



Akademia HR- Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Usługa w formie zdalnej w czasie rzeczywistym.

Numer usługi 2026/06/03/7675/3606552

4 320,00 PLN brutto
 4 320,00 PLN netto
 180,00 PLN brutto/h
 180,00 PLN netto/h
 181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Zakłady Badań i Atestacji "ZETOM" im. prof. F. Stauba w Katowicach Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

★★★★★ 4,9 / 5
 6 315 ocen

- 📄 Usługa szkoleniowa
- 📄 zdalna w czasie rzeczywistym
- 👥 Zajęcia grupowe
- 🕒 24:00 h
- 📅 01.07.2026 do 10.07.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	<ul style="list-style-type: none"> • właściciele firmy, • pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych/menadżerskich, • pracownicy objęci planami związanymi z awansem tj. osoby planowane do objęcia stanowiska kierowniczego/menadżerskiego, • pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi pracownicy zespołu HR
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	30
Data zakończenia rekrutacji	30-06-2026
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Celem usługi jest nabycie kompetencji Zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy. Usługa przygotowuje do zrozumienia i wykorzystania nowych trendów w obszarze HR/zarządzania kapitałem ludzkim. Wykorzystania dobrych praktyk HR w obszarach związanych ze zmianami na rynku pracy i otoczeniem społecznym. Wdrażania zmian w organizacji w wykorzystaniu innowacyjnych rozwiązań i procesów HR. Pracy z różnymi grupami interesariuszy procesów zmian, radzenie sobie z oporem przed zmianami.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA: Opisuje znaczenie zmian społecznych i gospodarczych (na poziomie Polski i świata) i ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim.	Charakteryzuje przykłady przemian społecznych i gospodarczych w Polsce i na świecie oraz interpretuje ich wpływ na sposób zarządzania ludźmi w organizacjach, w tym na działania związane z zatrudnieniem, rozwijaniem umiejętności pracowników czy dbaniem o różnorodność.	Test teoretyczny
WIEDZA: Opisuje nowe trendy w obszarze HR / zarządzania kapitałem ludzkim wynikające z sytuacji na rynku pracy oraz ich wpływ na wyzwania i politykę personalną własnej firmy.	Wskazuje współczesne trendy w HR i opisuje ich znaczenie dla wyzwań oraz polityki personalnej firmy, dostosowując analizę do specyfiki organizacji i jej otoczenia rynkowego.	Test teoretyczny
UMIEJĘTNOŚCI: Monitoruje działania, programy HR, które wdrażają najczęściej firmy z jego/jej branży. Wskazuje zarówno korzyści jak i ograniczenia oraz zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami.	Nadzoruje i analizuje popularne programy lub działania HR w swojej branży, jasno określając ich zalety, wady oraz możliwe ryzyka, wraz z przykładami ich praktycznego wykorzystania.	Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Sporządza wnioski z analizy dobrych praktyk HR innych organizacji i wykorzystuje je w planowanych u siebie wdrożeniach. UMIEJĘTNOŚCI: Opracowuje innowacyjne rozwiązania w obszarze polityki personalnej własnej firmy i sprawnie włącza w ich realizację wszystkie grupy pracowników, których te zmiany dotyczą.	Opracowuje wyniki na podstawie analizy dobrych praktyk HR z innych firm i wdraża je w swoich planach organizacyjnych. Analizuje stopień zaangażowania pracowników w proces zmian i monitoruje ich adaptacje do nowych rozwiązań oraz ocenia efektywność włączenia wszystkich grup pracowników w realizację innowacyjnych działań.	Analiza dowodów i deklaracji Analiza dowodów i deklaracji
UMIEJĘTNOŚCI: Wspiera u pracowników budowanie nowych postaw i zachowań adekwatnych do zmieniającej się sytuacji i wymogów firmy.	Udziela pomocy pracownikom w identyfikacji ich potrzeb. Pomaga pracownikom w kształtowaniu nowych postaw i zachowań, które są zgodne z ewoluującą sytuacją i wymaganiami firmy.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
<p>UMIEJĘTNOŚCI: Ocenia gotowość przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian.</p>	<p>Szacuje zdolność przedsiębiorstwa i pracowników do realizacji zmian.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
<p>UMIEJĘTNOŚCI: Wdraża w organizacji zmiany związane z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań i procesów HR.</p>	<p>Wprowadza zmiany dotyczące stosowania nowoczesnych rozwiązań i procesów w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
<p>UMIEJĘTNOŚCI: Diagnozuje potrzeby różnych interesariuszy i zróżnicowanych grup pracowniczych (z uwzględnieniem m.in. płci, wieku, pochodzenia etnicznego i poglądów) i przygotowuje dla nich odpowiednie programy HR ukierunkowane nie tylko na zaspokojenie tych potrzeb, lecz także na pełną integrację pracowników w ramach organizacji.</p>	<p>Przeprowadza analizę potrzeb różnych grup interesariuszy i pracowników, z uwzględnieniem różnych czynników, a następnie tworzy dopasowane programy HR, które nie tylko odpowiadają na te potrzeby, ale również sprzyjają pełnej integracji pracowników w organizacji.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
<p>UMIEJĘTNOŚCI: Identyfikuje źródła (np. obawy pracowników przed utratą pracy, niedopasowaniem kompetencji itp.) i sprawnie eliminuje przejawy oporu przed zmianami.</p> <p>UMIEJĘTNOŚCI: Identyfikuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy (m.in.: kadra zarządzająca i menedżerska, przedstawiciele grup społecznych, kulturowych oraz wiekowych) w stosunku do procesów zmian związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań HR. Omawia je na bieżąco i uwzględnia w swoich działaniach.</p>	<p>Rozpoznaje przyczyny oporu i skutecznie usuwa przeszkody w procesie wprowadzania zmian.</p> <p>Analizuje potrzeby, obawy i oczekiwania różnych grup interesariuszy w kontekście zmian związanych z wprowadzaniem nowych rozwiązań HR. Na bieżąco dyskutuje te kwestie i uwzględnia je w swoich działaniach.</p>	<p>Analiza dowodów i deklaracji</p> <p>Analiza dowodów i deklaracji</p>
<p>WIEDZA: Odpowiednio do potrzeb różnych grup interesariuszy objaśnia działania związane z wdrażaniem nowych rozwiązań HR.</p>	<p>Przedstawia zasady i etapy wdrażania nowych rozwiązań HR.</p>	<p>Test teoretyczny</p>
<p>KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Kształtuje wśród współpracowników pozytywne nastawienie do zmian.</p>	<p>Wzbudza wśród współpracowników otwartość i pozytywne podejście do zmian.</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 rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

Dzień 1

1. Znaczenie zmian społecznych i gospodarczych oraz ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim
2. Nowe trendy w HR i ich wpływ na politykę personalną firm
3. Monitorowanie działań i programów HR wdrażanych w branży uczestników
4. Analiza dobrych praktyk HR i innych organizacji oraz wykorzystanie ich w planowanych wdrożeniach
5. Opracowywanie innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej własnej firmy

Dzień 2

1. Wspieranie pracowników w budowaniu nowych postaw i zachowań zgodnych z wymaganiami firmy
2. Ocena gotowości przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian
3. Case study – analiza rzeczywistego wdrożenia zmian HR
4. Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR
5. Diagnozowanie potrzeb interesariuszy i pracowników oraz przygotowanie odpowiednich programów HR

Dzień 3

1. Identyfikacja źródeł oporu przed zmianami i strategię ich eliminacji
2. Identyfikacja potrzeb i obaw interesariuszy oraz ich uwzględnienie w procesach zmian
3. Objasnianie działań związanych z wdrożeniem nowych rozwiązań HR odpowiednio do potrzeb interesariuszy
4. Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian wśród współpracowników
5. Integracja pracowników poprzez programy HR wspierające różnorodność i pełne włączenie w organizację

Dzień 4

1. Warsztaty komunikacji i negocjacji w zarządzaniu zmianą
2. Monitorowanie efektywności wdrożonych zmian i ich wpływu na organizację.
3. Sporządzanie wniosków na podstawie analizy wdrożeń i ich rezultatów.
4. Dostosowywanie polityki personalnej w odpowiedzi na nowe wyzwania rynkowe i organizacyjne.
5. Walidacja – test teoretyczny, analiza dowodów i deklaracji.

Liczba uczestników umożliwi wszystkim uczestnikom interaktywną swobodę udziału we wszystkich przewidzianych elementach zajęć (ćwiczenia, rozmowa na żywo, chat, testy, ankiety, współdzielenie ekranu itp.)

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.

Szkolenie obejmuje 24 godzin , przy czym każda godzina trwa 60 minut. Każdego dnia zajęć przewidziana jest 60-minutowa przerwa.

Przerwy są wliczone do czasu trwania usługi.

Program kończy się walidacją w formie testu teoretycznego oraz analizy dowodów i deklaracji.

Wybrane metody walidacji umożliwiają zweryfikowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (postaw).

Walidacja obejmuje całość procesu, aż do momentu uzyskania oceny efektów uczenia się.

Minimalny poziom kwalifikowalności poprawnych odpowiedzi w teście wiedzy wynosi 80%

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 24

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 24 Znaczenie zmian społecznych i gospodarczych oraz ich wpływ na procesy zarządzania kapitałem ludzkim	Zajęcia	Marta Głowacka	01-07-2026	08:00	09:00	01:00
2 z 24 Nowe trendy w HR i ich wpływ na politykę personalną firm	Zajęcia	Marta Głowacka	01-07-2026	09:00	10:00	01:00
3 z 24 Monitorowanie działań i programów HR wdrażanych w branży uczestników	Zajęcia	Marta Głowacka	01-07-2026	10:00	11:00	01:00
4 z 24 Analiza dobrych praktyk HR i innych organizacji oraz wykorzystanie ich w planowanych wdrożeniach	Zajęcia	Marta Głowacka	01-07-2026	11:00	12:00	01:00
5 z 24 -	Przerwa	-	01-07-2026	12:00	13:00	01:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 24 Opracowywanie innowacyjnych rozwiązań w polityce personalnej własnej firmy	Zajęcia	Marta Głowacka	01-07-2026	13:00	14:00	01:00
7 z 24 Wspieranie pracowników w budowaniu nowych postaw i zachowań zgodnych z wymaganiami firmy	Zajęcia	Marta Głowacka	02-07-2026	08:00	09:00	01:00
8 z 24 Ocena gotowości przedsiębiorstwa i pracowników do przeprowadzenia zmian	Zajęcia	Marta Głowacka	02-07-2026	09:00	10:00	01:00
9 z 24 Case study – analiza rzeczywistego wdrożenia zmian HR	Zajęcia	Marta Głowacka	02-07-2026	10:00	11:00	01:00
10 z 24 Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań i procesów HR	Zajęcia	Marta Głowacka	02-07-2026	11:00	12:00	01:00
11 z 24 -	Przerwa	-	02-07-2026	12:00	13:00	01:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
12 z 24 Diagnozowanie potrzeb interesariuszy i pracowników oraz przygotowanie odpowiednich programów HR	Zajęcia	Marta Głowacka	02-07-2026	13:00	14:00	01:00
13 z 24 Identyfikacja źródeł oporu przed zmianami i strategię ich eliminacji	Zajęcia	Marta Głowacka	09-07-2026	08:00	09:00	01:00
14 z 24 Identyfikacja potrzeb i obaw interesariuszy oraz ich uwzględnienie w procesach zmian	Zajęcia	Marta Głowacka	09-07-2026	09:00	10:00	01:00
15 z 24 Objaśnianie działań związanych z wdrożeniem nowych rozwiązań HR odpowiednio do potrzeb interesariuszy	Zajęcia	Marta Głowacka	09-07-2026	10:00	11:00	01:00
16 z 24 Kształtowanie pozytywnego nastawienia do zmian wśród współpracowników	Zajęcia	Marta Głowacka	09-07-2026	11:00	12:00	01:00
17 z 24 -	Przerwa	-	09-07-2026	12:00	13:00	01:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
18 z 24 Integracja pracowników poprzez programy HR wspierające różnorodność i pełne włączenie w organizację	Zajęcia	Marta Głowacka	09-07-2026	13:00	14:00	01:00
19 z 24 Warsztaty komunikacji i negocjacji w zarządzaniu zmianą	Zajęcia	Marta Głowacka	10-07-2026	08:00	09:00	01:00
20 z 24 Monitorowanie efektywności wdrożonych zmian i ich wpływu na organizację.	Zajęcia	Marta Głowacka	10-07-2026	09:00	10:00	01:00
21 z 24 Sporządzenie wniosków na podstawie analizy wdrożeń i ich rezultatów.	Zajęcia	Marta Głowacka	10-07-2026	10:00	11:00	01:00
22 z 24 Dostosowywanie polityki personalnej w odpowiedzi na nowe wyzwania rynkowe i organizacyjne	Zajęcia	Marta Głowacka	10-07-2026	11:00	12:00	01:00
23 z 24 -	Przerwa	-	10-07-2026	12:00	13:00	01:00
24 z 24 -	Walidacja	-	10-07-2026	13:00	14:00	01:00

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	24:00
w tym suma godzin zajęć	19:00
w tym suma godzin walidacji	01:00
w tym suma przerw	04:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	26:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	4 320,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	4 320,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	180,00 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	24:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Marta Głowacka

Z wykształcenia filolog angielski i romanista. Dwukrotnie ukończyła studia magisterskie na Uniwersytecie Śląskim. Właścicielka firmy tłumaczeniowo-szkoleniowej, specjalizującej się w tłumaczeniach ustnych i pisemnych (EN-PL-EN), szkoleniach, coachingach oraz warsztatach

rozwoju osobistego. Akredytowany coach ACC ICF oraz certyfikowany trener CFC i Noble Manhattan Coaching. Posiada ponad 30 ukończonych szkoleń z zakresu motywacji, zarządzania stresem, work-life balance, komunikacji, zarządzania oraz obsługi nowoczesnych narzędzi informatycznych. Ma ponad 120 godz. doświadczenia w prowadzeniu szkoleń dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia, obejmujących przygotowanie organizacji do wyzwań rynku pracy, zrównoważone zarządzanie potencjałem pracowników, zarządzanie zmianami wynikającymi z przeobrażeń na rynku pracy oraz rozwój kompetencji przywódczych, komunikacji i asertywności. Specjalizuje się w prowadzeniu warsztatów oraz sesji coachingowych, wspierających rozwój zawodowy i osobisty. Przez lata współpracowała jako lektor języka angielskiego z ING Bank Śląski, BP, Shell, CapGemini, Steria i CTL Logistics. Doświadczenie zdobywała również w sektorze handlowym jako doradca handlowy i specjalista ds. pozyskiwania klientów. Jest osobą otwartą, elastyczną i samodzielną, z umiejętnością budowania pozytywnych relacji i efektywnej pracy zespołowej.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma drogą mailową skrypt szkoleniowy (prezentacja, testy oraz ćwiczenia).

Fakt uczestnictwa zostanie potwierdzony raportem z logowania.

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

Dostawca usług potwierdza, iż karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Dostawca usług potwierdza, że usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym przepisami prawa o VAT.

Dostawca usług potwierdza, że usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

Dostawca usług potwierdza, że usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.

Dostawca usług potwierdza, że usługa rozwojowa nie dotyczy kosztów usługi rozwojowej, której obowiązek przeprowadzenia najzajmowanym stanowisku pracy wynika z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy).

Dostawca usług potwierdza, że usługa rozwojowa nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills).

Dostawca usług potwierdza, że usługa rozwojowa nie obejmuje wzajemnego świadczenia usług w Projekcie o zbliżonej tematyce przez Dostawców usług, którzy delegują na usługi siebie oraz swoich pracowników i korzystają z dofinansowania, a następnie świadczą usługi w zakresie tej samej tematyki dla Przedsiębiorcy, który wcześniej występował w roli Dostawcy tych usług.

Dostawca usług potwierdza, że cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, kosztów dojazdu i zakwaterowania.

Przyjęta metoda walidacji - test teoretyczny oraz analiza dowodów i deklaracji - w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Informacje dodatkowe

Ujęte godziny szkolenia są godzinami zegarowymi tj. godzina = 60 minut.

Warunkiem uzyskania zaświadczenia jest uczestnictwo w co najmniej 90% zajęć oraz zaliczenia zajęć w formie uzyskania 80% punktów z testu wiedzy oraz zaliczenie analizy dowodów i deklaracji z obszaru głównych wyzwań i trendów na polskim rynku pracy.

Dokument potwierdza, że zostały zastosowane rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji. tzn. osoba prowadząca usługę, nie dokonuje weryfikacji efektów uczenia się uczestników usługi.

Dostawca usługi potwierdza brak powiązań kapitałowych i osobowych pomiędzy dostawcą usługi a pracodawcą lub osobą dorosłą korzystającą ze wsparcia.

Dostawca usługi potwierdza, że usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub partnera w Projekcie albo przez podmiot powiązany kapitałowo lub osobowo z Operatorem lub partnerem

Warunki techniczne

Usługa rozwojowa zostanie przeprowadzona za pośrednictwem platformy ZOOM.

Warunki techniczne

- urządzenie przenośne/mobilne lub stacjonarne (komputer/laptop/tablet) z kamerą, mikrofonem i głośnikami;
- procesor dwurdzeniowy 2GHz lub lepszy (zalecany czterordzeniowy) lub Core i5 Kaby Lake; min. 2GB pamięci RAM (zalecane 4GB lub więcej);
- system operacyjny taki jak min. Windows 8 (zalecany Windows 11), Mac OS wersja 10.13 (zalecana najnowsza wersja), Linux, Chrome OS;
- aktualne wersje przeglądarki np. Google Chrome, Mozilla Firefox, Brave, Safari, Microsoft Edge, Opera, Internet Explorer, Yandex;
- uczestnik dysponuje łączem sieciowym spełniającym następujące parametry:
- dostęp do internetu o zalecanej szybkości - minimalna prędkość pobierania 2 Mb/s, prędkość wysyłania 512 kb/s;

Uczestnik dysponuje niezbędnym oprogramowaniem umożliwiającym dostęp do prezentowanych treści i materiałów;

Program darmowy.

Link do programu: <https://zoom.us/support/download>

Link będzie wysłany uczestnikom drogą mailową dwa dni przed rozpoczęciem usługi. Ważność linku obejmuje czas usługi.

Podczas realizacji usługi rozwojowej zostaną uwzględnione potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027

Walidator jest autorem testów oraz dokonuje weryfikacji testów podczas procesu walidacji w ostatnim module szkolenia. Uczestnicy dostają informację o wyniku walidacji na koniec procesu walidacji.

Kontakt



Małgorzata Hajduk

E-mail m.hajduk@zetom.eu

Telefon (+48) 882 062 298