



## Akademia HR - Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy

Numer usługi 2026/05/27/7841/3590961

4 160,00 PLN brutto  
4 160,00 PLN netto  
144,70 PLN brutto/h  
144,70 PLN netto/h  
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Unlimited Joanna  
Niczyporuk

★★★★★ 5,0 / 5

536 ocen

- 📍 Firlej
- 🏠 Usługa szkoleniowa
- 📄 stacjonarna
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 28:45 h
- 📅 20.07.2026 do 23.07.2026

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikatory projektów</b>	Akademia HR
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Szkolenie skierowane jest do: pracowników działów HR i kadr, menedżerów i liderów zespołów odpowiedzialnych za zarządzanie personelem, właścicieli i osób zarządzających firmami.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	2
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	4
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	19-07-2026
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Znak Jakości TGLS Quality Alliance

## Cel

### Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (zob. reskilling). Kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.	Definiuje główne trendy i zmiany na rynku pracy, które mają wpływ na pozyskiwanie i utrzymanie pracowników o odpowiednim potencjale.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Identyfikuje metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników i potrafi wskazać odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.	Wymienia i opisuje różne metody oceny potencjału zawodowego i wskazuje jakie metody oceny potencjału zawodowego są najbardziej odpowiednie dla konkretnego stanowiska w firmie.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów)	Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby swoich pracowników, trafnie identyfikuje kluczowe obszary działalności firmy, w których niezbędne są konkretne kwalifikacje, kompetencje, doświadczenia i talenty	Obserwacja w warunkach symulowanych
		Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
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	Wymienia możliwości i korzyści jakie firma może osiągnąć dzięki zróżnicowaniu wewnętrznemu pracowników.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników	Projektuje strategię rekrutacji, która umożliwi pozyskanie kandydatów o różnorodnych kompetencjach, talentach i doświadczeniach. Trafnie wybiera odpowiednie narzędzia selekcji kandydatów	Debata swobodna
		Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.	Wskazuje główne obszary rozwoju kompetencji pracowników, wskazuje elementy planu rozwoju indywidualnego dla pracowników, które uwzględniają ich obecne umiejętności, cele zawodowe oraz potrzeby organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.</p> <p>Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Wymienia cechy głównych zmian i wyzwań, jakie stoją przed organizacją i społeczeństwem, dobiera odpowiednie narzędzia i programy rozwoju.</p> <p>Nazywa i grupuje elementy programu rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.)</p>	<p>Wskazuje mocne strony pracowników, charakteryzuje znaczenie różnorodności w miejscu pracy i identyfikuje je wśród kadry</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Inicjuje skuteczne programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą8 oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń (np. po przejściu doświadczonych pracowników na emeryturę).</p> <p>Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).</p>	<p>Wymienia istniejące zasoby wiedzy w organizacji, wskazuje procesy, które umożliwią skuteczną wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami.</p> <p>Wymienia metody aktywnego angażowania pracowników w programy szkoleniowe.</p>	<p>Deбата swobodna</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p> <p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</p>
<p>Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe (zob. kultura Learning Agility).</p>	<p>Identyfikuje elementy sprzyjające lub hamujące otwartość na nowe wyzwania rozwojowe, podejmuje działania mające na celu promowanie otwartości na nowe wyzwania.</p>	<p>Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie</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 rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?**

TAK

## Program

**Kompetencja: Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy.**

**Grupa kompetencji: Kompetencje profesjonalne.**

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji **Zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników – zgodnie z nowymi wyzwaniami rynku pracy**. Pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (reskilling). Kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (kultura Learning Agility).

Przed rozpoczęciem szkolenia, uczestnicy mogą uzupełnić swoją wiedzę poprzez kursy online dostępne na polskich platformach edukacyjnych takich jak Navoica i Akademia PARP, a także literaturę branżową, w tym książki i artykuły dostępne w polskich bibliotekach cyfrowych. Warto również skorzystać z warsztatów, seminariów tematycznych.

1: Zmiany na rynku pracy i ocena potencjału pracowników

Wpływ zmian na rynku pracy na procesy HR ( teoria)

- Analiza aktualnych zmian na rynku pracy i ich wpływ na pozyskiwanie oraz utrzymanie pracowników.
- Dyskusja na temat wyzwań i możliwości w kontekście zatrudniania pracowników o odpowiednim potencjale.

Metody oceny potencjału zawodowego (praktyka )

- Przegląd narzędzi i technik oceny potencjału zawodowego kandydatów i obecnych pracowników.
- Ćwiczenia praktyczne dotyczące wyboru i zastosowania odpowiednich metod oceny potencjału we własnej firmie.

Identyfikacja potrzeb firmy w zakresie potencjału pracowników (praktyka)

- Analiza obecnych i przyszłych potrzeb firmy w kontekście kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów pracowników.
- Praktyczne zadanie polegające na stworzeniu profilu idealnych pracowników odpowiadających na potrzeby organizacji.

2: Budowanie i wdrażanie programów rekrutacyjnych

Kształtowanie zróżnicowanego potencjału w firmie

- Omówienie korzyści wynikających z wewnętrznego zróżnicowania pracowników pod względem doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego i innych cech. (teoria)
- Praktyczne ćwiczenie polegające na opracowaniu strategii kształtowania różnorodności w firmie. (praktyka)

Tworzenie programów rekrutacji, selekcji i onboardingowych ( praktyka)

- Budowanie skutecznych programów rekrutacyjnych i onboardingowych, które pozwolą pozyskiwać zróżnicowany potencjał pracowników.
- Warsztaty z projektowania procesów rekrutacji i selekcji z uwzględnieniem zróżnicowania kompetencji, talentów i doświadczeń.

Monitoring i rozwój kompetencji pracowników (praktyka)

- Wdrażanie narzędzi HR umożliwiających stały monitoring i rozwój kompetencji pracowników.
- Ćwiczenia praktyczne: opracowanie planu rozwoju kompetencji dostosowanego do zmieniających się wyzwań organizacyjnych.

3: Rozwój pracowników i kultura organizacyjna

Wdrażanie programów rozwoju i ścieżek kariery

- Projektowanie programów rozwoju kariery opartych na zróżnicowanym potencjale pracowników. (teoria)
- Praktyczne zadanie polegające na opracowaniu ścieżek kariery w oparciu o analizę potrzeb i możliwości pracowników. (praktyka)

Wykorzystanie wiedzy i doświadczeń między pokoleniami (praktyka)

- Inicjowanie programów wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami różnych grup wiekowych i zróżnicowanych kompetencyjnie.

- Ćwiczenia praktyczne: symulacja programów mentoringowych i intermentoringowych.

Kształtowanie kultury Learning Agility i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu ( praktyka)

- Budowanie kultury pracy sprzyjającej otwartości na nowe wyzwania rozwojowe oraz reskilling.
- Strategie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu i wspieranie stałego rozwoju pracowników.
- Praktyczne warsztaty: opracowanie planu wdrażania kultury Learning Agility w organizacji.6

Walidacja efektów uczenia się ( praktyka)

**Zajęcia będą realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi**, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności tj.: ćwiczenia, burza mózgów, studium przypadków, metoda symulacyjna, rozmowa kierowana.

**Weryfikacja postępów oraz ocena osiągnięcia** efektów uczenia się dokonywana będzie w trakcie realizacji szkolenia na bieżąco na podstawie testów przed i po szkoleniu, quizów, zadań praktycznych podsumowania dokonywane indywidualnie.

**Wybrana metoda walidacji umożliwia zweryfikowanie zarówno wiedzy, umiejętności jak i kompetencji społecznych (postaw).**

**Program zawiera wszystkie efekty uczenia się.**

Przerwy oraz walidacja wliczają się w czas trwania usługi.

**Zajęcia teoretyczne 6 godzin.**

**Zajęcia praktyczne 18 h 45 min godzin.**

**Przerwy 3 h 30 min godziny zegarowe.**

Walidacja 30 min

Szkolenie ma charakter praktyczny i aktywizujący w celu wypracowania najkorzystniejszego podejścia oraz rozwiązań dla firmy.

## Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 30 Wpływ zmian na rynku pracy na procesy HR (teoria)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	20-07-2026	08:00	10:00	02:00
2 z 30 -	Przerwa	-	20-07-2026	10:00	10:15	00:15
3 z 30 Metody oceny potencjału zawodowego -Przegląd narzędzi i technik(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	20-07-2026	10:15	12:00	01:45
4 z 30 -	Przerwa	-	20-07-2026	12:00	12:30	00:30
5 z 30 Metody oceny potencjału zawodowego -Ćwiczenia praktyczne(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	20-07-2026	12:30	13:15	00:45
6 z 30 Identyfikacja potrzeb firmy w zakresie potencjału pracowników -Analiza obecnych i przyszłych potrzeb firmy(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	20-07-2026	13:15	14:00	00:45
7 z 30 -	Przerwa	-	20-07-2026	14:00	14:15	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
<p><b>8 z 30</b></p> <p>Identyfikacja potrzeb firmy w zakresie potencjału pracowników( praktyka) - Praktyczne zadanie polegające na stworzeniu profilu idealnych pracowników odpowiadających na potrzeby organizacji.</p>	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	20-07-2026	14:15	16:00	01:45
<p><b>9 z 30</b></p> <p>Kształtowanie zróżnicowanego potencjału w firmie ( teoria)</p>	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	21-07-2026	08:00	10:00	02:00
<p><b>10 z 30</b> -</p>	Przerwa	-	21-07-2026	10:00	10:15	00:15
<p><b>11 z 30</b></p> <p>Tworzenie programów rekrutacji, selekcji onboardingowych - Budowanie skutecznych programów(praktyka)</p>	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	21-07-2026	10:15	12:00	01:45
<p><b>12 z 30</b> -</p>	Przerwa	-	21-07-2026	12:00	12:30	00:30
<p><b>13 z 30</b></p> <p>Tworzenie programów rekrutacji, selekcji i onboardingowych - Warsztaty z projektowania procesów(praktyka)</p>	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	21-07-2026	12:30	13:15	00:45

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 30 Monitoring i rozwój kompetencji pracowników -Wdrażanie narzędzi HR(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	21-07-2026	13:15	14:00	00:45
15 z 30 -	Przerwa	-	21-07-2026	14:00	14:15	00:15
16 z 30 Monitoring i rozwój kompetencji pracowników- Ćwiczenia praktyczne(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	21-07-2026	14:15	16:00	01:45
17 z 30 Wdrażanie programów rozwoju i ścieżek kariery - Projektowanie programów(teoria)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	22-07-2026	08:00	10:00	02:00
18 z 30 -	Przerwa	-	22-07-2026	10:00	10:15	00:15
19 z 30 Wdrażanie programów rozwoju i ścieżek kariery - Praktyczne zadanie(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	22-07-2026	10:15	11:00	00:45
20 z 30 Wykorzystanie wiedzy i doświadczeń między pokoleniami - Inicjowanie programów wymiany(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	22-07-2026	11:00	12:00	01:00
21 z 30 -	Przerwa	-	22-07-2026	12:00	12:30	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
22 z 30 Wykorzystanie wiedzy i doświadczeń między pokoleniami- Ćwiczenia praktyczne(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	22-07-2026	12:30	13:15	00:45
23 z 30 Kształtowanie kultury Learning Agility i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu -Budowanie kultury pracy(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	22-07-2026	13:15	14:00	00:45
24 z 30 -	Przerwa	-	22-07-2026	14:00	14:15	00:15
25 z 30 Kształtowanie kultury Learning Agility i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu -Strategie przeciwdziałania wypaleniu(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	22-07-2026	14:15	16:00	01:45
26 z 30 Kształtowanie kultury Learning Agility i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu -Praktyczne warsztaty(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	23-07-2026	08:15	10:00	01:45
27 z 30 -	Przerwa	-	23-07-2026	10:00	10:15	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
28 z 30 Kształtowanie kultury Learning Agility i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu -Praktyczne warsztaty(praktyka)	Zajęcia	JOANNA NICZYPORUK	23-07-2026	10:15	12:15	02:00
29 z 30 -	Przerwa	-	23-07-2026	12:15	12:30	00:15
30 z 30 -	Walidacja	-	23-07-2026	12:30	13:00	00:30

## Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	28:45
w tym suma godzin zajęć	24:45
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	03:30
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	33:30

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
<b>Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto</b>	4 160,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
<b>Koszt przypadający na 1 uczestnika netto</b>	4 160,00 PLN
<b>Koszt osobogodziny brutto</b>	144,70 PLN
<b>Koszt osobogodziny netto</b>	144,70 PLN

## Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	28:45

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### JOANNA NICZYPORUK

Joanna Niczyporuk

Przez 5 lat zarządzała 5 oddziałami ze 150 pracownikami w firmie outsourcingowej, współpracowała m.in. z Reiffeisen, Millenium Bank, Netia, mBank, NOM. Ma wieloletnie doświadczenie w rozbudowywaniu struktury sprzedaży bezpośredniej, prowadzeniu grup call center oraz zarządzaniu kampaniami marketingowymi.

Swoją praktyczną wiedzę przekazuje na licznych szkoleniach z technik sprzedaży, zarządzania i organizacji firmy, marketingu, przedsiębiorczości, HR. Od 2008r prowadzi własną firmę outsourcingowo-szkoleniową, w której przeszkolonych zostało ponad 15 000 ludzi w dziedzinie sprzedaży, marketingu, psychologii, motywacji i innych.

-od 2008 roku właściciel firmy - Prowadzenie firmy outcourcingowo-szkoleniowej, w ramach firmy prowadzenie szkoleń sprzedażowych, motywacyjnych, z organizacji pracy i marketingu, HR, zarządzania w różnych dziedzinach i branżach – w sumie przeprowadzonych ok 5000 godz.

Szkoleniowych i coachingów. Rekrutacja, szkolenie i prowadzenie grup sprzedaży bezpośredniej oraz call center, jako outcourcing dla Netia, NOM, mBank, Alba. Przygotowywanie dokumentacji przetargowej, konkursowej do projektów finansowanych ze środków publicznych. Kwalifikacje i doświadczenie zawodowe nabyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą rozpoczęcia realizacji usługi rozwojowej, posiada co najmniej 120 godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w dwóch ostatnich latach ( 24 miesiące ) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

zeszyt, długopis, niezbędne pomoce i materiały szkoleniowe, materiały w formie elektronicznej oraz papierowej

### Warunki uczestnictwa

Warunkiem uczestnictwa w szkoleniach dofinansowanych z funduszy europejskich jest założenie konta w Bazie Usług Rozwojowych oraz podpisanie umowy z Operatorem projektu.

Cena obejmuje szkolenie objęte dofinansowaniem w wysokości przynajmniej 70% w przypadku mniejszego dofinansowania doliczamy 23% VAT. (szkolenia zawodowe finansowane w min. 70% ze środków publicznych podlegają zwolnieniu z VAT na podstawie §3 ust.1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dn. 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień; w innym przypadku do podanej ceny netto należy doliczyć 23% VAT.

Szkolenie ma charakter otwarty jednakże możemy je dostosować do indywidualnych preferencji i potrzeb firmy jako szkolenie zamknięte dedykowane dla konkretnej firmy. W takim przypadku prosimy o bezpośredni kontakt.

W razie pytań prosimy o kontakt telefoniczny lub mailowy. Unlimited Centrum Szkoleń Lublin tel 533 993 337.

## Informacje dodatkowe

Szkolenie realizowane jest w godzinach zegarowych (obejmuje 29 godz., w tym: przerwy 3 h i 30 min, walidacja 30min).

Jeśli w usłudze uczestniczą osoby z niepełnosprawnością, usługa i warunki zostaną dostosowane do ich potrzeb.

Uczestnik otrzyma Zaświadczenie uczestnictwa w szkoleniu. Uczestnik zobowiązany jest do oceny usługi w BUR po jej zakończeniu.

Podczas każdego dnia szkolenia zostanie udostępniona lista obecności do podpisu.

Cena usługi zawiera koszt walidacji.

Warunkiem otrzymania refundacji jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz zaliczenie zajęć w formie walidacji na poziomie min 55 %.

Istnieje rozdzielność pomiędzy procesem kształcenia i walidacji tzn. os. prowadząca usługę, nie dokonuje weryfikacji efektów uczenia się uczestników usługi.

Za przygotowanie, przeprowadzenie, ocenę testu wiedzy odpowiada osoba prowadząca walidację usługi na podstawie programu, skryptu, efektów uczenia się i kryteriów weryfikacji.

## Adres

ul. Lubelska 1  
21-136 Firlej  
woj. lubelskie

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

## Kontakt



**JOANNA NICZYPORUK**

**E-mail** [biuro@unlimitedgroup.pl](mailto:biuro@unlimitedgroup.pl)

**Telefon** (+48) 533 993 337