



SENSE HUMAN  
CAPITAL SPÓŁKA Z  
OGRANICZONĄ  
ODPOWIEDZIALNOŚ  
CIĄ

★★★★★ 4,8 / 5

1 080 ocen

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

Numer usługi 2026/07/28/141117/3714231

📍 Mnichy

🏠 Usługa szkoleniowa

📅 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 16:00 h

📅 15.09.2026 do 16.09.2026

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 ⓘ

## Informacje podstawowe

|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kategoria</b>                       | Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Identyfikatory projektów</b>        | Akademia HR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Grupa docelowa usługi</b>           | <p>Grupę docelową usługi stanowią:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• zespoły HR,</li><li>• pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi</li><li>• menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi.</li></ul> <p>Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.</p> |
| <b>Minimalna liczba uczestników</b>    | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Maksymalna liczba uczestników</b>   | 16                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Data zakończenia rekrutacji</b>     | 10-09-2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Forma prowadzenia usługi</b>        | stacjonarna                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b> | 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                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                   | charakteryzuje korzyści dla firmy płynące z kształtowania wewnętrznego zróżnicowania i potencjału                                   | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| 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. | 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                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                   | charakteryzuje narzędzia monitorujące rozwój kompetencji pracowników                                                                | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| UMIEJĘTNOSCI: Buduje oraz wdraża programy rekrutacji, selekcji i wdrażania nowych pracowników (onboarding), pozwalające pozyskiwać zróżnicowany potencjał w zakresie kompetencji, talentów i doświadczeń pracowników.                                             | korzysta z narzędzi monitorujących i raportuje rezultaty.                                                                           | Analiza dowodów i deklaracji                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                   | UMIEJĘTNOSCI: Wdraża narzędzia i procesy HR, pozwalające na stały monitoring i podnoszenie poziomu rozwoju kompetencji pracowników. |                                                       |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                                                | Metoda walidacji                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| UMIEJĘTNOSCI: Przygotowuje rozwiązania ukierunkowane na stałe dostosowywanie kompetencji i talentów pracowników do nowych wyzwań organizacyjnych.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | opisuje rozwiązania z zakresu dostosowywania kompetencji i talentów dla swojej organizacji                                                                                                          | Analiza dowodów i deklaracji                          |
| UMIEJĘTNOSCI: Wdraża programy rozwoju i ścieżek kariery oparte o wykorzystanie zróżnicowanego potencjału pracowników.<br><br>WIEDZA: Identyfikuje metody samoregulacji i kontroli emocji w obliczu wyzwań oraz potrafi pokazać współpracownikom, jak je wykorzystać w sytuacjach wyzwań organizacyjnych dla firmy.                                                                                                                                                                                  | charakteryzuje kluczowe elementy niezbędne w programach rozwoju i ścieżek kariery                                                                                                                   | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | projektuje programy rozwoju i ścieżek kariery                                                                                                                                                       | Analiza dowodów i deklaracji                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | wymienia metody samoregulacji w sytuacjach kryzysowych                                                                                                                                              | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| WIEDZA: Opisuje wpływ zmian na rynku pracy na możliwości i ewentualne trudności w zakresie pozyskiwania i utrzymania w firmie pracowników o odpowiednim potencjale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | instruuje innych pracowników o środkach i metodach samoregulacji                                                                                                                                    | Analiza dowodów i deklaracji                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | identyfikuje i opisuje co najmniej trzy główne zmiany na rynku pracy (np. automatyzacja, globalizacja, zmiany demograficzne) i ich potencjalny wpływ na firmy.                                      | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
| UMIEJĘTNOŚCI: Identyfikuje oraz pozytywnie wykorzystuje potencjał wynikający z wewnętrznego zróżnicowania pracowników (pod względem posiadanych doświadczeń, kwalifikacji, wieku, płci, talentów, etc.).<br><br>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). | opisuje zróżnicowanie pracowników reprezentujących poszczególne grupy wiekowe, płci, talentów i kompetencji oraz wskazuje konkretne obszary zastosowania wiedzy i doświadczenia każdej z tych grup. | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | definiuje pojęcie wiedzy ukrytej (tacit knowledge) i wyjaśnia różnicę między wiedzą ukrytą a wiedzą jawną.                                                                                          | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | projektuje skuteczny program wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami, uwzględniając różne metody przekazywania wiedzy ukrytej (np. mentoring, coaching, job shadowing, warsztaty).         | Analiza dowodów i deklaracji                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | opracowuje plan wdrożenia programu angażując pracowników i monitorując postępy.                                                                                                                     | Analiza dowodów i deklaracji                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ocenia skuteczność zainicjowanych programów wymiany wiedzy, analizując ich wpływ na organizację, efektywność.                                                                                       | Analiza dowodów i deklaracji                          |

| Efekty uczenia się                                                                                                                                                   | Kryteria weryfikacji                                                                                                                                                             | Metoda walidacji                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Buduje pozytywne nastawienie, odporność psychiczną i gotowość pracowników do stałego rozwoju i nabywania nowych kompetencji, tzw. reskilling. | wskazuje konkretne narzędzia/i lub metody budowania pozytywnego nastawienia i odporności psychicznej pracowników w obliczu zmian i wyzwań organizacyjnych.                       | Analiza dowodów i deklaracji                          |
| KOMPETENCJE SPOŁECZNE: Aktywnie kształtuje wartości i kulturę pracy sprzyjającą otwartości na nowe wyzwania rozwojowe, czyli tzw. kulturze Learning Agility.         | podaje przykłady i ocenia skuteczność zastosowania wobec pracowników narzędzi/metod wspierających otwartość na zmiany w sytuacji wcześniej występujących wyzwań organizacyjnych. | Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie |

# 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

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.

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 menadżera 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-stopcontinue.

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

### 4. Walidacja usługi

---

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 |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 z 15<br>Wprowadzenie do zrównoważonego zarządzania potencjałem pracowników | Zajęcia        | Agnieszka Czaplińska | 15-09-2026            | 08:00               | 09:45               | 01:45         |
| 2 z 15 -                                                                     | Przerwa        | -                    | 15-09-2026            | 09:45               | 10:00               | 00:15         |
| 3 z 15<br>Rozpoznawanie i wykorzystanie talentów pracowników                 | Zajęcia        | Agnieszka Czaplińska | 15-09-2026            | 10:00               | 12:00               | 02:00         |
| 4 z 15 -                                                                     | Przerwa        | -                    | 15-09-2026            | 12:00               | 12:30               | 00:30         |
| 5 z 15<br>Talentowa mapa zespołu: jak oceniać potencjał zawodowy pracowników | Zajęcia        | Agnieszka Czaplińska | 15-09-2026            | 12:30               | 13:45               | 01:15         |
| 6 z 15 -                                                                     | Przerwa        | -                    | 15-09-2026            | 13:45               | 14:00               | 00:15         |

| Przedmiot / temat                                                                                                                                                                   | Typ aktywności | Prowadzący           | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>7 z 15</b><br>Komunikacja talentowa: jak mówić i rozumieć innych                                                                                                                 | Zajęcia        | Agnieszka Czaplińska | 15-09-2026            | 14:00               | 16:00               | 02:00         |
| <b>8 z 15</b> Rola menadżera w rozwoju kompetencji pracowników                                                                                                                      | Zajęcia        | Agnieszka Czaplińska | 16-09-2026            | 08:00               | 09:45               | 01:45         |
| <b>9 z 15</b> -                                                                                                                                                                     | Przerwa        | -                    | 16-09-2026            | 09:45               | 10:00               | 00:15         |
| <b>10 z 15</b> Dobór metod rozwoju pracowników dostosowanych do etapów rozwoju pracownika – instruktaż, warsztat, mentoring, konsultacje/coaching, facylitacja.                     | Zajęcia        | Agnieszka Czaplińska | 16-09-2026            | 10:00               | 12:00               | 02:00         |
| <b>11 z 15</b> -                                                                                                                                                                    | Przerwa        | -                    | 16-09-2026            | 12:00               | 12:30               | 00:30         |
| <b>12 z 15</b><br>Modele coachingowe komunikacji wspierające rozmowy diagnozujące potencjał pracowników – praca pytaniami m.in. GOLD, CIZ, GROW, instruktaż 4P, start-stopcontinue. | Zajęcia        | Agnieszka Czaplińska | 16-09-2026            | 12:30               | 13:45               | 01:15         |
| <b>13 z 15</b> -                                                                                                                                                                    | Przerwa        | -                    | 16-09-2026            | 13:45               | 14:00               | 00:15         |

| Przedmiot / temat                                                                                                      | Typ aktywności | Prowadzący           | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 14 z 15 Wpływ nastawienia na efektywność uczenia się – postawy, model MEZ (myśli-emocjezachowania),life-long learning. | Zajęcia        | Agnieszka Czaplińska | 16-09-2026            | 14:00               | 15:30               | 01:30         |
| 15 z 15 -                                                                                                              | Walidacja      | -                    | 16-09-2026            | 15:30               | 16:00               | 00:30         |

### 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   |
| Koszt osobogodziny netto                                                        | 181,25 PLN   |

### Liczba godzin usługi

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Agnieszka Czaplińska

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 oraz przystąpienie do walidacji w postaci analizy dowodów i deklaracji.
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności (dotyczy usług stacjonarnych).
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.
6. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.
7. Usługa może podlegać zwolnieniu z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów.

## Adres

Mnichy 100  
64-421 Mnichy  
woj. wielkopolskie

## Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

## Kontakt



**MAGDALENA BRZYCHCY**

**E-mail** [m.brzychcy@senseconsulting.pl](mailto:m.brzychcy@senseconsulting.pl)

**Telefon** (+48) 533 360 948