



"OPTA" AGNIESZKA
MAZIARZ-LIPKA I
LILIANA WIELICZKO
SPÓŁKA JAWNA



Akademia Menadżera HR - Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych

Numer usługi 2024/04/20/6054/2130173

📍 Wrocław / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 21 h

📅 23.09.2024 do 25.09.2024

3 806,25 PLN brutto

3 806,25 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Grupę docelową usługi stanowią: 1) Pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną Przedsiębiorcy; 2) Pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi Przedsiębiorcy.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	8
Data zakończenia rekrutacji	22-09-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	21
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie "Akademia Menadżera HR - Orientacja w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturow" ma na celu zwiększenie kompetencji uczestników w zakresie znajomości i rozumienia procesów biznesowych i rynkowych istotnych

dla działalności firmy. Wykorzystanie wiedzy na temat aktualnych trendów rynkowych w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem procesów zarządzania kapitałem ludzkim.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje procesy biznesowe i rynkowe związane z prowadzoną przez firmę działalnością.	Identyfikuje kluczowe czynniki rynkowe, takie jak trendy, konkurencję, oraz potrzeby klientów, które mają wpływ na działalność firmy. Rozpoznaje główne procesy biznesowe związane z działalnością firmy na podstawie analizy jej struktury, produktów/usług, oraz rynku, na którym działa.	Test teoretyczny
Rozpoznaje wpływ czynników społecznych, gospodarczych i politycznych na funkcjonowanie organizacji – szczególnie w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim.	Analizuje czynniki społeczne, gospodarcze i polityczne, które mogą mieć wpływ na funkcjonowanie organizacji, w szczególności w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Ocenia w jaki sposób wymienione czynniki mogą wpłynąć na praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji, takie jak rekrutacja, motywacja, rozwój pracowników. Proponuje konkretne działania lub strategie adaptacyjne, które organizacja może podjąć w odpowiedzi na identyfikowane czynniki społeczne, gospodarcze i polityczne, aby skutecznie zarządzać kapitałem ludzkim i osiągnąć cele biznesowe.	Test teoretyczny
Monitoruje bieżące wydarzenia, monitoruje trendy rynkowe zarówno w obszarze biznesowym, jak i HR, mające wpływ na obszar, w którym funkcjonuje.	Ocenia w jaki sposób monitorowane wydarzenia i trendy rynkowe mogą wpłynąć na obszar, w którym działa organizacja, w tym na praktyki zarządzania zasobami ludzkimi.	Test teoretyczny
Identyfikuje procesy rynkowe oraz branżę na poziomie wspierającym działania w obszarze HR.	Identyfikuje trendy w branży, które mogą wpływać na HR (np. zmiany demograficzne, technologiczne, ekonomiczne oraz regulacyjne). Umiejętnie łączy zidentyfikowane trendy z konkretnymi praktykami HR, takimi jak rekrutacja, retencja, rozwój pracowników, i zarządzanie zmianą. Tworzy i wdraża strategie lub plany działań, które pozwalają organizacji na adaptację do zmian rynkowych. Strategie są realistyczne i dopasowane do możliwości organizacji.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje istotne zagadnienia i trendy HR, dostrzega i śledzi nowe zjawiska w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.	Identyfikuje aktualne trendy w zarządzaniu zasobami ludzkimi i ich wpływ na organizacje. Wykorzystuje zdobytą wiedzę do optymalizacji lub modyfikacji istniejących praktyk HR w organizacji. Regularnie śledzi literaturę branżową, uczestniczy w konferencjach branżowych, lub korzysta z innych źródeł wiedzy, aby być na bieżąco z nowymi trendami w HR. Potrafi dostosować strategię zarządzania zasobami ludzkimi do zmieniających się warunków i nowych trendów w obszarze HR. Promuje kulturę ciągłego uczenia się, dzieli się zdobytą wiedzą z innymi członkami organizacji, np. przez szkolenia, newslettery, czy regularne spotkania. Inicjuje zmiany w praktykach HR na podstawie obserwowanych trendów.	Wywiad swobodny
Monitoruje działania firm z danej branży – szczególnie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Potrafi w tym zakresie dokonać analizy porównawczej własnej firmy. Na podstawie posiadanych informacji wskazuje możliwość budowania przewagi konkurencyjnej firmy z wykorzystaniem procesów HR. Proponuje odpowiednie działania.	Dokonuje analizy porównawczej praktyk i strategii zarządzania kapitałem ludzkim w swojej własnej firmie oraz w innych firmach z branży, w celu zidentyfikowania mocnych stron, obszarów do poprawy oraz nowatorskich rozwiązań. Identyfikuje obszary, w których firma może wykorzystać procesy zarządzania kapitałem ludzkim do budowania przewagi konkurencyjnej nad innymi firmami. Ocenia potencjalną efektywność proponowanych działań w kontekście ich wpływu na osiągnięcie przewagi konkurencyjnej oraz na cele i strategię firmy.	Analiza dowodów i deklaracji Wywiad swobodny
Skutecznie wykorzystuje wiedzę nt. kluczowych procesów biznesowych i HR w rozwoju różnorodnych aspektów funkcjonowania organizacji.	Identyfikuje potencjalne szanse rozwojowe dla organizacji, takie jak dostosowanie strategii rekrutacyjnych do zmieniających się potrzeb rynku pracy czy wykorzystanie nowych narzędzi do zarządzania talentami. Opracowuje strategię wykorzystania zidentyfikowanych szans rozwojowych w praktyce, określając konkretne kroki i działania, które należy podjąć w organizacji w celu ich realizacji.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Inicjuje działania mające na celu wykorzystanie procesów i trendów rynkowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.	Identyfikuje i rozumie aktualne procesy i trendy rynkowe mające wpływ na HR. Tworzy / rozwija i wdraża strategiczne plany działania, które wykorzystują zidentyfikowane trendy dla poprawy funkcjonowania HR. Wdraża innowacyjne rozwiązania lub poprawki do procesów HR, opierając się na najnowszych trendach. Posiada umiejętność zarządzania zmianą, która pozwala mu skutecznie implementować nowe procesy w organizacji. Komunikuje kluczowe informacje dotyczące nowych trendów i inicjatyw w organizacji. Współpracuje z innymi działami i zespołami, aby zapewnić wsparcie i zrozumienie dla wprowadzanych zmian.	Wywiad swobodny
W pełni wykorzystuje, na podstawie analizowanych trendów rynkowych w obszarze HR, nadarzające się szanse rozwojowe organizacji.	Uczestnik identyfikuje i rozumieć aktualne i przyszłe trendy w HR, które mogą wpłynąć na organizację. Opracowuje strategię lub plany działań, które wykorzystują zidentyfikowane trendy dla poprawy funkcjonowania HR i ogólnej efektywności organizacji. Proponowane strategię są realistyczne i możliwe do wdrożenia w kontekście zasobów i celów organizacji. Wdraża zaplanowane projekty i inicjatywy w oparciu o analizowane trendy. Monitoruje efekty wdrożonych działań i ocenia ich wpływ na organizację. Komunikuje kluczowe informacje dotyczące nowych trendów i inicjatyw w organizacji.	Wywiad swobodny
Wdraża wnioski wynikające z dobrych praktyk HR. Aktywnie poszukuje najlepszych praktyk i wdraża ich kluczowe elementy we własny obszar działania.	Wdrażane przez osobę wnioski z dobrych praktyk są odpowiednio dostosowane do specyfiki organizacji, jej celów, strategii oraz kultury organizacyjnej. Monitoruje wprowadzane zmiany i ocenia ich efektywność, a następnie dostosowuje strategię i praktyki w oparciu o uzyskane wyniki, aby zapewnić ciągłe doskonalenie procesów zarządzania kapitałem ludzkim.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wspiera strategię rozwoju organizacji poprzez wprowadzanie odpowiednich procesów i projektów HR.	Wdraża procesy i projekty HR, które są zgodne z ogólną strategią rozwoju organizacji oraz jej celami biznesowymi. Identyfikuje konkretne potrzeby organizacji związane z zarządzaniem kapitałem ludzkim poprzez dialog z kierownictwem i pracownikami oraz analizę strategicznych obszarów rozwoju.	Analiza dowodów i deklaracji
Kształtuje procesy HR powiązane ze wskaźnikami biznesowymi na poziomie pracowników, zespołów oraz całej organizacji. Pomaga współpracownikom w wykorzystaniu wiedzy nt. kluczowych procesów biznesowych. Kształtuje pozytywny stosunek do łączenia procesów HR z potrzebami rozwojowymi (biznesowymi) organizacji.	Opracowuje i wdraża procesy HR, które są ściśle powiązane ze wskaźnikami biznesowymi na poziomie pracowników, zespołów oraz całej organizacji, mając na celu wspieranie realizacji celów strategicznych. Osoba aktywnie wspiera współpracowników w wykorzystaniu wiedzy na temat kluczowych procesów biznesowych, udostępniając odpowiednie materiały edukacyjne, organizując szkolenia czy sesje coachingowe. Rozumie pojęcie potrzeb rozwojowych organizacji oraz potrafi je identyfikować poprzez analizę strategicznych celów biznesowych i bieżących wyzwań organizacyjnych. Angażuje się w budowanie pozytywnego nastawienia w organizacji do łączenia procesów HR z potrzebami biznesowymi, poprzez edukację, wsparcie oraz przekonywanie personelu o korzyściach wynikających z takiego podejścia.	Wywiad swobodny Wywiad swobodny
Przekonuje do nowych rozwiązań i koncepcji w zakresie wiedzy biznesowej i specjalistycznej z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim.	Efektywnie komunikuje się oraz prezentuje nowe rozwiązania i koncepcje w sposób zrozumiały i przekonujący dla różnych grup interesariuszy w organizacji, od pracowników po kierownictwo. Angażuje się w działania edukacyjne, takie jak szkolenia, warsztaty czy prezentacje, które mają na celu edukowanie personelu na temat nowych rozwiązań i koncepcji oraz przekonywanie ich do ich wdrożenia i akceptacji.	Wywiad swobodny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Inicjuje wykorzystanie i wymianę wiedzy biznesowej w swoim zespole oraz całej organizacji.	Tworzy środowisko wspierające wymianę wiedzy: Angażuje się w tworzenie środowiska organizacyjnego sprzyjającego wymianie wiedzy, poprzez organizację spotkań, warsztatów, czy platform do dzielenia się informacjami oraz promowanie kultury otwartości i współpracy. Aktywnie inicjuje wykorzystanie wiedzy biznesowej w swoim zespole poprzez identyfikację istotnych informacji oraz zachęcanie do ich stosowania w praktyce w celu poprawy efektywności działań.	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?

Efekty uczenia się podzielone są na wiedzę, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się.

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

Kryteria weryfikacji zostały określone jako jednoznaczne, realne oraz możliwe do zweryfikowania. Kryteria doprecyzowują efekty uczenia się, a podczas walidacji pomogą ocenić czy dany efekt został osiągnięty.

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

W ramach jednego dostawcy OPTA A. Maziarz-Lipka i L. Wieliczko Sp.J. zapewniamy drugą osobę do przeprowadzenia walidacji niż do procesu kształcenia. Osobą prowadzącą jest Agnieszka Maziarz-Lipka a osobą prowadzącą walidację usługi jest Liliana Wieliczko.

Program

Metodologia podczas szkolenia:

Stosujemy zasadę 80:20

- 20% mini-wykładów służących jako wprowadzenie do poszczególnych bloków tematycznych
- 80% praktycznych warsztatów, a podczas nich:
 - ćwiczenia indywidualne (np. związane ze zmianą postawy)
 - odgrywanie ról, metody Dramy (np. rozmowa z podwładnym)
 - praca w grupach (np. wypracowanie rozwiązań, najlepsze praktyki)
 - testy

- gry

Ramowy program szkolenia:

Moduł 1: Wstęp i test wiedzy

- Wprowadzenie do tematu szkolenia
- Poznanie oczekiwań uczestników wobec szkolenia
- Pre-test wiedzy na temat rocesów biznesowych i trendów rynkowych

Moduł 2: Rozumienie procesów biznesowych

- Definicja kluczowych procesów biznesowych
- Znaczenie procesów biznesowych dla strategii firmy
- Studium przypadku: Analiza procesu biznesowego w wybranej branży

Moduł 3: Wpływ czynników społeczno-kulturowych

- Przegląd wpływu czynników społeczno-kulturowych na funkcjonowanie organizacji
- Dyskusja grupowa: Wpływ różnorodności kulturowej na miejsce pracy
- Ćwiczenie warsztatowe: Identyfikacja czynników społecznych i kulturowych w firmie uczestników

Moduł 4: Śledzenie i identyfikacja trendów rynkowych

- Narzędzia i techniki monitorowania trendów rynkowych
- Warsztat: Praktyczne zastosowanie narzędzi do analizy trendów
- Dyskusja: Jak trendy rynkowe wpływają na HR

Moduł 5: Przywództwo i zarządzanie zasobami ludzkimi

- Jeden menadżer - wiee ról
- Budowanie zaufania, zaangażowania i motywacji w różnorodnym środowisku pracy
- Rozwiązywanie konfliktów
- Warsztaty i symulacje

Moduł 6.:Myślenie systemowe i projektowe

- Wybrane narzędzia myślowe Teorii Ograniczeń
- Definiowanie celów biznesowych i trafny dobór narzędzi HR wspierających cele biznesowe
- Praca metodą projektu, wyznaczanie mierzalnych rezultatów nawet w tzw. obszarach „miękkich”

Moduł 7: Elementy Design Thinking jako meotdy rozwijania innowacji w obszarze HR

- Przedstawienie metody Design Thinking i jej pięciu etapów: Empatyzacja, Definiowanie, Ideacja, Prototypowanie, Testowanie.
- Korzyści z zastosowania Design Thinking w HR.
- Ćwiczenie praktyczne: Uczestnicy identyfikują wyzwania HR w ich organizacjach. Przygotowują "mapy empatii", które pomogą zrozumieć potrzeby, obawy i motywacje pracowników. Definiują główny problem HR do rozwiązania / innowację do wdrożenia, opartego na zebranych wcześniej danych i trendach rynkowych

Moduł 8: Zarządzanie zmianą w organizacji

- Proces zmiany w organizacji.
- Lider jako ambasador zmian w firmie
- Komunikacja w procesie zmiany
- Strategie skutecznego zarządzania zmianą.
- Warsztaty: Planowanie i wdrażanie zmian w organizacji.

Moduł 9: Rola lidera w kształtowaniu strategii HR i rozwoju organizacji

- Metody diagnozy kompetencji, metody diagnozy potrzeb rozwojowych.
- Strategia rozwoju pracowników w firmie
- Metody tworzenia innowacyjnych projektów HR wspierających strategię biznesową.
- Warsztaty: wypracowanie rozwiązań adekwatnych do własnego środowiska pracy

Moduł 10: Test wiedzy i zakończenie szkolenia

- Post-test wiedzy, porównanie wyników z pre-testem
- Podsumowanie szkolenia, dyskusja na temat dalszych kroków

- Wręczenie certyfikatów ukończenia szkolenia

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 25

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 25 Moduł 1: Wstęp i test wiedzy	Agnieszka Maziarz-Lipka	23-09-2024	09:30	10:15	00:45
2 z 25 Moduł 2: Rozumienie procesów biznesowych część 1	Agnieszka Maziarz-Lipka	23-09-2024	10:15	11:00	00:45
3 z 25 Przerwa	Agnieszka Maziarz-Lipka	23-09-2024	11:00	11:15	00:15
4 z 25 Moduł 2: Rozumienie procesów biznesowych część 2	Agnieszka Maziarz-Lipka	23-09-2024	11:15	12:00	00:45
5 z 25 Moduł 3: Wpływ czynników społeczno-kulturowych część 1	Agnieszka Maziarz-Lipka	23-09-2024	12:00	12:45	00:45
6 z 25 Przerwa	Agnieszka Maziarz-Lipka	23-09-2024	12:45	13:30	00:45
7 z 25 Moduł 3: Wpływ czynników społeczno-kulturowych część 2	Agnieszka Maziarz-Lipka	23-09-2024	13:30	14:15	00:45
8 z 25 Moduł 4: Śledzenie i identyfikacja trendów rynkowych część 1	Agnieszka Maziarz-Lipka	23-09-2024	14:15	15:00	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 25 Przerwa	Agnieszka Maziarz-Lipka	23-09-2024	15:00	15:15	00:15
10 z 25 Moduł 4: Śledzenie i identyfikacja trendów rynkowych część 2	Agnieszka Maziarz-Lipka	23-09-2024	15:15	16:00	00:45
11 z 25 Moduł 5: Przywództwo i zarządzanie zasobami ludzkimi	Agnieszka Maziarz-Lipka	24-09-2024	09:30	11:00	01:30
12 z 25 Przerwa	Agnieszka Maziarz-Lipka	24-09-2024	11:00	11:15	00:15
13 z 25 Moduł 6.:Myślenie systemowe i projektowe	Agnieszka Maziarz-Lipka	24-09-2024	11:15	12:45	01:30
14 z 25 Przerwa	Agnieszka Maziarz-Lipka	24-09-2024	12:45	13:30	00:45
15 z 25 Moduł 7: Elementy Design Thinking jako metody rozwijania innowacji w obszarze HR cz. 1	Agnieszka Maziarz-Lipka	24-09-2024	13:30	15:00	01:30
16 z 25 Przerwa	Agnieszka Maziarz-Lipka	24-09-2024	15:00	15:15	00:15
17 z 25 Moduł 7: Elementy Design Thinking jako metody rozwijania innowacji w obszarze HR cz.2	Agnieszka Maziarz-Lipka	24-09-2024	15:15	16:00	00:45
18 z 25 Moduł 8: Zarządzanie zmianą w organizacji cz. 1	Agnieszka Maziarz-Lipka	25-09-2024	09:30	11:00	01:30

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
19 z 25 Przerwa	Agnieszka Maziarz-Lipka	25-09-2024	11:00	11:15	00:15
20 z 25 Moduł 8: Zarządzanie zmianą w organizacji cz. 2	Agnieszka Maziarz-Lipka	25-09-2024	11:15	12:00	00:45
21 z 25 Moduł 9: Rola lidera w kształtowaniu strategii HR i rozwoju organizacji cz. 1	Agnieszka Maziarz-Lipka	25-09-2024	12:00	12:45	00:45
22 z 25 Przerwa	Agnieszka Maziarz-Lipka	25-09-2024	12:45	13:30	00:45
23 z 25 Moduł 9: Rola lidera w kształtowaniu strategii HR i rozwoju organizacji cz. 2	Agnieszka Maziarz-Lipka	25-09-2024	13:30	15:00	01:30
24 z 25 Przerwa	Agnieszka Maziarz-Lipka	25-09-2024	15:00	15:15	00:15
25 z 25 Moduł 10: Test wiedzy i zakończenie szkolenia	Agnieszka Maziarz-Lipka	25-09-2024	15:15	16:00	00:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 806,25 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 806,25 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,25 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Agnieszka Maziarz-Lipka

Twórczyni marki DobryTrener. Od 27 prowadzi firmę OPTA, realizując projekty szkoleniowo-doradcze dla klientów.

W szkoleniach, które osobiście przeprowadziła, brało udział – lekko licząc – 28 tys. osób. Z wykształcenia psycholog, z zawodu praktyk. Certyfikowana trenerka dramy (Drama Way), konsultantka testu MTQ48 (badającego Siłę i Odporność psychiczną). Ukończyła także podyplomowe studia „Zarządzanie projektami” (WSB Wrocław) oraz kurs Moderators Design Thinking.

Autorka wielu narzędzi / gier szkoleniowych wspierających rozwój kompetencji menedżerskich (np. karty merytoryczne „Jeden menedżer, wiele ról” oraz „Delegowanie w 7 krokach”).

Wspiera w rozwijaniu kompetencji menedżerów i specjalistów zarówno w korporacjach jak i MŚP.

Programy rozwojowe realizowała dla wielu wiodących w swoich branżach firm / instytucji – m.in. dla GK ENEA, Capgemini Polska Sp. z o.o., GK Eurocash, Mondelēz International, NOKIA, Diehl Controls Polska Sp. z o.o., ZF CV Systems Poland Sp. z o.o., Limango Polska Sp. z o.o., SGB-Bank S.A., Linux Polska Sp. z o.o., Fantasyexpo Sp. z o.o., Santander Bank Polska Sp. z o.o., Schaeffler Polska, ING Bank Śląski SA, Tauron, Bibby Financial Services Sp. z o.o.

W ciągu ostatnich dwóch lat zrealizowała ponad 120 godzin szkoleń menedżerskich (w tym także z zakresu orientacji w biznesie i uwarunkowaniach społeczno-kulturowych), m.in. dla Grupy Eurocash SA (3 edycje szkoleń menedżerskich), NOKIA Kraków, Mondelēz International, Grupy Kapitałowej ENEA, PGNiG).

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

1. Każdy uczestnik otrzymuje podręcznik szkoleniowy / workbook w wersji drukowanej oraz elektronicznej (*.pdf).
2. Uczestnicy otrzymują także dostęp do e-pigułek wiedzy.

Informacje dodatkowe

Zwolnienie z tytułu podatku VAT na podstawie § 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.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia z ukończenia szkolenia jest obecność min 80% czasu trwania usługi przez każdego uczestnika.

Usługa liczona jest w godzinach dydaktycznych. 1 godzina dydaktyczna = 45 minut zegarowych.

Przerwy nie są wliczane do czasu trwania usługi.

Adres

ul. Hubska 54
50-502 Wrocław
woj. dolnośląskie

Sala szkoleniowa spełnia warunki lokalowe oraz sprzętowe gwarantujące prawidłowe przeprowadzenie szkolenia tj. m.in. (stoły, krzesła, dostęp do sieci internetowej, flipchart, rzutnik multimedialny, laptop)

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

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

Kontakt



Liliana Wieliczko

E-mail lwieliczko@dobrytrener.pl

Telefon (+48) 605 634 979