



Warsztaty umiejętności - jak słuchać, mówić i rozwiązywać konflikty w zespole – szkolenie

Numer usługi 2026/02/26/131895/3364436

3 600,00 PLN brutto
 3 600,00 PLN netto
 180,00 PLN brutto/h
 180,00 PLN netto/h
 181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

ABUTUS SPÓŁKA Z
 OGRANICZONĄ
 ODPOWIEDZIALNOŚĆ
 CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

847 ocen

📍 Koszalin

🏢 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

🕒 20:00 h

📅 15.06.2026 do 16.06.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Osoby odpowiedzialne za kontakt z klientem, kontrahentem, dokonujące analizy rynku, poszukujące rynków zbytu, pracownicy działów handlowych, osoby związane ze sprzedażą, osoby chcące poprawić jakość współpracy i komunikacji wewnątrz organizacji.
Minimalna liczba uczestników	1
Maksymalna liczba uczestników	20
Data zakończenia rekrutacji	14-06-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	20
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie „Warsztaty umiejętności – jak słuchać, mówić i rozwiązywać konflikty w zespole” przygotowuje uczestników do świadomej i efektywnej komunikacji interpersonalnej, aktywnego słuchania, asertywnego wyrażania potrzeb oraz zarządzania konfliktami. w miejscu pracy. Uczestnicy po szkoleniu będą diagnozować sytuacje komunikacyjne, stosować komunikaty „Ja” i NVC, udzielać konstruktywnego feedbacku oraz wybierać odpowiednie strategie rozwiązywania konfliktów w praktyce zawodowej.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozróżnia poziomy słuchania i identyfikuje własne nawyki komunikacyjne.	Klasyfikuje przykłady zachowań do odpowiednich poziomów słuchania (ignorowanie, selektywne, aktywne, empatyczne).	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Identyfikuje 2–3 własne nawyki komunikacyjne wymagające zmiany.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Ocena poziom słuchania w analizowanych sytuacjach komunikacyjnych.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Formułuje asertywny Komunikat „Ja” w sytuacji różnicy zdań lub sprzeciwu.	Stosuje komunikat w symulowanej sytuacji konfliktowej bez oceniania rozmówcy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Ocena skuteczność komunikatu w praktyce.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Stosuje model NVC (Porozumienie bez Przemocy) w interakcjach zespołowych	Przeprowadza ćwiczenia komunikacyjne zgodnie z 4 krokami NVC	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Rozpoznaje uczucia i potrzeby własne oraz rozmówcy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Rozróżnia fakty od interpretacji oraz intencje od zachowań (martwy punkt behawioralny)	Adaptuje NVC w praktyce w sytuacjach konfliktowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Identyfikuje fakty w analizowanych przypadkach komunikacyjnych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Rozróżnia intencje od obserwowanych zachowań.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Formułuje wnioski oparte na faktach, bez domysłów.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Udziela konstruktywnego feedbacku opierając się na faktach i obserwacjach	Przeprowadza ćwiczenia udzielania feedbacku wg modeli FUKO/SBI	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Formułuje informacje zwrotne w sposób konkretny i nieoceniający	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Dostosowuje feedback do stylu komunikacyjnego odbiorcy.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Diagnostuje sytuacje konfliktowe i dobiera adekwatne strategie działania wg TKI	Analizuje konflikty w scenariuszach i wybiera odpowiednią strategię.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Uzasadnia wybór strategii względem celu i kontekstu konfliktu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	W symulacjach stosuje odpowiednią strategię (Rywalizacja, Współpraca, Kompromis, Unikanie, Dostosowanie).	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Modyfikuje własny styl reagowania w sytuacjach konfliktowych	Demonstruje zmianę stylu reakcji podczas ćwiczeń praktycznych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Wskazuje zachowania zwiększające efektywność komunikacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Analizuje własne reakcje i wprowadza korekty w praktyce	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Buduje porozumienie w zespole oparte na szacunku i postawie „win-win”	Opracowuje wspólnie z grupą rozwiązania w scenariuszach zespołowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Prezentuje argumenty uwzględniające interesy wszystkich stron	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Ocena skuteczności działań zespołowych w kierunku porozumienia	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Program

Szkolenie „**Warsztaty Umiejętności: Jak Słuchać, Mówić i Rozwiązywać Konflikty w Zespole**” skierowane jest do:

- pracowników wszystkich szczebli organizacji, którzy w swojej pracy współpracują z innymi i chcą poprawić jakość komunikacji,
- liderów, brygadzystów, kierowników i menedżerów, którzy odpowiadają za relacje w zespołach i rozwiązywanie sytuacji trudnych,
- pracowników działów sprzedaży, obsługi klienta, logistyki i administracji, którzy na co dzień prowadzą rozmowy wymagające precyzji i empatii,
- specjalistów HR, trenerów wewnętrznych i osób wspierających komunikację w organizacji.

Dzień 1: Fundamenty Porozumienia – Słuchanie i Mówienie

1. Gra Symulacyjna "Film" – Odkrywanie Różnic: Rozpocniemy od dynamicznej gry symulacyjnej, która w angażujący sposób ujawni naturalne preferencje komunikacyjne uczestników. Celem jest doświadczenie na własnej skórze, że ludzie inaczej odbierają i przetwarzają te same informacje. To ćwiczenie uświadomi nam, że "mój" sposób widzenia świata nie jest jedynym słusznym i otworzy nas na naukę słuchania.

2. Komunikacja jako System Sprzężeń Zwrotnych: Ustalimy, dlaczego komunikacja jest najważniejszą "ludzką" umiejętnością i jak działa jej mechanizm. Przedstawimy ją jako system naczyń połączonych, gdzie odpowiedzialność za zrozumienie leży po obu stronach – nadawca musi upewnić się, że został zrozumiany, a odbiorca musi aktywnie potwierdzić, co usłyszał. Obalimy mit, że "mówienie" to to samo co "komunikowanie".

3. Słuchanie jako Klucz do Komunikacji: Zgłębimy paradoks komunikacji – każdy chce mówić, podczas gdy prawdziwa siła leży w umiejętności słuchania. Uświadomimy uczestnikom, że większość konfliktów i błędów w firmie wynika z faktu, że ludzie nie słuchają, by zrozumieć, lecz słuchają, by odpowiedzieć. To fundament, na którym zbudujemy resztę warsztatu.

4. Cztery Poziomy Słuchania: Pokażemy, że słuchanie ma różne poziomy dojrzałości od nawykowego (słyszenie bez słuchania) po generatywne (współtworzenie). Uczestnicy zdiagnozują, na którym poziomie najczęściej funkcjonują w pracy. Zrozumiemy, jak przejść od słuchania "rzecowego" (skupionego na faktach) do słuchania "empatycznego" (skupionego na procesie i rozmówcy).

5. Aktywne Słuchanie (I) – Aspekt Niewerbalny: Skupimy się na tym, co mówimy, zanim jeszcze otworzymy usta. Przeanalizujemy, jak postawa ciała, kontakt wzrokowy, gestykulacja i ton głosu budują (lub burzą) zaufanie i otwartość. Uczestnicy zrozumiemy, jak ważne jest świadome zarządzanie swoją mową ciała, aby wysłać spójny komunikat "słucham cię".

6. Aktywne Słuchanie (II) – Aspekt Werbalny: Przejdziemy do "mięsa", czyli technik aktywnego słuchania. Omówimy i przećwiczymy trzy kluczowe narzędzia: parafrazę (sprawdzanie zrozumienia faktów), klaryfikację (dopytywanie o szczegóły) oraz odzwierciedlanie (nazywanie emocji i intencji rozmówcy). To są techniczne umiejętności niezbędne do prowadzenia każdej rozmowy.

7. Trzy Postawy: Agresja, Uległość i Asertywność: Zdefiniujemy trzy podstawowe sposoby reagowania w interakcjach międzyludzkich. Przeanalizujemy koszty i pozorne korzyści zachowań agresywnych (walka, "ja wygrywam") oraz uległych (ucieczka, "ty wygrywasz"). Pokażemy, dlaczego asertywność jest jedyną postawą budującą długofalowe relacje oparte na szacunku ("wygrana - wygrana").

8. Komunikat "Ja" – Asertywność w Praktyce: Wprowadzimy fundamentalne narzędzie asertywnej komunikacji – Komunikat "Ja" w kontrze do oceniającego Komunikatu "Ty". Uczestnicy poznają strukturę (Fakty/Zachowanie, Uczucia, Wpływ/Potrzeba, Oczekiwanie). To narzędzie pozwala wyrazić swoje zdanie, potrzeby lub sprzeciw w sposób, który nie atakuje drugiej osoby i minimalizuje jej opór.

9. Wprowadzenie do NVC (Porozumienie bez Przemocy): Przedstawimy filozofię "Języka Żyrafy" Marshalla Rosenberga jako rozwinięcie Komunikatu "Ja". Omówimy cztery kroki NVC (Obserwacje, Uczucia, Potrzeby, Prośby). Pokażemy, jak skupienie się na faktach i potrzebach (zamiast na ocenach i strategiach) pozwala budować głębokie porozumienie nawet w trudnych sytuacjach.

10. Podsumowanie Dnia 1 i Wnioski: Zbieramy kluczowe lekcje dotyczące słuchania i asertywnego mówienia. Uczestnicy zidentyfikują swoje pierwsze obszary do natychmiastowej zmiany. Zakończymy dzień refleksją nad tym, jak bardzo ich codzienna komunikacja opiera się na nawykach, a nie na świadomych wyborach.

Dzień 2: Narzędzia Rozwiązywania Problemów i Konfliktów

1. "Kolce Językowe" – Jak Słowa Wywołują Pożary: Zaczniemy od analizy języka "Szakala" (przeciwieństwo NVC), czyli słów-zapalników, które automatycznie wywołują reakcje obronne. Przeanalizujemy zwroty takie jak "zawsze", "nigdy", "musisz", "powinieneś" oraz "ale". Uczestnicy nauczą się rozpoznawać te "kolce" w swojej mowie i zastępować je językiem neutralnym, opartym na faktach.

2. Model Okna Gordona – Kto Tak Naprawdę Ma Problem? Wprowadzimy kluczowe narzędzie diagnostyczne Thomasa Gordona, które pozwala błyskawicznie ocenić sytuację komunikacyjną. Uczestnicy nauczą się rozpoznawać, czy problem leży po ich stronie, po stronie rozmówcy, czy też nie ma go wcale. Ta diagnoza jest kluczowa, by wiedzieć, czyjego narzędzia użyć: Komunikatu "Ja" (gdy ja mam problem) czy Aktywnego Słuchania (gdy ty masz problem).

3. Etykiety Komunikacyjne – Pułapka Domyślenia Się: Zgłębimy zjawisko "lenistwa komunikacyjnego", czyli nagminnego zgadywania i wróżenia. Pokażemy, że komunikat jest "płaski" (np. "Spóźniłeś się"), a my sami podejmujemy decyzję, by nadać mu etykietę (np. "Okazuje mi brak szacunku"). Uświadomimy uczestnikom, jak często popełniają błędy interpretacyjne, bo nie sprawdzają faktów.

4. Martwy Punkt Behawioralny – Nie Znam Twoich Intencji: Rozwiemy temat "wróżenia", koncentrując się na rozróżnieniu między intencją a zachowaniem. Uczestnicy rozumieją, że widzą tylko czyjeś zachowanie, a intencje zawsze pozostają ukryte (np. pytanie "Mógłbyś być bardziej czuły?" jest niejasną prośbą o konkretne zachowanie). Nauczmy się pytać o intencje i potrzeby, zamiast zakładać je i oceniać.

5. Konstruktywna Informacja Zwrotna (Feedback): Przełożymy zdobytą wiedzę na konkretne narzędzie niezbędne w każdej firmie. Omówimy zasady udzielania informacji zwrotnej (nie tylko menedżerskiej), która ma na celu pomagać, a nie oceniać. Wykorzystamy do tego uproszczone modele (np. SBI/FUKO/feedforward) bazujące na faktach i Komunikacie "Ja".

6. Sztuka Przyjmowania Informacji Zwrotnej: Omówimy drugą stronę medalu – jak reagować na feedback, nawet ten przekazany nieumiejętnie. Uczestnicy poznają techniki radzenia sobie z naturalną reakcją obronną (agresją lub wycofaniem). Nauczą się, jak traktować każdą informację zwrotną jako "dane" i jak dopytywać o konkrety, aby wyciągnąć z niej wartość.

7. Natura Konfliktu – Czy Zawsze Jest Zły? Zanim przejdziemy do narzędzi, zdefiniujemy, czym jest konflikt i zdejmujemy z niego negatywne odium. Pokażemy, że konflikty są nieuniknione i często zdrową częścią współpracy (konflikt merytoryczny vs. personalny). Uczestnicy rozumieją, że problemem nie jest sam konflikt, ale sposób, w jaki na niego reagujemy.

8. Style Rozwiązywania Konfliktów – Diagnoza: Wprowadzimy Model Thomasa-Kilmanna jako mapę pięciu podstawowych strategii radzenia sobie w sytuacjach spornych (Rywalizacja, Współpraca, Kompromis, Unikanie, Dostosowanie). Uczestnicy dokonają autodiagnozy, by odkryć swój dominujący, nawykowy styl reagowania na konflikt.

9. Style Rozwiązywania Konfliktów – Świadomy Wybór Strategii: Skupimy się na praktycznym zastosowaniu wyników z kwestionariusza. Uczestnicy przeanalizują różne scenariusze biznesowe, aby zrozumieć, że żaden styl nie jest "zły" – każdy jest skuteczny w innych okolicznościach. Chodzi o to, by świadomie wybierać strategię (np. kiedy walczyć, a kiedy odpuścić), zamiast działać z automatu.

10. Integracja Narzędzi i Indywidualny Plan Działania: Podsumujemy całe dwa dni, łącząc wszystkie poznane modele (Słuchanie, NVC, Komunikat Ja, Gordon, TKI) w jeden spójny system. Każdy uczestnik zakończy warsztat stworzeniem swojego osobistego "Planu Rozwoju Komunikacji", zobowiązując się do wdrożenia 1-2 konkretnych umiejętności w codziennej pracy.

Po ukończeniu szkolenia uczestnicy będą potrafili aktywnie słuchać na głębszym poziomie niż dotychczas, co drastycznie zredukuje liczbę nieporozumień. Będą umieli rozpoznać i przerwać destrukcyjne wzorce, takie jak "etykietowanie" czy zakładanie złych intencji (martwy punkt behawioralny). Uczestnicy nabędą umiejętność konstruowania asertywnego Komunikatu "Ja" oraz rozpoznawania, kto realnie "ma problem" w danej sytuacji (Model Gordona).

Będą potrafili świadomie zarządzać sytuacjami trudnymi i konfliktowymi, wybierając odpowiednią strategię (Model TKI) zamiast reagować automatyczną agresją lub wycofaniem. Wdrożenie tych narzędzi przełoży się bezpośrednio na sprawniejszy przepływ informacji, mniej błędów operacyjnych i zdrowszą atmosferę pracy w całej firmie.

Uczestnicy nauczą się:

- rozróżniać poziomy i style słuchania oraz świadomie reagować w rozmowie,
- stosować techniki aktywnego słuchania: parafrazę, klaryfikację i odzwierciedlanie,
- formułować asertywny komunikat „Ja”, wyrażający potrzeby bez atakowania rozmówcy,
- diagnozować sytuacje komunikacyjne przy pomocy Modelu Okna Gordona,
- udzielać i przyjmować konstruktywną informację zwrotną w oparciu o fakty i intencje,
- rozpoznawać i neutralizować „kolce językowe” w codziennej komunikacji,
- identyfikować i stosować adekwatne style rozwiązywania konfliktów (Model TKI),
- budować kulturę otwartej, empatycznej komunikacji w zespole.

Usługa realizowana w godzinach dydaktycznych 1h = 45 minut, w trakcie szkolenia przewidziano przerwy podczas, których uczestnicy mogą skorzystać z indywidualnych konsultacji, przerwy wliczono w czas usługi, ze względu na tempo pracy grupy czas przerw w części praktycznej może się przesunąć. **Walidacja w formie testu teoretycznego z wynikiem generowanym automatycznie.**

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 22

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 22 Gra symulacyjna „Film” – odkrywanie różnic w sposobie odbioru i interpretacji informacji	Rafał Judek	15-06-2026	08:00	08:45	00:45
2 z 22 Komunikacja jako system sprzężeń zwrotnych – odpowiedzialność nadawcy i odbiorcy	Rafał Judek	15-06-2026	08:45	09:30	00:45
3 z 22 Słuchanie jako klucz do zrozumienia – rozpoznawanie błędnych nawyków komunikacyjnych	Rafał Judek	15-06-2026	09:30	10:15	00:45
4 z 22 Cztery poziomy słuchania – diagnoza własnego stylu i poziomu uważności.	Rafał Judek	15-06-2026	10:15	11:00	00:45
5 z 22 przerwa	Rafał Judek	15-06-2026	11:00	11:15	00:15
6 z 22 Aktywne słuchanie – aspekty niewerbalne i werbalne (parafraza, klaryfikacja, odzwierciedlanie)	Rafał Judek	15-06-2026	11:15	12:00	00:45

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
7 z 22 Trzy postawy w komunikacji: agresja, uległość, asertywność – analiza zachowań i konsekwencji.	Rafał Judek	15-06-2026	12:00	13:00	01:00
8 z 22 Komunikat „Ja” – formułowanie asertywnych wypowiedzi bez ocen i oskarżeń.	Rafał Judek	15-06-2026	13:00	14:00	01:00
9 z 22 przerwa	Rafał Judek	15-06-2026	14:00	14:15	00:15
10 z 22 Porozumienie bez Przemocy (NVC) – cztery kroki komunikacji empatycznej	Rafał Judek	15-06-2026	14:15	15:20	01:05
11 z 22 Podsumowanie dnia – wnioski i obszary do wdrożenia.	Rafał Judek	15-06-2026	15:20	16:00	00:40
12 z 22 Kolce językowe – jak unikać słów-zapalników w rozmowie	Rafał Judek	16-06-2026	08:00	08:45	00:45
13 z 22 Model Okna Gordona – diagnozowanie, kto ma problem w komunikacji.	Rafał Judek	16-06-2026	08:45	09:45	01:00
14 z 22 Etykietowanie i martwy punkt behawioralny – unikanie błędnych interpretacji i założeń.	Rafał Judek	16-06-2026	09:45	10:45	01:00
15 z 22 przerwa	Rafał Judek	16-06-2026	10:45	11:00	00:15

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
16 z 22 Udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnej (modele FUKO/SBI).	Rafał Judek	16-06-2026	11:00	12:00	01:00
17 z 22 Natura konfliktu – rozróżnienie konfliktu merytorycznego i personalnego	Rafał Judek	16-06-2026	12:00	12:45	00:45
18 z 22 Style rozwiązywania konfliktów według Thomasa–Kilmanna – autodiagnoza i praktyczne zastosowanie	Rafał Judek	16-06-2026	12:45	13:25	00:40
19 z 22 przerwa	Rafał Judek	16-06-2026	13:25	13:40	00:15
20 z 22 Wybór strategii działania – dopasowanie stylu do sytuacji	Rafał Judek	16-06-2026	13:40	14:10	00:30
21 z 22 Integracja narzędzi i opracowanie indywidualnego planu wdrożenia	Rafał Judek	16-06-2026	14:10	14:40	00:30
22 z 22 WALIDACJA - test teoretyczny z z wynikiem generowanym automatycznie	Rafał Judek	16-06-2026	14:40	15:00	00:20

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny

Cena

Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 600,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	3 600,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Rafał Judek

Obszar specjalizacji: sprzedaż, zarządzanie sprzedażą, kompetencje menadżerskie Doświadczenie zawodowe: Handlowiec i menadżer Doświadczenie w świadczeniu tego typu usług: 12 lat /18 000 godzin pracy na sali szkoleniowej Wykształcenie: Wyższe Pracował na stanowiskach handlowych, menadżerskich oraz zarządczych przez ponad 20 lat m.in. w: Procter & Gamble Orange Polkomtel mPay ATM S.A Ponad 5000 godzin szkoleniowych i coachingowych, kilkaset godzin doradztwa biznesowego skierowanych do przedstawicieli handlowych, menadżerów i zarządów. Absolwent studiów magisterskich SGH na kierunku ekonomika i organizacja produkcji oraz podyplomowych z zarządzania. Uczestniczył również w programie z przywództwa sytuacyjnego na uniwersytetach w Cranfield w Wielkiej Brytanii oraz Lionie we Francji. Jest certyfikowanym coachem ICF oraz konsultantem Extended DISC, ukończył kurs Train the trainer w P&G; Jego obszary specjalności to: Zarządzanie strategiczne Negocjacje handlowe i kupieckie Negocjacje krajowe i zagraniczne Tworzenie standardów pracy dla całych organizacji Zarządzanie sprzedażą i marketingiem (standardy pracy, procesy, KPI, efektywność) Zarządzanie projektem i zespołem projektowym Kompetencje lidarskie, zarządcze i menadżerskie

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Skrypt szkoleniowy przekazywany w wersji elektronicznej oraz materiały wypracowane podczas szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem skorzystania z usługi z dofinansowaniem jest bezpośredni zapis na usługę za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych oraz wypełnienie ankiety oceniającej usługę rozwojową zamieszczoną w BUR.

Informacje dodatkowe

Karta usługi zawiera stawkę VAT zw na podstawie §3. 1pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z 20 grudnia 2013 roku w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. 2015, poz. 736, z późn. zm.) w związku z tym ta karta dotyczy podmiotów które mają dofinansowanie na poziomie pow. 70%. W innym przypadku prosimy o zapisy poprzez kartę ze stawką VAT 23% lub do podanej ceny zostanie doliczony podatek VAT.

Adres

ul. Mieszka I 22F

75-132 Koszalin

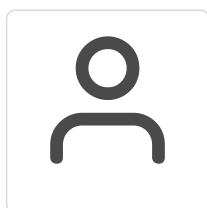
woj. zachodniopomorskie

Sala szkoleniowa w siedzibie klienta Monolith Group Sp. z o.o. Mieszka I 22F, 75-132 Koszalin

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi
- Laboratorium komputerowe

Kontakt



PIOTR JASIEK

E-mail biuro@cwbi-incom.eu

Telefon (+48) 694 265 200