



"OPTA" AGNIESZKA
MAZIARZ-LIPKA I
LILIANA WIELICZKO
SPÓŁKA JAWNA

★★★★★ 4,8 / 5

764 oceny

Menedżer w BANI, czyli w czasach zmian, niepokoju i turbulencji.

Numer usługi 2026/02/11/6054/3324832

📍 Wrocław / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 48 h

📅 08.04.2026 do 24.06.2026

8 688,00 PLN brutto

8 688,00 PLN netto

181,00 PLN brutto/h

181,00 PLN netto/h

136,25 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Grupą docelową są:

- osoby pełniące funkcje menedżerskie lub kierownicze, odpowiedzialne za zarządzanie zespołem i realizację celów biznesowych,
- liderzy zespołów i koordynatorzy projektów, którzy zarządzają pracą innych osób,
- pracownicy przewidziani do objęcia stanowisk menedżerskich w okresie do 6 miesięcy,
- specjaliści pełniący role liderskie w projektach lub odpowiadający za koordynację pracy innych.

Warunkiem udziału jest:

posiadanie doświadczenia w pracy zespołowej oraz gotowość do pracy warsztatowej i analizy własnego stylu zarządzania.

Minimalna liczba uczestników

2

Maksymalna liczba uczestników

10

Data zakończenia rekrutacji

06-04-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

48

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Standard Usług Szkoleniowo– Rozwojowych PIFS SUS 3.0

Cel

Cel edukacyjny

Przygotowanie uczestników do skutecznego zarządzania zespołem w warunkach zmienności i niepewności poprzez rozwój umiejętności autorefleksji, budowania bezpieczeństwa psychologicznego, podejmowania decyzji, prowadzenia trudnych rozmów oraz stosowania komunikacji empatycznej.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Analizuje własny styl zarządzania oraz identyfikuje mechanizmy defensywne. Formułuje cele rozwojowe oraz przekłada cele strategiczne na mierzalne cele operacyjne.	Identyfikuje min. 2 własne mechanizmy defensywne.	Analiza dowodów i deklaracji
	Opisuje wpływ mechanizmów defensywnych na decyzje i relacje zespołowe.	Prezentacja
	Wskazuje działania ograniczające negatywny wpływ tych mechanizmów.	Prezentacja
	Formułuje cel zgodnie z zasadą mierzalności.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Określa wskaźniki realizacji celu.	Prezentacja
	Wskazuje działania operacyjne prowadzące do realizacji celu.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Stosuje zasady budowania bezpieczeństwa psychologicznego. Reaguje konstruktywnie na błędy i niepowodzenia.	Rozpoznaje zachowania wzmacniające i osłabiające bezpieczeństwo psychologiczne.	Test teoretyczny
	Proponuje działania wzmacniające bezpieczeństwo w zespole.	Prezentacja
	Reaguje adekwatnie w sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Oddziela fakty od interpretacji w analizie sytuacji problemowej.	Test teoretyczny
	Formułuje komunikat skoncentrowany na rozwiązaniu. Wskazuje elementy procesu „lessons learned”.	Obserwacja w warunkach symulowanych Prezentacja

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Stosuje procesowe podejście do podejmowania decyzji.	Opisuje etapy procesu decyzyjnego.	Test teoretyczny
	Identyfikuje potencjalne błędy poznawcze.	Test teoretyczny
	Proponuje działania minimalizujące ryzyko.	Prezentacja
Angażuje zespół w proces decyzyjny adekwatnie do sytuacji.	Dobiera poziom partycypacji do sytuacji decyzyjnej.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Uzasadnia wybór sposobu podejmowania decyzji.	Prezentacja
	Rozpoznaje rodzaj konfliktu i jego etap.	Test teoretyczny
Rozwiązuje sytuacje konfliktowe.	Stosuje komunikaty oparte na faktach.	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Proponuje rozwiązania uwzględniające interesy stron.	Deбата swobodna
	Formułuje komunikat zawierający obserwację bez oceny.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Stosuje model komunikacji empatycznej (4 kroki)		
Wdraża działania wzmacniające motywację zespołu.	Identyfikuje czynniki wpływające na motywację pracowników.	Test teoretyczny
	Proponuje działania wspierające autonomię i odpowiedzialność.	Prezentacja
	Określa sposoby monitorowania postępów.	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

Grupą docelową są:

- osoby pełniące funkcje menedżerskie lub kierownicze, odpowiedzialne za zarządzanie zespołem i realizację celów biznesowych,
- liderzy zespołów i koordynatorzy projektów, którzy zarządzają pracą innych osób,
- pracownicy przewidziani do objęcia stanowisk menedżerskich w okresie do 6 miesięcy,
- specjaliści pełniący role liderskie w projektach lub odpowiadający za koordynację pracy innych.

Metodologia podczas szkolenia:

Stosujemy zasadę 80:20

- 20% mini-wykładów służących jako wprowadzenie do poszczególnych bloków tematycznych
 - 80% praktycznych warsztatów, a podczas nich:
 - ćwiczenia indywidualne (np. związane ze zmianą postawy),
 - odgrywanie ról, metody Dramy (np. rozmowa z podwładnym),
 - praca w grupach (np. wypracowanie rozwiązań, najlepsze praktyki),
 - testy,
 - gry.

Usługa liczona jest w godzinach dydaktycznych. **1 godzina dydaktyczna = 45 minut zegarowych.** Przerwy nie są wliczane do czasu trwania usługi.

Ramowy program szkolenia:

Moduł 1. Autorefleksja menedżera, czyli zarządzanie zacznij od siebie – 8 godzin

Wstęp i test wiedzy:

- Wprowadzenie do tematyki szkoleń
- Poznanie oczekiwań uczestników wobec szkolenia
- Pre-test wiedzy na temat stylów zarządzania, sposobów stawiania, komunikowania i egzekwowania zadań

Moje mocne strony i mój rozwój

- Co już wiem i umiem
- Jakie mam własne cele rozwojowe
- Po czym poznam efekty?

Cel:

- Określenie własnych celów
- Uczenie się – przy okazji stawiania celów – prowadzenia rozmów rozwojowych z pracownikami. Od stawiania celów, po określanie mierników.

Ego menedżera i mechanizmy defensywności, czyli co może przeszkodzić w zarządzaniu, rozwoju, słuchaniu pracowników

- Czym jest EGO?
- Czym są mechanizmy defensywności
- Moje własne mechanizmy defensywności
- Krytyk wewnętrzny – czy można się z nim zakolegować?

Cel:

- Wzmocnienie samoświadomości
- Zwiększenie otwartości na stawianie czoła trudnościom
- Poznanie sposobów radzenia sobie z trudnościami, szczególnie związanymi z emocjami i chęcią obrony EGO

Nie proś o feedback, proś o wskazówki

- Budowanie nawyku pozyskiwania informacji zwrotnych
- Radzenie sobie z feedbackiem, nawet trudnym, na poziomie emocjonalnym
- Tworzenie – swoim przykładem – kultury otwartości w zespole

Cel:

- Budowanie nawyku ciągłego rozwoju
- Dawanie przykładu pracownikom – otwartości i dążenia do usprawnień w działaniu

Moduł 2. Bezpieczeństwo psychologiczne a wysokie standardy – 8 godzin

Czym jest bezpieczeństwo psychologiczne

- 7 pytań o bezpieczeństwo psychologiczne
- Definicja bezpieczeństwa psychologicznego
- Co buduje, a co niszczy bezpieczeństwo psychologiczne

Cel:

- Wprowadzenie do tematu bezpieczeństwa psychologicznego
- Diagnoza stanu obecnego
- Lepsze rozumienie czym jest bezpieczeństwo psychologiczne

Buduj grunt

- Jasne standardy
- Precyzja celów
- Dlaczego to ważne
- Definicja porażki w naszej organizacji

Cel:

- Określenie jakie warunki są niezbędne, by móc budować bezpieczeństwo psychologiczne
- Zdiagnozowanie gdzie jesteśmy dzisiaj w naszej organizacji
- Określenie naszych warunków- co będziemy robić, by wzmacniać bezpieczeństwo psychologiczne

Zapraszaj do działania

- Odkrywanie i wyjaśnianie przekonań, które powstrzymują ludzi przed wypowiedaniem się
- Tworzenie przestrzeni do rozmowy
- Zadawanie pogłębionych pytań

Cel:

- Edukowanie pracowników – jakie nieświadome procesy ich ograniczają
- Poznanie sposobów, by ośmielać pracowników
- Uczenie się prowadzenia spotkań, rozmów, które zwiększają bezpieczeństwo

A gdy wydarzy się błąd, porażka...

- Definicje błędów, porażek
- Czego NIE ROBIĆ

Cel:

- Przygotowanie się do sytuacji niepowodzenia, by wiedzieć jak zareagować

- I... czego na pewno nie robić

Konstruktywne reagowanie:

- Moje emocje
- Radzenie sobie z krytyką
- Uważne słuchanie
- Koncentracja na faktach i rozwiązaniach
- Lessons learned

Cel:

- Rozwój umiejętności konstruktywnego reagowania w sytuacjach niepowodzenia
- Wzmocnienie świadomości jak przeżywamy emocje w trudnych sytuacjach i jak sobie z nimi lepiej radzić
- Wzmocnienie umiejętności słuchania, doceniania wkładu
- Prowadzenie efektywnych lessons learned

Moduł 3. Inspirowanie, wzmacnianie a codzienne działanie – 8 godzin

Cele giganty a cele operacyjne

- Duży cel jako inspiracja
- Jak zjeść słonia? Po kawałku
- Mierniki, wskaźniki, bez tego nie ma informacji o postępach

Cele:

- Określenie czym jest dla nas cel Gigant
- Przekładanie wielkich, inspirujących celów na codzienne działania operacyjne
- Tworzenie mierników, by móc śledzić postępy

Motywacja a codzienna dyscyplina i rutyna

- Autonomia, sens, mistrzostwo, czyli motywacja 3.0
- Trudno jest motywować, stwarzaj środowisko, w którym ludzie będą czuli się zmotywowani
- Standardy, które pozwalają utrzymać wysoki poziom, nawet gdy motywacja spada

Cel:

- Wypracowanie zachowań menedżerskich, które pomagają utrzymać motywację i standardy na wysokim poziomie
- Pogłębienie umiejętności inspirowania ludzi, wspierania ich motywacji

Co jest pierwsze, sukces czy motywacja?

- Analiza postępów
- Docenianie postępów
- Wspierające monitorowanie

Cel:

- Budowanie rutyn, które wspierają codzienne zaangażowanie
- Monitorowanie
- Docenianie postępów

Moduł 4. Podejmowanie decyzji – procesy decyzyjne, błędy poznawcze wpływające na decyzje – 8 godzin

System 1 i system 2 – jak ludzie podejmują decyzje w warunkach niepewności

- Automatyzmy i emocje
- Rozsądne myślenie i analiza

- Błędy poznawcze, stereotypowe myślenie – jak uniknąć?

Cel:

- Wzmocnienie wiedzy na temat sposobów w jaki podejmujemy decyzje
- Pokazanie wpływu emocji i automatycznych reakcji na decyzje
- Wzmocnienie autorefleksji, by podejmować lepsze decyzje

Proces decyzyjny

- Na czym polega problem?
- Jaki jest cel?
- Co możemy, a czego nie?
- Jakie są opcje?
- Samemu, czy z zespołem?

Cel:

- Podejmowanie decyzji w oparciu o proces
- Angażowanie pracowników w podejmowanie decyzji
- Zwiększenie odwagi w podejmowaniu decyzji

Ryzyko w decyzjach

- Nierealistyczny optymizm
- Diagnoza pre-mortem
- Korzystanie z lessons learned, czyli to już było!

Cel:

- Lepsze szacowanie ryzyka
- Korzystanie z metod analizy ryzyka
- Wzmacnianie zaangażowania zespołu w analizę ryzyka i wypracowywanie rozwiązań zapobiegających ryzyku

Moduł 5. Trudne rozmowy i konflikty – 8 godzin

5dysfunkcji pracy zespołu, czyli o tym, że konflikty są ważne

- Rodzaje konfliktów
- Jak rozwija się konflikt
- I o tym jak może się... rozwijać lepiej

Cel:

- Wzmocnienie odwagi w sytuacjach konfliktowych, docenienie konfliktu
- Poznanie lepiej mechanizmów i rodzajów konfliktów, by wiedzieć jak reagować

Konstruktywna reakcja w sytuacjach konfliktowych

- Fakty
- Rozwiązania
- Radzenie sobie z emocjami
- „Powiedz mi coś więcej”, czyli zaciekawienie zamiast zacierzwienia

Cel:

- Poszerzenie wiedzy o konfliktach
- Konstruktywne reagowanie w sytuacjach konfliktowych
- Poznanie narzędzi, które pomogą także pracownikom lepiej sobie radzić w konfliktach

Trudne rozmowy z pracownikami

- Trudne decyzje
- Rozbieżność zdań
- Niewłaściwe zachowania, niezachowane standardy

Cel:

- Rozwój umiejętności prowadzenia rozmów w trudnych sytuacjach
- Lepsze radzenie sobie z emocjami własnymi i pracowników
- Wzmocnienie pewności siebie w trudnych rozmowach

Moduł 6. Empatyczny_a jak menedżer_ka

Empatia w biznesie? Tak, to ważne.

- Czym jest empatia? I dlaczego jest dla nas ważna?
- Dwa rodzaje empatii
- Założenie Ja jestem Ok. i TY jesteś OK.
- Kiedy empatia może być zagrożeniem?

Cel:

- Lepsze rozumienie czym jest empatia
- Zrozumienie znaczenia empatii
- Unikanie tzw. rujnącej empatii

Komunikacja empatyczna – 4 kroki empatycznej komunikacji

- Obserwacja
- Uczucia
- Potrzeby
- Prośby

Cel:

- Wprowadzenie do komunikacji empatycznej
- Poznanie zasad stosowania komunikacji empatycznej

Pierwszy element – obserwacja

- Fakty, a oceny
- To co tu i teraz
- Nie mów za dużo...

Cel:

- Odróżnianie faktów od oceny
- Wzmocnienie efektywności w komunikacji opartej na faktach

Drugi element: uczucia

- Myśli a uczucia
- Uczucia rzekome
- Bogaty język uczuć

Cel:

- Wzmocnienie świadomości... co czujemy. Umiejętność nazywania uczuć
- Odróżnianie myśli od uczuć
- Rozwój umiejętności mówienia o uczuciach

Trzeci element: potrzeby

- Wszystko co robimy, robimy by zaspokoić nasze potrzeby
- Bogactwo potrzeb
- Potrzeby a strategię

Cel:

- Wzmocnienie świadomości potrzeb
- Rozumienie jak potrzeby wpływają na uczucia
- Rozwój umiejętności komunikowania potrzeb

Czwarty element: prośba

- Prośba a oczekiwanie
- Jak wyrażać prośby
- Dlaczego wyrażenie prośby jest tak ważne?
- I tak, masz prawo też wyrażać oczekiwania!

Cel:

- Dawanie sobie prawa do wyrażania prośb
- Wzmocnienie umiejętności kierowania prośb lub oczekiwań. Ze świadomością co jest czym.
- Wzmacnianie komunikacji empatycznej – zaczynając od faktów, a kończąc na prośbach, by budować empatyczną komunikację i porozumienie

Test wiedzy, podsumowanie i zakończenie cyklu szkoleń:

- Post-test wiedzy, porównanie wyników z pre-testem
- Podsumowanie cyklu szkoleń, dyskusja na temat dalszych kroków
- Przygotowanie planu dalszych działań
- Wręczenie certyfikatów ukończenia szkolenia

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 25

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 25 Wstęp i test wiedzy	-	08-04-2026	09:30	10:15	00:45
2 z 25 Moduł 1. Autorefleksja menedżera, czyli zarządzanie zacznij od siebie. (część 1)	Agnieszka Maziarz-Lipka	08-04-2026	10:15	11:00	00:45
3 z 25 Moduł 1. Autorefleksja menedżera, czyli zarządzanie zacznij od siebie. (część 2)	Agnieszka Maziarz-Lipka	08-04-2026	11:15	13:00	01:45
4 z 25 Moduł 1. Autorefleksja menedżera, czyli zarządzanie zacznij od siebie. (część 3)	Agnieszka Maziarz-Lipka	08-04-2026	13:45	15:45	02:00
5 z 25 Moduł 1. Autorefleksja menedżera, czyli zarządzanie zacznij od siebie. (część 4)	Agnieszka Maziarz-Lipka	08-04-2026	16:00	16:45	00:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 25 Moduł 2. Bezpieczeństwo psychologiczne a wysokie standardy. (część 1)	Agnieszka Maziarz-Lipka	29-04-2026	09:30	11:00	01:30
7 z 25 Moduł 2. Bezpieczeństwo psychologiczne a wysokie standardy. (część 2)	Agnieszka Maziarz-Lipka	29-04-2026	11:15	13:00	01:45
8 z 25 Moduł 2. Bezpieczeństwo psychologiczne a wysokie standardy. (część 3)	Agnieszka Maziarz-Lipka	29-04-2026	13:45	15:45	02:00
9 z 25 Moduł 2. Bezpieczeństwo psychologiczne a wysokie standardy. (część 4)	Agnieszka Maziarz-Lipka	29-04-2026	16:00	16:45	00:45
10 z 25 Moduł 3. Inspirowanie, wzmacnianie a codzienne działanie. (część 1)	Agnieszka Maziarz-Lipka	13-05-2026	09:30	11:00	01:30
11 z 25 Moduł 3. Inspirowanie, wzmacnianie a codzienne działanie. (część 2)	Agnieszka Maziarz-Lipka	13-05-2026	11:15	13:00	01:45
12 z 25 Moduł 3. Inspirowanie, wzmacnianie a codzienne działanie. (część 3)	Agnieszka Maziarz-Lipka	13-05-2026	13:45	15:45	02:00

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 25 Moduł 3. Inspirowanie, wzmacnianie a codzienne działanie. (część 4)	Agnieszka Maziarz-Lipka	13-05-2026	16:00	16:45	00:45
14 z 25 Moduł 4. Podejmowanie decyzji – procesy decyzyjne, błędy poznawcze wpływające na decyzje. (część 1)	Agnieszka Maziarz-Lipka	27-05-2026	09:30	11:00	01:30
15 z 25 Moduł 4. Podejmowanie decyzji – procesy decyzyjne, błędy poznawcze wpływające na decyzje. (część 2)	Agnieszka Maziarz-Lipka	27-05-2026	11:15	13:00	01:45
16 z 25 Moduł 4. Podejmowanie decyzji – procesy decyzyjne, błędy poznawcze wpływające na decyzje. (część 3)	Agnieszka Maziarz-Lipka	27-05-2026	13:45	15:45	02:00
17 z 25 Moduł 4. Podejmowanie decyzji – procesy decyzyjne, błędy poznawcze wpływające na decyzje. (część 4)	Agnieszka Maziarz-Lipka	27-05-2026	16:00	16:45	00:45
18 z 25 Moduł 5. Trudne rozmowy i konflikty. (część 1)	Agnieszka Maziarz-Lipka	10-06-2026	09:30	11:00	01:30
19 z 25 Moduł 5. Trudne rozmowy i konflikty. (część 2)	Agnieszka Maziarz-Lipka	10-06-2026	11:15	13:00	01:45

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
20 z 25 Moduł 5. Trudne rozmowy i konflikty. (część 3)	Agnieszka Maziarz-Lipka	10-06-2026	13:45	15:45	02:00
21 z 25 Moduł 5. Trudne rozmowy i konflikty. (część 4)	Agnieszka Maziarz-Lipka	10-06-2026	16:00	16:45	00:45
22 z 25 Moduł 6. Empatyczny_a jak menedżer_ka. (część 1)	Agnieszka Maziarz-Lipka	24-06-2026	09:30	11:00	01:30
23 z 25 Moduł 6. Empatyczny_a jak menedżer_ka. (część 2)	Agnieszka Maziarz-Lipka	24-06-2026	11:15	13:00	01:45
24 z 25 Moduł 6. Empatyczny_a jak menedżer_ka. (część 3)	Agnieszka Maziarz-Lipka	24-06-2026	13:45	15:45	02:00
25 z 25 Test wiedzy, podsumowanie i zakończenie cyklu szkoleń	-	24-06-2026	16:00	16:45	00:45

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	8 688,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	8 688,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	181,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Agnieszka Maziarz-Lipka

Twórczyni marki DobryTrener. Trenerka z 29-letnim stażem pracy. Od 1997 prowadzi firmę szkol-doradczą OPTA.

W szkoleniach, które osobiście przeprowadziła, brało udział – lekko licząc –30 tys. osób. Z wykształcenia psycholog, z zawodu praktyk. Certyfikowana trenerka dramy (Drama Way), konsultantka testu MTQ48 (badającego Siłę i Odporność psychiczną). Ukończyła także podyplomowe studia „Zarządzanie projektami” (WSB Wrocław) oraz kurs Moderators Design Thinking.

Autorka wielu narzędzi/gier szkoleniowych wspierających rozwój kompetencji menedżerskich (np. karty merytoryczne „Jeden menedżer, wiele ról” oraz „Delegowanie w 7 krokach”).

Wspiera w rozwijaniu kompetencji menedżerów i specjalistów zarówno w korporacjach jak i MŚP.

Programy rozwojowe realizowała dla wielu wiodących w swoich branżach firm/instytucji – m.in. dla GK ENEA, Capgemini Polska Sp. z o.o., GK Eurocash, Mondelēz Polska, NOKIA, Diehl Controls Polska Sp. z o.o., ZF CV Systems Poland Sp. z o.o., Limango Polska Sp. z o.o., SGB-Bank S.A., LinuxPolska Sp. z o.o., Fantasyexpo Sp. z o.o., Santander Bank Polska Sp. z o.o., Schaeffler Polska, ING Bank Śląski SA, Tauron, Bibby Financial Services Sp. z o.o.

W ciągu ostatnich dwóch lat zrealizowała ponad 120 godzin szkoleń menedżerskich m.in. dla Grupy Eurocash SA (4 edycje szkoleń menedżerskich), NOKIA Kraków, Mondelēz Polska, Grupy Kapitałowej ENEA, ORLEN).

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzymuje podręcznik szkoleniowy / workbook w wersji elektronicznej (*.pdf). Uczestnicy otrzymują także dostęp do e-pigułek wiedzy.

Każdy uczestnik przed przystąpieniem do cyklu szkoleń jest diagnozowany kwestionariuszem predyspozycji zawodowych (menedżerskich) Harrison Assessments i otrzymuje raport Paradoks. Dzięki temu uczestnicy poznają swój poziom "dojrzałości" menedżerskiej w 12 obszarach biznesowych.

Informacje dodatkowe

Podatek VAT

Usługa szkoleniowa (nie dotyczy doradztwa) jest zwolniona z podatku VAT w przypadku, kiedy przedsiębiorstwo zwolnione jest z podatku VAT lub dofinansowanie wynosi co najmniej 70%. W innej sytuacji do ceny netto doliczane jest 23% VAT.

Podstawa: §3 ust. 1 pkt. 14 roz. Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w spr. zwolnień od podatku od towarów i usług (...) (Dz.U. z 2018 r., poz. 701)

Warunkiem uzyskania zaświadczenia o ukończeniu szkolenia jest obecność min 80% czasu trwania usługi przez każdego uczestnika.

Usługę możemy dopasować do konkretnych potrzeb Twojej firmy.

Szkolenia realizujemy także w formie on-line.

Realizujemy działania rozwojowe również w formie zamkniętej – dedykowanej.

Oferujemy kompleksowe wsparcie w pozyskaniu dofinansowania na tę i inne usługi z naszej oferty. Zapraszamy do kontaktu >>
www.dobrytrener.pl

Adres

ul. Bierutowska 57-59

51-317 Wrocław

woj. dolnośląskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Winda, dostęp dla osób z niepełnosprawnościami.

Kontakt



LILIANA WIELICZKO

E-mail lwieliczko@dobrytrener.pl

Telefon (+48) 605 634 979