



OZGA CONSULTING  
COMPANY Marta  
Ozga

★★★★★ 4,8 / 5  
3 266 ocen

## Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji - usługa szkoleniowa realizowana w ramach projektu "Akademia HR - dostosuj firmę do wymagań jutra"

Numer usługi 2026/02/26/30523/3365020

- 📍 Kryniczno
- 📄 Usługa szkoleniowa
- 📄 stacjonarna
- 🕒 16:00 h
- 📅 17.06.2026 do 18.06.2026

2 900,00 PLN brutto  
2 900,00 PLN netto  
181,25 PLN brutto/h  
181,25 PLN netto/h  
154,44 PLN cena rynkowa ⓘ

## Informacje podstawowe

|  |  |
|--|--|
| <b>Kategoria</b>                       | Biznes / Organizacja   |
| <b>Identyfikatory projektów</b>        | Akademia HR  |
| <b>Grupa docelowa usługi</b>           | <p>Usługa skierowana jest do firmy z sektora MŚP i dużych firm w ramach projektu „Akademia HR – dostosuj firmę do wymagań jutra”. W ramach usługi uczestnikami mogą być:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• właściciele firm z sektora MŚP i dużych firm,</li> <li>• pracownicy firm z sektora MŚP i dużych firm odpowiedzialni za politykę personalną firmy,</li> <li>• pracownicy firm z sektora MŚP i dużych firm zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych,</li> <li>• pracownicy firm z sektora MŚP i dużych firm, wobec których właściciele mają plany związane z awansem na stanowisko kierownicze/menadżerskie.</li> </ul> |
| <b>Minimalna liczba uczestników</b>    | 1  |
| <b>Maksymalna liczba uczestników</b>   | 6  |
| <b>Data zakończenia rekrutacji</b>     | 16-06-2026   |
| <b>Forma prowadzenia usługi</b>        | stacjonarna  |
| <b>Liczba godzin usługi</b>            | 16   |
| <b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b> | Standard Usług Szkoleniowo– Rozwojowych PIFS SUS 3.0   |

# Cel

## Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestnika do zrozumienia i pozytywnego wykorzystania czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (takich jak: pochodzenie etniczne, wiek, płeć, przekonania). Wykorzystania różnorodności organizacyjnej w celu zwiększenia innowacyjności, sprawiedliwości organizacyjnej i osiągnięcia lepszych wyników biznesowych.

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

| Efekty uczenia się  | Kryteria weryfikacji   | Metoda walidacji   |
|---|--|--|
| UMIEJETNOŚĆ: Rozpoznaje sposoby pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (m.in. różne pochodzenie etniczne, wiek, płeć czy przekonania) na gruncie własnej organizacji. | Identyfikuje kluczowe społeczne i gospodarcze czynniki wpływające na różnorodność i wielokulturowość, wykorzystując te kryteria.     | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie<br>Obserwacja w warunkach symulowanych |
|   | Wykorzystuje te czynniki w celu wzmocnienia pozytywnego wpływu na organizację.   | Obserwacja w warunkach symulowanych  |
|   | Kształtuje działania promujące różnorodność w zespole, wykorzystując te kryteria.  | Obserwacja w warunkach symulowanych  |
|   | Opracowuje strategie, które integrują różnorodne podejścia i perspektywy w codziennych działaniach firmy, wykorzystując te kryteria. | Obserwacja w warunkach symulowanych  |
|   | Definiuje podstawowe regulacje prawne dotyczące równouprawnienia i różnorodności, wykorzystując te kryteria.                         | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie  |
| UMIEJETNOŚĆ: Identyfikuje podstawowe regulacje prawne związane z zapewnieniem równouprawnienia pracowników i wdrażania rozwiązań ukierunkowanych na pozytywne wykorzystanie różnorodności i wielokulturowości.                                | Wykorzystuje odpowiednie regulacje prawne w praktyce zarządzania różnorodnością, wykorzystując te kryteria.                          | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie<br>Obserwacja w warunkach symulowanych |
|   | Charakteryzuje sposoby komunikowania zasad prawnych w zespole, zapewniając ich przestrzeganie, wykorzystując te kryteria.            | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie<br>Obserwacja w warunkach symulowanych |

| Efekty uczenia się   | Kryteria weryfikacji  | Metoda walidacji   |
|--|---|--|
| <p>KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Wykazuje pozytywny wpływ różnorodności i wielokulturowości na poziom lojalności i wydajności pracowników .</p> | <p>Identyfikuje zależności między różnorodnością a lojalnością i wydajnością pracowników, wykorzystując te kryteria.</p>                              | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |
|  | <p>Wykorzystuje te zależności do wzmacniania lojalności i efektywności zespołu, wykorzystując te kryteria.</p>  | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>                   |
|  | <p>Stosuje strategie zwiększające zaangażowanie pracowników na bazie różnorodności, wykorzystując te kryteria.</p>                                    | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>                   |
|  | <p>Analizuje wyniki zespołów pod kątem zróżnicowania i wdraża programy motywacyjne wzmacniające te pozytywne aspekty, wykorzystując te kryteria.</p>  | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>                   |
| <p>UMIEJETNOŚĆ: Rozpoznaje specyfikę podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur.</p>  | <p>Charakteryzuje różne style pracy i współpracy wynikające z odmiennych kultur, wykorzystując te kryteria.</p>                                       | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |
|  | <p>Definiuje i dostosowuje style zarządzania odpowiednie dla zespołów wielokulturowych, wykorzystując te kryteria.</p>                                | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |
|  | <p>Wykorzystuje empatię w zarządzaniu zespołem, uwzględniając kulturowe różnice, wykorzystując te kryteria.</p>                                       | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>                   |
|  | <p>Projektuje i wdraża procesy, które uwzględniają specyficzne potrzeby kulturowe, poprawiając efektywność współpracy, wykorzystując te kryteria.</p> | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>                   |

| Efekty uczenia się  | Kryteria weryfikacji  | Metoda walidacji  |
|---|---|---|
| <p><b>UMIEJETNOŚĆ:</b> Sprawnie wykorzystuje różnorodność i wielokulturowość pracowników w celu zwiększenia poziomu innowacyjności zespołów i całej organizacji.</p>  | <p>Identyfikuje korzyści płynące z różnorodności dla innowacyjności, wykorzystując te kryteria.</p>   | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>  |
|   | <p>Stosuje techniki zarządzania, które wzmacniają innowacyjność w zróżnicowanych zespołach, wykorzystując te kryteria.</p>  | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>  |
|   | <p>Charakteryzuje działania promujące wymianę pomysłów i innowacyjność w zespole, wykorzystując te kryteria.</p> <p>Kieruje sesjami burzy mózgów w zespołach wielokulturowych, wykorzystując różne perspektywy do generowania nowych pomysłów, wykorzystując te kryteria.</p> | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> |
| <p><b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE:</b> Kształtuje kulturę pracy oraz rozwiązania wspierające, ukierunkowane na zapewnienie równego traktowania pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.) i sprawiedliwości organizacyjnej.</p> <p><b>UMIEJETNOŚĆ:</b> Buduje i wdraża rozwiązania zapewniające dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników, jak również pełną ich integrację z firmą.</p> | <p>Definiuje zasady kształtowania kultury organizacyjnej opartej na równości i sprawiedliwości, wykorzystując te kryteria.</p>  | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>  |
|   | <p>Wdraża rozwiązania zapewniające równe traktowanie i sprawiedliwość w organizacji, wykorzystując te kryteria.</p>   | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>  |
|   | <p>Identyfikuje i promuje wartości związane z równością w codziennych działaniach zespołu, wykorzystując te kryteria.</p>   | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |
|   | <p>Monitoruje i ocenia skuteczność wdrożonych polityk, wprowadzając niezbędne poprawki, aby utrzymać wysoki standard równości, wykorzystując te kryteria.</p>   | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>  |
|   | <p>Charakteryzuje narzędzia i techniki wspierające skuteczną komunikację w zróżnicowanych zespołach, wykorzystując te kryteria.</p>   | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>  |
|   | <p>Stosuje strategie komunikacyjne sprzyjające integracji pracowników, wykorzystując te kryteria.</p> <p>Wykorzystuje różnorodność w zespole do budowania silnych relacji i lepszej współpracy, wykorzystując te kryteria.</p>  | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>                   |

| Efekty uczenia się  | Kryteria weryfikacji  | Metoda walidacji  |
|---|---|---|
| <p><b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE:</b> Kształtuje pozytywny wizerunek firmy otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk oraz zapewniającej wszystkim możliwości wykorzystania (i rozwoju) ich potencjału.</p> | <p>Definiuje kluczowe elementy budujące wizerunek organizacji otwartej na różnorodność, wykorzystując te kryteria.</p> <p>Wdraża strategie komunikacyjne wspierające wizerunek firmy jako miejsca sprzyjającego różnorodności, wykorzystując te kryteria.</p> | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>  |
|   | <p>Charakteryzuje i promuje wartości organizacji związane z różnorodnością i inkluzywnością, wykorzystując te kryteria.</p>   | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> |
|   | <p>Definiuje główne źródła konfliktów w zróżnicowanych zespołach, wykorzystując te kryteria.</p> <p>Stosuje techniki rozwiązywania konfliktów dostosowane do specyfiki wielokulturowych zespołów, wykorzystując te kryteria.</p>                              | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> |
| <p><b>WIEDZA:</b> Sprawnie identyfikuje i rozwiązuje wszelkie konflikty, które mogą być związane z różnicą stylów pracy osób z różnych grup kulturowych, wiekowych itp.</p>   | <p>Identyfikuje i moderuje konflikty, promując współpracę i zrozumienie w zespole, wykorzystując te kryteria.</p>   | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>  |
|   | <p>Charakteryzuje wartości związane z poszanowaniem różnorodności w miejscu pracy, wykorzystując te kryteria.</p>   | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> |
|   | <p>Wykorzystuje te wartości w codziennej pracy zespołu, promując akceptację i współpracę, wykorzystując te kryteria.</p>  | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>  |
| <p><b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE:</b> Kształtuje wśród pracowników wartości związane z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności.</p>  | <p>Identyfikuje i wzmacnia postawy sprzyjające otwartości i integracji w zespole, wykorzystując te kryteria.</p>  | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>  |
|   | <p>Organizuje szkolenia i warsztaty podkreślające znaczenie różnorodności, angażując pracowników w działania na rzecz inkluzywności, wykorzystując te kryteria.</p>   | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>  |

| Efekty uczenia się  | Kryteria weryfikacji   | Metoda walidacji  |
|---|--|---|
| <p><b>UMIEJETNOŚĆ:</b> Wdraża rozwiązania gwarantujące przestrzeganie ważnych dla firmy zasad i wartości przez wszystkich pracowników firmy – niezależnie od ich pochodzenia, płci, wieku, przekonań itp.).</p> | <p>Definiuje zasady i wartości firmy kluczowe dla zarządzania różnorodnością, wykorzystując te kryteria.</p>   | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>                          |
|   | <p>Stosuje rozwiązania, które zapewniają zgodność działań pracowników z wartościami firmy, wykorzystując te kryteria.</p> <p>Wykorzystuje różnorodność w zespole do budowania zaangażowania wokół wspólnych wartości, wykorzystując te kryteria.</p>               | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> |
| <p><b>UMIEJETNOŚĆ:</b> Ułatwia wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk, kultur itp.</p>  | <p>Charakteryzuje metody wspierające wymianę wiedzy i doświadczeń w zróżnicowanych zespołach, wykorzystując te kryteria.</p>   | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>                          |
|   | <p>Wdraża strategie, które promują dzielenie się wiedzą i doświadczeniem między pracownikami, wykorzystując te kryteria.</p> <p>Wykorzystuje różnorodność do wzmacniania współpracy i integracji w zespole, wykorzystując te kryteria.</p>                         | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> |
| <p><b>WIEDZA:</b> Tłumaczy różnice w zakresie stylów funkcjonowania i potrzeb pracowników z różnych kultur.</p>   | <p>Definiuje różnice w stylach pracy i potrzebach wynikające z różnorodności kulturowej, wykorzystując te kryteria.</p>  | <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>                          |
|   | <p>Stosuje podejścia komunikacyjne, które tłumaczą i pomagają zrozumieć te różnice w zespole, wykorzystując te kryteria.</p> <p>Wykorzystuje empatię i zrozumienie do budowania zaufania i współpracy w wielokulturowych zespołach, wykorzystując te kryteria.</p> | <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> |

## 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

**PROGRAM RAMOWY SZKOLENIA - Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji - usługa szkoleniowa realizowana w ramach projektu "Projekt na Akademia HR - dostosuj firmę do wymagań jutra**

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>Nazwa kompetencji</b> | Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji |
| <b>Grupa kompetencji</b> | Kompetencje profesjonalne                                     |

**Program ramowy szkolenia:**

### Moduł I

- Zrozumienie i wykorzystanie różnorodności i wielokulturowości - zajęcia teoretyczne
- Regulacje prawne dotyczące różnorodności i równouprawnienia - zajęcia teoretyczne
- Wpływ różnorodności na lojalność i wydajność - zajęcia praktyczne

**Opis:** Zajęcia obejmują wprowadzenie do pojęcia różnorodności oraz identyfikację jej kluczowych aspektów, takich jak kultura, płeć czy wiek. Uczestnicy dowiedzą się, jak różnorodność może wzbogacać środowisko pracy i poprawiać kreatywność zespołów. W części praktycznej przewidziano analizę konkretnych przypadków firm, które osiągnęły sukces dzięki wielokulturowym zespołom.

Moduł ten skupia się na analizie obowiązujących przepisów prawnych związanych z równouprawnieniem i przeciwdziałaniem dyskryminacji. Omówione zostaną prawa pracowników oraz obowiązki pracodawców w zakresie tworzenia środowiska sprzyjającego różnorodności. Przykłady obejmują konkretne przypadki sądowe oraz praktyki zgodne z prawem w różnych krajach.

Uczestnicy nauczą się, jak różnorodność wpływa na zaangażowanie pracowników oraz ich efektywność. Podczas zajęć praktycznych zostaną przeprowadzone ćwiczenia pokazujące, jak różnorodność w zespołach przekłada się na ich innowacyjność i wyniki. Analiza przykładów pozwoli na zrozumienie, jak budować lojalność w zróżnicowanych zespołach.

### Moduł II

- Specyfika pracy w zespołach wielokulturowych - zajęcia praktyczne
- Innowacyjność dzięki różnorodności - zajęcia praktyczne
- Kształtowanie kultury pracy sprzyjającej równości - zajęcia praktyczne

**Opis:** Zajęcia praktyczne pomogą zrozumieć wyzwania i korzyści wynikające z pracy w zespołach wielokulturowych. Uczestnicy nauczą się rozpoznawać różnice kulturowe oraz adaptować swoje podejście do współpracy z osobami z różnych środowisk. Przewidziane są symulacje i ćwiczenia mające na celu budowanie efektywnej współpracy w zróżnicowanych grupach.

Moduł pokazuje, jak różnorodność wpływa na kreatywność i innowacyjność zespołów. Uczestnicy będą analizować przykłady firm, które wykorzystują różnorodność jako klucz do wdrażania nowoczesnych rozwiązań. Zajęcia praktyczne obejmą burze mózgów w wielokulturowych grupach, aby pokazać, jak różne perspektywy prowadzą do lepszych wyników.

Uczestnicy dowiedzą się, jak tworzyć środowisko pracy, które promuje równość i inkluzywność. Omówione zostaną strategie wdrażania polityk wspierających różnorodność w codziennej pracy zespołów. Zajęcia praktyczne pozwolą na opracowanie planów działań wspierających równość w miejscu pracy.

### Moduł III

- Budowanie komunikacji i integracji w zespołach - zajęcia praktyczne
- Pozytywny wizerunek firmy otwartej na różnorodność - zajęcia praktyczne
- Rozwiązywanie konfliktów związanych z różnorodnością - zajęcia praktyczne
- Wdrażanie wartości związanych z różnorodnością - zajęcia praktyczne

**Opis:** Zajęcia skupią się na rozwijaniu umiejętności komunikacyjnych w zróżnicowanych zespołach. Uczestnicy nauczą się budować integrację w grupach poprzez skuteczną komunikację i wzajemne zrozumienie. Przewidziane są ćwiczenia z zakresu aktywnego słuchania i rozwiązywania problemów komunikacyjnych.

Uczestnicy poznają, jak różnorodność wpływa na wizerunek organizacji na rynku pracy i w oczach klientów. Omówione zostaną przykłady kampanii promujących różnorodność oraz działania budujące pozytywny odbiór firmy. Zajęcia praktyczne obejmują opracowanie strategii komunikacyjnych promujących otwartość na różnorodność.

Moduł dotyczy analizy i rozwiązywania konfliktów, które mogą wynikać z różnorodności w zespołach. Uczestnicy nauczą się identyfikować źródła napięć oraz stosować techniki mediacji i negocjacji. Zajęcia praktyczne obejmą symulacje konfliktów oraz opracowywanie strategii ich rozwiązywania.

Moduł koncentruje się na implementacji wartości różnorodności w strategii organizacyjnej. Uczestnicy nauczą się tworzyć plany działań i programy edukacyjne promujące różnorodność w organizacjach. Zajęcia praktyczne obejmą opracowanie propozycji polityk oraz działań promujących inkluzywność w środowisku pracy.

### Walidacja

- Walidacja efektów uczenia się - test teoretyczny oraz obserwacja w warunkach symulowanych

### Walidacja efektów uczenia się będzie przebiegać dwuetapowo:

1. **Test teoretyczny** – uczestnicy rozwiążą test składający się z minimum 10 pytań w formie Sytuacyjnego Testu Decyzyjnego (Situational Decision Test). Test będzie miał charakter automatyczny, a pytania będą odnosić się do realnych sytuacji związanych z zarządzaniem różnorodnością, wymagających wyboru najlepszego sposobu postępowania.
2. **Obserwacja w warunkach symulowanych** – podczas zajęć praktycznych uczestnicy będą oceniani przez trenera w trakcie wykonywania zadań symulacyjnych. Obserwacja obejmie m.in. współpracę w zespole wielokulturowym, rozwiązywanie konfliktów oraz planowanie działań wspierających różnorodność.

---

Usługa realizowana przy wykorzystaniu metod aktywizujących uczestników.

- Studium przypadku
- Dyskusje grupowe
- Symulacje i role-playing
- Warsztaty kreatywne
- Interaktywne prezentacje
- Praca w grupach
- Feedback 360°

- 
- Usługa realizowana jest w godzinach zegarowych tj. za godzinę usługi szkoleniowej rozumie się 60 minut. **Walidacja i przerwy wliczają się w czas trwania usługi.**
  - **Szkolenie składa się z 12 godz. 10 min. zajęć praktycznych oraz 3 godzin zajęć teoretycznych szczegółowy plan zajęć znajduje się w harmonogramie. Walidacja: 20 min. Przerwy: 30 min.**
  - Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.
  - Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie

---

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

---

Warunki niezbędne do spełnienia (przez uczestników usługi), aby realizacja usługi pozwoliła na osiągnięcie głównego celu:

- minimalny poziom wykształcenia: nie jest wymagane
- Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej
- Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie
- aktywność w trakcie prowadzenia usługi: udzielania informacji, angażowanie się w realizację usługi
- minimalny poziom obecności na zajęciach 80%
- minimalna liczba pracowników firmy, która powinna wziąć udział w usłudze - zgodnie z kartą
- -----

#### UZUPEŁNIENIE INFORMACJI DODATKOWYCH:

- Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta/Operatora lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem/Operatorem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.
- 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 umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills).
- 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 Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.
- 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 jest realizowana w godzinach zegarowych. Godzina szkoleniowa trwa 60 min, przerwy wliczane są w czas usługi.
- Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności.
- Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
- Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS

## Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 14

| Przedmiot / temat  | Prowadzący      | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px; display: inline-block; font-weight: bold;">1 z 14</div><br>Zrozumienie i wykorzystanie różnorodności i wielokulturowość i - zajęcia teoretyczne | Karol Nieciecki | 17-06-2026            | 08:00               | 10:00               | 02:00         |
| <div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px; display: inline-block; font-weight: bold;">2 z 14</div> Regulacje prawne dotyczące różnorodności i równouprawnienia - zajęcia teoretyczne       | Karol Nieciecki | 17-06-2026            | 10:00               | 11:00               | 01:00         |

| Przedmiot / temat  | Prowadzący      | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>3 z 14</b> Wpływ różnorodności na lojalność i wydajność - zajęcia praktyczne        | Karol Nieciecki | 17-06-2026            | 11:00               | 12:00               | 01:00         |
| <b>4 z 14</b> Przerwa  | Karol Nieciecki | 17-06-2026            | 12:00               | 12:15               | 00:15         |
| <b>5 z 14</b> Wpływ różnorodności na lojalność i wydajność - zajęcia praktyczne        | Karol Nieciecki | 17-06-2026            | 12:15               | 13:00               | 00:45         |
| <b>6 z 14</b> Specyfika pracy w zespołach wielokulturowych - zajęcia praktyczne        | Karol Nieciecki | 17-06-2026            | 13:00               | 14:30               | 01:30         |
| <b>7 z 14</b> Innowacyjność dzięki różnorodności - zajęcia praktyczne                  | Karol Nieciecki | 17-06-2026            | 14:30               | 16:00               | 01:30         |
| <b>8 z 14</b> Kształtowanie kultury pracy sprzyjającej równości - zajęcia praktyczne   | Karol Nieciecki | 18-06-2026            | 08:00               | 09:00               | 01:00         |
| <b>9 z 14</b> Budowanie komunikacji i integracji w zespołach - zajęcia praktyczne      | Karol Nieciecki | 18-06-2026            | 09:00               | 10:30               | 01:30         |
| <b>10 z 14</b> Pozytywny wizerunek firmy otwartej na różnorodność - zajęcia praktyczne | Karol Nieciecki | 18-06-2026            | 10:30               | 12:00               | 01:30         |

| Przedmiot / temat  | Prowadzący      | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|-----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>11 z 14</b> Przerwa   | Karol Nieciecki | 18-06-2026            | 12:00               | 12:15               | 00:15         |
| <b>12 z 14</b><br>Rozwiązywanie konfliktów związanych z różnorodnością - zajęcia praktyczne              | Karol Nieciecki | 18-06-2026            | 12:15               | 14:00               | 01:45         |
| <b>13 z 14</b> Wdrażanie wartości związanych z różnorodnością - zajęcia praktyczne                       | Karol Nieciecki | 18-06-2026            | 14:00               | 15:40               | 01:40         |
| <b>14 z 14</b> Walidacja efektów uczenia się - test teoretyczny oraz obserwacja w warunkach symulowanych | Karol Nieciecki | 18-06-2026            | 15:40               | 16:00               | 00:20         |

## 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**

**Karol Nieciecki**



Specjalizacja: sprzedaż, zarządzanie, optymalizacja, HR. Ekspert w rozwoju firm - od zarządzania strategicznego poprzez zarządzanie kapitałem ludzkim. Od ponad 20 lat zajmuje się sprzedażą, zarządzaniem, rozwojem oraz wdrażaniem nowych produktów. Przez ostatnie 15 lat pracował na rynku farmaceutycznym odpowiadając m.in. za współpracę z aptekami – ich rozwój, sprzedaż, szkolenie pracowników, wdrażanie polityki cenowej, polityki zarządzania kapitałem ludzkim, coaching itp.) Odpowiadał za realizację wyników, ale także wdrażania nowych produktów, marek w Polsce m.in. sieć aptek „Świat zdrowia”. Aktywnie doradza firmom w zakresie ich rozwoju łącząc swoje doświadczenie oraz wiedzę. Posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. karol.nieciecki@ozgagroup.pl

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

**Dostęp do materiałów online i offline:** prezentacje ze szkolenia, skrypt, zestawy ćwiczeń przygotowane przez trenera. Będą przekazane po zakończeniu szkolenia w wersji wydrukowanej oraz częściowo zostaną wysłane na maila.

**Uczestnik szkolenia otrzyma:**

- Zaświadczenie potwierdzające zdobyte kompetencje po zakończeniu usługi - min 80 % obecności **oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania wyniku pozytywnego 80% punktów z testu + pozytywny wynik z walidacji: obserwacja w warunkach rzeczywistych**
- Materiały szkoleniowe - opisane w karcie usług

### Informacje dodatkowe

#### INFORMACJE DODATKOWE:

- Usługodawca zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.
- Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.
- Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT
- Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu.

*Cd. w programie ramowym*

## Adres

Krynitzno

Krynitzno

woj. dolnośląskie

Usługodawca zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia usługi:

Usługa zostanie przeprowadzona w odpowiednio przygotowanej sali konferencyjnej, wyposażonej w klimatyzację, projektor multimedialny oraz flipchart. Pomieszczenie zapewni komfortowe warunki do realizacji zajęć dla wszystkich uczestników.

### Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja

- Wi-fi

## Kontakt



**MARTA OZGA**

**E-mail** [marta.ozga@ozgaconsulting.com](mailto:marta.ozga@ozgaconsulting.com)

**Telefon** (+48) 501 161 301