



Szkolenie Akademia HR: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników- zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy

Numer usługi 2026/05/08/141117/3546291

2 900,00 PLN brutto
2 900,00 PLN netto
181,25 PLN brutto/h
181,25 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

874 oceny

- 📍 Poznań
- 🏢 Usługa szkoleniowa
- 📄 mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 16:00 h
- 📅 02.06.2026 do 18.06.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	<p>Grupę docelową usługi stanowią:</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 odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi. <p>Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.</p>
Minimalna liczba uczestników	4
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	29-05-2026
Forma prowadzenia usługi	mieszana (stacjonarna połączona z usługą zdalną w czasie rzeczywistym)
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa: "Szkolenie Akademia HR: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników- zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" przygotowuje do samodzielnego pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystanie zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników.

Dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji. Kształtowanie otwartości na wyzwania rozwojowe.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA: Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	opisuje kluczowe wyzwania i możliwości w procesie rekrutacji i utrzymania pracowników o odpowiednim potencjale	Analiza dowodów i deklaracji
	identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów oraz pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
UMIEJĘTNOSCI: Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	opisuje i charakteryzuje potrzeby firmy w obszarze potencjału pracowników	Analiza dowodów i deklaracji
	analizuje i dopasowuje potencjał pracowników do poszczególnych potrzeb firmy.	Analiza dowodów i deklaracji
	UMIEJĘTNOSCI: Charakteryzuje możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów itp.) i potencjału pracowników.	charakteryzuje korzyści dla firmy płynące z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału
UMIEJĘTNOSCI: Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.	opisuje możliwości wykorzystania wew. zróżnicowania i potencjału w organizacji	Analiza dowodów i deklaracji
	konstruuje program onboardingowy dla pracowników o konkretnych talentach i kompetencjach	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOSCI: Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników.	wskazuje etapy procesu wdrażania nowych pracowników (onboarding)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	charakteryzuje narzędzia monitorujące rozwój kompetencji pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	korzysta z narzędzi monitorujących i raportuje rezultaty.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>UMIEJĘTNOSCI: Przygotowuje rozwiązania ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji i talentów pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych.</p> <p>UMIEJĘTNOSCI: Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	opisuje rozwiązania z zakresu dostosowywania kompetencji i talentów dla swojej organizacji	Analiza dowodów i deklaracji
	<p>analizuje luki kompetencyjne</p> <p>charakteryzuje kluczowe elementy niezbędne w programach rozwoju i ścieżek kariery</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	projektuje programy rozwoju i ścieżek kariery	Analiza dowodów i deklaracji
<p>WIEDZA: Identyfikuje metody samoregulacji i kontroli emocji w obliczu wyzwań oraz potrafi pokazać współpracownikom, jak je wykorzystać w sytuacjach wyzwań organizacyjnych dla firmy.</p> <p>WIEDZA: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.</p> <p>UMIEJĘTNOŚCI: Identyfikuje oraz pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, talentów, etc.).</p>	wymienia metody samoregulacji w sytuacjach kryzysowych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	<p>instruuje innych pracowników o środkach i metodach samoregulacji</p> <p>wymienia co najmniej trzy główne zmiany na rynku pracy (np. automatyzacja, globalizacja, zmiany demograficzne)</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>wskazuje wpływ zmian na rynku pracy na utrzymanie pracowników i poziom rotacji pracowniczej</p> <p>opisuje zróżnicowanie pracowników reprezentujących poszczególne grupy wiekowe, płci, talentów i kompetencji oraz wskazuje konkretne obszary zastosowania wiedzy i doświadczenia każdej z tych grup.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
	wskazuje mocne i słabe strony każdej grupy wiekowej	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).</p>	<p>definiuje pojęcie wiedzy ukrytej (tacit knowledge) i wyjaśnia różnicę między wiedzą ukrytą a wiedzą jawną.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
	<p>projektuje skuteczny program wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, uwzględniając różne metody przekazywania wiedzy ukrytej (np. mentoring, coaching, job shadowing, warsztaty).</p> <p>opracowuje plan wdrożenia programu angażując pracowników i monitorując postępy.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
	<p>ocenia skuteczność zainicjowanych programów wymiany wiedzy, analizując ich wpływ na organizację, efektywność.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
<p>KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Buduje pozytywne nastawienie, odporność psychiczną i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji, tzw. reskilling.</p>	<p>wskazuje konkretne narzędzia/i lub metody budowania pozytywnego nastawienia i odporności psychicznej pracowników w obliczu zmian i wyzwań organizacyjnych.</p> <p>aktywnie promuje postawę stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji, tzw. reskilling.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
<p>KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe, czyli tzw. kulturze Learning Agility.</p>	<p>podaje przykłady zastosowania wobec pracowników narzędzi/metod wspierających otwartość na zmiany w sytuacji wcześniej występujących wyzwań organizacyjnych.</p> <p>ocenia skuteczność zastosowania wobec pracowników narzędzi/metod wspierających otwartość na zmiany w sytuacji wcześniej występujących wyzwań organizacyjnych.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p>

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

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

TAK

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

TAK

Program

Usługa: "Szkolenie Akademia HR: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników- zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy" przygotowuje do samodzielnego pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Dostosowanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji. Kształtowanie otwartości na wyzwania rozwojowe.

Program szkolenia:

Dzień 1: Zarządzanie potencjałem pracowników

1. Wprowadzenie do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników

- Wpływ zmian na rynku pracy na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników o odpowiednim potencjale
- Kluczowe wyzwania organizacyjne i społeczne

2. Rozpoznawanie i wykorzystanie talentów pracowników

- Pozyskiwanie zróżnicowanego potencjału: jak rekrutować z uwzględnieniem kompetencji, talentów, doświadczeń
- Dostosowanie kompetencji do nowych wyzwań
- Jak wdrażać pracowników o zróżnicowanych potencjałach? Modelowe rozwiązania

3. Talentowa mapa zespołu: jak oceniać potencjał zawodowy pracowników

- Narzędzia i metody oceny potencjału pracowników i kandydatów
- Dopasowanie ocen do celów organizacji

4. Komunikacja talentowa: jak mówić i rozumieć innych

- Rozpoznawanie trudności komunikacyjnych i radzenie sobie z nimi
- Empatia i asertywność w pracy

Dzień 2: Efektywność i rozwój talentów w organizacji

1. Rola menedżera w rozwoju kompetencji pracowników:

- Rola menedżera jako nauczyciela i opiekuna merytorycznego procesów edukacyjnych w zespole.
- Etapy rozwoju kompetencji pracownika a zachowania menedżera/eksperta

1. Dobór metod rozwoju pracowników dostosowanych do etapów rozwoju pracownika – instruktaż, warsztat, mentoring, konsultacje/coaching, facylitacja.

2. Modele coachingowe komunikacji wspierające rozmowy diagnozujące potencjał pracowników – praca pytaniami m.in. GOLD, CIZ, GROW, instruktaż 4P, start-stop-continue.

3. Wpływ nastawienia na efektywność uczenia się – postawy, model MEZ (myśli-emocje-zachowania), life-long learning.

4. Walidacja usługi - test teoretyczny oraz analiza dowodów i deklaracji

Forma prowadzenia zajęć: szkolenie o charakterze warsztatowym, prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, tj. praca z case study, ćwiczenia grupowe, prezentacja, symulacje.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności

Wyposażenie sali szkoleniowej i warunki organizacyjne: sala wyposażona jest w stoły i krzesła z możliwością ich przestawiania na czas zadań grupowych lub indywidualnych. Wyposażona jest w rzutnik (potrzebny na czas prezentacji) oraz przestrzeń do prezentowania zadań przez uczestników przed grupą.

Szkolenie jest realizowane w godzinach zegarowych. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej

Szkolenie składa się z 9 godzin zajęć praktycznych oraz 4 godzin 30 min zajęć teoretycznych, 2 godzin przerw oraz 30 min walidacji. Szczegółowy plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Program szkolenia jest dostosowany do określonej w karcie grupy docelowej, celu usługi i czasu jej trwania.

Warunkiem uzyskania certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz przystąpienie do procesu walidacji w postaci: analizy dowodów i deklaracji oraz testu teoretycznego składającego się z pytań zamkniętych jednokrotnego wyboru z wynikiem generowanym automatycznie.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Proces walidacji łączy testy teoretyczne i praktyczną ocenę dowodów, co pozwala na holistyczną ocenę przygotowania uczestnika do skutecznego wdrażania i zarządzania zmianami w HR.

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

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Walidacja szkolenia w formie testu i analizy dowodów polega na kompleksowej ocenie faktycznego opanowania wiedzy i umiejętności przez uczestników poprzez zastosowanie dwóch uzupełniających się metod weryfikacji. Test sprawdza teoretyczne zrozumienie treści szkoleniowych oraz zdolność do zastosowania zdobytej wiedzy w praktycznych sytuacjach, podczas gdy analiza dowodów i deklaracji ocenia rzeczywiste kompetencje uczestnika poprzez przegląd ćwiczeń, oraz zadań. Takie podejście zapewnia obiektywną i wszechstronną weryfikację efektów kształcenia, pozwalając na potwierdzenie nie tylko teoretycznego opanowania materiału, ale także praktycznej gotowości do zastosowania zdobytych kompetencji w środowisku zawodowym.

Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS

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.

Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

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

Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz, że cena jest adekwatna do jej zakresu.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
1 z 15 Wprowadzenie do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników	Zajęcia	Agnieszka Czaplińska	02-06-2026	08:00	10:00	02:00	Tak
2 z 15 -	Przerwa	-	02-06-2026	10:00	10:15	00:15	Tak
3 z 15 Rozpoznawanie i wykorzystanie talentów pracowników	Zajęcia	Agnieszka Czaplińska	02-06-2026	10:15	12:15	02:00	Tak
4 z 15 -	Przerwa	-	02-06-2026	12:15	12:45	00:30	Tak
5 z 15 Talentowa mapa zespołu: jak oceniać potencjał zawodowy pracowników	Zajęcia	Agnieszka Czaplińska	02-06-2026	12:45	14:45	02:00	Tak
6 z 15 -	Przerwa	-	02-06-2026	14:45	15:00	00:15	Tak
7 z 15 Komunikacja talentowa: jak mówić i rozumieć innych	Zajęcia	Agnieszka Czaplińska	02-06-2026	15:00	16:00	01:00	Tak
8 z 15 Rola menadżera w rozwoju kompetencji pracowników	Zajęcia	Agnieszka Czaplińska	18-06-2026	08:00	09:15	01:15	Nie

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
9 z 15 -	Przerwa	-	18-06-2026	09:15	09:30	00:15	Nie
10 z 15 Dobór metod rozwoju pracowników w dostosowanych do etapów rozwoju pracownika – instruktaż, warsztat, mentoring, konsultacje /coaching, facylitacja.	Zajęcia	Agnieszka Czaplńska	18-06-2026	09:30	11:30	02:00	Nie
11 z 15 -	Przerwa	-	18-06-2026	11:30	12:00	00:30	Nie
12 z 15 Modele coachingo we komunikacji wspierające rozmowy diagnozujące potencjał pracowników – praca pytaniami m.in. GOLD, CIZ, GROW, instruktaż 4P, start-stop-continue.	Zajęcia	Agnieszka Czaplńska	18-06-2026	12:00	14:15	02:15	Nie
13 z 15 -	Przerwa	-	18-06-2026	14:15	14:30	00:15	Nie

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin	Forma stacjonarna
<div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px; display: inline-block;">14 z 15</div> Wpływ nastawienia na efektywność uczenia się – postawy, model MEZ (myśli-emocje-zachowania), life-long learning.	Zajęcia	Agnieszka Czaplńska	18-06-2026	14:30	15:30	01:00	Nie
<div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 2px; display: inline-block;">15 z 15</div> -	Walidacja	-	18-06-2026	15:30	16:00	00:30	Nie

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	13:30
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 900,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	181,25 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Agnieszka Czaplińska

Komunikacja, Zarządzanie, Coaching indywidualny, grupowy, zespołowy Swoje doświadczenie zdobywała w biznesie farmaceutycznym, sektorze bankowym, usługowym oraz motoryzacyjnym. Ma doświadczenie w obszarach HR, sprzedaży oraz zarządzania. Tworzy programy rozwojowe, posiada doświadczenie w tworzeniu i prowadzeniu struktur trenerskich, w 2015 roku otrzymała nagrodę HR Najwyższej Jakości za stworzenie i wprowadzenie ścieżki rozwoju Trenerów. Wdrażała kulturę coachingową w organizacjach oraz tworzyła zespół coachów, realizowała procesy coachingowe. Prezes grupy rekomendacji biznesowych BNI Connect Warszawa - 2 kadencja POSIADA CERTYFIKATY Coach PCD - Noble Manhattan Coaching, Coach Grupowy i Zespołowy- Pracownia NOVO, Coach biznesu ACSTH- Pracownia Novo, Trener Extended DISC, IP 121, Bridge Personality Trener i Coach procesu LockLuck. Ukończyła liczne kursy doskonalące warsztat trenera oraz zarządzania szkoleniami. Z wykształcenia pedagog resocjalizacji oraz Trener Grupowy. Od kilku lat realizuje autorskie programy rozwojowe z zakresu komunikacji, budowania zespołów, pracy coachingowej z zespołami oraz grupami. Posiada wieloletnie doświadczenie w uczeniu menedżerów narzędzi coachingowych. Posiada 120 h godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. E- mail: agnieszka.czaplinska@coach-and-more.pl

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, prezentację, ćwiczenia w formie online oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej, potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.
2. Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycia przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez pozytywne zaliczenie testu (minimalnie na poziomie 80%).

3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności.
4. Przynależność do grupy docelowej usługi.

Informacje dodatkowe

1. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.
2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
3. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.
4. Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce
5. Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Warunki techniczne

Platforma: Microsoft Teams

Wymagania sprzętowe: komputer stacjonarny/laptop, kamera wbudowana/na USB, mikrofon, słuchawki/ głośniki, system operacyjny minimum Windows XP/MacOS High Sierra, min 2 GB pamięci RAM, pamięć dysku minimum 10GB, łącze internetowe minimum 5 Mb/s.

Okres ważności linku: od 1 h przed godziną rozpoczęcia szkolenia w dniu pierwszym do godziny po zakończeniu szkoleń w dniu ostatnim.

Interakcja z uczestnikiem: wideokonferencja, czat, praca w grupach (Breakout Rooms), udostępnianie ekranu

Aktywność uczestników zostanie zapewniona poprzez: pytania na żywo, ćwiczenia, quizy, dyskusje, praca warsztatowa.

Narzędzia: Microsoft Teams, Whiteboard, czat, materiały PDF/prezentacje.

Adres

ul. Głogowska 431
60-004 Poznań
woj. wielkopolskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



Magdalena Brzychcy

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 360 948