

FHU ORDINAT
MARCIN BIELSKI

Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy

Numer usługi 2024/04/25/133960/2135607

zdalna w czasie rzeczywistym

Usługa szkoleniowa

24 h

24.06.2024 do 19.09.2024

4 368,00 PLN brutto

4 368,00 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

182,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Uczestnikami projektu są mikro, mali, średni i duzi przedsiębiorcy (bez samozatrudnionych), zespoły HR oraz menadżerowie/ kandydaci na menadżerów zainteresowani otrzymaniem refundacji na usługi rozwojowe mające na celu przygotowanie pracodawców do wprowadzenia i zarządzania zmianą w firmie związaną m.in. ze starzeniem się społeczeństwa czy zróżnicowaniem sposobu świadczenia pracy.
Minimalna liczba uczestników	5
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	23-06-2024
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	24
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

Zdobycie wiedzy i umiejętności na temat: zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim; wykorzystania dobrych praktyk HR w kluczowych obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym; wdrażania zmian w organizacji w kontekście wykorzystania innowacyjnych rozwiązań i procesów HR oraz praca z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, a w szczególności radzenie sobie z oporem przed zmianami.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	• Podaje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim	Test teoretyczny
Identyfikuje i opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.	• Omawia i charakteryzuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy	Test teoretyczny
Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	• Kontroluje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami	Test teoretyczny
Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	• Omawia zasady z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach.	Test teoretyczny
Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	• Planuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Test teoretyczny
Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	• Nadzoruje i monitoruje budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Test teoretyczny
Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	• Definiuje gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	Test teoretyczny
Definiuje gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.	• Nadzoruje i organizuje w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Diagnostuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.	• Charakteryzuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.	Test teoretyczny
Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	• Uzasadnia i rozróżnia źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.	Test teoretyczny
Identyfikuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.	• Ocenia i charakteryzuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.	Test teoretyczny
Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	• Planuje i objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.	Test teoretyczny
Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	• Rozróżnia i nadzoruje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.	Test teoretyczny

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Efekty uczenia podzielone są na: wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się. Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

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

Tak, dok. potwierdza, że kryteria są jednoznaczne, realne, możliwe do zweryfikowania i zrozumiałe dla osób, które planują zapis na usługę. FHU ORDINAT MARCIN BIELSKI zapewnia rozdzielność proc. uczenia się i walidacji. Osoby, które szkoliły danego uczestnika, nie mogą oceniać go w procesie walidacji

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

Tak, dokument potwierdza, że zastosowane rozwiązania zapewniają rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji

Program

Dzień 1: Zespół i rozwiązywanie problemów w zmianie – Marta Miechowicz – 24.06.2024

1. Identyfikacja konfliktu:

- Definicja pojęcia konfliktu – jak rozumiemy konflikt
- Identyfikacja obiektywnych i subiektywnych sytuacji konfliktowych

2. Sytuacje konfliktogenne w organizacji:

- Konflikt w organizacji – typologia. Charakterystyki sytuacji konfliktowych
- Definiowanie konfliktów i zapobieganie im: identyfikacja zagrożeń, także na poziomie międzyludzkim
- Fazy konfliktu i odpowiadające im kroki zaradcze
- Komunikacja podczas konfliktu w organizacji – podstawowe schematy działań i uwarunkowania ich skuteczności

3. Źródła powstawania konfliktu:

- Kryzys a konflikt – związek
- Natura konfliktu i jego rodzaje
- Rodzaje konfliktu i wpływ na kryzys
- Możliwe źródła konfliktu w organizacji
- Style zarządzania a powstawanie konfliktów
- Mechanizmy powstawania konfliktów
- Fazy i dynamika rozwoju sytuacji konfliktowych – ze wskazaniem momentów, kiedy najłatwiej zatrzymać lub przerwać konflikt

4. Trudne sytuacje w zespole:

- Reagowanie w przypadku konfliktu i kryzysu w zespole
- Skuteczne metody reagowania na:
 - opór,
 - zniechęcenie,
 - brak zaangażowania,
 - irytację,
 - złośliwość,
 - atak,
 - wycofanie,
 - zbytnie rozkojarzenie pracownika
- Zachowywanie dystansu emocjonalnego w sytuacji konfliktu
- Tworzenie skutecznych procedur i schematów postępowania oraz praktyczne ich przećwiczenie.

5. Techniki rozwiązywania konfliktów (warsztaty):

- Afiliacja a asertywność jako wyznaczniki stylów postępowania (zachowań) w sytuacjach konfliktowych
- Style rozwiązywania konfliktów – diagnoza stylów rozwiązywania konfliktów
- Czynniki sprzyjające konstruktywnemu rozwiązywaniu konfliktów
- Komunikacja w sytuacji konfliktowej (zbieranie informacji, przedstawianie propozycji i rozwiązań, prowadzenie dyskusji, sprowadzanie dyskusji do poziomu faktów)
- Radzenie sobie z manipulacjami (demaskowanie i przeciwdziałanie manipulacji, sposoby reagowania na agresywne zachowanie)
- Strategie kierowania konfliktem – specyfika doboru taktyki działania do sytuacji i konsekwencje obranej strategii
- Ćwiczenia rozwiązywania konfliktów na bazie case studies.

6. Współpraca w sytuacji konfliktu:

- Rozpoznawanie potrzeb i preferowanego sposobu działania współpracowników kluczem do wprowadzania zmian w zespole i rozwiązywania konfliktów
- Typ osobowości a preferencje w reagowaniu na zmianę, wyborze zadań, realizacji zadań, podejmowaniu decyzji, reagowaniu na stres, przyjmowaniu ról w zespole
- Wykorzystanie mocnych stron i potencjału osób o różnych typach osobowości w rozwiązywaniu konfliktów w organizacji
- Możliwe konflikty w relacji: menedżer – podwładny oraz pracownik – pracownik związane z zetknięciem się osób o różnych lub tych samych potencjałach
- Obszary trudności we współpracy z pracownikami o danym typie osobowości

Dzień 2: Zarządzanie zmianą – Adam Górecki – 28.08.2024

1. Zarządzanie 3.0, podejście zwinne w zarządzaniu

- Koncepcja podejścia Zarządzania 3.0 i jego korzyści
- Przedstawienie i przedyskutowanie ról oraz odpowiedzialności liderów nowoczesnych organizacji
- Znaczenie motywacji wewnętrznej dla utrzymania aktywności, kreatywności i energii do działania
- Upelnomocnienia, samoorganizacja i delegowanie. Dbanie o zaufanie
- 3 aspekty budowania jednostek organizacyjnych przynoszących wartość oraz budowanie kultury informacji zwrotnej

2. Struktura cross-funkcyjna

- Zespołowe wielofunkcyjne – jak działają i jak je budować
- Wszechstronność i różnorodność w zespole
- Metoda sprint i wielofunkcyjność
- Zmiana sposobu pracy, realizacji celów i procesów

3. Procesowe podejście do zmian

- Czym jest podejście procesowe do zmian?
- Cele w podejściu procesowym do zmian
- Organizacja w procesach
- Procesy w praktyce – widoczna zmiana

4. Komunikacja i motywacja w zmianie

- Otwarta komunikacja – lepsza informacja niż jej brak
- Komunikacja wzmacniająca i blokująca motywację
- Świadomości fazy emocjonalnej pracowników ZOEZ w praktyce
- Rola lidera w procesie komunikacji
- Badanie potrzeb i prowadzenie świadomej transformacji

5. Utrwalanie efektów zmiany

- Istota utrwalania i psychologia utrzymania zmiany
- Komunikacja efektów i rezultatów zmiany
- Myślenie przyszłością
- Liderzy kluczowymi bohaterami zmiany – motywacja na przyszłość
- Inwestycja w zmianę – gwarant utrwalania efektów zmiany

Dzień 3: Kreatywność w działaniu w sytuacji zmiany – 19.09.2024 – Magda Trus Urbańska

1. JA kreatywnie – potencjał i zabójcy

- Jak styl postrzegania świata (postawa) i osobowość wpływa na kreatywność danej osoby?
- Co nas ogranicza w kreatywnym myśleniu?
- Jak wyłączyć autoocenę i samokontrolę blokującą swobodne myślenie?
- Ideakilery – co zabije innowację?

2. Psychologia i techniki kreatywności

- Podstawy psychologii twórczego myślenia
- Fazy procesu twórczego
- Co jest potrzebne do poszerzania perspektywy – zasady twórczego myślenia
- 3 reakcje Ach!, Acha! i Haha!
- Metoda Walta Disneya (trzy perspektywy)

- Myślowe kapelusze de Bono
- Bariery komunikacyjne

3. Kreatywne operacje umysłowe

- Abstrahowanie
- Dedukcja
- Indukcja
- Skojarzenia
- Transformacje
- Analogie
- Metafory

4. Narzędzia i techniki heurystyczne

- Burza mózgów (Brain Storming)
- Technika 66 (Buzz Session)
- Technika 635 (Brain Writing)
- Technika RE (Random Entry)
- Technika PO(Provocation Operation)

5. Kreowanie innowacji

- Etapy wdrażania innowacji (od pomysłu do prototypu)
- Diagram Ishikawy
- Technika 6W
- Omówienie i ćwiczenia w grupach – wykorzystanie obu metod do rozwiązania realnego problemu
- Przykłady z organizacji

6. Motywowanie i inspirowanie innych

- Poziomy motywacji pracowników w procesie innowacji
- Przełożenie poziomów na środki motywacyjne pracowników
- Jak wyostrzyć zdolność do pielęgnowania innowacyjności u ludzi
- Jak zachęcić swój zespół do dzielenia się wiedzą, pomysłami, know-how?
- Jaka jest różnica pomiędzy usprawnianiem, kreatywnością a innowacyjnością?
- Socjometria – sposób na sprawdzanie gotowości do działania twórczego i innowacyjności w swoim środowisku pracy
- Przełamywanie własnych barier w twórczości (kreatywności) – czego potrzebuję do szybkiego działania w obliczu problemów do rozwiązania – analiza SWOT indywidualny
- Przygotowanie do kreatywności, czyli rozgrzewka wspierająca działanie mózgu – Co jest potrzebne do? Co piszczy w trawie? Bóg-artysta-człowiek
- Kwestionowanie status quo – myślenie wspak „dlaczego? dlaczego nie? a gdyby tak?
- Wyjście poza ograniczenia krępujące innych – myślenie wychodzące poza sztuczne, ustalone przez innych granice – out-of-the-box
- Zmiana perspektywy – poznanie sytuacji ze strony kogoś, kto w ogóle nie jest ani kompetencyjnie ani branżowo związany z tematem (ćwiczenie Słoń)
- Cykl Deminga – Plan, Do, Check, Act
- Generator pomysłów – kilka technik uwalniających myślenie kreatywne i innowacyjność

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 21

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 21 Identyfikacja konfliktu	Marta Miechowicz	24-06-2024	08:00	09:45	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 21 Przerwa kawowa	Marta Miechowicz	24-06-2024	09:45	10:00	00:15
3 z 21 Sytuacje konfliktogenne w organizacji	Marta Miechowicz	24-06-2024	10:00	12:00	02:00
4 z 21 Przerwa obiadowa	Marta Miechowicz	24-06-2024	12:00	12:30	00:30
5 z 21 Źródła powstawania konfliktu, Trudne sytuacje w zespole	Marta Miechowicz	24-06-2024	12:30	14:00	01:30
6 z 21 Przerwa kawowa	Marta Miechowicz	24-06-2024	14:00	14:15	00:15
7 z 21 Techniki rozwiązywania konfliktów (warsztaty); Współpraca w sytuacji konfliktu	Marta Miechowicz	24-06-2024	14:15	16:00	01:45
8 z 21 Zarządzanie 3.0, podejście zwinne w zarządzaniu	Adam Górecki	28-08-2024	08:00	09:45	01:45
9 z 21 Przerwa kawowa	Adam Górecki	28-08-2024	09:45	10:00	00:15
10 z 21 Struktura cross-funkcyjna ; Procesowe podejście do zmian	Adam Górecki	28-08-2024	10:00	12:00	02:00
11 z 21 Przerwa obiadowa	Adam Górecki	28-08-2024	12:00	12:30	00:30
12 z 21 Komunikacja i motywacja w zmianie	Adam Górecki	28-08-2024	12:30	14:00	01:30
13 z 21 Przerwa kawowa	Adam Górecki	28-08-2024	14:00	14:15	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 21 Utrwalanie efektów zmiany	Adam Górecki	28-08-2024	14:15	16:00	01:45
15 z 21 JA kreatywnie – potencjał i zabójcy	Magdalena Trus-Urbańska	19-09-2024	08:00	09:45	01:45
16 z 21 Przerwa kawowa	Magdalena Trus-Urbańska	19-09-2024	09:45	10:00	00:15
17 z 21 Psychologia i techniki kreatywności; Kreatywne operacje umysłowe	Magdalena Trus-Urbańska	19-09-2024	10:00	12:00	02:00
18 z 21 Przerwa obiadowa	Magdalena Trus-Urbańska	19-09-2024	12:00	12:30	00:30
19 z 21 Narzędzia i techniki heurystyczne; Kreowanie innowacji	Magdalena Trus-Urbańska	19-09-2024	12:30	14:00	01:30
20 z 21 Przerwa kawowa	Magdalena Trus-Urbańska	19-09-2024	14:00	14:15	00:15
21 z 21 Motywowanie i inspirowanie innych	Magdalena Trus-Urbańska	19-09-2024	14:15	16:00	01:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 368,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 368,00 PLN

Koszt osobogodziny brutto

182,00 PLN

Koszt osobogodziny netto

182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 3



1 z 3

Marta Miechowicz

Specjalizuje się w doradztwie z zakresu programów rozwojowych dla menedżerów i liderów, efektywności osobistej i zespołu, komunikacji i współpracy, wdrażania projektów zarządzania zmianą, badania kompetencji, AC/DC, wdrażania standardów obsługi klienta i sprzedaży, TTT. Absolwentka Wydziału Psychologii SWPS w Warszawie, specjalizacja: Zarządzanie zasobami ludzkimi, rekrutacja i selekcja pracowników oraz Psychoedukacja. Absolwentka Szkoły Treningu i Warsztatu Psychologicznego Ośrodka „INTRA”, gdzie zdobyła dyplom trenerski. Prawie dwudziestoletnie doświadczenie w organizacji i prowadzeniu projektów szkoleniowych oraz zarządzaniu zasobami ludzkimi. W 2008 roku ukończyła Akademię Coachingu Biznesowego i kontynuowała naukę w rocznej Akademii Rozwoju Kompetencji Trenerskich. Szkoli w zakresie: przygotowania organizacji do wyzwań rynku pracy, zarządzania zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, zarządzania wiekiem i współpracą międzypokoleniową, umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności, zarządzanie pracą zdalną i hybrydową, zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy. Doświadczenie zdobyła min. w firmie Mazowieckie Centrum Szkoleń, Akademia Rozwoju Biznesu VIKTORIA TRAINING, Communication One Consulting, Call Center Training. Posiada ponad 250 h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w przeciągu ostatnich 2 lat, liczone wstecz od rozpoczęcia szkolenia.



2 z 3

Adam Górecki

Praktyk zarządzania, wykładowca, trener i konsultant. Realizuje projekty szkoleniowe i doradcze, które koncentrują się wokół rozwoju kompetencji menedżerskich w nowoczesnym, wysoce zmiennym środowisku biznesowym. Specjalizuje się w obszarach: zarządzania zespołami, przywództwa, organizacji pracy i czasu, zarządzania zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, zarządzania pracą zdalną i hybrydową, zrównoważonym zarządzaniem potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy. Absolwent studiów MBA oraz magisterskich w Wyższej Szkole Zarządzania w Warszawie (Polish Open University) oraz Oxford Brookes University. Posiada 28-letnie doświadczenie zawodowe zdobyte w międzynarodowych korporacjach, wzbogacone o wiele szkoleń krajowych i zagranicznych. Aktualnie jest także wykładowcą Executive MBA w Wyższej Szkole Zarządzania – Polish Open University – Oxford Brookes University. Ponadto prowadzi zajęcia na poziomie BBA (licencjat) i studiów magisterskich z Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Kluczowi klienci: PGE Polska Grupa Energetyczna, Ciech, Toyota Motor Manufacturing Poland, PORR Polska Infrastructure, Grupa Strabag, Neuca, Jelfa. Posiada ponad 120h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w przeciągu ostatnich 24 miesięcy, liczone wstecz od rozpoczęcia szkolenia.

3 z 3



Magdalena Trus-Urbańska

Psycholog, specjalista PR i komunikacji w biznesie, negocjator, trener z 20 letnim doświadczeniem, wykładowca współpracujący Akademii im. Leona Koźmińskiego w Warszawie oraz Europejskiej Akademii Dyplomacji. Absolwentka Uniwersytetu Gdańskiego i Uniwersytetu Warszawskiego.

Szkoli głównie z zakresu kompetencji managerskich, wykorzystując swoje doświadczenie zawodowe. Ponadto prowadzi szkolenia z zakresu zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy, zarządzanie pracą zdalną i hybrydową, zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy, negocjacji, obsługi klienta, komunikacji i stosunków interpersonalnych, zarządzania czasem, efektywności osobistej, train the trainers, zarządzania zmianą oraz kryzysem, twórczego rozwiązywania problemów, budowy zespołów oraz zarządzania nimi a także radzenia sobie ze stresem.

Szkoliła m.in.: PGE, Grupa Erbud, Grupa Strabag, HRK, Polimex Mostostal, Xella Polska, Lafarge Cement, Roche, SKOK, Prosper S.A., Igus, Dr Zdrowie S.A., Grupa Neuca, Bank PeKao, Polomarket, Labsoft, Nestle, Diverse, ENERGA, Genexo, Sealed Air, Harper Hygienics, Kolporter, Pandora, Whirlpool, Polomarket, Superpharm.

Posiada ponad 120h doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w przeciągu ostatnich 24 miesięcy, liczone wstecz od rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Wszelkie materiały dydaktyczne zostaną przekazane w formie elektronicznej

Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi tj. symulacje, case study, scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne, gry i filmy szkoleniowe, dyskusje, analizy doświadczeń uczestników, dzięki czemu zdobędą wiedzę oraz rozwiną umiejętności, postawy i zachowania.

Podczas szkolenia przewidziane są:

- 2 przerwy kawowe x 15 min
- 1 przerwa x 30 min

Warunki techniczne

Zapewnienie połączenie internetowe szerokopasmowe, przeglądarki Windows: IE 11+, Edge 12+, Firefox 27+, Chrome 30+, Mac: Safari 7+, Firefox 27+, Chrome 30+, Linux: Firefox 27+, Chrome 30+.

Kontakt



Marcin Bielski

E-mail biuro@ordinat.pl

Telefon (+48) 533 335 610