



SENSE HUMAN  
CAPITAL SPÓŁKA Z  
OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚ  
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

652 oceny

## Szkolenie Akademia HR : Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy

Numer usługi 2025/06/13/141117/2814837

📍 Zabrze / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 16 h

📅 25.09.2025 do 26.09.2025

2 900,00 PLN brutto

2 900,00 PLN netto

181,25 PLN brutto/h

181,25 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kategoria</b>                       | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Identyfikatory projektów</b>        | Akademia HR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Grupa docelowa usługi</b>           | <p>Grupę docelową usługi stanowią:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• zespoły HR,</li><li>• pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi</li><li>• menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.</li></ul> <p>Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.</p> |
| <b>Minimalna liczba uczestników</b>    | 6                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Maksymalna liczba uczestników</b>   | 16                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Data zakończenia rekrutacji</b>     | 24-09-2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Forma prowadzenia usługi</b>        | stacjonarna                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Liczba godzin usługi</b>            | 16                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b> | Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

# Cel

## Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje do tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”. Wdrażanie rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparte o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywne włączenie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników, dając im jednocześnie możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                                        | Metoda walidacji |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.                                                                                                                                                                                  | Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju                                                                                                                                                                                 | Test teoretyczny |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Przekłada założenia zrównoważonego rozwoju na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.                                                                                                                      | Test teoretyczny |
| Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.                                                                                                                                                                                                | Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji                                                                                                                                                                                 | Test teoretyczny |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Przekłada potrzeby rozwojowe organizacji na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.                                                                                                                              | Test teoretyczny |
| Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.                                                                                                                                                                                                                         | Wymienia wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.                                                                                                                                      | Test teoretyczny |
| Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.                                                                                                                                                                        | Opisuje aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy                                                                                                                                                        | Test teoretyczny |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.                                                                                    | Test teoretyczny |
| Wykonuje pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR. Włącza te grupy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej. | Wykonuje pełną diagnozę potrzeb różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca, kadra menedżerska i pracownicy, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w zakresie wykorzystania procesów HR. | Test teoretyczny |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Włącza różne grupy interesariuszy oraz partnerów społecznych w proces kreowania polityki personalnej.                                                                                                                       | Test teoretyczny |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                              | Metoda walidacji |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <p>Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju. Wdraża wnioski z tych badań kształtując nowe rozwiązania.</p> <p>Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.</p> | Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju.                                                                                | Test teoretyczny |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Wdraża wnioski z badań satysfakcji kształtując nowe rozwiązania.                                                                                                                                                  | Test teoretyczny |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Przygotowuje kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.                                                                                            | Test teoretyczny |
| <p>Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.</p>                                                                                                                                                                   | Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki.                                                                                                                                               | Test teoretyczny |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Dostosowuje strategię HR do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.                                                                                                                    | Test teoretyczny |
| <p>Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.</p>                                                                                                                              | Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR                                                                                                                                            | Test teoretyczny |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Pozyskuje wsparcie dla planowanych do wdrożenia procesów HR wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników.                                                              | Test teoretyczny |
| <p>Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników.</p>                                                                                                                                                                                  | Opracowuje rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników                                                                      | Test teoretyczny |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Wprowadza w życie rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników                                                               | Test teoretyczny |
| <p>Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.</p>                                                                                                                         | Opracowuje założenia firmowego kodeksu etycznego, formułującego wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego. | Test teoretyczny |
| <p>Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem.</p>                                                                                                                                                                                                                  | Inicjuje powstanie i utrzymanie partnerskich relacji między HR a głównymi grupami współpracowników z firmie – w tym z Zarządem.                                                                                   | Test teoretyczny |

| Efekty uczenia się                                                                                                           | Kryteria weryfikacji                                                                                                                  | Metoda walidacji             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy. | Opisuje i szerzy w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy. | Analiza dowodów i deklaracji |
| Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.                           | Opisuje i szerzy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.                            | Analiza dowodów i deklaracji |

## Kwalifikacje

### Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

#### Warunki uznania kompetencji

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

TAK

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

TAK

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

TAK

## Program

Usługa przygotowuje do tworzenia strategii procesów HR ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, w tym uwzględniający kwestie „zielonej gospodarki”. Wdrażanie rozwiązań gwarantujących rozwój organizacji oparty o analizę potrzeb różnych grup interesariuszy oraz aktywne włączenie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników, dając im jednocześnie możliwość czerpania korzyści z realizacji celów firmy.

---

Grupę docelową usługi stanowią:

- zespoły HR,
- pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi
- menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.

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

---

Program:

#### 1. Doskonalenie procesów HR dla efektywności organizacyjnej:

- Nowe trendy kształtowania polityki personalnej w organizacji.
- Analiza procesu HR i ich wykorzystanie w kreowaniu polityki personalnej.

#### 2. Czym jest potencjał w organizacji?

- Korzyści znajomości potencjału zasobów ludzkich w kontekście realizacji celów strategicznych.
- Wpływ potencjału jednostki na budowanie efektywnego, różnorodnego zespołu.
- Etapy rozwoju kompetencji pracownika a zachowania menedżera/eksperta.

#### 3. Zarządzanie potencjałem pracowników:

- Kompetencje przyszłości w kontekście potrzeb strategicznych rozwoju organizacji.
- Rola komunikacji w budowaniu relacji między HR, a głównymi grupami współpracowników z firmie.
- Modele komunikacji wspierające rozmowy diagnozujące potencjał pracowników – praca pytaniami m.in. GOLD, CIZ, GROW itp.

#### 4. Rozwój pracowników – narzędzia i metody:

- Badanie satysfakcji z pracy – tworzenie scenariuszy rozmów rozwojowych z pracownikiem (doskonalenie zdobytych umiejętności w miejscu pracy, zadanie wdrożeniowe).
- Przygotowanie mapy potencjału dopasowany do konkretnej organizacji.
- Zarządzanie pracownikami w oparciu o potencjał na rzecz osiągania celów firmy.

#### 5. Zarządzanie potencjałem pracowników w oparciu o metodykę FRIS®:

- Jak sprawiać, by zespoły były skuteczniejsze, a osobiste sukcesy pracowników jeszcze większe? Rozwój w oparciu o indywidualne predyspozycje.
- Potencjał różnorodności – jak budować zespoły ze zróżnicowanym potencjałem?
- Praktyczne przykłady wykorzystania metodyki FRIS w zarządzaniu zespołem i realizacji projektów.

#### 6. Komunikacja i współpraca w zespole opartym na FRIS:

- Skuteczna komunikacja między osobami o różnych stylach myślenia i działania.
- Budowanie zaufania i współpracy w zespole poprzez zrozumienie i akceptację różnorodności.
- Ćwiczenia praktyczne: scenariusze komunikacyjne i role-play z wykorzystaniem różnych stylów FRIS.
- Wykorzystanie różnorodności w procesie podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów.

#### 7. Korzyści wynikające z różnorodności w podejmowaniu decyzji i rozwiązywaniu problemów:

- Techniki integracji różnych punktów widzenia i perspektyw w procesie decyzyjnym.
- Analiza przypadków: studia sytuacji decyzyjnych z perspektywy różnych stylów myślenia i działania.

#### 8. Jak planować i projektować rozwój pracowników w organizacji?

- Programy rozwojowe – czy i kiedy szkolenia działają?
- Projektowanie procesów rozwojowych.
- Programy talenckie w organizacji.

#### 9. Przygotowanie mapy potencjału dopasowany do Twojej organizacji.

#### 10. Style zarządzania według Blancharda

#### 11. Funkcje zarządzania zespołem:

- planowanie, organizowanie, motywowanie, kontrolowanie
- delegowanie zadań oraz feedback

#### 12. Walidacja usługi - test wiedzy, analiza dowodów i deklaracji

---

Forma prowadzenia zajęć: szkolenie o charakterze warsztatowym, prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, tj. praca z case study, ćwiczenia grupowe, prezentacja, symulacje.

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

Wypożyczenie sali szkoleniowej i warunki organizacyjne: sala wyposażona jest w stoły i krzesła z możliwością ich przestawiania na czas zadań grupowych lub indywidualnych. Wyposażona jest w rzutnik (potrzebny na czas prezentacji) oraz przestrzeń do prezentowania zadań przez uczestników przed grupą.

Szkolenie jest realizowane w godzinach zegarowych. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej

Szkolenie składa się z 9 godzin 15 minut zajęć praktycznych oraz 5 godzin 45 minut zajęć teoretycznych, szczegółowa plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Program szkolenia jest dostosowany do określonej w karcie grupy docelowej, celu usługi i czasu jej trwania.

Warunkiem uzyskania certyfikatu/zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego z testu oraz pozytywny wynik z formy walidacji w postaci: analizy dowodów i deklaracji oraz testu teoretycznego.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Koszt usługi pokrywa koszty walidacji.

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 18

| Przedmiot / temat zajęć                                                    | Prowadzący           | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <div>1 z 18</div> Doskonalenie procesów HR dla efektywności organizacyjnej | Agnieszka Czaplińska | 25-09-2025            | 08:00               | 09:00               | 01:00         |
| <div>2 z 18</div> Czym jest potencjał w organizacji?                       | Agnieszka Czaplińska | 25-09-2025            | 09:00               | 10:15               | 01:15         |
| <div>3 z 18</div> Przerwa                                                  | Agnieszka Czaplińska | 25-09-2025            | 10:15               | 10:30               | 00:15         |
| <div>4 z 18</div> Zarządzanie potencjałem pracowników                      | Agnieszka Czaplińska | 25-09-2025            | 10:30               | 12:30               | 02:00         |
| <div>5 z 18</div> Przerwa                                                  | Agnieszka Czaplińska | 25-09-2025            | 12:30               | 13:00               | 00:30         |

| Przedmiot / temat zajęć                                                                             | Prowadzący           | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>6 z 18</b> Rozwój pracowników – narzędzia i metody                                               | Agnieszka Czaplińska | 25-09-2025            | 13:00               | 14:00               | 01:00         |
| <b>7 z 18</b><br>Zarządzanie potencjałem pracowników w oparciu o metodykę FRIS®                     | Agnieszka Czaplińska | 25-09-2025            | 14:00               | 14:45               | 00:45         |
| <b>8 z 18</b> Przerwa                                                                               | Agnieszka Czaplińska | 25-09-2025            | 14:45               | 15:00               | 00:15         |
| <b>9 z 18</b><br>Komunikacja i współpraca w zespole opartym na FRIS                                 | Agnieszka Czaplińska | 25-09-2025            | 15:00               | 16:00               | 01:00         |
| <b>10 z 18</b> Korzyści wynikające z różnorodności w podejmowaniu decyzji i rozwiązywaniu problemów | Agnieszka Czaplińska | 26-09-2025            | 08:00               | 09:00               | 01:00         |
| <b>11 z 18</b> Jak planować i projektować rozwój pracowników w organizacji?                         | Agnieszka Czaplińska | 26-09-2025            | 09:00               | 10:30               | 01:30         |
| <b>12 z 18</b> Przerwa                                                                              | Agnieszka Czaplińska | 26-09-2025            | 10:30               | 10:45               | 00:15         |
| <b>13 z 18</b><br>Przygotowanie mapy potencjału dopasowany do Twojej organizacji                    | Agnieszka Czaplińska | 26-09-2025            | 10:45               | 13:00               | 02:15         |
| <b>14 z 18</b> Przerwa                                                                              | Agnieszka Czaplińska | 26-09-2025            | 13:00               | 13:30               | 00:30         |
| <b>15 z 18</b> Style zarządzania według Blancharda                                                  | Agnieszka Czaplińska | 26-09-2025            | 13:30               | 14:15               | 00:45         |

| Przedmiot / temat zajęć                     | Prowadzący           | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---------------------------------------------|----------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>16 z 18</b> Funkcje zarządzania zespołem | Agnieszka Czaplińska | 26-09-2025            | 14:15               | 15:00               | 00:45         |
| <b>17 z 18</b> Przerwa                      | Agnieszka Czaplińska | 26-09-2025            | 15:00               | 15:15               | 00:15         |
| <b>18 z 18</b> Walidacja usługi             | -                    | 26-09-2025            | 15:15               | 16:00               | 00:45         |

## Cennik

### Cennik

| Rodzaj ceny                               | Cena         |
|-------------------------------------------|--------------|
| Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto | 2 900,00 PLN |
| Koszt przypadający na 1 uczestnika netto  | 2 900,00 PLN |
| Koszt osobogodziny brutto                 | 181,25 PLN   |
| Koszt osobogodziny netto                  | 181,25 PLN   |

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



**1 z 1**

### Agnieszka Czaplińska

Komunikacja, Zarządzanie, Coaching indywidualny, grupowy, zespołowy Swoje doświadczenie zdobywała w biznesie farmaceutycznym, sektorze bankowym, usługowym oraz motoryzacyjnym. Ma doświadczenie w obszarach HR, sprzedaży oraz zarządzania. Tworzy programy rozwojowe, posiada doświadczenie w tworzeniu i prowadzeniu struktur trenerskich, w 2015 roku otrzymała nagrodę HR Najwyższej Jakości za stworzenie i wprowadzenie ścieżki rozwoju Trenerów. Wdrażała kulturę coachingową w organizacjach oraz tworzyła zespół coachów, realizowała procesy coachingowe. Prezes grupy rekomendacji biznesowych BNI Connect Warszawa - 2 kadencja POSIADA CERTYFIKATY Coach PCD - Noble Manhattan Coaching, Coach Grupowy i Zespołowy- Pracownia NOVO, Coach biznesu ACSTH- Pracownia Novo, Trener Extended DISC, IP 121, Bridge Personality Trener i Coach procesu LockLuck. Ukończyła liczne kursy doskonalące warsztat trenera oraz zarządzania szkoleniami. Z wykształcenia pedagog resocjalizacji oraz Trener Grupowy. Od kilku lat realizuje autorskie programy rozwojowe z zakresu komunikacji, budowania zespołów, pracy coachingowej z zespołami oraz grupami. Posiada wieloletnie

doświadczenie w uczeniu menedżerów narzędzi coachingowych.

Posiada 120 h 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

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, prezentację, ćwiczenia, notes, długopis, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia, certyfikat.

### Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej, potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.
2. Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycia przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez pozytywne zaliczenie testu.
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności (dotyczy usług stacjonarnych) i/lub raportem z logowania (dotyczy usług mieszanych oraz usług zdalnych w czasie rzeczywistym).
4. Przynależność do grupy docelowej usługi.

### Informacje dodatkowe

1. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.
2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
3. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.
4. Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce
5. Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

## Adres

ul. Franklina Roosevelta 81

41-800 Zabrze

woj. śląskie

### Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

## Kontakt

**Magdalena Brzychcy**

**E-mail** m.brzychcy@senseconsulting.pl



**Telefon** (+48) 533 360 948