



WINGS RETAIL
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy. Akademia Menedżera HR.

Numer usługi 2025/07/30/190439/2913295

📍 Końskie / stacjonarna
🏢 Usługa szkoleniowa
🕒 20 h
📅 08.10.2025 do 15.10.2025

3 640,00 PLN brutto
3 640,00 PLN netto
182,00 PLN brutto/h
182,00 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	-pracowników przedsiębiorcy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi -menadżerów lub kandydatów na menadżerów odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem /stażem, aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	20
Data zakończenia rekrutacji	07-10-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	20
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Celem usługi jest przygotowanie uczestników 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.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Opracowuje założenia zrównoważonego rozwoju i potrafi je przełożyć na grunt własnej firmy oraz założenia polityki personalnej.	Wybiera najważniejsze potrzeby rozwojowe organizacji oraz odpowiadana najważniejsze z nich	Test teoretyczny
	Dopasowuje odpowiednie czynniki mające wpływ na dane sytuacje zmian na rynku pracy	Test teoretyczny
Wiedza: Identyfikuje potrzeby rozwojowe organizacji i przekłada je na strategię HR ukierunkowaną na zróżnicowany rozwój.	Uczestnik opisuje pojęcie zrównoważonego rozwoju jak i jego główne założenia	Test teoretyczny
Wiedza: Formułuje wyzwania polityki personalnej w odniesieniu do założeń „zielonej gospodarki”.	Wymienia najważniejsze wyzwania polityki personalnej, wskazując jak można im sprostać w kontekście "zielonej gospodarki"	Test teoretyczny
Wiedza: Opisuje, jak wykorzystać aktualną sytuację na rynku pracy i występujące na nim trendy do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej.	Przedstawia aktualne trendy na rynku pracy, omawiając ich wpływ na kształtowanie nowoczesnej polityki personalnej.	Test teoretyczny
	Wymienia najczęściej popełniane błędy w firmie w obliczu zmian na rynku pracy	Test teoretyczny
Umiejętności: 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.	Dokonuje diagnozy potrzeb poszczególnych interesariuszy	Test teoretyczny
Wiedza: Identyfikuje poziom satysfakcji pracowników z programów i procesów HR ze szczególnym podkreśleniem kwestii zrównoważonego rozwoju.	Określa główne czynniki wpływające na satysfakcję pracowników i wyjaśniają, jak zrównoważony rozwój wpływa na te czynniki.	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Przygotowuję kompleksową strategię procesów HR, ukierunkowaną na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.	Wdraża wybrane elementy strategii HR w zwiększeniu zaangażowania pracowników w organizacji	Test teoretyczny
Umiejętności: Monitoruje wdrażanie strategii HR w oparciu o precyzyjne wskaźniki. Dostosowuje ją do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.	Ocenia kluczowe wskaźniki sukcesu,	Test teoretyczny
	Ocenia efekty działań podjętych w ramach strategii hr oraz sposobu ich dostosowania	Test teoretyczny
Wiedza: Właściwie objaśnia planowane i wdrażane procesy rozwojowe z obszaru HR i pozyskuje dla nich wsparcie wszystkich grup społecznych, kulturowych i wiekowych reprezentowanych wśród pracowników	Określa plan i sposób wdrażania procesów rozwojowych	Test teoretyczny
Umiejętności: Wdraża rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji (realizacja celów firmy) z konkretnymi korzyściami dla pracowników	Implementuje najważniejsze rozwiązania ukierunkowane na łączenie efektywności organizacji a konkretnymi korzyściami	Test teoretyczny
Umiejętności: Przygotowuje firmowy kodeks etyczny, formułujący wartości ważne dla kultury organizacyjnej, przekładające się na konkretne reguły postępowania, a także długofalowy program kształcenia etycznego.	Wyodrębnia i uzasadnia kluczowe elementy firmowego kodeksu etycznego oraz zaprojektują program kształcenia etycznego.	Test teoretyczny
Umiejętności społeczne: Kształtuje partnerskie relacje między HR a głównymi grupami współpracowników w firmie- w tym z Zarządem.	Wdraża różne style komunikacji oraz udziela feed backu zgodnie z zasadami jej udzielania	Test teoretyczny
Umiejętności społeczne: Rozwija w firmie poczucie wrażliwości proekologicznej, postawy odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.	Wdraża przykłady inicjatywy zwiększających wrażliwość proekologiczną i odpowiedzialność za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy	Wywiad swobodny
Umiejętności społeczne: Tłumaczy zasady zrównoważonego rozwoju w ramach firmy, ze szczególnym odniesieniem do procesów HR.	Interpretuje i wyjaśnia zasady zrównoważonego rozwoju, szczególnie w kontekście ich zastosowania w procesach HR.	Test teoretyczny

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

Nazwa kompetencji: Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy.

Grupa kompetencji: Kompetencje profesjonalne

Przedmiotowa usługa szkoleniowa skierowana jest do:

-zespołów HR

-właścicieli firm

-pracowników przedsiębiorcy odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi

-menadżerów lub kandydatów na menadżerów odpowiedzialnych za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.

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

Celem szkolenia jest nabycie kompetencji w zakresie : Przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy. Celem usługi szkoleniowej jest przygotowanie uczestnika 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.

Szkolenie w formie mieszanej tj stacjonarnej połączonej ze zdalną w czasie rzeczywistym.

Szkolenie w formie stacjonarnej i walidacja w formie zdalnej w czasie rzeczywistym. Jedna godzina to 45 minut. Walidacja wlicza się do czasu usługi.

Szkolenie obejmuje 20 godzin i składa się z części teoretycznej 7,5 godziny

(w oparciu o prezentację multimedialną) i praktycznej w liczbie 11 godzin

tj. samodzielne oraz grupowe wykonywanie ćwiczeń w oparciu o Workbook przekazany uczestnikom w wersji papierowej, case study, ćwiczenia grupowe w grupach 2-4 osobowych, ćwiczenia indywidualne, dyskusje oraz przerwy w liczbie 1,5 godz. Jedna godzina trwa 45 minut i jest godziną dydaktyczną.

Program:

1. Rozpoczęcie szkolenia. Powitanie uczestników i przedstawienie i określenie celów szkolenia.

2. Wyzwania i zmiany na rynku pracy.
3. Czynniki determinujące zmiany na rynku pracy.
4. Mocne i słabe strony wprowadzania zmian w organizacjach wynikających z potrzeb rynku pracy.
5. Definicja i znaczenie zrównoważonego rozwoju w kontekście biznesowym.
6. Omówienie korzyści wynikających z wdrażania zrównoważonego rozwoju w firmie.
7. Zastosowanie założeń zrównoważonego rozwoju w polityce personalnej.
8. Identyfikacja potrzeb rozwojowych organizacji w tym potrzeb różnych grup pracowników, w tym kadry zarządzającej, menedżerskiej, pracowników oraz przedstawicieli różnych grup społecznych, kulturowych i wiekowych.
9. Proces identyfikacji kluczowych potrzeb rozwojowych organizacji oraz poziomu satysfakcji pracowników z procesów HR. Analiza i przekształcenie potrzeb strategię HR. Włączanie interesariuszy
10. Diagnoza potrzeb interesariuszy w kontekście strategii HR w stosunku do różnych grup interesariuszy
11. Czym jest Strategia HR i wdrażanie zrównoważonego rozwoju. Opracowanie strategii HR ukierunkowanej na zrównoważony rozwój
12. Przygotowanie kompleksowej strategii procesów HR, z naciskiem na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego. (teoria)
13. Nowoczesne podejście do rynku pracy i kształtowanie polityki personalnej
14. Analiza aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz identyfikacja kluczowych trendów.
16. Wykorzystanie trendów rynkowych do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej, w kontekście zrównoważonego rozwoju.
17. Praktyczne podejście do wdrażania elastycznych modeli zatrudnienia i nowoczesnych narzędzi rekrutacyjnych.
18. Wdrażanie rozwiązań łączących efektywność organizacji z korzyściami dla pracowników i celów firmy.
19. Metody rozwijania w firmie postaw proekologicznych i odpowiedzialności za ekologiczne wykorzystanie zasobów pracy.
20. Diagnozowanie zagrożeń wynikających z wspierania zrównoważonego rozwoju organizacji zgodnie z zasadami „zielonej gospodarki”.
21. Różnorodność stylów pracy, zachowań na zagrożenia. Metody badania satysfakcji z pracy.
22. Rozwiązywanie nieporozumień w organizacji. Trudne rozmowy z pracownikami.
23. Partnerstwo, etyka i długofalowe planowanie. Kształtowanie partnerskich relacji w organizacji (praktyka)
24. Wspieranie Zarządu w realizacji strategii zrównoważonego rozwoju.
25. Budowanie zaufania i szacunku w relacjach z różnymi interesariuszami.
26. Tworzenie firmowego kodeksu etycznego definiującego wartości kluczowe dla kultury organizacyjnej.
27. Zbieranie opinii od pracowników na temat polityki HR i poprawa zrównoważonego rozwoju. 2. Przygotowanie planu wdrażania i monitorowania wdrażanych strategii.
28. Współpraca w kontekście przygotowania organizacji do opracowania i wdrażania strategii HR, która wspiera zrównoważony rozwój organizacji zgodnie z zasadami „zielonej gospodarki”
29. Promowanie zrównoważonego rozwoju jako elementu kultury organizacyjnej, z uwzględnieniem potrzeb pracowników i dzielenia się wiedzą i umiejętnościami.
30. Omówienie metod monitorowania wdrażania strategii HR, w tym identyfikacja precyzyjnych wskaźników efektywności. (teoria)
31. Ochrona danych osobowych kandydatów do pracy na gruncie RODO
32. Projektowanie długofalowego programu kształcenia etycznego w organizacji.
33. Ćwiczenia praktyczne w opracowywaniu i dostosowywaniu strategii HR do zmieniającej się sytuacji i oczekiwań wewnętrznych interesariuszy.
34. Walidacja. Test wiedzy oraz wywiad swobodny

WALIDACJA EFEKTÓW UCZENIA SIĘ: walidacja efektów uczenia odbywa się w oparciu o test kompetencyjny (wykonany elektronicznie poprzez platformę FORMS Microsoft Office 365 gdzie wynik generuje się automatycznie i jest podawany uczestnikowi) oraz wywiad swobodny. Walidacja efektów uczenia się na poziomie min. 80% prawidłowych odpowiedzi z testu wiedzy oraz udzielenie właściwych odpowiedzi podczas wywiadu swobodnego na poziomie 80% uprawnia uczestnika do otrzymania oceny pozytywnej z walidacji. Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania efektów uczenia się . Walidacja została przygotowana w taki sposób, że podczas procesu walidacji będzie weryfikowane nabycie efektów uczenia się na trzech poziomach tj. wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (postaw)

Informacje dodatkowe:

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w 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 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 Dostawcę 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.

Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej dotyczą cym procesu walidacji nabycia kompetencji w ramach Podmiotowych Systemów Finansowania zostanie zachowana rozdzielność funkcji nauczania od walidacji.

Po zakończeniu usługi uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat, a warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć w formie testu wiedzy oraz wywiadu swobodnego na poziomie co najmniej 80%.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 20

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 20 Rozpoczęcie szkolenia. Powitanie uczestników i przedstawienie i określenie celów szkolenia. Wyzwania i zmiany na rynku pracy. Czynniki determinujące zmiany na rynku pracy.	Urszula Wiszowata-Pilic	08-10-2025	08:00	09:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
2 z 20 Mocne i słabe strony wprowadzania zmian w organizacji wynik. z potrzeb rynku pracy. Definicja i znaczenie zrównoważonego rozwoju w kontekście biznesowym.	Urszula Wiszowata-Pilic	08-10-2025	09:00	10:00	01:00
3 z 20 Omówienie korzyści wynikających z wdrażania zrównoważonego rozwoju w firmie. Zastosowanie założeń zrównoważonego rozwoju w polityce personalnej	Urszula Wiszowata-Pilic	08-10-2025	10:00	10:45	00:45
4 z 20 przerwa	Urszula Wiszowata-Pilic	08-10-2025	10:45	11:00	00:15
5 z 20 Identyfikacja potrzeb rozwoju organizacji, w tym potrzeb różnych grup pracowników, w tym kadry zarządzającej, menedżerskiej, pracowników oraz przedstawicieli różnych grup	Urszula Wiszowata-Pilic	08-10-2025	11:00	12:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 20 Proces identyfikacji kluczowych potrzeb rozwojowych organizacji oraz poziomu satysfakcji pracowników z procesów HR. Analiza przekształcenia potrzeb w strategię HR.	Urszula Wiszowata-Pilic	08-10-2025	12:00	13:00	01:00
7 z 20 przerwa	Urszula Wiszowata-Pilic	08-10-2025	13:00	13:15	00:15
8 z 20 Czym jest strategia HR i wdrażanie zrównoważonego rozwoju. Opracowanie strategii HR ukierunkowanej na zrównoważony rozwój	Urszula Wiszowata-Pilic	08-10-2025	13:15	14:00	00:45
9 z 20 Przygotowanie kompleksowej strategii procesów HR, z naciskiem na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego	Urszula Wiszowata-Pilic	08-10-2025	14:00	15:00	01:00
10 z 20 Nowoczesne podejście do rynku pracy i kształtowania polityki personalnej. Analiza aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz identyfikacja kluczowych trendów.	Urszula Wiszowata-Pilic	08-10-2025	15:00	16:00	01:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 20 Wykorzystanie trendów rynkowych do kształtowania nowoczesnej polityki personalnej, w kontekście zrównoważonego rozwoju. Praktyczne podejście do wdrażania elastycznych modeli zatrudnienia	Urszula Wiszowata-Pilic	09-10-2025	08:00	09:00	01:00
12 z 20 Praktyczne podejście do wdrażania elastycznych modeli zatrudnienia i nowoczesnych narzędzi rekrutacyjnych	Urszula Wiszowata-Pilic	09-10-2025	09:00	10:00	01:00
13 z 20 Diagnozowanie zagrożeń wynikających ze wspierania zrównoważonego rozwoju organizacji zgodnie z zasadami „zielonej gospodarki”. Różnorodność stylów pracy...	Urszula Wiszowata-Pilic	09-10-2025	10:00	11:00	01:00
14 z 20 przerwa	Urszula Wiszowata-Pilic	09-10-2025	11:00	11:15	00:15
15 z 20 Metody badania satysfakcji z pracy. Rozwiązywanie nieporozumień w organizacji. Trudne rozmowy z pracownikami.	Urszula Wiszowata-Pilic	09-10-2025	11:15	12:00	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 20 Partnerstwo, etyka i długofalowe planowanie. Kształtowanie partnerskich relacji w organizacji. Wspieranie Zarządu w realizacji strategii	Urszula Wiszowata-Pilic	09-10-2025	12:00	13:00	01:00
17 z 20 przerwa	Urszula Wiszowata-Pilic	09-10-2025	13:00	13:15	00:15
18 z 20 Budowanie zaufania i szacunku w relacjach z różnymi interesariuszami. Tworzenie firmowego kodeksu etycznego definiującego wartości kluczowe	Urszula Wiszowata-Pilic	09-10-2025	13:15	14:00	00:45
19 z 20 Współpraca w kontekście przygotowania organizacji do opracowania i wdrażania strategii HR, która wspiera zrównoważony rozwój organizacji	Urszula Wiszowata-Pilic	09-10-2025	14:00	14:45	00:45
20 z 20 Walidacja	-	09-10-2025	14:45	15:00	00:15

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
-------------	------

Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 640,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 640,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Urszula Wiszowata-Pilic

Ekspert ds. Ekspansji Zagranicznej i Strategii Biznesowej.

Doświadczona liderka biznesowa z ponad 15-letnim stażem w zarządzaniu ekspansją międzynarodową i strategii biznesowej w branży mody oraz dóbr luksusowych. Absolwentka Fox School of Business na Uniwersytecie Temple w Filadelfii (kierunki: Finanse i Handel Międzynarodowy), specjalizuje się w budowaniu mostów między rynkami lokalnymi a globalnymi. Współzałożycielka Agencji B2B Hub oraz była Regional Sales Lead CEE w Zalando, posiada unikalne doświadczenie w skalowaniu biznesów na rynkach Europy Środkowo-Wschodniej. Międzynarodowe doświadczenie zdobywała jako analityk finansowy Chanel w Nowym Jorku, Country Manager skandynawskiego marketplace Miinto oraz w roli kierowniczej w Showroom.pl.

Jako konsultantka i wykładowczyni akademicka, łączy praktyczne doświadczenie biznesowe z edukacją. Twórczyni i kierowniczka studiów podyplomowych „Prawo i zarządzanie w sektorze mody” oraz „Prawo i zarządzanie w sektorze dóbr luksusowych” na Uczelni Łazarskiego, wykładowca w Hudson County Community College w USA. Założycielka i pomysłodawczyni FashionBiznes.pl, sprzedanego w 2023 r.

Na co dzień doradza firmom w ekspansji zagranicznej, doborze asortymentu i strategii go-to-market. Międzynarodowa perspektywa oraz chęć dzielenia się wiedzą są odzwierciedlone we wszystkich aspektach jej kariery - od pracy z korporacjami międzynarodowymi, przez tworzenie programów edukacyjnych, po mentoring młodych profesjonalistów w branży mody i biznesu.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

W pierwszym dniu szkolenia uczestnicy otrzymają Workbook w formie papierowej, po szkoleniu zostanie przeprowadzona ankieta oraz walidacja w postaci testu wiedzy w formie elektronicznej poprzez Microsoft Office Forms oraz wywiadu swobodnego. Szkolenie będzie prowadzone w oparciu o udostępnioną prezentację multimedialną.

Metody pracy:

Szkolenie składa się z wykładu i w większości z części praktycznej w formie warsztatu.

Realizacja zadań i ćwiczeń będzie przeprowadzona w taki sposób, aby stopniowo narastał ich stopień trudności, ale ich realizacja była w zasięgu możliwości uczestników. Szkolenie przewiduje pracę całej grupy, mniejszych grup dwu-czterooosobowych i ćwiczenia indywidualne.

Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności, tj.: prezentacja, Workbook w wersji papierowej, case study, ćwiczenia indywidualne i grupowe w grupach 2–4-osobowych, dyskusje, miniwarsztaty.

Trener będzie weryfikować nabywane umiejętności podczas szkolenia.

Wybrane metody walidacji po szkoleniu umożliwiają zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności, jak i kompetencji społecznych (postaw).

Po zakończeniu usługi uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie/certyfikat, a warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej oraz zaliczenie zajęć w formie teoretycznego testu wiedzy oraz udzielenie właściwych odpowiedzi podczas wywiadu swobodnego na poziomie 80%. Minimalny poziom odpowiedzi w teście wiedzy wynosi 80%. Minimalny poziom właściwych odpowiedzi podczas wywiadu swobodnego to 80%, zgodnie z ustalonymi kryteriami weryfikacji wg efektów uczenia się.

Metody walidacji, które zostaną wybrane:

- teoretyczny test wiedzy w formie online na platformie Microsoft Office 365 Forms
- wywiad swobodny

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

Usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych, tj. (z ang. *basic skills*: literacy, numeracy, ICT skills).

Warunki uczestnictwa

1. Szkolenie realizowane jest w formie stacjonarnej .
2. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem ani stażem, aby wziąć udział w usłudze rozwojowej.
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej będzie potwierdzany przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście – w przypadku szkolenia stacjonarnego – oraz poprzez wygenerowany raport udziału w usłudze zdalnej w czasie rzeczywistym – w przypadku szkolenia zdalnego.
4. Dostawca usługi potwierdza, że zapewni realizację usługi rozwojowej z uwzględnieniem potrzeb osób z niepełnosprawnościami (w tym również osób ze szczególnymi potrzebami), zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021–2027.
5. Zapisując się na usługę, wyrażasz zgodę na rejestrowanie swojego wizerunku na potrzeby monitoringu i kontroli.
6. Karta niniejszej usługi rozwojowej została przygotowana zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR.

Informacje dodatkowe

Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, cena jest adekwatna do jej zakresu.

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

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 rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. *basic skills*: literacy, numeracy, ICT skills). 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.

Usługa szkoleniowa jest zwolniona z podatku VAT w przypadku, kiedy realizacja usługi

Adres

ul. Gruntowa 3
26-200 Końskie
woj. świętokrzyskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Marta Gajda

E-mail marta.gajda@wingsbrand.pl

Telefon (+48) 662 246 721