



Akademia HR. Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji- coaching

Numer usługi 2024/05/09/7675/2144640

5 390,00 PLN brutto

4 382,11 PLN netto

385,00 PLN brutto/h

313,01 PLN netto/h

Zakłady Badań i
Atestacji "ZETOM"
im. prof. F. Stauba w
Katowicach Spółka
z ograniczoną
odpowiedzialnością



📍 Katowice / stacjonarna

🏠 Coaching

🕒 14 h

📅 12.08.2024 do 13.08.2024

Informacje podstawowe

| | |
|--|---|
| Kategoria | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi |
| Identyfikator projektu | Akademia HR |
| Sposób dofinansowania | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników |
| Grupa docelowa usługi | Coaching skierowany do pracowników mikro, małych, średnich oraz dużych przedsiębiorców. Główną grupę docelową stanowią zespoły HR, pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi, menadżerowie lub kandydaci na menadżerów. |
| Minimalna liczba uczestników | 3 |
| Maksymalna liczba uczestników | 6 |
| Data zakończenia rekrutacji | 11-08-2024 |
| Forma prowadzenia usługi | stacjonarna |
| Liczba godzin usługi | 14 |
| Podstawa uzyskania wpisu do BUR | Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług doradczych |

Cel

Cel edukacyjny

Cel coachingu to rozwijanie świadomości pracowników na temat korzyści płynących z różnorodności w organizacji i stosowanych regulacji prawnych. Wsparcie w wykorzystywaniu różnorodności do zwiększenia innowacyjności, budowaniu kultury pracy opartej na równości i sprawiedliwości oraz rozwiązywaniu konfliktów międzykulturowych. Wdrażanie wartości poszanowania różnorodności i zapewnienie integracji pracowników z różnych środowisk.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|--|--|-------------------------------------|
| Rozpoznawanie sposobów pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość w organizacji. | Ocena udziału w szkoleniach dotyczących różnorodności, ewaluacja propozycji zmian w organizacji. | Wywiad swobodny |
| Identyfikacja podstawowych regulacji prawnych dotyczących równouprawnienia pracowników i wdrażanie rozwiązań ukierunkowanych na pozytywne wykorzystanie różnorodności. | Analiza dokumentacji wewnętrznej organizacji, sprawdzenie wprowadzonych zmian zgodnie z przepisami prawnymi. | Analiza dowodów i deklaracji |
| Wykazywanie pozytywnego wpływu różnorodności i wielokulturowości na poziom lojalności i wydajności pracowników. | Ankiety oceniające poziom lojalności i wydajności pracowników przed i po wprowadzeniu działań związanych z różnorodnością. | Wywiad swobodny |
| Rozpoznawanie specyfiki podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur. | Obserwacja interakcji międzykulturowych w zespołach, ewaluacja umiejętności komunikacyjnych. | Wywiad swobodny |
| Sprawne wykorzystywanie różnorodności i wielokulturowości pracowników do zwiększenia innowacyjności. | Analiza nowych pomysłów i projektów generowanych przez zespoły z różnych kultur, ocena stopnia ich realizacji. | Analiza dowodów i deklaracji |
| Kształtowanie kultury pracy i rozwiązań wspierających równe traktowanie pracowników oraz sprawiedliwość organizacyjną. | Ocena procedur rekrutacji, promocji i wynagradzania, badanie opinii pracowników na temat kultury organizacyjnej. | Wywiad swobodny |
| Budowanie i wdrażanie rozwiązań zapewniających dobrą komunikację i pełną integrację pracowników z różnych grup. | Monitorowanie efektywności komunikacji w zespołach międzykulturowych, ocena stopnia integracji pracowników. | Test teoretyczny |
| Kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy otwartej na współpracę z różnymi środowiskami oraz umożliwiającej rozwój potencjału pracowników. | Badanie opinii społecznej na temat wizerunku firmy, ocena wskaźników rozwoju zawodowego pracowników. | Obserwacja w warunkach symulowanych |

| Efekty uczenia się | Kryteria weryfikacji | Metoda walidacji |
|---|--|------------------------------|
| Sprawne identyfikowanie i rozwiązywanie wszelkich konfliktów związanych z różnicą stylów pracy osób z różnych grup kulturowych. | Monitorowanie liczby i rodzaju konfliktów, analiza skuteczności zastosowanych rozwiązań. | Analiza dowodów i deklaracji |
| Kształtowanie wśród pracowników wartości związanych z poszanowaniem i wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności. | Ankietowanie pracowników w celu oceny ich postrzegania wartości organizacyjnych, obserwacja zachowań i postaw w miejscu pracy. | Wywiad swobodny |
| Wdrażanie rozwiązań gwarantujących przestrzeganie zasad i wartości przez wszystkich pracowników, niezależnie od ich cech. | Ocena stopnia przestrzegania procedur i wartości organizacyjnych przez pracowników, ewaluacja działań korygujących w przypadku naruszeń. | Wywiad swobodny |
| Ułatwianie wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk. | Analiza aktywności w programach coachingowych, ocena udziału w projektach zespołowych. | Analiza dowodów i deklaracji |
| Tłumaczenie różnic w zakresie stylów funkcjonowania i potrzeb pracowników z różnych kultur. | Testy sprawdzające wiedzę na temat różnic kulturowych w zakresie komunikacji i pracy w zespołach. | Test teoretyczny |

Cel biznesowy

Celem naszego programu coachingowego jest umożliwienie organizacjom skutecznego zarządzania różnorodnością i wielokulturowością w miejscu pracy, co przekłada się na wzrost innowacyjności, wydajności oraz lojalności pracowników. Poprzez indywidualne wsparcie i praktyczne narzędzia, dążymy do tworzenia kultury organizacyjnej, która promuje równość, poszanowanie i pozytywne wykorzystanie różnorodności. Realizacja tego celu biznesowego pozwoli firmom na zwiększenie innowacyjności zespołów poprzez efektywne wykorzystanie unikalnych perspektyw i umiejętności pracowników z różnych środowisk. Podnoszenie wydajności i lojalności pracowników dzięki stworzeniu inkluzywnego środowiska pracy, które docenia i wspiera różnorodność. Wzmocnienie wizerunku firmy jako pracodawcy z wyboru, otwartego na współpracę z pracownikami z różnych środowisk i kultur. Minimalizacja ryzyka prawnego poprzez dokładne zrozumienie i przestrzeganie regulacji prawnych związanych z równouprawnieniem i różnorodnością. Poprawa komunikacji i współpracy między pracownikami z różnych grup, co przyczyni się do lepszej integracji i harmonii w zespole. Zapewnienie sprawiedliwości organizacyjnej poprzez wdrażanie polityk i procedur gwarantujących równe traktowanie wszystkich pracowników. W ciągu 6 miesięcy od rozpoczęcia programu coachingowego, organizacja będzie efektywniej zarządzać różnorodnością i wielokulturowością, co przyczyni się do wzrostu poziomu innowacyjności o 10% oraz wydajności o 5%. Rozwiązanie konfliktów związanych z różnicami kulturowymi i stylami pracy, co przyczyni się do stabilności i spójności zespołu. Promowanie wartości związanych z różnorodnością, co wzmocni etyczną i społeczną odpowiedzialność firmy. Ułatwienie wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, co zwiększy ich kompetencje i rozwój zawodowy. Zapewnienie zgodności działań pracowników z wartościami firmy, co wzmocni jej kulturę organizacyjną i strategiczne cele. Nasz program coachingowy nie tylko wyposaży organizacje w niezbędne kompetencje, ale także zapewni trwałe korzyści biznesowe poprzez budowanie bardziej dynamicznego, innowacyjnego i zrównoważonego środowiska pracy.

Efekt usługi

Efekty uczenia się w ramach naszej usługi coachingowej będą widoczne w kilku kluczowych obszarach. Uczestnicy szkoleń będą rozpoznawać sposoby pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość, takich jak pochodzenie etniczne, wiek, płeć czy przekonania, w kontekście własnej organizacji. Weryfikacja tych

umiejętności nastąpi poprzez testy pisemne oraz analizę studiów przypadków, gdzie uczestnicy wskażą i opiszą odpowiednie metody zastosowania tych czynników.

Będą także identyfikować podstawowe regulacje prawne związane z zapewnieniem równouprawnienia pracowników i wdrażania rozwiązań, które ukierunkowane są na pozytywne wykorzystanie różnorodności i wielokulturowości. Ta umiejętność zostanie zweryfikowana przez testy wielokrotnego wyboru oraz zadania praktyczne, w których uczestnicy wskażą i wyjaśnią kluczowe regulacje prawne.

Kolejnym efektem będzie wykazywanie pozytywnego wpływu różnorodności i wielokulturowości na poziom lojalności i wydajności pracowników. Projekty grupowe oraz prezentacje pozwolą uczestnikom przedstawić dowody na poprawę tych wskaźników w wyniku wdrażania polityki różnorodności.

Uczestnicy będą również rozpoznawać specyfikę podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur. Weryfikacja tej umiejętności nastąpi poprzez ocenę sytuacyjną oraz ćwiczenia praktyczne, podczas których uczestnicy zademonstrują umiejętność dostosowywania się do różnych podejść do pracy.

Dzięki naszemu coachingowi uczestnicy sprawnie wykorzystają różnorodność i wielokulturowość pracowników, aby zwiększyć poziom innowacyjności zespołów i całej organizacji. Warsztaty oraz projekty innowacyjne pozwolą na praktyczną ocenę tych umiejętności.

Kształtowanie kultury pracy oraz rozwiązań wspierających równe traktowanie pracowników i sprawiedliwości organizacyjnej będzie kolejnym efektem. Uczestnicy będą opracowywać plany i strategie, które zostaną ocenione pod kątem efektywności w tworzeniu sprawiedliwej kultury organizacyjnej.

Będą również budować i wdrażać rozwiązania zapewniające dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników oraz pełną ich integrację z firmą. Plany komunikacyjne i integracyjne opracowane przez uczestników będą oceniane pod kątem ich efektywności.

Kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk, zapewniającej wszystkim możliwości wykorzystania i rozwoju ich potencjału, będzie oceniane poprzez analizę działań PR i marketingowych uczestników.

Identyfikowanie i rozwiązywanie konfliktów związanych z różnicami stylów pracy osób z różnych grup kulturowych i wiekowych będzie weryfikowane poprzez symulacje i case studies, w których uczestnicy będą musieli skutecznie rozwiązać przedstawione konflikty.

Uczestnicy będą także kształtować wśród pracowników wartości związane z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności. Ocena obejmie plany szkoleń i programów edukacyjnych promujących te wartości.

Wdrażanie rozwiązań gwarantujących przestrzeganie ważnych dla firmy zasad i wartości przez wszystkich pracowników, niezależnie od ich pochodzenia, płci, wieku czy przekonań, będzie oceniane poprzez analizę polityk i procedur firmowych opracowanych przez uczestników.

Ułatwianie wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk i kultur będzie weryfikowane przez ocenę programów mentoringowych i platform wymiany wiedzy stworzonych przez uczestników.

Na koniec, uczestnicy będą tłumaczyć różnice w zakresie stylów funkcjonowania i potrzeb pracowników z różnych kultur, co zostanie zweryfikowane poprzez prezentacje i raporty, w których szczegółowo wyjaśnią te różnice i zaproponują odpowiednie strategie zarządzania.

Nasza usługa coachingowa zapewni kompleksowe wsparcie, dostosowane do specyficznych potrzeb każdej organizacji, pomagając wdrożyć skuteczne strategie zarządzania różnorodnością i wielokulturowością. Współpracując z nami, firmy zyskają nie tylko wiedzę, ale również praktyczne narzędzia i rozwiązania, które przełożą się na realne korzyści biznesowe.

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Efekty uczenia zostaną ocenione poprzez przeprowadzenie wywiadu końcowego z uczestnikami usługi coachingowej oraz testu wiedzy na temat aktualnej sytuacji i trendów na polskim rynku pracy. Produktem dostarczonym w ramach usługi będzie opracowanie możliwych rozwiązań oraz planu działań z zakresu zarządzania zmianami wynikającymi z przemian na rynku pracy, który zostanie dostosowany indywidualnie do potrzeb przedsiębiorstwa. Plan będzie kompleksowym pakietem działań, który wskaże kierunek rozwoju firmy. Cały proces umożliwi stabilizację w instytucji oraz błyskawiczną reakcję na zmiany zachodzące na rynku pracy.

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 Zakładów Badań i Atestacji ZETOM im. prof. F. Stauba w Katowicach Sp. z o.o. zapewniamy drugą osobę do przeprowadzenia walidacji niż do procesu kształcenia.

Osobą prowadząca jest Magdalena Ryszka a osobą prowadząca walidację usługi jest Sabina Tatarczyk

Program

Podczas dwudniowego programu coachingowego, pierwszy dzień skupia się na diagnozie potrzeb i określeniu celów coachingowych. Następnie, uczestnicy uczą się rozpoznawać sposoby pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość, identyfikują podstawowe regulacje prawne oraz wykazują pozytywny wpływ różnorodności na poziom lojalności i wydajności pracowników. Sesje kontynuują się, koncentrując na specyfice podejścia do pracy osób z różnych kultur oraz na sprawnym wykorzystaniu różnorodności w celu zwiększenia innowacyjności, kształtowaniu kultury pracy i rozwiązań wspierających równoprawne traktowanie pracowników.

Drugi dzień rozpoczyna się od budowania i wdrażania rozwiązań zapewniających dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników. Następnie, skupia się na kształtowaniu pozytywnego wizerunku firmy jako otwartej na współpracę oraz na identyfikowaniu i rozwiązywaniu konfliktów związanych z różnicami kulturowymi i stylami pracy. Sesje prowadzą również do kształtowania wartości związanych z poszanowaniem różnorodności oraz wdrażania rozwiązań gwarantujących przestrzeganie zasad i wartości przez wszystkich pracowników. Na zakończenie, coaching skupia się na ułatwianiu wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk i kultur, w tym na sesji dotyczącej adaptacji kulturowej.

Dzień 1:

- 8:00 - 9:00: Diagnoza potrzeb i określenie celów coachingowych
- 9:00 - 10:00 Rozpoznawanie sposobów pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość.
- 10:00- 11:00 Identyfikacja podstawowych regulacji prawnych dotyczących równouprawnienia pracowników i wykorzystania różnorodności.
- 11:00 - 12:00 Wykazywanie pozytywnego wpływu różnorodności i wielokulturowości na poziom lojalności i wydajności pracowników.
- 12:00 - 12:15 Przerwa
- 12:15 - 13:15: Rozpoznawanie specyfiki podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur.
- 13:15 - 14:15 Sprawne wykorzystanie różnorodności i wielokulturowości pracowników w celu zwiększenia innowacyjności.
- 14:15 - 15:15 Kształtowanie kultury pracy i rozwiązań wspierających równoprawne traktowanie pracowników.

Dzień 2:

- 8:00 - 9:00: Budowanie i wdrażanie rozwiązań zapewniających dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników.
- 9:00- 10:00: Kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy otwartej na współpracę i rozwój pracowników z różnych środowisk.
- 10:00- 11:00 Sprawne identyfikowanie i rozwiązywanie konfliktów związanych z różnicami kulturowymi i stylami pracy.
- 11:00 - 12:00 Kształtowanie wartości związanych z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności.
- 12:00 -12:15 Przerwa
- 12:15- 13:15 Wdrażanie rozwiązań gwarantujących przestrzeganie zasad i wartości przez wszystkich pracowników.
- 13:15 - 14:15 Ułatwianie wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk i kultur.

- 14:15 - 15:15 Sesje Coachingowe dotyczące Adaptacji Kulturowej: Pomoc pracownikom w adaptacji do różnych kulturowo kontekstów pracy

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 16 Diagnoza potrzeb i określenie celów coachingowych | Magdalena Ryszka | 12-08-2024 | 08:00 | 09:00 | 01:00 |
| 2 z 16 Rozpoznawanie sposobów pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość | Magdalena Ryszka | 12-08-2024 | 09:00 | 10:00 | 01:00 |
| 3 z 16 Identyfikacja podstawowych regulacji prawnych dotyczących równouprawnieni a pracowników i wykorzystania różnorodności. | Magdalena Ryszka | 12-08-2024 | 10:00 | 11:00 | 01:00 |
| 4 z 16 Wykazywanie pozytywnego wpływu różnorodności i wielokulturowość i na poziom lojalności i wydajności pracowników. | Magdalena Ryszka | 12-08-2024 | 11:00 | 12:00 | 01:00 |
| 5 z 16 Przerwa | Magdalena Ryszka | 12-08-2024 | 12:00 | 12:15 | 00:15 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 6 z 16 Rozpoznawanie specyfiki podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur. | Magdalena Ryszka | 12-08-2024 | 12:15 | 13:15 | 01:00 |
| 7 z 16 Sprawne wykorzystanie różnorodności i wielokulturowość i pracowników w celu zwiększenia innowacyjności. | Magdalena Ryszka | 12-08-2024 | 13:15 | 14:15 | 01:00 |
| 8 z 16 Kształtowanie kultury pracy i rozwiązań wspierających równoprawne traktowanie pracowników. | Magdalena Ryszka | 12-08-2024 | 14:15 | 15:15 | 01:00 |
| 9 z 16 Budowanie i wdrażanie rozwiązań zapewniających dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników. | Magdalena Ryszka | 13-08-2024 | 08:00 | 09:00 | 01:00 |
| 10 z 16 Kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy otwartej na współpracę i rozwój pracowników z różnych środowisk. | Magdalena Ryszka | 13-08-2024 | 09:00 | 10:00 | 01:00 |
| 11 z 16 Sprawne identyfikowanie i rozwiązywanie konfliktów związanych z różnicami kulturowymi i stylami pracy. | Magdalena Ryszka | 13-08-2024 | 10:00 | 11:00 | 01:00 |

| Przedmiot / temat zajęć | Prowadzący | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 12 z 16 Kształtowanie wartości związanych z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności. | Magdalena Ryszka | 13-08-2024 | 11:00 | 12:00 | 01:00 |
| 13 z 16 Przerwa | Magdalena Ryszka | 13-08-2024 | 12:00 | 12:15 | 00:15 |
| 14 z 16 Wdrażanie rozwiązań gwarantujących przestrzeganie zasad i wartości przez wszystkich pracowników. | Magdalena Ryszka | 13-08-2024 | 12:15 | 13:15 | 01:00 |
| 15 z 16 Ułatwianie wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk i kultur. | Magdalena Ryszka | 13-08-2024 | 13:15 | 14:15 | 01:00 |
| 16 z 16 Sesje Coachingowe dotyczące Adaptacji Kulturowej: Pomoc pracownikom w adaptacji do różnych kulturowo kontekstów pracy | Magdalena Ryszka | 13-08-2024 | 14:15 | 15:15 | 01:00 |

Cennik

Cennik

| Rodzaj ceny | Cena |
|---|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 5 390,00 PLN |

| | |
|--|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto | 4 382,11 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto | 385,00 PLN |
| Koszt osobogodziny netto | 313,01 PLN |

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Magdalena Ryszka

Specjalista w zakresie zarządzania projektami w tym o charakterze B+R. Trener, konsultant ds. optymalizacji. W okresie ostatnich dwóch lat przeprowadziła ponad 125h szkoleń dla osób dorosłych z zakresu marketingu i sprzedaży. Od 27.05.2022 przeprowadziła ponad 70 godzin doradczych i coachingowych w zakresie zarządzania zmianami zachodzącymi na rynku pracy oraz zarządzania różnorodnością i wielokulturowością w organizacji. Posiada certyfikat w zakresie następujących metodyk badawczych: The Bridge Personality™, ValueView®, ZinelNC™, MBTI®, Advisio Poland, Excended Disc®. Kurs „MediatorMenedżer konfliktu” na UJ. Od 2014 roku jest liderem projektu dla międzynarodowej spółki z branży elektronicznej, elektrotechnicznej i energoelektronicznej. Cel projektu to zbadanie potencjału Spółki w kontekście efektywności struktury (restrukturyzacja/reorganizacja) oraz możliwości rozwoju w zakresie zdobywania nowych rynków zbytu i tworzenia innowacyjnych rozwiązań produktowych w branży. Absolwentka wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie oraz wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma niezbędne materiały do realizacji usługi coachingowej.

Informacje dodatkowe

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania 80% punktów z testu przyrostu wiedzy na temat rozwiązań z zakresu Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji – minimum 10 pytań jednokrotnego wyboru.

Dokument potwierdza, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i usługi doradczej-coachingu od walidacji.

Dokument zawiera opis efektów uczenia się.

Dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji.

Osobą walidującą usługę doradczą-coaching jest Pani Sabina Tatarczyk.

Adres

ul. ks. bpa Herberta Bednorza 17
40-384 Katowice
woj. śląskie

Kontakt



Małgorzata Hajduk

E-mail m.hajduk@zetom.eu

Telefon (+48) 327 040 100