



Growth Summer 2026 - Program rozwojowy dla profesjonalistów HR

Numer usługi 2026/05/04/203301/3533486

5 166,00 PLN brutto
4 200,00 PLN netto
198,69 PLN brutto/h
161,54 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

GROWTH ADVISORS
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
CIĄ

Brak ocen dla tego dostawcy

- 📄 Usługa szkoleniowa
- 📺 zdalna w czasie rzeczywistym
- 🕒 26:00 h
- 📅 02.07.2026 do 27.08.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Usługa jest skierowana do kadry zarządzającej działami HR, menedżerów L&D (Learning & Development), HR Business Partnerów (HRBP) oraz specjalistów ds. personalnych , którzy w swojej codziennej pracy pełnią rolę łącznika między potrzebami pracowników a celami biznesowymi organizacji.
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	10
Data zakończenia rekrutacji	25-06-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	26
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usług Szkoleniowo- Rozwojowych PIFS SUS 3.0

Cel

Cel edukacyjny

Celem usługi rozwojowej jest przygotowanie uczestnika do pełnienia roli strategicznego partnera biznesowego HR, zdolnego do skutecznego zarządzania własnymi zasobami oraz rozwiązywania złożonych problemów organizacyjnych przy użyciu nowoczesnych narzędzi i metodologii.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wyjaśnia założenia Analizy Transakcyjnej w komunikacji HR z biznesem.	Prawidłowo definiuje cechy postawy Dorosły-Dorosły oraz rozpoznaje role w Trójkącie Dramatycznym.	Test teoretyczny
Dobiera techniki asertywnej komunikacji do trudnych sytuacji relacyjnych.	Na podstawie scenariusza wskazuje prawidłowo sformułowany komunikat asertywny lub technikę kontraktowania odpowiedzialności.	Test teoretyczny
Opisuje mechanizmy neuronaukowe wpływające na koncentrację i energię (biohacking).	Wymienia kluczowe elementy protokołów aktywacji i regeneracji mózgu (np. praca głęboka, NSDR).	Test teoretyczny
Projektuje neuroefektywne spotkania i zarządza priorytetami.	Prawidłowo przyporządkowuje zadania do kategorii 4D oraz wskazuje elementy frameworku 4P w agendzie spotkania.	Test teoretyczny
Wyjaśnia rolę agentów AI w personalizacji procesów kadrowych.	Definiuje zasady działania skonfigurowanego agenta AI i jego przewagę nad standardowym modelem językowym.	Test teoretyczny
Konfiguruje agenta AI do zadań specjalistycznych (onboarding, trudne rozmowy).	Wskazuje poprawne parametry instrukcji systemowej (promptu) dla wybranego procesu HR.	Test teoretyczny
Optymalizuje pracę z AI poprzez zasilanie modeli wiedzą organizacyjną (SOP).	Rozpoznaje poprawne techniki bezpiecznego przekazywania dokumentacji wewnętrznej do modelu AI.	Test teoretyczny
Opisuje proces diagnostyczny w metodologii Action Learning.	Wskazuje różnice między symptomem a rzeczywistą przyczyną problemu organizacyjnego.	Test teoretyczny
Formułuje pytania otwarte poszerzające perspektywę rozwiązywania problemów.	Wybiera z listy pytania, które dekonstruują ukryte założenia i otwierają nowe możliwości działania.	Test teoretyczny
Kompetencje społeczne: Prezentuje postawę odpowiedzialności za granice zawodowe i dobrostan.	Identyfikuje korzyści z zachowania asertywnej postawy partnerskiej wobec biznesu oraz stosowania rutyn odłączających od pracy.	Test teoretyczny

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 rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

MODUŁ 1: Protokół Produktywności dla HR: Skupienie, Energia, Efektywność, Detox dostępności

Dzień 1: 09:00 Rano - Skupienie i Aktywacja

W tej mikro-porcji „rozpędzamy” swój mózg o poranku, by zrealizować najważniejsze rzeczy w ciągu dnia. Chcemy odzyskać kontrolę

Kluczowe tematy

- Jak dobrze zacząć dzień – biohacking energii
- Jak zapanować nad swoim mózgiem i koncentracją
- Jak wspomagać swoje skupienie – od pracy głębokiej, przez pomodoro aż po mikro-sprinty
- Jak włączyć kreatywność i problem-solving na zawołanie
- Cele na dany dzień – jak je osiągnąć

Narzędzia

- Protokół Hubermana na dobry start dnia
- Time-boxing
- Praca głęboka
- Flow-time

Dzień 2: 11:00 Rano – Neuroefektywne spotkania

W tej mikroporcji bierzemy na warsztat zmorę HR – maratony spotkań, które drenują energię. Uczymy się innych sposobów prowadzenia spotkań, by służyły mózgom wszystkich zebranych

Kluczowe tematy

- Mózg na spotkaniu – zoom fatigue i przeciążenia poznawcze
- Kiedy się synchronizować a kiedy nie – czyli co załatwić na spotkaniu a co poza?
- No agenda no attenda I inne złote zasady dobrych spotkań
- Mózg w ruchu – czyli jak włączyć więcej kreatywności i lepiej rozwiązywać konflikty na spotkaniach
- Jak dopasować spotkania do różnych stylów komunikacyjnych i neuroróżnorodności

Narzędzia

- Speedy meetings i bufor neurologiczny
- Framework 4P (purpose, product, people, process)
- Inne spotkania (m.in. ciche i chodzone)
- Technika parkingu

Dzień 3: 14:00 Po Południu – Reset i biohacking

W tej mikroporcji walczymy z popołudniowym kryzysem energetycznym po dniu pełnym kryzysów, ciężkich rozmów i wyzwań. Uczymy się odzyskiwać energię, zarządzać zasobami mentalnymi i unikać decision fatigue

Kluczowe tematy

- Mózg najlepiej pracuje w oscylacji
- De-stress w pracy
- Zmęczenie poznawcze i jak mu zapobiegać
- Podejmowanie dobrych decyzji – myślenie krytyczne
- Krótko i długofalowe zastrzyki energii w duchu biohackingu

Narzędzia

- NSDR (non-sleep deep rest)
- 7 technik reakcji w sytuacji stresowej
- Biohacking diety biurowej
- Psychologiczne westchnięcie

Dzień 4: 15:30 Po Południu – Detox dostępności

W tej mikroporcji walczymy z syndromem ratownika, niestety popularnym w HR. Stawiamy granice, kończymy efektywnie pracę i dbamy o dobry start następnego dnia.

Kluczowe zagadnienia

- Mentalne pułapki – jakie uprzedzenia poznawcze wpychają nas w rolę ratownika i nie pozwalają nam się odłączyć?
- Rola rutyn w działaniu mózgu i czemu warto przygotować się na koniec pracy?
- Asertywność w pigułce – jak rozpoznać moment i efektywnie mówić nie
- Zarządzanie priorytetami – rola NOT-TO DO list
- Jak „odłączyć” się od maili i telefonu po pracy?

Narzędzia

- Rytuał zamknięcia dnia (shutdown routine)
- Zasada 4D (drop-delegate-defer-do)
- 3 kroki asertywności
- Praktyczne narzędzia asynchronicznej komunikacji

MODUŁ 2: Action Learning Lab: HR w akcji. Realne wyzwanie, realna praca.

JAK DZIAŁA KAŻDA SESJA (3h):

15 min Rundka startowa. Każdy uczestnik przedstawia swój przypadek w 3 zdaniach: co się dzieje, od kiedy, co jest stawką. Żadnej analizy, żadnych diagnoz na tym etapie. Chodzi o to, żeby problem był na stole w swojej surowej formie. Facylitator słucha i szuka wspólnego mianownika.

15 min Wybór przypadku. Facylitator pokazuje grupie gdzie przypadki się przecinają i co jest wspólnym rdzeniem napięcia. Razem decydujecie, od czego zaczynamy – jeden lub dwa przypadki, które będą osią pracy. To nie jest decyzja facylitatora. To decyzja grupy.

90–120 min Głęboka praca na wybranym wyzwaniu. To serce sesji. Właściciel problemu mówi, że reszta grupy pracuje wyłącznie przez pytania – nie przez rady ani opinie. Pytania, które poszerzają perspektywę, kwestionują ukryte założenia i otwierają możliwości, których właściciel problemu sam nie widzi, bo jest zbyt blisko. Facylitator pilnuje jakości procesu. Gdy grupa utknie lub kręci się w kółko, wnosi obserwację z własnego doświadczenia HR jako impuls do procesu, nie jako gotową odpowiedź.

30 min Refleksja zamykająca i kontrakt działania: co jako grupa zobaczyliśmy? Czego się nauczyłem/am i co zabieram do swojej organizacji, (nawet jeśli mój konkretny przypadek nie był dziś na stole)?

Sesja 1: Zarząd Cię nie słyszy? Sprawdźmy razem dlaczego.

Masz konkretny przypadek z zarządem lub senior leadership, który utknął i czujesz, że nie chodzi o merytorykę. Projekt bez decyzji, inicjatywa bez sponsora, rozmowa, która idzie nie tak mimo dobrego przygotowania. Przyniesiesz ten przypadek na sesję. Grupa – ludzie z podobnymi wyzwaniami – pomoże Ci zobaczyć go inaczej.

Co konkretnie zyskujesz

- Pytania od grupy, których sam sobie nie zadałeś/aś – bo gdy jest się w środku problemu, pewnych rzeczy po prostu nie widać
- Nowe rozumienie, gdzie naprawdę leży blokada – rzadko jest tam, gdzie się wydaje na początku

- Konkretny następny krok zdefiniowany przed grupą – nie notatki do przemyślenia, ale zobowiązanie
- Niekiedy zupełnie inne ujęcie całego problemu. I to jest często więcej warte niż gotowe rozwiązanie.

Sesja 2: Zmiana utknęła. Gdzie leży opór?

Masz aktywną zmianę z mandatem z góry i ścianę w środku? Albo pozorne zaangażowanie, które nie przekłada się na żaden ruch? Przyniesiesz ten przypadek na sesję. Razem z grupą będziecie szukać nie tego co zrobić, ale najpierw – co tak naprawdę stoi za oporem.

Co konkretnie zyskujesz

- Nowe rozumienie źródła oporu – przez pytania grupy, nie przez analizę. Opór rzadko jest tym, czym się wydaje na powierzchni.
- Perspektywę ludzi z innych organizacji – podobne sytuacje, inne konteksty, inne rozwiązania. Właśnie ta różnorodność otwiera możliwości, których sam byś nie zobaczył.
- Konkretny następny krok zdefiniowany publicznie – z terminem, nie z intencją
- Często inne pytanie niż to, z którym przyszedłeś. Gdy zmienia się pytanie, zmienia się cała przestrzeń możliwych działań.

Sesja 3: Ludzie odchodzą. Co naprawdę za tym stoi?

Coś w organizacji lub zespole wyraźnie nie gra – rotacja, brak energii, kultura, którą czujesz, ale nie umiesz nazwać? Standardowe odpowiedzi (ankieta, benefity, team building) już nie wystarczają albo w ogóle nie dotyczą sedna. Przyniesiesz ten przypadek. Zamiast szukać kolejnego narzędzia, razem poszukamy przyczyny.

Moduł 3: Case Clinic dla HR: narzędzia ochrony dobrostanu i asertywnej komunikacji w trudnych sytuacjach

Sprint 1: Jak wyjść z roli ratownika?

Analiza Transakcyjna w asertywnej komunikacji z biznesem

W tej sesji uczestnicy analizują sytuacje, w których HR nieświadomie wchodzi w rolę „organizacyjnego ratownika”.

Pracujemy m.in. na sytuacjach takich jak:

- roszczeniowy pracownik oczekujący rozwiązania problemu
- menedżer przerzucający odpowiedzialność na HR
- trudna komunikacja z zarządem

Narzędzia:

- Analiza Transakcyjna (Rodzic – Dorosły – Dziecko)
- Trójkąt Dramatyczny (Ratownik – Ofiara – Prześladowca)
- model komunikacji Dorosły–Dorosły
- asertywne kontraktowanie odpowiedzialności

Sprint 2: Emocjonalne BHP HR

Jak wspierać pracowników i nie zabierać ich stresu do domu

Sesja poświęcona jest zjawisku emocjonalnego przeciążenia w roli HR.

Przykładowe sytuacje:

- rozmowa z pracownikiem w kryzysie
- konflikt zespołowy angażujący emocjonalnie HR
- presja ze strony menedżera lub zarządu

Narzędzia:

- CBT i myśli automatyczne HR
- model poznawczo-behawioralny **ABC**
- regulacja emocji w trudnych rozmowach
- rozróżnienie empatii od emocjonalnego wchłaniania

Sprint 3: Tarcza dla HR-owca

Granice psychologiczne i asertywność w relacjach z biznesem

Ostatnia sesja skupia się na praktycznych mechanizmach ochrony energii i czasu HR.

Przykładowe case'y:

- nadmiar oczekiwań wobec HR
- niejasne granice odpowiedzialności
- presja na „ratowanie sytuacji”

Narzędzia:

- psychologiczne granice zaangażowania
- komunikaty asertywne
- strategie odmowy i delegowania odpowiedzialności
- praca z przekonaniem utrudniającym stawianie granic

Moduł 4: Agent AI dla Twojego działu HR – narzędzia, które dopasują się do Twoich pracowników

100% praktyki – podczas sesji konfigurujesz własnego asystenta AI pod konkretną sytuację w Twojej firmie. Konfigurujesz raz, stosujesz wielokrotnie.

Uczestnicy przetestują na sobie jedno z trzech narzędzi AI - do onboardingu, symulacji trudnych rozmów lub compliance - pracując na realnym przypadku ze swojej firmy. A po warsztacie zabrają gotowego agenta, trzy szablony tematyczne i instrukcję jak budować kolejne z własnych materiałów.

AGENDA:

1. **Aktywacja:** Konfiguracja agenta (90 sekund).
2. **Wybór tematu:** Praca na realnym przypadku (Onboarding, Trudne rozmowy lub Compliance).
3. **Trening:** Indywidualna interakcja z agentem pod okiem trenera.
4. **Wnioski:** Zamykamy laptopy, porównujemy podejścia i wyniki.

CO ZABIERASZ?

- Gotowego agenta AI do skopiowania i używania dalej
- 3 gotowe moduły tematyczne jako szablony - do adaptacji na własne treści
- Instrukcję jak budować kolejne moduły z własnych materiałów firmowych
- **Bonus od AI Hero:** konfigurator do tworzenia SOP i dokumentacji - pomagający wyciągnąć wiedzę z głowy specjalistów i managerów

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 13

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 13 Moduł 1: Rano - Skupienie i Aktywacja	Marta Pyrz	02-07-2026	09:00	11:00	02:00
2 z 13 Moduł 2: Zarząd Cię nie słyszy? Sprawdźmy razem dlaczego	Beata Strzałka	07-07-2026	10:00	13:00	03:00
3 z 13 Moduł 1: Rano – Neuroefektywne spotkania	Marta Pyrz	09-07-2026	11:00	13:00	02:00

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 13 Moduł 2: Zmiana utknęła. Gdzie leży opór?	Beata Strzałka	14-07-2026	10:00	13:00	03:00
5 z 13 Moduł 4: Agent AI dla Twojego działu HR	Aleksander Piskorz	15-07-2026	10:00	12:00	02:00
6 z 13 Moduł 4: Agent AI dla Twojego działu HR	Aleksander Piskorz	16-07-2026	10:00	12:00	02:00
7 z 13 Moduł 3: Sprint 1: Jak wyjść z roli ratownika? Analiza Transakcyjna w asertywnej komunikacji z biznesem. Wypracowanie pozycji Dorosły- Dorosły.	Kamil Czajkowski	28-07-2026	11:00	12:30	01:30
8 z 13 Moduł 3: Sprint 2: Emocjonalne BHP HR. Model ABC, regulacja emocji i odróżnianie empatii od emocjonalnego wchłaniania stresu innych.	Kamil Czajkowski	29-07-2026	11:00	12:30	01:30
9 z 13 Moduł 3: Sprint 3: Tarcza dla HR-owca. Psychologiczne granice zaangażowania i praktyczne strategie odmowy.	Kamil Czajkowski	30-07-2026	11:00	12:30	01:30
10 z 13 Moduł 2: Ludzie odchodzą. Co naprawdę za tym stoi?	Beata Strzałka	18-08-2026	10:00	13:00	03:00

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
11 z 13 Moduł 1: Po Południu – Reset i biohacking	Marta Pyrz	20-08-2026	14:00	16:00	02:00
12 z 13 Moduł 1: Po Południu – Detox dostępności	Marta Pyrz	27-08-2026	15:30	17:30	02:00
13 z 13 Walidacja	-	27-08-2026	17:30	18:00	00:30

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania w wysokości co najmniej 70% przysługuje Tobie zwolnienie z podatku VAT

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 166,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 200,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	198,69 PLN
Koszt osobogodziny netto	161,54 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 4



1 z 4

Marta Pyrz

Interdyscyplinarna ekspertka od komunikacji, rezyliencji, produktywności i efektywnego zarządzania. Łączy doświadczenie coacha (ACC ICF, Transformational Coach, Mental Fitness Coach) i trenera z 11 latami zarządzania w jednej z firm Fortune's Top 50, gdzie prowadziła międzynarodowe zespoły jako dyrektor marketingu.

Specjalizuje się w wykorzystaniu odkryć neuronauki by pomóc liderom i ekspertom w karierze, efektywności i wzroście osobistej satysfakcji.

Specjalizacje:

Neuronauka i inteligencja pozytywna: czyli naukowo udowodnione sposoby na poprawę

efektywności, satysfakcji z kariery i produktywnych relacji w pracy i poza nią.

Radykalnie szczerą komunikacją: czyli jasny styl komunikowania wykraczający poza feedback, dzięki któremu unikamy pułapek i budujemy mocne, odporne na kryzys zespoły.

Inspirujący lider: który buduje zespoły a nie zbiorowisko jednostek.

Odporność emocjonalna: czyli zasoby by pozytywnie przechodzić przez zmianę, radzić sobie ze stresem, wprowadzać zdrowe nawyki i budującą asertywność.

W ciągu ostatnich 5 lat prowadziła szkolenia o podobnej tematyce dla osób dorosłych.



2 z 4

Kamil Czajkowski

Trener i psycholog z kilkunastoletnim doświadczeniem w pracy na stanowiskach średniego i wyższego szczebla w międzynarodowej korporacji. Studiował filozofię oraz psychologię ze specjalizacją kliniczną, zdobywając praktykę w Ośrodku Interwencji Kryzysowej oraz Ośrodku Pomocy Ofiarom Przemocy.

Od lat prowadzi praktykę psychologiczną jako psycholog, trener biznesu oraz doradca. Jest certyfikowanym coachem ICF, ukończył studia podyplomowe MBA, a obecnie certyfikuje się jako terapeuta poznawczo-behawioralny. Jako nauczyciel akademicki prowadzi zajęcia z zakresu psychologii organizacji i zarządzania, zachowań konsumenckich oraz kompetencji menedżerskich, przywództwa i motywacji.

Zarządzając zespołami w Polsce i za granicą, wypracował własne narzędzia do motywowania, wspierania i rozwijania pracowników. Jako coach towarzyszy swoim klientom w rozwoju osobistym, pomagając im stawiać i realizować cele. Jako trener biznesu szkoli zespoły, menedżerów oraz zarządy, dzieląc się swoją pasją do ludzi.

W ciągu ostatnich 5 lat prowadził szkolenia z obszaru dobrostanu pracowników, komunikacji i asertywności.



3 z 4

Aleksander Piskorz

Łączy technologię, ludzi i biznes.

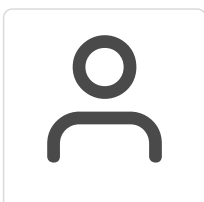
Przez ponad dekadę pracował jako dziennikarz technologiczny, publikując w czołowych polskich mediach. Miał okazję zwiedzić niemal każdy kontynent z największymi firmami technologicznymi takimi jak Meta, Google czy Huawei, zyskując unikalne spojrzenie "od środka" na globalne trendy technologiczne.

Od 5 lat pracuje na styku świata technologicznych startupów i marketingu.

Prowadzi również spersonalizowane warsztaty szkoleniowe - zarówno indywidualne, jak i grupowe - z wykorzystania generatywnej sztucznej inteligencji w codziennej pracy osób kreatywnych.

Pomaga współtworzyć AI Hero – intensywny program rozwojowy (AI + automatyzacje) dla firm. W jego ramach dba o pełne spektrum komunikacji, od strategii po realizację.

W ciągu ostatnich 5 lat prowadził szkolenia o podobnej tematyce dla dorosłych.



4 z 4

Beata Strzałka

Jako trener specjalizuje się w prowadzeniu szkoleń i warsztatów oraz sesji coachingowych i mentoringowych zorientowanych na budowanie organizacji i zespołów w oparciu o mocne strony, koncentrując się na zwiększaniu efektywności osobistej i zespołowej, poprawie komunikacji i niwelowaniu konfliktów oraz motywacji i zaangażowania.

Jako certyfikowany coach Instytutu Gallupa bazuje w dużej mierze na wiedzy na temat wrodzonych talentów, umiejętności strategicznego myślenia i szukania rozwiązań poza schematem oraz

doświadczenia biznesowego w zarządzaniu złożonymi, wielokulturowymi zespołami w międzynarodowych korporacjach.

Jest również certyfikowanym ekspertem i praktykiem w zakresie zwinności kulturowej, różnorodności i inkluzji, będąc przez kilka lat lokalnym Liderem ds. Diversity & Inclusion oraz ściśle współpracując z globalnym zespołem nad kompleksową strategią D&I, obejmującą: kulturę i pochodzenie, płeć, pokolenia, LGBT oraz osoby niepełnosprawne. Bardzo dobrze rozumie ludzi, ich złożoność na poziomie indywidualnym, jak i w różnych kulturach.

W ciągu ostatnich 5 lat prowadziła warsztaty o zbliżonej tematyce dla osób dorosłych

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

1 godzina szkolenia to godzina zegarowa (60 min).

Uczestnik otrzyma od trenera:

- Podsumowanie warsztatów
- Prezentację

Od organizatora:

- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia
- dyplom.

Szkolenie jest zwolnione z VAT dla uczestników z dofinansowaniem 70% lub więcej.

Dla uczestników z dofinansowaniem poniżej 70% lub bez dofinansowania do faktury będzie doliczony VAT 23%.

Informacje dodatkowe

1. Oferujemy kompleksowe wsparcie w **pozyskaniu dofinansowania** na wszystkie oferowane usługi.
2. Realizujemy szkolenia również w **formie zamkniętej, dla konkretnych organizacji**, oddziałów firm, z możliwością **dopasowania usługi do konkretnych potrzeb** organizacji.
3. Przed zgłoszeniem na usługę **prosimy o kontakt** w celu potwierdzenia dostępności wolnych miejsc/gwarancji terminu.

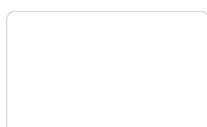
Warunki techniczne

Warsztaty będą prowadzone na platformie MS Teams. Uczestnik otrzyma link oraz niezbędne login i hasło do zalogowania się.

Uczestnik musi uczestniczyć w warsztatach z włączoną kamerą i być podpisany swoim imieniem i nazwiskiem, aby jego obecność na warsztatach została uznana.

Wymagany jest dostęp do komputera lub laptopa z kamerą, mikrofonem i głośnikami, sieci wifi lub internetu przewodowego.

Kontakt



Marta Kozłowska



E-mail marta.kozlowska@growthadvisors.pl

Telefon (+48) 884 214 768