



Zarządzanie wiekiem i współpracą międzypokoleniową- szkolenie

Numer usługi 2026/05/07/162674/3543728

4 368,00 PLN brutto
 4 368,00 PLN netto
 182,00 PLN brutto/h
 182,00 PLN netto/h
 181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Smart Safety
 Consulting Spółka z
 ograniczoną
 odpowiedzialnością

★★★★☆ 4,5 / 5

114 ocen

- 📍 Warszawa
- 🏢 Usługa szkoleniowa
- 📄 stacjonarna
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 24:00 h
- 📅 29.05.2026 do 09.06.2026

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Szkolenie jest skierowane do osób dorosłych-menedżerów i liderów zarządzających zespołami zróżnicowanymi wiekowo, którzy chcą rozwijać kompetencje w obszarze zarządzania wiekiem oraz komunikacji międzypokoleniowej.

W szkoleniu mogą wziąć udział:

- **menedżerowie** średniego i wyższego szczebla kierujący zespołami wielopokoleniowymi,
- **liderzy** projektów i działów funkcjonalnych,
- **specjaliści HR** wspierający rozwój pracowników i politykę różnorodności,
- **osoby** przygotowujące się do ról liderekich i zarządczych,
- **pracownicy** chcący rozwijać umiejętności komunikacji, współpracy i rozwiązywania konfliktów w zespołach międzypokoleniowych.
- **liczba uczestników : 5-16** (optym. do ćw. prakt. i pracy w gr., sym. występ.)

Udział w szkoleniu nie wymaga uprzedniego przygotowania merytorycznego. Program został opracowany z myślą o osobach rozpoczynających zdobywanie wiedzy w danym obszarze, w tym również o uczestnikach bez wcześniejszego doświadczenia szkoleniowego.

Minimalna liczba uczestników

5

Maksymalna liczba uczestników

16

Data zakończenia rekrutacji

28-05-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestnika do rozwoju kompetencji w zakresie efektywnego zarządzania zespołami wielopokoleniowymi. Uczestnik zdobędzie wiedzę i praktyczne narzędzia umożliwiające rozpoznawanie różnic międzypokoleniowych, dostosowanie stylu zarządzania i komunikacji do potrzeb pracowników różnych grup wiekowych, skuteczne motywowanie oraz budowanie współpracy i zaangażowania w zróżnicowanych zespołach. Szkolenie przygotowuje także do zapobiegania konfliktom, przełamania barier komunikacji oraz wykorzystania potencjału różnych wieków w organizacji.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje znaczenie procesów demograficznych w Polsce i Europie związanych z takimi zjawiskami jak starzenie się społeczeństwa, zamiana pokoleń itp. dla funkcjonowania i rozwoju własnej firmy.	<p>analizuje dane demograficzne i identyfikuje zagrożenia oraz szanse wynikające ze starzenia się społeczeństwa lub zmiany pokoleń dla funkcjonowania firmy;</p> <p>uzasadnia decyzje biznesowe lub działania HR (np. strategię zatrudnienia, szkolenia, komunikację wewnętrzną) w kontekście obserwowanych procesów demograficznych.</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>
	<p>Identyfikuje jakiego rodzaju działania pozwalają na bardziej racjonalne efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.</p>	<p>analizuje przypadki działań HR i ocenia, które strategie lepiej wykorzystują potencjał pracowników z różnych grup wiekowych.;</p> <p>proponuje konkretne rozwiązania organizacyjne lub szkoleniowe, które optymalizują wykorzystanie zasobów ludzkich, biorąc pod uwagę wiek, doświadczenie i potrzeby pracowników.</p>
Przygotowuje charakterystykę pracowników z różnych grup wiekowych / pokoleń. Opisuje wpływ tych różnic na styl pracy i ewentualne nieporozumienia.	<p>analizuje zachowania i preferencje pracowników z różnych pokoleń oraz identyfikuje potencjalne źródła nieporozumień w zespole.;</p> <p>uzasadnia dobór metod komunikacji i współpracy w zespole na podstawie przygotowanej charakterystyki pracowników</p>	<p>Test teoretyczny</p> <p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Identyfikuje regulacje i rozwiązania prawne sprzyjające zatrudnieniu osób starszych.</p> <p>Adaptuje kampanie społeczne związane z wyrównywaniem szans pracy dla osób „50+”.</p> <p>Identyfikuje potrzeby (w tym także zabezpieczenia zdrowotnego) różnych grup wiekowych pracowników.</p>	<p>rozdziela różne przepisy i rozwiązania prawne dotyczące zatrudnienia osób starszych oraz ocenia ich wpływ na praktyki HR w firmie;</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>uzasadnia wybór konkretnych działań lub polityk kadrowych zgodnych z obowiązującymi regulacjami, które wspierają zatrudnianie i aktywizację pracowników w wieku dojrzałym.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>projektuje propozycje dostosowania kampanii do różnych grup wiekowych w firmie;</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>charakteryzuje potrzeby pracowników w różnych grupach wiekowych i uzasadnia ich znaczenie w planowaniu działań HR</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Identyfikuje oczekiwania i aspiracje rozwojowe różnych grup wiekowych pracowników.</p>	<p>uzasadnia wybór konkretnych programów szkoleniowych lub mentoringowych w oparciu o zidentyfikowane potrzeby i aspiracje pracowników;</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>projektuje rekomendacje działań rozwojowych dostosowanych do aspiracji poszczególnych grup wiekowych</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Oceni i pozytywnie wykorzystuje potencjał różnych wiekowo grup pracowników.</p>	<p>rozdziela sytuacje, w których różnorodność wiekowa zwiększa efektywność, a kiedy może prowadzić do nieporozumień, i proponuje adekwatne rozwiązania;</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>planuje przydział zadań i rozwój zawodowy w zespole, uwzględniając potencjał pokoleń</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>Inicjuje i wspiera efektywną pracę zróżnicowanych wiekowo zespołów.</p>	<p>koordynuje procesy pracy zespołowej w sposób, który maksymalizuje wykorzystanie różnorodności pokoleniowej;</p>	<p>Test teoretyczny</p>
	<p>monitoruje współpracę w zespole i identyfikuje potencjalne źródła konfliktów wynikających z różnic wiekowych</p>	<p>Test teoretyczny</p>

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Buduje rozwiązania pozwalające na wymianę kompetencji i doświadczeń między pracownikami reprezentującymi różne pokolenia.	monitoruje efekty wdrożonych rozwiązań i ocenia ich wpływ na rozwój kompetencji w zespole;	Test teoretyczny
	projektuje programy lub inicjatywy wspierające mentoring, coaching i wymianę doświadczeń między pokoleniami	Test teoretyczny
Wdraża rozwiązania ukierunkowane na zachowanie w firmie wiedzy, doświadczeń i kompetencji pracowników w wieku przedemerytalnym.	organizuje programy mentoringowe i szkoleniowe, aby utrzymać krytyczne know-how w zespole;	Test teoretyczny
	formułuje procedury i strategie utrzymania wiedzy krytycznej w organizacji	Test teoretyczny
Wprowadza rozwiązania pozwalające włączyć pracowników z różnych pokoleń w zespoły pracownicze i w pełni wykorzystać ich potencjał.	ocenia efektywność wprowadzonych rozwiązań i modyfikuje je w oparciu o obserwowane wyniki współpracy w zespole;	Test teoretyczny
	projektuje działania integracyjne, które umożliwiają współpracę pracowników z różnych pokoleń	Test teoretyczny
Aktywnie zapobiega wypaleniu zawodowemu – szczególnie „starszych” pracowników.	identyfikuje czynniki ryzyka wypalenia zawodowego wśród starszych pracowników;	Test teoretyczny
	projektuje strategie i programy prewencyjne, które minimalizują ryzyko wypalenia w zespole	Test teoretyczny
Buduje zróżnicowane wiekowo / pokoleniowo zespoły pracownicze w firmie.	formułuje rekomendacje dotyczące dalszego rozwoju zespołu i działań wspierających współpracę między pokoleniami;	Test teoretyczny
	organizuje proces rekrutacji i doboru członków zespołu w taki sposób, aby w pełni wykorzystać potencjał wszystkich grup wiekowych	Test teoretyczny
Buduje kulturę pracy opartą o wzajemny szacunek potencjału i postaw pracowników reprezentujących różne pokolenia.	koordynuje wdrażanie zasad i wartości kultury organizacyjnej promującej integrację międzypokoleniową;	Test teoretyczny
	monitoruje postawy pracowników i formułuje rekomendacje mające na celu utrzymanie pozytywnej atmosfery w zespole	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Efektywnie objaśnia się z pracownikami z różnych pokoleń, na bieżąco wyjaśnia wszelkie konflikty i ewentualne nieporozumienia.	identyfikuje źródła nieporozumień i potencjalnych konfliktów między pracownikami różnych pokoleń;	Test teoretyczny
	formułuje klarowne komunikaty i strategie wyjaśniania sytuacji konfliktowych w zespole	Test teoretyczny
Tworzy atmosferę sprzyjającą pełnej integracji i zaangażowania w pracę.	monitoruje poziom integracji i zaangażowania zespołu, formułując rekomendacje usprawniające atmosferę pracy;	Test teoretyczny
	implementuje rozwiązania motywacyjne i integracyjne, które sprzyjają pełnemu wykorzystaniu potencjału zespołu	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

DZIEŃ 1

6 godz. zajęć teoretycznych, 2 godz. zajęć praktycznych

ZARZĄDZANIE WIEKIEM

1. Czym są różnice międzypokoleniowe

- Charakterystyka pokoleń BB, X, Y, Z i ich zachowań w biznesie.
- Stereotypy na temat każdego z pokoleń – dużo mówią, generalizują, czy nie kłamią?
- Koło różnorodności, czyli z czego wynikają różnice (wymiar kulturowy, organizacyjny, zewnętrzny, wewnętrzny).
- Odmienne postrzeganie roli pracy w życiu.
- Jak odróżnić etykietowanie utrudniające wzajemne zrozumienie i dialog vs. przydatny skrót myślowy?
- Mix pokoleń – jak go wykorzystać w pracy?

2.Różnice międzypokoleniowe

- Źródła i konsekwencje.
- Wpływ nowoczesnych technologii na różnice międzypokoleniowe.
- Analiza barier (wykluczenia cyfrowe).
- Przygotowanie pracowników do korzystania z narzędzi cyfrowych w zespole różnorodnym.

3.Dostosowanie metod zarządzania

- Dostosowanie technik zarządzania do indywidualnych potrzeb pracowników różnych grup wiekowych.
- **Rozwój umiejętności przywódczych**
 - Kształtowanie umiejętności przywódczych, które uwzględniają różne style pracy i oczekiwania różnych pokoleń.

4.Rozwój profesjonalny dla wszystkich

- Zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego dla pracowników wszystkich grup wiekowych.

DZIEŃ 2

6 godz. zajęć teoretycznych, 2 godz. zajęć praktycznych

KOMUNIKACJA W ZESPOLE WIELOPOKOLENIOWYM

5.Co kształtuje zachowania pracowników z różnych pokoleń?

- Różnorodność wartości, potrzeb, oczekiwań.
- Różne sposoby komunikacji i motywowania.

6.Motywacja pracowników z uwzględnieniem specyfiki pokoleń BB, X, Y, Z

- Co nas motywuje i jak możemy wpływać na motywację innych?
- Czego pokolenia oczekują od przełożonego a czego od współpracowników?
- Jak komunikować, aby motywować pokolenia?
- Czego musimy wymagać, a czego mogą oczekiwać?

7.Komunikacja i zrozumienie

- Zasady budowania otwartego środowiska komunikacyjnego.
- Jak wspierać wymianę informacji i zrozumienie różnic pokoleniowych przez pracowników.

8.Utrudnienia w komunikacji między pokoleniami BB, X, Y, Z

- Czego BB, X, Y, Z oczekują od komunikacji?
- Blokady utrudniające porozumienie na płaszczyźnie myśli i zachowań.
- Jak projektować i dostosować przekaz z uwzględnieniem różnic międzypokoleniowych?
- Sytuacje trudne – asertywność w komunikacji.
- Budowanie autorytetu poprzez adekwatną komunikację.

DZIEŃ 3

5 godz. 45 min. zajęć teoretycznych, 2 godz. zajęć praktycznych

WSPÓŁPRACA W ZESPOLE WIELOPOKOLENIOWYM

9.Tworzenie elastycznego środowiska pracy

- Umożliwienie elastycznego harmonogramu pracy, aby dostosować się do różnych preferencji i potrzeb różnych grup wiekowych.

10.Integracja zespołu

- Organizowanie wydarzeń społecznych, szkoleń oraz projektów promujących integrację i współpracę między różnymi grupami wiekowymi.

11. Równowaga pomiędzy doświadczeniem a świeżym spojrzeniem

- Wykorzystywanie różnorodności perspektyw i umiejętności w projektach, aby osiągnąć lepsze wyniki.
- Mentoring
 - Organizowanie programów mentoringu, w których doświadczeni pracownicy mogą dzielić się wiedzą i doświadczeniem z młodszymi kolegami.

12. Źródła oporu we współpracy wśród pracowników z pokoleń BB, X, Y, Z

- Najczęstsze przyczyny nieporozumień.
- Brak wspólnej podstawy komunikowania się, wspólnego systemu wartości oraz wspólnej świadomości problemów.
- Zarządzanie konfliktami pokoleniowymi
- Rozpoznawanie i rozwiązywanie ewentualnych konfliktów wynikających z różnic pokoleniowych, promowanie zrozumienia i akceptacji.

13. Walidacja- test teoretyczny (15 min).

Celem walidacji jest potwierdzenie, że uczestnik szkolenia osiągnął zakładane efekty uczenia się.

Walidacja odbywa się w formie testu teoretycznego realizowanego na ostatnim etapie szkolenia. Test ma na celu weryfikację stopnia przyswojenia wiedzy przekazanej podczas zajęć oraz zrozumienia zasad i technik omawianych w poszczególnych modułach szkoleniowych.

Narzędziem walidacyjnym jest **test jednokrotnego wyboru** w formie papierowej zawierający pytania zamknięte. Test przeprowadzany jest **bezpośrednio po zakończeniu części szkoleniowej**, w obecności trenera prowadzącego lub wyznaczonej osoby odpowiedzialnej za weryfikację efektów uczenia się. Warunkiem uzyskania pozytywnego wyniku walidacji jest udzielenie co najmniej 70% prawidłowych odpowiedzi. Za przygotowanie pytań do testu odpowiedzialny jest walidator, natomiast osoba prowadząca rozdaje testy na miejscu szkolenia. Testy po zakończeniu usługi są sprawdzane przez walidatora.

Czas przeznaczony na test: **15 minut**.

Szkolenie jest adresowane do osób dorosłych menedżerów i liderów zarządzających zespołami zróżnicowanymi wiekowo, którzy chcą rozwijać kompetencje w obszarze zarządzania wiekiem oraz komunikacji międzypokoleniowej.

Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia usługi :

- Szkolenie realizowane jest w formie stacjonarnej.
- Maksymalna liczba uczestników grupy: 16 osób.
- Liczba stanowisk pracy: każdy z Uczestnik posiada dostęp do własnego stanowiska pracy.
- Podział na podgrupy 4–5 osobowe, w zależności od ilości uczestników podczas ćwiczeń praktycznych, ustalany podczas szkolenia.
- W ramach szkolenia każdy uczestnik ma zapewnione materiały szkoleniowe.

Przerwy oraz walidacja są wliczone w koszt oraz czas usługi rozwojowej. Szkolenie realizowane jest w godzinach zegarowych.

W ramach szkolenia jest 24 godzin zegarowych, na co składa się:

- 14 godz. 45 min. zajęć teoretycznych;
- 6 godz. zajęć praktycznych;
- 3 przerwy x 30 min i 6 przerwy x 15 min. – łącznie trzy godziny (wliczają się w usługę);
- 15 min. walidacji;

Warunki organizacyjne zostały **dotatkowo** opisane w sekcji Warunki uczestnictwa.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 22

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 22 1.Czym są różnice międzypokoleniowe	Zajęcia	Monika Guzek	29-05-2026	09:00	11:00	02:00
2 z 22 -	Przerwa	-	29-05-2026	11:00	11:15	00:15
3 z 22 2.Różnice międzypokoleniowe	Zajęcia	Monika Guzek	29-05-2026	11:15	13:30	02:15
4 z 22 -	Przerwa	-	29-05-2026	13:30	14:00	00:30
5 z 22 3.Dostosowanie metod zarządzania	Zajęcia	Monika Guzek	29-05-2026	14:00	15:00	01:00
6 z 22 -	Przerwa	-	29-05-2026	15:00	15:15	00:15
7 z 22 4.Rozwój profesjonalny dla wszystkich	Zajęcia	Monika Guzek	29-05-2026	15:15	17:00	01:45
8 z 22 5.Co kształtuje zachowania pracowników z różnych pokoleń?	Zajęcia	Monika Guzek	08-06-2026	09:00	11:00	02:00
9 z 22 -	Przerwa	-	08-06-2026	11:00	11:15	00:15
10 z 22 6.Motywacja pracowników z uwzględnieniem specyfiki pokoleń BB, X, Y, Z	Zajęcia	Monika Guzek	08-06-2026	11:15	13:30	02:15
11 z 22 -	Przerwa	-	08-06-2026	13:30	14:00	00:30
12 z 22 7.Komunikacja i zrozumienie	Zajęcia	Monika Guzek	08-06-2026	14:00	15:00	01:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
13 z 22 -	Przerwa	-	08-06-2026	15:00	15:15	00:15
14 z 22 8.Utrudnienia w komunikacji między pokoleniami BB, X, Y, Z	Zajęcia	Monika Guzek	08-06-2026	15:15	17:00	01:45
15 z 22 9.Tworzenie elastycznego środowiska pracy	Zajęcia	Monika Guzek	09-06-2026	09:00	11:00	02:00
16 z 22 -	Przerwa	-	09-06-2026	11:00	11:15	00:15
17 z 22 10.Integracja zespołu	Zajęcia	Monika Guzek	09-06-2026	11:15	13:30	02:15
18 z 22 -	Przerwa	-	09-06-2026	13:30	14:00	00:30
19 z 22 11.Równowag a pomiędzy doświadczeni em a świeżym spojrzeniem	Zajęcia	Monika Guzek	09-06-2026	14:00	15:00	01:00
20 z 22 -	Przerwa	-	09-06-2026	15:00	15:15	00:15
21 z 22 12.Źródła oporu we współpracy wśród pracowników z pokoleń BB, X, Y, Z	Zajęcia	Monika Guzek	09-06-2026	15:15	16:45	01:30
22 z 22 -	Walidacja	-	09-06-2026	16:45	17:00	00:15

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	24:00
w tym suma godzin zajęć	20:45

Rodzaj godzin	Liczba godzin
w tym suma godzin walidacji	00:15
w tym suma przerw	03:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	28:00

Cennik

Cennik

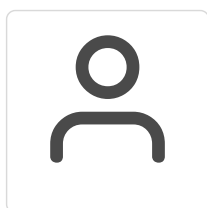
Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 368,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 368,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	182,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	24:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Monika Guzek

Trenerka międzykulturowa, konsultantka kryzysowa, facylitorka, managerka i lider budowania inkluzywnego i empatycznego miejsca pracy. Pasjonatka różnorodności kulturowej i międzypokoleniowej. Posiada ponad 12-letnie dośw. w zarządzaniu zespołami. Prezes SIETAR Polska i badaczka różnorodności kulturowej i pokoleniowej w Katedrze Zarządzania Międzynarodowego na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Posiada dod.certyfikaty i uprawnienia: Everything DISC, Global Dexterity. Ukończyła Szkołę Trenerów Grupy SET oraz trenerów międzykulturowych European Institute for Intercultural Development, Szkołę Facylitatorów Wszechnicy UJ. Posiada wieloletnie dośw.managerskie, które zdobywała w międzynarodowych

organizacjach, jako Marketing Manager czy PM odpowiadała za projekty strategiczne (m.in. współtworzenie i wdrażanie strategii organizacji, tworzenie polityk równego traktowania), marketingowe, a także za wdrażanie produktów i adaptację do wymagań rynków zagr. Prowadziła szk.z zakresu: Zarz. wiekiem i współpracą międzypokoleniową, Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji, Umiejętność wdrożenia zasady równości szans, niedyskryminacji i transparentności. Tworzyła programy lojalnościowe i standardy obsługi klientów z EMEA, ASEAN, Brazylii i Argentyny. Posiada ponad 120 h dośw.w prowadzeniu szkoleń o podobnej tem. w przeciągu ostatnich 2 lat, liczone wstecz od rozp. szkolenia. W ciągu ost. 5lat licząc od daty usługi, prowadziła szk. o tej samej oraz pokrewnej tematyce.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy szkolenia otrzymają materiały szkoleniowe obejmujące swoim zakresem tematykę szkolenia (prezentacje) oraz skrypt.

Warunki uczestnictwa

Uczestnicy szkolenia powinni mieć możliwość swobodnego zajęcia swojego miejsca na szkoleniu, możliwość robienia notatek oraz zapewnienie odpowiedniej odległości do czytania wyświetlanej prezentacji.

W przypadku zapewnienia sali szkoleniowej przez zamawiającego szkolenie, odpowiedzialność za powyższe warunki spoczywa na zamawiającym. Wielkość sali powinna być dostosowana do liczby uczestników, zapewniając odpowiednią przestrzeń na każdego uczestnika, zgodnie z normami bezpieczeństwa (przykładowo, 1,5-2 m² na osobę).

Dla osób z niepełnosprawnościami sala szkoleniowa powinna obejmować podjazdy i windy, odpowiednio szerokie drzwi, przestrzeń umożliwiającą swobodne poruszanie się wózkami inwalidzkimi, przystosowane toalety, a także stanowiska dla osób z niepełnosprawnościami (np. stoły z regulowaną wysokością).

Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane metod. interaktywnymi i aktywizującymi tj. symulacje, case study, scenki treningowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne, gry i filmy szkol., dyskusje, analizy doświadczeń uczestników, dzięki czemu zdobędą wiedzę oraz rozwiną umiejętności, postawy i zachowania.

W ramach szkol. jest 24 godz. zegar., na co składa się:

- 14 godz. 45 min. zajęć teoretycznych;
- 6 godz. zajęć praktycznych;
- 3 przerwy x 30 min i 6 przerwy x 15 min.-łącznie trzy godziny(wliczają się w usługę);
- 15 min. walidacji;

Rezerw. i obsł.: Powinna być dostępna os. odpowiedz. za rezerwację i obsługę sali, gotowa do pomocy w przypadku problemów techn. lub organizacyjnych podczas szkol. (kont. tel.).

Sala szkol. powinna zawierać:

- dostęp do światła dziennego
- bezp. i higieniczne warunki real. szkol.
- regulaminy i instr. BHP, zas. ewakuacji, instr. bezp. pożar.

W przyp. finansowania ze środków pub. w przynajmniej 70%-cena netto=brutto.Stawka vat zgodnie z art 43 ust. 1 pkt 29 podpunkt c), ustawy o vat

Adres

ul. Towarowa 28
00-839 Warszawa
woj. mazowieckie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Łukasz Furtak

E-mail biuro@smartsc.com.pl

Telefon (+48) 534 483 483