



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt „Akademia Mentoringu Korporacyjnego”
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ZAPYTANIE OFERTOWE
Nr 01-EFS-2009 z dnia 27 listopada 2009 r.

na realizację szkoleń i doradztwa w projekcie pt. „Akademia Mentoringu Korporacyjnego”, współfinansowanym przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

I. Zamawiający / Beneficjent:

Ciech SA

Adres: 02-670 Warszawa, ul. Puławska 182

II. Przedmiot zamówienia:

Realizacja usług szkoleniowych i doradczych w projekcie „Akademia Mentoringu Korporacyjnego”, współfinansowanym przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

III. Termin realizacji zamówienia:

Styczeń 2010 r. – czerwiec 2011 r.

IV. Syntetyczna charakterystyka projektu:

„Akademia Mentoringu Korporacyjnego” (AMK) to ponadregionalny zamknięty projekt skierowany do 68 pracowników 7 kluczowych spółek Grupy Chemicznej Ciech (GCC).

W projekcie określono dwa główne cele:

1. Stworzenie w latach 2010 – 2011 grupy wykształconych Mentorów Korporacyjnych – osób promujących i rozwijających unikalne kompetencje, warunkujące utrzymanie trwałej pozycji konkurencyjnej GCC,
2. Wypracowanie zasad polityki zarządzania wiekiem w GCC przy współdziałaniu zarządów spółek.

Ponadto Beneficjent oczekuje także realizacji następujących celów szczegółowych projektu:

1. Nabycie przez uczestników projektu wiedzy i umiejętności z zakresu metod, technik i narzędzi mentoringu, umiejętności dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, wiedzy z zakresu koncepcji i praktyki uczenia się organizacyjnego, zespołowego i indywidualnego (potwierdzone uzyskaniem certyfikatów Mentora Korporacyjnego)
2. Wzrost wiedzy z zakresu zarządzania wiekiem u przedstawicieli kadry zarządzającej z kluczowych spółek GCC.
3. Utworzenie platformy wymiany wiedzy i doświadczeń.



V. Opis części szkoleniowej projektu:

1. Zakres merytoryczny szkoleń:

- a. **szkolenia dla Mentorów Korporacyjnych** - to cykl szkoleń pt. „Akademia Mentoringu Korporacyjnego”, którego celem będzie nabycie przez uczestników wiedzy oraz umiejętności niezbędnych do pełnienia roli Mentora – osoby aktywnie dzielącej się swoją wiedzą i doświadczeniami, służącej mniej doświadczonym pracownikom pomocą w procesie rozwoju zawodowego i osobistego,
- b. **szkolenie dla przedstawicieli kadry zarządzającej GCC** – to jedno dwudniowe spotkanie mające na celu zaangażowanie decydentów w aktywny udział w tworzenie i wdrażanie „polityki zarządzania wiekiem”, której istotnym filarem będzie program mentoringowy; szkolenie będzie złożone z dwóch elementów: przekazania wiedzy teoretycznej i warsztatów praktycznych.

2. Grupy docelowe:

- a. Uczestnikami cyklu szkoleń dla Mentorów Korporacyjnych będzie 40 pracowników GCC, zajmujących zarówno stanowiska kierownicze jak i samodzielne specjalistyczne,
- b. Uczestnikami spotkania szkoleniowo-warsztatowego z zakresu „zarządzania wiekiem” będzie 28 osób - członkowie zarządów i wyższej kadry menedżerskiej GCC.

3. Czas trwania i organizacja szkoleń:

- a. Uczestnicy szkoleń dla Mentorów Korporacyjnych zostaną podzieleni na 4 grupy, po 10 osób każda. Cykl szkoleń będzie składał się z 7 trzydniowych bloków szkoleniowych dla każdej z grup. Pierwsze i ostatnie szkolenie będzie odbywało się w dwóch połączonych grupach po 20 osób każda.
 - i. Szkolenia będą odbywały się przez czas 15 miesięcy, po jednym trzydniowym bloku raz na dwa miesiące.
 - ii. Szkolenia będą odbywały się w dwóch lokalizacjach. Pierwsze szkolenie (inauguracyjne) dla dwóch grup 20-osobowych odbędzie się w okolicach Warszawy, a ostatnie (certyfikacyjne) również dla dwóch 20-osobowych grup odbędzie się w okolicach Bydgoszczy. Pozostałe szkolenia będą odbywały się równolegle (lub w zbliżonych terminach) dla dwóch grup 10-osobowych w okolicach Bydgoszczy oraz dla dwóch grup 10-osobowych w okolicach Warszawy.
- b. Spotkanie szkoleniowo-warsztatowe z zakresu „zarządzania wiekiem” będzie trwało 2 dni i będzie w nim uczestniczyć jednocześnie 28 osób. Miejszem zajęć będzie ośrodek szkoleniowy w okolicach Warszawy.



- c. Każde ze szkoleń powinno być prowadzone przez dwóch wykwalifikowanych trenerów, z których przynajmniej jeden jest jednocześnie coachem (certyfikowanym).

VI. Opis części doradczej projektu:

Integralną częścią „Akademii Mentoringu Korporacyjnego” będą działania doradcze. Umożliwią one uczestnikom poszerzanie wiedzy i umiejętności w trybie indywidualnym oraz przyczynią się do wieloetapowego badania efektywności programu szkoleniowego.

1. Każdy z uczestników cyklu szkoleń dla Mentorów Korporacyjnych będzie miał możliwość wykorzystania 11 godzin doradczych. Będą one zawierały następujące elementy:
 - i. sprawdzenie i przekazanie wyników pre-testu przeprowadzonego w trakcie pierwszej sesji szkoleniowej – 1h/osoba,
 - ii. sprawdzenie i przekazanie wyników „prac domowych” przygotowywanych przez uczestników po 2, 3, 4 i 5 sesji – 4h/osoba,
 - iii. sprawdzenie i przekazanie wyników post-testu przeprowadzonego w trakcie 6-tej sesji szkoleniowej – 1h/osoba,
 - iv. indywidualne konsultacje z uczestnikami dotyczące przygotowania pracy będącej podstawą końcowego egzaminu praktycznego – 2h/osoba,
 - v. indywidualne sesje coachingowe, które będą miały miejsce w trakcie sesji szkoleniowych (w godzinach popołudniowych, po zakończeniu zajęć) – limit 3h/osobę na cały cykl.
2. Doradztwo dotyczące obszaru „zarządzania wiekiem” będzie obejmowało 12 godzin. Zadaniem konsultantów będzie opracowanie raportu pt. „Założenia polityki zarządzania wiekiem w Grupie Chemicznej Ciech”. Materiałem wyjściowym do ww. raportu będą wnioski z dyskusji i pracy warsztatowej przedstawicieli kadry zarządzającej GCC.
3. Dodatkowym elementem współpracy będzie dokonanie przez konsultantów dwuetapowego podsumowania efektów projektu i przedstawienia ich Beneficjentowi w postaci raportów (w połowie projektu i po jego zakończeniu). Wytyczne dotyczące zawartości merytorycznej raportów zostaną ustalone przed podjęciem współpracy. Na wykonanie ww. prac przewidziano w sumie 48 godzin.
4. W ramach projektu Beneficjent oczekuje także przygotowania i udostępnienia uczestnikom platformy komunikacyjnej służącej wymianie doświadczeń w czasie trwania AMK (np. w formie interaktywnej strony internetowej).



VII. Zawartość oferty:

Oferta w odpowiedzi na niniejsze zapytanie powinna zawierać następujące części:

- 1.1. **Propozycja merytoryczna** – tj. koncepcja tematycznej zawartości bloków szkoleniowych i doradczych, pozwalająca na realizację przedstawionych przez Beneficjenta celów projektu.
- 1.2. **Propozycja cenowa** – tj. przedstawienie cen jednostkowych dotyczących wszystkich elementów szkoleniowych i doradczych opisanych w częściach V i VI niniejszej oferty oraz ceny za całość prac w projekcie.
- 1.3. **Referencje** - tematyczna lista referencyjna zgodna z zakresem merytorycznym omawianego projektu oraz życiorysy zawodowe trenerów i konsultantów dedykowanych do projektu.

VIII. Termin i sposób składania ofert:

1. Ofertę należy złożyć w formie pisemnej, osobiście lub za pośrednictwem poczty.
2. Adres Beneficjenta: Ciech SA, 02-670 Warszawa, ul. Puławska 182, Koordynator Projektu: Monika Maj-Betros.
3. Ofertę należy złożyć w nieprzekraczalnym **terminie do dnia 15 grudnia 2009 r.**

IX. Dodatkowe informacje:

Informacji dotyczących merytorycznej zawartości ofert udziela Anna Plewa, e-mail: anna.plewa@ciech.com, tel: 022 639 12 87.

X. Kryteria wyboru oferenta:

1. Doświadczenia oferenta w realizacji szkoleń o tematyce mentoringu i zarządzania wiekiem.
2. Doświadczenia oferenta w realizacji coaching indywidualnego.
3. Doświadczenia oferenta w realizacji projektów szkoleniowych współfinansowanych z EFS.
4. Kwalifikacje kadry dedykowanej do projektu.
5. Cena.

Z poważaniem

Tamara Rogowska
Dyrektor Biura Polityki Kadrowej
i Organizacji

Monika Maj-Betros
Koordynator Projektu