- 2. Kreowanie pozytywnego nastawienia do zmian (2 godziny):**
  - Angażowanie w zmiany
  - Aktywny udział w procesach zmian
  - Promowanie pozytywnego nastawienia
  - Wsparcie i mentoring w procesie budowania postaw zmianowych
  - Komunikacja i motywacja pracowników
  - Dostarczanie wsparcia i narzędzi do adaptacji zmian w przedsiębiorstwie
- 3. Inicjowanie i wdrażanie zmian z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań HR (2 godziny):**
  - Identyfikacja innowacyjnych rozwiązań HR

- Wybór odpowiednich rozwiązań dla organizacji
- Angażowanie pracowników w proces wdrożenia
- Zarządzanie zmianami (identyfikacja potencjalnego ryzyka, zarządzanie procesami zmian)

#### 4. Podsumowanie szkolenia (1 godzina)

- Podsumowanie przebiegu szkolenia i omówienie najważniejszych wniosków
- Refleksja uczestników nad zdobytą wiedzą i umiejętnościami w połączeniu z wyznaczeniem indywidualnych celów i planów działania na przyszłość

#### 5. Walidacja efektów uczenia się (0,5 godziny)

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 17

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 17</b> Wprowadzenie do tematyki szkolenia, omówienie głównych celów szkolenia (2 godziny)	Łukasz Korczak	28-08-2024	08:00	10:00	02:00
<b>2 z 17</b> Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	28-08-2024	10:00	10:15	00:15
<b>3 z 17</b> Wpływ zmian w otoczeniu firmy na procesy zarządzania kapitałem ludzkim (2 godziny)	Łukasz Korczak	28-08-2024	10:15	12:15	02:00
<b>4 z 17</b> Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	28-08-2024	12:15	12:30	00:15
<b>5 z 17</b> Nowe trendy w HR i ich wpływ na organizację (3 godziny)	Łukasz Korczak	28-08-2024	12:30	15:30	03:00
<b>6 z 17</b> Wykorzystanie dobrych praktyk HR (2 godziny)	Łukasz Korczak	29-08-2024	08:00	10:00	02:00
<b>7 z 17</b> Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	29-08-2024	10:00	10:15	00:15



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>8 z 17</b> Innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej (2 godziny)	Łukasz Korczak	29-08-2024	10:15	12:15	02:00
<b>9 z 17</b> Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	29-08-2024	12:15	12:30	00:15
<b>10 z 17</b> Gotowość organizacji i pracowników do zmian (3 godziny)	Łukasz Korczak	29-08-2024	12:30	15:30	03:00
<b>11 z 17</b> Dostosowanie działań do potrzeb różnych grup interesariuszy (2 godziny)	Łukasz Korczak	30-08-2024	08:00	10:00	02:00
<b>12 z 17</b> Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	30-08-2024	10:00	10:15	00:15
<b>13 z 17</b> Kreowanie pozytywnego nastawienia do zmian (2 godziny)	Łukasz Korczak	30-08-2024	10:15	12:15	02:00
<b>14 z 17</b> Przerwa (15 minut)	Łukasz Korczak	30-08-2024	12:15	12:30	00:15
<b>15 z 17</b> Inicjowanie i wdrażanie zmian z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań HR (2 godziny)	Łukasz Korczak	30-08-2024	12:30	14:30	02:00
<b>16 z 17</b> Podsumowanie szkolenia (1 godzina)	Łukasz Korczak	30-08-2024	14:30	15:30	01:00
<b>17 z 17</b> Walidacja efektów uczenia się (0,5 godziny)	-	30-08-2024	15:30	16:00	00:30

# Cennik

## Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 360,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 360,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	160,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	160,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Łukasz Korczak

Trener posiada ponad 20 lat doświadczenia, które zdobywał na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych w firmach farmaceutycznych (PCF Procefar) czy FMCG (Addeco Poland, Reckitt Benckiser Poland S.A.). W swojej wieloletniej karierze zawodowej zarządzał zespołami kierowniczymi, współpracował z Dyrektorami przedsiębiorstw rynków lokalnych jak i zagranicznych, kreował i koordynował pracę jednostek organizacyjnych zajmujących się bezpośrednio obsługą klienta, wprowadzał standardy i techniki pracy, które zostały zaakceptowane jako standardy w międzynarodowych korporacjach.

Swoją wiedzę z zakresu HR zdobył kończąc studia podyplomowe na kierunku „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” w Bałtyckiej Wyższej Szkole Humanistycznej oraz „Ocena i rozwój pracownika” na Wyższej Szkole Psychologii Społecznej. Jednak jak sam twierdzi, prawdziwe doświadczenie zdobył w pracy z ludźmi, ucząc ich technik negocjacji, komunikacji, sztuki prezentacji, rekrutacji pracowników czy diagnozy kompetencji. W ciągu ostatnich dwóch lat przeprowadził prawie 400 godzin szkolenia dla blisko kilkuset pracowników każdego szczebla – łącznie z dyrektorami. Swoim podopiecznym nieustannie powtarza, że edukacja jest elementem, który paradoksalnie jest najczęściej pomijanym, ale przynosi najwięcej korzyści.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają niezbędne materiały szkoleniowe, które będą obejmowały swoim zakresem poruszane w trakcie szkolenia zagadnienia.

### Informacje dodatkowe

Prowadzone w trakcie szkolenia zajęcia realizowane są metodami interaktywnymi i aktywizującymi, dzięki czemu Uczestnicy uczą się poprzez doświadczenie oraz mają możliwość ćwiczenia swoich umiejętności.

Po każdym dniu szkolenia, uczestnicy będą składać swój podpis na liście obecności.

## Adres

ul. Antoniukowska 11/V

15-740 Białystok

woj. podlaskie

Szkolenie będzie realizowane w lokalu CENTRUM MEDYCZNE VITA MED ZAWADZKA & SŁAWIŃSKI SPÓŁKA KOMANDYTOWO- AKCYJNA.

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Udogodnienia dla osób ze szczególnymi potrzebami

## Kontakt



**Justyna Kostusik-Kruszyłowicz**

**E-mail** [j.kostusik@irg.bialystok.pl](mailto:j.kostusik@irg.bialystok.pl)

**Telefon** (+48) 577 100 227