



pgconsulting Paweł
Gruszecki



Akademia HR - Umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności

Numer usługi 2025/04/22/8543/2701099

📍 Kraków / mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną
w czasie rzeczywistym)

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 23.06.2025 do 24.06.2025

2 904,00 PLN brutto

2 904,00 PLN netto

181,50 PLN brutto/h

181,50 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikator projektu	Akademia HR
Sposób dofinansowania	wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
Grupa docelowa usługi	Szkolenie skierowane jest do: właścicieli firm pracowników zespołu HR pracowników odpowiedzialnych za politykę personalną firmy lub za zarządzanie zasobami ludzkimi pracowników zajmujących stanowisko menadżerskie/kierownicze pracowników przewidzianych do awansu na stanowisko menadżerskie/kierownicze
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	2
Data zakończenia rekrutacji	19-06-2025
Forma prowadzenia usługi	mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
Liczba godzin usługi	16

Cel

Cel edukacyjny

Wyposażenie uczestników w umiejętność wdrażania rozwiązań efektywnej pracy zdalnej, hybrydową, home office, elastyczny czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, korzystania z odpowiednich narzędzi wspierających nowe formy organizacji pracy, radzenia sobie z typowymi trudnościami oraz budowania zaangażowania pracowników korzystających z tych form pracy, zapewnienia sprawnej komunikacji i podziału zadań

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Identyfikuje odpowiednie zapisy Kodeksu Pracy regulujące zasady organizacji pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
Identyfikuje podstawowe / ogólnodostępne oraz dedykowane rozwiązania technologiczne, umożliwiające pracę zdalną i hybrydową.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
Identyfikuje podstawowe potrzeby oraz korzyści dla pracowników wynikające z pracy zdalnej, jak również z wdrożenia elastycznego czasu pracy.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
Opisuje typowe trudności (w tym: problemy z poczuciem identyfikacji z firmą / zespołem, wypalenie zawodowe etc.), które mogą towarzyszyć różnych formom pracy zdalnej i wdraża działania, które je eliminują.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny
Wskazuje czynniki, o jakie należy zadbać, aby kształtować zaangażowanie pracowników korzystających z tych form pracy.	Uzyskał pozytywny wynik (min. 80%) z testu wiedzy na temat czynników mających znaczenie dla efektywnej pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Organizuje działania zespołów wykorzystując pracę zdalną / hybrydową oraz elastyczny czas pracy. Skutecznie wdraża rozwiązania zapewniające sprawną komunikację i podział / delegowanie zadań w przypadku pracy zdalnej / hybrydowej, jak również w przypadku elastycznego czasu pracy poszczególnych osób.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań. Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.	Obserwacja w warunkach symulowanych Obserwacja w warunkach symulowanych
Wdraża do organizacji odpowiednie rozwiązania technologiczne umożliwiające efektywną pracę zdalną i hybrydową.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Opracowuje i wdraża akceptowane i wspierane przez wszystkich zainteresowanych rozwiązania, pozwalające na skuteczny monitoring efektywności pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy. Pomaga kadrze menedżerskiej w unikaniu mikro managementu i ograniczaniu swobody działania pracowników.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań. Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.	Obserwacja w warunkach symulowanych Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Przygotowuje i wdraża systemowe rozwiązania zapobiegające wystąpieniu takich zjawisk jak wypalenie zawodowe, czy też pogorszenie jakości życia (well-being) pracowników korzystających z pracy zdalnej lub hybrydowej.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Omawia z pracownikami i kadrami menedżerską indywidualne przypadki związane z wykorzystaniem pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy itp. Wypracowuje z nimi optymalne rozwiązania w tym zakresie.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Skutecznie wspiera kadrę menedżerską w radzeniu sobie z typowymi trudnościami (w tym problemami z poczuciem identyfikacji z firmą / zespołem) oraz w budowaniu zaangażowania pracowników korzystających z tych form pracy.	Uzyskał pozytywną ocenę (min. 80%) ćwiczenia w formie studium przypadku - jak poradzić sobie z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy oraz z obawami kadry menedżerskiej związanymi z brakiem możliwości monitorowania efektywności w realizacji zadań.	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?

Tak. Usługodawca wystawia dla każdego uczestnika spersonalizowane zaświadczenie ukończenia szkolenia, które zawiera wszystkie efekty uczenia się ujęte w programie szkolenia nabyte przez uczestnika.

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

Tak. Usługodawca wystawia dla każdego uczestnika spersonalizowane zaświadczenie ukończenia szkolenia, które zawiera opis metod walidacji dla każdego z efektów uczenia się oraz kryteria ich weryfikacji

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

Tak. Zaświadczenie ukończenia szkolenia zawiera opis zastosowanych rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji, takich jak zastosowane narzędzia oceny oraz imię i nazwisko trenera oraz osoby prowadzącej walidację.

Program

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności takimi, jak: ćwiczenia grupowe, burza mózgów, obserwacja, dyskusja panelowa, metoda problemowa, studium przypadku.

Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych. Przerwy są wliczone w czas usługi rozwojowej.

Część usługi (moduły 1 - 8 w wymiarze 15h) realizowane są stacjonarnie, część usługi (moduł 9 w wymiarze 1h) realizowana jest zdalnie w czasie rzeczywistym.

Częściowa weryfikacja postępów nauki będzie prowadzona grupowo z Uczestnikami w formie:

1. rundy pytań i odpowiedzi (Q&A) na koniec każdego modułu
2. krótkich quizów na koniec każdego dnia szkoleniowego

Wprowadzenie do tematyki DEI

Omówienie znaczenia równości, różnorodności i inkluzywności (DEI) w kontekście organizacji.

Równe traktowanie – podstawy prawne

Przegląd krajowych i unijnych regulacji przeciwdziałających dyskryminacji w miejscu pracy.

Pojęcie sprawiedliwości organizacyjnej

Rodzaje sprawiedliwości (dystrybutywna, proceduralna, interakcyjna) i ich wpływ na pracowników.

Barierzy równości w miejscu pracy

Identyfikacja ukrytych i systemowych barier oraz ich wpływu na atmosferę w organizacji.

Równość płci w polityce personalnej

Działania sprzyjające równości płci, analiza luki płacowej, równe szanse rozwoju.

Wiek a dostęp do rozwoju i awansu

Zarządzanie różnorodnością wiekową – unikanie ageizmu i wspieranie międzypokoleniowej współpracy.

Włączenie osób z niepełnosprawnością

Praktyki dostępności środowiska pracy oraz eliminowanie barier funkcjonalnych i mentalnych.

Różnorodność kulturowa i etniczna

Wspieranie otwartości na różne pochodzenia, tożsamości kulturowe i językowe.

Neutralność światopoglądowa

Zapewnienie równowagi między przekonaniami religijnymi, etycznymi a zasadami funkcjonowania firmy.

Inkluzywna komunikacja wewnętrzna

Stosowanie języka niedyskryminującego, zapewnianie dostępności komunikatów.

Budowanie kultury otwartości

Kształtowanie środowiska sprzyjającego dialogowi, przeciwdziałanie mikroagresjom i wykluczeniu.

Przejrzystość w dostępie do informacji

Praktyki udostępniania informacji i procedur w sposób zrozumiały i otwarty dla wszystkich.

Transparentne procesy rekrutacyjne

Projektowanie równościowych procedur naboru, unikanie stronniczości.

Programy rozwojowe dla wszystkich

Zapewnienie równych szans w dostępie do szkoleń, coachingów, mentoringu.

Równość w ocenie i awansie

Sprawiedliwe systemy ocen pracowniczych i procedury decyzyjne dotyczące awansów.

Działania antydyskryminacyjne

Reagowanie na zgłoszenia dyskryminacji, prowadzenie postępowań i działania naprawcze.

Audyt równości i inkluzywności

Narzędzia i metody diagnozowania środowiska pracy pod kątem DEI.

Rola liderów i kadry zarządzającej

Odpowiedzialność kadry kierowniczej za wspieranie kultury równości i włączania.

Tworzenie polityk równościowych

Jak opracować, wdrożyć i komunikować polityki dotyczące równego traktowania.

Podsumowanie i plan wdrożenia

Opracowanie checklist, zobowiązań i propozycji działań po zakończeniu szkolenia.

Walidacja efektów uczenia się

Przeprowadzenie testu wiedzy na temat wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności

Przeprowadzenie ćwiczenia w formie studium przypadku - jak w praktyce wdrożyć zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności

Walidacja efektów uczenia się na poziomie min. 80% prawidłowych odpowiedzi z testu wiedzy jak i zadania praktycznego, uprawnia uczestnika do otrzymania oceny pozytywnej z walidacji.

Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się.

Informacje dodatkowe:

Dostawca usługi potwierdza, iż karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia najzajmowanym 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).

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills).

Dostawca usługi potwierdza, że 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.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w Projekcie albo przez podmiot powiązany kapitałowo lub osobowo z Operatorem lub partnerem.

Dostawca usługi potwierdza, że cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności koszty środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, koszty dojazdu i zakwaterowania.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 29

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
1 z 29 Wprowadzenie do tematyki DEI Omówienie znaczenia równości, różnorodności i inkluzywności (DEI) w kontekście organizacji.	Paweł Gruszecki	23-06-2025	07:00	07:30	00:30	Tak
2 z 29 Równe traktowanie – podstawy prawne Przegląd krajowych i unijnych regulacji przeciwdziałających dyskryminacji w miejscu pracy.	Paweł Gruszecki	23-06-2025	07:30	08:00	00:30	Tak
3 z 29 Pojęcie sprawiedliwości organizacyjnych Rodzaje sprawiedliwości (dystrybutywna, proceduralna, interakcyjna) i ich wpływ na pracowników.	Paweł Gruszecki	23-06-2025	08:00	09:00	01:00	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
4 z 29 Przerwa (wliczona w czas usługi rozwojowej)	Paweł Gruszecki	23-06-2025	09:00	09:15	00:15	Tak
5 z 29 Bariery równości w miejscu pracy Identyfikacja ukrytych i systemowych barier oraz ich wpływu na atmosferę w organizacji.	Paweł Gruszecki	23-06-2025	09:15	09:45	00:30	Tak
6 z 29 Równość płci w polityce personalnej Działania sprzyjające równości płci, analiza luki płacowej, równe szanse rozwoju.	Paweł Gruszecki	23-06-2025	09:45	10:40	00:55	Tak
7 z 29 Wiek a dostęp do rozwoju i awansu Zarządzanie różnorodności ą wiekową – unikanie ageizmu i wspieranie międzypokole niowej współpracy.	Paweł Gruszecki	23-06-2025	10:40	11:10	00:30	Tak
8 z 29 Przerwa (wliczona w czas usługi rozwojowej)	Paweł Gruszecki	23-06-2025	11:10	11:20	00:10	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
9 z 29 Włączenie osób z niepełnosprawnością Praktyki dostępności środowiska pracy oraz eliminowanie barier funkcjonalnych i mentalnych.	Paweł Gruszecki	23-06-2025	11:20	13:00	01:40	Tak
10 z 29 Różnorodność kulturowa i etniczna Wspieranie otwartości na różne pochodzenia, tożsamości kulturowe i językowe.	Paweł Gruszecki	23-06-2025	13:00	13:40	00:40	Tak
11 z 29 Przerwa (wliczona w czas usługi rozwojowej)	Paweł Gruszecki	23-06-2025	13:40	13:55	00:15	Tak
12 z 29 Neutralność światopoglądowa Zapewnienie równowagi między przekonaniami i religijnymi, etycznymi a zasadami funkcjonowania firmy.	Paweł Gruszecki	23-06-2025	13:55	14:45	00:50	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
13 z 29 Inkluzywna komunikacja wewnętrzna Stosowanie języka niedyskryminującego, zapewnianie dostępności komunikatów.	Paweł Gruszecki	23-06-2025	14:45	15:00	00:15	Tak
14 z 29 Budowanie kultury otwartości Kształtowanie środowiska sprzyjającego dialogowi, przeciwdziałanie mikroagresjom i wykluczeniu.	Paweł Gruszecki	24-06-2025	07:00	07:30	00:30	Tak
15 z 29 Przerwa (wliczona w czas usługi rozwojowej)	Paweł Gruszecki	24-06-2025	07:30	08:10	00:40	Tak
16 z 29 Przejrzystość w dostępie do informacji Praktyki udostępniania informacji i procedur w sposób zrozumiały i otwarty dla wszystkich.	Paweł Gruszecki	24-06-2025	08:10	08:50	00:40	Tak
17 z 29 Transparentne procesy rekrutacyjne Projektowanie równościowych procedur naboru, unikanie stronniczości.	Paweł Gruszecki	24-06-2025	08:50	09:10	00:20	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
18 z 29 Przerwa (wliczona w czas usługi rozwojowej)	Paweł Gruszecki	24-06-2025	09:10	09:25	00:15	Tak
19 z 29 Programy rozwojowe dla wszystkich Zapewnienie równych szans w dostępie do szkoleń, coachingów, mentoringu.	Paweł Gruszecki	24-06-2025	09:25	10:10	00:45	Tak
20 z 29 Równość w ocenie i awansie Sprawiedliwe systemy ocen pracowniczych i procedury decyzyjne dotyczące awansów.	Paweł Gruszecki	24-06-2025	10:10	10:35	00:25	Tak
21 z 29 Działania antydiskrymi- nacyjne Reagowanie na zgłoszenia dyskryminacji, prowadzenie postępowań i działania naprawcze.	Paweł Gruszecki	24-06-2025	10:35	11:00	00:25	Tak
22 z 29 Przerwa (wliczona w czas usługi rozwojowej)	Paweł Gruszecki	24-06-2025	11:00	11:15	00:15	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
23 z 29 Audyt równości i inkluzywności Narzędzia i metody diagnozowani a środowiska pracy pod kątem DEI.	Paweł Gruszecki	24-06-2025	11:15	12:20	01:05	Tak
24 z 29 Rola liderów i kadry zarządzającej Odpowiedzial ność kadry kierowniczej za wspieranie kultury równości i włączania.	Paweł Gruszecki	24-06-2025	12:20	12:40	00:20	Tak
25 z 29 Przerwa (wliczona w czas usługi rozwojowej)	Paweł Gruszecki	24-06-2025	12:40	12:50	00:10	Tak
26 z 29 Tworzenie polityk równościowych h Jak opracować, wdrożyć i komunikować polityki dotyczące równego traktowania.	Paweł Gruszecki	24-06-2025	12:50	13:20	00:30	Tak
27 z 29 Podsumowani e i plan wdrożenia Opracowanie checklist, zobowiązań i propozycji działań po zakończeniu szkolenia.	Paweł Gruszecki	24-06-2025	13:20	14:00	00:40	Tak

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
28 z 29 Przeprowadze nie testu wiedzy na temat wdrożenia zasady równości szans, niedyskrymin acji i transparentno ści	-	24-06-2025	14:00	14:30	00:30	Nie
29 z 29 Przeprowadze nie ćwiczenia w formie studium przypadku - jak w praktyce wdrożyć zasady równości szans, niedyskrymin acji i transparentno ści	-	24-06-2025	14:30	15:00	00:30	Nie

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 904,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 904,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,50 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,50 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Paweł Gruszecki

[pawel.gruszecki@pgconsulting.eu]

Ukończył studia mgr z ekonomii (AE w Krakowie), mgr z psychologii (UJ), kurs Organizational Development, Leadership Development Centre (John Scherer).

Ponad 20l dośw. w prowadzeniu projektów rekrutacyjnych, doradczych i szkoleniowych z zakresu: opracowania modelu biznesowego, obsługi klienta, zarządzania, kompetencji osobistych, oceny potencjału rozwoju przedsiębiorcy, planów rozwoju przedsiębiorstwa, zarządzania zmianą w przedsiębiorstwie. Ponad 20 – l. dośw. w ocenie kompetencji kandydatów w procesach rekrutacyjnych oraz pracowników w procesach rozwojowych z wykorzystaniem różnych metod, takich jak: testy teoretyczne, kompetencyjne, wywiad ustrukturyzowany, ocena prezentacji, obserwacja w warunkach symulowanych.

Trener posiada min. 120 h doświadczenie w prowadzeniu szkoleń dla osób dorosłych o podobnej tematyce:

Hotel Stok (24h: 12-14.11.2024)

Krakodero s.c (16h: 28-29.11.2024)

Hotel Warmiński (16h: 28-29.10.2024)

Hotel Martiany (24h: 16-18.10.2024)

Fleet Partners (24h: 24-26.03.2024)

Realimpex (16h: 14-15.02.2024)

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma przed rozpoczęciem usługi materiały w postaci konspektów w wersji elektronicznej z opisem teorii przedstawianej podczas zajęć oraz wykonywanych zadań.

Po zakończeniu udziału w szkoleniu z min. 80% obecnością oraz z pozytywnym wynikiem walidacji (zarówno testu, jak i zadania praktycznego), uczestnik otrzyma odpowiednie zaświadczenie o ukończeniu usługi.

Dostawca usługi potwierdza brak powiązań kapitałowych i osobowych pomiędzy dostawcą usługi a pracodawcą lub osobą dorosłą korzystającą ze wsparcia.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć i uczestnictwo we wszystkich zadaniach podczas zajęć oraz pozytywny wynik z testu teoretycznego i zadania praktycznego.

Informacje dodatkowe

Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem ani stażem, aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.

Usługa jest realizowana w godzinach zegarowych.

Walidacja efektów uczenia się zostanie przeprowadzona przez inną osobę niż prowadzącą szkolenie. Etapy szkolenia oraz walidacji przeprowadzone zostaną w rozłącznych modułach. Po przeprowadzeniu walidacji zostanie sporządzony raport zawierający wyniki zastosowanych narzędzi walidacji dla każdego z uczestników indywidualnie. Raport będzie potwierdzał uzyskany przez uczestnika poziom nabycia efektów uczenia się.

Fakt uczestnictwa w każdym dniu szkolenia oraz w walidacji musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na liście obecności na szkoleniu i walidacji szkolenia.

Dostawca usługi potwierdza, że cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu.

Warunki techniczne

Usługa mieszana - moduł walidacji prowadzony zdalnie w czasie rzeczywistym

Część usługi realizowanej zdalnie odbywa się poprzez aplikację ZOOM.

Wymagania techniczne do udziału w usłudze:

- każdy uczestnik dysponuje urządzeniem spełniającym następujące wymagania sprzętowe: urządzenie przenośne/mobilne lub stacjonarne (komputer/laptop/tablet) z kamerą, mikrofonem i głośnikami; procesor dwurdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany czterordzeniowy) lub Core i5 Kaby Lake; min. 2GB pamięci RAM (zalecane 4GB lub więcej); system operacyjny taki jak m.in. Windows 8(zalecany Windows 11),Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja), Linux, Chrome OS; Android w zależności od platformy/rodzaju komunikatora, aktualne wersje przeglądarki np. Google Chrome, Mozilla Firefox, Brave, Safari, Microsoft Edge, Opera, Internet Explorer ,Yandex;
- uczestnik dysponuje łączem sieciowym spełniającym następujące parametry: dostęp do internetu o zalecanej szybkości -minimalna prędkość pobierania 2 Mb/s, prędkość wysyłania 512 kb/s;
- każdy uczestnik dysponuje niezbędnym oprogramowaniem umożliwiającym dostęp do prezentowanych treści i materiałów;
- liczba uczestników umożliwia wszystkim uczestnikom interaktywną swobodę udziału we wszystkich przewidzianych elementach zajęć(ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, testy, ankiety, współdzielenie ekranu itp.).

Adres

ul. Włodzimierza Tetmajera 2

Kraków

woj. małopolskie

Dostawca usługi 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



Paweł Gruszecki

E-mail pawel.gruszecki@pgconsulting.eu

Telefon (+48) 574 227 917