



OZGA GROUP
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ



Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników - usługa szkoleniowa realizowana w ramach projektu "Akademia HR. Szkolenia i doradztwo z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi dla przedsiębiorstw i ich pracowników"

Numer usługi 2024/06/10/134432/2177935

📍 Nekielka / stacjonarna

🏢 Usługa szkoleniowa

🕒 27 h

📅 10.09.2024 do 01.10.2024

4 914,00 PLN brutto

3 995,12 PLN netto

182,00 PLN brutto/h

147,97 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Organizacja
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	<p>Usługa skierowana jest do firmy z sektora MŚP i dużych firm w ramach projektu "Akademia HR". W ramach usługi uczestnikami mogą być:</p> <ul style="list-style-type: none">właściciele firm z sektora MŚP i dużych firm,pracownicy firm z sektora MŚP i dużych firm odpowiedzialni za politykę personalną firmy,pracownicy firm z sektora MŚP i dużych firm zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych,pracownicy firm z sektora MŚP i dużych firm, wobec których właściciele mają plany związane z awansem na stanowisko kierownicze/menadżerskie.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	5
Data zakończenia rekrutacji	09-09-2024
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	27

Cel

Cel edukacyjny

Usługa szkoleniowa przygotowuje uczestnika do pozyskiwania (w tym procesu rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału, talentów oraz doświadczeń pracowników. Uczestnik dostosowuje kompetencje pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych. Przygotowuje ich do zmian zakresu wykorzystywanych umiejętności (np. reskilling). Kształtuje otwartość na wyzwania rozwojowe oraz propaguje kulturę Learning Agility.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Identyfikuje i charakteryzuje zmiany na rynku pracy;	Test teoretyczny
	Przeprowadza analizę ryzyka w zakresie pozyskiwania oraz utrzymywania pracowników	Test teoretyczny
	Identyfikuje i charakteryzuje wyzwania na rynku pracy z perspektywy pracodawcy;	Test teoretyczny
	Przeprowadza dogłębną analizę wpływu zmian na rynku pracy;	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Komunikuje wynik tej analizy w sposób zrozumiały dla różnych interesariuszy;	Obserwacja w warunkach symulowanych
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Definiuje oraz charakteryzuje metody oceny potencjału kandydatów do pracy;	Test teoretyczny
	Przeprowadza testy weryfikacji kompetencji pracowników oraz wyciąga wnioski;	Test teoretyczny
	Dopasowuje kandydatów do pracy do odpowiednich stanowisk;	Test teoretyczny
	Wskazuje kluczowe kompetencje kandydatów do pracy oraz wskazuje ich przydatność w organizacji;	Test teoretyczny
	Podejmuje trafne decyzje dotyczące wyboru metod oceny potencjału zawodowego;	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	Przeprowadza analizę potrzeb organizacyjnych, w tym personalnych w firmie;	Test teoretyczny
	Wskazuje luki kompetencyjne wśród pracowników;	Test teoretyczny
	Wskazuje realne potrzeby w zakresie kompetencji, kwalifikacji i doświadczenia w zakresie pracowników;	Test teoretyczny
	Planuje strategicznie oraz przewiduje przyszłe potrzeby firmy w kontekście kapitału ludzkiego, z uwzględnieniem dynamicznych zmian rynkowych;	Obserwacja w warunkach symulowanych
Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników. Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	Charakteryzuje założenia w zakresie budowania różnorodności w organizacji;	Test teoretyczny
	Wskazuje zalety oraz wady w zakresie budowania zróżnicowanego środowiska pracy;	Test teoretyczny
	Analizuje potencjał pracowników, wykorzystując skuteczne narzędzia oraz metody;	Test teoretyczny
	Promuje i wspiera różnorodność w miejscu pracy	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Charakteryzuje oraz wskazuje różne modele prowadzenia rekrutacji;	Test teoretyczny
	Opracowuje model rekrutacji dopasowany do firmy oraz implementuje go;	Test teoretyczny
	Przygotowuje program onboardingu dla nowych pracowników;	Test teoretyczny
	Wdraża proces ciągłego doskonalenia wypracowanych procesów rekrutacyjnych oraz onboardingu;	Test teoretyczny
Przyciąga i integruje zróżnicowany potencjał pracowników;	Obserwacja w warunkach symulowanych	

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.</p>	<p>Identyfikuje oraz charakteryzuje istotne narzędzia HR;</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Identyfikuje oraz charakteryzuje istotne procesy HR;</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Monitoruje procesy HR oraz doskonali je;</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Monitoruje i podnosi kompetencje pracowników w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby organizacji;</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p> <p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Identyfikuje oraz charakteryzuje istotne narzędzia HR, które są niezbędne do stałego dostosowywania kompetencji pracowników do nowych wyzwań;</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Opracowuje rozwiązania w zakresie stałego dostosowywania kompetencji pracowników do nowych wyzwań;</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wykorzystuje narzędzia HR do stałego dostosowywania kompetencji pracowników do nowych wyzwań;</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Tworzy innowacyjne rozwiązania HR oraz proaktywnie działa w celu dostosowywania kompetencji pracowników do nowych wyzwań;</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Opracowuje programy rozwoju i ścieżek kariery;</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Implementuje programy rozwoju i ścieżek kariery;</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Wspiera i rozwija talenty w organizacji;</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Wdraża programy rozwoju i ścieżki kariery, które wykorzystują zróżnicowany potencjał pracowników;</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).</p>	Analizuje potencjał pracowników;	Test teoretyczny
	Wykorzystuje narzędzia do analizy potencjału pracowników;	Test teoretyczny
	Efektywnie wykorzystuje potencjał pracowników;	Test teoretyczny
	Proponuje nieszablonowe rozwiązania;	Test teoretyczny
	Wspiera inkluzyjne środowisko pracy;	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Projektuje oraz wdraża programy wymiany wiedzy oraz doświadczeń wśród współpracowników;	Test teoretyczny
<p>Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).</p>	Efektywnie wykorzystuje wiedzę wśród pracowników oraz udostępnia ją dla całej organizacji;	Test teoretyczny
	Wykorzystuje narzędzia, w tym rozwiązania cyfrowe do upowszechniania wiedzy w organizacji;	Test teoretyczny
	Minimalizuje ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i wspierają rozwój pracowników;	Obserwacja w warunkach symulowanych
<p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).</p>	Buduje zaangażowanie wśród pracowników;	Test teoretyczny
	Wpływa na motywację wśród pracowników;	Test teoretyczny
	Przygotowuje rozwiązania do skutecznego wdrażania reskillingu;	Test teoretyczny
<p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (reskilling).</p>	Motywuje pracowników do ciągłego rozwoju i nabywania nowych kompetencji, wspierając ich w procesie reskillingu;	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).	Wpływa na rozwój kultury organizacyjnej w firmie;	Test teoretyczny
	Opracowuje wartości w firmie oraz implementuje je oraz dostosowuje do celów organizacji;	Test teoretyczny
	Przygotowuje organizację oraz pracowników do otwartości na nowe wyzwania;	Test teoretyczny
	Kształtuje kulturę organizacyjną, która promuje otwartość na rozwój i adaptację do nowych wyzwań.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

Uczestnik po szkoleniu uzyska zaświadczenie zawierające - opis efektów uczenia się oraz kryteria ich weryfikacji. Dokument ten jest wydawany uczestnikom po zakończeniu usługi, pod warunkiem uzyskania pozytywnej walidacji - min. 80% prawidłowych odpowiedzi w teście teoretycznym i min. 80% obecności.

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

Tak, dokument (zaświadczenie wydane po szkoleniu) potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji. Walidacja zostanie przeprowadzona przez trenera, który nie prowadzi szkolenia.

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

Tak, dokument (zaświadczenie wydane po szkoleniu) potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji. Walidacja zostanie przeprowadzona przez trenera, który nie prowadzi szkolenia.

Program

Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników - usługa szkoleniowa realizowana w ramach projektu "Akademia HR. Szkolenia i doradztwo z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi dla przedsiębiorstw i ich pracowników"

Nazwa kompetencji: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy

Grupa kompetencji: Kompetencje profesjonalne

PROGRAM RAMOWY SZKOLENIA

Moduł I Analiza i identyfikacja potrzeb pracowniczych

- Analiza wpływu zmian na rynku pracy na możliwości i trudności w pozyskiwaniu oraz utrzymaniu pracowników o odpowiednim potencjale. (zajęcia teoretyczne)
- Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników oraz określanie obecnych i przyszłych potrzeb firmy związanych z potencjałem pracowników. (zajęcia teoretyczne)
- Charakteryzacja obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników, w tym kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów. (zajęcia teoretyczne)
- Analiza i identyfikacja potrzeb pracowniczych (zajęcia praktyczne)

Moduł II Budowanie programów rekrutacji i rozwoju pracowników

- Budowanie skutecznych programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników, uwzględniających zróżnicowany potencjał pracowników. (zajęcia praktyczne)
- Stosowanie narzędzi i procesów HR umożliwiających monitorowanie i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników. (zajęcia praktyczne)
- Wprowadzenie do narzędzi analizy potrzeb organizacyjnych (zajęcia teoretyczne)
- Identyfikacja obszarów, w których możliwe jest dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych. (zajęcia praktyczne)
- Aplikacja narzędzi analizy potrzeb organizacyjnych (zajęcia praktyczne)

Moduł III Wykorzystanie i rozwój potencjału pracowników

- Ocena i analiza potencjału pracowników (zajęcia praktyczne)
- Opracowanie indywidualnych ścieżek kariery (zajęcia praktyczne)
- Programy rozwoju i szkolenia (zajęcia praktyczne)
- Wykorzystanie wewnętrznego zróżnicowania w organizacji (zajęcia praktyczne)
- Programy wymiany wiedzy i doświadczeń (zajęcia praktyczne)
- Kształtowanie kultury pracy sprzyjającej rozwojowi Learning Agility (zajęcia praktyczne)

Walidacja efektów uczenia się - test merytoryczny

- Test kompetencyjny na bazie metodologii Sytuacyjnego Testu Decyzyjnego (Situational Decision Test). Minimum pięć pytań sytuacyjnych odnoszących się do opisanych w kompetencji efektów uczenia.
 - Test wiedzy na temat wpływu wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów ect.) potencjału pracowników.
-

Usługa realizowana przy wykorzystaniu metod aktywizujących uczestników - m.in. ćwiczenia, praca w zespołach, burza mózgów, symulacje.

Warunki niezbędne do spełnienia (przez uczestników usługi), aby realizacja usługi pozwoliła na osiągnięcie głównego celu:

- minimalny poziom wykształcenia: nie jest wymagane
 - minimalne doświadczenie i wiedza uczestników: min. 3 miesiące pracy w firmie
 - doświadczenie zawodowe: min. 3 miesiące pracy w firmie
 - aktywność w trakcie prowadzenia usługi: udzielania informacji, angażowanie się w realizację usługi
 - minimalny poziom obecności na zajęciach 80%
 - minimalna liczba pracowników firmy, która powinna wziąć udział w usłudze - min. 3 osób
-

UZUPEŁNIENIE INFORMACJI DODATKOWYCH:

- Usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia na zajmowanym stanowisku pracy wynika z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy).
- Usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w Projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej

tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.

- Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności koszty środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, koszty dojazdu i zakwaterowania.
- **Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych. Godzina szkoleniowa trwa 60 min, przerwy wliczane są w czas usługi.**
- Przedsiębiorca zobowiązany jest do zapewnienia udziału Pracowników przedsiębiorcy w usłudze rozwojowej na poziomie frekwencji nie mniejszym niż 80%

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 22

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 22 Analiza wpływu zmian na rynku pracy na możliwości i trudności w pozyskiwaniu oraz utrzymaniu pracowników o odpowiednim potencjale. (zajęcia teoretyczne)	Dorota Ozga	10-09-2024	07:30	09:30	02:00
2 z 22 Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów i pracowników oraz określanie obecnych i przyszłych potrzeb firmy związanych z potencjałem pracowników. (zajęcia teoretyczne)	Dorota Ozga	10-09-2024	09:30	11:30	02:00
3 z 22 Przerwa	Dorota Ozga	10-09-2024	11:30	11:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p>4 z 22 Charakteryzacja obecnych i przyszłych potrzeb firmy dotyczących potencjału pracowników, w tym kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów. (zajęcia teoretyczne)</p>	Dorota Ozga	10-09-2024	11:45	12:45	01:00
<p>5 z 22 Analiza i identyfikacja potrzeb pracowniczych (zajęcia praktyczne)</p>	Dorota Ozga	10-09-2024	12:45	14:30	01:45
<p>6 z 22 Budowanie skutecznych programów rekrutacji, selekcji i onboardingu nowych pracowników, uwzględniając h zróżnicowany potencjał pracowników. (zajęcia praktyczne)</p>	Dorota Ozga	17-09-2024	07:30	09:30	02:00
<p>7 z 22 Stosowanie narzędzi i procesów HR umożliwiających monitorowanie i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników. (zajęcia praktyczne)</p>	Dorota Ozga	17-09-2024	09:30	11:30	02:00
<p>8 z 22 Przerwa</p>	Dorota Ozga	17-09-2024	11:30	11:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 22 Wprowadzenie do narzędzi analizy potrzeb organizacyjnych (zajęcia teoretyczne)	Dorota Ozga	17-09-2024	11:45	13:45	02:00
10 z 22 Identyfikacja obszarów, w których możliwe jest dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych. (zajęcia praktyczne)	Dorota Ozga	17-09-2024	13:45	14:30	00:45
11 z 22 Identyfikacja obszarów, w których możliwe jest dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych. (zajęcia praktyczne)	Dorota Ozga	24-09-2024	07:30	08:30	01:00
12 z 22 Aplikacja narzędzi analizy potrzeb organizacyjnych (zajęcia praktyczne)	Dorota Ozga	24-09-2024	08:30	10:30	02:00
13 z 22 Ocena i analiza potencjału pracowników (zajęcia praktyczne)	Dorota Ozga	24-09-2024	10:30	11:30	01:00
14 z 22 Przerwa	Dorota Ozga	24-09-2024	11:30	11:45	00:15

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
15 z 22 Opracowanie indywidualnych ścieżek kariery (zajęcia praktyczne)	Dorota Ozga	24-09-2024	11:45	13:45	02:00
16 z 22 Programy rozwoju i szkolenia (zajęcia praktyczne)	Dorota Ozga	24-09-2024	13:45	14:30	00:45
17 z 22 Programy rozwoju i szkolenia (zajęcia praktyczne)	Dorota Ozga	01-10-2024	07:30	08:30	01:00
18 z 22 Wykorzystanie wewnętrznego zróżnicowania w organizacji (zajęcia praktyczne)	Dorota Ozga	01-10-2024	08:30	10:30	02:00
19 z 22 Programy wymiany wiedzy i doświadczeń (zajęcia praktyczne)	Dorota Ozga	01-10-2024	10:30	11:30	01:00
20 z 22 Przerwa	Dorota Ozga	01-10-2024	11:30	11:45	00:15
21 z 22 Kształtowanie kultury pracy sprzyjającej rozwojowi Learning Agility (zajęcia praktyczne)	Dorota Ozga	01-10-2024	11:45	13:15	01:30
22 z 22 Walidacja efektów uczenia się - test merytoryczny	-	01-10-2024	13:15	13:30	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena

Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 914,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 995,12 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	147,97 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Dorota Ozga

Od 12 lat specjalizuje się w doradztwie - szkoleniach z zakresu: sprzedaż, obsługa klientów kluczowych, tworzenie rozwiązań - projektów sprzedażowo-marketingowych, zarządzanie kapitałem ludzkim, zarządzanie zespołami, zrównoważony rozwój. Certyfikowany Compliance Officer - certyfikaty uzyskane w latach 2019-2023 r. Compliance Officer, Approved Compliance Officer, Approved Compliance Expert, Approved AML Compliance Officer, Approved Whistleblowing Compliance Officer. Zdobyła doświadczenie w korporacjach międzynarodowych (Grupa ING, EFL - Credit Agricole) odpowiadając m.in. za tworzenie programów leasingowych z kluczowymi dostawcami, tworzenie strategii marketingowej, komunikacji, modelu sprzedaży, zarządzanie podległy zespołem. Studia: Psychologia w Biznesie, Filologia angielska. Prowadzi szkolenia m.in. z komunikacji, marketing-sprzedaż, motywacja, compliance, CSR, RODO, ESG, nowoczesne technologie w zarządzaniu organizacją. Wykształcenie wyższe: psycholog biznesu, filologia angielska, ESG. Posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Dostęp do materiałów online i offline: prezentacje ze szkolenia, skrypt, zestawy ćwiczeń przygotowane przez trenera.

Konsultacje z trenerami po zakończeniu usługi w terminie do 30 dni od ostatniego dnia.

Informacje dodatkowe

- Usługodawca zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.
- Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.
- Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT
- Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu.
- Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.
- Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.
- Usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills).

Adres

ul. Pawia 1
62-330 Nekielka
woj. wielkopolskie

Usługodawca zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Marta Ozga

E-mail marta.ozga@ozgaconsulting.com

Telefon (+48) 501 161 301