



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

NÁVRH OBSAHU ŠKOLENÍ

Náš přístup k tréninku a vzdělávání

Náš přístup k tréninku a vzdělávání je postaven na metodách trvalého zapojení a motivace účastníků v průběhu celého kurzu. Je založen na respektování osobnosti každého účastníka a jeho aktivním zapojení do procesu učení. Trénink směřuje nejen k poskytování vědomostí a zvyšování dovedností, ale také podporuje pozitivní postoje a inspiraci účastníků.

Tréninky budou specificky zaměřeny na podmínky MPSV. Při výkladu, případových studiích, příkladech z praxe i aktivitách se budeme pohybovat v prostředí MPSV.

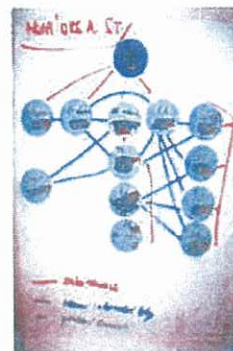
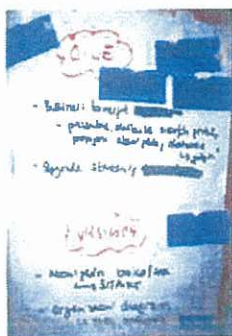
Metody trvalého zapojení a motivace účastníků

V průběhu celého programu chceme maximálně motivovat a zapojovat účastníky. Při vedení tréninků zajišťujeme vysokou míru práce s postoji účastníků. Využíváme skupinových diskuzí, aktivit a tréninků se zpětnou vazbou i osobních konzultací tak, abychom motivovali a povzbudili, včetně následujících tréninkových metod:

- Výklad
- Moderovaná diskuze
- Týmové aktivity
- Individuální cvičení
- Prezentace vybraných sekvencí tréninku s možností natáčení na video
- Zpětná vazba
- Hraní rolí
- Řešení případových studií
- Využití výukových videofilmů s rozbořem
- Trénování a koučování

Budeme využívat také soutěžní aktivity včetně drobných motivačních odměn pro účastníky.

Příklad výstupů fotodokumentace kurz



Handwritten signature



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

1. Média trénink

Lektor: Mgr. Aleš Zbořil

Cíl: Seznámit vedoucí zaměstnance MPSV s nejnovějšími poznatky z oblasti komunikace s médii, a to zejména s optimálním průběhem tiskové konference, PR kampaně, prezentačních vystoupení, interview a zpracováním tiskové zprávy.

Motto: „Kdo ovládá média, ovládá mysl“ – Jim Morrison
Návrh obsahu kurzu:

1. **Současný mediální trh v ČR**
 - přehled o tištěných, audiovizuálních a elektronických médiích a tiskových agenturách působících v ČR
 - majitelé sdělovacích prostředků, jejich vliv a zájmy
 - nestrannost, objektivita a vyváženost zpravodajských prostředků
2. **Aktivní a pasivní práce s médii**
 - proč potřebujeme média
 - výhody, nevýhody a rizika kontaktu s novináři
 - formy možné spolupráce
3. **Specifika práce novináře v tištěných, audiovizuálních a elektronických médiích**
 - pracovní den novináře, redaktora, editora
 - mediální žánry: zpravodajství, reportáž, publicistika, dokument, atd.
 - potřeby, očekávání a požadavky novinářů na představitele veřejné a státní správy
4. **Mediální prezentace**
 - kdo? – osobnost řečníka, analýza čtenářů, diváků a posluchačů
 - proč? – cíl a účel mediální prezentace
 - co? – obsah mediální prezentace
 - jak? – způsob komunikace s odbornou a laickou veřejností skrze média
5. **Příprava a provedení tiskové konference**
 - důvody pro svolání TK
 - příprava TK
 - průběh TK
 - tisková zpráva
 - follow up, monitoring médií, tiskové výstupy
6. **Minulost, současnost a budoucnost práce veřejné správy s veřejností**
 - Byrokracie, otevřenost, práce s informacemi
 - Bad practices
 - Best practices
 - Současné trendy a budoucnost PR státní správy
7. **Praktický trénink**
 - Příprava tiskové zprávy
 - Interview
 - Briefing
 - Krizová komunikace, reakce na nepříjemné dotazy

zuer



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Průběh kurzu:

Seminář je koncipován jako interaktivní výuka vedena formou moderované diskuse, rozboru případových studií a praktických cvičení. Práce se skupinou 10 účastníků + individuální trénink každého účastníka s lektorem (koučem) s použitím AV techniky, poskytnutí individuální zpětné vazby a vytvoření individuálního akčního plánu.

2. Jak vytvořit a efektivně vést tým

3. Týmová spolupráce napříč útvary MPSV

Lektor: Ing. Michal Ondráček

Cíl:

1. **Jak vytvořit a efektivně vést tým** - seznámit účastníky školení s osvědčenými metodami sestavování týmů, komunikace s podřízenými, způsoby rozhodování a delegování úkolů na podřízené členy týmu, jednotlivé styly vedení týmů včetně jejich výhod a nevýhod. Účelem školení je rozšířit vědomosti účastníků školení vztahující se k vytvoření, vedení a motivaci týmů dle typologie osobností, vč. návodu, jak efektivně jednat s jednotlivými typy osobností. Účastníkům musí být osvětleny nástroje motivace s ohledem na naturel, zralost a praxi různých osob na konkrétních typech pracovních pozic a principy efektivní komunikace jako základního prostředku pro předávání informací, zadávání a plnění pracovních úkolů, získávání a poskytování zpětné vazby.
2. **Týmová spolupráce napříč útvary MPSV** – rozvoj schopností odborných zaměstnanců MPSV vnímat silné a slabé stránky všech členů týmu a využívat jejich potenciálu pro týmovou spolupráci, a to jak v rámci svého týmu, tak napříč všemi útvary MPSV/rezortu MPSV

Návrh obsahu kurzu

Kurzy **Jak vytvořit a efektivně vést tým** a **Teamová spolupráce napříč útvary MPSV** jsou navrženy jako kompatibilní moduly s využitím stejných teoretických východisek, **vždy s důslednou orientací na konkrétní cílovou skupinu a její potřeby. Záměrem je, aby obě cílové skupiny měly stejný „slovník“ a sdílenou představu o týmové spolupráci.**

Základní teoretická východiska jsou know-how Dr. Mereditha Belbina v oblasti popisu a diagnostiky týmových rolí (Belbín) a know-how společnosti IGEOS USA v oblasti vysoce výkonných týmů (High Performance Teams).

Koučink Centrum je jedním z jedenácti oficiálně akreditovaných center v ČR, která jsou oprávněna k poskytování poradenství a diagnostiky BELBIN a exkluzivním zástupcem společnosti IGEOS USA.

zuc



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Jak vytvořit a efektivně vést tým - klíčové kapitoly školení:

- Vysvětlení teorie týmových rolí, výukový videofilm
- Identifikace osobního profilu každého účastníka
- Silné a přípustné slabé stránky týmových rolí Belbin
- Jak sestavovat tým dle týmových rolí
- Pracovní místo a profil týmových rolí
- Projektové týmy, fáze projektu a týmové role
- Jak komunikovat, delegovat a vést s ohledem na týmové role
- Vysoce výkonné týmy, úvod do tématu, manažerská simulace
- Nejčastější bariéry využití potenciálu týmu
- Jak budovat a rozvíjet vysoce výkonné týmy
- Aplikace na konkrétní situace z prostředí MPSV
- Akční plány využití know-how z programu

Teamová spolupráce napříč útvary MPSV – klíčové kapitoly školení:

- Vysvětlení teorie týmových rolí, výukový videofilm
- Identifikace osobního profilu každého účastníka
- Silné a přípustné slabé stránky týmových rolí Belbin
- Jak komunikovat a spolupracovat s ohledem na týmové role
- Projektové týmy, fáze projektu a týmové role
- Vysoce výkonné týmy, úvod do tématu, simulace týmové práce
- Klíčové parametry úspěchu vysoce výkonného týmu
- Aplikace na konkrétní situace z prostředí MPSV
- Akční plány využití know-how z programu

V rámci identifikace osobního profilu týmových rolí je možno využít expertní systém Belbin eInterplace za zvýhodněnou cenu 680,- Kč bez DPH / os pro vybrané pracovníky MPSV, nebo pro všechny účastníky obou programů. Tato částka není zahrnuta v rozpočtu s ohledem na neznámý počet případně vybraných pracovníků.

Shrnutí informací o využitém know-how Belbin a IGEOS

Dr. Meredith Belbin je autorem teorie týmových rolí ve které shrnuje výsledky několikaletého výzkumu chování manažerských týmů. Na základě tohoto výzkumu definoval devět různých typů chování – týmových rolí, které definuje jako:



„Tendence chovat se, přispívat a být ve vzájemném vztahu s ostatními lidmi specifickým způsobem.“

Zem

Dr. Meredith Belbin se svým týmem vyvinul a dvacetiletou praxí ověřil nástroj Belbin. **E-interplace®**, který má dnes podobu expertního software umožňující testování jednotlivců, týmů i pracovních míst s ohledem na stanovení preferovaných týmových rolí a doporučující jejich nejlepší využití.

Belbinovy týmové role jsou stručně popisovány takto:

Přínosy týmové role			Přípustné slabiny
	Inovátor	Tvůrčí, nápaditý, neortodoxní. Řeší náročné problémy.	Ignoruje podružnosti. Příliš zaujatý vlastními myšlenkami na to, aby efektivně komunikoval.
	Vyhledávač zdrojů	Extrovert, nadšený, komunikativní. Objevuje příležitosti. Rozvíjí kontakty.	Nadměrně optimistický. Může ztratit zájem po opadnutí počátečního nadšení.
	Koordinátor	Vyzrálý, sebejistý. Vyjasňuje cíle. Dává lidí dohromady, aby podpořil týmovou diskuzi.	Může působit manipulativně. Usnadňuje si osobní práci.
	Usměrňovač	Vyzývající k výkonu, dynamický, prospívá mu tlak. Má průbojnost a odvahu překonávat překážky.	Má sklony provokovat. Je náchylný urážet ostatní.
	Monitor vyhodnocovač	Vážně založený, je strateg a má vysoké nároky. Vídí všechny možnosti. Má přesný úsudek.	Může mu chybět hnací síla a schopnost inspirovat ostatní.
	Týmový pracovník	Spolupracující, mírný, vnímavý a diplomatický. Naslouchá, buduje a odvrací třenice.	Nerozhodný v klíčových situacích.
	Realizátor	Disciplinovaný, spolehlivý, konzervativní v návycích. Schopnost konat praktické kroky a akce.	Poněkud nepružný. Pomalu reagující na nové možnosti.
	Kompletovač finišer	Je pečlivý, svědomitý, dělá si starosti. Hledá chyby a přehlédnutí. Plní termíny.	Má sklony přehnaně se strachovat. Neochotně nechává ostatní podílet se na své práci.
	Specialista	Je cílevědomý, iniciativní a oddaný své profesi. Poskytuje vědomosti a dovednosti, které jsou vzácné.	Přispívá pouze v úzké oblasti. Zaobírá se osobními speciálními zájmy.

Mezi přípustnými a nepřípustnými slabými stránkami je jen velmi tenká hranice.



*Growing the Passion
for
Excellence in Teams*

Společnost IGEOS založili v roce 1999 Timothy Gallwey a Valerio Pascotto. Rozhodli se využít svých třicetiletých zkušeností a během následujících 15ti let kteří vytvořili jedinečné know-how v oblasti vysoce výkonných týmů. Jejich speciální workshop „Working Together Workshop“ absolvovalo přes 3.000 manažerů na celém světě.

22/11



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Vysoce výkonné týmy, týmový přístup k přípravě strategie

Týmový přístup k přípravě strategie má jasné výhody. Nejefektivnější akce může být vytvořena pouze využitím plného potenciálu a zdrojů skupiny. Pokud si je tým vědom náročnosti úkolu, rozumí několika kritickým proměnným efektivní týmové komunikace a má vůli aplikovat některé nezbytné principy efektivní spolupráce, získá bezpečný základ pro vytváření úspěšné týmové strategie.

Výhody:

1. Čerpání z jedinečných zdrojů různých členů týmu poskytuje tu nejlepší příležitost pro tvorbu efektivní strategie. Pro více očí je snazší vidět celek i každý kaz na navrhované strategii.
2. Myšlení jednoho člověka může stavět na myšlení ostatních. Nikdo se nemusí snažit vymyslet celou, spolehlivou strategii sám.
3. V týmu existuje větší pocit vlastnictví a zapálení pro věc. Strategie, která byla vytvořena společným úsilím, je následně implementována s větším nadšením, zodpovědností a porozuměním.
4. Běžné rušivé vlivy jsou eliminovány:
 - Tendence jednotlivce přisvojit si všechny zásluhy a nárokovat si schopnost
 - Tvorby strategie i pro budoucí úkoly
 - Obavy z kritiky a podceňování druhými
 - Tendence nebrat v úvahu cokoli, co přijde zvenčí
5. Celý proces je zábavnější, spontánnější a ve své podstatě mnohem pečlivější.
6. Účastí na tvorbě strategie si je každý člen týmu více vědom kritických faktorů úspěchu – to samo o sobě snižuje požadavek kontroly či dohledu.
7. Každý člen týmu má maximální možnost učit se od druhých a budovat vzájemný respekt.

Výsledkem je zformovaná strategie a to díky takovým faktorům, jako je lepší rozhodování, zvýšený pocit vlastnictví, spontaneita, radost, kreativita, redukce politikaření, redukce kritizování, a další.

Problémy

Tým, který se rozhodne poznat výhody týmové strategie, bude nevyhnutelně čelit několika vážným problémům.

Mezi ně patří:

- tendence ztráty směru a pocitu vlastnictví,
- nedostatek naslouchání druhým,
- nevyjadřování se způsobem, kterému rozumí celá skupina,
- rezignace na týmový přístup.

Tradičně se týmy těmto problémům vyhýbají tím, že jednomu členovi týmu (často svému vedoucímu) svěří zodpovědnost za vyvinutí strategie, za řízení či facilitování aktivit nebo se od něj očekávají katalyzační či shrnující kroky. Stručně řečeno, tým udělá krok zpět navrácením autority jedné osobě, aby ta převzala odpovědnost za strategii. Zatímco krátkodobé výhody z dosažení rychlého řešení a vyhnutí se možnému chaosu vypadají jako dostatečná omluva, výhody týmové strategie jsou ztraceny. Je zde také zřejmé nebezpečí, že osoba, které je propůjčena autorita, nemusí být zrovna tou osobou, která má nejvíce jasno.

Zde je popsáno pět problémů, kterým tým, který se snaží stát vysoce výkonným, musí čelit:

1. Ztráta směru je důsledkem zákeřného návyku, který často proniká do skupin, když autorita není svěřena osobě totožné s funkční pozicí (vedoucímu týmu). Ztráta

ru



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

referenčního bodu a tolerance k názorům poskytovaným pod zástěrkou sounáležitosti a svobody, pak mohou změnit proces vývoje strategie v diskusi a upevňování pozic, místo hledání efektivní cesty k dosažení odsouhlaseného cíle. Diskuse nejen že často zabere neuvěřitelné množství času, ale může vést i k žádnému, nebo k velmi špatnému rozhodnutí, které vyplynulo z pronikavé frustrace členů týmu („lepší je souhlasit s něčím než neudělat nic“).

2. Ztráta zodpovědnosti se objevuje, když neexistence definované poziční autority při tvorbě strategie je vnímána jako možnost nepřijímat zodpovědnost za to co je vysloveno, nebo naopak zůstane nevysloveno. Často také týmy přistupují k tvorbě strategie metodou brainstormingu bez závěrů nebo respektu k časovému limitu.
3. Reloading je tolerance k neefektivní komunikaci, kdy člen týmu po svém příspěvku nevyžaduje závěr, dokonce ani odezvu. Jako kdyby byl všechen čas poskytnut komukoli, kdo ho využije. Jakmile jedna osoba dokončí větu, jiná osoba vysloví cokoli ji napadne. Kontinuita řešení problému nebo zkoumání toho, co bylo řečeno před tím, je porušena. Několik bodů, interpretací a otázek je formulováno současně, aniž by mělo nějakou spojitost s původním směrem. Této praxi se obvykle říká reloading. Zatímco jedna osoba mluví, ostatní v duchu omílají svou myšlenku („nabíjejí“) a čekají, až na ně přijde řada, aby si mohli také „vystřelit“.
4. Neschopnost nebo neochota naslouchat vzniká částečně díky zmatku mnohonásobné/souběžné konverzace, částečně díky tomu, že pozornost je zaměřena spíše na vyjádření než na porozumění. Díky tomu, že chybí poziční autorita (formálně určený vedoucí) není schopnost respektování názoru druhého příliš rozvinuta. Výsledkem je, že i když se v týmu objeví jasný pohled na věc, je v zápětí přehlušen ostatními. Často se také stává, že myšlenky, které propadly jako neužitečné, mají tendenci se objevovat znovu a znovu. Kdyby někdo zakresloval mapu komunikace, zjistil by, že prohlášení se točí v kruzích.
5. Vzdání se účasti na práci týmu se objevuje díky frustraci členů týmu, která vzniká z vnímání neefektivního nakládání s časem, z nepřijetí návrhů, nebo nedodržování základních principů týmové komunikace. To vede až k rezignaci a „odpojení se“, což v nejlepším případě znamená, že tým veze pasivní členy, v horším případě takový člen týmu vědomě či nevědomě sabotuje přípravu a naplňování odsouhlasené strategie.

4. Vedení hodnotících pohovorů

Lektor: Mgr. Tomáš Jager

Cíl: rozvoj dovedností potřebných pro přípravu a proaktivní vedení hodnotícího pohovoru, zejména pak seznámení s doporučenou strukturou hodnotícího pohovoru i smyslem hodnocení jako takovým, s nejčastějšími chybami při vedení hodnotících pohovorů, a způsoby, jak lze daným chybám předcházet.

Metody školení:



V průběhu školení je kladen důraz na maximální, aktivní zapojení účastníků. Jedná se především o simulované rozhovory se zpětnou vazbou účastníků a lektora. Dále pak o metody partnerské spolupráce, moderní metody brainstormingu a brainwritingu. Transfer do praxe podpoří aplikace Akčního plánu osobního rozvoje.

ru



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

DEN / ČAS	AKTIVITA	METODY
9:00 – 09:15	ZAHÁJENÍ KURZU	
	- Program, pravidla - Objasnění cílů kurzu, osobní cíle účastníků	Výklad lektora Diskuze
09:15 – 10:30	SYSTÉM VEDENÍ HODNOTÍCÍCH POHOVORŮ V MPSV	
	- Motivační faktor - Organizační zajištění - Výhody systému hodnocení - Co když hodnocení nebude? 	Brainstorming Diskuze Výklad lektora
10:30 – 12:00	VEDENÍ HODNOTÍCÍHO ROZHOVORU - VIDEOFILM	
	- Analýza rozhovoru - Aplikace do praxe MPSV - Nastavení parametrů úspěšného hodnocení 	Videofilm s úkoly Diskuze Skupinová aktivita
12:00 – 13:00	OBĚD	
13:00 – 14:45	PŘÍPRAVA A VEDENÍ HODNOTÍCÍHO POHOVORU	
	- Kritéria hodnocení - Standardizace kritérií – nastavení škály a měřitelnosti - Předání přípravných informací - Struktura vedení hodnotícího pohovoru - Technika kladení otázek 	Výklad lektora Diskuze Trénink ve dvojicích Prezentace Zpětná vazba
14:45 – 16:45	TRÉNINK VEDENÍ HODNOTÍCÍCH POHOVORŮ	
	- Trénink vedení hodnotících rozhovorů - Aplikace poznatků do praxe - Zpětná vazba lektora - Zpětná vazba účastníků - Transfer do osobních rozvojových akčních plánů účastníků školení 	Trénink vedení hodnotících pohovorů Zpětná vazba lektora a účastníků Diskuze Výstupy do individuálních akčních plánů

ru



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

16:45 – 17:00	ZÁVĚR ŠKOLENÍ	
	- Zpracování individuálního akčního plánu účastníky - Prezentace akčních plánů – odsouhlasení - Závěr kurzu a hodnocení	Individuální aktivita

Zdroje pro tento trénink:

Jak vést hodnotící rozhovory s podřízeným, František Bělohávek

Týmová spolupráce a hodnocení lidí, Jiří Plamínek

Hodnocení pracovníků, František Hroník

Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost, Irena Pilařová

5. Trénink vyjednávacích dovedností, zvládání nátlakových technik

Lektor: Mgr. Tomáš Jager

Cíl: nácvik vyjednávání ve složitějších situacích, tj. v situacích, kdy je zaměstnanec pod tlakem, kdy jedná s dominantními a těžko nahraditelnými dodavateli či jinými osobami a rovněž řešení krizových situací. Účastníci školení musí být seznámeni s možnostmi obrany proti nátlakovým taktikám druhé strany, manipulaci při jednání a s technikami odblokování vyjednávání při uvíznutí na mrtvém bodě.



Metody školení:

V průběhu školení je kladen důraz na maximální, aktivní zapojení účastníků. Jedná se především o případové studie se zpětnou vazbou účastníků a lektora. Dále pak o metody partnerské spolupráce, moderní metody brainstormingu a brainwritingu. Transfer do praxe podpoří aplikace Akčního plánu osobního rozvoje.

DEN / ČAS	AKTIVITA	METODY
9:00 – 09:30	ZAHÁJENÍ KURZU	
	- Program, pravidla - Objasnění cílů kurzu, osobní cíle účastníků	 Výklad lektora Diskuze

22/11

09:30 – 11:00	VYJEDNÁVÁNÍ V KAŽDODENNÍ PRAXI	
	- Případová studie ze „života“ – dodavatelé x odběratelé - Individuální analýza vyjednávacích dovedností - Vyhodnocení - Návrh možnosti vylepšení pro naše Vyjednávací dovednosti 	Případová studie Prezentace Zpětná vazba Diskuze
11:00 – 12:00	PROCES VYJEDNÁVÁNÍ	
	- Definice vyjednávání - Osobní styl vyjednávání - Cvičení – vyjednávání dvojic 	Výklad lektora Individuální test Partnerská práce
12:00 – 13:00	Oběd	
13:00 – 14:45	krizové situace, NÁTLAKOVÉ TECHNIKY A JAK SE JIM BRÁNIT	
	- Krizové situace ve vyjednávání - Nátlakové techniky druhé strany - Šest zásad obrany proti manipulaci, Komunikační nástroje, Věcná odolnost - Taktiky a triky vyjednávání – jak je vhodně použít nebo se jim bránit 	Výklad lektora Individuální trénink Prezentace Zpětná vazba

POLOŽKOVÝ ROZPOČET

Druh školení /okruhy témat	Min. počet a max. počet termínů, které budou objednány	Cena za 1 termín školení v Kč bez DPH ¹	Před. počet termínů školení	Celková cena za předpokládaný počet termínů školení	Výše DPH v Kč	Celková cena za předpokládaný počet termínů školení v Kč vč. DPH
Média trénink	min. 1 max. 3	14 000,00	2 (2 x 2 dny)	28 000,00	5 880,00	33 880,00
Jak vytvořit a efektivně vést tým	min. 3 max. 6	6 500,00	5 (5 x 1 den)	32 500,00	6 825,00	39 325,00
Teamová spolupráce napříč útvary MPSV	min. 3 max. 6	6 500,00	5 (5 x 1 den)	32 500,00	6 825,00	39 325,00
Vedení hodnotících pohovorů	min. 3 max. 6	6 500,00	5 (5 x 1 den)	32 500,00	6 825,00	39 325,00
Trénink vyjednávacích dovedností, zvládání nátlakových technik	min. 3 max. 6	6 500,00	5 (5 x 1 den)	32 500,00	6 825,00	39 325,00
CENA CELKEM	x	x		158 000,00	33 180,00	191 180,00

¹ Nabídkovou cenou za 1 termín školení se rozumí nabídková cena za 1 termín školení pro 10 osob.

200

200



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esf.cz

* Plnění bude probíhat na základě dílčích objednávek ze strany zadavatele, proto jsou výše uvedené předpokládáné počty školení jednotlivých okruhů témat orientační.

** 1 den školení = 8 hodin (od 9:00 hodin do 17:00 hodin)

Individuální koučink	Cena za 1 hodinu koučinku v Kč bez DPH	Výše DPH v Kč	Cena za 1 hodinu koučinku v Kč vč. DPH
Individuální koučink	3 000,00	630,00	3 630,00

V Praze dne 10. 2. 2015

KOUCINK CENTRUM, s.r.o.

U ČOKOLADOVEN 818/9, 140 00 PRAHA 4

GSM: +420 777 223 962, TEL./FAX: +420 241 401 795

email@koucinkcentrum.cz

ICO: 27233863 DIČ: CZ27233863

podpis oprávněné osoby

22.1

