



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

Numer usługi 2026/07/01/167134/3663269

3 542,40 PLN brutto
2 880,00 PLN netto
221,40 PLN brutto/h
180,00 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

NIRVEL
PROFESSIONAL
SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,6 / 5

184 oceny

📍 Bydgoszcz
🏢 Usługa szkoleniowa
📄 stacjonarna
👥 Zajęcia grupowe
🕒 16:00 h
📅 26.08.2026 do 27.08.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Grupą docelową są właściciele i/lub współwłaściciele zarządzający przedsiębiorstwem (aktywnie biorący udział w zarządzaniu) odpowiedzialni za politykę personalną lub za zarządzanie zasobami ludzkimi; - zespoły HR; - pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną w przedsiębiorstwie; - pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.
Minimalna liczba uczestników	2
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	25-08-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
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

Usługa przygotowuje do pozyskiwania (w tym proces rekrutacji) oraz wykorzystania zróżnicowanego potencjału / talentów / doświadczeń pracowników. Przygotowuje do dostosowania kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych, w tym gotowości do zmiany zakresu wykorzystywanych kompetencji (zob. reskilling), kształtowania otwartości na wyzwania rozwojowe (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	definiuje, czym są zmiany na rynku pracy (np. cyfryzacja, automatyzacja, zmiany demograficzne) rozróżnia rodzaje zmian i ich przyczyny, w tym lokalne i globalne uwarunkowania, identyfikuje metody radzenia sobie z tymi trudnościami	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 różne metody oceny potencjału zawodowego, charakteryzuje różnice między metodami, potrafi wskazać ich zalety i wady, analizuje, które metody mogą przynieść najlepsze wyniki w zależności od charakterystyki stanowisk w firmie	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Charakteryzuje obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).	określa analizę obecnych i przyszłych potrzeb firmy w zakresie kwalifikacji oraz kompetencji pracowników, opracowuje raport analizujący luki kompetencyjne w organizacji, identyfikuje aktualne trendy rynkowe i technologiczne, które wpływają na zapotrzebowanie na kompetencje w branży	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Analiza dowodów i deklaracji
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.	definiuje różnorodność wewnętrzną i opisuje jej różne aspekty (doświadczenia, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne, poglądy), wskazuje metodologie lub narzędzia, które mogą być użyte do identyfikacji potencjału różnych grup 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.	definiuje znaczenie różnorodności w zespole i jej wpływ na efektywność organizacji, wymienia metody i narzędzia stosowane w procesach rekrutacji i selekcji, w tym techniki identyfikacji talentów, prezentuje, jak wdrożyć program onboardingu zgodny z najlepszymi praktykami	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
		Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji	samodzielnie identyfikuje i wdraża co najmniej jedno narzędzie HR w praktyce (np. tworzy ankiety do oceny kompetencji, planuje szkolenia, definiuje, w jaki sposób wdrożone narzędzia HR mogą wspierać strategiczne cele organizacji i dostosowywać rozwój kompetencji do zmieniających się wyzwań	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Analiza dowodów i deklaracji
Przygotowuje rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych	identyfikuje luki w kompetencjach pracowników oraz zakres potrzeb organizacji, charakteryzuje wyraźne, mierzalne i realistyczne cele szkoleniowe związanych z dostosowaniem kompetencji pracowników do wyzwań	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.	rozdziela potencjał pracowników oraz jego znaczenie dla organizacji, demonstruje umiejętność identyfikowania i oceny potencjału pracowników w kontekście ich rozwoju zawodowego, tworzy i dostosowuje indywidualne plany rozwoju dla pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Analiza dowodów i deklaracji
Identyfikuje i pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).	definiuje czym jest zróżnicowanie w kontekście zespołu (doświadczenie, kwalifikacje, wiek, płeć, pochodzenie etniczne, poglądy), wykazuje zdolność do efektywnej współpracy z członkami zespołów o zróżnicowanych profilach, dostrzega, jak różne perspektywy w zespole przyczyniają się do generowania innowacyjnych rozwiązań	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
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)	Identyfikuje pracowników posiadających kluczową wiedzę i doświadczenie oraz planuje lub uczestniczy w działaniach związanych z wymianą wiedzy w organizacji.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Analiza dowodów i deklaracji
Buduje pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji (zob. reskilling).	Analizuje zaangażowanie pracowników w rozwój kompetencji, wykorzystując dane dotyczące udziału w szkoleniach, kwestionariusze postaw wobec uczenia się oraz obserwację zmian w podejściu do samorozwoju.	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe	ocenia poziom świadomości pracowników na temat wartości i misji organizacji przed i po szkoleniu, analizuje, w jakim stopniu pracownicy wykorzystują nowe umiejętności i wiedzę w praktyce	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie Analiza dowodów i deklaracji

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

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

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyrażnie 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 wyrażnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

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

Grupą docelową są właściciele i/lub współwłaściciele zarządzający przedsiębiorstwem (aktywnie biorący udział w zarządzaniu) odpowiedzialni za politykę personalną lub za zarządzanie zasobami ludzkimi;

- zespoły HR;

- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za politykę personalną w przedsiębiorstwie;

- pracownicy lub menadżerowie lub kandydaci na menadżerów, odpowiedzialni za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie

1 h szkoleniowa = 60 min.

Formy pracy podczas szkolenia:

W ramach wszystkich tematów zaplanowanych na szkoleniu wykorzystywane będą techniki: ćwiczenia, dyskusje, testy, scenki.

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

Organizator usługi zapewnia uczestnikom:

- zestaw ćwiczeń praktycznych, pozwalających nabyć i utrwalić zakładane efekty uczenia się, a także na bieżąco weryfikować nabywane umiejętności,
- wyposażenie pozwalające na krótką prezentację efektów ćwiczeń przez uczestników usługi rozwojowej

W trakcie usługi szkoleniowej zostaną podjęte następujące zagadnienia:

- Wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.
- Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników, odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie.
- Obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów).
- 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.
- Programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.
- Narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji.
- Rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych.
- Programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników
- Potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.).
- 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).
- Pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji
- Wartości i kultura pracy sprzyjająca otwartości na nowe wyzwania rozwojowe
- Walidacja

Przerwy są wliczane do czasu trwania usługi.

Przed rozpoczęciem usługi, uczestnicy otrzymują na maila plan szkolenia, celem lepszego przyswojenia programu szkolenia.

Usługa zakończona weryfikacją nabytych przez uczestników usługi efektów uczenia się, przeprowadzoną zgodnie ze standardami określonymi rozporządzeniu Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 28 lipca 2023 r. w sprawie rejestru podmiotów świadczących usługi rozwojowe (z.U. z 2023 r. poz. 1686).

Walidacja efektów uczenia się przeprowadzona metodami:

- test teoretyczny (w formie pisemnej)

Część zamknięta – 8 pytań jednokrotnego wyboru

Część opisowa (otwarta) – 1 pytania problemowe

W ramach walidacji zostanie przeprowadzona analiza dowodów i deklaracji potwierdzających osiągnięcie efektów uczenia się przez uczestników szkolenia.

Dowodami podlegającymi analizie będą materiały opracowane przez uczestników podczas realizacji ćwiczeń praktycznych, w szczególności przygotowane propozycje rozwiązań, opracowane elementy strategii HR uwzględniającej zasady zrównoważonego rozwoju, wyniki analiz studiów przypadków, wnioski z pracy zespołowej oraz prezentacje efektów wykonanych zadań.

Kryteria zaliczenia testu:

min. 60% punktów z części zamkniętej,

spełnienie wszystkich wymaganych elementów odpowiedzi w części opisowej:

poprawna identyfikacja problemu, logiczne uzasadnienie, spójne wnioski.

Czas trwania walidacji

60 minut

Sposób dokumentowania wyników

arkusz oceny testu (część zamknięta i opisowa),

protokół z walidacji.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 18

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 18 Wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale	Zajęcia	Marta Szarogroder	26-08-2026	08:30	10:00	01:30
2 z 18 -	Przerwa	-	26-08-2026	10:00	10:15	00:15
3 z 18 Metody oceny potencjału zawodowego kandydatów do pracy oraz pracowników, odpowiedni zakres ich wykorzystania we własnej firmie	Zajęcia	Marta Szarogroder	26-08-2026	10:15	12:30	02:15
4 z 18 -	Przerwa	-	26-08-2026	12:30	13:00	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
5 z 18 Obecne i przyszłe potrzeby firmy dotyczące potencjału pracowników (w zakresie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń i talentów)	Zajęcia	Marta Szarogroder	26-08-2026	13:00	14:30	01:30
6 z 18 -	Przerwa	-	26-08-2026	14:30	14:45	00:15
7 z 18 Możliwości i potencjalne korzyści dla firmy wynikające z kształtowania wewnętrznego o zróżnicowania i potencjału pracowników.	Zajęcia	Marta Szarogroder	26-08-2026	14:45	16:30	01:45
8 z 18 programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników	Zajęcia	JOANNA WYSOCKA-PAWLAK	27-08-2026	08:30	09:30	01:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
9 z 18 narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników i ich dostosowanie do zmieniających się wyzwań organizacji	Zajęcia	JOANNA WYSOCKA-PAWLAK	27-08-2026	09:30	10:00	00:30
10 z 18 -	Przerwa	-	27-08-2026	10:00	10:15	00:15
11 z 18 Rozwiązania i narzędzia HR ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych i społecznych	Zajęcia	JOANNA WYSOCKA-PAWLAK	27-08-2026	10:15	11:30	01:15
12 z 18 Programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników	Zajęcia	JOANNA WYSOCKA-PAWLAK	27-08-2026	11:30	12:30	01:00
13 z 18 -	Przerwa	-	27-08-2026	12:30	13:00	00:30

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 18 potencjał wynikający z wewnętrznego o zróżnicowaniu a pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, pochodzenia etnicznego, poglądów etc.)	Zajęcia	JOANNA WYSOCKA-PAWLAK	27-08-2026	13:00	13:30	00:30
15 z 18 Programy wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami , pozwalające wykorzystywać tzw. wiedzę ukrytą oraz minimalizować ryzyko utraty cennych zasobów wiedzy i doświadczeń	Zajęcia	JOANNA WYSOCKA-PAWLAK	27-08-2026	13:30	14:30	01:00
16 z 18 -	Przerwa	-	27-08-2026	14:30	14:45	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
17 z 18 Pozytywne nastawienie i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji. Wartości i kultura pracy sprzyjająca otwartości na nowe wyzwania rozwojowe	Zajęcia	JOANNA WYSOCKA-PAWLAK	27-08-2026	14:45	15:30	00:45
18 z 18 -	Walidacja	-	27-08-2026	15:30	16:30	01:00

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	13:00
w tym suma godzin walidacji	01:00
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:30

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania i usługa stanowi usługę kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego wraz z usługą lub dostawą towarów ściśle związaną z usługami kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania zawodowego to możesz mieć możliwość skorzystania ze zwolnienia z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy z dnia 11 marca 2024 r. o podatku od towarów i usług, jeżeli usługa w całości jest finansowana ze środków publicznych lub § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 grudnia 2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień w przypadku, gdy usługa jest finansowana w co najmniej 70% ze środków publicznych.

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
-------------	------

Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	3 542,40 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 880,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	221,40 PLN
Koszt osobogodziny netto	180,00 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	16:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

Marta Szarogroder

Przez 10 lat pracowała w organizacji zrzeszającej przedsiębiorców na stanowiskach: Specjalista ds. Reklamy oraz Koordynator ds. Public Relations. Ukończyła prawo na UMK w Toruniu oraz nauki polityczne ze specjalizacją dziennikarską na UKW w Bydgoszczy, Studia podyplomowe w zakresie Public Relations na UAM w Poznaniu. Prowadzi własną agencję marketingową i PR, która zajmuje się prowadzeniem marketingu internetowego, zarządzaniem oraz doradztwem w zakresie brandingu dla firm, głównie z branży medycznej i beauty. Posiada doświadczenie w przeprowadzaniu szkoleń z zakresu zarządzania firmą (około 130h przez ostatnie 2 lata). Specjalizuje się w budowaniu marek (w tym w social mediach), personal brandingu, employers brandingu. Wdraża narzędzia HR, które mają zastosowanie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL). Specjalizuje się w działaniach operacyjnych, takich jak rekrutacja i selekcja oraz strategiczne – planowanie zasobów ludzkich, rozwój pracowników i zarządzanie talentami. Systematycznie przeprowadza egzaminy na WSB Uniwersytet MERITO. Od 12 lat jest doradcą w zarządzaniu finansami i zarządzaniu przedsiębiorstwem dla firm: Zdrowie i Uroda w Szczecinku, Softly Clinic w Bydgoszczy i dla wielu innych. W 2025 r. szkolenie Agenci AI (low-code / now code) i automatyzacja procesów biznesowych. Trener posiada 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.



2 z 2

JOANNA WYSOCKA-PAWLAK

Psycholog z dyplomem MBA z zakresu HR. Ukończyła Tłumaczenia Ekonomiczno-Prawne oraz Psychologię w Zarządzaniu na UAM. Od 15lat związana z obszarem HR. Zdobywała doświadczenie w branży jako HR manager, konsultant ds. szkoleń i rozwoju, koordynator programowy i koordynator ds. szkoleń. Od 2024 r. prowadzi własną firmę SMART TRAINING, gdzie skutecznie zarządza finansami. Posiada biegłą znajomość aspektów prawnych i finansowych, dokumentów finansowych

w tym: bilans, rachunek zysków i strat, przepływy pieniężne, wskaźniki finansowe. Umiejętnie przekłada teorię na praktyczne zastosowanie w działalności firmy. Projektuje i prowadzi sesje Assessment i Development Centre (Certyfikat Magera ds. AC/DC) dla kadry menedżerskiej i handlowców, w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem i finansami. Wykładowca studiów podyplomowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Uniwersytetu Meritum WSB, oraz Akademii Leona Koźmińskiego. Licencjonowany trener Insight Discovery® i Harrison Assessments®. Trener posiada 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymają skrypty szkoleniowe.

Komplet materiałów zostanie wysłany po szkoleniu, w formie pdf na maila każdego z uczestników szkolenia.

Warunki uczestnictwa

W celu ukończenia usługi frekwencja nie może być niższa niż 80%, oraz walidacja zaliczona na poziomie przynajmniej 60% pozytywnych odpowiedzi.

W przypadku finansowania ze środków publicznych w przynajmniej 70% - cena netto=brutto. Stawka vat zgodnie z art. 43 ust. 1 pkt 29 ustawy o vat. W przypadku finansowania poniżej 70% ze środków publicznych, doliczony zostanie vat 23% do ceny netto. Szkolenie zakończy się testem sprawdzającym. Po uzyskaniu minimum 70% poprawnych odpowiedzi, zostanie wystawione zaświadczenie o ukończeniu kursu. Jako Dostawca Usługi Rozwojowej posiadamy dostęp do wszystkich niezbędnych urządzeń.

Informacje dodatkowe

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Operatora lub Partnera Operatora w danym projekcie PSF lub w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS albo przez podmiot powiązany z Operatorem lub Partnerem kapitałowo lub osobowo.

Usługa rozwojowa nie jest świadczona przez podmiot będący jednocześnie podmiotem korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce w ramach danego projektu.

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.

Cena usługi nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych Przedsiębiorcom lub Pracownikom przedsiębiorcy, kosztów dojazdu i zakwaterowania

Adres

ul. Chełmżyńska 12
85-459 Bydgoszcz
woj. kujawsko-pomorskie

Kontakt



MONIKA KLECZKOWSKA

E-mail monika.k@nirvel-polska.pl

Telefon (+48) 791 121 700