

**BUDOWA PRORODZINNEJ KULTURY PRACY - SZKOLENIE REALIZOWANE W RAMACH PROJEKTU AKADEMIA HR**

Numer usługi 2026/05/06/47839/3540988

3 581,76 PLN brutto
2 912,00 PLN netto
223,86 PLN brutto/h
182,00 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

BIZNESOWE
CENTRUMSZKOLENIOWO-
DORADCZE
TOMASZ WITEK

★★★★★ 4,9 / 5

5 616 ocen

- 📍 Nowy Targ
- 🏠 Usługa szkoleniowa
- 📄 stacjonarna
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 16:00 h
- 📅 17.06.2026 do 25.06.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	<p>W ramach szkolenia wsparciem mogą zostać objęte następujące grupy:</p> <ul style="list-style-type: none">• zespoły HR• pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi• menadżerowie lub kandydaci na menadżerów <p>Aby wziąć udział w szkoleniu uczestnik powinien posiadać wiedzę i umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej oraz podstawowe kompetencje menedżerskie. Wymagana jest także znajomość zasad zarządzania zasobami ludzkimi oraz otwartość na pracę w zróżnicowanym środowisku.</p>
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	16-06-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa "Budowa prorodzinnej kultury pracy - szkolenie realizowane w ramach projektu Akademia HR" przygotowuje uczestników do pozyskiwania pracowników z wysokimi kompetencjami oraz zwiększenia poczucia lojalności i zadowolenia z miejsca pracy wśród pracowników planujących założenie rodziny i pracowników - rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego. Szkolenie kształtuje kompetencje kadr jako biznes partnera w obszarze prorodzinnej kultury pracy.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje znaczenie procesów demograficznych takich jak wchodzenie pracowników wyżu demograficznego w wiek emerytalny czy spadek liczby osób w wieku produkcyjnym jako wynik niskiego wskaźnika dzietności, w kontekście funkcjonowania i rozwoju własnej firmy	Definiuje kluczowe wskaźniki (TFR, mediana wieku, wskaźnik obciążenia demograficznego)	Test teoretyczny
	Wyjaśnia mechanizmy starzenia się i spadku liczby osób w wieku produkcyjnym	Test teoretyczny
	Rozróżnia trendy PL/UE i ich prognozy	Test teoretyczny
	Analizuje dane GUS/Eurostat	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Analizuje wpływ zmian demograficznych na funkcjonowanie organizacji	Debata ustrukturyzowana
	Argumentuje znaczenie procesów demograficznych przed interesariuszami	Debata ustrukturyzowana
	Charakteryzuje etapy życia rodzinnego i typowe potrzeby	Test teoretyczny
Rozpoznaje i charakteryzuje potrzeby stabilności i elastyczności zatrudnienia wśród pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego	Wymienia potrzeby związane ze stabilnością i elastycznością zatrudnienia	Test teoretyczny
	Dopasowuje rozwiązania zatrudnieniowe do etapu życia rodzinnego pracownika	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Uwzględnia różne potrzeby pracowników w rozmowie i decyzjach kadrowych	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje jaka oferta pracownicza (EVP = Employee Value Proposition) uwzględniająca potrzeby osób planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego, pozwala na pozyskanie odpowiednich pracowników, wzrost ich lojalności i satysfakcji</p>	<p>Definiuje pojęcie EVP i jego elementy</p> <p>Projektuje propozycję EVP dostosowaną do potrzeb swojej organizacji</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
<p>Charakteryzuje cechy pracowników znajdujących się w różnych fazach życia rodzinnego. Opisuje wpływ tej sytuacji na styl pracy, organizację pracy zespołu i rozwiązywanie ewentualnych nieporozumień</p> <p>Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem</p>	<p>Opisuje typologie potrzeb pracowników w zależności od fazy życia rodzinnego (planowanie, wczesne rodzicielstwo, starsze dzieci)</p> <p>Analizuje wpływ sytuacji rodzinnej na styl pracy i współpracę w zespole</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Współpracuje z osobami o różnych potrzebach i poszukuje kompromisów</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Stosuje techniki mediacji/rozwiązywania konfliktów</p> <p>Wymienia podstawowe przepisy prawa pracy związane z rodzicielstwem (urlop macierzyński/ojcowski/rodzicielski/wyc howawczy, ochrona przed zwolnieniem, elastyczna organizacja pracy)</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Rozróżnia obowiązki pracodawcy i uprawnienia pracownika</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Postępuje się wiedzą prawną w rozmowach z pracownikami w sposób rzetelny</p> <p>Wspiera równe traktowanie, kieruje się etyką i bezstronnością</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p> <p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Charakteryzuje dobre praktyki w zakresie zaspokajania potrzeb pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego oraz inicjuje dostosowanie i wdrażanie tych praktyk w firmie</p>	<p>Klasyfikuje dobre praktyki (re-onboarding, parental buddy, elastyczny start, pokoje karmienia, programy powrotu)</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Proponuje rozwiązania dopasowane do potrzeb swojej organizacji</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
	<p>Zachęca współpracowników do wdrażania dobrych praktyk</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Promuje kulturę wsparcia</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Identyfikuje potrzeby i oczekiwania różnych grup interesariuszy w firmie (zarząd, kadra menadżerska, przedstawiciele różnych grup społecznych, kulturowych, wiekowych etc.) w związku z planowanym wdrażaniem rozwiązań uwzględniających potrzeby osób planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego. Konsultuje je na bieżąco, ustala optymalne / kompromisowe rozwiązania i zarządza potencjalnym ryzykiem w tym zakresie</p>	<p>Wymienia grupy interesariuszy i ich oczekiwania</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Analizuje konflikty interesów i opracowuje kompromisowe rozwiązania</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Konsultuje pomysły z interesariuszami i zarządza ryzykiem w sposób odpowiedzialny</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
<p>Projektując pakiety korzyści pracowniczych uwzględnia w nich potrzeby osób planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego</p>	<p>Wymienia kategorie benefitów prorodzinnych (opiekuńcze, finansowe, czasowe, wellbeing)</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>Projektuje pakiety korzyści dostosowane do różnych grup pracowników</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
	<p>Uwzględnia potrzeby wszystkich grup w procesie projektowania benefitów</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>
	<p>Dbą o sprawiedliwość i inkluzywność, uzasadnia wybory wobec różnych grup, przyjmuje uwagi i modyfikuje rozwiązania</p>	<p>Obserwacja w warunkach symulowanych</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Monitoruje poziom satysfakcji różnych grup pracowniczych związany z realizacją działań uwzględniających potrzeby pracowników planujących założenie rodziny i pracowników-rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego	Opisuje metody monitorowania satysfakcji (ankiety, wywiady, focus groups)	Test teoretyczny
	Projektuje narzędzia badania satysfakcji i analizuje wyniki	Analiza dowodów i deklaracji
	Wykorzystuje opinie pracowników do usprawniania działań prorodzinnych	Obserwacja w warunkach symulowanych
Sprawnie wykorzystuje narzędzia informacyjne (komunikacja wewnętrzna) i rekrutacyjne (tzw. Employer branding, spotkania rekrutacyjne) w celu przekazania pracownikom oraz kandydatom do pracy informacji o stosowaniu adekwatnych praktyk prorodzinnych w firmie	Wymienia narzędzia komunikacji wewnętrznej i EB	Test teoretyczny
	Tworzy przykładowe komunikaty dla pracowników i kandydatów	Analiza dowodów i deklaracji
	Buduje wizerunek organizacji jako pracodawcy przyjaznego rodzinie	Obserwacja w warunkach symulowanych

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

CEL REALIZACJI USŁUGI:

Usługa "Budowa prorodzinnej kultury pracy - szkolenie realizowane w ramach projektu Akademia HR" przygotowuje uczestników do pozyskiwania pracowników z wysokimi kompetencjami oraz zwiększenia poczucia lojalności i zadowolenia z miejsca pracy wśród pracowników planujących założenie rodziny i pracowników - rodziców będących w różnych fazach życia rodzinnego. Szkolenie kształtuje kompetencje kadr jako biznes partnera w obszarze prorodzinnej kultury pracy.

ADRESACI USŁUGI:

W ramach szkolenia wsparciem mogą zostać objęte następujące grupy:

- zespoły HR
- pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi
- menadżerowie lub kandydaci na menadżerów

Aby wziąć udział w szkoleniu uczestnik powinien posiadać wiedzę i umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej oraz podstawowe kompetencje menedżerskie. Wymagana jest także znajomość zasad zarządzania zasobami ludzkimi oraz otwartość na pracę w zróżnicowanym środowisku.

PRZYGOTOWANIE UCZESTNIKÓW PRZED ROZPOCZĘCIEM SZKOLENIA:

Przed rozpoczęciem szkolenia uczestnicy nie muszą podejmować zaawansowanych przygotowań merytorycznych. Rekomenduje się jednak podjęcie następujących działań, które umożliwią pełniejsze wykorzystanie treści szkoleniowych oraz usprawnią udział w części praktycznej:

- analiza własnych doświadczeń – dokonanie przeglądu obowiązujących w organizacji rozwiązań prorodzinnych (np. elastyczne formy czasu pracy, świadczenia dodatkowe, urlopy rodzicielskie)
- obserwacja zespołu – identyfikacja potrzeb pracowników znajdujących się na różnych etapach życia rodzinnego (np. osoby planujące założenie rodziny, młodzi rodzice, pracownicy wychowujący dzieci w wieku szkolnym i nastoletnim)
- przegląd regulacji – zapoznanie się z podstawowymi przepisami Kodeksu pracy w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem (m.in. urlop macierzyński, ojcowski, rodzicielski, wychowawczy)
- przygotowanie przykładów – zebranie 1–2 przykładów dobrych praktyk bądź trudności związanych z godzeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych w miejscu pracy

Realizacja powyższych czynności przyczyni się do ujednoczenia poziomu wiedzy uczestników oraz zwiększy efektywność zajęć.

PROGRAM SZKOLENIA:

MODUŁ 1: TRENDY SPOŁECZNE I RODZINNE A KULTURA PRACY	
Teoria (30 min)	<ul style="list-style-type: none">• Zmiany w modelach rodziny i stylu życia pracowników (spadek dzietności, wydłużanie wieku zakładania rodziny, work-life balance)• Jak te trendy wpływają na oczekiwania wobec pracodawców• Porównanie modeli wspierania pracowników w różnych krajach UE – benchmarking• Interpretacja danych GUS i Eurostat w kontekście projektowania polityk prorodzinnych•
Praktyka (115 min)	<ul style="list-style-type: none">• Analiza danych statystycznych (Eurostat, GUS) i budowa wskaźników HR prorodzinnych• Analiza przypadków: Jak zmieniające się modele życia rodzinnego wpływają na rekrutację i rotację• Ćwiczenie: „Mapa oczekiwań” – identyfikacja potrzeb różnych grup pracowników w organizacji (np. młodzi single, młodzi rodzice, pracownicy z dziećmi w wieku szkolnym)• Dyskusja: Jakie rozwiązania prorodzinne są dziś koniecznością, a jakie przewagą konkurencyjną
MODUŁ 2: CYKL ŻYCIA RODZINNEGO A POTRZEBY PRACOWNIKÓW	

Teoria (30 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Etapy życia rodzinnego (planowanie, wczesne rodzicielstwo, starsze dzieci, dorastające dzieci) • Typowe potrzeby w każdym etapie (stabilność vs. elastyczność zatrudnienia, czas, benefity, wsparcie psychologiczne) • Wpływ sytuacji rodzinnej na zaangażowanie i styl pracy
Praktyka (115 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Ćwiczenie: „Persony HR” – profilowanie pracowników w różnych fazach życia rodzinnego • Symulacja: Jak reagować na prośby i oczekiwania pracowników (np. elastyczny grafik, praca zdalna, wsparcie w powrocie po urlopie rodzicielskim) • Case study: Konflikty i nieporozumienia wynikające z różnych sytuacji rodzinnych – poszukiwanie kompromisów
MODUŁ 3: EVP I DOBRE PRAKTYKI PRORODZINNE	
Teoria (25 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Employee Value Proposition (EVP) – definicja i znaczenie • Przykłady prorodzinnych rozwiązań w EVP w Polsce i na świecie • Regulacje prawne dotyczące rodzicielstwa (urlopy, elastyczny czas pracy, ochrona)
Praktyka (95 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Ćwiczenie: Projektowanie prorodzinnego EVP dla własnej organizacji • Case study: Dobre praktyki firm – co możemy wdrożyć u siebie? • Dyskusja: Jak EVP wpływa na rekrutację i lojalność pracowników?
PODSUMOWANIE	
Praktyka (10 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Refleksja grupowa – wnioski na flipcharcie • Mini-ćwiczenie: „3 kluczowe lekcje na dziś”
MODUŁ 4: INTERESARIUSZE I ZARZĄDZANIE ZMIANĄ	
Teoria (30 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Identyfikacja interesariuszy (zarząd, menedżerowie, pracownicy z różnych grup) • Oczekiwania i ryzyka przy wdrażaniu prorodzinnych rozwiązań
Praktyka (55 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Symulacja: Spotkanie z interesariuszami (role play) • Opracowanie kompromisowych rozwiązań • Ćwiczenie: Analiza potencjalnych ryzyk i plan ich minimalizacji
MODUŁ 5: PROJEKTOWANIE BENEFITÓW I MONITOROWANIE SATYSFAKCJI	

Teoria (25 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Pakiety korzyści pracowniczych – trendy i standardy • Narzędzia monitorowania satysfakcji (ankiety, focus groups, pulse check)
Praktyka (50 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Warsztat: Tworzenie pakietu benefitów dla różnych grup rodziców • Opracowanie planu monitorowania satysfakcji w firmie
MODUŁ 6: EMPLOYER BRANDING I KOMUNIKACJA	
Teoria (30 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Jak komunikować prorodzinne praktyki w rekrutacji i wewnątrz organizacji • Narzędzia employer brandingowe
Praktyka (40 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt kampanii employer brandingowej promującej prorodzinność • Ćwiczenie: Tworzenie komunikatów (np. posty, materiały HR)
WALIDACJA	
Praktyka (180 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Metody walidacji: test teoretyczny, obserwacja w warunkach symulowanych, debata ustrukturyzowana, analiza dowodów i deklaracji • Ocena efektów kształcenia w odniesieniu do kryteriów weryfikacji wskazanych w tabeli efektów uczenia się
PODSUMOWANIE	
Praktyka (10 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Refleksja grupowa – najważniejsze wnioski i doświadczenia z obu dni • Mini-ćwiczenie: „3 rekomendacje dla naszej organizacji” • Ewaluacja szkolenia – indywidualne i grupowe spostrzeżenia

OPIS PRZEBIEGU WALIDACJI:

Walidacja zostanie przeprowadzona stacjonarnie, w miejscu realizacji usługi, przez zewnętrznego walidatora, który nie prowadził zajęć szkoleniowych. Pozwoli to na zapewnienie pełnej rozdzielności funkcji pomiędzy procesem kształcenia a walidacją. Walidacja obejmuje następujące etapy:

- test teoretyczny - uczestnicy otrzymają test obejmujący pytania weryfikujące wiedzę w zakresie efektów uczenia się przypisanych do tej metody walidacji. Test zostanie rozdany, zebrany oraz oceniony przez walidatora. Warunkiem zaliczenia jest uzyskanie minimum 70% poprawnych odpowiedzi

- debata ustrukturyzowana - zostanie przeprowadzona i moderowana przez walidatora. Forma ta pozwala na jednoczesną weryfikację kilku kryteriów. Walidator będzie korzystał ze zbiorczej karty obserwacji, w której odnotuje spełnienie poszczególnych kryteriów, a także ewentualne uwagi i spostrzeżenia. Od uczestników wymagane jest aktywne uczestnictwo oraz przedstawienie minimum dwóch merytorycznych argumentów zgodnych z kryteriami oceny. Metoda ta umożliwi zweryfikowanie umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych przez uczestnika
- analiza dowodów i deklaracji - trener zbierze od uczestników komplet wymaganych materiałów/dokumentów w wersji papierowej i przekaże je walidatorowi. Walidator dokona ich oceny w odniesieniu do kryteriów, a zaliczenie nastąpi po spełnieniu co najmniej 70% wymagań. Metoda ta umożliwi zweryfikowanie umiejętności nabytych przez uczestnika
- obserwacja w warunkach symulowanych – w ramach walidacji zaplanowano trzy ćwiczenia symulacyjne, w których uczestnicy zostaną podzieleni na mniejsze grupy. Walidator będzie obserwował przebieg pracy uczestników i dokumentował wyniki w zbiorczej karcie obserwacji. Metoda ta umożliwi zweryfikowanie umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych przez uczestnika.

Po zakończeniu walidacji każdy uczestnik otrzyma informację zwrotną oraz dokument potwierdzający nabycie kompetencji.

PODZIAŁ GODZIN TEORETYCZNYCH I PRAKTYCZNYCH:

- godziny teoretyczne: 2 godz. 50 min
- godziny praktyczne: 11 godz. 10 min.

WARUNKI ORGANIZACYJNE:

- usługa będzie realizowana przy wykorzystaniu metod aktywizujących uczestników wskazanych w programie (m.in. studium przypadku, dyskusja, case study, ćwiczenia w parach/grupach)
- usługa będzie realizowana w godzinach zegarowych (1 godzina = 60 min.) Przerwy są wliczone w czas usługi rozwojowej - podczas każdego dnia szkoleniowego zaplanowane są 2 przerwy kawowe x 15 min oraz 1 przerwa x 30 min
- ćwiczenia praktyczne będą przeprowadzane w mniejszych zespołach składających się z 2-3 osób. Każda grupa będzie heterogeniczna, złożona z uczestników o różnym doświadczeniu, rolach i celach. Taki podział sprzyja wymianie różnorodnych perspektyw i kreatywnemu rozwiązywaniu problemów
- szkolenie będzie odbywać się w przyjaznej i otwartej atmosferze, sprzyjającej nauce i wymianie doświadczeń między uczestnikami, co pozwoli na maksymalne wykorzystanie potencjału szkolenia
- dostawca zapewni uczestnikom wsparcie poszkoleniowe, takie jak dostęp do dodatkowych materiałów oraz możliwość konsultacji z trenerem po zakończeniu szkolenia.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 Moduł 1: Trendy społeczne i rodzinne a kultura pracy	Zajęcia	Tomasz Witek	17-06-2026	09:00	11:25	02:25
2 z 15 -	Przerwa	-	17-06-2026	11:25	11:55	00:30
3 z 15 Moduł 2: Cykl życia rodzinnego a potrzeby pracowników	Zajęcia	Tomasz Witek	17-06-2026	11:55	14:20	02:25
4 z 15 -	Przerwa	-	17-06-2026	14:20	14:35	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 15 Moduł 3: EVP i dobre praktyki prorodzinne	Zajęcia	Tomasz Witek	17-06-2026	14:35	16:35	02:00
6 z 15 -	Przerwa	-	17-06-2026	16:35	16:50	00:15
7 z 15 Podsumowanie	Zajęcia	Tomasz Witek	17-06-2026	16:50	17:00	00:10
8 z 15 Moduł 4: Interesariusze i zarządzanie zmianą	Zajęcia	Tomasz Witek	25-06-2026	09:00	10:25	01:25
9 z 15 -	Przerwa	-	25-06-2026	10:25	10:40	00:15
10 z 15 Moduł 5: Projektowanie benefitów i monitorowanie satysfakcji	Zajęcia	Tomasz Witek	25-06-2026	10:40	11:55	01:15
11 z 15 -	Przerwa	-	25-06-2026	11:55	12:25	00:30
12 z 15 Moduł 6: Employer branding i komunikacja	Zajęcia	Tomasz Witek	25-06-2026	12:25	13:35	01:10
13 z 15 -	Przerwa	-	25-06-2026	13:35	13:50	00:15
14 z 15 -	Walidacja	-	25-06-2026	13:50	16:50	03:00
15 z 15 Podsumowanie	Zajęcia	Tomasz Witek	25-06-2026	16:50	17:00	00:10

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	15:50
w tym suma godzin zajęć	10:50

Rodzaj godzin	Liczba godzin
w tym suma godzin walidacji	03:00
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:20

Cennik

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

Cennik

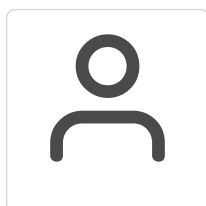
Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 581,76 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 912,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	223,86 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Tomasz Witek

Certyfikowany trener, coach i doradca biznesowy z ponad 10-letnim doświadczeniem w realizacji projektów rozwojowych w zakresie zarządzania, komunikacji, psychologii EGO oraz rozwoju kompetencji menedżerskich. Praktyk pracy z kadrą menedżerską, specjalizujący się w rozwoju kompetencji liderek, budowaniu kultury organizacyjnej i standaryzacji procesów HR.

Aktualność doświadczenia i kwalifikacji:

W ostatnich 5 latach prowadził projekty rozwojowe i szkoleniowe z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, komunikacji w organizacji, motywowania, budowania zaangażowania i polityki personalnej dla takich instytucji jak: NAT sp. z o.o., Wojskowe Centrum Rekrutacji, Chorągiew Opolska ZHP. W 2020 roku ukończył Kurs Pedagogiczny, uzyskując formalne kwalifikacje trenerskie.

Spełnienie wymogu godzinowego:

W ciągu ostatnich 24 miesięcy zrealizował ponad 120 godzin szkoleń (licząc wstecz od dnia realizacji usługi) dla dorosłych w tematyce zarządzanie zespołem, polityki personalnej, rozwoju kompetencji menedżerskich oraz wdrażania zmian.

Doświadczenie zawodowe:

Właściciel i Prezes spółki BCSD Tomasz Witek odpowiedzialny za rekrutację oraz rozwój zespołów. Ekspert i konsultant w zakresie wdrażania systemów ocen okresowych, standardów menedżerskich, procesów onboardingu i rozwoju liderów w firmach z branż: administracja publiczna, przemysł, handel i usługi. Członek SPMiM w Polsce.

Wykształcenie:

Kurs Pedagogiczny (2020) – aktualne uprawnienia dydaktyczne
Kurs Trenerów Zarządzania Matrik

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

MATERIAŁY DLA UCZESTNIKÓW:

- Teczka zawierająca informację o projekcie oraz notatnik i długopis do notowania własnych obserwacji, refleksji i ważnych punktów podczas szkolenia
- Autorskie materiały dydaktyczne w formie wydruków obejmujące slajdy PDF z kluczowymi zagadnieniami (trendy demograficzne, grupy pokoleniowe, regulacje prawne, dobre praktyki), przewodnik po regulacjach prawnych (wyciąg z Kodeksu pracy oraz dodatkowych przepisów dotyczących urlopów rodzicielskich, elastycznego zatrudnienia, ochrony pracowników-rodziców), materiały statystyczne oraz zestaw ćwiczeń praktycznych. Materiały zostaną udostępnione uczestnikom w wersji papierowej w dniu szkolenia
- Wykaz książek, artykułów, stron internetowych i innych źródeł, które mogą pomóc w pogłębieniu wiedzy i umiejętności

Warunki uczestnictwa

WARUNKI NIEZBĘDNE DO SPEŁNIENIA PRZEZ UCZESTNIKÓW POZWALAJĄCE NA OSIĄGNIĘCIE GŁÓWNEGO CELU USŁUGI ORAZ NABYCIA KOMPETENCJI:

- Wykształcenie: brak minimalnych wymagań dotyczących poziomu wykształcenia
- Doświadczenie zawodowe: minimum 1 miesiąc pracy w firmie
- Aktywność: udzielanie informacji, aktywny udział w ćwiczeniach praktycznych, dzielenie się doświadczeniem i wiedzą z innymi uczestnikami
- Frekwencja: minimalny poziom obecności wynoszący 80%
- Po zakończeniu usługi Uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie oraz certyfikat - warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w min. 80% zajęć oraz przystąpienie do walidacji
- Dostawca zapewnia realizację usługi zgodnie ze Standardami dostępności 2021–2027, uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami. Uczestnik ze szczególnymi potrzebami powinien zgłosić je Organizatorowi co najmniej 3 dni przed rozpoczęciem usługi.

Informacje dodatkowe

INFORMACJE DODATKOWE:

- Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

- Dostawca Usług oraz Przedsiębiorca zobowiązani są do zapewnienia możliwości monitorowania i kontroli przez Operatora lub podmioty przez niego wskazane faktycznej realizacji usługi w miejscu jej świadczenia (wizyta monitoringowa), zgodności realizacji usługi z programem i harmonogramem oraz dokumentacji związanej z realizowaną usługą.
- Wizyta monitoringowa, o której mowa powyżej, może zostać przeprowadzona bez uprzedniego informowania Przedsiębiorcy oraz Dostawcy Usług
- Usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania finansowane w co najmniej 70% ze środków publicznych są zwolnione z VAT (§ 3 ust. 1 pkt 14 Rozp. MF z 20.12.2013 r.). W przypadku braku dofinansowania lub dofinansowania poniżej 70%, obowiązuje stawka VAT 23%.

Adres

ul. Kościelna 20/14
34-400 Nowy Targ
woj. małopolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Małgorzata Smoleń

E-mail kontakt@tomaszwitek.pl

Telefon (+48) 884 700 426