



## Akademia HR. Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji- coaching

Numer usługi 2024/06/28/7675/2200978

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

📅 03.10.2024 do 04.10.2024

## 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>	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.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	2
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	4
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	02-10-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	14
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	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.	Test teoretyczny
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.	Test teoretyczny
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.	Test teoretyczny
Rozpoznawanie specyfiki podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur.	Obserwacja interakcji międzykulturowych w zespołach, ewaluacja umiejętności komunikacyjnych.	Test teoretyczny
Sprawne wykorzystywanie różnorodności i wielokulturowości pracowników do zwiększenia innowacyjności.	Analiza nowych pomysłów i projektów generowanych przez zespoły z różnych kultur, ocena stopnia ich realizacji.	Test teoretyczny
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.	Test teoretyczny
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.	Test teoretyczny

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.	Test teoretyczny
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.	Test teoretyczny
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.	Test teoretyczny
Ułatwianie wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk.	Analiza aktywności w programach coachingowych, ocena udziału w projektach zespołowych.	Test teoretyczny
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 testu teoretycznego 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?**

Dokument 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?**

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

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

Dokument potwierdza, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji.

# **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 styli 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 styli 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

W trakcie usługi doradczej – coaching, zostaną zastosowane różnorodne metody aktywizacji uczestników. Wśród nich znajdują się burza mózgów, która umożliwi uczestnikom swobodne dzielenie się pomysłami i propozycjami, sprzyjając kreatywności i innowacyjnemu myśleniu. Dyskusja pozwoli na wymianę poglądów i doświadczeń, wspierając rozwój umiejętności komunikacyjnych oraz budowanie relacji w grupie. Studium przypadków, czyli analiza rzeczywistych sytuacji, pomoże uczestnikom lepiej zrozumieć teoretyczne zagadnienia i zastosować je w praktyce. Prezentacje umożliwią przedstawienie kluczowych informacji w przystępny sposób, wspierając proces uczenia się i zapamiętywania.

Zastosowanie tych metod ma na celu nie tylko uatrakcyjnienie procesu szkoleniowego, ale również skuteczne angażowanie uczestników, co prowadzi do lepszego przyswajania wiedzy i umiejętności. Optymalnie, aby w usłudze brały udział maksymalnie 4 osoby, co zapewni najlepsze efekty.

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 16

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>1 z 16</b> Diagnoza potrzeb i określenie celów coachingowych	Magdalena Ryszka	03-10-2024	08:00	09:00	01:00
<b>2 z 16</b> Rozpoznawanie sposobów pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość	Magdalena Ryszka	03-10-2024	09:00	10:00	01:00
<b>3 z 16</b> Identyfikacja podstawowych regulacji prawnych dotyczących równouprawnieni a pracowników i wykorzystania różnorodności.	Magdalena Ryszka	03-10-2024	10:00	11:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>4 z 16</b> Wykazywanie pozytywnego wpływu różnorodności i wielokulturowość i na poziom lojalności i wydajności pracowników.	Magdalena Ryszka	03-10-2024	11:00	12:00	01:00
<b>5 z 16</b> Przerwa	Magdalena Ryszka	03-10-2024	12:00	12:15	00:15
<b>6 z 16</b> Rozpoznawanie specyfiki podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur.	Magdalena Ryszka	03-10-2024	12:15	13:15	01:00
<b>7 z 16</b> Sprawne wykorzystanie różnorodności i wielokulturowość i pracowników w celu zwiększenia innowacyjności.	Magdalena Ryszka	03-10-2024	13:15	14:15	01:00
<b>8 z 16</b> Kształtowanie kultury pracy i rozwiązań wspierających równoprawne traktowanie pracowników.	Magdalena Ryszka	03-10-2024	14:15	15:15	01:00
<b>9 z 16</b> Budowanie i wdrażanie rozwiązań zapewniających dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników.	Magdalena Ryszka	04-10-2024	08:00	09:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>10 z 16</b> Kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy otwartej na współpracę i rozwój pracowników z różnych środowisk.	Magdalena Ryszka	04-10-2024	09:00	10:00	01:00
<b>11 z 16</b> Sprawne identyfikowanie i rozwiązywanie konfliktów związanych z różnicami kulturowymi i stylami pracy.	Magdalena Ryszka	04-10-2024	10:00	11:00	01:00
<b>12 z 16</b> Kształtowanie wartości związanych z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności.	Magdalena Ryszka	04-10-2024	11:00	12:00	01:00
<b>13 z 16</b> Przerwa	Magdalena Ryszka	04-10-2024	12:00	12:15	00:15
<b>14 z 16</b> Wdrażanie rozwiązań gwarantujących przestrzeganie zasad i wartości przez wszystkich pracowników.	Magdalena Ryszka	04-10-2024	12:15	13:15	01:00
<b>15 z 16</b> Ułatwianie wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk i kultur.	Magdalena Ryszka	04-10-2024	13:15	14:15	01:00



Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<b>16 z 16</b> Sesje Coachingowe dotyczące Adaptacji Kulturowej: Pomoc pracownikom w adaptacji do różnych kulturowo kontekstów pracy, test teoretyczny	Magdalena Ryszka	04-10-2024	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®, ZineINC™, MBTI®, Advisio Poland, Excended Disc®. Kurs „Mediator Menedżer 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

## 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.

## Adres

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

## Kontakt



**Małgorzata Hajduk**

**E-mail** [m.hajduk@zetom.eu](mailto:m.hajduk@zetom.eu)

**Telefon** (+48) 327 040 100