



Smart Safety
Consulting Spółka z
ograniczoną
odpowiedzialnością

★★★★☆ 4,4 / 5

187 ocen

Szkolenie realizowane w ramach projektu „Postaw swój biznes na nogi” – Rozwój organizacji w świecie VUCA – jak budować i skalować oddziały TSL poprzez ludzi, decyzje i zwinne działanie w warunkach niepewności

Numer usługi 2026/05/18/162674/3566023

📍 Rzeszów

🏠 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 16:00 h

📅 20.07.2026 do 21.07.2026

2 400,00 PLN brutto

2 400,00 PLN netto

150,00 PLN brutto/h

150,00 PLN netto/h

149,44 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Logistyka

Grupa docelowa usługi

Szkolenie skierowane jest do osób dorosłych, kadry zarządzającej i osób odpowiedzialnych za rozwój oddziałów w branży TSL.

Uczestnikami mogą być:

- **Kierownicy oddziałów i menedżerowie** operacyjni, zarządzający zespołami spedytorów i procesami transportowymi.
- **Liderzy zespołów oraz koordynatorzy**, odpowiedzialni za wyniki operacyjne, organizację pracy i wdrażanie zmian.
- **Właściciele i dyrektorzy firm TSL**, rozwijający strukturę organizacyjną i skalujący biznes.
- **Osoby przygotowywane do ról kierowniczych**, rozwijające kompetencje przywódcze, decyzyjne i organizacyjne w warunkach zmienności rynku.
- Liczba uczestników: **3–10 osób** (optymalna do ćwiczeń praktycznych i pracy zespołowej).

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

Minimalna liczba uczestników

3

Maksymalna liczba uczestników

10

Data zakończenia rekrutacji

19-07-2026

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje Uczestnika do rozwoju kompetencji menedżerskich w zakresie zarządzania oddziałem i zespołem w realiach branży TSL funkcjonującej w środowisku VUCA. Uczestnicy poznają narzędzia wspierające podejmowanie decyzji, wdrażanie zmian, rozwój zespołu oraz budowanie zaangażowania pracowników. Program przygotowuje do skutecznego planowania rozwoju oddziału, zwiększania efektywności operacyjnej oraz zarządzania organizacją w warunkach niepewności i presji biznesowej.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Interpretuje specyfikę środowiska VUCA w branży TSL	Wyodrębnia elementy zmienności wpływające na działalność oddziału	Test teoretyczny
	Analizuje konsekwencje niepewności rynkowej dla organizacji	Test teoretyczny
	Rozpoznaje zależności między presją rynku a efektywnością zespołu	Test teoretyczny
Objaśnia założenia koncepcji VUCA Prime	Wyszczególnia filary Vision, Understanding, Clarity i Agility	Test teoretyczny
	Uzasadnia znaczenie zwinności w zarządzaniu oddziałem	Test teoretyczny
	Identyfikuje działania wspierające klarowność komunikacji	Test teoretyczny
	Identyfikuje skutki odkładania decyzji kadrowych	Test teoretyczny
Diagnostuje koszty stagnacji organizacyjnej	Szacuje wpływ przeciążenia zespołu na wyniki oddziału	Test teoretyczny
	Rozpoznaje bariery ograniczające skalowanie biznesu	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Omawia proces wdrażania nowych pracowników	Wymienia etapy onboardingu spedytora	Test teoretyczny
	Rozpoznaje działania skracające czas osiągnięcia wyników	Test teoretyczny
	Identyfikuje ryzyka nieefektywnego wdrożenia	Test teoretyczny
Opisuje zwinne podejście do zarządzania	Rozpoznaje etapy krótkiego cyklu decyzyjnego	Test teoretyczny
	Wyjaśnia znaczenie eksperymentowania w zarządzaniu	Test teoretyczny
	Wskazuje korzyści płynące z elastycznego działania	Test teoretyczny
Analizuje sytuację oddziału w warunkach VUCA	Rozpoznaje obszary wymagające zmiany	Test teoretyczny
	Ocenia wpływ czynników rynkowych na działalność oddziału	Test teoretyczny
	Wskazuje priorytety rozwojowe organizacji	Test teoretyczny
Kalkuluje koszty braku decyzji kadrowych	Analizuje skutki wakatów dla wyników oddziału	Test teoretyczny
	Porównuje ryzyko zatrudnienia i ryzyko bezczynności	Test teoretyczny
	Wskazuje obszary strat organizacyjnych	Test teoretyczny
Deleguje odpowiedzialność w zespole	Rozróżnia zadania wymagające nadzoru i samodzielności	Test teoretyczny
	Dopasowuje zakres odpowiedzialności do kompetencji pracownika	Test teoretyczny
	Ocenia wpływ delegowania na rozwój zespołu	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozwiązuje problemy operacyjne w warunkach presji	Priorytetyzuje zadania w sytuacji przeciążenia	Test teoretyczny
	Dobiera działania ograniczające chaos organizacyjny	Test teoretyczny
	Ocenia wpływ decyzji na funkcjonowanie oddziału	Test teoretyczny
Formułuje komunikaty wspierające zmianę	Dopasowuje sposób komunikacji do sytuacji zespołu	Test teoretyczny
	Wskazuje argumenty budujące akceptację zmian	Test teoretyczny
	Kontroluje jasność przekazywanych informacji	Test teoretyczny
Monitoruje efektywność działań rozwojowych	Rozpoznaje wskaźniki wymagające poprawy	Test teoretyczny
	Analizuje wyniki wdrożonych zmian	Test teoretyczny
	Ocenia stopień realizacji założonych celów.	Test teoretyczny
Promuje kulturę adaptacji do zmian	Wskazuje korzyści wynikające z elastycznego działania	Test teoretyczny
	Rozpoznaje bariery utrudniające wdrażanie zmian	Test teoretyczny
	Analizuje znaczenie otwartości organizacyjnej	Test teoretyczny
Wspiera rozwój kompetencji pracowników	Rozpoznaje znaczenie uczenia się w organizacji	Test teoretyczny
	Analizuje wpływ wdrażania nowych osób na rozwój firmy	Test teoretyczny
	Uzasadnia rolę mentoringu w budowaniu zespołu	Test teoretyczny

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozwija postawę zwinnego reagowania na problemy	Rozróżnia działania reaktywne i rozwojowe	Test teoretyczny
	Wskazuje znaczenie elastycznego planowania	Test teoretyczny
	Ocenia wpływ szybkiej adaptacji na wyniki oddziały	Test teoretyczny
Kształtuje orientację na wynik biznesowy	Rozpoznaje zależność między działaniami a efektem finansowym	Test teoretyczny
	Analizuje wpływ zaangażowania zespołu na rozwój oddziały	Test teoretyczny
	Uzasadnia znaczenie odpowiedzialności za rezultat	Test teoretyczny
Promuje partnerskie podejście do zarządzania zespołem	Rozróżnia zarządzanie kontrolujące i wspierające	Test teoretyczny
	Analizuje wpływ delegowania na samodzielność pracowników	Test teoretyczny
	Wskazuje działania budujące odpowiedzialność zespołu	Test teoretyczny
Przeciwdziała postawie stagnacji organizacyjnej	Identyfikuje sygnały spadku zaangażowania	Test teoretyczny
	Analizuje skutki braku działań rozwojowych	Test teoretyczny
	Wskazuje znaczenie inicjatywy w zarządzaniu	Test teoretyczny
Wzmacnia postawę odpowiedzialności za wdrażanie zmian	Rozpoznaje znaczenie konsekwencji w realizacji działań	Test teoretyczny
	Analizuje wpływ wdrożeń na rozwój organizacji	Test teoretyczny
	Uzasadnia rolę lidera w utrzymywaniu kierunku zmian	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 rozdzielanie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Dzień 1

3 godz. 30 min. zajęć teoretycznych, 3 godz. 30 min. zajęć praktycznych, łącznie jedna godzina zegarowa przerw;

Zrozumienie realiów i uruchomienie zmiany

Moduł 1

Rozwój organizacji w świecie VUCA – wprowadzenie do realiów branży TSL.

- Pojęcie środowiska VUCA w odniesieniu do branży TSL (zmienność stawek, dostępność przewoźników, presja klientów, rotacja pracowników). Zrozumienie, dlaczego niepewność jest dziś standardem pracy, a nie wyjątkiem.
- Codziennosc kierownika oddziału – operacja vs rozwój. Gaszenie pożarów (opóźnienia, brak aut, reklamacje) jako główna bariera wzrostu organizacji.
- Analiza obecnego podejścia do zarządzania oddziałem – czy zarządzasz, czy tylko reagujesz? Myślenie kierownika jako punkt wyjścia do zmiany.
- Koszt stagnacji oddziału – utracone zlecenia, przeciążony zespół, brak możliwości skalowania biznesu. Uświadomienie realnych strat wynikających z braku działania.
- Rola kierownika w świecie niepewności – przejście z administratora operacji do lidera odpowiedzialnego za rozwój.
- Wprowadzenie do podejścia VUCA Prime – Vision (kierunek), Understanding (zrozumienie), Clarity (jasność), Agility (zwinność) jako fundament skutecznego działania.

Przykład;

1. Ćwiczenia warsztatowe: „dzień z życia oddziału a koszt stagnacji. Ile oddział traci miesięcznie przez brak decyzji (np. brak zatrudnienia) Uświadomienie uczestnikom, ile czasu tracą na operacje vs rozwój)?

Moduł 2

Rozwój oddziału poprzez ludzi – rekrutacja i budowanie zespołu.

- Rozwój oddziału = ludzie. Dlaczego brak decyzji o zatrudnieniu blokuje wzrost biznesu.
- Analiza barier rekrutacyjnych w branży TSL – „nie ma ludzi”, „nie mam czasu wdrażać”, „to się nie opłaca” – praca na realnych przekonaniach uczestników.
- Opłacalność zatrudnienia spedytora – ile kosztuje brak decyzji

- o zatrudnieniu vs ryzyko wdrożenia nowej osoby.
- Wdrażanie nowych pracowników w realiach spedycji – jak skrócić czas do osiągnięcia wyników.
- Młode pokolenie na rynku pracy – oczekiwania, styl pracy, tempo uczenia się. Jak wykorzystać ich potencjał w rozwoju oddziału.
- Budowanie struktury zespołu (junior–mid–senior) jako element skalowania biznesu.
- Rozwój kompetencji w zespole zamiast szukania „idealnych kandydatów”.
- Rola kierownika w rozwijaniu ludzi – delegowanie odpowiedzialności
- i budowanie samodzielności zespołu.

Przykład

1. Ćwiczenia warsztatowe: „Czy stać Cię na brak spedytora?” Zmiana myślenia: zatrudnienie = inwestycja nie koszt.
2. Ćwiczenie warsztatowe „Idealny kandydat nie istnieje” – Przejście
3. z myślenia „szukam idealnego spedytora, handlowca” na „buduję kompetencje”.
4. Ćwiczenie warsztatowe: mapa zespołu oddziału – jak tworzyć jak analizować, kogo mam, kogo mi brakuje?

Moduł 3

Zarządzanie zmianą i budowanie zwinnej organizacji w TSL.

- Opór przed zmianą – źródła i mechanizmy (strach przed błędem, brak czasu, przyzwyczajenia operacyjne).
- Rola kierownika jako lidera zmiany – inicjowanie działań zamiast czekania na wytyczne z góry.
- Zwinne podejście do zarządzania w branży transportowej – działanie w krótkich cyklach (plan → działanie → wnioski → korekta).
- Testowanie rozwiązań zamiast szukania idealnych scenariuszy – podejście eksperymentalne w zarządzaniu oddziałem.
- Szybkie reagowanie na zmiany rynku – dostosowanie zespołu, klientów i działań operacyjnych.
- Angażowanie zespołu w proces zmiany – budowanie odpowiedzialności i inicjatywy pracowników.
- Komunikowanie zmiany – jak budować zrozumienie i akceptację
- w zespole.
- Elastyczne planowanie działań rozwojowych w warunkach niepewności.

Przykład:

1. Ćwiczenie warsztatowe: „Dlaczego nie działamy?” – odczarowanie przekonań. Praca na case z branży TSL.
2. Ćwiczenie warsztatowe „Sprint decyzyjny TSL” – uczenie działania zamiast analizowania bez końca

Dzień 2

3 godz. 15 min. zajęć teoretycznych, 3 godz. 30 min. zajęć praktycznych, 15 min. walidacji, łącznie jedna godzina zegarowa przerw;

Działanie, decyzje i wdrożenie rozwoju.

Moduł 4

Motywowanie i zaangażowanie zespołu w rozwój oddziału

- Dlaczego spedytorzy robią tylko „minimum” – analiza przyczyn braku zaangażowania.
- Rola kierownika w budowaniu motywacji – wpływ codziennych działań na postawy zespołu.
- Motywatory finansowe i pozafinansowe w branży TSL – co realnie działa.
- Budowanie odpowiedzialności za wynik – przeniesienie myślenia
- z „zadania” na „efekt biznesowy”.
- Znaczenie feedbacku i doceniania w pracy z zespołem.
- Bezpieczeństwo psychologiczne jako element budowania zaangażowania w zmianę.
- Komunikowanie celów i kierunku działania w warunkach niepewności.
- Warsztat: identyfikacja działań, które zwiększają lub obniżają zaangażowanie zespołu.

Przykład:

1. Ćwiczenie warsztatowe: „Dlaczego robią minimum” – analiza case study – zespół nie rozwija klientów, tylko obsługuje bieżące zlecenia.
2. Ćwiczenie warsztatowe: „Co naprawdę motywuje spedytora?” – budżet motywacyjny – porównanie podejść i dyskusja co działa w TSL.

5. Decyzje kierownicze jako fundament rozwoju organizacji

- Podejmowanie decyzji w warunkach niepewności – brak pełnych danych jako standard pracy.
- Analiza odkładanych decyzji – zatrudnienie, zmiany w zespole, współpraca z klientami.
- Koszt braku decyzji w branży TSL – utracone przychody, przeciążenie zespołu, spadek efektywności.
- Zarządzanie ryzykiem – działanie mimo niepewności.
- Eksperymentowanie jako narzędzie rozwoju – testowanie nowych rozwiązań.

- Uczenie się na błędach – budowanie kultury rozwoju zamiast unikania ryzyka.
- Odwaga w zarządzaniu – przełamywanie barier mentalnych kierownika.
- Warsztat: identyfikacja i analiza kluczowych decyzji do podjęcia
- w oddziale.

Przykład:

1. Ćwiczenie warsztatowe: „Lista decyzji, które odkładasz”
2. Ćwiczenie warsztatowe; „Decyzja pod presją”
3. Ćwiczenie warsztatowe: „Eksperyment zamiast perfekcji”

6. Plan rozwoju oddziału – wdrożenie działań w praktyce

- Analiza potencjału oddziału – klienci, wolumeny, możliwości zespołu.
- Określenie kierunku rozwoju – gdzie oddział ma być za 3–6 miesięcy.
- Plan rekrutacji i rozwoju zespołu jako fundament wzrostu.
- Wyznaczenie konkretnych działań na 30–90 dni.
- Krótkie cykle wdrożeniowe – testowanie i optymalizacja działań.
- Mierzenie efektów – jak ocenić, czy działania przynoszą rezultat.
- Odpowiedzialność kierownika za wdrożenie zmian po szkoleniu.
- Warsztat końcowy: opracowanie indywidualnego planu rozwoju oddziału.

Przykład:

1. Ćwiczenie warsztatowe: Plan rozwoju oddziału”
2. Ćwiczenie warsztatowe; „Oddział za 6 miesięcy”
3. Ćwiczenie warsztatowe: „Pitch planu rozwoju

7. 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 validator, natomiast osoba prowadząca rozdaje testy na miejscu szkolenia. Testy po zakończeniu usługi są sprawdzane przez validatora.

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

Szkolenie skierowane jest do osób dorosłych, kadry zarządzającej i osób odpowiedzialnych za rozwój oddziałów w branży TSL.

Warunki organizacyjne dla przeprowadzenia usługi :

- Szkolenie realizowane jest w formie stacjonarnej.
- Maksymalna liczba uczestników grupy: 10 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 16 godzin zegarowych, na co składa się:

- 6 godz. 45 min. zajęć teoretycznych;
- 7 godz. zajęć praktycznych;
- 2 przerwy x 30 min i 4 przerwy x 15 min. – łącznie dwie godziny (wliczają się w usługę);
- 15 min. walidacji;

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

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 Rozwój organizacji w świecie VUCA – wprowadzenie do realiów branży TSL	Zajęcia	Emilia Nowaczek-Kłós	20-07-2026	09:00	11:00	02:00
2 z 15 -	Przerwa	-	20-07-2026	11:00	11:15	00:15
3 z 15 Rozwój oddziału poprzez ludzi – rekrutacja i budowanie zespołu	Zajęcia	Emilia Nowaczek-Kłós	20-07-2026	11:15	13:00	01:45
4 z 15 -	Przerwa	-	20-07-2026	13:00	13:30	00:30
5 z 15 Rozwój oddziału poprzez ludzi – rekrutacja i budowanie zespołu c.d.	Zajęcia	Emilia Nowaczek-Kłós	20-07-2026	13:30	15:00	01:30
6 z 15 -	Przerwa	-	20-07-2026	15:00	15:15	00:15
7 z 15 Zarządzanie zmianą i budowanie zwinnej organizacji w TSL	Zajęcia	Emilia Nowaczek-Kłós	20-07-2026	15:15	17:00	01:45
8 z 15 Motywowanie i zaangażowanie zespołu w rozwój oddziału	Zajęcia	Emilia Nowaczek-Kłós	21-07-2026	09:00	11:00	02:00
9 z 15 -	Przerwa	-	21-07-2026	11:00	11:15	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
10 z 15 Decyzje kierownicze jako fundament rozwoju organizacji	Zajęcia	Emilia Nowaczek-Kłós	21-07-2026	11:15	13:00	01:45
11 z 15 -	Przerwa	-	21-07-2026	13:00	13:30	00:30
12 z 15 Plan rozwoju oddziału – wdrożenie działań w praktyce	Zajęcia	Emilia Nowaczek-Kłós	21-07-2026	13:30	15:00	01:30
13 z 15 -	Przerwa	-	21-07-2026	15:00	15:15	00:15
14 z 15 Plan rozwoju oddziału – wdrożenie działań w praktyce- ciąg dalszy	Zajęcia	Emilia Nowaczek-Kłós	21-07-2026	15:15	16:45	01:30
15 z 15 -	Walidacja	-	21-07-2026	16:45	17:00	00:15

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	13:45
w tym suma godzin walidacji	00:15
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:30

Cennik

Cennik

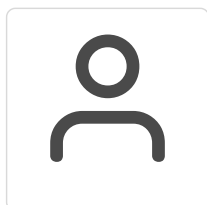
Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 400,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 400,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	150,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	150,00 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Emilia Nowaczek- Kłós

Trener, doradca, strateg z 16-letnim dośw. w obszarach sprzedaży i obsługi klienta. Wieloletni praktyk sprzedaży nastawiony na osiąganie ambitnych celów i planów organizacji. Certyfikowany Trener Biznesu Akademii SET®. Absolwent Politechniki Białostockiej „Marketing i Zarządzanie” ze specjalnością „Handel zagraniczny”. Kilkunastoletnie dośw. biznesowe zdobywała w międzynarodowej korporacji Raben Logistic, gdzie szkoliła oddziały Raben Litwa, Raben Łotwa oraz Raben Estonia z zakresu sprzedaży i nowych systemów obsługi klienta wprowadzanych w grupie kapitałowej. Od 2015 roku zajmuje się rekrutowaniem, szkoleniem i wdrażaniem pracow. do org.. Ponadto zajmuje się doradztwem w zakresie zarządzania procesowego, minimalizacji kosztów organizacji w oparciu o wskaźniki ilościowe, wydajnościowe i sprzedażowe, w tym sprzedaż elektr.. Skuteczny negocjator i planista procesów zachodzących w organizacji. Jako konsultant tworzy kompleksowe procesy rozwojowe wykorzystując zdobytą wiedzę i doświadczenie. Odpowiedzialna za wdrażanie standardów obsł. klienta. Manager zorientowany na budowanie wysoce zaangażowanych i skutecznych zespołów. W szkoleniach, które prowadzi duży nacisk kładzie na utrwalenie zdobytej wiedzy, nie tylko podczas warsztatów, ale również po ich zakończeniu. Posiada ponad 120h dośw. wprowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce w przeciągu ostatnich 24 miesięcy, liczone wstecz od dnia szkolenia. W ciągu ostat. 5 lat licząc od daty usługi, prow. szkol. o tej samej oraz pokrew. tem.

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 wózkiem inwalidzkim, 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 szkolenia jest 16 godzin zegarowych, na co składa się:

- 6 godz. 45 min. zajęć teoretycznych;
- 7 godz. zajęć praktycznych;
- 2 przerwy x 30 min i 4 przerw x 15 min. – łącznie dwie 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. 9 Dywizji Piechoty 8
35-083 Rzeszów
woj. podkarpackie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



ŁUKASZ FURTAK



E-mail biuro@smartsc.com.pl

Telefon (+48) 534 483 483